

## "La réaction du témoin dans le cadre du harcèlement sexuel"

**Auteur :** Vanard, Emilie

**Promoteur(s) :** Silvestre, Aude; Dardenne, Benoit

**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/2268.2/16668>

---

### 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.

---

*La réaction du témoin dans le cadre du  
harcèlement sexuel*

Promotrice : Silvestre Aude

Co-promoteur : Dardenne Benoît

Lectrices : Barbier Marie et Di Piazza Laetitia

Mémoire présenté par Emilie Vanard en vue de l'obtention  
du diplôme de Master en Sciences Psychologiques, à finalité  
spécialisée en Psychologie Clinique

Année académique 2022-2023

## *Remerciements*

Je tiens tout d'abord à exprimer toute ma gratitude à ma promotrice Madame Aude Silvestre pour l'encadrement continuuel qu'elle m'a offert tout au long de ce projet et également pour sa disponibilité, sa patience, sa compréhension, et ses conseils.

Je tiens également à remercier Madame Ninon Puttaert pour son aide précieuse concernant la réalisation des traitements statistiques.

J'adresse aussi mes remerciements à Monsieur Sougné pour l'aide qu'il m'a apportée concernant la création des enquêtes en ligne.

Mes remerciements se tournent également vers Madame Barbier et Madame Di Piazza pour l'intérêt qu'elles portent à mon mémoire.

Je remercie mes collègues Laura Massafi et Youssra Aanounou pour notre collaboration au long de ce projet.

Finalement, je remercie ma sœur et ma maman pour leur soutien et leurs encouragements durant la réalisation de mon mémoire.

## Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>6</b>
1.1. Sexisme, harcèlement sexuel, et intervention du témoin dans la société	6
1.1.1. Le sexisme sociétal	6
1.1.2. Le harcèlement sexuel : définition, prévalence, et impacts	7
1.1.3. Le témoin de harcèlement sexuel	11
1.1.4. La décision d'intervention des témoins face au harcèlement sexuel	12
1.2. Genres, attitudes sexistes, et intervention du témoin face au harcèlement sexuel	15
1.2.1. Les hommes et les femmes face au harcèlement sexuel	15
1.2.2. La Théorie du Sexisme Ambivalent (AST)	18
1.3. Pouvoir et intervention du témoin face au harcèlement sexuel	21
1.4. Dominance sociale et intervention du témoin face au harcèlement sexuel	23
1.5. Objectif du projet	27
<b>2. Hypothèses</b>	<b>28</b>
<b>3. Méthode</b>	<b>31</b>
3.1. Prétest	31
3.1.1. Matériel	31
3.1.2. Méthodologie	31
3.1.2.1. Consigne	31
3.1.2.2. Mesure du niveau de pouvoir	32
3.1.2.3. Mesure du caractère harcelant de remarques écrites	35
3.1.2.4. Résultats du prétest	37
3.2. Test	37
3.2.1. Matériel et méthodologie	37
3.2.1.1. Critères de sélection des sujets	37
3.2.1.2. Création des enquêtes	37
3.2.1.2.1. Manipulation du niveau de pouvoir	38
3.2.1.2.2. Manipulation du degré de harcèlement des messages écrits	38
3.2.1.2.3. Mesure de la vitesse d'intervention des témoins	38
3.2.1.2.4. Mesure des perceptions des témoins sur le modèle CPR	39
3.2.1.2.5. Mesure de la plausibilité des situations expérimentales	40
3.2.1.2.6. Mesure du niveau individuel de Sexisme Ambivalent (SA)	40

3.2.1.2.7. Mesure du niveau individuel d'Orientation à la Dominance (ODS).....	41
3.2.1.3. Présentation des enquêtes.....	41
3.2.1.3.1. Les versions de l'enquête.....	41
3.2.1.3.2. Passation des enquêtes.....	42
3.2.1.4. Statistiques descriptives.....	43
3.2.1.4.1. Echantillon total.....	43
3.2.1.4.2. Echantillon numéro 1.....	44
3.2.1.4.3. Echantillon numéro 2.....	45
3.2.2. Procédure.....	46
3.2.2.1. Variables en présence.....	46
3.2.2.2. Statistiques inférentielles .....	47
3.2.2.2.1. Echantillon numéro 1.....	47
3.2.2.2.1.1. Tests de fiabilité.....	47
3.2.2.2.1.2. Test de la plausibilité.....	48
3.2.2.2.1.3. Mesure de la vitesse d'intervention des témoins.....	49
3.2.2.2.1.4. Mesure du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA).....	49
3.2.2.2.1.5. Mesure du niveau personnel d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS).....	49
3.2.2.2.1.6. Modèles mixtes linéaires.....	49
3.2.2.2.2. Echantillon numéro 2.....	53
3.2.2.2.2.1. Tests de fiabilité.....	53
3.2.2.2.2.2. Test de la plausibilité.....	54
3.2.2.2.2.3. Mesure de la vitesse d'intervention des témoins.....	54
3.2.2.2.2.4. Mesure du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA).....	54
3.2.2.2.2.5. Mesure du niveau personnel d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS).....	55
3.2.2.2.2.6. Modèles mixtes linéaires.....	55
<b>4. Discussion.....</b>	<b>58</b>
4.1. Facteurs situationnels.....	59
4.1.1. Le niveau de pouvoir de l'auteur de harcèlement sexuel.....	59
4.1.2. Les évaluation de la situation sur les trois premières étapes du modèle CPR chez les témoins.....	63
4.1.3. Autres facteurs situationnels.....	64

4.2. Facteurs contextuels.....	68
4.2.1. Le niveau de Sexisme des témoins.....	68
4.2.2. Le niveau d’Orientation à la Dominance Sociale (ODS) des témoins.....	71
4.2.3. Autres facteurs contextuels.....	75
4.3. Facteurs personnels.....	79
4.3.1. Le genre des témoins.....	79
4.3.2. Autres facteurs personnels.....	80
<b>5. Résumé.....</b>	<b>83</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>86</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>98</b>

## 1. Introduction :

### ***1.1. Sexisme, harcèlement sexuel, et intervention du témoin dans la société :***

#### ***1.1.1. Le sexisme sociétal :***

Les grands évènements de sexisme rendus publics depuis quelques années sont le résultat du sexisme quotidien vécu par les femmes qui décident ou non de le confronter (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019) et les récents incidents liés au mouvement « MeToo » et mis en évidence dans les médias ont reflété l'ampleur du harcèlement sexuel au travail qui n'avait encore jamais été abordé (Quijada, 2020). Néanmoins, beaucoup de confusion existe par rapport à la considération de ce qui est sexiste ou non et les désaccords autour de ce sujet sont également très présents dans la littérature scientifique (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017). La définition du sexisme dépendrait en effet de la perception de chaque individu (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017). Cependant, certains auteurs tentent d'apporter une définition de ce que représente un acte sexiste, tels que Klonoff et Landrine (1995) définissant les évènements sexistes comme "des actes ou des évènements discriminants qui arrivent aux femmes car elles sont des femmes".

Au niveau sociétal, bien que le sexisme soit perçu comme moins sévère et plus tolérable que le racisme (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019) par les hommes et les femmes et que les personnes ne semblent pas autant préoccupées par le fait d'apparaître sexistes que par rapport au fait d'apparaître racistes (Glick & Fiske, 1996), le sexisme est devenu de plus en plus inacceptable ces dernières années (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017), et est sujet à des sanctions sociales (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017), à raison puisque le sexisme impacte significativement le bien-être des femmes, tant au niveau psychologique qu'identitaire. En effet, Landrine et al. (1995) ont par exemple montré que le sexisme avait une part de variance significative chez les femmes sur les symptômes liés au syndrome prémenstruel, à la dépression, au syndrome obsessionnel-compulsif, à des troubles somatiques, et à une symptomatologie générale. De même, Moradi et Subich (2002) montrent que de récents évènements de sexisme prenaient une part significative dans l'explication de la détresse psychologique des femmes au-delà des données démographiques et des évènements de sexisme vécus durant la vie. De plus, les femmes vivant plus d'évènements sexistes montrent davantage de symptômes dépressifs, anxieux, et somatiques, contrairement aux femmes rapportant de faibles niveaux de sexisme vécu qui ne diffèrent pas significativement des hommes en termes de symptômes (Matteson, & Moradi, 2005). En outre, Fischer et al. (2000) ont trouvé que plus d'évènements de sexisme vécus à travers la vie ou récents étaient liés à moins de structure identitaire. Ce constat est consistant avec les données de Kroger et Green (1996) et Marcia (1966) concernant le développement de l'identité chez l'adulte et montre que les évènements sexistes sont des évènements de vie stressants qui peuvent pousser les femmes à augmenter les comportements d'exploration et à diminuer l'engagement à se créer une identité stable. Parallèlement au sexisme vécu directement par les victimes, existe aussi le sexisme ambiant qui est expérimenté indirectement lorsque nous observons le sexisme vécu par d'autres personnes (Chawla, Wong, & Gabriel, 2019). Comme le sexisme direct, l'observation du sexisme entraîne également des conséquences sur les individus, telles qu'une moindre satisfaction liée à la santé (Chawla, Wong, & Gabriel, 2019) : le sexisme ambiant est donc également important à prendre en compte étant donné son impact négatif (Chawla, Wong, & Gabriel, 2019).

### **1.1.2. Le harcèlement sexuel : définition, prévalence et impacts :**

Dans la même lignée que le sexisme se trouve le harcèlement sexuel, que nous étudierons tout particulièrement dans ce projet, et que nous pouvons considérer comme une forme extrême de sexisme. Par exemple, dans les milieux professionnels, les hommes exprimant des blagues sexistes sont cinq fois plus susceptibles de s'engager dans d'autres comportements harcelants envers les femmes (Prusaczyk & Hodson, 2020). Le harcèlement sexuel, comme le sexisme, est également un problème sociétal et organisationnel important depuis l'inclusion des femmes dans le monde professionnel (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010). Le harcèlement fait référence à des actes répétés et intentionnels d'agression physique, verbale, relationnelle, ou électronique ayant pour but de causer un tort physique ou psychologique, perpétré par un individu ou un groupe d'individus envers un pair plus faible, c'est-à-dire lorsqu'il existe une relation de pouvoir asymétrique entre le harceleur et la victime (Nickerson, Aloe, Linvinsgton, & Feeley, 2014). Lorsque le harcèlement prend une connotation sexuelle, celui-ci est défini comme du harcèlement sexuel, qui est classé comme une forme de discrimination sexuelle (McLaughlin, Uggen, Blackstone, 2012) et fait référence à des avances sexuelles, des requêtes de faveurs sexuelles, et autres conduites verbales ou physiques de nature sexuelle qui interfèrent avec la vie d'une personne (McLaughlin, Uggen, Blackstone, 2012) et qui impliquent des agressions verbales, physiques, relationnelles, ou informatisées visant la sexualité, le genre, ou l'orientation sexuelle de la victime Nickerson, Aloe, Linvinsgton, & Feeley, 2014). Le harcèlement sexuel apparaît donc lorsque les victimes font l'objet de commentaires sexuels, de gestes, ou d'actions non désirés, en raison de leur genre réel ou perçu, de l'expression de genre, et de l'orientation sexuelle et peut avoir lieu via face-à-face, téléphone, messages, médias sociaux, ou e-mails, ou à travers l'utilisation d'objets et de matériels (Burn, 2019). De plus, les données montrent que le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : évident ou subtil/caché, physique ou verbal, d'une seule personne à une autre ou un groupe face à une personne (Quijada, 2002). D'une perspective socio-culturelle du genre, le harcèlement sexuel peut-être une conséquence d'une société prônant les inégalités de genres caractérisées par la dominance masculine, l'objectification sexuelle des femmes et l'approbation culturelle de la violence envers la femme (Burn, 2019). En outre, le harcèlement sexuel contient parfois des éléments sexistes, de classes, ou racistes (Burn, 2019). Particulièrement, le harcèlement sexuel au travail est défini comme tout comportement ayant une composante sexuelle au travail et non associé à l'aspect professionnel (Bowes-Sperry & Powell, 1999) pouvant interférer avec la performance professionnelle ou créer un environnement de travail hostile ou offensif (McLaughlin, Uggen, Blackstone, 2012).

Le terme « harcèlement sexuel » n'a pas été inventé avant les années 1970 (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012). Ainsi, dans les années 1970 et 1980, une série de précédents légaux ont développé le concept que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle sur le lieu de travail (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006). Mais bien que le harcèlement sexuel au travail ait été le plus étudié, il peut aussi se produire dans les transports en commun et dans d'autres lieux publics, dans les contextuels académiques et athlétiques, à la maison, dans les événements sociaux, et sur les groupes en ligne (Burn, 2019). Cependant, malgré les définitions officielles du harcèlement sexuel, tout comme le sexisme, il ne semble pas y avoir de définition universelle acceptée du harcèlement sexuel (Quijada, 2020). Ce constat peut être compréhensible puisque le concept de harcèlement sexuel peut faire référence à plusieurs éléments différents existant sur un continuum retraçant les actes de violence sexuelle qui augmentent en sévérité et qui sont liés les uns aux autres (McMahon, Postmus, Warrenner, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013). A une extrémité, nous avons les actes généralement définis comme de la violence sexuelle par la société, comme le viol et l'agression sexuelle : ces actes sont plus évidents, légalement reconnus comme des crimes et prohibés et jugés durement (McMahon, Postmus, Warrenner, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013). A l'autre extrémité, se



trouvent les actes plus communément acceptés par la société, comme du langage sexuel dégradant, des blagues à propos de violence sexuelle, et la pornographie : ces comportements sont considérés comme normaux et faisant partie de la culture et ne sont dès lors pas perçus comme blessants (McMahon, Postmus, Warrener, Martines, & Spencer-Linzie, 2013). Ces formes légères de ce côté du continuum, qui supportent le sexisme et des rôles établis en fonction des genres, semblent renforcer et nourrir les formes plus sévères de violence sexuelle envers les femmes en contribuant à la culture de la violence (McMahon, Postmus, Warrener, Martines, & Spencer-Linzie, 2013). Ces attitudes et comportements reflètent les normes des genres qui font partie de la culture basée sur les rôles sociaux assignés aux genres (McMahon, Postmus, Warrener, Martines, & Spencer-Linzie, 2013).

En outre, selon le modèle du harcèlement sexuel dans les organisations développé par Fitzgerald, Hulin, et Drasgow (1995), le concept de harcèlement sexuel peut faire référence à trois formes de comportements différents stables à travers le temps, les cultures, et les métiers (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006). La 1<sup>ère</sup> forme est le harcèlement de genre qui signifie un comportement sexiste ou qui offense la victime par des remarques ou blagues sexistes ou sexuelles, par la démonstration d'éléments pornographiques ou d'images sexuelles envoyées par textos, des comportements non verbaux obscènes qui propagent des attitudes hostiles et dégradantes par rapport à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle (Galdi, Maas, & Cadinu, 2017). Ensuite, l'attention sexuelle non désirée qui signifie des comportements sexuels non réciproques comme des commentaires sexuels explicites positifs ou négatifs, des regards insistants ou des sifflements, de la pression pour obtenir un rendez-vous, de la propagation de rumeurs ou d'images sexualisées d'une personne, des avances non sollicitées et répétées, suivre une personne, et le viol (Pryor & Fitzgerald, 2003). Finalement, la coercition correspond à l'exploitation sexuelle, correspondant à l'utilisation de menaces ou de soudoiements (comme l'embauche, une promotion, des conditions de travail favorables, une bonne évaluation) pour obtenir le consentement sexuel, connu légalement comme le « le harcèlement sexuel quid pro quo » (Pryor & Fitzgerald, 2003). Gelfand, Fitzgerald, et Drasgow (1995) montrent que ces trois catégories permettent de classer tout incident de harcèlement sexuel dans tout contexte structurel (par exemple, dans le milieu professionnel ou dans le milieu éducatif) à travers les cultures (Wasti, Begman, Glomb, & Drasgow). Les deux premières formes sont plus ambiguës, plus communes, moins intenses et plus fréquentes (Pryor & Fitzgerald, 2003), et plus souvent observées que la dernière forme, qui est la forme la plus sérieuse mais la moins commune et qui prend le plus souvent place sans aucun témoin (O'Leary-Kelly et al., 2000). Ainsi, le harcèlement des genres a moins de chances d'être perçu comme du harcèlement sexuel et d'être rapporté (Quijada, 2020), d'autant plus que les auteurs cachent souvent leur comportement et agissent en l'absence de témoins (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016). Les formes moins sévères mais plus fréquentes peuvent toutefois créer un stress continu atteignant le bien-être (Burn, 2019) et le travail (Quijada, 2020).

Par ailleurs, nous pouvons aussi résumer les types de harcèlement sexuel en se basant sur un modèle à deux catégories de comportements (Hitlan, Schneider, & Walsh, 2006) : le « harcèlement quid pro quo » et « l'environnement hostile ». Le harcèlement quid pro quo implique l'utilisation de conduites coercitives auxquelles la victime doit se soumettre et qui conditionnent les décisions d'emploi (Hitlan, Schneider, & Walsh, 2006). Le harcèlement en environnement hostile se réfère à des comportements sexualisés qui sont souvent moins flagrants et qui, par le temps, créent un environnement de travail intimidant et/ou offensif même si ces comportements n'ont pas de conséquences directes (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006). De manière générale, le harcèlement sexuel est un phénomène caché et ayant peu de plaintes formelles comparé à sa prévalence (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016). D'ailleurs, Medeiros et Griffith (2019) soulignent le discours public houleux existant autour de la thématique du harcèlement sexuel : en raison de la

nature subtile de certains de ces comportements, ceux-ci peuvent perpétuer le sexisme au travail car ces formes passent inaperçues par les organisations (Chawla, Wong, & Gabriel, 2019). Or, ignorer les formes de harcèlement sexuel les plus subtiles peut être dangereux car même si seules les formes hostiles sont plus susceptibles d'être condamnées (Pryor, 1987), les formes plus subtiles peuvent pourtant avoir des effets significatifs pour la victime et au-delà de la victime.

En ce qui concerne les victimes de harcèlement sexuel, la majorité sont des femmes tandis que la majorité des auteurs sont des hommes (Burn, 2019). En effet, le harcèlement sexuel est reconnu pour être un problème bien plus perversif pour les femmes (Pryor, 1987). En partie en raison des définitions variées du phénomène et des différences méthodologiques, les taux de prévalence varient très fortement (Quijada, 2020). Cependant, le harcèlement sexuel est décrété comme étant un phénomène récurrent (Glick & Fiske, 1996) et des données estiment qu'entre 25% et 85% des femmes font l'expérience de harcèlement sexuel au travail (Burn 2019). En effet, Schneider, Swan, et Fitzgerald (1997) rapportent que 63% des femmes travaillant dans des organisations privées ou travaillant en milieu académique ont fait l'expérience d'au moins un épisode de harcèlement sexuel en 24 mois tandis que d'autres auteurs (Hitlan, Schneider, & Walsh, 2006) montrent qu'environ 50% des femmes feront l'expérience d'une forme de harcèlement sexuel au cours de leur carrière. De plus, dans le milieu éducatif, entre 30% et 60% des femmes rapportent du harcèlement sexuel (Franklin, Brady, & Jurek, 2017). Ces expériences comportent différentes conséquences sur le travail, la santé, et le bien-être au travail des femmes (Chui & Dietz, 2014). Effectivement, le harcèlement sexuel cause peines et souffrances : les victimes le perçoivent comme contrariant, humiliant, intimidant, embarrassant, stressant, et terrifiant (Burn 2019). Ainsi, le harcèlement sexuel déshumanise les victimes et provoque un stress émotionnel, psychologique, et physique ainsi que des troubles mentaux et physiques reliés au stress (troubles de l'humeur, le trouble de stress post-traumatique, symptômes dépressifs, risques d'abus de substances, comportements sexuels à risques, troubles sexuels) (Burn 2019). En outre, ces expériences provoquent un faible bien être psychologique et une faible satisfaction dans la vie (Quijada, 2020) ainsi qu'une détérioration des relations interpersonnelles (Bowes-Sperry & Powell, 1999). De plus, le harcèlement sexuel est aussi un facteur de risque pour des préoccupations de poids, d'une mauvaise image corporelle, et de troubles alimentaires et peut réduire le sentiment de sécurité des victimes (Burn, 2019). D'un point de vue professionnel, le harcèlement sexuel peut volontairement ou involontairement interférer avec la performance et la motivation professionnelles en créant un environnement intimidant, hostile, abusif, ou offensif qui atteint la confiance de la victime et rend le travail difficile (Burn, 2019). De plus, ces événements peuvent également avoir d'autres impacts organisationnels comme l'insatisfaction au travail, une diminution de la santé mentale chez les travailleurs, la diminution de la satisfaction des superviseurs et collègues, un engagement professionnel moindre, une augmentation de l'absentéisme, le burn-out, des démissions, des demandes de mutation, et une diminution de la productivité ainsi que des impacts financiers (Quijada, 2020) et académiques (Hoxmeier, Flay, & Acock, 2018).

Aussi, étant donné l'ampleur du phénomène et de ses conséquences, certains chercheurs définissent le harcèlement sexuel comme un stressor psychologique au côté d'autres stressors au travail (par exemple, la pression liée au temps) (Hitlan, Schneider, & Walsh, 2006) et utilisent les modèles d'évaluation du stress pour étudier le harcèlement sexuel, comme le modèle de l'évaluation et de la gestion des situations stressantes de Lazarus et Folkman (1984) sur base duquel Fitzgerald, Swan, et Magley (1997) ont développé une définition du harcèlement sexuel : "un comportement à connotation sexuelle non désiré au travail qui est évalué par la victime comme offensant, dépassant ses ressources, ou menaçant son bien-être" (Hitlan, Schneider, & Walsh, 2006). Néanmoins, malgré les conséquences nombreuses touchant les victimes, celles-ci sont réticentes à confronter l'auteur

(Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012) et répondent généralement passivement face au harcèlement sexuel (minimisent, évitent, ou nient le comportement) (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016). De plus, elles ont également tendance à ne pas le rapporter même si le comportement est très offensant, avec plus de 90% des personnes ne prenant pas de mesures concrètes face à leur expérience (Quijada, 2020). Ainsi, les victimes essayent généralement de régler la situations seules (Quijada, 2020), et des données montrent d'ailleurs qu'autant les hommes que les femmes estiment qu'il est de la responsabilité des femmes de surmonter la discrimination de genre au travail par elles-mêmes (Chui, & Dietz, 2014). Les raisons qui expliquent ce manque de rapport de ces événements malgré les conséquences négatives qui peuvent en découler (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016) sont la peur d'être victimes à nouveau (Burn, 2019), l'appréhension d'investigations inconfortables, de ne pas être crus, l'anxiété par rapport à l'inaction ou les représailles au travail (Quijada, 2002), ou la volonté de maintenir un statut et une réputation au travail, même si les victimes veulent que le comportement cesse (Burn, 2019). Ainsi, les victimes de harcèlement sexuel savent que rapporter le harcèlement peut entraîner des conséquences au travail et en dehors : rapporter le harcèlement peut impacter négativement le travail et la santé (Islam, Zhu, Jacobs, & Nair, 2019). D'ailleurs, beaucoup de personnes qui ont rapporté le harcèlement sexuel mettent en garde face à ces conséquences négatives dont elles ont fait l'expérience au travail (Quijada, 2020). De plus, beaucoup de victimes sentent qu'elles n'ont pas de recours pour se sortir de ces situations (Islam, Zhu, Jacobs, & Nair, 2019). En effet, malgré la prévalence des réglementations civiles, des réponses organisationnelles qui ont pris place rapidement après l'apparition et la définition légale du harcèlement sexuel (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012), et l'attention de plus en plus marquée portée au phénomène par les chercheurs, les actions prises réellement par les organisations sont minimales lors de la dénonciations de tels agissements (Islam, Zhu, Jacobs, & Nair, 2019), et le harcèlement sexuel continue par conséquent d'être un problème largement répandu (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006).

Toutefois, les expériences personnellement vécues de harcèlement sexuel ne sont pas les seules à comporter des conséquences négatives pour la personne, en effet, les expériences en tant que témoins sont un autre type de stresser, défini comme les expériences où une personne observe le harcèlement vécu par d'autres mais n'est pas directement la victime de celui-ci (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006). Par exemple, les recherches de Schneider (1996) sur les expériences des employés comme témoins indiquent que le stress lié à ces expériences est corrélé à une insatisfaction avec les collègues et à une moindre satisfaction de vie, même en contrôlant l'influence des expériences personnelles de harcèlement chez les femmes (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006). De plus, d'autres données montrent qu'entendre des commentaires discriminants envers notre groupe social peut mener à des sentiments d'inconfort et de la colère (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012) et entraîner des conséquences psychologiques, émotionnelles, comportementales, et cognitives à long terme comme la dépression, la faible estime de soi, le stress, la peur (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012), l'usage de substances, la victimisation, ou la violence en couple (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). En outre, les femmes vivant plusieurs types de harcèlement (vécu directement ou en tant que témoins), rapportent une moins bonne santé psychologique et de moins bons rendus au travail que celles vivant moins de types de harcèlement (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006).

En conclusion, le harcèlement sexuel subtile ou flagrant a des effets délétères sur les personnes, qu'il soit vécu directement (victime) ou indirectement (témoin) (Chawla, Wong, & Gabriel, 2019). Néanmoins, il est important de noter que la sévérité perçue de l'expérience par la personne médie le lien entre harcèlement et ses conséquences (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006).

### **1.1.3. Les témoins de harcèlement sexuel :**

Ceux que l'on appelle les observateurs de harcèlement sexuel peuvent être ceux qui en entendent parler ou ceux qui en sont témoins (Bowes-Sperry & O'leary-Kelly, 2005). Comme mentionné, les témoins sont des personnes qui observent un acte de violence, de discrimination, ou autre comportement problématique, mais qui ne sont pas la victime ou l'auteur direct (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016). Les témoins sont donc des personnes qui observent le harcèlement mais ne sont pas directement impliquées dans l'incident (Bowes-Sperry & O'leary-Kelly, 2005). Ils sont ceux qui sont présents et conscients des actions d'une personne envers une autre (Czopp, 2019), et qui peuvent confronter l'auteur pour le bien de la victime (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019). En effet, l'intervention des témoins peut être la clé pour diminuer et stopper le harcèlement sexuel (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010) : l'intervention des témoins permet de changer le contexte entre les groupes, organisationnel, et culturel qui supporte le harcèlement sexuel (Burn, 2019). Les opportunités d'intervention des témoins font partie d'un large spectre et peuvent avoir lieu avant (prévention), pendant (soutient à la victime), et après (aide dans une enquête) l'évènement (McMahon, Palmer, Banyard, Murphy, Gidycz, 2017)). Le comportement a priori apparaît au moment où des mots sexistes sont prononcés envers la femme (par exemple l'ignorance, changer de sujet, directes expressions de désaccord, signes de surprise, humour, sarcasme, confrontation explicite) tandis que l'intervention a posteriori serait l'aide à la victime afin de dénoncer à des autorités (McMahon et al., 2014). Les témoins peuvent ainsi améliorer la situation, l'empirer, ou ne rien faire (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). En outre, les témoins semblent montrer des réactions plus fortes et plus complexes que les observateurs qui entendent seulement parler de l'évènement, avec une plus grande gamme d'actions : ils peuvent à la fois stopper le déroulement de l'évènement et prévenir les événements futurs (Bowes-Sperry & O'leary, 2005). Les témoins peuvent ainsi intervenir pour prévenir ou réduire le tort occasionné aux autres en interrompant les incidents de harcèlement ou les situations qui peuvent mener à du harcèlement (confronter les potentiels auteurs), en soutenant les potentiels victimes, ou en travaillant à changer les normes sociales et les inégalités nourrissant le phénomène (Burn, 2019).

Dans le cadre du harcèlement sexuel au travail, les témoins sont définis comme les individus qui observent le harcèlement de l'intérieur (par exemple, les managers, les collègues) ou à l'extérieur du lieu de travail (par exemple, des amis, partenaires, ou membres de la famille) qui peuvent se trouver directement face aux événements (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016). L'intervention des témoins au travail peut se définir comme un comportement d'aide envers la victime et/ou l'organisation (Chui & Dietz, 2014). Toutefois, bien que la majorité des épisodes de harcèlement sexuel ait lieu face à des témoins, souvent ceux-ci n'interviennent pas pour venir en aide à la victime, que ce soit directement ou indirectement (Galdi, Maas, & Cadinu, 2017) : des données montrent que bien que le harcèlement sexuel arrive la majorité du temps en présence de témoins (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014), ceux-ci n'interviennent que dans 20% des cas seulement, ou même rarement selon certaines données sur des étudiants (Chui & Dietz, 2014) alors que l'intervention des témoins afin de défendre la victime diminue significativement le harcèlement sexuel (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). Comme mentionné, un des moyens par lequel une personne peut réduire les effets négatifs des commentaires discriminants est de confronter l'auteur (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012), les témoins deviennent alors des alliés travaillant au côté du groupe désavantagé afin de rétablir la justice (Drury & Kaiser, 2014). La confrontation implique d'exprimer directement la désapprobation à l'auteur par rapport à un acte sexiste (Drury & Kaiser, 2014). Plous (2000) explique que « confronter la discrimination peut mener à sa réduction plutôt qu'à son renforcement ». La confrontation se définit ainsi par tout comportement ou verbalisation qui indique le désaccord avec le comportement de quelqu'un d'autre (Kawakami, karmali, & Vaccarino, 2019). La personne qui

confronte peut se définir comme la personne qui a traité les variables inhibitrices et facilitatrices et a exprimé son mécontentement ou son désaccord par rapport au comportement biaisé des autres (Czopp, 2019). Ainsi, la personne confrontée est quelqu'un qui, pour différentes raisons avec différents degrés de conscience, s'est engagée dans un comportement biaisé qui, en conséquence, a mené à la confrontation.

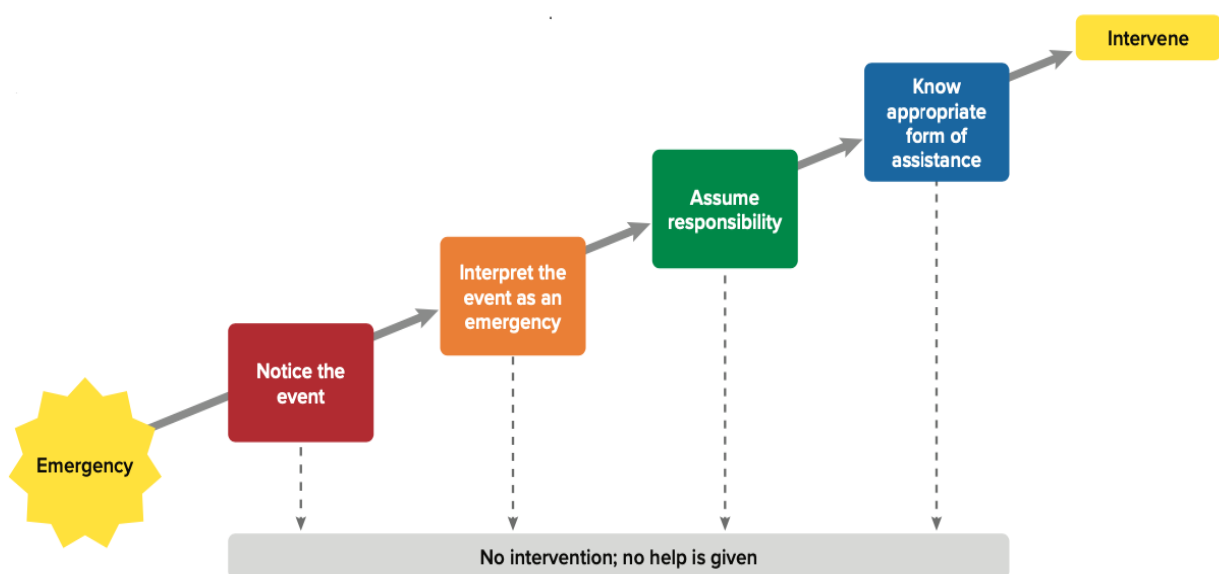
#### **1.1.4. La décision d'intervention des témoins face au harcèlement sexuel :**

Différents facteurs internes et externes influencent la décision d'intervenir face à un événement de sexisme ou de harcèlement sexuel, une décision dès lors complexe. Cette décision peut être modélisée par le *modèle « Confronting Prejudice Responses » (CPR)* (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970), qui est à l'origine du modèle d'intervention des témoins et qui modélise cinq étapes par lesquelles le témoin passe avant de prodiguer ou non de l'aide. Chaque étape du modèle influence et est influencée par des facteurs individuels et contextuels (Casey, & Ohler, 2012) et l'intervention du témoin ne peut être susceptible d'arriver que si le témoin répond de manière affirmative à chaque étape du modèle (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005) :

- ✓ La 1<sup>ère</sup> étape est la prise de conscience de l'acte discriminant et l'interprétation de l'évènement comme portant atteinte, et consiste en le fait de remarquer l'évènement par focalisation de l'attention sur celui-ci (Kawakami, karmali, & Vaccarino, 2019) : la reconnaissance du comportement sexiste ou du harcèlement sexuel est nécessaire avant de confronter (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019) et la littérature montre une influence du degré auquel une situation apparaît harcelante sexuellement sur la réaction des témoins (Ashburn-Nardo & Abdul-Karim, 2019). Cependant, cette interprétation peut être difficile en raison par exemple de la nature subtile ou ambiguë du harcèlement sexuel (Kawakami, karmali, & Vaccarino, 2019). En effet, le harcèlement sexuel et particulièrement les formes les plus subtiles sont perçues comme plus ambiguës par les témoins les poussant à le définir de différentes façons (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005). Selon Burn (2018), cette étape peut se traduire par le fait d'interpréter une situation comme appropriée à l'intervention et des données indiquent que la première chose que les hommes expriment comme étape est le fait de définir la situation comme suffisamment grave pour intervenir, à cette étape ils semblent donc se demander s'ils identifient correctement la situation comme inappropriée ou s'ils surréagissent au comportement de la personne (Casey & Ohler, 2012). Ainsi, si la situation est clairement perçue comme une violence sexuelle (versus ambiguë), la probabilité d'intervention par le témoin augmente (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017).
- ✓ Ensuite arrive la 2<sup>ème</sup> étape du modèle définie comme la perception de la situation comme urgente et nécessitant une aide. Les personnes ont plus tendance à intervenir lorsqu'ils perçoivent la situation comme urgente et dangereuse (Fisher, Krueger, Greitemeyer, Vogrincic, Kastenmüller, Frey, et al. 2011). Cependant, les situations de harcèlement sexuel pourraient être davantage définies comme « non-éthiques » ou « offensantes » plutôt que dangereuses et lorsqu'une situation n'est pas définie comme urgente, la probabilité d'intervention s'en trouve réduite (Galdi, Maas, & Cadinu, 2017), d'autant plus que le concept de ce que représente le harcèlement sexuel peut être de nature ambiguë, et un

même évènement peut être perçu différemment suivant le contexte d'apparition (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014), et cette ambiguïté éventuelle de la situation renforce la difficulté du témoin d'identifier la situation comme une urgence et requérant une aide. Des données suggèrent que  $\frac{3}{4}$  des témoins réagissent immédiatement après avoir perçu une situation d'urgence (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017).

- ✓ La 3<sup>ème</sup> étape du modèle constitue l'acceptation de la responsabilité personnelle à intervenir face à la situation. Si la situation a été clairement perçue comme une violence sexuelle (versus ambiguë) à la 1<sup>ère</sup> étape, le sentiment de responsabilité augmente (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). La responsabilité personnelle de confronter le sexisme est une composante centrale selon Ashburn et ses collègues (2008) : les témoins doivent prendre leur responsabilité pour démontrer une action (Burn, 2019).
- ✓ Connaitre et envisager les actions à effectuer afin d'intervenir de manière efficace dans une situation nécessitant de l'aide représente la 4<sup>ème</sup> étape du modèle et peuvent être altérés par le manque de connaissances ou de capacités d'intervention (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014).
- ✓ La dernière étape du modèle (5<sup>ème</sup> étape) est celle où l'individu agit afin d'intervenir et est influencée par un faible sentiment d'auto-efficacité et la perception des coûts et bénéfices pour l'individu (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014).



*Latané and Darley's stages of helping (1970).*

Les données montrent une progression du comportement à travers les étapes du modèle : chaque étape du modèle est précurseur et prédicteur de la suivante, rendant chaque étape nécessaire mais non suffisante à l'action finale (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). En particulier, l'étape montrant la plus forte corrélation avec l'intervention finale est l'interprétation de l'urgence (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014), tandis que la conscience des faits de harcèlement (1<sup>ère</sup>

étape) est la moins prédictive de l'intervention, bien que Banyard et al. (2014) montrent qu'une plus faible conscience de la violence interpersonnelle (1<sup>ère</sup> étape) corrèle avec moins d'intervention prosociale et qu'une plus grande responsabilité ressentie corrèle avec plus d'intervention (Hoxmeier, O'Connor, McMahon, 2018). En outre, bien que le modèle permette de théoriser l'intervention face à de nombreuses situations d'urgence et qu'il existe moins de données quant aux facteurs qui influencent l'intervention dans des situations de harcèlement sexuel (Bennett, Banyard, Garnhart, 2013), les données montrent que le modèle d'intervention du témoin en cinq étapes est également d'application pour les situations de harcèlement sexuel (Bennett, Banyard, Garnhart, 2013). Ainsi, les données confirment que les trois premières étapes sont déterminantes pour l'intervention d'un témoin face au harcèlement (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014) et Burn (2009) identifie les obstacles à chaque étape du modèle dans les situations de harcèlement sexuel précisément et indiquent que ne pas remarquer la situation, ne pas l'identifier comme à risque, ou ne pas percevoir la responsabilité d'agir représentent des obstacles notables. Tout d'abord, au niveau de l'étape de la perception de la situation de harcèlement sexuel et de son degré d'urgence, les différences interindividuelles en ce qui concerne la définition du harcèlement sexuel amènent les témoins à évaluer différemment le caractère blessant du phénomène (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005) et ces différences de perceptions autour de ce concept semblent pousser les témoins à douter de leur jugement de la situation et à ne pas savoir comment identifier le harcèlement sexuel, défavorisant la survenue d'une intervention (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005) et rendant ces étapes plus challengeantes pour le témoin lorsque la situation comporte du harcèlement sexuel que dans d'autres types de problématiques (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005). Il en est de même pour le sexisme : les conduites ou discours sexistes constituent des formes de violence subtiles qui peuvent être difficiles à interpréter et au sein desquelles il peut être difficile de déceler clairement une victime immédiate (Casey & Ohler, 2012). En outre, selon la littérature liée à la psychologie du travail, les témoins tendent à minimiser ou nier le harcèlement sexuel et ses implications et semblent moins susceptibles de répondre au harcèlement sexuel si les comportements sont ambigus ou non sévères (Orchowski, Berkowitz, Boggis, & Oesterle, 2016). D'ailleurs, un des plus grands prédicteurs de la confrontation chez les témoins est le degré d'offensivité des commentaires : les commentaires hauts en offensivité sont plus fortement confrontés que ceux plus bas en offensivité (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012). De même, certaines données montrent que les situations de harcèlement sexuel les plus sévères prédisent des réponses plus fortes (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019). En raison du fait qu'un commentaire bas en offensivité est moins susceptible d'être interprété comme discriminant (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012), les témoins évaluent plus positivement la confrontation envers les commentaires hautement préjudiciables plutôt que de ne rien faire, mais cela ne semble pas être le cas des commentaires plus faibles car ils apparaissent plus ambigus (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012). D'autres données montrent en effet que les confrontants sont perçus particulièrement négativement s'il y a une ambiguïté quant à la nécessité de la confrontation et que les personnes confrontant des remarques sexistes sont perçues plus positivement et sont davantage respectées lorsque les commentaires sont clairement discriminants que si le commentaire est ambigu (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012). Ainsi, l'intervention du témoin semble être plus susceptible d'arriver quand le témoin perçoit la situation comme basse en ambiguïté (Bowes-Sperry, & O'Learly-Kelly, 2005), car ces situations attireraient davantage l'attention des témoins Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). Par ailleurs, il y a plusieurs catégories de commentaires face auxquels le témoin peut faire face qui peuvent définir le degré d'offense de la situation. D'abord, nous pouvons être témoins de commentaires ayant un lien avec le genre mais étant non offensifs, comme les compliments. Ensuite, les commentaires liés au genre et étant moyennement offensifs ou qui tendent à être défavorables. En outre, cette catégorie peut aussi contenir des comportements offensifs mais non nécessairement intentionnels (toucher, commentaires dégradants, impliquant la

supériorité d'un groupe social). Enfin, le témoin peut faire face à des comportements hautement offensifs qui diminuent intentionnellement la valeur d'une personne. Les offenses n'ont donc pas toutes la même gravité et la réaction du témoin est censée être proportionnelle au spectre du harcèlement (Casey & Ohler, 2012). En résumé, plus l'ambiguïté est grande plus la probabilité d'intervention est réduite chez les témoins (Casey & Ohler, 2012) et plus la sévérité de la situation augmente plus les témoins tendent à intervenir (Benett, Banyard, & Garnhart, 2014).

## ***1.2. Genres, attitudes sexistes, et intervention du témoin face au harcèlement sexuel :***

### ***1.2.1. Les hommes et les femmes face au harcèlement sexuel :***

Parallèlement aux caractéristiques des situations de harcèlement, il est aussi essentiel de prendre en compte l'influence des données démographiques sur l'intervention des témoins (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020) une des variables les plus étudiées étant le genre. Il existe effectivement une influence du sexe du témoin (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018) sur son intervention. Toutefois, très peu d'études ont étudié l'effet du genre des témoins sur les réponses au harcèlement sexuel en particulier, ne permettant pas d'identifier le genre comme variable modératrice ou médiatrice. Il y a donc un grand besoin d'études de l'impact du genre dans ce domaine (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010). Les données montrent que les hommes sont plus susceptibles d'intervenir que les femmes en particulier face à des situations à hauts risques (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018) et dans des situations d'urgence (Benett, Banyard, & Garnhart, 2014). En revanche d'autres études montrent que les femmes rapportent plus de comportements prosociaux que les hommes (Hoxmeier, O'Connor, & McMahon, 2018) qui rapportent moins d'intentions et moins de comportements réels d'intervention (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020). D'autres données montrent, quant à elles, que les femmes ont plus d'intentions mais qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes pour les comportements réels (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020). Néanmoins, ces différences entre les sexes semblent être contredites par d'autres données ne mettant en évidence aucune différence entre les genres en termes de probabilité d'intervention (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018).

Dans les situations de violence sexuelle en particulier, des données montrent que les femmes sont plus susceptibles de montrer l'intention d'agir que les hommes (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020) et démontrent une corrélation forte entre le genre et l'intervention (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020). Ainsi, le genre apparaît selon ces données comme l'un des plus grands prédictors de l'intention agir face au harcèlement sexuel : les femmes ont de plus grandes intentions d'agir et semblent avoir une plus grande volonté d'aider les victimes (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020). De plus, les femmes montrent un plus grand nombre de comportements d'intervention que les hommes (Hoxmeier, Mennicke, & McMahon, 2020) : les femmes tendent à intervenir davantage dans des situations de violence sexuelle que les hommes (Benett, Banyard, & Garnhart, 2014). Toutefois, d'autres données disponibles montrent que le genre n'influence pas les réactions face au harcèlement sexuel (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010) et indiquent, par exemple, qu'il n'existe aucune différence entre les genres par rapport à l'aide offerte aux femmes qui sont harcelées verbalement (Katz & Nguyen, 2016). En outre, d'autres données démontrent que la majorité des hommes interviennent face à des comportements inappropriés ou abusifs par d'autres hommes, mais seulement un faible pourcentage d'hommes indique agir constamment (Casey & Ohler, 2012). Cependant, les femmes sont plus susceptibles d'être harcelée que les hommes et



certaines données montrent que les femmes réagissent dès lors plus fortement au fait d'être harcelée (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010). Aussi, les auteurs font l'hypothèse que cela influence les réactions des femmes lorsqu'elles sont témoins de harcèlement sexuel (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010) : le fait que la violence sexuelle touche de manière disproportionnée les femmes les rendrait plus automatiquement poussées et investies à répondre face à ces événements (Hoxmeier, Mennicke, & McMahon, 2020).

Dès lors, les chercheurs ont tenté d'analyser les différences entre les hommes et les femmes sur les cinq barrières éventuelles à l'intervention (les cinq étapes du modèle CPR) (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970). Les résultats montrent que les femmes scorent significativement plus bas sur toutes les barrières à l'intervention comparativement aux hommes (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020), tandis que d'autres données ne montrent aucune différence significative entre les sexes en ce qui concerne les barrières à l'intervention (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020).

Plus précisément, pour confronter la discrimination, une personne doit avant tout reconnaître l'action comme discriminante (Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008). Or, il existe à la 1<sup>ère</sup> étape du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) une différence interindividuelle dans le fait de prendre conscience et de définir, interpréter un événement comme sexiste. En effet, les données montrent que les hommes sont moins susceptibles que les femmes de remarquer un comportement discriminant effectué envers les femmes (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019) et de l'identifier comme sexiste, même lorsque les commentaires sont ouvertement discriminants (Drury & Kaiser, 2014), que les hommes perçoivent moins le harcèlement sexuel au travers d'actions par rapport aux femmes (Bowes-Sperry & O' Learly, 2005) et que les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'identifier le harcèlement sexuel (Burn, 2019). De plus, les femmes définissent une plus large gamme de comportements comme du harcèlement sexuel que les hommes (Hitlan, Schneider, Walsh, 2006). En résumé, les hommes sont donc généralement moins susceptibles que les femmes de reconnaître le traitement discriminant dirigé vers les femmes (Drury & Kaiser, 2014). Ce constat peut s'expliquer par la Théorie de L'identité Sociale (Tajfel & Turner, 1979) selon laquelle les individus catégorisent les événements sociaux et interprètent le monde social par le degré auquel ils appartiennent à un groupe (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020). Ainsi, cette théorie de la catégorisation sociale fait référence aux groupes d'appartenance auquel l'individu s'identifie en raison du partage d'une identité commune. De manière générale, cette identité commune peut se référer au genre, à la race, à la position sociale, au rôle social, à l'amitié, etc. (Tajfel & Turner, 1979) mais dans les situations de harcèlement sexuel, les identités de genre semblent être particulièrement saillantes et prépondérantes (Bowes-Sperry & O' Learly, 2005) étant donné la grande propension des actes de harcèlement sexuel de la part d'auteurs masculins envers des victimes féminines (Bowes-Sperry, & O'Learly-Kelly, 2005). De plus, au niveau développemental, le genre est une des premières et plus fortes formes d'identité de groupe à être internalisées (Glick & Fiske, 1996), et les personnes sont plus susceptibles de catégoriser les autres sur base du genre que la race, l'âge, ou le rôle (Glick & Fiske, 1996). Selon cette théorie, les personnes ont tendance à organiser le monde en le catégorisant en tant qu'endogroupe ou exogroupe, ce qui influence leurs cognitions et comportements, et elles tendent à agir en faveur de leur groupe d'appartenance (Bowes-Sperry, & O'Learly-Kelly, 2005) car la personne se considère alors comme représentative de ce groupe social ce qui la pousse à ressentir une empathie altruiste envers les membres de son groupe d'appartenance (agir en faveur des besoins et buts de ce groupe) (Bowes-Sperry, & O'Learly-Kelly, 2005). Dès lors, selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), les personnes favorisent ceux de leur endogroupe par rapport aux exogroupes. Ainsi, l'identification et l'effet de similarité avec la victime représente un

facteur contextuel influençant l'intervention et semble prendre place dès les premières étapes du modèle processuel de l'intervention des témoins (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016) : lorsque des hommes sont témoins de harcèlement sexuel, ceux-ci seraient plus enclins à considérer des actes sexuels ambigus démontrés par un acteur masculin comme ne représentant pas du harcèlement, afin de favoriser des attitudes positives envers le membre de leur endogroupe (Bowes-Sperry, & O'Learly-Kelly, 2005), alors que la plus grande propension d'aide chez les femmes représenterait de l'empathie provenant de leur propre vulnérabilité à la victimisation (Burn, 2009). Une autre explication serait également que les hommes, ayant plus de difficultés à s'identifier aux victimes que les femmes, démontreraient davantage de mythes que les femmes en ce qui concerne la violence sexuelle (Labhart, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017), des croyances qui impacteraient ensuite leur reconnaissance et interprétation des comportements (Bowes-Sperry, & O'Learly-Kelly, 2005). Les études montrent effectivement que les hommes ont davantage de croyances par rapport aux rôles des genres et que les femmes semblent avoir plus d'attitudes positives et de comportements actifs en tant que témoins (McMahon, Postmus, Warrener, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013) : les femmes montrent moins de croyances fixes concernant les rôles des genres et plus de volonté d'être actives que les hommes face à de la violence sexuelle (McMahon, Postmus, Warrener, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013), ce qui confirme l'influence du sexe sur l'attitude des témoins. Toutefois, il est important de noter qu'un certain nombre d'études démontrent que les femmes ne perçoivent pas la discrimination à laquelle elles font face, même lors de discrimination flagrante (Matteson & Moradi, 2005). En résumé, cette différence entre les genres est importante à prendre en compte : étant donné que le fait de percevoir une identité commune (en l'occurrence le sexe) avec la victime est un élément motivateur important au fait d'intervenir (Casey & Ohler, 2012), les femmes pourraient être plus promptes à percevoir et intervenir que les hommes face au harcèlement sexuel envers les femmes (Drury, & Kaiser, 2014). Or, pour devenir des alliés, les hommes doivent d'abord être conscients de la discrimination prenant place envers les femmes (Drury & Kaiser, 2014).

En outre, le genre semble également impacter la 2<sup>ème</sup> étape du modèle mais les données quant aux différences de perception entre les hommes et les femmes à ce niveau du modèle apparaissent aussi contradictoires. Blodorn, O'Brien, et Kordys (2012) montrent que les hommes sont moins susceptibles que les femmes de percevoir un incident de sexisme comme suffisamment sévère pour être pris sérieusement, particulièrement quand le sexisme se manifeste de manière subtile, ce qui diminuerait la possibilité des hommes à agir en tant qu'alliés. Les hommes percevraient moins les risques en raison des normes sociales qui supportent la coercition, la violence sexuelle, et les blagues sexistes (Murphy et al., 2016), supprimant leur capacité à percevoir les risques de violence sexuelle de la situation dont ils sont témoins (Murphy et al., 2016). Par ailleurs, Bowes-Sperry et O'Leary-Kelly (2005) expliquent que les témoins masculins de harcèlement sexuel par un homme envers une femme seraient susceptibles de ne pas intervenir en raison de la catégorisation sociale en groupes d'appartenance. En effet, ils suggèrent que le témoin masculin interpréterait un événement de harcèlement du point de vue de l'individu avec lequel il partage la même identité de groupe, l'auteur masculin, ce qui diminuerait la perception des risques, de la gravité, et de la nécessité d'intervenir. En revanche, d'autres données démontrent que les témoins de l'exogroupe (les hommes) définiraient une situation comme plus sexiste (définissent le comportement comme plus biaisé) comparativement à la définition qu'en feraient des témoins appartenant au groupe cible (les femmes) (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019).

La catégorisation de l'identité sociale influencerait également le sentiment de responsabilité d'agir (3<sup>ème</sup> étape du modèle) en tant que témoin (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005). En effet, si le témoin identifie la victime comme membre du même groupe, il se montrera une plus grande tendance à se

sentir responsable d'agir (Bowes-Sperry & O'Leary, 2005) car le témoin tendrait à accepter davantage que la même expérience peut lui arriver, se sentirait plus proche de la victime, et serait dès lors plus susceptible d'agir (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018) tandis que les personnes appartenant à un exogroupe par rapport à la victime feraient l'expérience d'un manque de sentiment de responsabilité d'agir (Franklin, Brady, & Ashworth, 2019). Ainsi, l'intervention du témoin est plus susceptible d'arriver si le témoin et la victime sont membres de la même identité/catégorie sociale saillante (Bowes-Sperry et O'Leary-Kelly, 2005), ce qui pousserait les femmes à ressentir plus de responsabilité d'intervenir. En outre, les normes sociales qui supportent la coercition, la violence sexuelle, et les blagues sexistes (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020) renforceraient la perception chez les hommes qu'agir n'est pas leurs affaires. Ces données sont importantes à prendre en compte dans le cadre des différences entre les genres, d'autant plus que les données démontrent que les principaux obstacles à la volonté d'intervenir chez les hommes sont le fait de ne pas reconnaître une situation comme risquée et ne pas prendre de responsabilité face à la situation (Casey & Ohler, 2012). Cependant, Cares et al. (2015) et Banyard et al. (2010) montrent au contraire que les barrières pour les hommes se situeraient au niveau de la 1<sup>ère</sup> étape et seraient représentées comme une faible conscience des faits, tandis que les femmes ressentiraient davantage de barrières à l'intervention au niveau de la 3<sup>ème</sup> étape du sentiment de responsabilité d'aider. Or, une augmentation du sentiment de responsabilité est corrélée à plus de comportements d'interventions (comportements prosociaux) (Hoxmeier, O'Connor, & McMahon, 2018). Par conséquent, les données apparaissent contradictoires à cette étape également en ce qui concerne les différences entre les genres des témoins.

Pour conclure il existe peut-être effectivement des différences entre les genres aux différentes étapes du modèle CPR Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970), mais davantage de recherches s'avèrent nécessaires.

### **1.2.2. La Théorie du Sexisme Ambivalent (Glick & Fiske, 1996) :**

Comme mentionné, le harcèlement sexuel a différentes significations pour différentes personnes (Pryor, 1987). Cette variabilité des perceptions semble pouvoir être expliquée par des différences individuelles, comme le genre, mais les attitudes sexistes semblent également avoir une part d'influence importante : les femmes ainsi que les personnes disposant d'un faible niveau auto-rapporté de sexisme semblent plus susceptibles de considérer certains comportements comme sexistes (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017) tandis que les femmes avec un haut niveau de sexisme hostile sont plus enclines à réagir de manière favorable aux blagues sexistes (Prusaczyk & Hodson, 2020). Cette constatation avait déjà faite en ce qui concerne les hommes (Prusaczyk & Hodson, 2020). De même, plus les hommes rejettent le sexisme plus ils rejettent le langage sexiste et reconnaissent les formes subtiles qui en découlent (Drury & Kaiser, 2014). La mesure du sexisme chez les témoins et de son influence sur son intervention face au harcèlement sexuel apparaît d'autant plus importante que les stéréotypes de genres sont de nature plus prescriptive que les stéréotypes raciaux : les personnes pensent davantage que les femmes devraient se conformer aux stéréotypes féminins (chaleureuses, nourricières) que ce n'est le cas pour des stéréotypes raciaux. En outre, les stéréotypes de genres tendent à être perçus comme plus véridiques en raison des relations intimes (interdépendance) liant les hommes et les femmes, légitimant les attitudes sexistes (Czopp & Monteith, 2003). La combinaison de ces deux aspects des préjugés de genres peut mener à minimiser l'importance du sexisme (Czopp & Monteith, 2003) : le sexisme tend à être perçu comme moins grave et tabou (Cowan & Hodge, 1996). De plus, l'étude du genre sur le comportement

d'intervention indique que les hommes et les femmes aident en fonction des normes assignées aux genres (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020).

L'utilisation d'échelles mesurant le sexisme permet donc de mesurer l'ampleur avec laquelle les personnes croient que les hommes et les femmes sont naturellement différents et devraient avoir des rôles différents à la maison et en dehors (Rombough & Ventimiglia, 1981). Pour ce faire, nous pouvons nous référer à la *Théorie du Sexisme Ambivalent (AST)* (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) qui présente des normes sociales liées aux genres ainsi que l'adhérence des personnes à cette idéologie traditionnelle. Cette théorie explique qu'à travers la culture et l'Histoire, les hommes ont eu un plus grand pouvoir structurel (contrôle social, politique, économique) tandis que les femmes ont été perçues comme possédant le pouvoir dyadique (dû à la dépendance des hommes de leurs rôles de femmes et mères) (Glick & Fiske, 1999). Ainsi, aucun groupe autre que les hommes et les femmes n'ont été aussi intimement liés et ces aspects uniques des relations entre les deux genres créent des attitudes ambivalentes, le Sexisme Hostile (SH) et le Sexisme Bienveillant (SB) envers les femmes, bien que le sexisme soit typiquement considéré comme une forme d'hostilité envers les femmes (Glick & Fiske, 1996). Le Sexisme Hostile (SH) justifie le pouvoir des hommes en dénigrant les femmes, la violence sexuelle étant un des moyens des hommes de maintenir l'inégalité (Glick & Fiske, 1999). Le Sexisme Bienveillant (SB) reconnaît la dépendance des hommes envers les femmes en idéalisant la femme qui doit être protégée, montrant que les images des femmes à travers le temps ne sont pas uniformément négatives (Glick, & Fiske, 1996). Dès lors, la balance du pouvoir entre les genres est complexe et reflète la coexistence du pouvoir structurel des hommes et le pouvoir dyadique des femmes (Glick, & Fiske, 1996). Le Sexisme Hostile (SH) se réfère aux aspects du sexisme correspondant à la définition classique de la discrimination envers les femmes (Glick, & Fiske, 1996) tandis que le Sexisme Bienveillant (SB) est défini comme des attitudes envers les femmes qui sont sexistes dans le fait qu'elles considèrent les femmes de manière stéréotypée et qui restreint les femmes à des rôles, mais ces attitudes semblent subjectivement positives (pour l'observateur) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Le Sexisme Hostile (SH) fait référence au harcèlement sexuel, aux remarques sexistes etc. (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) et la littérature montre que les femmes qui rejettent les rôles sexistes traditionnels (et donc qui scorent bas sur les deux sous échelles) sont plus susceptibles de considérer les formes les plus évidentes et hostiles du sexisme et également les formes plus implicites (Glick & Fiske, 1996). De plus, Bargh, Raymond, Pryor et al., (1995) ont montré de l'hostilité envers les femmes chez les hommes qui sont susceptibles de harceler les femmes sexuellement.

Le Sexisme Hostile (SH) et le Sexisme Bienveillant (SB) reposent sur trois dimensions ayant chacune deux facettes différentes (donnant lieu au Sexisme Hostile ou au Sexisme Bienveillant) : le paternalisme, la différenciation de genre, et l'hétérosexualité (Glick & Fiske, 1996). Le paternalisme est souvent utilisé en synonyme au sexisme et fait référence au fait que les hommes tendent à dominer (paternalisme dominateur) car ils voient les femmes comme non totalement compétentes, justifiant une figure masculine supérieure, et à protéger les femmes (paternalisme protecteur) car ils considèrent aussi que les femmes doivent être aimées et protégées en raison de leur dépendance dyadique ((Glick & Fiske, 1996), ce qui peut être défini comme « la chevalerie condescendante » (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). La différenciation de genre signifie les différences liées au genre et définissant l'identité de genre (Glick & Fiske, 1996). La différenciation de genre compétitive représente une justification sociale du pouvoir structurel des hommes : seuls les hommes sont perçus comme ayant les traits nécessaires pour gouverner (Glick & Fiske, 1996). Toutefois, la différenciation de genre complémentaire amène l'idée selon laquelle les femmes sont complémentaires aux hommes en raison de leurs nombreuses caractéristiques positives (Eagly &

Mladinic, 1993) principalement liées à la dimension « communale » (stéréotypes d'amabilité, de sociabilité, de gentillesse) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006), et associées à des rôles (métiers et statut) subordonnés (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). L'hétérosexualité est une des plus grandes sources d'ambivalence des hommes envers les femmes. L'intimité hétérosexuelle démontre le fait que les hommes désirent être intimes avec les femmes mais le fait que les hommes (groupe dominant) dépendent des femmes (groupe subordonné) crée une situation particulière amenant les hommes à se sentir vulnérables et à percevoir les femmes comme menaçant leur dominance via la croyance qu'elles peuvent user de leur atout (dépendance hétérosexuelle) pour gagner du pouvoir, une croyance dès lors associée à de l'hostilité envers les femmes (Glick & Fiske, 1996).

Ainsi, même si le Sexisme Bienveillant (SB) a une apparence positive, il prend sa source dans des visions traditionnelles qui peuvent mener à des conséquences négatives importantes pour les femmes et partage des croyances communes avec le Sexisme Hostile (SH) en cantonnant les femmes aux rôles domestiques et considérant les femmes comme le sexe faible (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Aussi, en raison de ces deux aspects différents du sexisme, le sexisme est considéré comme ambivalent et contient des sentiments opposés envers les femmes (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) : le sexisme est considéré comme une discrimination mais représente un cas particulier marqué par une profonde ambivalence plutôt qu'une antipathie uniforme envers les femmes, ce qui donne au sexisme une nature multidimensionnelle. Les attitudes ambivalentes envers les femmes proviennent de la domination des hommes sur les femmes à travers les époques (le contrôle patriarcal) et de leur dépendance simultanée aux femmes pour survivre (le pouvoir dyadique des femmes) (Glick & Fiske, 1996). En résumé, le Sexisme Hostile (SH) répand les croyances concernant l'incompétence des femmes, les caractérisant comme non adaptées aux institutions économiques, légales, et politiques, tandis que le Sexisme Bienveillant (SB) rationalise le fait de confiner les femmes aux rôles domestiques (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006).

Dans le cadre du harcèlement sexuel, le Sexisme Ambivalent (SA) et ses deux sous-dimensions pourraient avoir une influence importante sur les réactions des témoins. En effet, les personnes hautes en Sexisme Hostile (SH) sont plus susceptibles d'être tolérantes envers des blagues sexistes (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). En outre, le Sexisme Hostile (SH) ne semble pas être le seul versant du sexisme à pouvoir être néfaste pour les femmes. Effectivement, bien qu'il semble subjectivement positif, le Sexisme Bienveillant (SB) n'est pas favorable pour autant car il repose sur des stéréotypes traditionnels et sur la dominance masculine : le SB est objectivement négatif car il maintient les femmes au statut inférieur (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Le Sexisme Bienveillant (SB) pourrait même être un moyen de compenser ou justifier le Sexisme Hostile (Glick & Fiske, 1996) : le SB serait un moyen de légitimer la dominance des hommes et non un moyen de prôner l'égalité entre les groupes (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Ainsi, la coexistence des deux formes de sexisme permet d'assurer le statut supérieur des hommes tout en leur permettant d'être positivement perçus par le groupe dominé (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). D'ailleurs, des données montrent qu'un haut niveau de Sexisme Bienveillant (SB) prédit des attitudes négatives envers des jeunes filles ayant vécu de la violence sexuelle (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) et d'autres données montrent que les individus avec un haut score de Sexisme Bienveillant (SB) sont particulièrement enclins à blâmer la victime de violence sexuelle (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Pour aller plus loin, les hommes, et surtout les moins sexistes hostiles, montrent la plus forte ambivalence, peut-être car ceux-ci auraient particulièrement intérêt à cacher toute hostilité sous l'apparence du Sexisme Bienveillant (SB) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Il est également

opportun de souligner que les femmes ont un score inférieur à celui des hommes sur les deux sous-dimensions, surtout sur le Sexisme Hostile (SH) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Dès lors, selon la Théorie de la Dominance Sociale, le Sexisme Bienveillant (SB) serait une idéologie qui permettrait subjectivement d'atténuer les hiérarchies sociales alors qu'elle servirait en fait à accroître cette hiérarchie (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Afin de mesurer le Sexisme Ambivalent (SA) et ses deux composantes (SH et SB), nous pouvons nous référer à l'échelle « Echelle de Sexisme Ambivalent » (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006), proposant un score total de Sexisme Ambivalent (SA) ainsi qu'une mesure du Sexisme Hostile (SH) et de Sexisme Bienveillant (SB).

### ***1.3. Pouvoir et intervention du témoin face au harcèlement sexuel :***

Nous avons abordé le fait que le harcèlement sexuel au travail est fréquent et dommageable pour les victimes. Ce phénomène prend place au sein de différentes dynamiques de pouvoir sur lieu de travail qui sont importantes à prendre en considération lors de l'étude du harcèlement sexuel en milieu professionnel. Effectivement, les positions de pouvoir sont inhérentes au contexte professionnel. Le pouvoir peut être défini sur base de sa nature sociale, en effet, il reflète la nature du contrôle et de la dépendance financière dans une relation sociale (Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2020) ou du contrôle des résultats des actions d'une personne. Le pouvoir se définit donc comme un contrôle unilatéral des revenus (ou résultats) d'une personne (Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt 2000) : le pouvoir repose sur un continuum de l'asymétrie des relations (Goodwin, Gubin, Fiske, & Yzerbyt, 2020). L'asymétrie est le contrôle disproportionné qu'une personne a sur les revenus d'une autre personne (relations de pouvoir) et se différencie de l'interdépendance symétrique (Thibaut & Kelley, 1959). Le pouvoir est un concept central du harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel est expérimenté à différents degrés entre les groupes, en effet, le phénomène est uniformément distribué à travers les hiérarchies organisationnelles et les femmes l'expérimentent plus que les hommes (Quijada, 2020). Ainsi, il y a de plus grands taux de harcèlement sexuel dans les industries dominées par les hommes et des mauvaises relations avec les superviseurs augmentent la probabilité de harcèlement sexuel (Quijada, 2020). Dès lors, le pouvoir au travail est associé à un grand nombre de cas de harcèlement dans la littérature (Burn 2019). Cependant, après des années de recherches, la question de la manière dont le pouvoir affecte le harcèlement reste en suspens (Burn 2019). En effet, l'absence de plans expérimentaux qualitatifs et longitudinaux rend les dynamiques entre le genre, le pouvoir, et le harcèlement sexuel peu comprises (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012).

Selon Banyard (2015), la décision d'intervention du témoin dépend d'une combinaison complexe de feedbacks et informations sur base de la position sociale et du pouvoir d'une personne. En effet, les différences de pouvoir, conjointement aux normes des genres, semblent représenter des problèmes centraux dans la décision d'agir (Quijada, 2020) et le pouvoir et le genre sont des notions largement présentes dans la littérature en rapport avec le harcèlement sexuel (Burn, 2019). Ainsi, la différence de niveau de pouvoir entre le harceleur et la victime semble influencer l'interprétation du témoin : un comportement de harcèlement de la part d'un supérieur envers une employée occupant une position inférieure est davantage susceptible d'être interprété comme du harcèlement sexuel (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005). De plus, selon la littérature liée à la psychologie du travail, les témoins tendent à minimiser le harcèlement sexuel et semblent moins susceptibles de répondre si le phénomène se produit entre collègues plutôt qu'entre un supérieur et un subordonné (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016). Ces constats pourraient s'expliquer par le fait qu'un comportement harcelant de la part d'un supérieur a plus de chances d'impacter les conditions de travail de la

personne hiérarchiquement inférieure (Bowes-Sperry & O’Learly, 2005). Par ailleurs, bien que les données indiquent que les auteurs de harcèlement sexuel sont plus susceptibles d’être des collègues ou des pairs que des superviseurs (ou autres personnes ayant un pouvoir direct sur la victime), la théorie de la victime vulnérable explique que les personnes disposant d’un faible niveau de pouvoir (ou statut) socio-culturel ou organisationnel sont plus susceptibles de vivre le harcèlement sexuel par ceux ayant un plus grand niveau de pouvoir (Burn, 2019). Or, la ségrégation genrée des emplois donnent souvent aux hommes les positions plus élevées (Burn, 2019). Cette théorie semble pouvoir expliquer pourquoi les hommes sont susceptibles d’être les auteurs et les femmes les victimes de harcèlement (Burn, 2019). Ces données quant au pouvoir accordé majoritairement aux hommes sont importantes quand nous considérons le fait que le harcèlement provenant de superviseurs est perçu comme amenant des conséquences plus difficiles pour la victime (Pryor, 1987), et que le harcèlement sexuel d’un superviseur envers une subordonnée semble dès lors davantage reconnu par les témoins (McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016).

Par ailleurs, afin de bien appréhender l’influence des niveaux de pouvoir impliqués dans une situation de harcèlement sexuel, il apparaît important de différencier le pouvoir d’autres concepts qui lui sont proches. Ainsi, la définition du pouvoir semble permettre de clairement différencier la notion de pouvoir des concepts lui étant reliés tels que le statut, la dominance, et la compétence (French & Raven, 1959). En effet, le statut représente les ressources et le prestige sociétaux d’un groupe (Fiske, Cuddy, & Glick, 2007). Le statut est ainsi défini comme le degré auquel une personne est respectée et admirée par les autres (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019) et indique la valeur sociale d’une personne attribuée par les autres, dépendant donc entièrement des visions des observateurs. Les individus ne peuvent donc disposer du statut sans les autres, contrairement au pouvoir (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019) qui est le degré auquel une personne peut contrôler les revenus des autres en donnant ou gardant des ressources importantes : c’est un contrôle asymétrique des ressources (Fiske, 2010). Ainsi, ces deux notions se différencient par le fait que le pouvoir est basé sur les ressources appartenant à l’auteur, tandis que le statut existe entièrement dans le regard des autres et appartient donc aux observateurs (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). Dès lors, le pouvoir est associé au contrôle de ressources objectives alors que le statut reflète des processus subjectifs et consensuels (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). De plus, même si les deux notions sont des sources potentielles d’influence (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019), leur influence n’a pas la même source. En effet, selon Blader et Chen (2014) et French et Raven (1959), la meilleure façon de distinguer ces deux aspects hiérarchiques sociaux est en analysant les bases de l’influence : l’influence est une conséquence du statut et du pouvoir mais n’est pas inhérente aux aspects eux-mêmes (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). Leur influence diffère par le fait que l’influence basée sur le pouvoir est plus limitée que celle basée sur le statut. Effectivement, la 1<sup>ère</sup> est cantonnée seulement au domaine dans lequel l’auteur du pouvoir exerce son contrôle sur des ressources tangibles, tandis que ceux ayant du statut ne détiennent que des revenus intangibles, comme l’acceptation et l’estime. Ces données confirment que le statut et le pouvoir sont des construits différents avec des effets différents. Néanmoins, malgré toutes ces différences notables entre le statut et le pouvoir, la littérature scientifique montre que le statut est similaire à plusieurs dimensions de la hiérarchie sociale, dont le pouvoir (le contrôle des ressources valorisées), avec lequel il est donc souvent confondu (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). D’ailleurs, beaucoup d’études ont utilisé ces construits de manière interchangeable (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). De plus, Fragale et al. (2011) montrent que le pouvoir et le statut ont des effets positifs similaires sur l’influence perçue et identifient une interaction entre ces aspects : un individu est perçu comme le plus influant quand il possède à la fois du pouvoir et du statut et le moins influant quand il n’en possède aucun. En outre, le statut et le pouvoir ont également un impact similaire sur plusieurs processus cognitifs (Blader & Chen, 2014).

comme la perception sociale, c'est-à-dire comment nous formons des impressions et faisons des inférences à propos des autres (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). Deux dimensions importantes organisent comment nous percevons les autres : la chaleur et la dominance (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). La chaleur est le besoin d'acceptation sociale et les liens sociaux soutenant avec les autres (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). La dominance est le besoin d'accomplissement d'habilités, de talents, et de poursuivre des buts (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). La chaleur est liée à l'affiliation et la dominance réfère au contrôle (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). La dominance implique le désir de répondre à des intérêts personnels et des caractéristiques comme l'ambition et la détermination, et agir de manière assertive, puissante, et assurée (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019). Ces dimensions sont aussi appelées communion et compétence (Abele & Wojciszke, 2007) ou chaleur et compétence selon le Modèle du contenu stéréotypé (Fiske, Cuddy, & Glick, 2002). Chacune des deux dimensions peut être subdivisée en deux pôles (haut ou bas) (Fiske, Cuddy, & Glick, 2002). Fragale et al. (2011) ont étudié comment le pouvoir et le statut d'un individu impacte le jugement de la dominance et de la chaleur chez le témoin : le pouvoir et le statut ont des effets positifs similaires sur le jugement de la dominance tandis que le pouvoir prédit la chaleur perçue négativement, et le statut la prédit positivement. Par ailleurs, parallèlement à l'association conceptuelle entre le pouvoir et le statut, existe également un lien important entre le statut et la compétence. Effectivement le statut s'avère être un élément décisif de l'impression de compétence (Agut, Blasi, & Nomdedeu, 2019) : le statut prédit significativement un haut niveau de compétence (Fiske, Cuddy, & Glick, 2002) et cette relation entre le statut perçu et la compétence perçue apparaît forte et robuste (Cuddy et al., 2009). La compétence peut être définie comme la capacité et le talent (Kervyn, Yzerbyt, & Fiske, 2015). Ainsi, quand un manager occupe une position de leadership, le fait d'être respecté, admiré, et estimé (le statut et par extension, la dominance) en tant que leader est un élément clé qui impacte les jugements sociaux des autres par rapport à la capacité du manager de guider l'organisation (compétence) (Agut, Blasi, Nomdedeu, 2019). Ainsi, nous observons dans la littérature une association entre les quatre concepts théoriques que sont le pouvoir, le statut, la dominance, et la compétence, bien que ceux-ci arborent des définitions clairement différentes et ces liens conceptuels sont dès lors importants à prendre en compte lors des recherches sur le harcèlement sexuel sous le prisme du pouvoir.

#### **1.4. Dominance sociale et intervention du témoin face au harcèlement sexuel :**

Bien que les hommes soient communément les auteurs de harcèlement sexuel, les hommes varient dans leur propension à commettre ces actes et dans le fait d'intervenir face à la discrimination perpétrée envers les femmes (Drury & Kaiser, 2014), même lorsqu'ils sont en position de pouvoir. En effet, des facteurs personnels prédisposant les hommes se combinent aux facteurs situationnels et déterminent la perpétration de harcèlement sexuel par l'auteur masculin (Burn 2019) et l'intervention du témoin masculin face à ces situations discriminantes (Drury & Kaiser 2014). Le niveau personnel d'Orientation à la Dominance sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) constitue l'un de ces facteurs personnels, au côté du niveau de sexisme.

Nos collectivités sont souvent hiérarchiques (Pratto et al., 2012). *La Théorie de la Dominance Sociale* (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) postule que les sociétés minimisent les conflits entre les groupes en créant des consensus sur des idéologies qui promeuvent la supériorité de certains groupes sur d'autres, appelées les mythes légitimisant la hiérarchie et créant une inégalité normalisée entre les groupes (Pratto et al., 2012). Le degré d'inégalité dans les sociétés étant significativement influencé par ces mythes, il est important de comprendre les facteurs qui mènent à l'acceptation ou au rejet de ces idéologies faisant la promotion de l'inégalité.



Effectivement, selon Pratto, Sidanius, Stallworth, et Malle (1994) dans les sociétés basées sur des hiérarchies entre les groupes, les personnes vont développer des orientations psychologiques différentes en ce qui concerne les hiérarchies : certaines personnes vont rejeter les aspects inégalitaires et exclusifs, tandis que d'autres vont accepter cette façon de penser ordonnée en hiérarchies (Pratto et al., 2012), ce qui influence leurs relations aux autres groupes (Pratto et al., 2000). La Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) postule que ces orientations psychologiques représentent des différences individuelles significatives et sont appelées l'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012), définie par le degré auquel une personne désire que son groupe domine et soit supérieur aux exogroupes et représente le degré d'approbation d'une personne quant aux hiérarchies entre les groupes (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). L'ODS est donc une variable attitudinale générale envers les relations entre les groupes pouvant être implicite et reflétant si une personne préfère des relations égales ou hiérarchiques (ordonnées selon une dynamique dominant-dominé) (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Ainsi, le niveau d'ODS individuel démontre une forte corrélation avec la discrimination et les préjugés par rapport à plusieurs groupes sociaux (Lee, Pratto, & Johnson, 2011). En effet, l'ODS corrèle positivement avec les idéologies légitimisant l'inégalité, comme le sexisme, et négativement avec les idéaux d'égalité (Lee et al., 2011). Ainsi, selon la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012), les personnes les plus orientées vers la dominance sociale tendront à favoriser les idéologies renforçant la hiérarchie alors que ceux bas en ODS auront tendance à favoriser les idéologies atténuant les hiérarchies (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Beaucoup des sociétés partagent cette même base socio-psychologique contribuant à l'inégalité en partageant ces mythes définissant les groupes inférieures et supérieures (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994), amenant la supposition que les variations individuelles sur l'ODS sont mesurables dans beaucoup de sociétés et qu'il existe les mêmes corrélations entre idéologies, attitudes et rôles dans les hiérarchies : l'ODS est robuste à travers les cultures et les modérations de son effet sont rares (Pratto et al., 2012).

En outre, l'ODS, c'est-à-dire la préférence pour les relations inégales parmi les catégories de personnes, est conceptuellement différente de la tendance à la dominance interpersonnelle (un concept lié à la personnalité) qui se définit comme le degré auquel un individu aime être en charge, gérer et être efficace (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Par ailleurs, l'ODS diffère également de l'autoritarisme : il est considéré par les théoriciens comme une condition psychologique et comme une défense de l'ego contre l'inadéquation et la vulnérabilité (Pratto et al., 2012) alors que l'ODS n'est pas perçue comme étant un type de personnalité aberrante en termes cliniques ou une forme de défense de l'ego. En effet, l'ODS est plutôt considérée comme étant une propension normale sur laquelle les gens varient (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). De plus, l'autoritarisme est perçu comme un désir individuel de dominance résultant d'expériences avec l'autorité alors que l'ODS est considérée comme un désir que certaines catégories de personnes en dominant d'autres (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). De plus, la personnalité autoritaire est considérée comme ayant sa source dans des processus psychodynamiques tandis que le niveau d'ODS est influencé à la fois par le tempérament et la socialisation (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Enfin, les personnes hautes en ODS semblent être conservatrices, racistes, ethnocentriques, discriminantes et avoir des préjugés, et semblent montrer peu d'empathie envers les personnes à plus faibles statuts (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994).

Ainsi, le niveau de dominance sociale individuel devrait corrélérer avec les attitudes envers les groupes dominants et subordonnés (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Or, dans beaucoup de sociétés, les femmes sont subordonnées (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994) et nous pouvons faire l'hypothèse que le fait de protéger ce groupe corrèlera négativement avec le niveau d'ODS dans les sociétés (Pratto et al., 2012), ce qui pourra résulter en moins de comportements prosociaux lors de situations de harcèlement sexuel à mesure que l'ODS (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) des témoins augmente. En effet, dans presque toutes les cultures à travers le temps, les femmes ont été restreintes à des rôles sociaux à plus faible statut que ceux des hommes (Tavris & Wade, 1984). Sidanius et Pratto (1999) font, de plus, l'hypothèse que la tendance à la dominance sera davantage dirigée vers les groupes étant les plus saillants et qui représentent la plus grande différence de pouvoir et de statut dans une société à un moment donné. Cette hypothèse rejoint l'hypothèse de Sidanius et Pratto, (1993) quant à la corrélation entre l'ODS et l'identification au groupe social chez les groupes à haut statut, et implique que lorsque le statut d'un groupe est particulièrement marqué, la corrélation entre l'ODS et les attitudes discriminantes envers les exogroupes devrait être d'autant plus forte. En résumé, la taille de la corrélation entre l'ODS (mesure individuelle) et les attitudes discriminantes envers des groupes subordonnés devrait être modérée par la mesure de la différence de statut entre ces groupes (mesure contextuelle) (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Cependant, le contexte sociétal objectif ne suffit pas forcément à définir la différence de statut entre les groupes (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Effectivement, Lee, Pratto, et Johnson (2011) montrent que les groupes dominants et subordonnés apparaissent plus différents dans leurs niveaux d'ODS dans les contextes sociétaux égalitaires et non dans les sociétés où les différences sont objectivement plus grandes. Ainsi, Pratto et al. (1994) montre que la saillance de statut ne dépend pas d'une plus grande inégalité objective : les corrélations entre ODS et les attitudes sont renforcées quand la différenciation des groupes est socio-politique (quand le statut est arbitraire et défini de manière politique). Or, les données montrent bien le statut et le pouvoir supérieur accordé aux hommes dans les sociétés dans presque toutes les cultures à travers le temps et que les femmes ont été restreintes à des rôles sociaux à plus faible statut que ceux des hommes (Glick & Fiske, 1996).

En outre, des données (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) montrent que les hommes ont des scores d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) plus élevés que les femmes de manière stable à travers les cultures. Effectivement, les personnes qui endossent des tendances à la dominance sociale estiment que les groupes avec un haut statut ont mérité leur position tandis que les groupes à faible statut n'ont juste pas travaillé suffisamment pour augmenter dans la hiérarchie (Drury & Kaiser, 2014). En revanche, les gens qui rejettent cette forme de pensée comprennent que les différences de statuts sont des produits des systèmes structuraux biaisés qui limitent les opportunités et accès aux ressources des membres des groupes avec un faible statut (Major et al., 2002). Donc, les différences interindividuelles dans le fait d'endosser ou rejeter ces modes de pensées déterminent si une personne rationalise ou résiste à l'inégalité des groupes dans la société (Jost et al., 2004). Or, pour les groupes à haut statut comme les hommes, la tendance à justifier leur haut statut en promouvant ces idées est forte (Lee et al., 2011), par rapport aux groupes à faible statut (Adams, Tormala, & O'Brien, 2006). Cependant, bien que les études montrent que les hommes ont en moyenne plus de difficulté à remarquer le sexisme et le harcèlement sexuel, les hommes alliés (agissant dans l'intérêt des femmes) diffèrent pourtant des autres hommes et peuvent dépasser cette barrière (Drury & Kaiser, 2014) par le fait qu'ils ont une sensibilité augmentée à la discrimination envers la femme. Cette capacité exacerbée par rapport à la majorité des hommes à prendre conscience du sexisme et du harcèlement sexuel serait due au fait que les alliés masculins rejettent les pensées limitantes, correspondant à un niveau d'ODS (la préférence pour l'ordre

hiérarchique) plus bas (Lee, Pratto, & Johnson, 2011), une différence individuelle qui serait la source de cette variabilité interindividuelle entre les hommes et qui définirait si un homme serait susceptible d'agir comme un allié face au harcèlement sexuel. Aussi, les hommes alliés tendent à rejeter les idées liées à la dominance légitimant le statut et à reconnaître l'injustice inhérente au statu quo actuel (Major, Kaiser, O'Brien, & McCoy, 2007) : plus les individus rejettent les croyances limitantes plus ils sont susceptibles de reconnaître la discrimination envers les groupes à faible statut, dont les femmes (Kaiser & Major, 2006). Donc, les hommes qui réfutent les idéologies légitimant le statut semblent être plus susceptibles de considérer le sexisme envers les femmes que les hommes qui les acceptent (Major et al. 2002) : si les personnes perçoivent le monde comme juste et prônent le statu quo, reflétant une vision méritocratique (croyance de la légitimité de la hiérarchie) du monde (Kaiser & Major, 2006), celles-ci peuvent penser que la victime de l'exogroupe mérite ce traitement discriminant qui est perçu comme justifié (Lerner & Miller, 1978), réduisant ainsi la colère et le désir d'aider (Wakslak, Jost, Tyler, & Chen, 2007). Certaines données montrent d'ailleurs une corrélation significative entre ODS et sexisme (Sidanius & Pratto, 1993). Ainsi, la croyance d'une personne en la capacité ou non à monter en hiérarchies et en les idéologies légitimant le statu quo impactent la corrélation entre l'expérience de discrimination et le fait de la définir comme telle, agissant dès lors comme des modérateurs sur la corrélation (Major et al., 2002). Par exemple, les hommes qui approuvent la dominance sociale considèrent les blagues sexistes inoffensives (Thomas & Esses, 2004). Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que les hommes montrant des faibles niveaux d'ODS (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) reconnaîtront davantage le harcèlement sexuel et montreront des réactions plus marquées face à ces situations. Par ailleurs, la Théorie de la Dominance Sociale (Sidanius & Pratto, 1999) montre que les idéologies des hiérarchies soutiennent les inégalités entre groupes sociaux et dès lors, nous pouvons également faire l'hypothèse que les femmes montrant un haut niveau d'ODS devraient, tout comme les hommes avec des plus hauts niveaux d'ODS, réagir moins fortement au harcèlement sexuel. En effet, dans le cas où les femmes démontreraient une forte adhérence aux idéologies des hiérarchies entre groupes sociaux (hautes en ODS) malgré leur appartenance à la gente féminine (endogroupe) qui représente un groupe à plus faible statut, celles-ci tendraient alors à montrer un favoritisme envers l'exogroupe (plus faible identification à l'endogroupe) et à percevoir l'endogroupe comme inférieur (Prusaczyk & Hodson, 2020), les rendant peut-être plus susceptibles d'accepter la discrimination envers les femmes.

Pour résumer, l'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) indique la prédisposition d'un individu à croire aux idées légitimant les discriminations, ce qui rend la personne plus ou moins prompte à adhérer aux croyances reléguant certaines personnes aux catégories « inférieures ». Dès lors, l'ODS (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) représente un aspect opportun à considérer dans le cadre de la réaction des témoins face au harcèlement sexuel. Cet aspect peut être mesuré via l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004).

### **1.5. Objectif du projet :**

Au vu de toutes ces données scientifiques concernant les différentes formes de harcèlement, le genre et le sexisme, le pouvoir, et la dominance, nous avons mis en place une recherche étudiant l'influence de différentes variables sur la décision d'intervention des témoins face à une situation de harcèlement sexuel en milieu professionnel, où un homme (auteur) harcèle sexuellement une femme (victime). D'abord, cette étude portera sur l'analyse de l'influence du niveau de pouvoir de l'auteur masculin perpétrant du harcèlement sexuel envers la victime féminine sur la vitesse d'intervention du témoin par rapport à des propos discriminants (sous forme de courriels électroniques) exprimés par cet auteur, laquelle se traduira par la vitesse à laquelle le témoin refuse ces messages écrits envoyés par l'auteur à la victime et donc par le nombre de messages écrits acceptés par les témoins. Ensuite, cette étude portera aussi sur l'analyse de l'impact des évaluations des témoins aux étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) sur leur décision d'intervention. Nous nous focaliserons dans cette étude sur l'effet des perceptions des sujets aux trois premières étapes du modèle :

- 1) Le degré de harcèlement perçu dans la situation (à quel point la situation est perçue comme harcelante par le témoin),
- 2) Le degré d'urgence perçue de la situation (à quel point le témoin perçoit la situation comme urgente), et
- 3) Le sentiment de responsabilité personnelle d'agir du témoin (à quel degré le témoin se sent personnellement responsable d'intervenir face à la situation).

En effet, dans le cadre de cette étude en ligne, les sujets n'auront pas la réelle possibilité d'établir un plan d'action afin d'intervenir ni d'évaluer les coûts et bénéfices d'agir, ce qui rend l'étude des deux dernières étapes du modèle peu pertinente dans cette recherche. En outre, la différence entre les genres des témoins sur leur intervention sera également étudiée. Enfin, l'étude de l'impact de deux éléments supplémentaires sur la réaction des témoins se trouvant face à des situations de harcèlement sexuel fut également envisagée dans ce projet, celui du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) via l'Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) et celui du niveau personnel d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) via l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004).

## 2. Hypothèses :

Cette étude vise à confirmer ou infirmer plusieurs *hypothèses de recherche* :

- ❖ *Hypothèse sur l'effet du niveau de pouvoir de l'auteur de harcèlement sexuel sur la décision d'intervention des témoins (c'est-à-dire sur leur décision de refuser les messages écrits envoyés par l'auteur masculin dans les différentes situations) :*

Sur base des données scientifiques indiquant que lorsqu'un auteur hiérarchiquement supérieur harcèle une subordonnée le harcèlement sexuel est davantage reconnu par les témoins (Bowes-Sperry & O'Learly, 2005 ; McDonald, Charlesworth, & Graham, 2016), nous faisons l'hypothèse que les témoins interviendront plus rapidement lorsque l'auteur masculin occupe une position hiérarchique supérieure par rapport à la victime féminine, puisque la situation semblerait dans ce cas plus harcelante aux yeux des témoins :

- ***Hypothèse 1*** : *La moyenne des messages écrits acceptés par les sujets sera plus faible lorsque l'auteur masculin est hiérarchiquement supérieur (condition de pouvoir haut) à la victime féminine que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur.*

- ❖ *Hypothèse sur l'effet des évaluations des témoins aux trois premières étapes du modèle CPR sur leur décision d'intervention :*

La littérature scientifique abordant la réaction des témoins via le modèle à cinq étapes (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) démontre les influences importantes que peuvent avoir les perceptions des témoins aux différentes étapes du modèle sur leur décision finale d'intervention face à une situation discriminante. Nous pouvons dès lors faire l'hypothèse que de plus hautes perceptions amèneront les témoins à intervenir plus rapidement face au harcèlement sexuel :

- ***Hypothèse 2*** : *Plus les situations sont reconnues comme représentant du harcèlement sexuel par les sujets, ou plus les situations sont évaluées comme urgentes par les sujets, ou plus les sujets ressentent une responsabilité d'agir face aux situations, plus la moyenne des messages écrits acceptés par les sujets sera faible.*

- ❖ *Hypothèse sur un effet d'interaction entre le niveau de pouvoir de l'auteur et chaque étape du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) sur la décision d'intervention des témoins :*

Etant donné que la position hiérarchique supérieure de l'auteur ainsi qu'une plus grande perception de harcèlement, d'urgence, et de responsabilité personnelle sont censés, de manière isolée, amener les témoins à intervenir plus rapidement, nous pouvons faire

l'hypothèse que les témoins interviendront d'autant plus rapidement en fonction d'une grande perception de harcèlement, ou d'urgence, ou de responsabilité personnelle s'ils font face à une situation où l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime :

- **Hypothèse 3 :** *Il existe une interaction entre le niveau de pouvoir de l'auteur et chacune des trois premières perceptions du modèle CPR (harcèlement, urgence, et responsabilité personnelle) sur le nombre de messages acceptés : une plus grande perception de harcèlement, ou une plus grande perception d'urgence, ou un plus grand sentiment de responsabilité pousseront le témoin à intervenir d'autant plus rapidement lorsque l'auteur occupe une position hiérarchique supérieure que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur à la victime.*

❖ *Hypothèses sur l'effet du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) sur l'intervention des témoins :*

Le Sexisme Ambivalent (SA) fait référence à l'adhérence des témoins aux rôles traditionnels des genres (Rombough & Ventimiglia, 1981, Glick & Fiske, 1996) et aux attitudes ambivalentes envers les femmes (Glick & Fiske, 1996). Dès lors, nous pouvons faire l'hypothèse que les sujets présentant des plus hauts scores sur l'Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) réagiront moins lors des situations de harcèlement sexuel en acceptant plus de messages écrits que les sujets présentant moins de Sexisme Ambivalent (SA). En outre, si l'on observe plus précisément les sous-échelles de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006), nous pouvons faire l'hypothèse que les témoins les moins sexistes bienveillants interviendront plus rapidement que les témoins les plus sexistes bienveillants, et que les témoins les moins sexistes hostiles interviendront également plus rapidement que les témoins les plus sexistes hostiles. En effet, selon la littérature, autant les personnes sexistes hostiles que sexistes bienveillantes démontrent des préjugés liés au genre : bien que le Sexisme Bienveillant (SB) ait une apparence favorable, il repose sur une vision stéréotypée de la femme (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). D'ailleurs, un haut niveau de Sexisme Bienveillant (SB) prédit des attitudes négatives envers les femmes tout comme que le Sexisme Hostile (SH) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Dès lors, nous pouvons faire l'hypothèse qu'un plus haut score sur l'une ou l'autre des deux sous-échelles ou sur l'échelle totale de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) amènera le témoin à réagir moins au harcèlement sexuel :

- **Hypothèse 4 :** *La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les sujets démontrant les plus faibles scores de Sexisme Ambivalent (SA) par rapport aux sujets ayant les plus hauts scores de Sexisme Ambivalent (SA).*
- **Hypothèse 5 :** *La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les sujets ayant les plus faibles scores de Sexisme Bienveillant (SB) par rapport aux sujets montrant les plus hauts scores de Sexisme Bienveillant (SB).*

- **Hypothèse 6** : La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Hostile (SH) par rapport aux sujets ayant les plus hauts scores de Sexisme Hostile (SH).

❖ *Hypothèse sur l'effet du niveau personnel d'Orientation à la Dominance Sociale (SDO) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) sur l'intervention des témoins :*

Les données indiquent que les personnes présentant une plus grande Orientation à la Dominance (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) se montrent plus favorables envers les hiérarchies sociales (liées au statut des groupes sociaux) et aux discriminations envers les groupes inférieurs (Lee, Pratto, & Johnson, 2011 ; Sidanius & Pratto, 1993), nous pouvons donc faire l'hypothèse que les témoins présentant un plus haut score sur l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS ; Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) adhéreront plus aux remarques exprimées par les hommes (auteurs) envers les femmes (victimes) en raison du plus haut statut sociétal des hommes par rapport aux femmes :

- **Hypothèse 7** : La moyenne des messages acceptés sera moindre chez les sujets démontrant des plus faibles scores d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS), comparativement à la moyenne des messages acceptés observée chez les sujets ayant de plus hauts scores sur l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS).

❖ *Hypothèse sur l'effet du genre des témoins sur leur décision d'intervention :*

Nous pouvons nous attendre à ce que les femmes acceptent moins de messages écrits que les hommes, comme attendu selon la littérature sur les différences entre les genres indiquant que les femmes tendent à percevoir (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019 ; Bowes-Sperry & O' Learly, 2005 ; Burn, 2009) et à réagir plus fortement au harcèlement sexuel que les hommes (Hoxmeier, O'Connor, & McMahon, 2018 ; Franklin, Brady, & Ashworth, 2020 ; Hoxmeier, Mennicke, & McMahon, 2020 ; Bennett, Banyard, & Garnhart, 2014). Nous pouvons ainsi faire l'hypothèse que les femmes toléreront moins la discrimination envers la gent féminine, se traduisant par une intervention plus rapide face aux remarques de l'auteur destinées à la femme dans les situations.

- **Hypothèse 8** : La moyenne des messages acceptés sera moindre chez les sujets féminins par rapport à celle des sujets masculins.

### 3. Méthode :

#### **3.1. Prétest :**

##### 3.1.1. Matériel :

Ce projet de recherche porte sur l'étude de la réaction des témoins face à différentes situations de harcèlement sexuel et a donc nécessité la construction de scénarii hypothétiques dans lesquels les sujets de l'étude auraient le rôle de témoins. Par conséquent, quatre scénarii fictifs ayant été imaginés dans différents contextes professionnels et impliquant deux personnages hypothétiques, un homme et une femme furent créés dans le but de la recherche. En outre, afin d'étudier l'influence de différents niveaux de pouvoir de l'auteur sur la réaction des témoins en situation de harcèlement sexuel, nous devons faire varier le niveau de pouvoir de l'auteur de chaque scénario dans la recherche principale, en créant dès lors différentes situations à partir des scénarii initiaux. Toutefois, afin de s'assurer que le pouvoir du personnage masculin variait effectivement selon les situations, nous devons d'abord évaluer le niveau de pouvoir dont disposait le personnage masculin par rapport au personnage féminin en fonction des situations selon la perception des sujets grâce au prétest. Par ailleurs, afin de créer des situations de harcèlement sexuel dans l'étude principale, nous devons également imaginer des messages (sous forme d'e-mails) qui seraient écrits et envoyés par l'auteur masculin à la victime féminine. Ainsi, différents messages écrits à hostilité croissante furent imaginés dans le but de représenter les différentes remarques exprimées par les auteurs dans les différentes situations. Cependant, la première étape avant d'utiliser ces remarques écrites dans le cadre de l'étude principale était de vérifier le degré d'hostilité de ces propos du point de vue des sujets. Ainsi, au sein du prétest, les sujets ont également été invités à évaluer le degré d'hostilité de différentes remarques écrites par un homme et envoyés à une femme. Pour conclure, l'objectif de ce prétest fut d'abord d'évaluer le niveau de pouvoir détenu par le personnage masculin de chaque scénario en fonction des situations. Ensuite, les sujets ont été amenés à évaluer le degré d'hostilité des différents messages écrits par un homme à destination d'une femme. Le prétest s'est effectué via des enquêtes en ligne.

##### 3.1.2. Méthodologie :

###### 3.1.2.1. Consigne :

Une consigne générale était d'abord présentée aux sujets participant au prétest :

*« Merci d'avoir accepté de prendre part à cette enquête. Dans les pages suivantes, nous vous demanderons votre avis sur deux personnes présentes dans une situation particulière. Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, répondez simplement ce que vous ressentez personnellement. Nous vous demanderons votre avis pour quatre situations au total. Même si certaines situations ou questions semblent se ressembler, merci de bien les lire et d'y répondre le plus honnêtement possible à l'aide du curseur. Attention que vous devez répondre à toutes les questions pour pouvoir passer à la situation suivante et qu'il n'est pas possible de revenir en arrière. »*



Les sujets pouvaient ensuite débiter le prétest.

### 3.1.2.2. Mesure du niveau de pouvoir :

Les quatre scénarii créés furent proposés aux sujets en mettant chacun en scène un personnage masculin et trois personnages féminins de différentes positions hiérarchiques afin d'évaluer deux niveaux de pouvoir différents du personnage masculin (homme hiérarchiquement supérieur ou inférieur) par rapport au personnage féminin : l'objectif était d'évaluer si le pouvoir variait effectivement entre le personnage masculin et le personnage féminin dans un même scénario. Voici l'exemple d'un scénario prétesté :

*« Monsieur A., est professeur de danse, dans le studio de danse fondé par Mme V., ancienne danseuse professionnelle et directrice. Il y a une autre professeure de danse au studio, Mme S., avec qui il collabore souvent. Récemment, Mme. N. a été engagée ; elle est l'assistante de Monsieur A. »*

Par ailleurs, conformément aux données de la littérature précédemment exposées et présentant le lien conceptuel non négligeable observé entre les notions de pouvoir, de statut, de dominance, et de compétence (French & Raven, 1959), des mesures de contrôle de ces différents concepts devaient nécessairement être introduites dans le prétest afin de vérifier que seul le pouvoir variait effectivement entre les personnages, selon la perception des sujets. Afin d'évaluer précisément la variance du pouvoir, nous avons inséré plusieurs items de mesure qui ont été proposés aux sujets à la suite de chaque scénario afin de mesurer et distinguer ces quatre dimensions. Les items de mesures proposés afin d'évaluer ces quatre aspects dans les scénarii étaient ceux-ci :

*(sur un curseur 0 pas du tout à 100 tout à fait)*

#### (Pouvoir)

1. « A un contrôle ou de l'influence sur les revenus/la réussite de la personne »

Adaptation des items préexistants suivants :

- « A quel point pensez-vous/ressentez-vous que vous aurez/auriez le contrôle sur vos revenus dans cette situation ? » ET « A quel point pensez-vous/ressentez-vous que la personne aura/aurait le contrôle sur vos revenus dans cette situation ? » (Dépret & Fiske, 1999).
- « Mon superviseur peut ... 1° Pouvoir sur les récompenses : a) augmenter mon paie b) influencer l'augmentation de ma paie c) m'octroyer des bénéfices particuliers d) Influencer l'obtention d'une promotion » (Hinkin, & Schriesheim, 1989).

2. « A la possibilité de sanctionner la personne »

Création de cet item à partir des items préexistants dans la littérature :

- « Mon superviseur peut ... 1° Pouvoir sur les récompenses : a) augmenter mon paie b) influencer l'augmentation de ma paie c) m'octroyer des bénéfices particuliers d) Influencer l'obtention d'une promotion » ET « Mon superviseur peut ... 2° Pouvoir coercitif : a) Me donner des tâches indésirables b) Rendre mon travail difficile c) Faire en sorte que

*les choses soient désagréables d) Faire en sorte qu'être au travail soit désagréable » (Hinkin, & Schriesheim, 1989).*

3. « Peut rendre le travail de la personne difficile et pénible »

Adaptation des items suivants :

- « *Mon superviseur peut ... 2° Pouvoir coercitif : a) Me donner des tâches indésirables b) Rendre mon travail difficile c) Faire en sorte que les choses soient désagréables d) Faire en sorte qu'être au travail soit désagréable » (Hinkin, & Schriesheim, 1989).*

4. « Peut faire en sorte que les choses soient désagréables pour la personne »

Adaptation de l'item suivant :

- « *Mon superviseur peut ... 2° Pouvoir coercitif : a) Me donner des tâches indésirables b) Rendre mon travail difficile c) Faire en sorte que les choses soient désagréables d) Faire en sorte qu'être au travail soit désagréable » (Hinkin, & Schriesheim, 1989).*

#### (Statut)

5. « Est respecté par les autres »

Création de cet item sur base d'un item préexistant dans la littérature :

- « *Etre une des personnes les plus respectées dans la compagnie » (Blader, & Chen, 2014).*

6. « A un travail qui suscite l'admiration »

Adaptation de l'item suivant présent dans la littérature :

- « *Pensez-vous que ce manager est respecté et admiré par les autres membres de la compagnie ? » (Agut, Hernandez, & Lozano, 2019).*

7. « A un niveau d'éducation élevé »

Création de cet item à partir de l'item préexistant suivant :

- « *A quel point les membres de ce groupe sont-ils bien éduqués ? » (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).*

8. « A une position prestigieuse »

Adaptation d'items préexistants dans la littérature :

- « *A quel point les métiers tenus par... sont prestigieux ? » ET « A quel point les ... réussissent économiquement ? » (Fiske, & Yzerbyt, 2015).*
- « *Les personnes de ce groupe sont davantage susceptibles que ceux de l'autre groupe de provenir de familles aisées (ou de familles de la haute société) » ET « Les personnes de ce groupe ont généralement des statuts socio-économiques plus élevés que ceux de l'autre groupe » (Olmeadow, & Fiske, 2010).*

#### (Compétence)

9. « Est compétent »

Création de cet item à partir de l'item suivant :

- « Du point de vue de la société, à quel point les membres de ce groupe sont-ils perçus comme (compétent, confiant, indépendant, capable, efficace, compétitif, intelligent, doué) (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).

10. « Est talentueux et efficace »

Adaptation des items suivants :

- « Du point de vue de la société, à quel point les membres de ce groupe sont-ils perçus comme (compétent, confiant, indépendant, capable, efficace, compétitif, intelligent, doué) (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).
- « A quel point les personnes peuvent acter leurs intentions ? » (North, & Fiske, 2014).

11. « Est doué et intelligent »

Création de cet item sur base de l’item suivant :

- « Du point de vue de la société, à quel point les membres de ce groupe sont-ils perçus comme (compétent, confiant, indépendant, capable, efficace, compétitif, intelligent, doué) (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).

(Dominance)

12. « Est supérieur à la personne »

Construction de cet item à partir d’un item préexistant dans la littérature :

- « Certains groupes de personnes sont simplement inférieurs à d’autres » (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994).

13. « Domine la personne »

Item inventé

14. « A plus de chance dans la vie que l’autre personne »

Création de cet item sur base de l’item suivant :

- « Certains groupes de personnes sont simplement inférieurs à d’autres » (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994).

Ces items furent mesurés dans le contexte de différentes dynamiques de pouvoir dans chaque scénario : le personnage masculin était successivement comparé aux trois autres personnages féminins pour chaque item de chaque dimension. De cette manière, cela permettait d’éviter la présence éventuelle de variables confondues (statut, dominance, compétence) à la variable « niveau de pouvoir », qui représente la variable d’intérêt dans cette étude.

Les sujets devaient répondre à ces items à la suite de cette consigne :

*« Après la lecture de la situation, pourriez-vous nous dire dans quelle mesure vous pensez que les items suivants s’appliquent à Monsieur A. »*

Voici un exemple des mesures des items évaluant le pouvoir entre le personnage masculin et chacun des trois personnages féminins du scénario :

1. « A un contrôle ou de l'influence sur les revenus de
  - a. Mme N., assistante
  - b. Mme S, collègue directe
  - c. Mme V., directrice
2. A la possibilité de sanctionner
  - a. Mme N., assistante
  - b. Mme S, collègue directe
  - c. Mme V., directrice
3. Peut faire en sorte que les choses soient désagréables pour
  - a. Mme N., assistante
  - b. Mme S, collègue directe
  - c. Mme V., directrice »

### 3.1.2.3. Mesure du caractère harcelant de remarques écrites :

Ensuite, les sujets ont également été invités à évaluer la nature harcelante des différents messages écrits présentés en spécifiant aux sujets que ces remarques étaient écrites et envoyés par un homme envers une femme, ceci afin de mesurer l'évaluation par le sujet du caractère harcelant des différents messages ayant été créés dans le but de représenter différents degrés d'hostilité : neutre, ambigu, ou hostile. Voici un exemple de messages à hostilité croissante :

Message neutre	Message ambigu	Message hostile
« Je me permets de vous dire que je suis content de travailler avec vous, vous êtes très professionnelle. »	« Je tenais à te dire que j'aime beaucoup te regarder bouger. »	« J'adore sentir ton corps bouger contre le mien, ça me fait un de ces effets ! »

Chaque message devait être évalué par le sujet comme suit :

« Le message/l'email : (sur un curseur 0 pas du tout à 100 tout à fait)

1. est neutre
2. est déplacé
3. contient des remarques et commentaires sexuels non-désirés
4. est professionnel
5. est une forme de blague
6. est une forme de « flirt »/drague/séduction ».

Ces items ont été construits en s'inspirant des items suivants :

- « 1) Cela n'était pas vraiment du harcèlement sexuel parce que
  - a) Elle n'a pas perdu son travail
  - b) L'harceleur est un collègue/un étudiant de sa promotion, pas un patron/un professeur

- c) C'était un comportement déplacé juste verbal et pas physique
- 2) Il ne voulait pas faire ça
- 3) Elle l'a voulu ou a aimé cette situation
- 4) Le harcèlement sexuel est un évènement très rare
  - a) Cela n'arrive qu'au femmes dans les domaines dominés par les hommes
  - b) Cela n'arrive qu'aux femmes qui s'habillent ou agissent de manière sexy
  - c) Les hommes qui harcèlent doivent être pervers//laid/séxuellement frustrés
- 5) Ce n'est pas un gros problème
  - a) Cela n'arrive pas très souvent
  - b) Les femmes exagèrent les effets/dommages
  - c) Elle n'a pas perdu son job/grade
  - d) C'est un problème privé, ce n'est pas le problème de la compagnie
  - e) C'est juste un problème inventé par les féministes
- 6) C'est juste du sexe
  - a) C'est juste un flirt innocent/une attirance sexuelle
  - b) C'est naturel/inévitable
  - c) Les commentaires sexuels rendent le travail/l'école plus intéressants
  - d) Les femmes sont juste hypersensibles aux problématiques sexuelles
- 7) Elle l'a demandé
- 8) Les femmes peuvent l'éviter
  - a) En évitant la personne
  - b) En protestant verbalement
  - c) En dénonçant »

*(Longsway, Cortina, & Magley, 2008).*

En conclusion, les scénarii et les messages ont été évalués séparément par les sujets lors du prétest afin d'évaluer la validité du matériel, c'est-à-dire la validité du niveau de pouvoir et la validité du caractère des messages (le degré d'hostilité).

#### 3.1.2.4. Résultats du prétest :

Les résultats du prétest ont été mitigés. D'abord, les données ont montré, comme attendu, trois natures significativement différentes de messages écrits : neutres, ambigus ou hostiles. Aussi, ces résultats nous ont permis de classer les remarques écrites en trois catégories distinctes à hostilité croissante, ce qui était le but recherché afin de créer le test principal. En revanche, les données n'ont pas montré de différences significatives entre les quatre concepts mesurés : statut, dominance, compétence et pouvoir. Ainsi, bien que le pouvoir ressortît quelque peu des données comme étant le concept variant le plus entre les personnages, les résultats n'ont pas pu démontrer que seul le pouvoir était le concept variant significativement : les quatre notions théoriques sont apparues corrélées les unes avec les autres à travers les situations. De ce fait, bien que le pouvoir variait entre le personnage masculin et chacun des trois autres personnages féminins dans chaque scénario, les trois autres concepts semblaient également varier simultanément mais moindrement, du point de vue des sujets. Néanmoins, à la suite du prétest, nous avons créé différentes situations représentant différentes conditions de pouvoir en se basant sur les scénarii prétestés, en prenant en considération le fait que différents aspects pouvaient être perçus par les témoins comme variant au côté du pouvoir à travers les différentes situations. Ces variables confondues éventuelles au sein du test principal furent prises en compte lors des interprétations. Pour conclure, les données du prétest ont permis de tester de manière précise et isolée les types de dynamiques de pouvoir impliquant le personnage masculin et les types de messages qui auront ensuite été utilisés de manière combinée sous forme de situations fictives au sein du test principal de la recherche.

### **3.2. Test :**

#### 3.2.1. Matériel et méthodologie :

##### 3.2.1.1. Critères de sélection des sujets :

La recherche en ligne était adressée à une population tout venant et préférentiellement âgée entre 18 ans et 30 ans.

Lors de la récolte des données, nous avons pu observer un grand nombre de sujets âgés au-delà de 30 ans ayant répondu à l'enquête : les données concernant les sujets entre 18 ans et 60 ans ont été conservées.

##### 3.2.1.2. Création des enquêtes :

Une sélection de trois scénarii prétestés mettant en scène un homme et une femme dans un contexte professionnel fut intégrée à l'expérimentation principale au côté de scénarii créées et testées par des collègues, avec un total de six scénarii différents. La sélection des scénarii et de leurs deux déclinaisons de pouvoir s'est effectuée sur base des moyennes obtenues au prétest : parmi les différents scénarii mettant en scène un homme et trois femmes de positions hiérarchiques différentes, les scénarii montrant les plus hautes différences de moyennes de pouvoir perçu entre le personnage masculin et les personnages féminins par les sujets (c'est-à-dire les scénarii où les sujets percevaient les plus grandes différences de pouvoir entre le personnage masculin et les trois

personnages féminins) furent choisis pour représenter les différentes situations de pouvoir dans la recherche principale. Ensuite, les différents messages écrits représentant les remarques à hostilité croissante exprimées par les auteurs masculins et dirigés vers les femmes (victimes) dans chaque situation du test principal furent choisis selon les moyennes d'hostilité perçue par les sujets dans le prétest : les messages montrant les plus faibles moyennes « d'hostilité » et « d'ambiguïté » et les plus hautes moyennes de « neutralité » furent classés en tant que messages « neutres », tandis que les messages définis par les sujets comme les plus « ambigus » ou comme des « blagues » furent choisis pour représenter les remarques ambiguës, et les messages montrant les plus faibles moyennes de « neutralité » et d'« ambiguïté » et les plus hautes moyennes d'« hostilité » furent choisis pour représenter les remarques des auteurs les plus harcelantes d'un point de vue sexuel dans les situations.

#### 3.2.1.2.1. Manipulation du niveau de pouvoir :

Chacun des six scénarii prétestés et sélectionnés fut décliné en deux situations de pouvoir différentes, c'est-à-dire en deux situations représentant deux types de niveau de pouvoir différent dont dispose le personnage masculin par rapport au personnage féminin, créant deux conditions expérimentales représentant deux niveaux de pouvoir différents de l'auteur masculin (situation avec pouvoir haut ou situation avec pouvoir bas) de harcèlement sexuel : le personnage harcelant (homme, auteur) était hiérarchiquement subordonné ou supérieur à la victime (femme, victime). Ainsi, nous avons créé deux types de situations différentes provenant d'un même scénario. De ce fait, 12 situations différentes au total faisaient partie de l'étude principale.

Voici un exemple de deux situations de pouvoir différentes créées à partir d'un même scénario :

« Situation 1 :

*Monsieur A. est professeur de danse dans le studio de danse fondé par Mme V., ancienne danseuse professionnelle et directrice. »*

« Situation 2 :

*Monsieur A., est professeur de danse. Récemment, Mme. N. a été engagée ; elle est l'assistante de Monsieur A. »*

#### 3.2.1.2.2. Manipulation du degré de harcèlement des messages écrits :

Au sein de chaque situation particulière (type de niveau de pouvoir d'un scénario) était présentée une suite de messages écrits de plus en plus hostiles selon le modèle AA-B-A-B-C-C-B-C-B-C-C (A = neutre, B = Ambigu, C = Harcelant), et envoyés par l'homme (rôle de l'auteur) en destination de la femme (rôle de la victime). Au total, 12 messages écrits distincts à hostilité croissante faisaient partie de chaque situation et étaient présentés les uns à la suite des autres aux sujets (ayant le rôle de témoins des situations de harcèlement sexuel).

#### 3.2.1.2.3. Mesure de la vitesse d'intervention des témoins :

La mesure de la vitesse d'intervention des témoins s'est effectuée via la mesure du nombre de messages écrits acceptés par les sujets ayant le rôle de témoins dans chaque situation.

Effectivement, le sujet devait répondre à un item lui demandant s'il acceptait ou refusait chaque message écrit et envoyé par l'auteur masculin dans chaque situation, en tant que témoin :

- Item de mesure de l'intervention du témoin :

*« En tant que témoin, que décidez-vous de faire face à cet e-mail ?*

- Je permets à Madame X. de recevoir cet e-mail*
- J'empêche cet e-mail d'être réceptionné par Mme X. »*

Ainsi, cette mesure correspond au nombre de messages lus et acceptés par les sujets avant qu'ils ne refusent (intervention des sujets) pour la 1<sup>ère</sup> fois un message écrit. Une fois un message écrit refusé dans une situation, les sujets étaient dirigés vers la situation suivante en faisant l'impasse sur la suite de la série de messages écrits de la situation face à laquelle ils se trouvaient.

3.2.1.2.4. Mesure des perceptions des témoins sur le modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) :

Des mesures des perceptions des sujets au long des trois premières étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) furent mises en place via trois items de mesures proposés aux sujets dans chaque situation :

a) Mesure de la 1<sup>ère</sup> étape du modèle- perception de harcèlement :

- *« Dans quelle mesure estimez-vous que les e-mails envoyés constituent du harcèlement sexuel ? » Sur une échelle de 0 (pas du tout) à 100 (tout à fait).*

Cet item permet d'évaluer le degré auquel la situation est considérée comme représentant du harcèlement sexuel chez le témoin et a été créé à partir d'items déjà existants dans la littérature : « Le comportement était motivé par de l'hostilité envers les personnes d'un groupe différent », « Les remarques étaient entièrement appropriées », « La personne a agi de manière professionnelle », « Les remarques étaient inappropriées », « Les remarques contiennent des préjugés » sur une échelle de 1 (fortement en désaccord), à 7 (fortement d'accord) (Ashburn, Nardo et al. 2014) ; « Est-ce que vous appelleriez cette situation du harcèlement sexuel ? » oui/non (Craig, Henderson, Murphy, 2000) ; « Je pense que ce que l'homme a fait envers la femme est du harcèlement » de 1 (pas du tout) à 5 (énormément) (Craig, Henderson, & Murphy, 2000).

b) Mesure de la 2<sup>ème</sup> étape du modèle- perception de l'urgence :

- *« Dans quelle mesure estimez-vous qu'il était nécessaire d'intervenir immédiatement pour mettre fin à l'envoi d'e-mails ? » Sur une échelle de 0 (pas du tout) à 100 (tout à fait).*

Cet item permet de mesurer le degré d'urgence perçu par le témoin de la situation et a été construit sur base d'items préexistants : « Le comportement a blessé une personne », « quelque chose devrait être fait instantanément afin de mettre fin au comportement », « ce comportement requiert une réponse immédiate » sur une échelle de 1 à 7 (Ashburn, Nardo et al. 2014) ; « A quel point ce conflit est-il sérieux ? » de 1 à 5 (Craig, Henderson, Murphy, 2000), « Je pense que cette



situation est sérieuse », « A l'intérieur d'elle, je pense que la victime ressent du mécontentement » de 1 (pas du tout) à 5 (énormément) (Craig, Henderson, & Murphy, 2000).

c) mesure de la 3<sup>ème</sup> étape du modèle- sentiment de responsabilité d'agir :

- « Dans quelle mesure estimez-vous que c'était de votre responsabilité de stopper l'envoi d'e-mails ? » Sur une échelle de 0 (pas du tout) à 100 (tout à fait).

Cet item a permis d'analyser le sentiment de responsabilité d'agir du témoin et sa construction repose sur des items semblables créés par différents auteurs : « Je me sentirais personnellement responsable de faire quelque chose par rapport à ce comportement », « Ce ne serait pas mon rôle d'agir ou de dire quelque chose », « Je m'attendrais à ce que quelqu'un prenne la responsabilité de faire quelque chose » sur une échelle de 1 à 7 (Ashburn, Nardo et al. 2014) ; « Je pense que la victime mérite ce qui lui est arrivé » de 1 à 5 (Gini, 2008).

#### 3.2.1.2.5. Mesure de la plausibilité des situations expérimentales :

Trois items mesurant la plausibilité de la situation étaient proposés aux sujets dans chaque situation :

- « Dans quelle mesure pensez-vous que cette situation peut être vécue dans la vie de tous les jours ? » (sur un curseur 0 pas du tout à 100 tout à fait) (item numéro 1).
- « Dans quelle mesure pensez-vous que cette situation est vraisemblable ? » (sur un curseur 0 pas du tout à 100 tout à fait) (item numéro 2).
- « Dans quelle mesure pensez-vous que cette situation est vécue par beaucoup de personnes ? » (sur un curseur 0 pas du tout à 100 tout à fait) (item numéro 3).

Ces items ont été créés en s'inspirant des items suivants : « Le harcèlement sexuel est un évènement très rare » ET « Ce n'est pas un gros problème » (Longsway, Cortina, & Magley, 2008).

#### 3.2.1.2.6. Mesure du niveau individuel de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) :

L'Ambivalent Sexism Inventory (ASI) (Glick & Fiske, 1996) traduite et validée en français, l'Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) fut utilisée : à la fin de l'enquête, les sujets ont été invités à répondre à cette échelle comportant 22 items et évaluant la tendance individuelle au sexisme et à l'adhérence aux rôles traditionnels des genres. Chaque item était construit sur une échelle de Likert à 5 points : 0 = Pas du tout d'accord, 1 = Plutôt en désaccord, 2 = Légèrement pas d'accord, 3 = Légèrement d'accord, 4 = Plutôt d'accord, 5 = Tout à fait d'accord.

Les scores de fidélité pour la version anglaise de l'échelle (ASI) étaient bons : elle démontrait un alpha de Cronbach situé entre 0.83 et 0.92 pour l'échelle totale, un alpha de Cronbach situé entre 0.80 et 0.92 pour la sous échelle de Sexisme Hostile (SH), et un alpha de Cronbach situé entre 0.73 et

0.85 pour la sous-échelle de Sexisme Bienveillant (SB) (Glick & Fiske, 1996). En outre, les qualités psychométriques de la version française de l'échelle, l'Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) furent démontrées (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006).

Les instructions données aux sujets quant à la passation de ce questionnaire furent celles-ci :

*« Vous trouverez, ci-après, une série d'affirmations concernant les hommes et les femmes et les relations qu'ils/elles peuvent entretenir dans notre société. Indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord avec chacun des énoncés suivants. »*

3.2.1.2.7. Mesure du niveau individuel d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) :

La version longue de l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale validée en français (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) fut utilisée : les sujets devaient répondre aux items constituant cette échelle à la fin de l'enquête, destinés à mesurer l'adhérence personnelle de chaque individu à la dominance sociale. Cette échelle comporte 16 items. Chaque item était mesuré sur base d'une échelle de Likert à 7 points : 1 = Pas du tout d'accord, 2 = En désaccord, 3 = Légèrement pas d'accord, 4 = Neutre, 5 = Légèrement d'accord, 6 = D'accord, 7 = Tout à fait d'accord.

La consistance interne de l'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) est satisfaisante : le coefficient de fidélité varie entre 0.80 (avec 10 items au lieu de 16 items) et 0.88.

Les instructions données aux sujets quant à la passation de ce questionnaire furent celles-ci :

*« Voici une série de questions auxquelles nous vous demandons de répondre avec soin et le plus spontanément possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. La meilleure réponse est celle qui correspond à ce que vous pensez vraiment. Assurez-vous que vous répondez à toutes les questions même si vous n'êtes pas certain de votre réponse. Sachez aussi que nous garantissons l'anonymat et la confidentialité de vos réponses qui ne seront utilisées qu'à des fins statistiques. Les résultats seront analysés par groupe et non sur une base individuel. »*

3.2.1.3. Présentation des enquêtes :

3.2.1.3.1. Les versions de l'enquête :

L'enquête fut diffusée en ligne sur les réseaux sociaux par le biais de quatre versions différentes. En effet, chaque sujet devait répondre à un seul type de situation (type de niveau de pouvoir de l'auteur : haut ou bas) de chaque scénario. Ainsi, deux versions d'enquêtes ont été créées. De plus, afin de s'assurer que les situations ne seraient pas influencées par leur ordre de présentation, un contrebalancement des situations au sein des enquêtes fut mis en place, créant deux versions supplémentaires de l'enquête. Au total, quatre versions distinctes de l'enquêtes contenant chacune six situations différentes furent créées :

<b>H1</b>	<b>B2</b>	<b>H3</b>	<b>B4</b>	<b>H5</b>	<b>B6</b>
<b>B1</b>	<b>H2</b>	<b>B3</b>	<b>H4</b>	<b>B5</b>	<b>H6</b>
<b>B4</b>	<b>H5</b>	<b>B6</b>	<b>H1</b>	<b>B2</b>	<b>H3</b>
<b>H4</b>	<b>B5</b>	<b>H6</b>	<b>B1</b>	<b>H2</b>	<b>B3</b>

Un lien informatique unique a été diffusé sur les réseaux sociaux, donnant lieu à une seule de ces quatre enquêtes de manière aléatoire lorsque le sujet appuyait sur le lien. Par conséquent, chaque sujet fut amené à répondre à une seule des quatre versions de l'enquête. En procédant de cette manière, nous avons pour but de créer une randomisation environ équivalente des sujets à travers les quatre questionnaires construits. Pour résumé, chaque version d'enquête contenait chacune un seul type de situation de pouvoir (pouvoir haut ou bas de l'auteur) par scénario, menant à six situations différentes présentées aux sujets par enquête. De plus, l'ordre de ces situations fut balancé entre les enquêtes. Aussi, les sujets ont fait la passation d'une seule version d'enquête et ont donc répondu à six situations différentes dans un ordre différent.

#### 3.2.1.3.2. Passation des enquêtes (exemples en annexe) :

Tout d'abord, les données démographiques des sujets concernant l'âge, le sexe, l'état civil, le statut économique, le nombre d'enfants, et le plus haut diplôme obtenu furent recueillies. De plus, le sujet devait répondre à un consentement éclairé.

Ensuite, le sujet était amené à prendre connaissance de la consigne de l'enquête :

*« Dans cette enquête, nous vous soumettrons plusieurs situations dans lesquelles des messages sont envoyés par un homme à une femme avec laquelle il travaille. Certains messages et/ou situations pourraient vous paraître similaires, mais nous souhaiterions que vous les lisiez avec attention.*

*En tant que témoin, vous pourrez permettre à la femme de recevoir le message que l'homme lui a écrit, ou vous pourrez décider de stopper l'échange entre les deux personnes quand vous considérerez que cela suffit. De plus, nous vous demanderons d'évaluer chaque situation/message sur plusieurs critères. Il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse, nous aimerions simplement connaître votre ressenti personnel.*

*Attention, il sera nécessaire de répondre à toutes les questions avant de pouvoir passer à la situation suivante. Il n'est également pas possible d'effectuer de retour en arrière une fois la situation validée. »*

Après avoir lu la consigne, les sujets commençaient le questionnaire. D'abord, les sujets ont visualisé les différentes situations les unes après les autres. Pour chaque enquête et au sein de chaque situation mettant en scène un auteur masculin et une victime féminine dans le domaine professionnel, les sujets ont fait face à la série de messages écrits (e-mails) envoyés par l'homme et destinés à la femme, ces messages augmentant en termes d'hostilité (remarques neutres, ambiguës, ou hostiles). Pour chaque message de chaque situation, le sujet devait répondre à l'item lui demandant s'il acceptait ou refusait ce message, en tant que témoin.

En outre, à chaque fois qu'un message au sein d'une situation était refusé par le témoin, ce message était suivi des items de mesures analysant les trois premières étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) relatives à la perception du sujet, ayant le rôle de témoin, par rapport à la situation. Le sujet avait accès à ces trois items de mesure *si et seulement s'il avait refusé le message écrit*. S'il avait accepté le message, le sujet était amené directement vers le message écrit suivant. A la suite des items mesurant les trois premières étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) après le message refusé, le sujet était amené à répondre aux trois items mesurant la plausibilité de la situation particulière. Après avoir répondu à ces six items, le sujet passait à la situation suivante, sans lire les messages écrits suivants faisant partie de la situation à laquelle il faisait face. Ainsi, dès que le sujet refusait un message écrit dans chaque situation, il était redirigé vers les trois items mesurant les étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) en premier lieu, et puis vers les trois items mesurant la plausibilité dans un second temps. Après avoir répondu à ces six items, il passait alors directement à la situation suivante. Dans le cas où le sujet acceptait chaque messages écrit jusqu'au 12<sup>ème</sup> message faisant partie de la situation, il était alors amené à répondre aux six items de mesure juste après ce dernier message écrit, avant de passer à la lecture de la situation suivante.

Lorsque le sujet a eu répondu à toutes les situations (c'est-à dire aux six situations différentes) de son enquête, il fut amené à répondre aux deux questionnaires présentés en fin d'enquête, l'échelle d'ODS et l'ESA. Le sujet devait d'abord répondre aux items de l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004). Il est important de mentionner qu'à la suite d'une erreur lors de l'encodage des enquêtes, seulement deux versions des enquêtes comportaient une échelle d'ODS à 16 items tandis que les échelles d'ODS encodées dans les deux autres versions ne contenaient que 15 items (l'item 16 était manquant). Dès lors, la moitié des sujets ont répondu à 16 items alors que l'autre moitié n'a pu répondre qu'à 15 items, cette erreur fut prise en compte dans les données. Enfin, les sujets ont passé l'Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006).

Pour terminer, une page de débriefing était présentée aux participants à la fin de l'enquête afin de leur expliquer le but de la recherche.

#### 3.2.1.4. Statistiques descriptives :

##### 3.2.1.4.1. Echantillon total :

Les sujets de l'étude consistent en un échantillon total constitué de sujets tout venant âgés entre 19 et 58 ans. L'échantillon total est constitué de 143 sujets, après le retrait de quelques sujets en raison de réponses aberrantes ou incomplètes et en raison d'un âge supérieur à 60 ans<sup>1</sup>. Si l'on

---

<sup>1</sup> Etant donné que les deux premiers messages écrits présentés dans les situations étaient des messages neutres, les réponses des sujets impliquant 0 ou 1 message écrit accepté furent retirées des données. En revanche, 2 messages écrits acceptés par les sujets signifie qu'ils ont refusé le 1<sup>er</sup> message ambigu, ce qui est cohérent avec le but de cette étude et les réponses des sujets impliquant 2 messages acceptés étaient très fréquentes parmi les données. Dès lors, ces réponses (2 messages écrits acceptés) furent maintenues dans les données afin de favoriser la puissance et la précision des traitements statistiques concernant les hypothèses de recherche.

considère le nombre de sujets par enquête, 35 sujets ont répondu à la 1<sup>ère</sup> version de l'enquête, 37 sujets ont passé la 2<sup>ème</sup> version, 29 sujets ont répondu à la 3<sup>ème</sup> version, et 42 sujets ont passé la 4<sup>ème</sup> version de l'enquête. Au sein de cet échantillon total, se trouvent une majorité de sujets féminins (77,62 % de l'échantillon total) et une minorité de sujets masculins (20,97 % de l'échantillon total). La majorité des sujets sont célibataires (65,73 % des sujets de l'échantillon) et n'ont aucun enfant (84,61 % de l'échantillon). Le diplôme dont les sujets disposent le plus régulièrement est le bachelier (52,44 % des sujets de l'échantillon). D'ailleurs, beaucoup des sujets de l'échantillon sont des étudiants (43,35 % de l'échantillon). Le type d'emploi majoritairement occupé par les sujets dans la vie active est la position d'employé (30,76 % des sujets de l'échantillon). Plus précisément, en raison du contrebalancement des situations expérimentales, deux échantillons différents ont résulté des enquêtes. Ces deux échantillons composent l'échantillon total et présentent des données similaires.

#### 3.2.1.4.2. Echantillon numéro 1 :

Cet échantillon se compose de 64 sujets, après le retrait de quatre sujets ayant répondu de manière incomplète au questionnaire, le retrait d'un sujet dont les réponses étaient aberrantes, et le retrait d'un sujet en raison de son âge dépassant les 60 ans. Cet échantillon correspond aux enquêtes 1 et 3 :

La grande majorité des sujets de cet échantillon sont des sujets féminins :

Fréquences de Sexe

Modalités	Quantités	% du Total	% cumulés
Femme	49	76.6 %	76.6 %
Homme	15	23.4 %	100.0 %

En outre, la moyenne d'âge des participants est de 27 ans ( $M = 27.8$  et  $S = 8.46$ ). Toutefois, la distribution n'est pas normale et il est donc intéressant de considérer le mode de la variable, égale à 23 ans :

Statistiques descriptives

	Version	Enfants	Diplôme	Eco	Age	Satutcivil	Sexe
N	64	64	64	64	64	64	64
Manquants	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne					27.8		
Médiane					25.0		
Mode					23.0		
Ecart-type					8.46		
Variance					71.6		

#### Statistiques descriptives

	Version	Enfants	Diplôme	Eco	Age	Satutcivil	Sexe
Minimum					20		
Maximum					58		
W de Shapiro-Wilk					0.696		
Valeur p de Shapiro-Wilk					< .001		

Finalement, la majorité des sujets de l'échantillon est célibataire et n'a pas d'enfant. De plus, les sujets sont majoritairement étudiants ou employés et détiennent un bachelier.

#### 3.2.1.4.3. Echantillon numéro 2 :

Cet échantillon est constitué de 79 sujets, après le retrait d'un sujet présentant des réponses aberrantes et le retrait d'un sujet dont l'âge dépassait 60 ans. Cet échantillon correspond aux enquêtes 2 et 4 :

Les participants sont majoritairement de sexe féminin :

#### Fréquences de Sexe

Modalités	Quantités	% du Total	% cumulés
Autre	2	2.5 %	2.5 %
Femme	62	78.5 %	81.0 %
Homme	15	19.0 %	100.0 %

L'âge des sujets est en moyenne égale à 27 ans ( $M = 27.1$  et  $S = 7.04$ ) et est représenté par un mode égal à 24 ans :

#### Statistiques descriptives

	Version	Eco	Diplôme	Enfants	Age	Statutcivil	Sexe
N	79	79	79	79	79	79	79
Manquants	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne					27.1		
Médiane					24		
Mode					24.0		
Ecart-type					7.04		
Variance					49.6		
Minimum					19		
Maximum					52		

	Version	Eco	Diplôme	Enfants	Age	Statut civ	Sexe
W de Shapiro-Wilk					0.755		
Valeur p de Shapiro-Wilk					< .001		

En outre, les sujets sont en majorité célibataires et sans enfant et sont majoritairement des étudiants ou des employés. Enfin, la majorité des sujets a acquis un bachelier.

### 3.2.2. Procédure :

#### 3.2.2.1. Variables en présence :

*Plusieurs variables d'intérêt ressortent :*

- *La vitesse d'intervention des sujets*, opérationnalisée par *le nombre de messages écrits acceptés par les sujets* dans chaque situation expérimentale = Variable Dépendante (VD) continue.
- *Le niveau de pouvoir* (situations avec pouvoir de l'auteur supérieur ou inférieur à la victime) représentant les conditions expérimentales manipulées = Variable Indépendante (VI) nominale dichotomique par rapport au nombre de messages écrits acceptés par les sujets.
- *Les scores des sujets aux trois premières étapes du modèle CPR* (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) (degré de perception du harcèlement, degré de perception d'une urgence, et degré du sentiment de responsabilité personnelle d'agir) = Variables Indépendantes (VI) continues par rapport au nombre de messages acceptés par les sujets.
- *Les trois variables mesurant la plausibilité des situations* = Variables Indépendantes continues (VI).
- *Les scores personnels des sujets sur l'ESA* (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) = Variable Indépendante (VI) continue par rapport au nombre de messages acceptés par les sujets.
- *Les scores personnels des sujets à l'échelle d'ODS* (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) = Variable Indépendante (VI) continue par rapport au nombre de messages acceptés par les sujets.

### 3.2.2.2. Statistiques inférentielles :

Les traitements statistiques ont été effectués sur base d'un seuil de significativité  $p < 0.05$  sur le logiciel *Jamovi*.

#### 3.2.2.2.1. Echantillon numéro 1 :

##### 3.2.2.2.1.1. Tests de fiabilité :

###### a) Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) :

L'échelle totale (22 items) montre une très bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.93 > 0.90$ , mettant en évidence une excellente cohérence interne.

En ce qui concerne les sous-échelles de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006), la sous-échelle « Sexisme Bienveillant » (SB) démontre une très bonne fidélité grâce à un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.85 > 0.80$ . Les sous-dimensions constituant la sous-échelle du Sexisme Bienveillant (SB) montre des bonnes consistances internes, avec  $\alpha = 0.72$  pour la sous-dimension « Protection Paternaliste » (PP),  $\alpha = 0.78$  pour la sous-dimension « Intimité Hétérosexuelle » (IH) et  $\alpha = 0.64$  pour la sous-dimension « Différentiation Complémentaire de Genre » (DCG).

Finalement, la sous-échelle mesurant le Sexisme Hostile (SH), démontre une excellente consistance interne avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.90$ .

###### b) Echelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Duarte, 2004) :

L'échelle totale (15 items) d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) démontre une bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.78 > 0.70$  mettant en évidence une bonne cohérence interne.

En outre, afin de s'assurer que l'item manquant (item 16) dans l'étude n'a pas diminué de manière significative la fidélité de l'échelle à 15 items, cet alpha fut comparé à l'alpha de Cronbach calculé à partir de l'échelle d'ODS à 16 items à laquelle la moitié des sujets de l'échantillon avait répondu. Cet alpha calculé ( $\alpha = 0.79$ ) est fort semblable à l'alpha de Cronbach obtenu pour l'échelle totale à 15 items.

En ce qui concerne les deux sous-échelles de l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004), la sous-échelle « Dominance Basée sur les Groupes » (DBG) montre un alpha de Cronbach faible avec  $\alpha = 0.46$ , démontrant une faible consistance interne pour cette sous-échelle. Cette sous-échelle repose normalement sur l'item 16, manquant dans cette étude, ce qui a pu impacter la fidélité de cette sous-échelle. En effet, la fidélité ( $\alpha = 0.58$ ) de cette sous-échelle lorsque l'item 16 est présent dans le questionnaire (pour la moitié des sujets) est toujours faible mais plus élevée que celle obtenue dans cette recherche.

La sous-échelle correspondant à l'« Opposition à l'Egalité » (OEG) montre une bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.73 > 0.70$  :



En conclusion, la fidélité de l'échelle totale d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) à 15 items dans cette recherche est très similaire à celle obtenue pour l'échelle totale d'ODS à 16 items (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004). Une statistique (voir en annexe) fut également calculée afin d'analyser la fidélité prédite de l'échelle totale d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) si l'item 16 n'est pas utilisé et a démontré une fiabilité proche de celle obtenue dans cette recherche. Dès lors, ces données indiquent que l'item manquant ne semble pas avoir impacté la consistance interne de l'échelle totale d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) dans cette recherche. Néanmoins, il est toutefois opportun de souligner que la sous-échelle comportant normalement l'item 16, la sous-échelle « DBG », semble montrer une fidélité quelque peu diminuée par l'absence de l'item 16, bien que la fidélité de cette sous-échelle soit également faible lorsqu'elle est calculée sur base des 16 items.

### 3.2.2.2.1.2. Test de la plausibilité :

Les moyennes des items de mesures liés à la plausibilité apparaissent relativement bonnes, avec une moyenne générale de plausibilité égale à 69,06 sur une échelle de 0 à 100 :

Statistiques descriptives

	<b>Plausibilité 1*</b>	<b>Plausibilité 2*</b>	<b>Plausibilité 3*</b>
N	384	384	384
Manquants	0	0	0
Moyenne	69.8	72.0	65.4
Médiane	74.0	75.0	70.0
Mode	100	100	100
Ecart-type	7.7	28.0	27.7
Variance	767	787	766
Minimum	1	0	1
Maximum	100	100	100

*\*Plausibilité 1 = item numéro 1 mesurant la plausibilité (voir dans la partie « Matériel et méthodologie »)*

*\*Plausibilité 2 = item numéro 2 mesurant la plausibilité*

*\*Plausibilité 3 = item numéro 3 mesurant la plausibilité*

Par conséquent, nous pouvons conclure que les différentes situations proposées dans cette étude étaient plausibles du point de vue des participants.

#### 3.2.2.2.1.3. Mesure de la vitesse d'intervention des témoins :

Les témoins acceptent en moyenne 2 messages ( $M = 2.65$  et  $S = 1.16$ ), ce qui signifie qu'ils décident en moyenne de refuser les messages écrits par l'auteur et envoyés à la victime à partir du 3<sup>ème</sup> message, correspondant au 1<sup>er</sup> message ambigu dans les situations (tableaux statistiques en annexe).

#### 3.2.2.2.1.4. Mesure du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (ESA) :

La moyenne des sujets sur l'échelle totale (SA) de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) est de 26.7 ( $M = 26.7$  et  $S = 20.1$ ), ce qui équivaut à 1,33 sur l'échelle de Likert de 0 à 5 points, un score que nous pouvons considérer comme faible : les sujets de l'échantillon démontrent en moyenne un faible niveau de Sexisme Ambivalent (SA) (tableaux statistiques en annexe).

La moyenne des sujets sur la sous-échelle de Sexisme Bienveillant (SB) est de 12,8 ( $M = 12.8$  et  $S = 10.0$ ) correspondant à 0.64 sur l'échelle de Likert à 5 points : les sujets de l'échantillon ont en moyenne un très faible niveau de Sexisme Bienveillant (SB) (tableaux statistiques en annexe).

La moyenne des sujets sur la sous-échelle de Sexisme Hostile (SH) est de 14,0 ( $M = 14.0$  et  $S = 11.5$ ) correspondant à 0.70 sur l'échelle de Likert à 5 points : les sujets de l'échantillon ont en moyenne un très faible niveau de Sexisme Hostile (SH) (tableaux statistiques en annexe).

#### 3.2.2.2.1.5. Mesure du niveau d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) :

La moyenne des scores d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) des témoins est égale à 40,8 ( $M = 40.8$  et  $S = 12.2$ ), ce qui correspond à 2,85 sur l'échelle de Likert de 1 à 7 : les sujets de l'échantillon se montrent en moyenne peu orientés vers la dominance sociale (tableaux statistiques en annexes).

#### 3.2.2.2.1.6. Modèles mixtes linéaires :

Plusieurs modèles explicatifs furent analysés grâce aux modèles mixtes linéaires afin de tester les différentes hypothèses de l'étude :

a) *Hypothèse 1* : La moyenne des messages écrits acceptés par les sujets sera plus faible lorsque l'auteur masculin est hiérarchiquement supérieur (condition de pouvoir haut) à la victime féminine que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur :

- L'effet du pouvoir sur le nombre de messages autorisés est significatif ( $p = 0.01$  et  $b = 0.30$ ) : selon ces données, le niveau de pouvoir de l'auteur influence de manière significative la moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins. Effectivement, lorsque le niveau de pouvoir de l'auteur est supérieur à la victime, les sujets acceptent en moyenne 0.30 messages de plus que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur.

*Les résultats contredisent l'hypothèse 1* : selon ces données, les témoins interviennent moins rapidement lorsque l'auteur occupe une position supérieure que lorsqu'il est hiérarchiquement inférieur à la victime.

*b) Hypothèse 2 : Plus les situations sont reconnues comme représentant du harcèlement sexuel par les sujets, ou plus les situations sont évaluées comme urgentes par les sujets, ou plus les sujets ressentent une responsabilité d'agir face aux situations, plus la moyenne des messages écrits acceptés par les sujets sera faible.*

- L'effet de la perception du caractère harcelant de la situation sur le nombre de messages acceptés est significatif ( $p = 0.02$  et  $b = 0.005$ ) : les données indiquent que lorsque la perception de harcèlement augmente d'une unité, la moyenne du nombre de messages acceptés augmente de 0.005. *Ces résultats vont à l'encontre de l'hypothèse 2 : plus les témoins perçoivent la situation comme harcelante, plus ils prennent de temps à intervenir.*
- L'effet de la perception d'urgence sur le nombre de messages acceptés n'est pas significatif ( $p = 0.06$  et  $b = 0.005$ ) : selon ces données, le degré d'urgence perçu par les témoins dans une situation n'influence pas leur vitesse d'intervention. En effet, la moyenne du nombre de messages écrits acceptés par les sujets est statistiquement similaire selon le niveau de perception d'urgence. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 2 : les témoins ne semblent pas intervenir plus rapidement s'ils perçoivent la situation comme plus urgente.*
- L'effet du sentiment de responsabilité d'agir sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.57$  et  $b = 0.001$ ) : le degré de responsabilité personnelle d'agir ressentie par les témoins n'influence pas leur vitesse d'intervention. *L'hypothèse 2 selon laquelle plus les témoins se sentent personnellement responsables d'intervenir plus ils interviennent rapidement face à la situation n'est donc pas confirmée par ces résultats.*

*c) Hypothèse 3 : Il existe une interaction entre le niveau de pouvoir de l'auteur et chacune des trois premières perceptions du modèle CPR (harcèlement, urgence, et responsabilité personnelle) sur le nombre de messages acceptés par les sujets : une plus grande perception de harcèlement, ou une plus grande perception d'urgence, ou un plus grand sentiment de responsabilité pousseront le témoin à intervenir d'autant plus rapidement lorsque l'auteur occupe une position hiérarchique supérieure que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur à la victime.*

- L'effet d'interaction entre la perception de harcèlement et le niveau de pouvoir de l'auteur sur le nombre de messages acceptés par les témoins est non significatif ( $p = 0.54$  et  $b = 0.002$ ) : l'effet de la perception de harcèlement sur la vitesse d'intervention des témoins est similaire en fonction du niveau de pouvoir de l'auteur. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés en fonction du degré de perception de harcèlement ne diffère pas significativement selon que l'auteur est hiérarchiquement supérieur ou inférieur à la victime. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 3 selon laquelle la perception de harcèlement amène d'autant plus les témoins à intervenir rapidement si l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime que lorsqu'il occupe une position hiérarchique inférieure.*
- L'effet d'interaction entre la perception d'urgence et le niveau de pouvoir de l'auteur est non significatif ( $p = 0.44$  et  $b = 0.003$ ) : l'effet du degré d'urgence perçu sur la vitesse d'intervention des témoins est similaire selon le niveau de pouvoir de l'auteur. Effectivement, la moyenne du nombre de messages acceptés en fonction du degré de perception d'urgence ne diffère pas significativement selon que l'auteur est hiérarchiquement supérieur ou inférieur à la victime. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 3 selon laquelle la perception d'urgence amène d'autant*

plus les témoins à intervenir rapidement si l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime que lorsqu'il occupe une position hiérarchique inférieure.

- L'effet d'interaction entre le sentiment de responsabilité et le niveau de pouvoir de l'auteur est non significatif ( $p = 0.31$  et  $b = 0.003$ ) : l'effet du degré de responsabilité personnelle ressentie sur la vitesse d'intervention des témoins est similaire selon le niveau de pouvoir de l'auteur. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés en fonction du degré du sentiment de responsabilité ne diffère pas significativement selon que l'auteur est hiérarchiquement supérieur ou inférieur à la victime. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 3* selon laquelle le sentiment de responsabilité personnelle amène d'autant plus les témoins à intervenir rapidement si l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime que lorsqu'il occupe une position hiérarchique inférieure.

*d) Hypothèse 4 : La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les sujets démontrant les plus faibles scores de Sexisme Ambivalent (SA) sur l'ESA par rapport aux sujets ayant les plus hauts scores de Sexisme Ambivalent (SA) sur l'ESA.*

- L'effet du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.08$  et  $b = - 0.005$ ) : selon ces données, le niveau de Sexisme Ambivalent (SA) des témoins n'impacte pas leur vitesse d'intervention. Effectivement, la moyenne du nombre de messages acceptés est statistiquement similaire en fonction du score de Sexisme Ambivalent (SA) des témoins.

*L'hypothèse 4* selon laquelle les témoins les moins sexistes ambivalents accepteront moins de messages écrits que les témoins les plus sexistes ambivalents *n'est donc pas soutenue par ces résultats* : les témoins semblent intervenir à la même vitesse face à la situation quel que soit leur niveau de Sexisme Ambivalent (SA) sur l'ESA, ce qui indique que les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Ambivalent (SA) n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores de Sexisme Ambivalent (SA).

*e) Hypothèse 5 : La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les sujets ayant les plus faibles scores de Sexisme Bienveillant (SB) sur l'ESA par rapport aux sujets montrant les plus hauts scores de Sexisme Bienveillant (SB) sur l'ESA.*

- L'effet du niveau personnel de Sexisme Bienveillant (SB) des témoins sur le nombre de messages acceptés est significatif ( $p = 0.01$  et  $b = - 0.01$ ) : selon ces données, si le niveau de Sexisme Bienveillant (SB) des témoins augmente d'une unité, la moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins diminue de 0.01.

*L'hypothèse 5* selon laquelle les témoins les moins sexistes bienveillants accepteront moins de messages écrits que les témoins les plus sexistes bienveillants *est confirmée par ces résultats* : les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Bienveillant (SB) interviennent plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores de Sexisme Bienveillant (SB).

*f) Hypothèse 6 : La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Hostile (SH) sur l'ESA par rapport aux sujets ayant les plus hauts scores de Sexisme Hostile (SH) sur l'ESA :*

- L'effet du niveau personnel de Sexisme Hostile (SH) des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.40$  et  $b = -0.004$ ) : selon ces données, le niveau de Sexisme Hostile (SH) des témoins n'impacte pas leur vitesse d'intervention. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés est statistiquement similaire en fonction du score de Sexisme Hostile (SH) des témoins.

*L'hypothèse 6 selon laquelle les témoins les moins sexistes hostiles accepteront moins de messages écrits que les témoins les plus sexistes hostiles n'est pas confirmée par ces résultats* : les témoins interviennent à une vitesse similaire selon leur niveau de Sexisme Hostile (SH), signifiant que les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Hostile (SH) n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores de Sexisme Hostile (SH).

*g) Hypothèse 7 : La moyenne des messages acceptés sera moindre chez les sujets démontrant des plus faibles scores d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS), comparativement à la moyenne des messages acceptés observée chez les sujets ayant de plus hauts scores sur l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS).*

- L'effet du niveau personnel d'ODS des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.71$  et  $b = -0.002$ ) : ces données indiquent que le niveau personnel d'ODS des témoins n'influence pas leur vitesse d'intervention face à la situation. Effectivement, la moyenne du nombre de messages acceptés est statistiquement similaire en fonction du score d'ODS des témoins.

*Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 7 selon laquelle les témoins les moins orientés vers la dominance sociale accepteront moins de messages écrits que les personnes les plus orientés vers la dominance sociale* : les témoins interviennent à une vitesse similaire face aux situations selon leur niveau d'ODS, ce qui signifie que les témoins ayant les plus faibles scores d'ODS n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores d'ODS.

*h) Hypothèse 8 : La moyenne des messages acceptés sera moindre chez les sujets féminins par rapport à celle des sujets masculins.*

- L'effet du sexe des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.13$  et  $b = -0.22$ ) : selon ces données, le sexe des témoins n'influence pas leur vitesse d'intervention. En effet, les hommes et les femmes acceptent en moyenne un nombre de messages similaire.

*Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 8 selon laquelle les femmes interviendront plus rapidement que les hommes* : La moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins féminins est statistiquement similaire à celle des témoins masculins, indiquant que les femmes et les hommes interviennent à une vitesse semblable.

#### 3.2.2.2.2. Echantillon numéro 2 :

##### 3.2.2.2.2.1. Tests de fiabilité :

###### a) Echelle de Sexisme Ambivalent (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) :

L'échelle totale démontre une très bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.92 > 0.90$ , montrant une excellente cohérence interne.

En outre, la sous-échelle du Sexisme Bienveillant (SB) de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) apparaît également très fidèle, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.88 > 0.80$ . Les sous-dimensions faisant partie de la sous-échelle du Sexisme Bienveillant (SB) montrent des bonnes fidélités également, avec un  $\alpha = 0.68$  pour la sous-dimension « Protection Paternaliste » (PP), avec un  $\alpha = 0.84$  pour la sous-dimension « Intimité Hétérosexuelle » (IH), et avec un  $\alpha = 0.72$  pour la sous-dimension « Différentiation Complémentaire de Genre » (DCG).

Enfin, la sous-échelle du Sexisme Hostile (SH), montre une excellente fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.93 > 0.90$ .

###### a) Echelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) :

L'échelle totale (15 items) démontre une bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.80$ . En outre, afin de vérifier l'impact de l'item manquant (item 16) sur la fidélité totale de l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004), cet alpha de Cronbach fut comparé à celui obtenu ( $\alpha = 0.86$ ) pour l'échelle d'ODS à 16 items à laquelle la moitié des sujets de l'échantillon avait répondu. Les deux alphas de Cronbach apparaissent semblables.

La sous-échelle « DBG » de l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) montre une bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.74 > 0.70$ . Cet alpha de Cronbach apparaît similaire à celui obtenu ( $\alpha = 0.78$ ) pour la sous-échelle « DBG » lorsqu'il est calculé sur base des 16 items (pour la moitié des sujets).

La fidélité de la sous-échelle « OEG » démontre une bonne fidélité, avec un alpha de Cronbach  $\alpha = 0.74 > 0.70$ .

En conclusion, l'échelle totale d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) à 15 items utilisée dans cette étude montre une fidélité totale proche de celle obtenue pour l'échelle totale d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) à 16 items ou de la prédiction de sa fidélité si l'item 16 est manquant (voir tableaux statistiques en annexe), bien que moindre, ce qui signifie que l'item 16 manquant n'a pas significativement impacté la consistance interne de l'échelle totale. De plus, l'item manquant (item 16) dans cette recherche ne semble pas avoir eu d'impact significatif sur la fidélité de la sous-échelle de l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) comportant habituellement l'item 16, la sous-échelle « DBG ».

### 3.2.2.2.2. Test de la plausibilité :

Les moyennes des items évaluant la plausibilité des situations apparaissent bonnes, avec une moyenne générale de plausibilité égale à 71,56 sur une échelle entre 0 et 100 :

Statistiques descriptives

	Plausibilité 1*	Plausibilité 2*	Plausibilité 3*
N	474	474	474
Manquants	0	0	0
Moyenne	71.8	73.3	69.6
Médiane	77.0	77.0	75.0
Mode	100	100	100
Ecart-type	26.2	25.7	27.4
Variance	686	661	750
Minimum	1	1	1
Maximum	100	100	100

*\*Plausibilité 1 = item numéro 1 mesurant la plausibilité (voir dans la partie « Matériel et méthodologie »)*

*\*Plausibilité 2 = item numéro 2 mesurant la plausibilité*

*\*Plausibilité 3 = item numéro 3 mesurant la plausibilité*

Nous pouvons dès lors considérer que les différentes situations fictives dans cette étude représentaient fidèlement la réalité.

### 3.2.2.2.3. Mesure de la vitesse d'intervention des témoins :

En moyenne, les sujets acceptent deux messages ( $M = 2.72$  et  $S = 1.63$ ), ce qui signifie qu'ils décident majoritairement de refuser le 3<sup>ème</sup> message, qui est un message ambigu (tableaux statistiques en annexe).

### 3.2.2.2.4. Mesure du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) :

Le niveau de Sexisme Ambivalent (SA) moyen des sujets de l'échantillon est de 25.1 ( $M = 25.1$  et  $S = 18.5$ ), ce qui correspond à 1,25 sur l'échelle de Likert de 0 à 5. Les sujets de cet échantillon semblent donc avoir un faible niveau de sexisme (tableaux statistiques en annexe).

Le niveau moyen de Sexisme Bienveillant (SB) des sujets est de 11,6 ( $M = 11.6$  et  $S = 9.82$ ) correspondant à 0,58 sur l'échelle de Likert à 5 points : les sujets de l'échantillon démontrent en moyenne un très faible niveau de Sexisme Bienveillant (SB) (tableaux statistiques en annexe).

Le niveau moyen de Sexisme Hostile (SH) des sujets est de 13,5 ( $M = 13.5$  et  $S = 11.6$ ), ce qui équivaut à 0,67 sur l'échelle de Likert à 5 points : les sujets de l'échantillon démontrent en moyenne un très faible niveau de Sexisme Hostile (SH) (tableaux statistiques en annexe).

#### 3.2.2.2.5. Mesure du niveau individuel d'Orientation à la Dominance (ODS) :

La moyenne du niveau d'ODS des sujets est égale à 39,6 ( $M = 39.6$  et  $S = 13.4$ ), ce qui correspond à 2,77 sur l'échelle de Likert de 1 à 7. Les sujets de cet échantillon semblent donc avoir un faible niveau d'Orientation à la Dominance Sociale (tableaux statistiques en annexe).

#### 3.2.2.2.6. Modèles mixtes linéaires :

Plusieurs modèles explicatifs ont été analysés afin de tester les différentes hypothèses de recherche :

a) Hypothèse 1 : *La moyenne des messages écrits acceptés par les sujets sera plus faible lorsque l'auteur masculin est hiérarchiquement supérieur (condition de pouvoir haut) à la victime féminine que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur :*

- L'effet du niveau de pouvoir de l'auteur sur le nombre de messages acceptés par les témoins est non significatif ( $p = 0.06$  et  $b = -0.29$ ) : selon ces données, le niveau de pouvoir de l'auteur ne semble pas influencer la moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins est statistiquement similaire selon les niveaux de pouvoir de l'auteur.

*Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 1* : les témoins n'interviennent pas plus rapidement lorsque l'auteur occupe une position supérieure que lorsqu'il est hiérarchiquement inférieur à la victime.

b) Hypothèse 2 : *Plus les situations sont reconnues comme représentant du harcèlement sexuel par les sujets, ou plus les situations sont évaluées comme urgentes par les sujets, ou plus les sujets ressentent une responsabilité d'agir face aux situations, plus la moyenne des messages écrits acceptés par les sujets sera faible.*

- L'effet de la perception de harcèlement sur le nombre de messages acceptés est significatif ( $p < .001$  et  $b = 0.01$ ) : les données indiquent que lorsque la perception de harcèlement augmente d'une unité, la moyenne du nombre de messages acceptés augmente de 0.01. *Ces résultats vont à l'encontre de l'hypothèse 2* : plus les témoins perçoivent la situation comme harcelante, plus ils prennent de temps à intervenir.
- L'effet de la perception d'urgence sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.92$  et  $b = 3.19e-4$ ) : selon ces données, le degré d'urgence perçu dans une situation n'influence pas la vitesse d'intervention des témoins. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés apparaît statistiquement similaire selon la perception d'urgence. *Ces résultats ne soutiennent pas l'hypothèse 2* selon laquelle plus les témoins perçoivent la situation comme urgente plus vite ils interviendront.



- L'effet du sentiment de responsabilité d'agir sur le nombre de messages acceptés est significatif ( $p < .001$  et  $b = -0.01$ ) : selon ces données, lorsque le degré de responsabilité personnelle ressentie augmente d'une unité, la moyenne du nombre de messages acceptés diminue de 0.01. *Ces résultats confirment l'hypothèse 2* selon laquelle plus les témoins se sentent personnellement responsables d'intervenir plus ils interviennent rapidement face à la situation.

c) Hypothèse 3 : *Il existe une interaction entre le niveau de pouvoir de l'auteur et chacune des trois premières perceptions du modèle CPR (harcèlement, urgence, et responsabilité personnelle) sur le nombre de messages acceptés : une plus grande perception de harcèlement, ou une plus grande perception d'urgence, ou un plus grand sentiment de responsabilité pousseront le témoin à intervenir d'autant plus rapidement lorsque l'auteur occupe une position hiérarchique supérieure que lorsque l'auteur est hiérarchiquement inférieur à la victime.*

- L'effet d'interaction entre la perception de harcèlement et le niveau de pouvoir de l'auteur sur le nombre de messages acceptés par les témoins est non significatif ( $p = 0.67$  et  $b = 0.002$ ) : l'effet de la perception de harcèlement sur la vitesse d'intervention des témoins est statistiquement similaire en fonction du niveau de pouvoir de l'auteur. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés en fonction du degré de perception de harcèlement ne diffère pas significativement selon que l'auteur est hiérarchiquement supérieur ou inférieur à la victime. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 3* selon laquelle la perception de harcèlement amène d'autant plus les témoins à intervenir rapidement si l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime que lorsqu'il occupe une position hiérarchique inférieure.
- L'effet d'interaction entre la perception d'urgence et le niveau de pouvoir de l'auteur est non significatif ( $p = 0.14$  et  $b = 0.007$ ) : l'effet du degré d'urgence perçu sur la vitesse d'intervention des témoins est similaire selon le niveau de pouvoir de l'auteur. En effet, la moyenne du nombre de messages acceptés en fonction du degré de perception d'urgence ne diffère pas significativement selon que l'auteur est hiérarchiquement supérieur ou inférieur à la victime. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 3* selon laquelle la perception d'urgence amène d'autant plus les témoins à intervenir rapidement si l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime que lorsqu'il occupe une position hiérarchique inférieure.
- L'effet d'interaction entre le sentiment de responsabilité et le niveau de pouvoir de l'auteur est non significatif ( $p = 0.18$  et  $b = 0.006$ ) : l'effet du degré de responsabilité personnelle ressentie sur la vitesse d'intervention des témoins est similaire selon le niveau de pouvoir de l'auteur. Effectivement, la moyenne du nombre de messages acceptés en fonction du degré du sentiment de responsabilité ne diffère pas significativement selon que l'auteur est hiérarchiquement supérieur ou inférieur à la victime. *Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 3* selon laquelle le sentiment de responsabilité personnelle amène d'autant plus les témoins à intervenir rapidement si l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime que lorsqu'il occupe une position hiérarchique inférieure.

d) Hypothèse 4 : *La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les sujets démontrant les plus faibles scores de Sexisme Ambivalent (SA) sur l'ESA par rapport aux sujets ayant les plus hauts scores de Sexisme Ambivalent (SA) sur l'ESA :*

- L'effet du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.31$  et  $b = 0.004$ ) : selon ces données, le niveau de Sexisme

Ambivalent (SA) des témoins n'impacte pas significativement la moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins.

*L'hypothèse 4* selon laquelle les témoins les moins sexistes ambivalents accepteront moins de messages écrits que les témoins les plus sexistes ambivalents *n'est pas soutenue par ces résultats* : les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Ambivalent (SA) n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores de Sexisme Ambivalent (SA).

*e) Hypothèse 5* : La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les sujets ayant les plus faibles scores de Sexisme Bienveillant (SB) par rapport aux sujets montrant les plus hauts scores de Sexisme Bienveillant (SB).

- L'effet du niveau personnel de Sexisme Bienveillant (SB) des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.83$  et  $b = 0.001$ ) : selon ces données, le niveau de Sexisme Bienveillant (SB) des témoins n'impacte pas leur vitesse d'intervention. Effectivement, la moyenne du nombre de messages acceptés est statistiquement similaire en fonction du score de Sexisme Bienveillant (SB) des témoins.

*L'hypothèse 5* selon laquelle les témoins les moins sexistes bienveillants accepteront moins de messages écrits que les témoins les plus sexistes bienveillants *n'est pas confirmée par ces résultats* : les témoins interviennent à une vitesse similaire selon leur niveau de Sexisme Bienveillant (SB), ce qui signifie que les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Bienveillant (SB) n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores de Sexisme Bienveillant (SB).

*f) Hypothèse 6* : La moyenne des messages acceptés sera plus faible chez les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Hostile (SH) par rapport aux sujets ayant les plus hauts scores de Sexisme Hostile (SH).

- L'effet du niveau personnel de Sexisme Hostile (SH) des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.15$  et  $b = 0.009$ ) : selon ces données, le niveau de Sexisme Hostile (SH) des témoins n'influence pas de manière significative la moyenne du nombre de messages acceptés augmente de 0.01.

*Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 6* selon laquelle les témoins les moins sexistes hostiles accepteront moins de messages écrits que les témoins les plus sexistes hostiles : les témoins ayant les plus faibles scores de Sexisme Hostile (SH) n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores de Sexisme Hostile (SH).

*g) Hypothèse 7* : La moyenne des messages acceptés sera moindre chez les sujets démontrant des plus faibles scores d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS), comparativement à la moyenne des messages acceptés observée chez les sujets ayant de plus hauts scores sur l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS).

- L'effet du niveau personnel d'ODS des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.52$  et  $b = 0.004$ ) : ces données semblent indiquer que le niveau personnel d'ODS des témoins n'influence pas leur vitesse d'intervention face à la situation. Effectivement, la

moyenne du nombre de messages acceptés est statistiquement similaire en fonction du score d'ODS des témoins.

*Ces résultats ne confirment pas l'hypothèse 7 selon laquelle les témoins les moins orientés vers la dominance sociale accepteront moins de messages écrits que les personnes les plus orientés vers la dominance sociale : les témoins interviennent à une vitesse similaire face aux situations selon leur niveau d'ODS, ce qui signifie que les témoins ayant les plus faibles scores d'ODS n'interviennent pas plus rapidement que les témoins montrant les plus hauts scores d'ODS.*

h) Hypothèse 8 : *La moyenne des messages acceptés sera moindre chez les sujets féminins par rapport à celle des sujets masculins.*

- L'effet du sexe des témoins sur le nombre de messages acceptés est non significatif ( $p = 0.66$  et  $b = 0.08$ ) : ces données montrent que le sexe des témoins n'influence pas leur vitesse d'intervention. En effet, selon ces données, la moyenne du nombre de messages acceptés par les témoins ne diffère pas statistiquement selon leur sexe.

*L'hypothèse 8 selon laquelle les femmes interviendront plus rapidement que les hommes n'est pas soutenue par ces résultats : les données montrent que les témoins masculins et les témoins féminins interviennent à une vitesse similaire face aux situations.*

#### 4. Discussion :

Pour réaliser ce projet de mémoire portant sur l'étude de la réaction du témoin face à une situation de harcèlement sexuel, les évaluations des témoins envers la situation de même que leur intervention lorsqu'ils se trouvent face à des messages écrits à hostilité croissante dans le contexte d'une relation de pouvoir particulière entre l'auteur masculin des remarques écrites et la victime féminine furent analysées. Pour ce faire, le nombre de messages écrits acceptés par les témoins au travers des différentes situations de harcèlement a constitué la variable dépendante dans cette étude en étant définie comme la vitesse d'intervention des témoins. Cette variable représente à quelle rapidité les témoins ne toléraient plus les remarques écrites dans chaque situation. En ce qui concerne les variables indépendantes, le niveau de pouvoir de l'auteur masculin de harcèlement sexuel par rapport à la victime féminine variait au travers des situations proposées (position subordonnée ou supérieure de l'auteur) : l'homme harcelant occupait soit une position hiérarchique supérieure soit inférieure à la femme harcelée. Dans cette optique, la relation de pouvoir existant entre l'homme auteur et la femme victime de harcèlement sexuel dans les différentes situations a été considérée comme une première variable indépendante pouvant influencer la vitesse d'intervention des témoins. Ensuite, nous avons également porté notre attention vers le modèle « Confronting Prejudice Responses » (CPR) (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) servant de base à l'étude des mécanismes cognitifs, émotionnels, et comportementaux impliqués dans la réponse du témoin face à une situation discriminante. Ce modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) fut ainsi repris dans le cadre de cette recherche portant sur les situations de harcèlement sexuel en se focalisant sur les trois premières étapes du modèle (perception du harcèlement sexuel, de l'urgence, et sentiment de responsabilité personnelle d'intervenir des témoins). Le modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, &

Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) peut effectivement rendre compte des différentes évaluations réalisées en plusieurs étapes par un témoin face à une situation de harcèlement sexuel : les sujets, en répondant aux items de mesure proposés dans cette étude, ont pu montrer des étapes identifiables au cours desquelles ils procèdent à différents traitements de la situation menant à une action afin d'aider la victime. Ainsi, la mesure des perceptions des témoins face à un acte de harcèlement sexuel via les trois premières étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) a constitué une seconde variable indépendante dans ce projet de recherche. Ensuite, l'étude a porté sur l'influence de deux autres variables indépendantes sur la vitesse d'intervention des témoins : les effets du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) et du niveau personnel d'Orientation à la Dominance (ODS) (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) des témoins sur le nombre de messages acceptés furent étudiés. Finalement, les différences de vitesse d'intervention des témoins en fonction de leur sexe furent analysées.

Les différentes variables influençant l'intervention des témoins ayant été étudiées dans ce projet peuvent être classées en tant que variables situationnelles, contextuelles ou personnelles. Toutefois, une variété de facteurs personnels, situationnels, et contextuels influencent les comportements prosociaux des témoins (Banyard & Moynihan, 2011) et au-delà des variables mesurées au sein de cette recherche, d'autres facteurs seraient également importants à prendre en considération lors de futures études dans le domaine de la réaction des témoins face au harcèlement sexuel.

#### **4.1. Facteurs situationnels :**

Tout d'abord, la littérature sur les attitudes des témoins se focalisent presque uniquement sur les facteurs individuels, et peu de données existent sur les facteurs sociaux qui influencent l'intervention des témoins (Wamboldt, Khan, Mellins, & Hirsh, 2019). Ainsi, l'influence des **variables situationnelles** apparaissaient intéressantes à analyser lors de l'étude de la réaction des témoins face au harcèlement sexuel. Dans le cadre de cette recherche, plusieurs facteurs situationnels furent étudiés : le niveau de pouvoir de l'auteur et les trois premières évaluations de la situation du modèle CPR (Latané & Darley, 1970) réalisées par les témoins.

##### **4.1.1. Le niveau de pouvoir de l'auteur de harcèlement sexuel :**

Cette recherche a porté sur l'étude de l'influence du pouvoir organisationnel sur la réaction des témoins dans le cadre du harcèlement sexuel en milieu professionnel : l'impact du niveau de pouvoir de l'auteur masculin de harcèlement sexuel par rapport à la victime féminine sur la décision d'intervention des témoins fut analysé.

D'abord, afin de pouvoir observer de manière efficace l'effet du pouvoir sur la réaction des témoins en situation de harcèlement sexuel, il a d'abord fallu contrôler la présence de variables confondues à la variable du niveau pouvoir entre les différentes situations de l'étude : comme mentionné, le prétest a analysé la variance du statut, de la dominance, et de la compétence parallèlement au pouvoir dans les différentes situations expérimentales. Les résultats du prétest avaient démontré que ces quatre variables corrélaient entre elles dans les scénarii fictifs : bien que le pouvoir variait davantage entre le personnage masculin et les personnes féminines de différentes positions hiérarchiques que les trois autres concepts, il ne variait pas autant qu'attendu par rapport aux trois

autres variables, signifiant ces quatre concepts étaient perçus par les sujets comme variant simultanément. Cependant, les situations fictives ont tout de même été utilisées dans le test principal, en prenant soin de sélectionner celles démontrant les plus grandes différences de pouvoir (au niveau des moyennes des perceptions des sujets). Aussi, il apparaît opportun de revenir sur l'association conceptuelle observée dans les données du prétest entre les notions de pouvoir, de statut, de dominance sociale, et de compétence. Comme explicité en introduction, plusieurs données de la littérature semblent indiquer que ces concepts sont bien différents (Fiske et al., 2002 ; Fiske, Cuddy, & Glick, 2007 ; Fiske, 2010 ; Fragale et al., 2011 ; Blader & Chen, 2014) alors que d'autres données expliquent le lien étroit entre ces concepts théoriques (Agut, Blasi & Nomdedeu, 2019 ; Fragale et al., 2011 ; Blader & Chen, 2014). Ces dernières peuvent expliquer les corrélations observées entre les quatre notions dans les situations de cette recherche. Ainsi, certains auteurs démontraient que bien que le pouvoir et le statut ont des définitions conceptuelles différentes (par exemple en ce qui concerne leur source d'influence) (Blader & Chen, 2014), ces deux aspects sont pourtant souvent confondus (Agut, Blasi & Nomdedeu, 2019). Sur base de ces informations, nous pouvons supposer qu'en pratique la distinction entre ces notions peut ne pas être aussi simple par les observateurs qui peuvent percevoir de manière indifférenciée le pouvoir et le statut (par exemple en n'étant pas totalement conscients des différences entre les sources d'influence), ce qui peut peut-être expliquer l'association perçue en ces deux concepts dans le prétest. De plus, il avait été exposé par certaines données en introduction que la perception d'un plus haut statut et d'un plus haut pouvoir détenus par une personne peuvent mener à la perception de plus de dominance chez celle-ci (Fragale et al., 2011). Etant donné ces constats, nous pouvons faire l'hypothèse que la perception du statut et du pouvoir (associés l'un à l'autre du point de vue des sujets) chez les personnages fictifs dans le prétest ont influencé l'évaluation des participants quant à la dominance également. En outre, ceux plus dominants ont plus d'influence dans les groupes alors qu'ils ne sont pas plus compétents que les autres (Anderson & Kilduff, 2009), et cette influence perçue due à la dominance a pu renforcer l'amalgame fait par les sujets entre les trois concepts de pouvoir, statut, et dominance, puisqu'une impression d'influence peut découler de ces trois concepts. Par ailleurs, nous pouvons noter que les modèles expliquant les formations d'impressions utilisent de manière interchangeable le terme « compétence » et « dominance » pour exprimer l'une des deux dimensions de la perception sociale (Abele & Wojciszke, 2007 ; Fiske, Cuddy, & Glick, 2002 ; Fiske et al., 2002, 1999), ce qui peut indiquer que ces deux concepts sont très similaires au niveau perceptif. Ces données peuvent ainsi expliquer que nous ayons également observé un amalgame entre la dominance et la compétence dans le prétest. Pour aller encore plus loin, des données montrent que si le manager est respecté (statut et dominance) et contrôle les ressources importantes (pouvoir), cela renforce la perception de la capacité à gérer l'organisation (compétence) (Agut, Blasi, Nomdedeu, 2019). Ces processus de création des impressions sociales sont stables à travers le temps, les endroits, et les groupes sociaux (Macrae & Bodenhausen, 2000). Dès lors, nous pouvons envisager que toutes ces données peuvent expliquer l'association perceptuelle des quatre concepts mesurés (le pouvoir, le statut, la dominance, et la compétence) dans le prétest : le pouvoir, le statut, et la dominance apparaissent similaires par l'impression d'influence qu'ils dégagent, le statut et le pouvoir semblent prédire la perception de dominance, qui peut elle-même s'apparenter à de la compétence. De plus, la perception de compétence semble être impactée directement par le statut, la dominance, et le pouvoir réels ou perçus. En conclusion, ces différentes données scientifiques présentées peuvent expliquer l'association perçue par les sujets entre les quatre notions mesurés dans le prétest de cette recherche, malgré la distinction théorique et conceptuelle établie entre ces quatre concepts dans la littérature (Blader et Chen, 2014). Ainsi, le fait que les sujets du prétest aient présenté des perceptions des quatre notions corrélées entre elles pourrait provenir du fait que ces concepts soient souvent perçus par les personnes comme associés en situation réelle, bien qu'ils soient

conceptuellement différents. Cette forte association entre ces quatre variables semble entraver quelque peu la mesure indépendante et la manipulation isolée de chaque concept au sein des recherches et de futures études seraient intéressantes à mener afin d'analyser plus amplement le lien théorique et pratique entre ces notions et afin d'évaluer les meilleures méthodes permettant de les mesurer de manière distincte, ce qui représenterait un intérêt marqué dans le cadre de l'étude de la réaction des témoins face au harcèlement sexuel du point de vue des relations de pouvoir.

En ce qui concerne les résultats de l'étude principale quant à l'impact du pouvoir détenu par l'auteur par rapport à la victime de harcèlement sexuel sur la vitesse d'intervention des témoins face aux situations de harcèlement, les données de la recherche ont montré des résultats divergents entre eux et avec la littérature scientifique. En effet, les résultats liés au 1<sup>er</sup> échantillon ont démontré que les témoins acceptent davantage de messages écrits lorsque l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime, ce qui va à l'encontre de l'hypothèse : selon la littérature, les témoins devraient percevoir davantage les situations de harcèlement lorsqu'un homme exerçant un pouvoir hiérarchique montre du harcèlement sexuel envers une subordonnée (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010), en raison du fait que les sujets devraient percevoir plus de conséquences graves liées à la situation (BowesSperry & O'Leary-Kelly, 2005), ce qui aurait normalement dû pousser les sujets à intervenir plus rapidement lorsque l'auteur de harcèlement sexuel était hiérarchiquement supérieur à la victime. Or, cette hypothèse fut contredite par ces résultats. En revanche, les résultats du second échantillon n'ont montré aucun effet significatif du niveau de pouvoir de l'auteur sur la vitesse de réaction des témoins, ce qui ne permet pas de confirmer l'hypothèse. Aussi, il semble que davantage d'études soient nécessaires afin de pouvoir comprendre plus précisément l'influence des différents niveaux de pouvoir des auteurs de harcèlement sexuel sur les réactions des témoins.

Pour aller plus loin dans l'étude de l'influence des dynamiques de pouvoir sur la réaction des témoins face au harcèlement sexuel au travail, d'autres relations de pouvoir autres que les relations de pouvoir entre l'auteur et la victime pourraient également être considérées lors de futures recherches. En effet, il a été mentionné que les témoins de harcèlement au travail peuvent entre autres être des collègues (témoins à l'intérieur du système organisationnel) (Powell, 2011). Or, il existerait un lien entre la dynamique du pouvoir existant entre le témoin et l'auteur de harcèlement et la perception sociale de celui-ci. Plus précisément, le stéréotype consiste en une réponse cognitive face à une personne basée sur des catégories (Fiske, 1993) : les stéréotypes sont les croyances (cognitions) à propos d'un individu basées sur son appartenance à un groupe social, menant à des affects et des comportements (discriminations) (Fiske, 1993). Ces réponses catégorielles et stéréotypées diffèrent des perceptions individualisées des personnes (Fiske & Neuberg, 1990). En outre, le niveau de pouvoir impacterait cette formation de stéréotypes. Effectivement, le pouvoir représentant le contrôle, les gens tendent à prêter attention à ceux au pouvoir pour récolter des informations à propos de ces figures afin de prédire ou influencer ce qui va leur arriver (Ruscher, Fiske, Miki, & Van Manen, 1991). En effet, il y a une grande importance de la prédiction pour le bien-être des gens (Dépret & Fiske, 1993). Dès lors, la dépendance envers des personnes au pouvoir augmente l'attention vers les informations inconsistantes avec les stéréotypes et augmente la variabilité des impressions entre les gens, moins dépendantes des stéréotypes (Fiske, 1993) : les informations qui contredisent les stéréotypes sont les plus utiles car elles peuvent nourrir des prédictions. Ainsi lorsqu'un observateur est face à une personne qui peut impacter ses buts, il est motivé à former des impressions soutenant ses objectifs (Stevens & Fiske, 2000). Par conséquent, ils devraient être motivés par le manque de contrôle (Fiske & Dépret, 1996) : prédire ou influencer le comportement de ceux au pouvoir est un contrôle indirect sur leurs revenus pour ceux ayant moins de pouvoir. Par ailleurs, en ce qui concerne ceux au pouvoir, ils montreraient des stéréotypes car ils n'ont pas besoin de prêter attention de manière précise pour faire des prédictions et ne sont pas

personnellement motivés à faire attention (Fiske, 1993) : en tant que managers, il est plus facile de faire des jugements superficiels en raison de la surcharge attentionnelle. Effectivement, les données montrent que les stéréotypes sont plus susceptibles d'apparaître quand les capacités cognitives sont limitées (Fiske, 1993). Or, ceux au pouvoir ont moins de ressources attentionnelles en direction de ceux en bas des hiérarchies et les stéréotypes agissent comme des raccourcis (Fiske, 1993). D'ailleurs, Goodwin et Fiske (1993) montrent que le pouvoir diminue l'attention envers les autres. Ainsi, les gens au pouvoir ont moins de chances d'être stéréotypés car les subordonnés veulent et peuvent avoir une perception précise et détaillée. Les subordonnés quant à eux sont stéréotypés car les autres ne veulent et ne peuvent pas avoir une vision détaillée (Fiske, 1993). Plus précisément, le modèle continu de la formation d'impressions (Dépret & Fiske, 1999) présente les différents niveaux de traitements mentaux impliqués dans la création d'une impression faite par une personne par rapport à une autre. Ces différents types de traitements se classent d'une simple analyse catégorielle jusqu'à l'attribution de caractéristiques précises de l'individu, de sorte que la catégorie initiale de la personne vient à être considérée comme un attribut parmi tous les autres. Certaines variables motivationnelles vont modérer les niveaux de traitements atteints lors de l'analyse d'une personne via l'attention et l'interprétation des informations (Dépret & Fiske, 1999). Selon le modèle (Dépret & Fiske, 1999), l'interdépendance existant entre l'observateur et la ou les personnes observées, qui fait référence au degré avec lequel les personnes en présence dépendent l'une de l'autre pour atteindre des buts, serait une variable motivationnelle centrale définissant le niveau d'analyse atteint par l'observateur (Dépret & Fiske, 1999). En effet, il semble que les personnes se trouvant dans une interdépendance plus prononcée (par exemple une dépendance asymétrique) présentent des traitements axés sur l'attribution de caractéristiques personnelles de la personne observée, en l'individualisant, tandis que l'observateur se trouvant dans une position d'indépendance par rapport à la personne observée tendra à l'analyser sur base de traitements catégoriels uniquement (Dépret & Fiske, 1999). Ces deux types de traitements se différencient donc par le type et le degré de précision des informations récoltées sur la personne et exigent plus ou moins de ressources cognitives (Dépret & Fiske, 1999). Les traitements cognitifs basés sur la caractérisation individuelle de la personne observée de laquelle l'observateur dépend proviendrait donc de la volonté de récupérer le pouvoir sur ses revenus/résultats (Dépret & Fiske, 1999). En résumé, les personnes de pouvoir font significativement plus d'évaluations sur base de catégories alors que les personnes sans pouvoir font des évaluations basées sur des traits individuels. Ainsi, les différences de niveaux de pouvoir entre les auteurs et les témoins pourraient représenter, parallèlement aux relations de pouvoir existant entre les auteurs et les victimes, une autre variable situationnelle liée au pouvoir ayant une part d'influence importante dans la réaction des témoins face au harcèlement sexuel au travail et pourrait être intéressante à étudier lors de futures recherches : au vu de l'ensemble de ces données, nous pouvons faire l'hypothèse que si il est mentionné explicitement aux sujets participant à l'étude que ceux-ci doivent s'imaginer occuper une position particulière dans l'organisation à laquelle un pouvoir particulier est inhérent, les témoins percevraient peut-être différemment des remarques exprimées par des auteurs masculins hiérarchiquement supérieurs à eux que par des auteurs masculins subordonnés ou de même position qu'eux dans l'organisation. Effectivement, les auteurs de harcèlement, et par extension leurs comportements, pourraient être perçus de manière plus ou moins stéréotypée et détaillée en fonction des différences de pouvoir existant entre l'auteur et le témoin. Plus particulièrement, puisque les processus attentionnels dirigent automatiquement l'attention d'une personne vers les informations confirmant les préjugés concernant les subordonnés lorsque celle-ci occupe une position hiérarchique supérieure et dirigent l'attention d'une personne vers les informations allant à l'encontre des stéréotypes concernant les supérieurs lorsqu'elle occupe une position inférieure, si les témoins s'imaginent être subordonnés à l'auteur sur le lieu de travail, ils pourraient être susceptibles de diriger spontanément et inconsciemment plus d'attention envers

cet auteur hiérarchiquement supérieur (pour récupérer une sensation de contrôle sur leurs revenus), ce qui les mènerait à analyser de manière plus spécifique la situation de harcèlement présentée en démontrant moins de jugements biaisés que lorsque l'auteur masculin est subordonné au témoin. En effet, si les témoins pensent occuper une position supérieure à l'auteur, les témoins pourraient évaluer cet auteur et ses actes de manière plus stéréotypée, menant à une vision de la situation comme étant davantage harcelante que lorsque l'auteur occupe une position supérieure au témoin. Ces différences attentionnelles et perceptives pourraient ensuite influencer la vitesse d'intervention des témoins et pourraient dès lors être opportunes à analyser lors de l'étude de l'intervention des témoins face au harcèlement sexuel en milieu professionnel.

#### ***4.1.2. Les évaluations de la situation sur les trois premières étapes du modèle CPR chez les témoins :***

Cette étude a tenté d'analyser l'impact des trois premières perceptions du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) réalisées par les témoins sur leur vitesse d'intervention dans une situation de harcèlement sexuel. Effectivement, le modèle CPR présente les variables situationnelles, ordonnées en cinq étapes, influençant la réaction des témoins en situation de discrimination. Cette recherche s'est ainsi focalisée sur l'étude de l'influence des trois premières variables du modèle liées aux caractéristiques situationnelles : la perception de harcèlement, la perception d'urgence, et le sentiment de responsabilité d'intervenir des témoins dans la situation de harcèlement sexuel, en faisant l'hypothèse que lorsque la situation est davantage perçue comme harcelante, ou lorsque la situation est davantage perçue comme urgente, ou si les sujets perçoivent davantage une responsabilité d'agir, alors les sujets, en tant que témoins, tendront à intervenir plus rapidement face à la situation.

Les résultats de cette recherche concernant tout d'abord la reconnaissance du harcèlement (1<sup>ère</sup> étape du modèle) ont démontré que plus les témoins perçoivent la situation comme représentant du harcèlement, plus ceux-ci interviennent tard face à la situation de harcèlement sexuel. Ces résultats contredisent donc l'hypothèse.

Ensuite, en ce qui concerne la perception d'urgence (2<sup>ème</sup> étape du modèle), les résultats n'ont révélé aucun effet significatif du degré d'urgence perçue dans une situation sur la vitesse d'intervention des témoins face au harcèlement sexuel, ces résultats ne soutenant donc pas l'hypothèse.

Les résultats concernant le sentiment de responsabilité apparaissent quant à eux non concluants : les résultats montrent soit que plus les témoins se sentent personnellement responsables d'agir face à la situation plus vite ils interviennent, ce qui confirme l'hypothèse, soit que le degré de responsabilité personnelle ressentie par les témoins n'influence pas leur vitesse d'intervention. Ces résultats divergents ne permettent pas de confirmer l'hypothèse.

Enfin, cette étude avait également pris en compte les interactions éventuelles existant entre chacune des trois premières étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) et le niveau de pouvoir de l'auteur dans les situations de harcèlement sexuel en faisant l'hypothèse que les trois étapes du modèle serait d'autant plus prédicteur de la vitesse d'intervention des témoins lorsque l'auteur est hiérarchiquement supérieur à la victime. Néanmoins, les résultats n'ont montré aucun effet significatif des interactions analysées, suggérant que les degrés de perception de harcèlement,



d'urgence, et de responsabilité ont une influence similaire sur l'intervention des témoins quel que soit le niveau de pouvoir dont dispose l'auteur de harcèlement sexuel.

Pour conclure, les résultats concernant l'influence des évaluations de la situation relatives au modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) sur la vitesse d'intervention des témoins ne sont pas concluants : soit ils ne confirment pas l'hypothèse soit ils la contredisent. Aussi, davantage d'études analysant l'implication des étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) destinées à opérationnaliser les traitements réalisés par les témoins face à une situation discriminante sur la réaction des témoins en situation de harcèlement sexuel apparaissent nécessaires afin de confirmer que ces évaluations de la situation faites successivement par les témoins ont effectivement un impact sur sa décision finale d'intervention face au harcèlement sexuel en particulier.

#### **4.1.3. Autres facteurs situationnels :**

Différents facteurs situationnels autres que ceux étudiés dans cette recherche ont également le potentiel d'influencer la réaction des témoins face à une situation de harcèlement sexuel et peuvent être intéressants à envisager.

D'abord, un autre facteur situationnel n'ayant pas été évalué dans la recherche et qui semble pourtant influencer les perceptions et l'intervention des témoins consiste en la présence de témoins multiples face à la situation discriminante. Effectivement, les étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) peuvent être influencées par la présence d'autres témoins, car les témoins tendent à se baser sur les réactions perçues chez les autres personnes autour pour interpréter la situation (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). En effet, ne pas confronter un auteur d'actes discriminants peut mener à des évaluations positives des biais et à une moins grande importance perçue par rapport au fait de confronter les préjugés (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Au contraire, alors que la majorité des actes de sexisme du monde moderne sont implicites, subtiles, ou ambigus (Kawakami et al., 2017), directement confronter le comportement permettrait de définir le comportement comme déplacé, et aiderait ensuite les autres à définir le comportement comme inapproprié (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). La confrontation d'un comportement discriminant augmente ainsi la perception du comportement comme étant biaisé par les témoins (Czopp, 2019), et la perception d'offense perçue du commentaire (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012). Les confrontations semblent dès lors aider à définir le caractère offensif d'un comportement, et en particulier s'il est ambigu (comme une blague), et à répondre en conséquence (Czopp, 2019). En outre, les individus confrontés sont perçus moins positivement que ceux non confrontés : les témoins qui confrontent un auteur de commentaires sexistes amènent les autres à juger l'auteur plus durement (Czopp, 2019). Aussi, la confrontation influence la perception des témoins de l'auteur des faits et des faits eux-mêmes (Czopp, 2019). Particulièrement, les expressions de désaccord associées à la confrontation permettraient d'induire des normes injonctives chez les témoins par rapport aux comportements appropriés ou non (Czopp, 2019) : confronter les remarques sexistes active les normes sociales d'égalité (Blanchard et al., 1994) et augmente la perception d'offense du commentaire par le témoin (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Dès lors, quand un comportement est ambigu, les personnes peuvent regarder les réactions des personnes autour pour définir le comportement et la réponse adéquate (Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008) alors que la tendance des témoins à agir de manière passive peut pousser à croire que la situation ne comporte pas de conséquences

immédiates et sérieuses (Bowes-Sperry- O’Learly, 2005). Dès lors, ne pas confronter le sexisme ou le harcèlement sexuel semble supposer que ce comportement est approprié (Czopp, 2019). De plus, si en cherchant des indices sociaux chez les autres témoins afin de trouver la perception adéquate de la situation, le témoin ne perçoit pas d’anxiété chez les autres, alors il s’en voit moins susceptible de percevoir la nécessité d’agir dans cette situation (Bowes-Sperry- O’Learly, 2005). Le silence face à la discrimination peut même suggérer l’acceptation de celle-ci de manière tacite (Czopp, 2019). Ainsi, il existe des effets d’influence sociale : la réaction des autres témoins influence la perception de la nécessité d’intervention (Bowes-Sperry- O’Learly, 2005). Par ailleurs, un témoin pourrait ne pas agir car il s’attend à ce que les autres apportent l’aide, un effet appelé la diffusion de la responsabilité ou l’effet du témoin (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014) : les témoins face à un événement grave peuvent supposer que la responsabilité d’agir repose sur quelqu’un d’autre (BowesSperry & O’Leary-Kelly, 2005). C’est donc à la 3<sup>ème</sup> étape du modèle que la diffusion de la responsabilité peut parfois avoir lieu (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). Cela signifie qu’un individu démontre un moindre sentiment de responsabilité d’agir lorsqu’il se trouve en groupe que lorsqu’il est seul, soit via la supposition que l’aide du témoin n’est pas désirée ou qu’un autre témoin serait plus qualifié à aider, soit en raison d’une inhibition liée à l’audience car la personne craint d’être embarrassée face à ces autres personnes (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014) s’ils agissaient de façon inappropriée (adéquation sociale de l’intervention) (Bowes-Sperry- O’Learly, 2005), deux phénomènes qui amènent le témoin à considérer que d’autres personnes peuvent intervenir à sa place (Darley & Latané, 1968). Ainsi, la présence d’autres personnes inhibent la tendance à venir en aide (Latané & Darley, 1970), réduisant la probabilité d’intervention de chaque individu à mesure que le groupe de témoins augmentent (Bowes-Sperry- O’Learly, 2005) : plus le nombre de témoins augmentent moins un individu se sent responsable d’agir (Latané & Nida, 1981) car cette responsabilité d’agir se distribue à travers l’ensemble des témoins et les témoins multiples peuvent pousser les témoins à croire que leur aide n’est pas nécessaire et à se sentir moins personnellement responsables d’agir (Latané & Darley, 1970). Cependant, certains auteurs perçoivent cette théorie comme réductrice et niant les effets sociaux sur la prise de décision (Burn, 2019). En conclusion, le fait qu’il y ait d’autres témoins à proximité peut influencer le témoin à chacune des trois premières étapes du modèle : les témoins autour peuvent diminuer la probabilité que la situation soit perçue comme discriminante et urgente et la responsabilité d’agir de chaque individu (Casey & Ohler, 2012). Aussi, à la suite des trois premières étapes du modèle, un témoin ne réagirait pas pour aider la victime soit car le témoin n’est pas certain de l’état d’urgence (un effet appelé l’ignorance pluraliste), ou soit car il s’attend à ce que les autres apportent l’aide (un effet appelé la diffusion de la responsabilité ou l’effet du témoin) (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014), les témoins face à un événement grave supposant en effet que la responsabilité d’agir repose sur quelqu’un d’autre (BowesSperry & O’Leary-Kelly, 2005). L’ensemble de ces effets provoqués par la présence d’autres témoins sur la réaction de la victime n’ont pas été mesurés dans cette étude : chaque sujet était seul en tant que témoin face à chaque situation présentée. Or, une situation de harcèlement sexuel au travail peut impliquer plusieurs témoins, et les données récoltées dans cette recherche peuvent donc ne pas représenter précisément la réaction réelle des témoins puisque ceux-ci seraient souvent entourés d’autres témoins lorsque le harcèlement sexuel a lieu dans le milieu professionnel, bien que de nombreux événements de harcèlement soient subtils (Firestone & Harris, 2003 ; Pryor & Fitzgerald, 2003).

Ensuite, un autre facteur situationnel exerçant une influence démontrée sur l’action des témoins ne fut pas mesuré dans l’étude. Effectivement, selon la littérature liée à la psychologie du travail, les témoins tendent à minimiser ou nier le harcèlement sexuel et semblent moins susceptibles de répondre si le harcèlement sexuel se produit dans le contexte d’une relation préexistante entre les

parties (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010). En effet, les témoins semblent considérer que ce ne sont pas leurs affaires ni de leur ressort d'intervenir lorsqu'ils perçoivent l'existence d'une relation préexistante entre la victime et l'auteur, réduisant la probabilité d'intervention (Levine, 1999). Ainsi, la perception ou connaissance d'une relation entre les individus est une barrière forte pour les témoins par rapport au fait d'intervenir face à de la violence interpersonnelle (BowesSperry & O'Leary-Kelly, 2005) : Shotland et Straw (1976) montrent que les témoins sont moins susceptibles d'intervenir s'ils savent que l'homme et la femme se connaissent. Or, dans les situations de harcèlement sexuel, les deux parties sont souvent des collègues, ayant donc un certain degré d'interaction, d'autant plus s'ils font partie de la même équipe de travail ou si c'est une dyade entre un supérieur et un subordonné (BowesSperry & O'Leary-Kelly, 2005). De plus, certaines données montrent une tendance des témoins à interpréter la scène comme privée et d'ordre personnel si la situation implique un échange un homme et une femme (Levine, 1999), qui est le scénario le plus commun dans les événements de harcèlement sexuel (BowesSperry & O'Leary-Kelly, 2005). Aussi, quel que soit le type de relation perçue entre les deux interlocuteurs, si le témoin fait l'hypothèse d'une relation préexistante entre les deux personnes dans une situation de harcèlement sexuel, celui-ci exprime le manque d'informations contextuelles autour de l'évènement pour définir le comportement et apparaît moins susceptible d'intervenir (BowesSperry & O'Leary-Kelly, 2005). En outre, dans le cas d'une relation perçue par le témoin, celui-ci interprète la situation entre l'homme et la femme comme moins grave, et présente dès lors une moindre tendance à agir (Shotland & Straw, 1976). Aussi, l'intervention du témoin est plus susceptible d'avoir lieu quand il ne perçoit aucune relation entre l'auteur et la victime (BowesSperry & O'Leary-Kelly, 2005). Ces éléments semblent nécessaires à prendre en compte dans les recherches sur la réaction des témoins face au harcèlement sexuel, en particulier dans le domaine professionnel, étant donné l'impact que peuvent avoir les relations préexistantes perçues par le témoin sur le lieu de travail. Or, ces facteurs relationnels entre le témoin et la victime ne furent pas mesurés au sein de cette enquête bien qu'elle impliquait une interaction entre un homme et une femme sur le lieu de travail : les sujets devaient réagir aux situations sans aucune indication quant à une éventuelle relation préexistante entre l'auteur et la victime.

Par ailleurs, les études sur les facteurs impactant la décision d'agir chez les témoins se sont aussi tournées vers l'analyse de la saillance relationnelle, c'est-à-dire le degré avec lequel les gens participent dans les vies les uns des autres (Black, 1976) et si ces relations avec la victime ou l'auteur impactent l'action du témoin (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018). Les données montrent un effet de la distance relationnelle, opérationnalisée comme le degré auquel un individu partage une relation positive avec un autre individu (amitié, relation romantique, collègue) sur la probabilité d'intervention (Bennett et al., 2017). Ainsi, bien que la plupart des études se focalisent sur l'étude de l'aide apportée à un étranger, des données montrent que l'existence d'une relation proche (amis ou membres du même groupe) augmente la probabilité d'action dans de nombreuses situations (Levine, Prosser, Evans, & Reicher, 2005). Effectivement, quand le témoin et la victime sont amis plutôt qu'étrangers, les témoins rapportent plus d'empathie pour la victime (Katz et al., 2014), plus de sentiment de responsabilité d'aider, et plus d'intentions d'agir (Bennett et al., 2017). De plus, des données montrent que les hommes et les femmes seraient plus enclins à intervenir en faveur d'un ami que d'un étranger (Burn, 2009), et les études sur les interventions de manière générale face à des accidents montrent que les témoins tendent à intervenir en 1<sup>er</sup> lieu pour la famille, les amis, les connaissances, et pour finir les étrangers (McMahon, Hoffman, McMahon, Zucker, and Koenick, 2013). En effet, les amis susciteraient un sentiment de connexion, de communauté, de similarité, de proximité, et une norme sociale de responsabilité (Levine, Prosser, Evans, & Reicher, 2005). Aider un ami ou un étranger n'ont donc pas la même fréquence d'apparition (Bennett et al., 2013) et la

relation potentielle avec la victime devrait être étudiée en raison de cette influence sur l'intervention du témoin. Le type de relation peut aller de l'amitié à une simple conversation auparavant (Oh & Hazler, 2009) : les témoins sont plus enclins à intervenir quand ils connaissent la victime (Bennett & Banyard, 2016), car l'urgence, la sévérité, et l'atteinte potentielle pour la victime peuvent être évaluées différemment que pour un étranger. Or, l'intention d'agir dépend de la perception de l'urgence (Burn, 2009) et à quel point l'atteinte à la victime peut être grande (Palmer, Nicksa, McMahon, 2018). Conjointement à la relation entre le témoin et la victime, la relation entre le témoin et l'auteur peut également influencer l'intention d'intervenir du témoin (Bennett & Banyard, 2016), mais les données sont contradictoires : certains hommes indiquent être plus susceptibles d'intervenir quand l'auteur est un ami tandis que d'autres expriment être plus à l'aise d'intervenir face à un étranger (Casey & Ohler, 2012). En outre, l'étude de Bennett et Banyard (2016) montre que lorsque l'auteur et le témoin sont amis, la situation est moins perçue comme problématique (Bennett & Banyard, 2016). Par ailleurs, Bennett et Banyard (2016) ont trouvé qu'une situation de violence sexuelle est perçue comme moins problématique quand le témoin connaît à la fois la victime et l'auteur : le fait que le témoin connaisse l'agresseur ou la victime influence la perception de la situation et influence l'intention (Bennett & Banyard, 2016) et des données montrent qu'il n'y aurait pas de différence entre le fait d'entretenir une relation avec la victime ou l'auteur sur le fait d'intervenir (Branch, Richards, & Dretsch, 2013) : les témoins sont plus enclins à intervenir si la victime ou l'auteur est un ami par rapport à si c'est un étranger (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018). Ces dynamiques relationnelles entre l'auteur et le témoin et/ou entre la victime et le témoin ne furent pas non plus étudiées dans cette recherche puisque chaque sujet devait réagir aux situations sans précision quant à une relation préexistante entre lui et les auteurs de harcèlement sexuel. La mesure de ces aspects interpersonnels semble donc être opportune à envisager lors de futures études par rapport à la réaction des témoins face au harcèlement sexuel au travail : ils peuvent contribuer aux différences d'intervention des témoins entre les situations.

Pour finir, il existe une grande variété de situations de harcèlement sexuel (attentions et attouchements sexuels non désirés, remarques hostiles et blagues, comportements paternalistes etc.) (Becker & Swim, 2011). Ces différences facettes sont intéressantes à étudier dans le contexte des réactions du témoin. Dans cette étude sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel, les situations présentées démontraient des remarques neutres, des blagues ou des remarques portant confusion, et des remarques déplacées, cependant elles ne comportaient pas de gestes déplacés ou l'utilisation d'objets, ou d'autres formes de harcèlement sexuel, or la présentation de différents exemples de harcèlement sexuel (mots, gestes, coercition etc.) pourrait se révéler pertinente dans le cadre de l'étude des réactions des témoins face à des situations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En effet, parallèlement au fait que les différentes formes de harcèlement sexuel ne soient pas autant reconnues comme du harcèlement les unes par rapport aux autres (Gabriel, Butts, Yuan, Rosen, & Sliter, 2018), Rotundo, Nguyen, et Sackett (2001) montrent que les femmes définissent comme du harcèlement sexuel une plus large gamme de comportements que les hommes. Par conséquent, l'étude des différentes formes et degrés d'hostilité des situations de harcèlement sexuel pourrait s'avérer intéressante à réaliser afin d'appréhender les réactions des témoins face à différents types de situations de harcèlement sexuel et les différences entre les sexes en ce qui concerne l'intervention des témoins face au harcèlement sexuel.

#### **4.2. Facteurs contextuels :**

Parallèlement aux facteurs situationnelles, existent des **variables contextuelles**, constituant aussi des variables sociales, tout comme les facteurs situationnels, mais à plus large échelle, pouvant impacter la décision d'intervention des témoins en situation de harcèlement sexuel.

##### **4.2.1. Le niveau de sexisme des témoins (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) :**

D'abord, l'influence de l'adhérence personnelle à un premier type de normes sociales sur la réaction des témoins fut étudiée : le Sexisme Ambivalent (SA) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Effectivement, la coexistence des deux formes de sexisme existe tant au niveau individuel que sociétal : le Sexisme Ambivalent (SA) représente des normes de genre faisant partie du contexte sociétal qui peuvent être différemment internalisées par les personnes au niveau individuel (Glick et Fiske, 2001 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Ainsi, il existe des prédispositions personnelles au harcèlement sexuel dont les attitudes de sexisme (Diehl, Rees, & Bohner, 2018) et l'idéologie masculine traditionnelle (conformité aux rôles masculins) et les normes liés à la masculinité et à l'équité des genres sont donc un aspect pivot à étudier dans le domaine de la violence sexuelle. Afin d'analyser cet impact important des mesures liées aux attitudes négatives envers les femmes comme le Sexisme Ambivalent (SA) (Glick & Fiske, 1996) et les rôles traditionnels des genres (Larsen & Long, 1988) sur le comportement d'intervention, l'influence du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) (Glick & Fiske, 1996) des témoins sur leur vitesse d'intervention face à du harcèlement sexuel fut analysée dans cette étude. Afin d'évaluer l'adhérence à ces normes sociales chez les sujets de l'étude, « l'Echelle de Sexisme Ambivalent » (ESA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) provenant de la Théorie du Sexisme Ambivalent (AST) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) fut utilisée. Cette échelle permet de mesurer les différences individuelles tant sur le Sexisme Hostile (SH) que sur le Sexisme Bienveillant (SB) tout en proposant une mesure composite de Sexisme Ambivalent (SA) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006).

La mesure du Sexisme Ambivalent (SA) a permis d'évaluer dans ce projet l'influence d'un haut niveau de sexisme à la fois hostile et bienveillant sur l'intervention des témoins. En effet, le Sexisme Ambivalent (SA) est lié à des stéréotypes de genre et à des attitudes ambivalentes envers les femmes (Glick & Fiske, 1996). Cette étude reposait donc sur l'hypothèse que les personnes adhérant davantage à ces normes de genres réagiraient moins rapidement face à la discrimination envers les femmes dans les situations de harcèlement sexuel. En outre, la sous-échelle de Sexisme Hostie (SH) a permis d'étudier l'effet d'un grand niveau d'hostilité envers les femmes sur la décision d'intervention des témoins. En effet, la sous-échelle de Sexisme Hostile (SH) serait particulièrement prédicteur des attitudes envers les femmes (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) : les personnes hautes en SH tendent par exemple à être plus tolérantes envers blagues sexistes (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Par conséquent, nous avons fait l'hypothèse qu'un haut niveau d'hostilité envers les femmes chez les témoins les pousserait à intervenir moins rapidement face au harcèlement sexuel. De plus, conjointement à la sous-échelle de Sexisme Hostile (SH), la sous-échelle Sexisme Bienveillant (SB) permet de prendre en compte les notions de protection de l'identité masculine traditionnelle, et sa mesure est donc intéressante pour étudier le lien avec le traitement des femmes (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). En effet, malgré l'apparence favorable du Sexisme Bienveillant (SB) et le fait qu'un haut niveau sur cette sous-échelle indique une forte tendance à considérer les femmes comme devant être protégées, il repose toutefois sur des catégorisations stéréotypées des genres (les femmes doivent être protégées en

raison de leur « faiblesse ») (Glick & Fiske, 1996). Plus précisément, les groupes dominants (en l'occurrence les hommes) tendent à agir de manière bienveillante envers les subordonnés pour que ces derniers adhèrent plus facilement à leur statut inférieur (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) : un haut niveau de Sexisme Bienveillant (SB) pourrait alors être un moyen pour les hommes d'exprimer leur sentiment de supériorité et leur volonté de maintenir leur dominance par rapport à la gent féminine. En outre, la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) indique que le Sexisme Bienveillant (SB) serait un moyen subjectivement positif de renforcer la hiérarchie, expliquant pourquoi les hommes ont des plus hauts scores sur les sous-échelles de SH et de SB, c'est-à-dire la plus forte ambivalence et corrélation entre les deux sous-échelles, et d'autant plus chez les sujets les moins sexistes hostiles (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Le Sexisme Bienveillant (SB) pourrait donc être une forme insidieuse de sexisme (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Ainsi, nous avons fait l'hypothèse qu'un plus haut niveau sur cette sous-échelle mènerait les témoins à intervenir moins rapidement face à la discrimination des femmes dans les situations de harcèlement sexuel. En résumé, l'hypothèse de cette recherche était que les sujets montrant des plus hauts scores sur l'échelle totale ou sur chacune des deux sous-échelles de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) interviendraient moins rapidement face aux situations de harcèlement sexuel, se traduisant par plus de messages écrits acceptés par les témoins.

Les résultats de la recherche concernant l'influence du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) sur la vitesse d'intervention des témoins apparaissent non significatifs. Effectivement, les résultats n'ont révélé aucun effet significatif du niveau personnel de Sexisme Ambivalent (SA) des témoins sur leur vitesse d'intervention face aux situations de harcèlement sexuel envers les femmes. L'hypothèse selon laquelle les personnes les plus sexistes ambivalentes interviendront moins rapidement face à la discrimination sexuelle des femmes n'est donc pas confirmée dans cette étude.

Ensuite, les résultats par rapport à l'impact du niveau personnel de Sexisme Bienveillant (SB) des témoins sur leur vitesse d'intervention sont apparus divergents entre les échantillons et ne sont donc pas concluants. Effectivement, selon certaines données (échantillon numéro 1), plus les témoins ont un haut niveau de Sexisme Bienveillant (SB) moins vite ils interviennent face aux situations de harcèlement sexuel, ce qui confirme l'hypothèse concernant l'effet du Sexisme Bienveillant (SB). Cependant, d'autres données (échantillon numéro 2) n'ont reflété aucun effet significatif du score des témoins sur l'échelle de Sexisme Bienveillant (SB) sur leur vitesse d'intervention, ce qui ne permet pas confirmer l'hypothèse selon laquelle les témoins les moins sexistes bienveillants interviendront plus rapidement que les témoins les plus sexistes bienveillants en situation de harcèlement sexuel.

Enfin, les résultats n'ont démontré aucun effet du niveau de Sexisme Hostile (SH) des témoins sur leur vitesse d'intervention. Ces résultats ne soutiennent donc pas l'hypothèse selon laquelle les témoins les moins sexistes hostiles interviendront plus rapidement que les témoins les plus sexistes hostiles face au harcèlement sexuel.

En conclusion, les hypothèses concernant l'influence du niveau de Sexisme Ambivalent (SA), Bienveillant (SB), et Hostile (SH) sur la vitesse d'intervention des témoins ne sont pas confirmées par cette recherche. Effectivement, les résultats apparaissent non significatifs en ce qui concerne l'influence du Sexisme Ambivalent (SA) et du Sexisme Hostile (SH), et non concluants concernant le Sexisme Bienveillant (SB).

Par ailleurs, l'hypothèse selon laquelle un plus haut niveau de Sexisme Bienveillant (SB) amènera les témoins à prendre plus de temps pour intervenir face harcèlement sexuel reposait sur le fait que

le Sexisme Bienveillant (SB) est associé à des attitudes négatives envers les femmes sous des apparences positives dans la littérature (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Cependant, ces données sont contrastées par d'autres données scientifiques indiquant que le Sexisme Bienveillant (SB) amènerait les témoins au comportement prosocial (Glick & Fiske, 1996) et que le Sexisme Bienveillant (SB) est prédicteur d'attitudes positives envers les femmes (Glick & Fiske, 1996). D'ailleurs, les victimes féminines élicitent généralement plus d'aide que les victimes masculines (Glick & Fiske, 1996). Dès lors, au-delà du fait que certains des résultats de cette recherche soient non significatifs par rapport à l'hypothèse posée relative à l'effet du Sexisme Bienveillant (SB), un effet inverse à l'effet attendu aurait pu être observé : un plus haut score de SB aurait pu amener les témoins à réagir plus rapidement face aux situations de harcèlement sexuel. Par conséquent, conjointement à l'étude plus approfondie de l'influence du Sexisme Ambivalent (SA) et du Sexisme Hostile (SH), il semble que davantage d'études soient importantes à mener afin d'étudier plus précisément le sens de l'effet du Sexisme Bienveillant (SB), s'il existe effectivement, sur l'intervention des témoins en situation de discrimination sexuelle envers les femmes.

En outre, l'utilisation de l'« ESA » (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) était opportune et adaptée à cette recherche tout en démontrant des qualités psychométriques (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). L'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) distingue le Sexisme Hostile (SH) du Sexisme Bienveillant (SB) et les trois composantes du Sexisme Bienveillant (SB) (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) et démontre significativement le facteur général (le Sexisme Ambivalent) et ses deux facteurs (Sexisme Hostile et Sexisme Bienveillant) qui sont mesurables de manière fiable par les deux sous-échelles (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) : les deux composantes de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) (SH et SB) corrèlent significativement tout en impactant séparément l'évaluation faite quant aux femmes chez les deux sexes. Ainsi, l'échelle unidimensionnel de Sexisme Ambivalent (SA) représente une large gamme de thèmes liés à l'hostilité envers les femmes et les deux sous-échelles permettent de mettre en évidence de nombreuses problématiques liées aux croyances sexistes (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). De plus, la structure factorielle de l'échelle est similaire pour les hommes et les femmes, montrant que des construits similaires sont mesurés chez les deux groupes (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). L'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006), permet donc mesurer le modèle autant chez les hommes que chez les femmes (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). En outre, la passation des items composants l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) fut validée (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Par ailleurs, les statistiques évaluant la fidélité de l'échelle dans cette recherche ont montré une bonne consistance interne pour l'échelle totale et les deux sous-échelles. Cependant, bien que l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) démontre une bonne validité discriminante et convergente dans la littérature pour la sous-échelle de SH, la sous-échelle de SB montre des résultats mitigés (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006), et de ce fait, davantage d'études sur la validité prédictive de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) sont nécessaires. Il est également important de prendre en compte le fait que la traduction française de l'échelle initiale (ASI) (Glick & Fiske, 1996) peut ne pas être totalement adaptée au monde francophone (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006).

Pour aller plus loin quant à l'étude du lien entre le sexisme et le harcèlement sexuel, l'échelle « Modern Sexism Scale », mesurant le niveau de sexisme moderne (Swim, Aikin, Hall, Hunter, 1995), reflète l'hostilité envers les femmes et corrèle fortement avec la sous-échelle du Sexisme Hostile (SH) de l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006): plutôt que redondante, cette échelle pourrait être une mesure complémentaire à l'ESA (Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006)

et aurait pu être utilisée dans cette recherche afin d'affiner les données quant à l'impact du niveau de Sexisme Hostile (SH) sur la réaction des témoins masculins et féminins face au harcèlement sexuel (Glick & Fiske, 1996). En outre, il pourrait également être intéressant, lors de futures recherches sur l'influence du Sexisme Ambivalent (SA) sur la réaction des témoins, d'étudier les différences d'intervention des témoins en fonction des femmes harcelées. En effet, les personnes montrant un haut niveau de Sexisme Hostile (SH) et un haut niveau de Sexisme Bienveillant (SB), résultant donc en un haut niveau de Sexisme Ambivalent (SA), démontrent des réponses polarisées envers les femmes (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) : comparativement aux personnes non sexistes, les sexistes ambivalents sont les plus susceptibles de se comporter de manière paternaliste ou d'être hostile envers les femmes, ces personnes montrant des oscillations entre ces deux pôles, en fonction des caractéristiques de la femme victime (Fiske & Glick, 1995). Plus précisément, le Sexisme Ambivalent (SA) provient de la tension entre la dominance sociétal masculine et l'interdépendance intime entre hommes et femmes (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Or, des prescriptions comportementales peuvent apparaître quand les groupes sont profondément dépendants (Burgess & Borgida 1999) : l'ambivalence du sexisme repose sur les stéréotypes prescriptifs des genres dictant la conduite des femmes remplissant les rôles traditionnels (Prentice & Carranza 2002). Aussi, si une femme se comporte selon ces stigmatisations et attentes, elle fait face au Sexisme Bienveillant (SB) mais si elle ne se conforme pas, elle peut vivre du Sexisme Hostile (SH) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Les stéréotypes des femmes sont donc de deux types : traditionnelles et subordonnées (gentilles mais incompetentes), ou non traditionnelles et compétitives (compétentes mais froides) (Fiske et al. 2002) et les femmes sont « punies » pour s'engager dans des comportements contredisant les stéréotypes féminins prescrits (Rudman & Glick, 2001) et réussissant dans des rôles masculins traditionnels (Heilman & Okimoto, 2007). Ainsi, bien que les stéréotypes touchant aux femmes contiennent beaucoup de traits positifs liés à l'aspect socio-émotionnel et à l'aspect chaleureux, les femmes sont aussi vues comme incompetentes pour plusieurs tâches (comme l'analyse) (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006). Dès lors, les femmes sont perçues moins favorablement que les hommes quand elles remplissent des rôles de leader ou qu'elles remplissent des rôles dans des domaines masculins (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992). Latané et Darley (1970) font d'ailleurs l'hypothèse que le degré de responsabilité personnelle ressentie par le témoin dépend de leur jugement de la victime (si la victime mérite l'aide), suggérant l'idée selon laquelle les hommes et les femmes seraient moins prompts à ressentir personnellement une responsabilité d'agir face à une situation de harcèlement sexuel si la femme victime de celui-ci remplit une position hiérarchique élevée. Dès lors, ces réponses ambivalentes des témoins envers les victimes féminines de harcèlement sexuel en fonction des caractéristiques des femmes semblent être opportunes à analyser lors de futures études sur la réaction des témoins face au harcèlement sexuel au travail en faisant varier les caractéristiques des femmes harcelées sexuellement entre les différentes situations.

#### **4.2.2. Le niveau d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) des témoins :**

L'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) est un autre exemple de variables ayant pour origine le contexte sociétal mais se traduisant par des tendances personnelles chez les personnes en fonction de leur adhérence aux normes sociales. La mesure d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) fut évaluée dans cette recherche et identifie comment les croyances des gens par rapport aux hiérarchies de groupe légitiment les



inégalités systémiques (North & Fiske, 2014). Effectivement, la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) explique comment certaines personnes sont plus prédisposées que d'autres à endosser la croyance que certains groupes sont mieux que d'autres et méritent plus (North & Fiske, 2014). Donc, cette théorie prend en considération à la fois les éléments socio-structuraux (l'organisation entre les groupes) et leur impact sur les points de vue individuels (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012). Les données scientifiques prédisent qu'une personne avec une plus grande Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) montrera plus d'acceptation de la discrimination envers les groupes inférieurs, en l'occurrence la gent féminine, qui dispose d'un plus faible statut dans la société et moins de pouvoir organisationnel que les hommes (Sidanius & Pratto, 1993). Dès lors, l'hypothèse de cette étude était que plus les témoins montrent des hauts scores d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) moins vite ils interviendront face aux situations de harcèlement sexuel en acceptant davantage de messages écrits et envoyés par l'auteur masculin vers la victime féminine.

Les résultats de la recherche n'ont révélé aucun effet significatif du niveau personnel d'ODS des témoins sur leur vitesse d'intervention dans les situations de harcèlement sexuel, ne confirmant pas l'hypothèse par rapport à l'influence du niveau d'ODS : les témoins les moins orientés vers la dominance sociale ne semblent pas intervenir plus rapidement face au harcèlement sexuel que les témoins les plus orientés vers la dominance sociale. Davantage d'étude apparaissent donc nécessaires afin d'approfondir un lien éventuel entre le niveau d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) des témoins et leur réaction en situation de harcèlement sexuel.

En ce qui concerne les qualités psychométriques de l'échelle française d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) utilisée dans cette étude, les données sont mitigées. En effet, l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004), comme l'échelle « SDO » (Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997), est composée de deux dimensions : Opposition à l'Égalité (OEG) faisant référence au désir des personnes de supporter les inégalités sociales entre groupes quelles que soient les conséquences pour le groupe d'appartenance et la Dominance Basée sur des Groupes (DBG) indiquant le degré auquel les individus cautionnent la domination de leur groupe d'appartenance (Duarte, Guimond, Dambrun, 2004). Ainsi, la moitié des items mesure l'orientation favorable envers la dominance sociale tandis que l'autre moitié mesure l'orientation défavorable envers la dominance intergroupe (Duarte, Guimond, Dambrun, 2004). Le modèle factoriel confirme que l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) est composée de deux facteurs interreliés (Duarte, Guimond, Dambrun, 2004). Par ailleurs, les données de cette recherche ont montré que l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) démontre majoritairement de bons coefficients de fidélité dans les enquêtes. En outre, l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) montre une bonne validité discriminante dans la littérature (Duarte, Guimond, Dambrun, 2004) et la validité de construit de l'échelle est généralement plus robuste avec un échantillon de 100 personnes ou plus (Pratto, et al., 2012), ce qui fut le cas dans cette étude. De plus, l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) corrèle positivement avec les construits (mythes) liés à la dominance sociale, dont le sexisme, montrant une bonne validité prédictive (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004). Aussi, les critères de fidélité et de validité de l'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) apparaissent satisfaisants et analogues à la version initiale de l'échelle en anglais, l'échelle « SDO » (Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997). En outre, l'ODS (Duarte, Guimond, Dambrun, 2004) fut validée dans le contexte d'une utilisation auprès de populations francophones et les données montrent que l'orientation des gens vers la dominance sociale ou l'égalité est applicable dans une variété de contextes sociopolitiques et culturels, ce qui suppose que l'échelle peut mesurer la tendance à la dominance chez de multiples individus, ce qui constitue un point fort de l'échelle (Duarte, Guimond, Dambrun, 2004). Par ailleurs, Sidanius et Pratto (1999) montrent qu'être bas sur

l'échelle « SDO » est bien plus commun que d'être notablement haut, ce qui fut également le cas des scores des sujets sur la version traduite en français dans cette étude. Cependant, malgré sa grande utilisation, certains questionnements se posent depuis la création de l'échelle « Social Dominance Orientation » (Pratto, et al., 2012). D'abord, le contexte égalitaire est devenu plus normatif (Ronald, Norris, & Welzel, 2002) dans beaucoup de sociétés, ce qui amène à questionner l'utilité de mesurer la motivation à dominer (Sears, Haley, & Henry, 2008). Ensuite, l'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) peut être un produit de l'Histoire politique et psychologique de l'Occident et ne s'étend peut-être pas aux autres sociétés (Pratto, Cidam, Stewart, Zeineddine, Aranda, Aiello, et al., 2012). Ainsi, bien que ces questionnements portent sur la version initiale en anglais, ils peuvent également s'appliquer à la version française utilisée dans cette recherche. Par ailleurs, l'utilisation de moins d'items est plus efficace pour les sujets et les chercheurs et les mesures brèves sont d'ailleurs communes actuellement (Rammstedt & John, 2007). En effet, les adultes ont souvent peu de patience pour les items redondants, ce qui soutient le développement et l'utilisation d'échelles brèves (Pratto, et al., 2012). Ainsi, la version abrégée de l'échelle « SDO » (Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997), l'échelle « SSDO » ((Pratto, et al., 2012) est plus efficace pour les chercheurs et moins prenante pour les sujets (Pratto, et al., 2012). Or, la version longue française de l'échelle fut utilisée dans cette étude bien que l'échantillon fût important, alors que certains chercheurs optent pour une plus longue version de l'échelle « SDO » (Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997) s'ils disposent d'un échantillon plus réduit (Pratto, et al., 2012). Dès lors, il semble important de prendre en compte le fait que la longueur du questionnaire de l'échelle « ODS » (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) ait pu impacter les données de cette étude par un effet de fatigue, d'autant plus que l'échelle se trouvait en fin d'enquête. Ensuite, pour certains sujets, les instructions de considérer différents types de groupes peuvent les pousser à sur-généraliser plus que ce qu'ils ne voudraient (Pratto, et al., 2012). De plus, le fait de nommer ouvertement les termes égalité, pouvoir, et dominance, nécessite que les gens se sentent libres de donner leur opinion à propos de ces éléments, ce qui n'est pas toujours le cas (Meyer, 2012). Pour conclure, la version longue de l'échelle « SDO » (Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997) traduite en français, l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) utilisée dans cette recherche présente de bonnes qualités psychométriques, mais certains auteurs (Sears, Haley, & Henry, 2008 ; Pratto, et al., 2012 ; Rammstedt & John, 2007 ; Meyer, 2012) ont des avis mitigés quant à l'utilisation de l'échelle « SDO » (Pratto, Stallworth, Sidanius, & Siers, 1997), ce qui peut concerner l'échelle d' ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) également, et suggèrent que l'utilisation d'une version courte de l'échelle lors de futures études peut s'avérer plus adaptée.

Pour aller plus loin, certains éléments liés à la mesure d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004° semblent intéressants à prendre en considération lors de l'étude de l'influence de l'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) des témoins sur leur intervention face au harcèlement sexuel. D'abord, la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986) qui présente l'identification et l'affiliation émotionnelle avec un groupe, et la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012), prédisent toutes les deux le degré de discrimination de l'exogroupe (Sidanius, Pratto, & Mitchell, 1994), cependant les motivations sont différentes : selon la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986), la dénigration de l'autre groupe est un moyen de maintenir une identité sociale positive, alors que la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) explique que cela provient d'une volonté de maintenir le statut supérieur du groupe (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). En outre, leurs effets ne sont pas indépendants et interagissent : ceux qui sont plus hauts en ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) et en identification à l'endogroupe sont d'autant plus discriminants envers un groupe inférieur (Crocker & Luhtanen,

1990). Ce constat semble cohérent avec les deux théories en le fait qu'autant l'identification au groupe et le statut du groupe motivent à une plus grande discrimination (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Cependant, Sidanius, Pratto, et Rabinowitz (1994) démontrent que l'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) et l'identification à l'endogroupe sont plus positivement corrélés dans les groupes à haut statut que dans les groupes à faible statut, certaines données montrant que bien que la corrélation soit significativement positive dans les groupes à haut statut (comme les européens et les américains), la corrélation entre l'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) et l'identification à l'endogroupe est significativement négative dans les groupes à faible statut (comme chez les africains et les hispaniques). Effectivement, l'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) étant le désir d'une personne que son groupe domine les autres groupes, cette mesure devrait de ce fait avoir une relation différente avec l'identification à l'endogroupe en fonction du niveau du statut social du groupe (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994). Ces données suggèrent ainsi que les groupes à haut statut sont les plus discriminants envers les exogroupes car leurs membres sont susceptibles d'avoir de hauts niveaux d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) et d'identification à l'endogroupe. En outre, ces données soutiennent la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012) disant que les plus hauts statuts tendront à servir davantage leur groupe d'appartenance que ceux faisant partie de groupes à plus faible statut (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994) : les groupes à haut statut sont plus discriminants envers les exogroupes que les groupes plus faibles en statut, maintenant des relations hiérarchiques entre les groupes (Sidanius & Pratto, 1993). Ainsi, le degré du sentiment d'appartenance à l'endogroupe exercerait une influence sur la perception de la discrimination et des données montrent d'ailleurs que plus les femmes s'identifient au genre féminin (identification de genre) plus elles sont susceptibles de définir une situation ambiguë comme du sexisme (Wang & Dovidio, 2017), démontrant que l'identification de genre influence la reconnaissance du sexisme. Ce constat pourrait également être observé lors des situations de harcèlement sexuel. Dans cette optique, le niveau d'identification des témoins à leur groupe d'appartenance pourrait être mesuré parallèlement à leur niveau d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) afin d'affiner encore davantage l'étude de l'effet de l'adhérence à la dominance sociale et aux hiérarchies sociales sur la réaction des témoins en situation de harcèlement sexuel. De même, selon la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012), les personnes plus hautes en ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) tendront à occuper des positions et des métiers soutenant la hiérarchie sociale contrairement aux autres personnes choisissant des professions limitant les inégalités sociales et les individus tendent à s'adapter à leur position occupationnelle en adaptant leur niveau d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) : le niveau d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) des individus est corrélé à la position qu'ils occupent (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004). Dès lors, dans de futures études sur les réactions des témoins en situation de harcèlement sexuel, analyser un éventuel lien entre le niveau hiérarchique d'une personne dans sa profession et sa réaction en tant que témoin pourrait s'avérer opportun. Pour finir, dans le cadre de la perception du sexisme, le féminisme est l'idéologie délégitimisant le statut la plus étudiée et la psychologie féministe situe la source du harcèlement sexuel dans les normes de genres traditionnelles en expliquant que le harcèlement sexuel provient de la hiérarchie existante entre les genres où les hommes hétérosexuels ont plus de pouvoir et de privilèges (Holland & Cortina, 2016). Or, le féminisme désapprouve les croyances sexistes et recherche l'égalité des droits pour les femmes (Swim et al., 2001). De plus, Swim et al. (2001) ont démontré que les hommes adhérant au féminisme sont plus conscients du sexisme : plus les hommes reconnaissent que la société est biaisée et supporte le patriarcat, plus ils rapportent le sexisme (Hyers, 2007). Ainsi, autant chez les hommes que les chez les femmes, il pourrait être intéressant d'évaluer à l'avenir l'impact de niveau d'adhérence au mouvement féministe des témoins sur leur décision d'intervention face au harcèlement sexuel.

#### **4.2.3. Autres facteurs contextuels :**

Ce point concernant l'impact éventuel d'autres variables contextuelles sur la réaction des témoins face aux situations de harcèlement sexuel abordera en particulier le fait que les données récoltées au sein de cette étude peuvent ne pas être totalement représentatives des réactions réelles des témoins lors de ces événements dans la vie quotidienne. Effectivement, différents facteurs contextuels peuvent ne pas être aisément reproduits en contexte expérimental. De plus, bien que différentes données montrent que ce que rapportent les personnes par rapport à leurs réactions hypothétiques corresponde aux réactions réelles (Czopp & Monteith, 2003), d'autres données exposées ci-après démontrent que la réaction des sujets en contexte expérimentale peut ne pas être tout à fait similaire à la réaction des témoins en situation réelle de harcèlement sexuel.

D'abord, la sexualisation de l'environnement de travail peut influencer les réactions des témoins en situation réelle. Effectivement, le harcèlement sexuel est plus susceptible d'arriver dans des environnements de travail encourageant le flirt, les blagues sexuelles, le langage cru etc. (Bowes-Sperry & Powell, 1999) et les environnements de travail sexualisés sont souvent caractérisés par des managers qui encouragent ces comportements par leurs actions ou qui ne découragent pas de tels comportements (Bowes-Sperry & Powell, 1999). Aussi, le climat organisationnel comprend les idéologies, les façons de penser, et expériences de vie des employés (Islam, Zhu, Jacobs, & Nair, 2019), et joue un rôle important dans le harcèlement sexuel en guidant les décisions à propos de quels comportements sont acceptables ou indésirables. Ainsi, le harcèlement sexuel serait premièrement fonction du climat organisationnel, défini comme les caractéristiques organisationnelles qui communiquent la tolérance du harcèlement sexuel et le contexte de genre qui fait référence au genre du groupe de travail (par exemple, un groupe de travail surtout masculin, un superviseur masculin, des activités traditionnellement masculines etc.) (Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000). Ce facteur contextuel lié à l'environnement de travail (les idéologies, les expériences habituellement vécues au travail, les normes partagées par le groupe de travail etc.) peut donc influencer la réaction des témoins faisant partie de l'équipe de travail et se trouvant face à une situation de harcèlement sexuel en milieu professionnel : les témoins pourraient être moins prompts à réagir s'ils travaillent au sein d'un contexte organisationnel promouvant la discrimination envers les femmes. Or, cet variable contextuelle ne fut pas évaluée dans cette recherche et bien qu'elle apparaisse importante à considérer lors de l'étude de la réaction des témoins face au harcèlement sexuel au travail, elle peut être difficile à représenter dans un design expérimental fictif et ponctuel car l'influence du contexte organisationnel sur la réaction des témoins résulterait plutôt de l'expérience quotidienne et de longue durée du climat professionnel vécue par les témoins sur leur lieu de travail. Toutefois, un moyen d'appréhender à l'avenir l'influence du contexte organisationnel lors d'un design expérimental serait de fournir aux sujets des indications quant au climat général du milieu de travail représenté de manière fictive dans les situations hypothétiques présentées.

Ensuite, des normes sociales pourraient mener à une différence de constat entre ce que les gens prédisent et font réellement : les normes injonctives réfèrent à la perception de ce qu'une personne devrait faire alors que la norme descriptive réfère à la perception de ce que la majorité des personnes font (mythes) (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Les normes injonctives par rapport au sexisme suggèrent de le confronter mais les normes descriptives indiquent que la majorité des gens ne le font pas (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Ainsi, lorsque les personnes imaginent la situation et prédisent leurs réactions, leurs décisions se basent sur les réponses considérées comme appropriées tandis que lorsqu'elles le vivent, elles se reposent davantage sur la norme descriptive et répondent en fonction de ce que les autres personnes feraient dans cette situation (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Ces normes pourraient agir de la même manière sur l'intervention face

au harcèlement sexuel et pourraient dès lors amener les témoins à répondre différemment à une situation de harcèlement sexuel fictive que lors d'une situation réelle de harcèlement sexuel. Par conséquent, il se peut que les réactions des sujets dans cette recherche ne soient pas totalement fidèles aux réactions réelles des témoins face à une situation réelle de harcèlement sexuel et une manière d'améliorer le caractère écologique des vignettes du plan expérimental et de réduire ainsi la différence de l'effet de ces variables liées aux normes sociales entre le contexte expérimental et réel, serait d'envisager lors de futures études de préciser aux sujets de répondre en fonction de ce qu'ils feraient réellement en situation réelle.

En outre, le rôle des émotions peut aussi créer une discordance entre les données récoltées en contexte expérimental et ce qui se passe réellement en situation réelle. En effet, les données montrent que les gens peuvent prédire le type d'émotions qu'ils ressentiraient : les personnes qui s'imaginent témoins d'une situation de harcèlement sexuel disent qu'elles ressentiraient de la colère et du mécontentement face aux préjugés envers les membres d'un exogroupe (Karmali et al., 2017), cependant, elles semblent surestimer l'intensité et la durée de celles-ci (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Mallett, Wilson, et Gilbert (2008) ont ainsi montré que les gens surestiment l'intensité de leurs émotions négatives en interaction avec un membre d'un exogroupe car ils se voient moins similaires aux personnes de l'autre groupe quand ils le prédisent (imaginent) que quand ils sont en interactions réelles. Ces données scientifiques pourraient être particulièrement importantes à prendre en compte lors de l'étude des réactions des témoins en fonction de leur genre. Par exemple, bien que les données indiquent que les témoins ressentiraient de la colère face à du sexisme, les données montrent davantage de peur que de colère face à l'expérience réelle de ce type de situation (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Les émotions pourraient ainsi avoir le même rôle en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Aussi, une méthode pour réduire cette différence de réactions des témoins en fonction de leurs émotions entre le contexte expérimental et réel, serait également de souligner aux sujets l'importance de répondre en s'imaginant être face à une situation réelle.

Ensuite, une autre raison pour laquelle les personnes font des prédictions erronées de leur futurs comportements et émotions dans une situation de sexisme et de harcèlement sexuel est que les personnes surestiment l'effet de cette situation par le fait qu'ils se focalisent seulement sur cette situation contrairement à l'impact réduit de l'expérience réelle de ce type de situations parmi d'autres préoccupations chez les personnes lorsqu'elles le vivent réellement (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). De même, l'inadéquation entre ce que les personnes prédisent et ce qu'il se passe réellement peut provenir de la sous-estimation des facteurs situationnels influençant le comportement dans un contexte réel (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019). Par exemple, dans le quotidien, les personnes présentent des comportements sexistes entremêlés à des comportements ordinaires, ce qui peut atténuer l'effet des comportements sexistes (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017). Afin d'améliorer cet aspect lors de futures études, il est pourrait être envisagé d'étoffer les situations fictives présentées aux sujets, en leur fournissant différents éléments contextuels représentant plus justement la complexité des situations de la vie quotidienne où différentes informations coexistent.

Par ailleurs, une autre explication de la différence de réaction des témoins entre le contexte expérimental et le contexte réel serait que la prédiction des réponses se fait sur base de processus cognitifs conscients tandis que lors de l'expérience réelle de la situation, les réponses émotionnelles et comportementales reposeraient sur des processus inconscients (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Effectivement, dans les situations naturelles, les personnes sont amenées spontanément à se référer à leurs critères (et non explicitement) (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Or, ces

processus explicites et contrôlés sont plus égalitaires que ceux implicites (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Ainsi, la prédiction consciente pousse les personnes à prédire qu'elles réagiront de manière non biaisée (par les attitudes et motivations conscientes) tandis que les personnes faisant l'expérience spontanée de sexisme se reposeraient sur leurs biais implicites, ce qui les rendraient moins offensés par les comportements sexistes envers l'autre groupe ou ressentiraient moins le besoin de réagir (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Dès lors, une personne peut ne pas confronter le sexisme évident parce qu'elle blâme la victime et justifie l'acte (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019) en raison d'associations implicites (préjugés et stéréotypes implicites) sur lesquelles le témoin se base lorsqu'il se retrouve face à l'expérience, ce qui influence la perception que le témoin a du comportement de la victime et pousse le témoin à la considérer comme responsable des actions négatives de l'auteur, en réduisant par la suite le besoin de confrontation (Kawakami et al., 2017). Comme mentionné, le fait de préciser aux sujets de répondre de la manière la plus représentative possible par rapport à leurs réactions réelles lors des futures recherches permettrait de rendre les situations fictives plus naturelles, ce qui pourrait réduire les différences de traitements cognitifs, émotionnels, et comportementaux des témoins entre les contextes (expérimental ou réel). En effet, bien que dans cette présente étude il était mentionné aux sujets qu'ils devaient répondre selon leur point de vue, la consigne adressée aux sujets pourrait être améliorée en insistant davantage sur la nécessité de se référer à leurs comportements réels.

En résumé, l'utilisation de vignettes (scénarii hypothétiques) dans cette étude peut être soumise à certaines critiques car le comportement hypothétique peut ne pas être suffisamment représentatif du phénomène réel (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018). En effet, ces vignettes représentent un contexte fictif qui peut ne pas représenter les situations de manière fidèle : cette méthode des vignettes est critiquée (Boxes-Sperry & Powell, 1999) en raison de son manque d'informations contextuelles et la difficulté d'identification des sujets avec les vignettes car ils n'ont jamais vécu ces situations personnellement. Ainsi, des études montrent par exemple des différences entre ce que les témoins prévoient ressentir et faire face au sexisme et ce qu'ils ressentent et font réellement quand ils l'expérimentent : non seulement ils prédisent de manière erronée l'intensité de leur réponse mais aussi le type de l'émotion et du comportement réel (Kawakami, Karmali, & Vaccarino, 2019). Nous pouvons donc faire l'hypothèse que ces différences entre ce que les témoins prédisent et ce qu'ils font effectivement existent également en ce qui concerne la réaction des témoins face à des situations de harcèlement sexuel. Aussi, bien que les mesures de cette recherche aient démontré que selon les participants, les situations fictives présentées dans les enquêtes étaient plausibles, suggérant que les vignettes utilisées dans ce modèle expérimental représentaient déjà fidèlement la réalité, le fait de détailler davantage les vignettes fictives et de préciser aux sujets de répondre de manière fidèle par rapport à leurs comportements réels pourrait être un moyen efficace de réduire le manque de représentativité des situations fictives lors des futures études dans le domaine du harcèlement sexuel. Néanmoins, selon certains auteurs, recréer des situations du monde réel n'est pas le but des vignettes : elles sont créées pour isoler, manipuler et mesurer des aspects clés des processus de formation d'impressions que les individus démontrent en situation réelle (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018). Dès lors, la volonté d'étudier les processus psychologiques influençant la façon dont les témoins réagiraient s'ils rencontraient un incident de comportement sexuel motive le choix de vignettes écrites (Bowes-Sperry & Powell, 1999). Ainsi, l'utilisation de vignettes serait utile pour étudier des processus psychologiques basiques comme les perceptions et les cognitions et permet d'étudier l'impact des informations présentées sur les processus de jugement des sujets d'une manière relativement neutre et non contaminée (Greenberg & Eskew, 1993). D'ailleurs, les scénarii hypothétiques sont utilisés pour prédire les réponses au comportement dans plusieurs contextes liés à la violence sexuelle (Glasman & Albarracin, 2006), et les données montrent que les

scénarii hypothétiques sont des prédictors précis du comportement (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020). De plus, les vignettes ont été souvent utilisées pour étudier des sujets éthiques au travail (Weber, 1996) et le harcèlement sexuel (Pryor & Day, 1988) et elles permettent de standardiser le stimulus social entre les sujets tout en procurant un contexte réaliste au processus de prise de décision (Bowes-Sperry & Powell, 1999). Ainsi, la critique du manque de représentativité adressée à la méthode des vignettes hypothétiques pourrait ne pas être totalement justifiée et cette méthode s'avère très utile dans le cadre de l'étude des réactions des témoins face au harcèlement sexuel. Toutefois, il est également important de souligner que cette méthode présente un potentiel de réponses biaisées (Franklin, Brady, & Ashworth, 2020). Effectivement, une autre critique par rapport aux vignettes concerne le fait que les études reposant sur des vignettes écrites sont souvent limitées par le biais de désirabilité sociale (Diekmann, Walker, Galinsky, & Tenbrunsel, 2013). La désirabilité sociale est un biais qui influence les participants à répondre d'une manière socialement désirable au lieu de fournir des réponses reflétant leurs propres opinions (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). Ainsi, les recherches actuelles se basent sur des scénarii hypothétiques (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017), mais l'usage de vignettes hypothétiques est une méthodologie qui augmente le risque d'erreur par ces réponses biaisées (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). En effet, l'intention d'agir est souvent mesurée via des scénarii hypothétiques (Nicksa, 2014) dont la limite est que les personnes veulent souvent se présenter sous leur meilleur jour (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). Aussi, si le sujet étudié est associé à des normes sociales fortes, il est conseillé de mesurer ce concept (Ipsos-mori, 2012) : cette mesure permettrait d'augmenter la fidélité des réponses par rapport à l'intention d'agir lorsqu'il n'y a pas d'observation ni de mesure directe des comportements réels d'un témoin (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). Compte tenu de ces informations, mesurer la désirabilité sociale chez les sujets de cette recherche aurait été judicieux : le harcèlement sexuel est un phénomène à la convergence de nombreuses normes sociales. La désirabilité sociale peut par exemple être mesurée via l'échelle « Marlowe-Crowne Social Desirability Scale » (Crowne & Marlowe, 1960) démontrant une bonne fidélité interne. Par ailleurs, certains auteurs balancent l'ordre entre les questions démographiques et les vignettes dans les questionnaires (Bowes-Sperry & Powell, 1999), une démarche qui ne fut pas entreprise dans cette étude. Or, un balancement entre la récolte des données démographiques et les mesures des réactions des témoins face aux situations fictives pourrait être important à mettre en place à l'avenir afin d'éviter une possible influence des informations démographiques sur les réponses aux items de mesures.

En conclusion, de manière générale l'usage de vignettes conduit à plus de précautions dans les inférences théoriques et pratiques (Chui & Dietz, 2014) et ces différentes données scientifiques de la littérature invitent donc à interpréter avec précaution les résultats présentés dans cette recherche en raison de l'éventuelle manque de fidélité des réponses des sujets par rapport à la réalité de leurs réactions en situation réelle de harcèlement sexuel ou au contexte expérimental. Par ailleurs, à l'avenir, il pourrait être opportun de lier cette méthodologie à l'utilisation de mesures de contrôle (comme celles évaluant la désirabilité sociale) et d'un balancement des différentes mesures dans les questionnaires afin d'améliorer encore davantage la qualité du plan expérimental lors de l'étude de la réaction des témoins en situation de harcèlement sexuel.

### **4.3. Facteurs personnels :**

Parallèlement aux normes sociales auxquelles adhèrent les témoins, ceux-ci peuvent également être influencés par des **variables personnelles**. Le modèle de l'intervention du témoin (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) présente les facteurs situationnels en étapes qui prédisent la décision d'agir, ce qui montre que les facteurs situationnels peuvent influencer le comportement de confrontation quel que soit le niveau de motivation d'agir d'une personne (facteur interne). Cependant, les études en ce qui concerne le harcèlement sexuel se sont plutôt tournées vers l'analyse des facteurs individuels amenant à défendre la victime (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). Dans cette recherche, l'influence d'un facteur personnel en particulier, en l'occurrence le genre des témoins, sur la décision d'intervention des témoins fut évaluée.

#### **4.3.1. Le genre des témoins :**

L'influence du genre des témoins sur leur réaction face au harcèlement sexuel fut étudiée en analysant les différences entre les sexes sur la vitesse d'intervention des témoins. L'hypothèse de cette étude était que les femmes interviendraient plus rapidement que les hommes face à une situation de harcèlement sexuel en acceptant moins de messages écrits. Cette hypothèse reposait sur les données de la littérature indiquant que les hommes sont beaucoup moins touchés par des comportements que les femmes qualifient de harcelants (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019 ; Bowes-Sperry & O' Learly, 2005 ; Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000), que les hommes sont moins sensibles aux formes de sexisme qui ne sont pas explicitement négatives (Drury & Kaiser, 2014) et qu'ils ont tendance à remarquer et à réagir au sexisme moins fréquemment que les femmes (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019 ; Hoxmeier, O'Connor, & McMahon, 2018 ; Franklin, Brady, & Ashworth, 2020 ; Hoxmeier, Mennicke, & McMahon, 2020 ; Bennett, Banyard, & Garnhart, 2014). De plus, selon la littérature sur les différences entre les genres, les femmes tendent à réagir plus fortement au harcèlement sexuel que les hommes (Burn, 2009) et plusieurs études montrent que les femmes ont une plus grande volonté et plus de comportements d'intervention en tant que témoins (Rojas-Ashe, Walker, Holmes, & Johnson, 2019). Dès lors, l'hypothèse se basait sur la prédiction que la réaction des hommes face au harcèlement sexuel serait semblable à celle décrite dans la littérature lorsqu'ils sont témoins de sexisme : sur base de toutes ces données relatives au genre, les témoins féminins devraient réagir plus rapidement que les témoins masculins face à la discrimination sexuelle envers les femmes.

Les résultats de l'étude ne mettent en évidence aucun effet significatif du genre des témoins sur leur vitesse d'intervention. Ainsi, les résultats de cette recherche ne confirment pas l'hypothèse quant à l'influence du sexe sur la réaction des témoins selon laquelle les témoins féminins interviendront plus rapidement face au harcèlement sexuel que les témoins masculins. Cependant, il est important de souligner que les données scientifiques dans la littérature apparaissent contradictoires les unes par rapport aux autres : contrairement aux données de la littérature présentées plus haut, certaines données scientifiques indiquent que les hommes peuvent également réagir plus fortement que les femmes face au harcèlement sexuel (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010). De plus, la littérature scientifique montre également que selon d'autres données (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020) (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018) (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010), il n'existerait aucune différence significative d'intervention entre les hommes et les femmes, ce qui fut le cas dans cette étude. Ces divergences observées dans la littérature scientifique peuvent expliquer les résultats de cette recherche qui ne permettent pas de confirmer



un effet du sexe des témoins. Par ailleurs, il semble également opportun de souligner que l'échantillon de cette recherche était largement féminin, ce qui a pu constituer une limite quant à la possibilité d'étudier précisément le rôle du genre sur la réaction des témoins face à une situation de harcèlement sexuel (Rojas-Ashe, Walker, Holmes, Jonhson, 2019).

En conclusion, davantage d'études sur le lien entre le genre et l'intervention en tant que témoins dans une situation de harcèlement sexuel s'avèrent nécessaires afin d'analyser de manière plus approfondie d'éventuelles différences de réactions entre les hommes et les femmes.

#### **4.3.2. Autres facteurs personnels :**

Différents autres facteurs personnels pouvant exercer une influence sur les témoins en situation de harcèlement sexuel n'ont pas été étudiés dans cette recherche.

D'abord, les femmes sont plus susceptibles d'intervenir que les hommes lorsqu'elles ont été précédemment victimes de discrimination (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). Effectivement, Moradi et Subich (2002) ont analysé le lien entre des expériences de sexisme auto-rapportées et les attitudes liées au modèle du développement de l'identité féministe de Downing et Roush (1985) : les expériences de sexisme rapportées corrèlent négativement avec l'acceptation passive du sexisme (dénier du sexisme) et positivement avec les attitudes liées au développement de l'identité féministe (caractérisée par la reconnaissance et la compréhension du sexisme). De plus, avoir été précédemment victime augmente l'empathie (Wood et al., 2016). Ainsi, la mesure des expériences vécues de sexisme ou de harcèlement sexuel peut être opportune lors de l'étude de la réaction des témoins face au harcèlement sexuel, en particulier celle des femmes.

Ensuite, l'empathie pour la victime est positivement associée à la responsabilité d'agir du témoin de harcèlement sexuel (Nickerson et al., 2014) et favorise l'intervention (Barchia & Bussey, 2011). D'autres données montrent aussi que l'empathie d'une personne montre la plus forte corrélation parmi les variables individuelles avec les étapes du modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) : les personnes les plus empathiques remarquent plus l'évènement, l'interprètent plus comme urgent, et acceptent plus la responsabilité d'agir (Nickerson, Aloe, Livingston, Feeley, 2014) tandis que des données montrent que l'empathie apparaît la plus corrélée avec l'interprétation de l'urgence, l'acceptation de la responsabilité, et la décision d'agir, mais moins avec le fait de remarquer l'évènement (Nickerson, Aloe, Livingston, Feeley, 2014). De plus, beaucoup de chercheurs considèrent que les femmes sont généralement plus empathiques (Eagly & Crowley, 1986). Dès lors, la mesure de l'empathie s'avère intéressante à envisager dans de futures études ayant pour sujet la réaction des témoins face au harcèlement sexuel, et peut être mesurée via « l'Olweus Empathic Responsiveness Questionnaire » (ERQ ; Olweus & Endresen, 1998).

Par ailleurs, l'utilisation des médias semble liée négativement à l'intervention des témoins (Galdi, Maas, & Cadinu, 2017) et peut mener à une plus grande acceptation du harcèlement sexuel. Le contenu de ces médias semble influencer l'interprétation de stimuli ambigus ou d'interactions réelles (Galdi, Maas, & Cadinu, 2017) : l'exposition aux stéréotypes des genres dans les médias semblent influencer la perception des interactions entre les hommes et les femmes. Aussi, les médias influencent le développement d'attitudes positives envers la violence sexuelle chez les potentiels témoins car ils brouillent les limites du consentement sexuel et font la promotion de l'agression sexuelle (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017). En outre, l'exposition précoce à la pornographie est également associée aux mythes (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat, 2017).

Ainsi, la pornographie dans les médias contribue à nourrir une culture de la violence sexuelle qui est alors considérée comme normale (McMahon, Palmer, Banyard, Murphy, & Gidycz, 2017). Par conséquent, ces données montrent que l'utilisation des médias peut impacter la réaction des témoins et apparaît être une variable pertinente à mesurer dans le futur.

En outre, certaines données semblent montrer que l'adhérence aux rôles des genres dépendraient de l'origine raciale ou de l'interaction entre la race et le sexe bien que ces données soient controversées (McMahon, Postmus, Warrener, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013). Les données montrent, de plus, des différences raciales quant à l'intervention du témoin, liées à un contexte culturel différent favorisant ou non l'adéquation aux normes des genres. Ainsi, la confrontation a différentes significations en fonction des contextes culturels et les réactions peuvent être différentes dans des sociétés où les rôles de genres sont plus endossés : il existe des différences culturelles dans l'acceptabilité et l'évaluation des comportements de harcèlement sexuel (Drury & Kalser, 2014).

Or, la majorité de la littérature sur le rôle des alliés pour confronter la discrimination envers les femmes se focalise sur les alliés masculins, jeunes, blancs, hétérosexuels, occidentaux, et éduqués (Drury & Kalser, 2014) et en raison de leur place privilégiée, ces alliés peuvent ne pas être représentatifs de tous les alliés et les données mesurées peuvent ne pas se généraliser à d'autres populations (Drury & Kalser, 2014). De plus, la majorité des études concernant le harcèlement sexuel sont réalisées aux États-Unis et les modèles décrivant le harcèlement sexuel ont été étudiés dans un contexte individualiste, industrialisé et occidental (Wasti, Bergman, Glomb, Drasgow, 2000). Il y a donc une importance d'étendre l'analyse parmi des catégories plus larges de témoins (Drury & Kaiser, 2014) : la manière dont l'intersection d'identités agit lors de la confrontation reste une question théorique et empirique à étudier (Drury & Kalser, 2014).

Des différences peuvent également apparaître en fonction de l'âge. En effet, les personnes plus âgées montrent davantage de croyances par rapport aux rôles des genres et plus de mythes liés à la violence sexuelle (McMahon, Postmus, Warrener, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013) mais se montrent plus volontaires en tant que témoins. Ensuite, plusieurs études montrent que les femmes plus jeunes rapportent plus d'expériences sexistes que les femmes plus âgées (Matteson & Moradi, 2005) et que les jeunes employées sont plus susceptibles d'être sexuellement harcelées (Roscigno, 2019), ce qui peut influencer l'intervention en tant que témoin de harcèlement sexuel. En outre, beaucoup de données concernant le modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) se basent sur des populations d'étudiants collégiens et la littérature scientifique nécessite des données quant aux étapes perceptives du témoin dans d'autres contextes de la communauté (Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley, 2014). Dans cette recherche, l'échantillon est constitué de sujets de différents âges entre 19 ans et 58 ans, avec une proportion particulièrement importante de sujets dans la vingtaine, ce qui permet de contrebalancer quel peu cette limitation, toutefois la grande présence de sujets jeunes ne permet pas d'avoir de plus amples conclusions par rapport aux réactions des témoins de différents âges, un besoin pourtant souligné par les chercheurs. Ainsi, ces différences entre les âges seraient importantes à prendre en considération lors de futures études.

De plus, le degré d'expérience professionnelle influencerait la perception du harcèlement sexuel (Baker, Terpstra, & Cutler, 1990). Une limitation de précédentes études est d'ailleurs l'utilisation d'étudiants jeunes avec moins d'expérience dans le monde professionnel (Dickter, Kittle, & Gyurovski, 2012). Il existe également une grande proportion de jeunes au sein de l'échantillon de cette étude qui peuvent dès lors disposer de moins d'expérience professionnelle que des sujets plus âgés, ce qui a pu constituer une limitation dans ce projet. Cependant, des données montrent que les étudiants ont des expériences avec des managers dans plusieurs contextes éducatifs et

professionnels et leurs perceptions sont fréquemment similaires à ceux des employés à plein temps (Dickter, Kittel, & Gyurovski, 2012). Ainsi, nous pouvons faire l'hypothèse que la moindre expérience professionnelle des jeunes (fortement représentés dans l'étude) n'a pas eu d'influence notable sur l'évaluation des situations et les mesures dans les enquêtes. Cette limitation est toutefois importante à prendre en considération.

Finalement, il semblerait qu'un plus haut niveau éducatif serait prédictif de l'adhérence à des rôles de genres égalitaires (McMahon, Postmus, Warrener, Martinez, & Spencer-Linzie, 2013). Aussi, il serait intéressant d'analyser l'influence du grade académique ainsi que du niveau socio-économique sur la réaction des témoins face au harcèlement sexuel lors de prochaines recherches.

## 5. Résumé :

Le harcèlement sexuel en milieu professionnel est un concept de plus en plus étudié et considéré comme un stressor lié au travail dans les modèles organisationnels (Fitzgerald, Hulin, & Drasgow, 1995). Certaines données montrent que le harcèlement sexuel a significativement des effets psychologiques négatifs sur les témoins (Miner-Rubino & Cortina, 2007), de même que des conséquences physiques (Chui & Dietz, 2014) et sociales (Bowes-Sperry & Powell, 1999). Pourtant, peu d'études ont étudié le rôle des témoins dans le cas de comportements sexuellement orientés au travail (Dandekar, 1990) et se sont intéressées à la manière dont les témoins peuvent répondre au harcèlement sexuel au travail, contrairement au domaine de la violence domestique ou dans le couple (Chamberlain, 2008), bien que le harcèlement sexuel soit un phénomène genré et relié aux notions plus larges d'inégalité et de misogynie culturelle (Chamberlain, Crowley, Tope, & Hodson, 2008). Les recherches sur l'intervention du témoin dans le cas précis des situations de harcèlement sexuel au travail sont donc relativement récentes (Bennett, Banyard, Garnhart, 2014). Les éléments qui influencent l'évaluation des comportements de harcèlement sexuel incluent les caractéristiques objectives (situationnelles) de l'évènement et les évaluations qui en découlent, les facteurs contextuel, et les différences individuelles (Hitlan, Schneider, & Walsh, 2006). Cette recherche a représenté une opportunité d'étudier l'influence de certains de ces facteurs sur la vitesse d'intervention des témoins face à une situation de harcèlement sexuel dans le milieu professionnel. Toutefois, les résultats de cette étude ne furent pas tous concluants.

D'abord, selon la littérature scientifique, la supériorité hiérarchique d'un auteur de harcèlement sexuel semble impacter la réaction des témoins en favorisant son intervention (Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010) mais les résultats de cette recherche n'ont pas permis de confirmer cet effet : les résultats apparaissaient contradictoires à l'hypothèse posée ou ne révélaient aucun effet significatif du pouvoir. En outre, l'intérêt porté à l'analyse de l'influence du niveau de pouvoir de l'auteur par rapport à la victime pourrait s'étendre à l'étude de l'influence de dynamiques de pouvoir autres que celle existant entre l'auteur masculin et la victime féminine, telles que la relation de pouvoir existant entre l'auteur de harcèlement sexuel et le témoin. Par ailleurs, lors de l'étude portant sur la notion de pouvoir dans le cadre du harcèlement sexuel, il semble important de différencier l'influence du pouvoir de l'influence d'autres concepts qui lui sont étroitement liés, en l'occurrence les notions de statut, dominance, et compétence (Agut, Blasi & Nomdedeu, 2019 ; Fragale et al., 2011 ; Blader & Chen, 2014). Aussi, davantage d'études seraient à réaliser sur la thématique de l'influence du pouvoir sur la réaction du témoin face à une situation de harcèlement sexuel au travail.

Ensuite, l'intervention des témoins face au harcèlement sexuel fut également étudiée sous le prisme des évaluations cognitives faites par les témoins et modélisées par le modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) lorsqu'ils sont face à une situation de discrimination sexuelle envers les femmes. L'hypothèse posée en lien avec ce modèle était que de plus hautes perceptions (de harcèlement, d'urgence, et de responsabilité personnelle) des témoins par rapport à la situation au long des trois premières étapes du modèle impacteraient leur vitesse de réaction en amenant les témoins à réagir plus rapidement. Certains résultats ont soutenu cette hypothèse tandis que d'autres ne l'ont pas confirmée ou l'ont contredite. Par ailleurs, l'effet des trois premières étapes du modèles CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) apparaît similaire en fonction des différents niveaux de pouvoir, ne confirmant pas l'hypothèse selon laquelle de hautes évaluations de la situation faites par les témoins sur le modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Good-win, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) prédiront d'autant plus une intervention rapide de leur part lorsque l'auteur masculin dispose d'un pouvoir hiérarchique

supérieur à la victime féminine. Ces résultats mettent en évidence la nécessité d'approfondir l'étude de l'influence des traitements réalisés par les témoins via le modèle CPR (Ashburn-Nardo, & Karim, 2019 ; Ashburn-Nardo, Morris, & Goodwin, 2008 ; Latané, & Darley, 1970) sur leur intervention en situation de harcèlement sexuel au travail.

En outre, les résultats de la recherche en lien avec la Théorie du Sexisme Ambivalent (AST) se sont montrés nuancés : certains résultats confirmaient la littérature (Glick & Fiske, 1996 ; Dardenne, Delacollette, Grégoire, & Lecocq, 2006) en montrant que plus les témoins sont sexistes moins vite ils interviennent face à la situation de harcèlement sexuel, tandis que d'autres résultats n'ont mis en évidence aucun effet significatif. Aussi, analyser plus amplement l'influence du niveau de Sexisme Ambivalent (SA), de Sexisme Hostile (SH), et de Sexisme Bienveillant (SB) personnel sur la réponse du témoin en situation de harcèlement sexuel semble opportun à l'avenir afin de mieux appréhender l'ampleur du lien entre les données de la littérature concernant le harcèlement sexuel et celles de la littérature concernant le sexisme (Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019). Pour aller plus loin, une variable liée au Sexisme Ambivalent (SA) (Glick & Fiske, 1996) qui ne fut pas envisagée dans cette recherche et dont il pourrait être intéressant d'étudier l'effet sur l'intervention des témoins consiste à caractériser les femmes victimes comme « traditionnelles » ou « non-traditionnelles », c'est-à-dire des femmes qui correspondent aux stéréotypes habituellement attribués au genre féminin ou les femmes qui s'écartent des normes communément associées au genre féminin (Good, Woodzicka, Bourne, et Moss-Racusin, 2019) : le sexisme bienveillant récompenserait les femmes qui correspondent aux stéréotypes féminins habituels tandis que le sexisme hostile sanctionnerait les femmes non traditionnelles. Ainsi, inclure cette variable lors de futures recherches permettrait d'étudier l'influence des stéréotypes attribués à la gent féminine sur la réaction des témoins face à une situation harcelante envers une femme conforme ou non-conforme à ces stéréotypes féminins.

En se basant sur la Théorie de la Dominance Sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994 ; Pratto et al., 2012), l'adhérence des témoins aux hiérarchies sociales pourrait être prédicteur de leur réaction face à la discrimination des groupes inférieurs, en l'occurrence les femmes en situation de harcèlement sexuel. Ainsi, les personnes montrant des plus hauts niveaux d'ODS devraient réagir moins rapidement face au harcèlement sexuel, une hypothèse qui ne fut pas confirmée par les résultats non significatifs de cette étude. Dès lors, d'autres recherches apparaissent nécessaires pour étudier plus amplement l'effet du niveau d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) des témoins sur leur réaction face au harcèlement sexuel au travail. Pour aller plus loin dans l'étude de l'influence de l'adhérence aux hiérarchies sociales sur la réaction des témoins face au harcèlement sexuel, la mesure du degré du sentiment d'appartenance du témoin à son groupe d'appartenance pourrait être envisagée parallèlement à la mesure de son niveau d'Orientation à la Dominance Sociale (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004), en effet, ces mesures apparaissent liées.

Par ailleurs, une autre variable qui tend à être davantage étudiée dans les recherches sur le harcèlement sexuel concerne le genre du témoin, qui reste un aspect encore peu étudié au sein des études dans le domaine de la réaction du témoin face à des situations harcelantes (Ashburn-Nardo, Blanchard, Petersson, Morris, Goodwin, 2014). Des chercheurs montrent que les hommes sont moins enclins que les femmes à remarquer un comportement sexiste envers une femme et que le genre joue un rôle important dans le processus subjectif de définir un comportement comme du harcèlement sexuel : les hommes seraient moins susceptibles de nommer ces expériences que les femmes (McLaughlin, Uggen, & Blackstone, 2012 ; Good, Woodzicka, Bourne, & Moss-Racusin, 2019 ; Bowes-Sperry & O' Learly, 2005 ; Burn, 2019). Or, les résultats de cette recherche n'ont pas confirmé cette hypothèse en ne révélant aucun effet significatif du genre des témoins sur leur vitesse

d'intervention. Ces résultats apparaissent toutefois cohérents avec la littérature scientifique présentant des données parfois contradictoires les unes par rapport aux autres, démontrant tantôt une réaction plus marquée des femmes (Hoxmeier, O'Connor, & McMahon, 2018 ; Franklin, Brady, & Ashworth, 2020 ; Hoxmeier, Mennicke, & McMahon, 2020 ; Bennett, Banyard, & Garnhart, 2014), tantôt une plus grande intervention des hommes (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018), ou même aucune différence significative de réaction entre les témoins masculins et féminins (Hoxmeier, McMahon, & O'Connor, 2020 ; Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018 ; Benavides-Espinoza & Cunningham, 2010).

En conclusion, davantage d'études sont nécessaires afin d'analyser plus amplement les différents facteurs impliqués dans les réactions des témoins face à une situation de harcèlement sexuel au travail. Effectivement, peu d'effets furent clairement mis en évidence dans cette recherche. De plus, étant donné la vaste quantité de données scientifiques liées au domaine du sexisme et du harcèlement sexuel et de l'ampleur de l'occurrence de ces phénomènes dans différents types de contextes de la vie quotidienne (Mitamura, Erickson, & Devine, 2017 ; Glick & Fiske, 1996), de nombreux autres facteurs situationnels, contextuels, et personnels pourraient être intéressants à envisager lors d'études ultérieures. Effectivement, en raison de la nécessité d'obtenir des traitements et des résultats statistiques les plus précis possibles, il était nécessaire de cibler le nombre de facteurs étudiés dans cette recherche. Ainsi, il pourrait être judicieux d'ajouter plusieurs éléments d'étude lors de futures recherches afin d'affiner l'analyse des différentes variables impliquées dans la réaction du témoin face à une situation de harcèlement sexuel, en particulier en milieu professionnel. Par ailleurs, il est opportun de souligner que lors de l'étude expérimentale de la réaction des témoins face à une situation de harcèlement sexuel, l'utilisation de vignettes écrites pourrait être sujette à un manque de représentativité (Palmer, Nicksa, & McMahon, 2018) ainsi qu'à un biais de mesure (Labhardt, Holdsworth, Brown, & Howat) et les interprétations scientifiques sur base de celles-ci se doivent d'être précautionneuses (Chui & Dietz, 2014). En conclusion, divers facteurs et variables liés à l'intervention du témoin en tant que telle ou liés au contexte expérimental seraient importants à prendre en considération lors de futures études concernant la réaction des témoins dans le cadre du harcèlement sexuel.

## Bibliographie

- Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others, *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 751–763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.751>
- Adams, G., Tormala, T. T., & O'Brien, L. T. (2006). The effect of self-affirmation on perception of racism, *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(5), 616–626. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.11.001>
- Agut, S., Blasi, C. H., & Nomdedeu, F. A. L. (2019). Perceptions of managers' influence depending on status, power, and company performance, *Personality and Social Psychology*, 60, 484-491. DOI : 10.1111/sjop.12567
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009). Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups ? The competence-signaling effects of trait dominance, *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 491–503. <https://doi.org/10.1037/a0014201>
- Ashburn-Nardo, L., Blanchard, J. C., & Peterson, J. (2014). Do you say something when it's your boss ? The role of perpetrator power in prejudice confrontation, *Journal of Social Issues*, 70(4), 615-636. DOI : 10.1111/josi.12082
- Ashburn-Nardo, & Karim, F. A. (2019). The CPR model : decisions involved in confronting prejudiced responses. In R. K. Mallet, & M. J. Monteith (Eds.), *Confronting Prejudice and Discrimination : The science of changing minds and behavior*. Elsevier.
- Ashburn-Nardo, L., Morris, K. A., & Goodwin, S. A. (2008). The Confronting Prejudiced Responses (CPR) Model : Applying CPR in organizations, *Academy of Management Learning & Education*, 7(3), 332–342. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.34251671>
- Baker, D. D., Terpstra, D. E., & Cutler, B. D. (1990). Perceptions of sexual harassment : a re-examination of gender differences, *The Journal of Psychology : Interdisciplinary and Applied*, 124(4), 409–416. <https://doi.org/10.1080/00223980.1990.10543236>
- Banyard, V. L. (2015). Toward the next generation of bystander prevention of sexual and relationship violence : Action coils to engage communities. Springer Science + Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-23171-6>
- Banyard, V. L., & Moynihan, M. M. (2011). Variation in bystander behavior related to sexual and intimate partner violence prevention : correlates in a sample of college students, *Psychology of Violence*, 1(4), 287–301. <https://doi.org/10.1037/a0023544>
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., Cares, A. C., & Warner, R. (2014). How do we know if it works ? Measuring outcomes in bystander-focused abuse prevention on campuses, *Psychology of Violence*, 4(1), 101–115.
- Banyard, V.L., Eckstein R.P., Moynihan M.M. (2010). Sexual violence prevention : the role of stages of change, *J Interpers Violence*, 25, 111–125.
- Barchia, K., & Bussey, K. (2011). Predictors of student defenders of peer aggression victims : empathy and social cognitive factors, *International Journal of Behavioral Development*, 35(4), 289–297. <https://doi.org/10.1177/0165025410396746>

- Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling : an automatic power, sex association and its consequences for sexual harassment and aggression, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 768–781. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.768>
- Becker, J. C., & Swim, J. K. (2011). Seeing the unseen : attention to daily encounters with sexism as way to reduce sexist beliefs, *Psychology of Women Quarterly*, 35(2), 227–242. <https://doi.org/10.1177/0361684310397509>
- Benavides – Espinoza, C., Cunningham, G. B. (2010). Bystanders' reactions to sexual harassment, *Sex Roles*, 63, 201 -213. DOI 10.1007/s11199-010-9781-7
- Bennett, S., & Banyard, V. L. (2016). Do friends really help friends ? The effect of relational factors and perceived severity on bystander perception of sexual violence, *Psychology of Violence*, 6(1), 64–72. <https://doi.org/10.1037/a0037708>
- Bennett, S., Banyard, V. L., & Edwards, K. (2017). The impact of the bystander's relationship with the victim and the perpetrator on intent to help in situations involving sexual violence, *Journal of Interpersonal Violence*, 32, 682–702.
- Bennett, S., Banyard, V. L., & Garnhart, L. (2014). To act or not to act, that is the question ? Barriers and facilitators of bystander intervention, *Journal of Interpersonal Violence*, 29(3), 476-496. DOI : 10.1177/0886260513505210
- Blader, S. L., Chen, Y.-R. (2014). What's in a name ? Statut, power, and other forms of social hierarchy. In J. T., Cheng, J. L., Tracy, & C., Anderson (eds), *The Psychology of Social Status* (pp 80-104). DOI 10.1007/978-1-4939-0867-7\_4
- Black, D. 1976. *The Behavior of Law*. Academic Press.
- 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://www.jstor.org/stable/20159120>
- Bowes-Sperry, L., & Powell, G. N. (1999). Observers' reactions to social-sexual behavior at work : an ethical decision making perspective, *Journal of Management*, 25(6), 779–802. <https://doi.org/10.1177/014920639902500601>
- Blader, S. L., Chen, Y.-R. (2014). What's in a name ? Statut, power, and other forms of social hierarchy. In J. T., Cheng, J. L., Tracy, & C., Anderson (eds), *The Psychology of Social Status* (pp 80-104). DOI 10.1007/978-1-4939-0867-7\_4
- Blodorn, A., O'Brien, L. T., & Kordys, J. (2012). Responding to sex-based discrimination : Gender differences in perceived discrimination and implications for legal decision making, *Group Processes and Intergroup Relations*, 15, 409–424. DOI :10.1177/1368430211427172
- Branch, K. A., Richards, T. N., Dretsch, E. C. (2013). An exploratory analysis of college students' reponse and reporting behavior regarding intimate partner violence victimization and perperation among their friends, *Journal of Interpersonal Violence*, 28(18). <https://doi.org/10.1177/0886260513504494>
- Burn, S. M. (2009). A situational model of sexual assault prevention through bystander intervention, *Sex Roles*, 60, 779–792.



- Burn, S. M. (2019). The psychology of sexual harassment, *Teaching of Psychology*, 46, 96-103. <https://doi.org/10.1177/0098628318816183>
- Cares A. C., Banyard VL, Moynihan MM, et al. (2015). Changing attitudes about being a bystander to violence : translating an inperson sexual violence prevention program to a new campus, *Violence Against Women*, 21, 165–187.
- Casey, E. A., & Ohler, K. (2012). Being a positive bystander : male antiviolence allies' experiences of « stepping up », *Journal of Interpersonal Violence*, 27(1), 62-83. DOI : 10.1177/0886260511416479
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context, *Work and Occupations*, 35(3), <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>
- Chawla, N., Wong, E. M., & Gabriel, A. S. (2019). Expanding the discourse surrounding sexual harassment : the case for considering experience and observed hostile sexism, benevolent sexism, and gendered incivility, *Industrial and Organisational Psychology*, 12, 79 – 83. DOI :10.1017/iop.2019.13
- Chui, C. W.S., & Dietz, J. (2014). Observing workplace incivility towards women : the roles of targets reactions, actor motives, and actor-target relationships, *Sex roles*, 71, 95-108. DOI : 10.1007/s11199-014-0367-7
- Cowan, G., & Mettrick, J. (2002). The effects of target variables and setting on perceptions of hate speech, *Journal of Applied Social Psychology*, 32(2), 277–299.
- Craig, W. M., Henderson, K., & Murphy, J. G. (2000). Prospective teachers' attitudes toward bullying and victimisation, *School Psychology International*, 21(1), 5-21.
- Crocker, J., & Luhtanen, R. (1990). Collective self-esteem and ingroup bias, *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 60–67. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.1.60>
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology, *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349–354. <https://doi.org/10.1037/h0047358>
- Cuddy, A., Kwan, V., Fiske, S.T., & Glick, P. (2009). Stareotype content model across cultures : towards universal similarities and some differences, *British Journal of Social Psychology*, 48(1), 1-33. DOI : 10.1348/014466608X314935
- Czopp, A. M. (2019). *The consequences of confronting prejudice*. In *Confronting Prejudice and Discrimination*. Elsevier. DOI : <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814715-3.00005-9>
- Czopp, A., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally) : reactions to confrontations of racial and gender bias, *Society for Personality and Social Psychology*, 29(4), 532-544. DOI : 10.1177/0146167202250923
- Dandekar, N. (1990). Contrasting consequences : bringing charges of sexual harassment compared with other cases of whistleblowing, *Journal of Business Ethics*, 9, 151-158.
- 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, 233-264.
- Dépret, E. & Fiske S. T. (1999). Perceiving the powerful : intriguing individuals versus threatening groups, *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(5), 461-480. DOI : 10.1006/jesp.1999.1380

- Dickter, C.L., Kittel, J.A., & Gyurovski, I. I. (2012). Perceptions of non target confronters in response to racist and heterosexist remarks, *European Journal of Social Psychology*, 42, 122-119. DOI : 10.1002/ejsp.855
- Diekmann, K. A., Sillito Walker, S. D., Galinsky, A. D., & Tenbrunsel, A. E. (2013). Double victimization in the workplace : why observers condemn passive victims of sexual harassment, *Organization Science*, 24(2), 614–628. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0753>
- Diehl, C., Bohner, G., Rees, J. (2018). Predicting sexual harassment from hostile sexism and short-term mating orientation : relative strength of predictors depends on situational priming of power versus sex, *Violence Against Women*, 24(2), 123-143. DOI :10.1177/1077801216678092
- Downing, N. E., & Roush, K. L. (1985). From passive acceptance to active commitment : a model of feminist identity development for women, *The Counseling Psychologist*, 13(4), 695–709. <https://doi.org/10.1177/0011000085134013>
- Drury, B. J., & Kaiser, C. R. (2014). Allies against sexism : the role of men in confronting sexism, *Journal of Social Issues*, 70, 637-652. DOI : 10.1111/josi.12083.
- Duarte, S., Guimond, S., & Dambrun, M. (2004). La dominance sociale et les « mythes légitimateurs » : validation d’une version française de l’échelle d’orientation à la dominance sociale, *International Review of Social Psychology*, 17(4), 97-126.
- Eagly, A. H. (2011). Are people prejudices against women ? Some Answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence, *European Review of Social Psychology*, 5(1).
- Eagly, A. H., & Crowley, M. (1986). Gender and helping behavior : a meta-analytic review of the social psychological literature, *Psychological Bulletin*, 100(3), 183-308.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders : a meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 111(1), 3–22. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.1.3>
- Fischer, P., Krueger, J. I., Greitemeyer, T., Vogrincic, C., Kastenmüller, A., Frey, D., Heene, M., Wicher, M., & Kainbacher, M. (2011). The bystander-effect : a meta-analytic review on bystander intervention in dangerous and non-dangerous emergencies, *Psychological Bulletin*, 137(4), 517–537. <https://doi.org/10.1037/a0023304>
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people, *American Psychologist*, 48(6), 621-628.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people : the impact of power on stereotyping, *American Psychologist*, 48(6), 621–628. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.6.621>
- Fiske, S. T. (1993). Social cognition and social perception. In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Eds.), *Annual review of psychology*. Annual Reviews.
- Fiske, S. T. (2010). Interpersonal stratification : status, power, and subordination. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 941–982). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9780470561119.socpsy002026>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content : Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902. DOI : 10.1037/0022-3514.82.6.878

Fiske, S. T., & Dépret, E. (1996). Control, interdependence and power : understanding social cognition in its social context, *Europeann Review of Social Psychology*, 7(1), 31-61.

Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment : theoretical and psychometric advances, *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 425-445.

Fitzgerald, L. F., Hulin, C. L., & Drasgow, F. (1994). The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations : an integrated model. In G. P. Keita & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce : Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 55-73). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10165-004>

Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes : influences of information and motivation on attention and interpretation, *Advances in Experimental Social Psychology*, 23, 1-74.

Fragale A. R. (2011). Resources versus respect : social judgments based on targets' power and status positions, *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(4), 767-775. DOI : 10.1016/j.jesp.2011.03.006

Franklin, C. A., Brady, P. Q., Ashworth, L. M. (2020). Bystander behaviors following an accusation of rape : the effect of relational distance and participant sex on victim-centered intervention, *Journal of School Violence*, 19(3), 292-308. <https://doi.org/10.1080/15388220.2019.1680558>

Franklin, C. A., Brady, P. Q., & Jurek, A. L. (2017). Responding to gendered violence among college students : the impact of participant characteristics on direct bystander intervention behavior, *Journal of School Violence*, 16(2), 189-206. <https://doi.org/10.1080/15388220.2017.1284450>

French, J. & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). University of Michigan Press.

Gabriel, A. S., Butts, M. M., Yuan, Z., Rosen, R. L., & Sliter, M. T. (2018). Further understanding incivility in the workplace : the effects of gender, agency, and communion, *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 362-382. <https://doi.org/10.1037/apl0000289>

Galdi, S., Maass, A., & Cadinu, M. (2017). Defending the victim of sexual harassment : the influence of civil courage and media exposure, *Psychology of Women Quarterly*, 41, 338-351. <https://doi.org/10.1177/0361684317709770>

Glasman, L. R., & Albarracín, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior : a meta-analysis of the attitude-behavior relation, *Psychological Bulletin*, 132(5), 778-822.

Glick, P., & Fiske, T. S. (1996). The ambivalent sexism inventory : differentiating hostile and benevolent sexism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). The ambivalence toward men inventory, *Psychology of Women Quarterly*, 23, 519-536.

Goodwin, S. A., Gubin, A., Fiske, S. T., & Yzerbyt, V. Y. (2000). Power can bias impression processes : stereotyping subordinates by default and by design, *Group Processes & Intergroup Relations*, 3(3), 227-256.

Good, J. J., Woodzicka, J. A., Bourne, K. A., & Moss-Racusin, C. A. (2019). The decision to act: Factors that predict women's and men's decisions to confront sexism. In R. K. Mallett & M. J. Monteith (Eds.),

- Confronting prejudice and discrimination : The science of changing minds and behaviors* (pp. 49–71). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814715-3.00003-5>
- Greenberg, J., & Eskew, D. E. (1993). The role of role playing in organizational research. *Journal of Management*, 19(2), 221–241. [https://doi.org/10.1016/0149-2063\(93\)90053-P](https://doi.org/10.1016/0149-2063(93)90053-P)
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks ? : the implied communality deficit, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 81–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.81>
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (1989). Development and applications of new scales to measure the French and Raven (1959) bases of social power, *Journal of Applied Psychology* 74(4), 561-567. DOI : 10.1037/0021-9010.74.4.561
- Hitlan, R. T., Schneider, K. T., Walsh, B. M. (2006). Upsetting behavior : reactions to personal and bystander sexual harassment experiences, *Sex Roles*, 55, 187-195. DOI 10.1007/s11199-006-9072-5
- Holland K. J., Cortina L. M. (2016). Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women. In Connerley M. L., Wu J. (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 83–101). Springer.
- Hoxmeier J. C., Flay B. R., & Acock A. C. (2018). Control, norms, and attitudes : differences between students who do and do not intervene as bystanders to sexual assault, *Journal of Interpersonal Violence*, 33(15), 2379-2401. DOI : 10.1177/0886260515625503
- Hoxmeier, J., Mennicke, A., & McMahon, S. (2020). Bystander intervention opportunities and prosocial behaviors among gender and sexual minority college students, *Journal of interpersonal Violence*, 37(9-10), 1-27, DOI : 10.1177/0886260520967131
- Hoxmeier, J., McMahon, S., & O'Connor, J. (2020). Beyond yes or no : understanding undergraduate student's responses as bystanders to sexual assault risk situations, *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23-24), 5772-5796. <https://doi.org/10.1177/0886260517723143>
- Hoxmeier, J. C., O'Connor, J., & McMahon, S. (2018). Readiness to help : how students' sexual assault awareness, responsibility, and action correlate with bystander intervention behavior, *Violence and Gender*, 5(4). DOI : 10.1089/vio.2017.0054
- Hyers, L. L. (2007). Resisting prejudice every day : exploring women's assertive responses to anti-Black racism, anti-semitism, heterosexism, and sexism, *Sex Roles : A Journal of Research*, 56(1-2), 1–12. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9142-8>
- Ipsos-mori. (2012). Four ways to get the truth out of respondents. [https:// www.ipsos-mori.com/\\_emails/scotland/approach/autumn2012/SRI\\_Scotland\\_Newsletter\\_Four\\_ways\\_to\\_get\\_the\\_truth\\_out\\_of\\_respondents.pdf](https://www.ipsos-mori.com/_emails/scotland/approach/autumn2012/SRI_Scotland_Newsletter_Four_ways_to_get_the_truth_out_of_respondents.pdf)
- Islam, S., Zhu, X., Jacobs, H., & Nair, R. (2019). Actions of little consequences, *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 73-78. DOI :10.1017/iop.2019.12
- Jennifer Katz & Leyna Johnson Nguyen (2016) Bystander Responses to Risk for Rape Perpetrated by a Friend, Acquaintance, or Stranger, *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 25(6), 652-667, DOI : 10.1080/10926771.2016.1185755
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. (2004). A decade of System Justification Theory : accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo, *Political Psychology*, 25, 881–919. DOI :10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x

Kaiser, C. R., Vick, S. B., & Major, B. (2006). Prejudice expectations moderate preconscious attention to cues that are threatening to social identity, *Psychol Sci.*, 17(4), 332-8. DOI : 10.1111/j.1467-9280.2006.01707.x

Karmali, F., Kawakami, K., & Page-Gould, E. (2017). He said what ? Physiological and cognitive responses to imagining and witnessing outgroup racism, *Journal of Experimental Psychology : General*, 146. 10731085. <https://doi.org/10.1037/xge0000304>

Katz, J., Pazienza, R., Olin, R., & Rich, H. (2014). That's what friends are for : bystander responses to friends or strangers at risk for party rape victimization, *Journal of Interpersonal Violence*, 30, 2775-2792.

Kawakami, K., Amodio, D. M., & Hugenberg, K. (2017). Intergroup perception and cognition : an integrative framework for understanding the causes and consequences of social categorization, *Advances in Experimental Social Psychology*, 55. <http://dx.doi.org/10.1016/bs.aesp.2016.10.001>

Kawakami, K., Karmali, F., & Vaccarino, E. (2019). Confronting intergroup bias : predicted and actual responses to racism and sexism. In *Confronting prejudice and discrimination : The science of changing minds and behaviours*. (pp. 3-28). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814715-3.00001-1>

Kervyn, N., Fiske, S., & Yzerbyt, V. (2015). Forecasting the primary dimension of social perception : symbolic and realistic threats together predict warmth in the Stereotype Content Model, *Social Psychology*, 46(1), 36–45. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000219>

Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The schedule of sexist events : a measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives, *Psychology of Women Quarterly*, 19, 439–472.

Kroger, J., & Green, K. E. (1996). Events associated with identity status change, *Journal of Adolescence*, 19, 477–490.

Labhardt, D., Holdsworth, E., Brown, S., & Howat, D. (2017). You see but you don't observe, *Aggression and Violent Behavior*, 35, 13-25. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2017.05.005>

Landrine, H., Klonoff, E. A., Gibbs, J., Manning, V., & Lund, M. (1995). Physical and psychiatric correlates of gender discrimination : an application of the Schedule of sexist events, *Psychology of Women Quarterly*, 19, 473–492.

Larsen, K. S., & Long, E. (1988). Attitudes toward sex-roles: Traditional or egalitarian?, *Sex Roles : A Journal of Research*, 19(1-2), 1–12. <https://doi.org/10.1007/BF00292459>

Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander : why doesn't he help ?* Prentice-Hall.

Latané, B., & Nida, S. (1981). Ten years of research on group size and helping, *Psychological Bulletin*, 89(2), 308–324. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.89.2.308>

Lee, I. C., Pratto, F., & Johnson, B. T. (2011). Intergroup consensus/disagreement in support of groupbased hierarchy : an examination of socio-structural and psycho-cultural factors, *Psychological Bulletin*, 137, 1029–1064. DOI :10.1037/a0025410

Levine, M., Prosser, A., & Reicher, S. (2005). Identity and emergency intervention : how social group membership and inclusiveness of group boundaries shape helping behavior, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), <https://doi.org/10.1177/0146167204271651>

- Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process : looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030–1051. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.5.1030>
- Longsway, K. A, Cortina, L. M., & Magley, J. V. (2008). Sexual harassment mythology : definition, conceptualisation, and measurement, *Sex roles*, 58(10), 599-615.
- Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition : thinking categorically about others, *Annual Review of Psychology*, 51, 93–120. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.51.1.93>
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551– 558.
- Major, B., Gramzow, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination : the role of group status and legitimizing ideology, *J Pers Soc Psychol.*, 82(3), 269-82.
- Major, B., Kaiser, C. R., O'Brien, L. T., & McCoy, S. K. (2007). Perceived discrimination as worldview threat or worldview confirmation : implications for self-esteem, *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1068–1086. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1068>
- Mallett, R. K., Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2008). Expect the unexpected : failure to anticipate similarities leads to an intergroup forecasting error, *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 265-277. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.2.265>
- Matteson, A. V., & Moradi, B. (2005). Examining the structure of the schedule of sexist events : replication and extension, *American Psychological Association*, 29, 47-57.
- McDonald P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2016). Action or inaction : bystander intervention in workplace sexual harassment, *The International Journal of Human Resource Management*, 27, 548-566. DOI : 10.1080/09585192.2015.1023331
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power, *American Sociological Review*, 77, 625-647. DOI : 10.1177/0003122412451728
- McMahon, S., Allen, C. T., Postmus, J. L., McMahon, S. M., Peterson, A., & Hoffman, M. L. (2014). Measuring bystander attitudes and behavior to prevent sexual violence, *Journal of American College Health*, 62(1), 58–66. <http://dx.doi.org/10.1080/07448481.2013.849258>
- McMahon, S., Hoffman, M. L., McMahon, S. M., Zucker, S., & Koenick, R. A. (2013). What would you do ? Strategies for bystander intervention to prevent sexual violence by college students, *Journal of College and Character*, 14(2), 141-152.
- McMahon, S., Palmer, J. E., Banyard, V., Murphy, M., & Gidycz, C. A. (2017). Measuring bystander behavior in the context of sexual violence prevention : lessons learned and new directions, *Journal of Interpersonal Violence*, 32(16), 2396-2418. DOI : 10.1177/0886260515591979
- McMahon, S., Postmus, J. L., Warrener, C., Martinez, J. A., & Spencer-Linzie A. (2013). A statewide exploration of bystander and gender-role attitudes in New Jersey, *Journal of Women and Social Work*, 28, 296-308. DOI : 10.1177/0886109913495729
- Medeiros, K., & Griffith, J. (2019). #UsToo : How I-O psychologists can extend the conversation on sexual harassment and sexual assault through workplace training, *Industrial and Organizational Psychology : Perspectives on Science and Practice*, 12(1), 1–19.

- Miner-Rubino, K., & Cortina, L. M. (2007). Beyond targets : consequences of vicarious exposure to misogyny at work, *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1254–1269. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1254>
- Mitamura C., Erickson, L., & Devine, P. G. (2017). Value-based standards guide sexism inferences for self and others, *Journal of Experimental Social Psychology*, 72, 101– 117. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2017.04.006>
- Moradi, B., & Mezydlo Subich, L. (2002). Perceived sexist events and feminist identity development attitudes : links to women's psychological distress, *The Counseling Psychologist*, 30(1), 44– 65. <https://doi.org/10.1177/0011000002301003>
- Moradi, B., & Subich, L. M. (2002). Perceived sexist events and feminist identity development attitudes : links to women's psychological distress, *The Counseling Psychologist*, 30, 44– 65.
- Murphy, M., Dardis, C. M., Wilson, M. S., Gidycz, C. A., & Berkowitz, A. D. (2016). Predictors of sexual assault-specific prosocial bystander behavior and intentions : a prospective analysis, *Violence Against Women*, 22, 90-111.
- Nickerson, Aloe, Livingston, & Feeley. (2014). Measurement of the bystander intervention model for bullying and sexual harassment, *Journal of Adolescence*, 37, 391-400. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.03.003>
- Nicksa, S. C. (2014). Bystanders' willingness to report theft, physical assault, and sexual assault : the impact of gender, anonymity, and relationship with the offender, *Journal of Interpersonal Violence*, 29(2). <https://doi.org/10.1177/0886260513505146>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2014). Social categories create and reflect inequality : psychological and sociological insights. In J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Eds.), *The psychology of social status* (pp. 243–265). Springer Science + Business Media. [https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0867-7\\_12](https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0867-7_12)
- Oh, I., & Hazler, R. J. (2009). Contributions of personal and situational factors to bystanders' reactions to school bullying, *School Psychology International*, 30(3), 291– 310. <https://doi.org/10.1177/0143034309106499>
- O'Leary-Kelly, A. M., Paetzold, R. L., & Griffin, R. W. (2000). Sexual harassment as aggressive behavior : an actor-based perspective, *The Academy of Management Review*, 25(2), 372– 388. <https://doi.org/10.2307/259019>
- Olmeadow, J. A., Fiske S. T. (2010). Social status and the pursuit of positive social identity : systematic domains of intergroup differentiation and discrimination for high- and low-status groups, *Group Processes and Intergroup Relations*, 13(4), 425-444. DOI : 10.1177/1368430209355650
- Olweus, D., & Endresen, I. M. (1998). The importance of sex-of-stimulus object : age trends and sex differences in empathic responsiveness, *Social Development*, 7(3), 370– 388. <https://doi.org/10.1111/1467-9507.00073>
- Orchowski, L. M., Berkowitz, A., Boggis, J., & Oesterle, D. (2016). Bystander intervention among college men : the role of alcohol and correlates of sexual aggression, *Journal of Interpersonal Violence*, 31(17), 2824-2846. DOI : 10.1177/0886260515581904
- Palmer, J. E., Nicksa, S. C., & McMahon, S. (2018). Does who you know affect how you act ? The impact of relationships on bystander intervention in interpersonal violence situations, *Journal of Interpersonal Violence*, 33(17), 2623-2642. DOI : 10.1177/0886260516628292

- Plous, S. (2000). Responding to overt displays of prejudice : a role-playing exercise, *Teaching of Psychology*, 27, 198– 200.
- Pratto, F., Cidam, A., Stewart, A. L., Zeineddine, F. B., Aranda, M., Aiello, A., et al. (2012). Social Dominance in context and in individuals : contextual moderation of robust effects of Social Dominance Orientation in 15 languages and 20 countries, *Social Psychology and Personality Science*, 4(5), 587-599. DOI : 10.1177/1948550612473663
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation : a personality variable predicting social and political attitudes, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741–763. DOI : 10.1037//0022- 3514.67.4.741
- Prentice, D. A., & Carranza, E. (2002). What women should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be : the contents of prescriptive gender stereotypes, *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 269–281. <https://doi.org/10.1111/1471-6402.t01-1-00066>
- Prusaczyk, E., & Hodson, G. (2020). The roles of political conservatism and binary gender beliefs in predicting prejudices toward gay men and people who are transgender, *Sex Roles : A Journal of Research*, 82(7-8), 438–446. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01069-1>
- Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men, *Sex Roles*, 17(5-6), 269-290. <https://doi.org/10.1007/BF00288453>
- Pryor, I. B., Day, J. D. (1988). Interpretations of sexual harassment : an attributional analysis, *Sex Roles*, 18, 405-417.
- Pryor, J. B., & Fitzgerald, L. F. (2003). Sexual harassment research in the United States. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace : International perspectives in research and practice* (pp. 79–100). Taylor & Francis.
- Prusaczyk, E., & Hodson, G. (2020). « To the moon, Alice » : cavalier humor beliefs and women's reactions to aggressive and belittling sexist jokes, *Journal of Experimental Social Psychology*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.103973>
- Quijada, M. A. (2020). Teaching about gender harassment : an experiential approach, *Management Teaching Review*, 5, 311-323. <https://doi.org/10.1177/2379298120940714>
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less : a 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German, *Journal of Research in Personality*, 41(1), 203–212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Rojas-Ashe, E. E., Walker, R. V., Holmes, S. C., & Johnson, D. M. (2019). Toward a more complete understanding of bystander willingness to help : what role does critical consciousness play ?, *Sex Roles*, 81, 415-427. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-1007-z>
- Rombough, S., & Ventimiglia, J. C. (1981). Sexism : a tri-dimensional phenomenon, *Sex Roles : A Journal of Research*, 7(7), 747–755. <https://doi.org/10.1007/BF00290042>
- Ronald, I, Norris, P., & Welzel, C. (2002). Gender equality and democracy, *Comparative Sociology*, 1(3-4), 235-265. DOI : 10.1163/156913302100418628
- Rotundo, M., Nguyen, D.-H., & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914–922. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.914>



Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, sexual harassment, and the impact of workplace power, *Socius : Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 1-21.

Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women, *Journal of Social Issues*, 57(4), 743–762. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00239>

Ruscher, J. B., Fiske, S. T., Miki, H., & Van Manen, S. (1991). Individuating processes in competition : Interpersonal versus intergroup, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(6), 595–605. <https://doi.org/10.1177/0146167291176001>

Schneider, K. T. (1996). Bystander stress : effects of sexual harassment on victims' co-workers. In J. Schmidtke (Chair), *Responses to sexual harassment*.

Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace : empirical evidence from two organizations, *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 401–415. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.401>

Sears, D. O., Haley, H., & Henry, P. J. (2008). Cultural diversity and sociopolitical attitudes at college entry. In J. Sidanius, S. Levin, C. van Laar, & D. O. Sears (Eds.), *The diversity challenge* (pp. 65-99). Russell Sage.

Shotland, R. L., & Straw, M. K. (1976). Bystander response to an assault : when a man attacks a woman, *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(5), 990–999. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.5.990>

Sidanius, J., & Pratto, F. (1993). The inevitability of oppression and the dynamics of social dominance. In P. M. Sniderman, P. E. Tetlock, & E. G. Carmines (Eds.), *Prejudice, politics, and the American dilemma* (pp. 173–211). Stanford University Press.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). Social dominance : an intergroup theory of social hierarchy and oppression. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>

Sidanius, J., Pratto, F., & Mitchell, M. (1994). In-group identification, social dominance orientation, and differential intergroup social allocation, *The Journal of Social Psychology*, 134(2), 151–167. <https://doi.org/10.1080/00224545.1994.9711378>

Sidanius, J., Pratto, F., & Rabinowitz, J. L. (1994). Gender, ethnic status, and ideological asymmetry : a social dominance interpretation, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25(2), 194–216. <https://doi.org/10.1177/0022022194252003>

Stevens, L. E., & Fiske, S. T. (2000). Motivated impressions of a powerholder, *Society for Personality and Social Psychology*, 26(8), 907-922.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism : old-fashioned and modern prejudices, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199–214. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199>

Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday Sexism : evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies, *Journal of Social Issues*, 57, 31-53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour, *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>

- Tavris, C., & Wade, C. (1984). *The longest war : sex differences in Perspective*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Thomas, C. A., & Esses, V. M. (2004). Individual differences in reactions to sexist humor, *Group Processes & Intergroup Relations*, 7(1), 89–100. <https://doi.org/10.1177/1368430204039975>
- Wakslak, C. J., Jost, J. T., Tyler, T. R., & Chen, E. S. (2007). Moral outrage mediates the dampening effect of system justification on support for redistributive social policies, *Psychological Science*, 18(3), 267–274. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01887.x>
- Wamboldt ? A., Khan, S. R., Mellins, C. A., & Hirsh, J. S. (2019). Friends, strangers, and bystanders : informal practices of sexual assault intervention, *Global Plubic Health*, 14(1), 53-64. <https://doi.org/10.1080/17441692.2018.1472290>
- Wang, K., & Dovidio, J. F. (2017). Perceiving and confronting sexism : the causal role of gender identity salience, *Psychology of Women Quarterly*, 41(1), 65–76. <https://doi.org/10.1177/0361684316670628>
- Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment, *Journal of Applied Psychology*, 85, 766-778. DOI : 10.1037#0021-9010.85.5.766
- Wood, R., M.P. Jensen, J. Wang, C.S. Bretherton, S.M. Burrows, A.D. Del Genio, et al. (2016). Planning the next decade of coordinated research to better understand and simulate marine low clouds, *Bull. Amer. Meteorol. Soc.*, 97(9), 1699-1702. DOI :10.1175/BAMS-D-16-0160.1
- Yzerbyt, V., Rocher, S., & Schadron, G. (1997). Stereotypes as explanations : a subjective essentialistic view of group perception. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers, & S. A. Haslam (Eds.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 20–50). Blackwell Publishing.

## Annexes

### Exemples des enquêtes en ligne présentées aux sujets :

- Exemple d'une situation, d'un e-mail envoyé par l'auteur, et de l'item de mesure de l'acceptation de cet e-mail par les sujets :

**LIÈGE université** Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Education  
Système d'enquêtes en ligne  
Module administrateur : vous gérez vos questionnaires Aide...

### Situation 1

Monsieur B. est professeur de danse dans le studio de danse fondé par Madame V., ancienne danseuse professionnelle et directrice.

Monsieur B. envoie des e-mails à Madame V.

« Je me permets de vous dire que je suis content de travailler avec vous, vous êtes très professionnelle. »

En tant que témoin, que décidez-vous de faire face à cet e-mail ?

- ☐ Je permets à Mme V. de recevoir cet e-mail
- ☐ J'empêche cet e-mail d'être réceptionné par Mme V.

Page 3/19

GDPR Privacy Notice A propos du système d'enquêtes en lignes... Développement : UDI-Fplse, J. Sougné

- Exemple des six items de mesure apparaissant à la suite de chaque message écrit refusé par les sujets dans chaque situation :

**LIÈGE université** Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Education  
Système d'enquêtes en ligne  
Module administrateur : vous gérez vos questionnaires Aide...

Dans quelle mesure estimez-vous que les e-mails envoyés constituent du harcèlement sexuel ?

Dans quelle mesure estimez-vous qu'il était nécessaire d'intervenir immédiatement pour mettre fin à l'envoi d'e-mails ?

Dans quelle mesure estimez-vous que c'était de votre responsabilité de stopper l'envoi d'e-mails ?

Dans quelle mesure pensez-vous que cette situation peut être vécue dans la vie de tous les jours ?

Dans quelle mesure pensez-vous que cette situation est vraisemblable ?

Dans quelle mesure pensez-vous que cette situation est vécue par beaucoup de personnes ?

Page 4/19

GDPR Privacy Notice A propos du système d'enquêtes en lignes... Développement : UDI-Fplse, J. Sougné

- Extrait de l'échelle d'ODS (Duarte, Guimond, & Dambrun, 2004) :

**Voici une série de questions auxquelles nous vous demandons de répondre avec soin et le plus spontanément possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. La meilleure réponse est celle qui correspond à ce que vous pensez vraiment. Assurez-vous que vous répondez à toutes les questions même si vous n'êtes pas certain de votre réponse. Sachez aussi que nous garantissons l'anonymat et la confidentialité de vos réponses qui ne seront utilisées qu'à des fins statistiques. Les résultats seront analysés par groupe et non sur une base individuelle.**

	Pas du tout d'accord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Neutre	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
▸ Certains groupes sont tout simplement inférieurs aux autres groupes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ L'égalité des groupes devrait être notre idéal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Il est normal que certains groupes de personnes aient plus de chances dans la vie que d'autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Dans la mesure du possible, nous devons agir pour que les conditions des différents groupes soient égales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Pour aller de l'avant dans la vie, il est parfois nécessaire d'écraser d'autres groupes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Améliorons l'égalité sociale.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ C'est probablement une bonne chose qu'il y ait certains groupes au sommet et	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Extrait de l'ESA :

**Vous trouverez, ci-après, une série d'affirmations concernant les hommes et les femmes et les relations qu'ils/elles peuvent entretenir dans notre société. Indiquez dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord avec chacune d'entre elles :**

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Légèrement pas d'accord	Légèrement d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
▸ 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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ 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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Lors d'une catastrophe, les femmes doivent être sauvées avant les hommes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ La plupart des femmes interprètent des remarques ou des actes anodins comme étant sexistes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Les femmes sont trop rapidement offensées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ 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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
▸ Les féministes veulent que les femmes aient plus de pouvoir que les hommes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Statistiques inférentielles :

Echantillon numéro 1 :

- Test de fiabilité de l'échelle d'ODS si l'item 16 est absent :

Statistiques de fidélité de l'objet	
	If item dropped
	$\alpha$ de Cronbach
SDO_Sit3_Ilt1	0.819
SDO_Sit3_Ilt15 <sup>a</sup>	0.800
<b>SDO_Sit3_Ilt16</b>	<b>0.770</b>
SDO_Sit3_Ilt2 <sup>a</sup>	0.790
SDO_Sit3_Ilt14	0.780
SDO_Sit3_Ilt12 <sup>a</sup>	0.769
SDO_Sit3_Ilt13	0.788
SDO_Sit3_Ilt11 <sup>a</sup>	0.780
SDO_Sit3_Ilt9	0.790
SDO_Sit3_Ilt10 <sup>a</sup>	0.799
SDO_Sit3_Ilt8 <sup>a</sup>	0.780
SDO_Sit3_Ilt6 <sup>a</sup>	0.789
SDO_Sit3_Ilt7	0.794
SDO_Sit3_Ilt4 <sup>a</sup>	0.791
SDO_Sit3_Ilt5	0.793
SDO_Sit3_Ilt3	0.767

<sup>a</sup> élément dont l'échelle est inversée

- Mesure de la vitesse d'intervention des témoins :

Statistiques descriptives	
	Nbr messages autorisés
N	356
Manquants	28
Moyenne	2.65
Médiane	2.00
Mode	2.00
Ecart-type	1.16
Variance	1.34
Minimum	2

Statistiques descriptives

	<b>Nbr messages autorisés</b>
Maximum	10
W de Shapiro-Wilk	0.597
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- Mesure du niveau individuel de Sexisme Ambivalent :

○ Niveau de Sexisme Ambivalent :

Statistiques descriptives

	<b>TOTAL SEXAMB</b>
N	384
Manquants	0
Moyenne	26.7
Médiane	21.5
Mode	18.0
Ecart-type	20.1
Variance	403
Minimum	0
Maximum	74
W de Shapiro-Wilk	0.926
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

○ Niveau de Sexisme Bienveillant (SB) :

Statistiques descriptives

	<b>SB</b>
N	384
Manquants	0
Moyenne	12.8
Médiane	11.0
Mode	4.00
Ecart-type	10.0
Variance	100
Minimum	0
Maximum	36
W de Shapiro-Wilk	0.924

Statistiques descriptives

<b>SB</b>	
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- Niveau de Sexisme Hostile (SH) :

Statistiques descriptives

<b>SH</b>	
N	384
Manquants	0
Moyenne	14.0
Médiane	11.5
Mode	2.00
Ecart-type	11.5
Variance	132
Minimum	0
Maximum	38
W de Shapiro-Wilk	0.906
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- Mesure du niveau individuel d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS) :

<b>Total SDO</b>	
N	384
Manquants	0
Moyenne	40.8
Médiane	45.0
Mode	46.0
Ecart-type	12.2
Variance	149
Minimum	15
Maximum	59
W de Shapiro-Wilk	0.936
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- Modèles mixtes linéaires :

- Hypothèse 1 :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Pouvoir+( 1   Version )
AIC	1113.0309
BIC	1132.8857
LogLikel.	-554.6930
R-squared Marginal	0.0166
R-squared Conditional	0.0590
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Pouvoir	6.27	1	353	0.013

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.631	0.181	2.2761	2.987	0.999	14.51	0.044
Pouvoir1	H - B	0.302	0.121	0.0656	0.539	353.036	2.50	0.013

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
--------	------	----	----------	-----



## Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.242	0.0584	0.0431
Residual		1.139	1.2976	

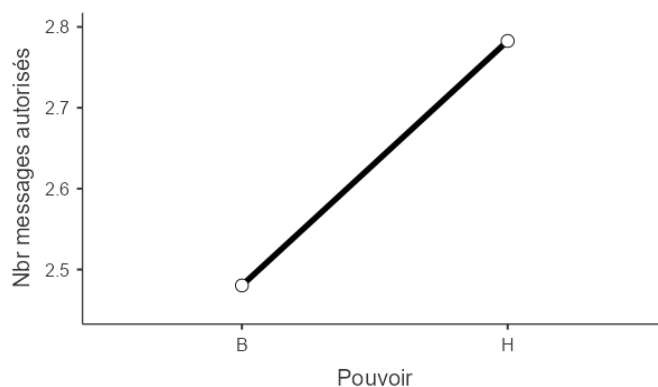
Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Post Hoc Tests

### Post Hoc Comparisons - Pouvoir

Comparison							
Pouvoir	Pouvoir	Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>	
B	- H	-0.302	0.121	-2.50	353	0.013	

## Effects Plots



- Hypothèse 2 :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + CPR Harcèlement + CPR Urgence + CPR Responsabilité perso+( 1   Version )
AIC	1117.3134
BIC	1173.6429
LogLikel.	-569.1967
R-squared Marginal	0.0157

## Model Info

Info	
R-squared Conditional	0.0549
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
CPR Harcèlement	5.203	1	351	0.023
CPR Urgence	3.453	1	351	0.064
CPR Responsabilité perso	0.313	1	351	0.576

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.63046	0.17555	2.28639	2.97452	0.998	14.984	0.043
CPR Harcèlement	0.00585	0.00256	8.23e-4	0.01087	351.007	2.281	0.023
CPR Urgence	-0.00560	0.00302	-0.01151	3.07e-4	351.113	-1.858	0.064
CPR Responsabilité perso	0.00122	0.00218	-0.00306	0.00550	351.454	0.560	0.576

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.233	0.0542	0.0399
Residual		1.143	1.3065	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

- Hypothèse 3 :
- CPR harcèlement :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + CPR Harcèlement + Pouvoir + Pouvoir:CPR Harcèlement+( 1   Version )
AIC	1114.7545
BIC	1162.3780
LogLikel.	-563.5642
R-squared Marginal	0.0225
R-squared Conditional	0.0636
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
CPR Harcèlement	1.816	1	351	0.179
Pouvoir	5.739	1	351	0.017
CPR Harcèlement * Pouvoir	0.367	1	351	0.545

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.63439	0.17950	2.28257	2.98621	1.000	14.676	0.043
CPR Harcèlement	CPR Harcèlement	0.00257	0.00191	-0.00117	0.00631	351.008	1.347	0.179
Pouvoir1	H - B	0.29007	0.12108	0.05275	0.52738	351.034	2.396	0.017

## Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
CPR Harcèlement * Pouvoir1	CPR Harcèlement * H - B	0.00232	0.00382	-0.00981	0.00517	351.354	-0.606	0.545

## Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.239	0.0570	0.0421
Residual		1.139	1.2968	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Post Hoc Tests

## Post Hoc Comparisons - Pouvoir

Comparison		Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>
Pouvoir	Pouvoir					
B	- H	-0.290	0.121	-2.40	351	0.017

## Simple Effects

## Simple effects of CPR Harcèlement : Omnibus Tests

Moderator levels		F	Num df	Den df	p
Pouvoir					
B		1.974	1.00	351	0.161
H		0.264	1.00	351	0.608

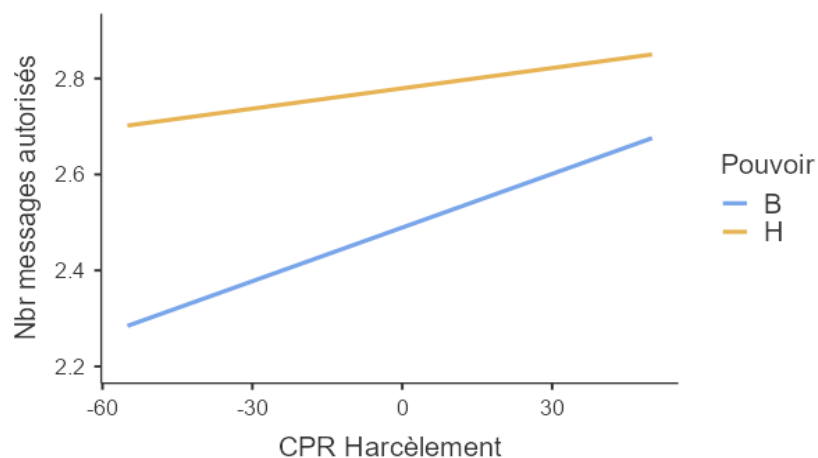
## Simple effects of CPR Harcèlement : Parameter estimates

Moderator levels		Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
Pouvoir				Lower	Upper			
B		0.00373	0.00265	-0.00149	0.00894	351	1.405	0.161

Simple effects of CPR Harcèlement : Parameter estimates

Moderator levels		95% Confidence Interval			df	t	p
Pouvoir	Estimate	SE	Lower	Upper			
H	0.00141	0.00275	-0.00399	0.00681	351	0.513	0.608

## Effects Plots



- CPR urgence :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Pouvoir + CPR Urgence + Pouvoir:CPR Urgence+( 1   Version )
AIC	1116.1306
BIC	1163.3776
LogLikel.	-564.0640
R-squared Marginal	0.0189
R-squared Conditional	0.0605
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

Fixed Effect Omnibus tests

	<b>F</b>	<b>Num df</b>	<b>Den df</b>	<b>p</b>
Pouvoir	6.503	1	351	0.011
CPR Urgence	0.406	1	351	0.525
Pouvoir * CPR Urgence	0.584	1	351	0.445

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

#### Fixed Effects Parameter Estimates

<b>Names</b>	<b>Effect</b>	<b>Estimate</b>	<b>SE</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>df</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
				<b>Lower</b>	<b>Upper</b>			
(Intercept)	(Intercept)	2.63620	0.18050	2.28244	2.98997	1.00	14.605	0.043
Pouvoir1	H - B	0.30999	0.12156	0.07174	0.54825	351.03	2.550	0.011
CPR Urgence	CPR Urgence	-0.00133	0.00210	-0.00544	0.00277	351.01	-0.637	0.525
Pouvoir1 * CPR Urgence	H - B * CPR Urgence	-0.00320	0.00419	-0.01142	0.00501	351.01	-0.764	0.445

#### Random Components

<b>Groups</b>	<b>Name</b>	<b>SD</b>	<b>Variance</b>	<b>ICC</b>
Version	(Intercept)	0.240	0.0577	0.0424
Residual		1.141	1.3018	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Post Hoc Tests

#### Post Hoc Comparisons - Pouvoir

<b>Comparison</b>		<b>Difference</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p<sub>bonferroni</sub></b>
<b>Pouvoir</b>	<b>Pouvoir</b>					
B	- H	-0.310	0.122	-2.55	351	0.011

## Simple Effects

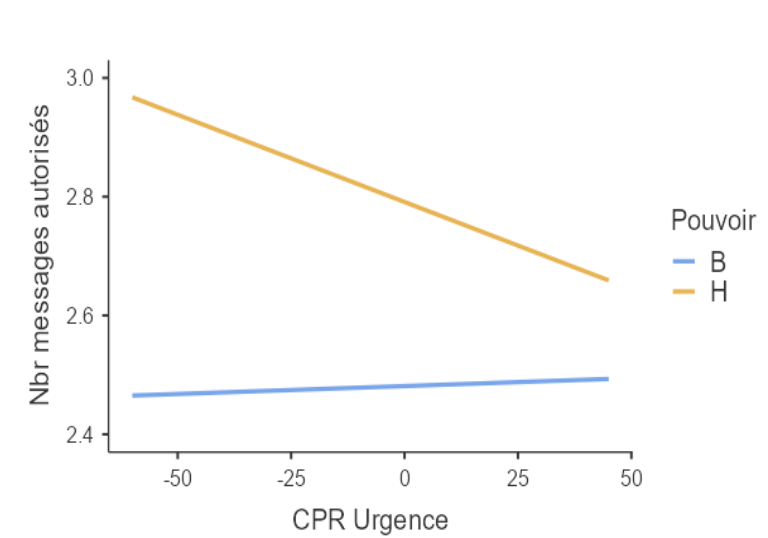
#### Simple effects of CPR Urgence : Omnibus Tests

Moderator levels				
Pouvoir	F	Num df	Den df	p
B	0.00900	1.00	351	0.924
H	0.87400	1.00	351	0.350

Simple effects of CPR Urgence : Parameter estimates

Moderator levels			95% Confidence Interval		df	t	p
Pouvoir	Estimate	SE	Lower	Upper			
B	2.67e-4	0.00278	-0.00520	0.00573	351	0.0961	0.924
H	-0.00294	0.00314	-0.00911	0.00324	351	-0.9351	0.350

### Effects Plots



- CPR responsabilité personnelle :

### Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Pouvoir + CPR Responsabilité perso + Pouvoir:CPR Responsabilité perso+( 1   Version )
AIC	1115.8567
BIC	1163.6400

## Model Info

Info	
LogLikel.	-564.1952
R-squared Marginal	0.0196
R-squared Conditional	0.0614
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Pouvoir	6.181	1	351	0.013
CPR Responsabilité perso	0.125	1	351	0.724
Pouvoir * CPR Responsabilité perso	1.006	1	351	0.317

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.63368	0.18064	2.27963	2.98773	0.999	14.580	0.044
Pouvoir1	H - B	0.30084	0.12100	0.06368	0.53800	351.044	2.486	0.013
CPR Responsabilité perso	CPR Responsabilité perso	6.47e-4	0.00183	-0.00294	0.00423	351.271	0.354	0.724
Pouvoir1 * CPR Responsabilité perso	H - B * CPR Responsabilité perso	-0.00366	0.00365	-0.01081	0.00349	351.011	-1.003	0.317

### Random Components



Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.241	0.0579	0.0426
Residual		1.141	1.3007	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Post Hoc Tests

Post Hoc Comparisons - Pouvoir

Comparison							
Pouvoir	Pouvoir	Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>	
B	- H	-0.301	0.121	-2.49	351	0.013	

## Simple Effects

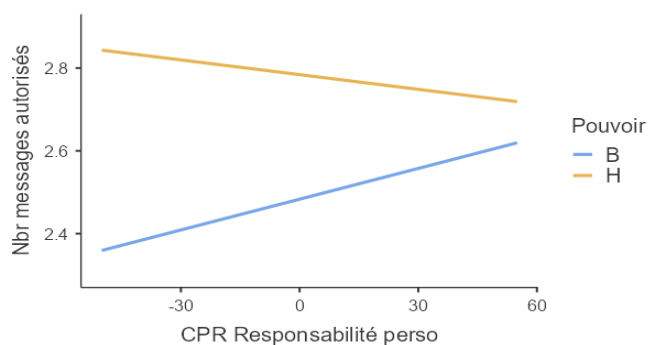
Simple effects of CPR Responsabilité perso : Omnibus Tests

Moderator levels					
Pouvoir		F	Num df	Den df	p
B		0.953	1.00	351	0.330
H		0.203	1.00	351	0.653

Simple effects of CPR Responsabilité perso : Parameter estimates

Moderator levels				95% Confidence Interval				
Pouvoir		Estimate	SE	Lower	Upper	df	t	p
B		0.00248	0.00254	-0.00251	0.00747	351	0.976	0.330
H		-0.00118	0.00263	-0.00635	0.00399	351	-0.450	0.653

## Effects Plots



- Hypothèse 4 :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + TOTAL SEXAMB+( 1   Version )
AIC	1116.70890
BIC	1143.52090
LogLikel.	-560.01057
R-squared Marginal	0.00857
R-squared Conditional	0.06927
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
TOTAL SEXAMB	2.94	1	348	0.087

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.62613	0.21538	2.2040	3.05	0.981	12.19	0.054
TOTAL SEXAMB	-0.00544	0.00317	-0.0116	7.74e-4	348.107	-1.72	0.087

### Random Components

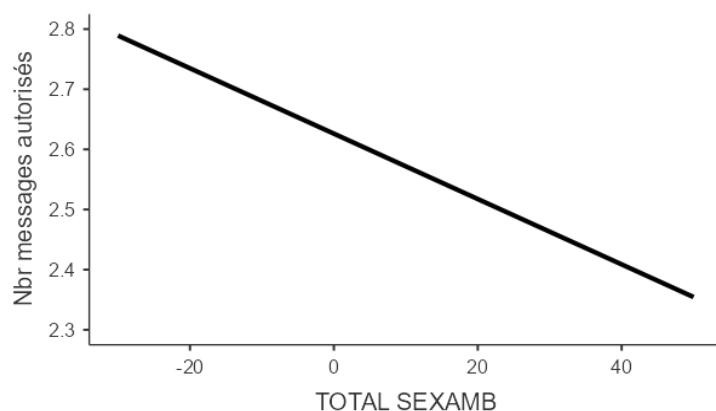
Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.292	0.0853	0.0612
	Residual	1.144	1.3087	

## Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
--------	------	----	----------	-----

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Effects Plots



- Hypothèse 5 :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + SB+( 1   Version )
AIC	1113.8636
BIC	1139.2524
LogLikel.	-557.8763
R-squared Marginal	0.0165
R-squared Conditional	0.0814
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
SB	5.91	1	352	0.016

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

#### Fixed Effects Parameter Estimates

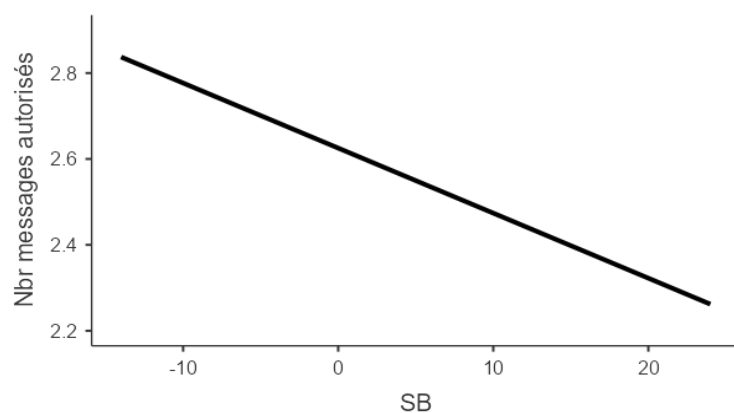
Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.6253	0.22251	2.1892	3.06141	0.987	11.80	0.055
SB	-0.0151	0.00623	-0.0273	-0.00294	352.246	-2.43	0.016

#### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.303	0.0917	0.0660
Residual		1.139	1.2977	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

### Effects Plots



- Hypothèse 6 :

### Mixed Model

#### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + SH+( 1   Version )
AIC	1118.70880
BIC	1144.57420

## Model Info

Info	
LogLikel.	-560.53725
R-squared Marginal	0.00209
R-squared Conditional	0.05251
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
SH	0.709	1	345	0.400

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

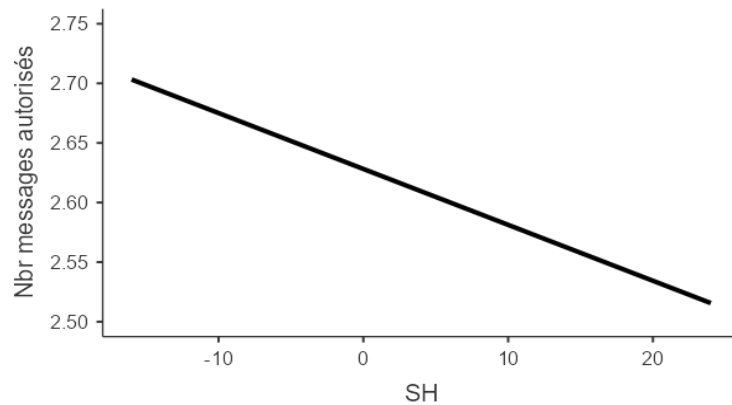
Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.62817	0.19696	2.2421	3.01420	0.977	13.344	0.050
SH	-0.00469	0.00557	-0.0156	0.00623	344.557	-0.842	0.400

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.265	0.0701	0.0505
Residual		1.148	1.3174	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Effects Plots



- Hypothèse 7 :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Total SDO+( 1   Version )
AIC	1119.1823
BIC	1144.6234
LogLikel.	-560.5619
R-squared Marginal	8.10e-4
R-squared Conditional	0.0618
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Total SDO	0.139	1	61.7	0.711

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

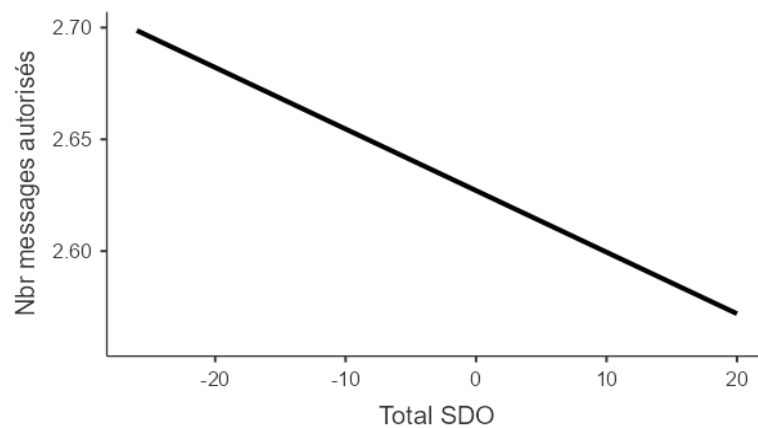
Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.62708	0.21604	2.2037	3.0505	0.800	12.160	0.084
Total SDO	-0.00275	0.00740	-0.0173	0.0118	61.723	-0.372	0.711

Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.293	0.0858	0.0611
Residual		1.149	1.3191	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Effects Plots



- Hypothèse 8 :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Sexe+( 1   Version )
AIC	1116.91770
BIC	1136.44880
LogLikel.	-556.47453
R-squared Marginal	0.00614

## Model Info

Info	
R-squared Conditional	0.04586
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Sexe	2.28	1	353	0.132

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.569	0.181	2.215	2.9233	1.11	14.21	0.034
Sexe1	Homme - Femme	-0.221	0.146	-0.507	0.0656	353.03	-1.51	0.132

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.234	0.0546	0.0400
Residual		1.146	1.3124	

Note. Number of Obs: 356 , groups: Version 2

## Post Hoc Tests

### Post Hoc Comparisons - Sexe

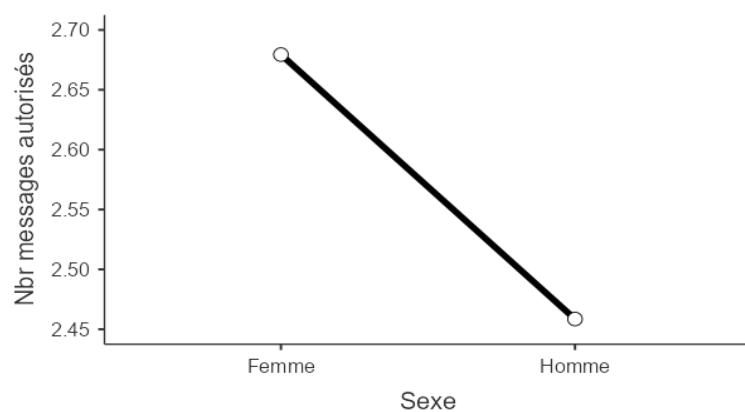
Comparison						
Sexe	Sexe	Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>



## Post Hoc Comparisons - Sexe

Comparison							
Sexe	Sexe	Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>	
Femme	- Homme	0.221	0.146	1.51	353	0.132	

## Effects Plots



## Echantillon numéro 2 :

- Test de fiabilité de l'échelle d'ODS si l'item 16 est absent :

### Statistiques de fidélité de l'objet

	If item dropped
	$\alpha$ de Cronbach
<b>SDO_Sit4_It16</b>	<b>0.866</b>
SDO_Sit4_It5	0.860
SDO_Sit4_It15 <sup>a</sup>	0.877
SDO_Sit4_It14	0.872
SDO_Sit4_It13	0.860
SDO_Sit4_It12 <sup>a</sup>	0.850
SDO_Sit4_It10 <sup>a</sup>	0.859
SDO_Sit4_It11 <sup>a</sup>	0.850
SDO_Sit4_It9	0.862
SDO_Sit4_It8 <sup>a</sup>	0.860
SDO_Sit4_It7	0.846
SDO_Sit4_It6 <sup>a</sup>	0.858
SDO_Sit4_It3	0.858
SDO_Sit4_It4 <sup>a</sup>	0.858

Statistiques de fidélité de l'objet

	<b>If item dropped</b>
	<b><math>\alpha</math> de Cronbach</b>
SDO_Sit4_It1	0.859
SDO_Sit4_It2 <sup>a</sup>	0.853

<sup>a</sup> élément dont l'échelle est inversée

- *Mesure de la vitesse d'intervention des témoins :*

Statistiques descriptives

	<b>Nbr messages autorisés</b>
N	400
Manquants	74
Moyenne	2.72
Médiane	2.00
Mode	2.00
Ecart-type	1.63
Variance	2.67
Minimum	2
Maximum	12
W de Shapiro-Wilk	0.484
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- *Mesure du niveau individuel de Sexisme Ambivalent des témoins :*

○ *Niveau de Sexisme Ambivalent (SA) :*

Statistiques descriptives

	<b>TOTAL SEXAMB</b>
N	474
Manquants	0
Moyenne	25.1
Médiane	25.0
Mode	0.00
Ecart-type	18.5
Variance	342
Minimum	0

Statistiques descriptives

	<b>TOTAL SEXAMB</b>
Maximum	73
W de Shapiro-Wilk	0.949
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

○ *Niveau de Sexisme Bienveillant (SB) :*

Statistiques descriptives

	<b>SB</b>
N	474
Manquants	0
Moyenne	11.6
Médiane	9.00
Mode	0.00
Ecart-type	9.82
Variance	96.3
Minimum	0
Maximum	44
W de Shapiro-Wilk	0.910
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

○ *Niveau de Sexisme Hostile :*

Statistiques descriptives

	<b>SH</b>
N	474
Manquants	0
Moyenne	13.5
Médiane	11.0
Mode	0.00
Ecart-type	11.6
Variance	134
Minimum	0
Maximum	46
W de Shapiro-Wilk	0.918
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- *Mesure du niveau individuel d'ODS des témoins :*

Statistiques descriptives	
	Total SDO
N	474
Manquants	0
Moyenne	39.6
Médiane	44.0
Mode	45.0
Ecart-type	13.4
Variance	180
Minimum	15
Maximum	65
W de Shapiro-Wilk	0.922
Valeur p de Shapiro-Wilk	< .001

- Modèles mixtes linéaires :

- Hypothèse 1 :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Pouvoir+( 1   Version )
AIC	1525.16700
BIC	1543.98340
LogLikel.	-760.00877
R-squared Marginal	0.00791
R-squared Conditional	0.06358
Converged	yes

## Model Info

Info	
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Pouvoir	3.37	1	397	0.067

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.734	0.288	2.169	3.2995	1.00	9.48	0.067
Pouvoir1	H - B	-0.296	0.161	-0.611	0.0199	397.01	-1.84	0.067

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.392	0.153	0.0561
Residual		1.607	2.581	

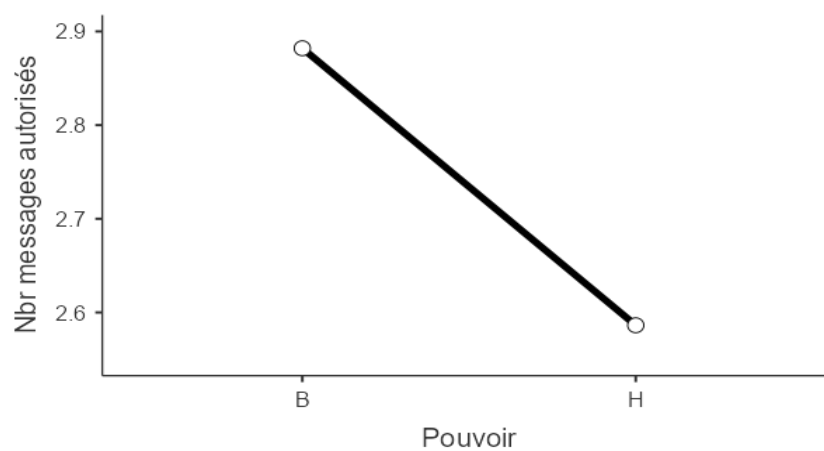
Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

## Post Hoc Tests

Post Hoc Comparisons - Pouvoir

Comparison		Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>
Pouvoir	Pouvoir					
B	- H	0.296	0.161	1.84	397	0.067

## Effects Plots



- Hypothèse 2 :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + CPR Harcèlement + CPR Urgence + CPR Responsabilité perso+( 1   Version )
AIC	1501.7909
BIC	1557.2284
LogLikel.	-760.6398
R-squared Marginal	0.0726

## Model Info

Info	
R-squared Conditional	0.0990
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
CPR Harcèlement	17.93209	1	394	< .001
CPR Urgence	0.00940	1	396	0.923
CPR Responsabilité perso	17.10449	1	396	< .001

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.7234	0.20422	2.32311	3.12363	0.985	13.3355	0.049
CPR Harcèlement	0.0136	0.00322	0.00732	0.01992	393.638	4.2346	< .001
CPR Urgence	3.19e-4	0.00329	-0.00613	0.00677	395.939	0.0970	0.923
CPR Responsabilité perso	-0.0113	0.00273	-0.01665	-0.00594	395.751	-4.1358	< .001

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.267	0.0713	0.0285
Residual		1.559	2.4303	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

- Hypothèse 3 :
- CPR harcèlement :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + CPR Harcèlement + Pouvoir + Pouvoir:CPR Harcèlement+( 1   Version )
AIC	1516.9594
BIC	1562.7088
LogLikel.	-763.3800
R-squared Marginal	0.0363
R-squared Conditional	0.0776
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
CPR Harcèlement	10.983	1	396	0.001
Pouvoir	3.617	1	395	0.058
CPR Harcèlement * Pouvoir	0.181	1	395	0.670

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom



## Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.73369	0.25050	2.24272	3.22467	0.997	10.913	0.059
CPR Harcèlement	CPR Harcèlement	0.00897	0.00271	0.00366	0.01427	395.839	3.314	0.001
Pouvoir1	H - B	0.30266	0.15915	0.61459	0.00927	395.015	-1.902	0.058
CPR Harcèlement * Pouvoir1	CPR Harcèlement * H - B	0.00229	0.00538	0.00826	0.01284	395.188	0.426	0.670

## Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.336	0.113	0.0429
Residual		1.587	2.519	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

## Simple Effects

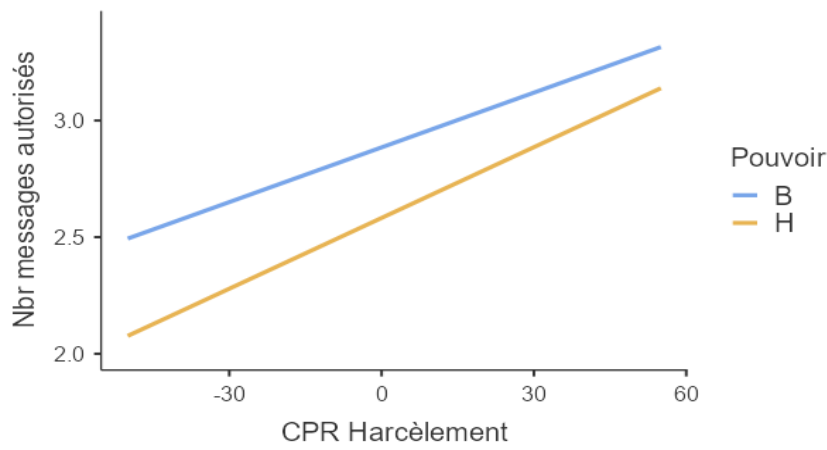
## Simple effects of CPR Harcèlement : Omnibus Tests

Moderator levels				
Pouvoir	F	Num df	Den df	p
B	3.56	1.00	395	0.060
H	8.48	1.00	396	0.004

## Simple effects of CPR Harcèlement : Parameter estimates

Moderator levels	Pouvoir	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
	B	0.00782	0.00414	-3.25e-4	0.0160	395	1.89	0.060
	H	0.01012	0.00347	0.00329	0.0169	396	2.91	0.004

Effects Plots



- CPR urgence :

Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Pouvoir + CPR Urgence + Pouvoir:CPR Urgence+( 1   Version )
AIC	1526.1873
BIC	1571.6764
LogLikel.	-767.8638
R-squared Marginal	0.0148
R-squared Conditional	0.0709
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

Model Results

Fixed Effect Omnibus tests

	<b>F</b>	<b>Num df</b>	<b>Den df</b>	<b>p</b>
Pouvoir	3.458	1	395	0.064
CPR Urgence	0.537	1	395	0.464
Pouvoir * CPR Urgence	2.114	1	395	0.147

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

#### Fixed Effects Parameter Estimates

<b>Names</b>	<b>Effect</b>	<b>Estimate</b>	<b>SE</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>df</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
				<b>Lower</b>	<b>Upper</b>			
(Intercept)	(Intercept)	2.73031	0.29022	2.16150	3.29912	1.00	9.408	0.067
Pouvoir1	H - B	0.29933	0.16097	0.61483	0.01618	395.02	1.859	0.064
CPR Urgence	CPR Urgence	0.00194	0.00265	0.00325	0.00714	395.16	0.733	0.464
Pouvoir1 * CPR Urgence	H - B * CPR Urgence	0.00770	0.00530	0.00268	0.01808	395.02	1.454	0.147

#### Random Components

<b>Groups</b>	<b>Name</b>	<b>SD</b>	<b>Variance</b>	<b>ICC</b>
Version	(Intercept)	0.394	0.155	0.0570
	Residual	1.605	2.575	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

## Simple Effects

Simple effects of CPR Urgence : Omnibus Tests

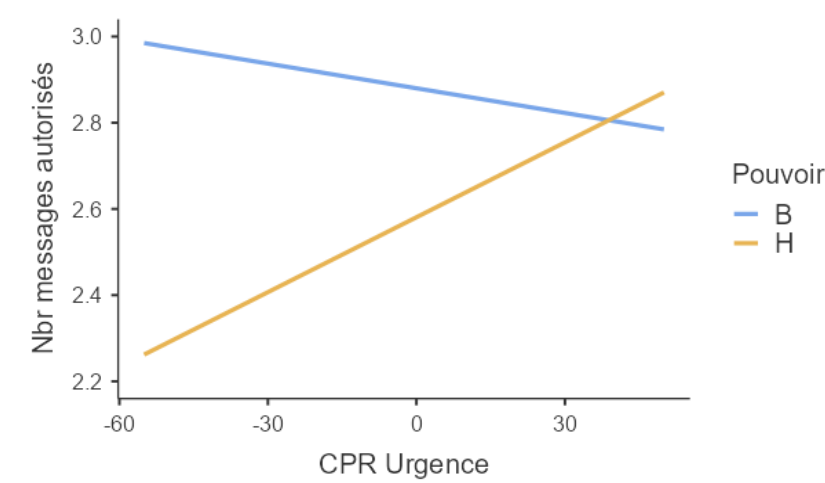
Moderator levels

Pouvoir	F	Num df	Den df	p
B	0.229	1.00	395	0.632
H	2.748	1.00	395	0.098

Simple effects of CPR Urgence : Parameter estimates

Moderator levels		95% Confidence Interval			df	t	p
Pouvoir	Estimate	SE	Lower	Upper			
B	-0.00191	0.00399	-0.00974	0.00593	395	-0.479	0.632
H	0.00579	0.00349	-0.00108	0.01266	395	1.658	0.098

Effects Plots



- CPR responsabilité personnelle :

Mixed Model

Model Info

Info
------

## Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Pouvoir + CPR Responsabilité perso + Pouvoir:CPR Responsabilité perso+( 1   Version )
AIC	1520.5196
BIC	1566.4637
LogLikel.	-765.2575
R-squared Marginal	0.0278
R-squared Conditional	0.0765
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Pouvoir	3.23	1	395	0.073
CPR Responsabilité perso	7.54	1	395	0.006
Pouvoir * CPR Responsabilité perso	1.76	1	395	0.185

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

	95% Confidence Interval

Names	Effect	Estimate	SE	Lower	Upper	df	t	p
(Intercept)	(Intercept)	2.73190	0.27071	2.20133	3.26248	1.000	10.09	0.063
Pouvoir1	H - B	-0.28708	0.15981	-0.60031	0.02615	395.020	-1.80	0.073
CPR Responsabilité perso	CPR Responsabilité perso	-0.00675	0.00246	-0.01157	-0.00193	395.388	-2.75	0.006
Pouvoir1 * CPR Responsabilité perso	H - B * CPR Responsabilité perso	0.00651	0.00490	0.00311	0.01612	395.014	1.33	0.185

#### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.366	0.134	0.0500
Residual		1.594	2.540	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

## Simple Effects

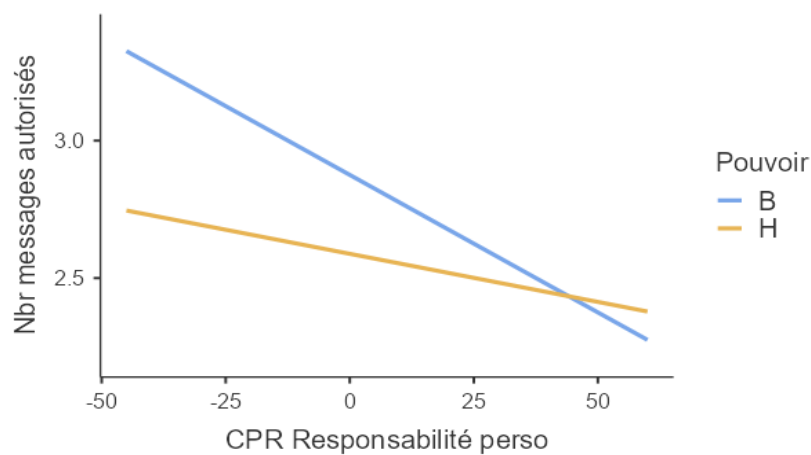
Simple effects of CPR Responsabilité perso : Omnibus Tests

Moderator levels				
Pouvoir	F	Num df	Den df	p
B	7.41	1.00	395	0.007
H	1.15	1.00	395	0.283

Simple effects of CPR Responsabilité perso : Parameter estimates

Moderator levels		95% Confidence Interval			df	t	p
Pouvoir	Estimate	SE	Lower	Upper			
B	-0.01001	0.00368	-0.01723	-0.00278	395	-2.72	0.007
H	-0.00350	0.00326	-0.00991	0.00291	395	-1.07	0.283

## Effects Plots



- Hypothèse 4 :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + TOTAL SEXAMB+( 1   Version )
AIC	1527.53160
BIC	1553.57670
LogLikel.	-764.80540
R-squared Marginal	0.00238
R-squared Conditional	0.05835

## Model Info

Info	
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
TOTAL SEXAMB	1.01	1	397	0.317

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.72383	0.28924	2.15693	3.2907	1.000	9.42	0.067
TOTAL SEXAMB	0.00434	0.00433	-0.00414	0.0128	397.089	1.00	0.317

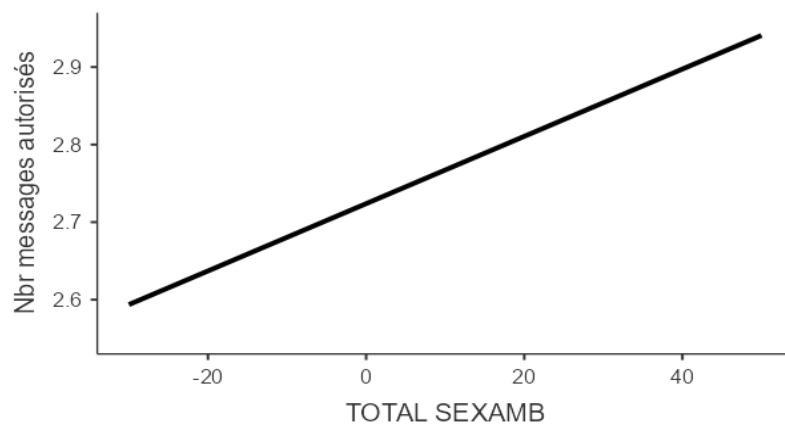
### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.393	0.154	0.0561
Residual		1.611	2.596	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2



## Effects Plots



- Hypothèse 5 :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + SB+( 1   Version )
AIC	1528.4723
BIC	1553.3038
LogLikel.	-764.6690
R-squared Marginal	1.04e-4
R-squared Conditional	0.0548
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

Fixed Effect Omnibus tests

F	Num df	Den df	p
---	--------	--------	---

### Fixed Effect Omnibus tests

	<b>F</b>	<b>Num df</b>	<b>Den df</b>	<b>p</b>
SB	0.0440	1	397	0.834

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

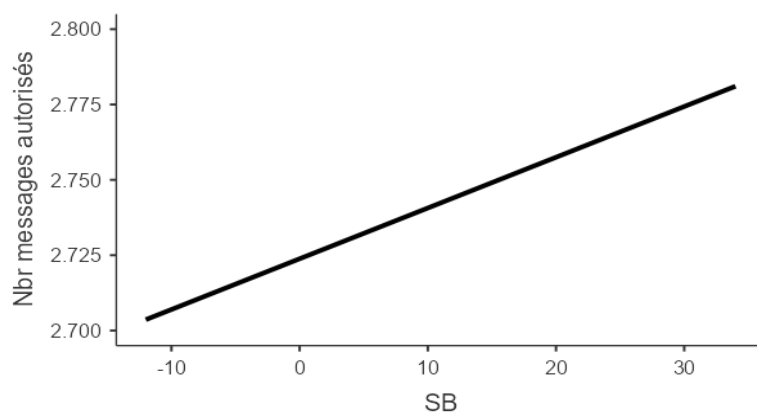
<b>Names</b>	<b>Estimate</b>	<b>SE</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>df</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
			<b>Lower</b>	<b>Upper</b>			
(Intercept)	2.72382	0.28603	2.1632	3.2844	1.000	9.523	0.067
SB	0.00168	0.00802	-0.0140	0.0174	397.002	0.210	0.834

### Random Components

<b>Groups</b>	<b>Name</b>	<b>SD</b>	<b>Variance</b>	<b>ICC</b>
Version	(Intercept)	0.388	0.151	0.0547
Residual		1.613	2.603	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

### Effects Plots



- Hypothèse 6 :

## Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + SH+( 1   Version )
AIC	1526.53910
BIC	1551.61710
LogLikel.	-763.82562
R-squared Marginal	0.00479
R-squared Conditional	0.06257
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
SH	2.03	1	397	0.155

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.72386	0.29373	2.14816	3.2996	0.999	9.27	0.068

## Fixed Effects Parameter Estimates

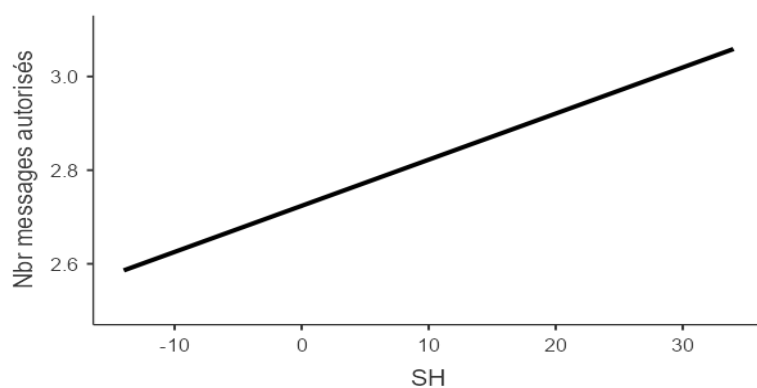
Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
SH	0.00985	0.00691	-0.00369	0.0234	397.242	1.43	0.155

## Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.400	0.160	0.0581
Residual		1.609	2.590	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

## Effects Plots



- Hypothèse 7 :

## Mixed Model

### Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML

## Model Info

Info	
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Total SDO+( 1   Version )
AIC	1527.67840
BIC	1553.06050
LogLikel.	-764.54731
R-squared Marginal	0.00163
R-squared Conditional	0.04337
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Total SDO	0.408	1	112	0.524

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

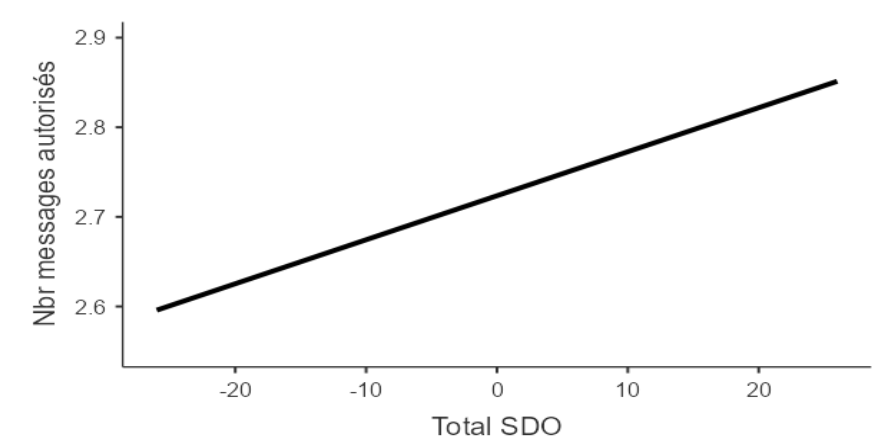
Names	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
			Lower	Upper			
(Intercept)	2.72358	0.25157	2.2305	3.2166	0.854	10.826	0.081
Total SDO	0.00491	0.00769	-0.0102	0.0200	112.403	0.639	0.524

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.337	0.114	0.0418
Residual		1.613	2.602	

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

### Effects Plots



- Hypothèse 8 :

### Mixed Model

Model Info

Info	
Estimate	Linear mixed model fit by REML
Call	Nbr messages autorisés ~ 1 + Sexe+( 1   Version )
AIC	1529.66830
BIC	1551.65750
LogLikel.	-760.85009
R-squared Marginal	0.00193
R-squared Conditional	0.05484

## Model Info

Info	
Converged	yes
Optimizer	bobyqa

## Model Results

### Fixed Effect Omnibus tests

	F	Num df	Den df	p
Sexe	0.405	2	397	0.667

Note. Satterthwaite method for degrees of freedom

### Fixed Effects Parameter Estimates

Names	Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		df	t	p
				Lower	Upper			
(Intercept)	(Intercept)	2.5874	0.322	1.956	3.218	1.69	8.038	0.024
Sexe1	Autre - Femme	-0.4124	0.495	-1.383	0.558	396.00	-0.833	0.406
Sexe2	Femme - Homme	0.0831	0.202	-0.312	0.478	397.00	0.413	0.680

### Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
Version	(Intercept)	0.382	0.146	0.0530
	Residual	1.614	2.605	

## Random Components

Groups	Name	SD	Variance	ICC
--------	------	----	----------	-----

Note. Number of Obs: 400 , groups: Version 2

## Contrast Coefficients

Sexe

Name	Contrast	level=Autre	level=Femme	level=Homme
Sexe1	Autre - Femme	0.667	-0.333	-0.333
Sexe2	Femme - Homme	0.333	0.333	-0.667

Note. Intercept computed for sample mean

## Post Hoc Tests

Post Hoc Comparisons - Sexe

Comparison							
Sexe	Sexe		Difference	SE	t	df	p <sub>bonferroni</sub>
Autre	-	Femme	-0.4124	0.495	-0.833	396	1.000
Autre	-	Homme	-0.3293	0.519	-0.635	396	1.000
Femme	-	Homme	0.0831	0.202	0.411	397	1.000



## Effects Plots

