

Rapport sur la violence et le harcèlement en milieu de travail

Jacquie Carr
Chercheure communautaire

Audrey Huntley
Chercheure communautaire

Barbara MacQuarrie
Centre de recherche sur la violence
faite aux femmes et aux enfants
Université de Western Ontario

Sandy Welsh
Département de sociologie
Université de Toronto

Traduction: Marie-France Arismendi

Les noms mentionnés ici sont en ordre alphabétique et reflètent des contributions variées mais d'égale valeur à l'ensemble du projet et à son rapport. Nous remercions Condition Féminine Canada d'avoir financé ce projet et la Coalition ontarienne des centres anti-viol pour leur constant parrainage. Nous désirons également remercier les membres de notre Comité consultatif pour leur encouragement et stimulation tout au long de ce travail. Nous remercions aussi les femmes qui ont dirigé les groupes de discussion et nous ont aidées à communiquer avec celles qui font l'objet de cette étude. Puis, finalement, ce rapport n'aurait été possible sans la contribution des femmes qui nous ont raconté leurs expériences.

*« Pour comprendre la violence, nous devons examiner à la fois
l'expérience personnelle et le terrain de cette expérience. »*

Dr. Yasmin Jiawani

Ce rapport est fondé sur les expériences personnelles des femmes qui ont subi le harcèlement en milieu de travail, mais leurs témoignages révèlent aussi « le terrain » ou le contexte dans lequel ces expériences ont eu lieu. En faisant ressortir les points communs de leurs expériences, nous avons pu jeter de la lumière sur le terrain. Nous devons transformer ce terrain, si nous voulons que les femmes obtiennent égalité et sécurité en milieu de travail.

Table des matières

SOMMAIRE EXÉCUTIF	5
DÉDICACE	11
INTRODUCTION	13
DESCRIPTION DE LA MÉTHODE DE RECHERCHE	14
L'AMPLEUR DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	17
QUEL EST L'IMPACT DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL SUR LES FEMMES?	24
Les coûts du harcèlement par rapport aux relations familiales.....	28
Les relations avec les amis.....	31
Changées par leur expérience : l'impact global du harcèlement et de la violence en milieu de travail.....	31
RÉACTIONS DES FEMMES FACE AU HARCÈLEMENT	35
« J'ai fait tout ce j'ai pu pour essayer de rendre les choses plus faciles » : les mécanismes de survie des femmes	36
DÉNONCER OU NE PAS DÉNONCER : LES EXPÉRIENCES DES FEMMES EN CE QUI CONCERNE LA DÉNONCIATION ET LES PLAINTES FORMELLES	47
Les raisons pour lesquelles les femmes ne dénoncent pas.....	47
Celles qui dénoncent – Pour la justice, pour l'emploi et pour elles-mêmes.....	51
L'expérience de la dénonciation.....	53
Les résultats de la dénonciation : amélioration, aucun changement ou aggravation de la situation.....	55
Politiques et procédures dans le cadre du processus de dénonciation.....	62
La « valse juridique ».....	65
Un bon avocat est difficile à trouver : des expériences de femmes avec les avocats.....	68
Le rôle des collègues de travail : soutien en voie de disparition.....	71
« Je n'en peux plus, mais je dois payer le prix » : le coût de la dénonciation du harcèlement en milieu de travail.....	75
QUE VEULENT LES FEMMES? DES RECOMMANDATIONS QUI VIENNENT DU CŒUR	78
Le besoin de soutien.....	78
Trouver des appuis, de l'information et des défenseurs.....	83
Égalité et respect.....	85
Politiques et procédures.....	86
Le besoin d'en parler, de sensibiliser davantage les femmes.....	87
Le besoin de connaître la loi.....	88
L'administration doit faire davantage (ou au moins quelque chose).....	89
Ce que les femmes veulent en termes de redressement.....	89
Le rôle des avocats.....	90
Dénonceriez-vous de nouveau?.....	92
Quels conseils donneriez-vous à une victime de harcèlement et de violence au travail?.....	93
RECOMMANDATIONS	96
CONCLUSION	108
RÉFÉRENCES	110
ANNEXE A : RÉACTIONS DES FEMMES AU RAPPORT	111
ANNEX B : Réflexions sur le processus qui mena à cette recherche de la part des membres du comité consultatif et de l'équipe de recherche	114

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Ce rapport présente l'ampleur des comportements de harcèlement que les femmes subissent lorsqu'elles arrivent en milieu de travail. Pour certaines d'entre elles, le harcèlement est de nature sexuelle. D'autres subissent des situations d'abus au travail en raison de leur race, classe, handicap, orientation sexuelle, langue ou carence de citoyenneté canadienne. Plusieurs femmes souffrent aussi de harcèlement et de violence en milieu de travail en raison d'une combinaison de motifs multiples. Le but de ce rapport est d'identifier l'ampleur du harcèlement et de la violence que subissent les femmes au travail et d'examiner les effets que cette expérience produit sur elles. Finalement, nous formulons des recommandations afin de réduire le risque de harcèlement et pour fournir aux femmes le soutien et les recours légaux dont elles ont besoin lorsqu'elles se font harceler.

La mort de Thérèse Vince en 1996 a changé l'opinion de beaucoup de gens en Ontario en ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail. Sa mort tragique et prématurée nous a démontré que le problème du harcèlement en milieu de travail ne peut plus être écarté comme une question triviale. Pour les lecteurs qui ne connaissent pas le cas de Thérèse Vince, nous commençons notre rapport en relatant son expérience.

Fondamentalement, le but de ce rapport est d'empêcher qu'une autre femme perde la vie et d'enrayer le tort causé aux femmes en raison du harcèlement au travail. C'est un appel à prendre sans plus tarder des mesures de prévention et de redressement significatives.

DESCRIPTION DES DONNÉES ET DE LA MÉTHODE DE RECHERCHE

La recherche effectuée dans le cadre de ce projet, financé par Condition féminine Canada, a été réalisée sous l'égide de la Coalition ontarienne des centres anti-viol (phase I et II) et du Centre d'information et d'action pour les travailleurs de Toronto (phase I seulement,

ce centre ayant disparu, dû à la perte de son soutien financier). Ce projet fut conçu comme un projet participatif de recherche et d'action visant à produire des politiques spécifiques. Le projet se donna pour but de comprendre comment les femmes définissent leurs expériences de harcèlement et de violence au travail, les effets de ces expériences, si elles avaient dénoncé ces situations et, dans l'affirmative, quels étaient les facteurs qui avaient aidé ou entravé leurs efforts visant à obtenir des solutions et un redressement du problème. Un comité consultatif composé de 6 femmes provenant de diverses agences communautaires qui travaillent dans le domaine du harcèlement et autres questions relatives à la diversité fut mis sur pied pour suivre le projet. Les données recueillies pour cette analyse proviennent de 17 entrevues et de 12 groupes de discussion menés avec des femmes en Ontario, au Canada.

En août 2003, nous avons terminé la version préliminaire de ce rapport. Nous avons alors communiqué avec le plus grand nombre possible de femmes qui avaient participé aux groupes de discussion et aux entrevues. Nous leur avons demandé leurs réactions au rapport. Nous avons ensuite incorporé ces réactions, en décembre 2003.

Durant les quatre années qu'a duré ce projet, nous avons eu des discussions et de sérieux conflits en ce qui concerne l'orientation centrale du projet, la définition du harcèlement en milieu de travail et la question du racisme. Ces conflits ont impliqué des membres de l'équipe de recherche et du Comité consultatif. Les conflits furent axés sur les présomptions que les chercheuses ont formées au sujet du projet, y inclus la façon d'incorporer les questions d'intersectionnalité dans l'analyse du harcèlement au travail. Cette discussion est d'une importance critique et nous espérons que les opinions exprimées ici contribueront au débat. Tout au long du rapport, nous soulignons l'importance de la race, de l'origine ethnique, de la condition d'immigration, des handicaps et divers autres aspects de la vie et de l'identité des femmes comme facteurs qui recoupent leurs expériences de harcèlement.

L'AMPLEUR DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Afin de démontrer l'ampleur du harcèlement et de la violence en milieu de travail, nous commençons par partager les témoignages de quatre femmes. Les expériences de ces quatre femmes reflètent l'amplitude du harcèlement vécu par les femmes qui ont pris part à cette étude. Les femmes qui ont partagé leurs expériences, soit par le biais d'entrevues individuelles ou de groupes de discussion, ont relaté avoir vécu une ample gamme de harcèlement sexuel, non sexuel, et de violence dans les milieux où elles travaillaient. Certaines ont souffert de discrimination en raison de leur religion. Les femmes perçues comme étant de race différente (« racialized women ») et les femmes immigrantes ont confié avoir subi du racisme ouvert et des sévices mentaux. Certaines femmes, comme les autochtones, les handicapées et les femmes dont l'anglais n'est pas la première langue ont décrit jusqu'à quel point leur accès à l'emploi est limité et comment parfois cela les exclut pratiquement du marché du travail ou les enferme dans des situations où elles se font harceler. C'est la façon dont ces diverses formes d'oppression se recoupent ou confluent qui détermine l'expérience de harcèlement et de violence au travail vécue par les femmes.

Avant de demander aux femmes de raconter leurs expériences, nous avons demandé aux membres des groupes de discussion et d'interview de définir le harcèlement. Alors que plusieurs d'entre elles ont eu de la difficulté à trouver les mots pour décrire les différents actes commis contre elles, toutes étaient d'accord pour dire que ce comportement n'était ni désiré, ni sollicité. Lorsqu'elles ont parlé de la signification des termes abus, harcèlement et violence, plusieurs femmes ont dit comprendre qu'il s'agissait d'un abus de pouvoir. Elles ont parlé de leur ambivalence à décrire certains types de comportement comme étant du harcèlement, surtout quand les actes sont subtils et lorsqu'elles doivent considérer les coûts que peut entraîner une dénonciation. Elles ont aussi expliqué comment les différences culturelles peuvent embrouiller leur compréhension de ce qui leur arrive. Les femmes autochtones, par exemple,

ont parlé du contexte général de violence vécue par leur collectivité et par les femmes des premières nations en particulier. L'expérience de la colonisation et de la dislocation, les effets résiduels de la christianisation forcée, l'expérience des écoles « résidentielles » et l'intériorisation du racisme ont affecté la capacité des femmes à réagir aux actes de harcèlement venant de leur propre collectivité.

QUEL EST L'IMPACT DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL SUR LES FEMMES?

Quel que soit le degré de gravité du harcèlement vécu par les femmes, il y a eu consensus parmi elles, dans toute leur diversité, que le harcèlement au travail est très coûteux pour les femmes qui le subissent. Les femmes qui ont vécu du harcèlement en raison de leur race ou de leur handicap, du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail où une multitude de formes d'oppression s'entrecroisaient ont toutes subi le même genre d'effets négatifs.

Les femmes ont relaté avoir perdu leur emploi ou leur carrière, avoir vu se détériorer leurs relations avec leurs collègues de travail, avoir été étiquetées comme fauteuses de troubles, avoir perdu des amis et ressenti du stress avec les membres de la famille. Les conjoints, les enfants et autres membres de la famille ont été affectés par le harcèlement au travail. Pour plusieurs femmes, la fatigue affective et le stress présents dans leur vie diminuaient leur intérêt et leur aptitude à avoir des rapports intimes avec un conjoint. La perte de sommeil, la nervosité, la perte de sécurité financière, la perte de l'estime de soi, la culpabilité, la peur, l'auto culpabilisation : tous ces facteurs ont été mentionnés comme des effets du harcèlement au niveau personnel. Les effets du harcèlement peuvent survenir immédiatement après l'événement ou ils peuvent persister longtemps après que le harcèlement a cessé.

RÉACTIONS DES FEMMES FACE AU HARCÈLEMENT

Les femmes font face ou réagissent à leurs expériences de harcèlement d'une multitude de façons. Certaines femmes quittent leur travail. D'autres endurent leur peine en silence pendant des années. Alors que nous nous attendons à ce que les femmes dénoncent les expériences de harcèlement au travail, qu'il soit de nature sexuelle ou non, les données sur les plaintes concernant le harcèlement sexuel indiquent que très peu de ces expériences sont signalées. Au lieu de dénoncer, les femmes affrontent la situation de toutes les façons possibles.

L'une des difficultés en ce qui concerne les réactions face au harcèlement réside dans le fait que le « bon sens » a tendance à nous faire concevoir les réactions des femmes comme devant se situer sur un vecteur continu allant de réactions non fermes aux réactions plus fermes; de l'ignorance à la dénonciation. Les réactions non fermes sont considérées « mauvaises », ne résolvant pas le problème. D'autre part, les réactions fermes, comme demander au harceleur d'arrêter et le dénoncer, sont vues comme de bonnes réactions, qui résolvent le problème. En général, la recherche actuelle sur le harcèlement sexuel s'éloigne de la tendance à caractériser les réactions des victimes en réactions efficaces et non efficaces. Catégoriser les réactions au harcèlement sexuel de cette façon empêche de reconnaître la complexité du processus psychologique de réaction au harcèlement et tend finalement à blâmer la victime pour sa propre situation.

Il y a deux façons principales pour les femmes de réagir : par le biais de réactions psychologiques et par le comportement. Premièrement, il y a les stratégies centrées sur les facteurs externes, comme l'évitement: « J'ai déménagé mon pupitre dans le coin le plus éloigné du bureau pour ne plus le rencontrer; » l'affirmation « J'ai dit à mes collègues de me laisser tranquille; » chercher un appui social « J'ai finalement raconté à ma famille ce qui se passait; » et chercher de l'aide auprès des autorités « Je l'ai dénoncé à mon superviseur. » D'autre part, les

stratégies axées sur les facteurs internes incluent le déni « J'ai tout simplement essayé de l'oublier; » le détachement « Je me suis dit qu'il n'avait pas l'intention de m'irriter; » l'endurance « Je croyais que, si je riais avec lui de ses blagues, il finirait par se lasser et s'en aller; » la réattribution ou définir la situation de façon à ce que ce ne soit pas vu comme du harcèlement sexuel « Mes collègues masculins voulaient seulement me dire qu'ils aimaient mon apparence; » et l'auto-culpabilisation ou contrôle illusoire « Ça doit être quelque chose que j'ai dit qui l'a fait agir de la sorte. »

La recherche sur le plan psychologique et sociologique démontre que faire face au harcèlement est un *processus* et non pas un événement particulier. La plupart des victimes ont plus d'une seule réaction face à leur expérience de harcèlement. Ce que nous savons au sujet de la réaction au harcèlement, c'est que les stratégies de survie de chaque individu ont des résultats variés : certains, pratiques, d'autres, psychologiques; certains, positifs, d'autres, négatifs. Survivre ne signifie pas nécessairement devenir maître de la situation et que la victime affronte avec succès son harceleur. Survivre devrait plutôt être interprété comme la somme de tous les efforts accomplis par la victime pour faire face à la situation réelle du harcèlement et au stress qui en découle. Les femmes essayent souvent différentes méthodes de survie alors que le harcèlement continue ou change.

DÉNONCER OU NE PAS DÉNONCER : LES EXPÉRIENCES DES FEMMES EN CE QUI CONCERNE LA DÉNONCIATION ET LES PLAINTES FORMELLES

Les femmes ne dénoncent pas leur situation pour une variété de raisons. Dénoncer peut signifier des représailles, la perte de son emploi ou la perte d'une référence requise pour une promotion. D'autres ne portent pas plainte à cause du manque d'information au sujet de leurs options ou parce qu'elles ont l'impression que leur plainte n'est pas assez « sérieuse » pour susciter une enquête de l'extérieur. Aussi, les femmes ne dénoncent

pas le harcèlement parce qu'elles craignent de ne pas être crues.

Les femmes qui ont pris part à notre étude ont cité deux raisons principales pour ne pas dénoncer. Certaines ne l'ont pas fait parce qu'elles croyaient que cela n'en valait pas la peine. D'autres n'ont pas dénoncé parce que des facteurs comme la race et/ou la langue les en ont empêchées. Quelques-unes ont déclaré ne pas avoir dénoncé pour ces deux raisons. Toutes les femmes qui se sont abstenues de dénoncer partageaient l'impression d'être vulnérables, non seulement à cause de leur expérience de harcèlement, mais aussi à cause d'autres facteurs dans leur vie.

Nous examinons également les raisons que les femmes ont données pour avoir dénoncé leurs expériences de harcèlement. Dans cette partie du rapport, nous utilisons le terme dénonciation au sens large, de façon à inclure une plainte verbale ou écrite faite auprès du harceleur, une plainte formelle à la compagnie et une plainte formelle à une instance légale externe comme la Commission des droits de la personne. Plusieurs femmes ont trouvé qu'il était plus facile de dénoncer, si elles n'avaient pas à confronter leur harceleur. Une autre catégorie de femmes qui ont dénoncé sont celles qui en sont arrivées à la conclusion qu'on devait faire cesser le harceleur et celles qui voulaient protéger les autres de ce problème. Plusieurs femmes ont décidé de dénoncer dans le but de conserver leur emploi. Certaines des interviewées ont parlé du rôle que la famille a joué dans leur décision de dénoncer, certaines indiquant qu'elles l'ont fait à cause du soutien de leur famille et d'autres, qu'elles se sont abstenues à cause du manque de soutien de la part de la famille.

Les expériences de dénonciation du harcèlement chez les femmes se divisent en trois catégories : celles qui ont eu quelques effets positifs, celles qui n'ont rien rapporté et celles qui ont aggravé la situation en entraînant des représailles ou autres résultats néfastes.

Plusieurs femmes ont discuté de comment les politiques et les procédures ont entravé ou aidé leurs expériences de dénonciation. Plusieurs femmes ont dû faire face au problème suivant concernant les politiques et

les procédures : soit qu'elles n'existaient pas ou qu'elles n'étaient pas claires. Pour d'autres cependant, les politiques et les procédures ont bien fonctionné. Des procédures claires et une culture organisationnelle qui prend le harcèlement au sérieux créent une atmosphère qui incite les femmes à croire qu'elles peuvent dénoncer le harcèlement et qu'on s'occupera du problème.

Les femmes qui ont eu recours aux procédures de plaintes internes ainsi qu'externes ont souvent eu l'impression d'être poussée d'une instance à l'autre. Elles ont parlé d'avoir été entraînées dans la valse juridique et que la résolution du problème était loin d'être simple. Les obstacles à la dénonciation sont accentués davantage par les difficultés que les femmes ont à 1) trouver un avocat, 2) trouver un avocat qui comprenne la question du harcèlement en milieu de travail, 3) trouver un avocat qui les consulte et 4) payer ledit avocat.

Pour plusieurs des femmes affectées, l'expérience de dénoncer le harcèlement s'est avérée aussi mauvaise sinon pire que l'expérience initiale du harcèlement. Notre recherche montre les effets négatifs, même dévastateurs, que la dénonciation peut avoir sur la vie des femmes. En termes personnels, les femmes ont signalé les effets suivants : « se sentir coupable, parce que maintenant tu amènes le sujet [le harcèlement sexuel] à la maison; » « perte de santé; » « J'ai perdu des amis qui ne pouvaient pas comprendre ça; » et « J'ai perdu ma famille parce qu'ils pensaient que je devais garder mon emploi. Ils me blâmaient pour le harcèlement. » En ce qui a trait aux problèmes reliés au travail causés par la dénonciation, les femmes ont mentionné avoir perdu leur emploi, avoir gâché leur carrière et être devenues inemployables. Pour celles qui ont conservé leur emploi, le prix de la dénonciation peut entraîner la perte de soutien de la part de collègues de confiance, un changement ou une escalade dans la forme du harcèlement.

Les difficultés que les femmes doivent affronter lorsqu'elles dénoncent le harcèlement, de même que les effets de la dénonciation soulignent le besoin de repenser le type de services et de soutien que nous offrons aux femmes qui subissent le harcèlement sexuel et non sexuel ainsi que la violence en milieu de travail.

QUE VEULENT LES FEMMES? DES RECOMMANDATIONS QUI VIENNENT DU COEUR

Plusieurs femmes, surtout celles qui ont dénoncé leur situation, ont parlé de ce qu'elles auraient voulu voir arriver lorsqu'elles ont commencé à subir le harcèlement. Le sujet qui revenait le plus souvent sur le tapis était le besoin de soutien. Cette question s'est posée de deux façons. D'abord, les femmes ont parlé de l'appui des autres et dans quelle mesure il était crucial à leur capacité de surmonter leur situation. En deuxième lieu, lorsqu'on leur demandait quel conseil elles donneraient à une personne vivant le harcèlement, elles ont toutes d'emblée mentionné le besoin de soutien.

Alors que les femmes ont toutes été d'accord pour dire qu'elles avaient besoin de soutien pour surmonter leur expérience, certaines d'entre elles ont indiqué qu'elles avaient eu de la difficulté à trouver le soutien et l'information nécessaires. Plusieurs des femmes qui ont dénoncé le harcèlement sexuel et non sexuel qu'elle subissait au travail ont raconté ne pas avoir su où se diriger pour trouver de l'information sur les politiques et procédures légales et syndicales au sujet du harcèlement au travail; d'avoir été frustrées par la lenteur du processus légal et des procédures relatives aux droits de la personne; d'avoir été scandalisées par le coût des dites démarches et de ne pas avoir su en qui faire confiance. Les femmes ont besoin d'un endroit où elles peuvent aller et trouver des gens sur qui elles peuvent compter pour obtenir des réponses à leurs questions et pour les aider dans les procédures de grief et de droits de la personne. D'autres ont mentionné l'importance du soutien de leur syndicat.

Les femmes se sont aussi souvent demandé s'il était possible d'obtenir de l'aide pour leur problème de harcèlement et de violence au travail auprès des centres anti-viol/anti-agression sexuelle. Lorsqu'on lui a demandé si elle serait allée dans un centre anti-viol, l'une des femmes noires déclara : « Ils ne s'occupent que de viols, n'est-ce pas? » Faisant écho à cette remarque, une femme blanche dans un autre groupe dit : « Les femmes n'y vont pas parce que ce n'est pas du viol. » Dans ce

document, nous examinons les opinions des femmes en ce qui concerne le genre de services que les centres anti-viol devraient fournir aux femmes qui subissent le harcèlement sexuel ou non sexuel en milieu de travail. La première question à considérer est le fait que beaucoup de gens ignorent que les centres anti-viol peuvent aider les femmes qui souffrent de harcèlement sexuel. La deuxième question se réfère au manque de financement et/ou temps que les centres peuvent consacrer au problème du harcèlement sexuel au travail. Une troisième question soulevée par l'une des femmes blanches consiste à savoir si les centres anti-viol comprennent bien le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. Cette femme a dit : « Le harcèlement sexuel relève de questions spécifiques, et si tu ne l'as pas vécu, alors tu ne le comprends pas. Les centres anti-viol ne comprennent pas la composante reliée au milieu du travail. » Quels que soient les problèmes qui restent à résoudre dans ce domaine, les femmes ont mentionné que les centres contre l'agression sexuelle sont l'un des endroits où elles ont reçu du soutien quand elles ont commencé à faire face au harcèlement.

Les femmes ont eu énormément à dire au sujet de ce qu'elles auraient voulu voir arriver au début du processus de dénonciation du harcèlement. Plusieurs ont remarqué que cela aurait fait une différence, si elles avaient été traitées avec respect dès qu'elles ont commencé à dénoncer leur situation.

Les femmes ont également mentionné le besoin d'éduquer le public au sujet du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail. Elles pensent que l'éducation pourrait aider les femmes à « nommer » le problème et les aiderait à le présenter sur la place publique. Certaines femmes ont fait le lien entre le manque d'éducation et la difficulté qu'ont les gens à comprendre la question du harcèlement et ont parlé du besoin de sensibiliser davantage le public au sujet des différentes formes de violence qui peuvent survenir en milieu de travail. Des colloques éducatifs pourraient être organisés sous forme de séries d'ateliers pour les femmes, afin de les aider à définir et nommer le harcèlement sexuel en milieu de travail, pour donner de l'information sur les ressources disponibles

à celles qui veulent dénoncer le harcèlement et pour les employés et/ou harceleurs, afin de les éduquer au sujet du harcèlement et de l'impact qu'il a sur les femmes. Il est clair, d'après les commentaires des femmes qui ont à faire face à de multiples formes d'oppression, que certains ateliers d'éducation devraient être plus spécifiquement orientés vers certaines collectivités. Ce qui est utile et adéquat pour les femmes blanches ne l'est pas nécessairement pour les femmes de couleur, les femmes handicapées, les francophones et les autres.

Le besoin d'une conscience accrue des problèmes de harcèlement en milieu de travail provient en partie du besoin qu'ont les femmes de comprendre la loi. Cela inclut la loi sur les droits de la personne, les normes du travail, la loi sur la sécurité et la santé au travail et d'autres aspects du droit syndical. Les femmes ont également exprimé le désir d'en savoir davantage au sujet des options légales qui s'offrent à elles lorsqu'elles logent une plainte de harcèlement.

Les femmes auraient souhaité que les patrons parlent au harceleur aussi tôt après avoir porté plainte. Elles ont exprimé que ce qu'elles voulaient c'était de faire cesser le harcèlement et de se sentir en sécurité au travail. Peu d'entre elles demandent que le harceleur soit « puni », elles veulent tout simplement que le comportement cesse.

Les femmes ont mentionné deux types de redressement qu'elles auraient voulu obtenir ou qu'elles espéraient recevoir. La première forme est monétaire et équivaut à une indemnisation pour les jours de salaire perdus et pour la souffrance infligée par le harcèlement. La deuxième forme de redressement vise directement l'auteur du harcèlement. Elles veulent, soit recevoir une lettre d'excuse ou une lettre de référence, demandant au harceleur de prendre des cours sur le sujet et/ou demander qu'il soit sanctionné d'une façon ou d'une autre.

Les femmes ont aussi parlé du besoin d'avoir un avocat durant le processus de plainte, surtout quand elles ont logé des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne ou d'autres instances externes. Comme nous l'avons dit dans la section sur la dénonciation, certaines des femmes ont pu trouver de bons

avocats. D'autres ont eu de la difficulté à en trouver. Et quand elles en ont trouvé un(e) qui était disposé(e) à leur parler, il(elle) n'écoutait pas ou ne comprenait pas toujours les questions reliées au harcèlement sexuel.

Pour les effets de notre analyse, il importe de noter le fait, qu'à l'exception de la femme latino-américaine, seul les femmes blanches souffrant de harcèlement sexuel semblent avoir engagé un(e) avocat(e) durant le processus de plainte. Il y a probablement plusieurs facteurs qui entrent en jeu ici, comme le fait que les expériences des femmes blanches sont plus faciles à identifier comme des cas de harcèlement sexuel susceptibles d'être « poursuivis en cour » et qu'elles (ou les gens de race blanche en général) ont plus facilement accès à des avocats et au système juridique.

On demanda aux femmes qui ont dénoncé le harcèlement si, sachant ce qu'elles savent à présent, elles dénonceraient leur situation à nouveau. À l'exception de l'une d'elles, toutes ont dit qu'elles dénonceraient de nouveau. Mais elles ont toutes ajouté qu'elles feraient certaines choses différemment dès le départ.

À partir de notre analyse des données recueillies et de nos conversations avec les femmes qui ont pris part aux entrevues et aux groupes de discussion, nous présentons une série d'amples recommandations qui s'adressent :

- Aux femmes qui vivent le harcèlement au travail;
- Aux défenseurs des droits et personnes soutien de première ligne;
- Aux centres contre l'agression sexuelle;
- Aux agences communautaires qui fournissent des services de soutien et de défense spécifiques aux communautés culturelles;
- Aux professionnels, surtout aux avocats et aux policiers;
- Aux employeurs et gestionnaires en ressources humaines;
- Aux syndicats;
- À ceux qui élaborent les politiques;

Nous vous invitons à examiner la version complète de ces recommandations qui figure en conclusion de notre rapport.

DÉDICACE

Nous dédions ce rapport à Thérèse Vince, dont la mort en 1996 a changé l'opinion de beaucoup de gens en Ontario en ce qui concerne le harcèlement sexuel au travail. Sa mort tragique et prématurée a démontré que le problème du harcèlement en milieu de travail ne peut plus être écarté comme une question triviale. Fondamentalement, le but de ce rapport est d'empêcher qu'une autre femme perde la vie et d'enrayer le tort causé aux femmes en raison du harcèlement au travail. Ce rapport est un appel à prendre des mesures urgentes de prévention et de redressement significatives.

Jacquie Carr, l'une des filles de Thérèse Vince, offre les réflexions suivantes au sujet de l'expérience vécue par sa mère :

« Thérèse Vince avait été à l'emploi de Sears Canada Inc. pendant 25 ans. Au moment de son décès, elle était administratrice de la formation et des ressources humaines. Le 2 juin 1996, elle fut tuée au travail par son patron, le gérant du magasin, qui s'enleva ensuite lui-même la vie d'un coup de revolver. Seize mois auparavant, Thérèse avait logé une plainte de harcèlement dénonçant un milieu de travail empoisonné.

Durant la plupart du temps qu'elle passa à l'emploi de Sears, Thérèse aimait son travail, ses collègues et l'atmosphère où elle travaillait. Elle excellait dans ses fonctions et plusieurs la décrivaient comme une personne « très compétente » et « celle qui dirige le magasin ». Mais les choses commencèrent à changer lorsque le nouveau gérant arriva. « Il la traita de façon différente, dès le début », indiqua l'une des collègues de Thérèse.

Presque tout ce que nous savons sur Thérèse provient des témoignages livrés lors de l'enquête du coroner menée au sujet de son décès au travail. À l'instar de nombreuses victimes de harcèlement au travail, elle n'en avait parlé qu'à très peu de gens. Plus de 20 collègues de Thérèse témoignèrent et, de ce nombre, seulement deux femmes reconnurent de plein gré

le mélange de harcèlement continu et accru ainsi que les représailles méchantes et revêches qu'elle dut subir pendant plusieurs années. Ces deux personnes furent les seules à ne pas régurgiter la réponse toute faite qui décrivait le harcèlement du patron comme un « flirt de bureau » ou un « amour bête ('puppy love'). »

Nous savons que le patron de Thérèse la complimentait au sujet de son apparence. Il la dévorait des yeux. Il l'appelait à son poste de téléphone « entre 20 et 25 fois » par jour (dans le cadre d'une journée de travail de huit heures, cela équivaut à un appel toutes les vingt minutes) et l'appelait dans son bureau « au moins autant de fois. » Il la suivait des yeux lorsqu'elle passait, même s'il était en train de parler avec des employés ou des superviseurs. Il la suivait durant sa pause café et la regardait fixement. Il faisait un long détour pour aller aux toilettes de façon à passer près de son pupitre. Un jour il lui dit « si tu étais mon épouse, je t'achèterais un lave-vaisselle. » Il lui donna du parfum très cher en cadeau et essaya de l'embrasser. Il la mentionnait souvent au cours de ses conversations. Une fois, il retroussa la jambe de son pantalon pour lui montrer qu'il était bronzé. Il lui offrit de lui frotter le cou avec de la lotion à bronzer. Il lui donnait des piles de travaux à faire. Il devenait méchant et renfrogné avec elle. Thérèse confia à sa sœur qu'elle ne « voyait plus le dessus de son pupitre » et déclara à un collègue de travail qu'elle n'était pas sûre de durer jusqu'à la retraite.

Certains des compagnons de travail de Thérèse la taquinaient à ce sujet. On lui disait : « Allez, vas-y Thérèse, mets-le de bonne humeur. » Ils la taquinèrent au sujet d'un trou dans ses bas-culottes. Ce genre de commentaires la blessait car ces gens étaient ses amis.

Thérèse ne peut plus nous raconter dans ses propres mots comment elle se sentait ou comment cette expérience l'avait affectée. Nous devons nous fier aux observations et commentaires des personnes qui l'entouraient.

La même compagne qui déclara « Il la traita différemment dès le début » ajouta que Thérèse avait de la difficulté à prendre des décisions, devenait négative et disait que « ce serait mieux si elle quittait » (une allusion aux plans de retraite anticipée de Thérèse). La retraite anticipée était devenue sa stratégie finale pour échapper au harcèlement. Un peu avant la date de sa retraite, elle confia à l'une de ses filles que, si elle comparait ses revenus de retraite à ses dépenses, elle aurait probablement un déficit mensuel de 50 à 100 \$.

La famille de Thérèse observa la transformation qui se produisit en elle à cause de cette expérience. À ce propos, les commentaires de ses filles révèlent l'ampleur du tort causé par le harcèlement au travail : « Voici quelqu'un qui avait toujours été une source de force morale dans ma vie, mais quand je la regardais, je voyais qu'elle était dévorée par le manque de confiance en soi. » (Catherine Kedziora) « Deux mois avant son décès, j'ai vu ma mère se recroqueviller en boule sur le divan- des larmes tombaient goutte à goutte le long de ses joues- et la seule chose qu'elle pouvait dire c'était qu'elle éprouvait beaucoup de stress. Je ne l'avais pas vu sourire depuis plusieurs mois. Elle ne pouvait plus dormir, ni manger. Elle ne parlait plus à personne. La seule chose qu'elle pouvait faire était de se recroqueviller en boule pour se protéger et espérer que son enfer allait finir. Elle ne dura pas jusqu'à la retraite. »

INTRODUCTION

Lorsqu'elles arrivent en milieu de travail, plusieurs femmes subissent une série de comportements menant au harcèlement. Pour certaines d'entre elles, le harcèlement est de nature sexuelle, d'autres femmes subissent des situations d'abus au travail en raison de leur race, classe, handicap, orientation sexuelle, langue ou carence de citoyenneté canadienne. Plusieurs femmes souffrent aussi de harcèlement et de violence en milieu de travail en raison d'une combinaison de motifs multiples. Le but de ce rapport est d'identifier l'ampleur du harcèlement et de la violence que subissent les femmes au travail et d'examiner les effets que cette expérience produit sur elles. Nous offrons aussi des recommandations et des suggestions en ce qui concerne la manière de réduire le risque de harcèlement à l'avenir et de donner aux femmes le soutien et les recours légaux dont elles ont besoin lorsqu'elles subissent un tel traitement.

Le chemin qui a mené à ce projet est comparable à une toile, un tissage complexe de différents fils reliés entre eux et rattachés à un point central. Dans ce cas-ci, la question centrale est le harcèlement et la violence en milieu de travail et c'est aussi le point où la violence faite aux femmes et le harcèlement au travail se recourent. Ce projet se veut un point de liaison entre les efforts réalisés pour comprendre le problème du harcèlement au travail et les besoins des femmes qui le subissent. Ce projet est le fruit d'une série d'actions qui ont rassemblé des gens et des idées. À partir de la « *Campagne du ruban violet* » visant à sensibiliser et promouvoir les droits des femmes durant la semaine contre le harcèlement sexuel jusqu'à « *La voie à venir : une conférence visant à affronter le problème du harcèlement sexuel au travail* », toutes ces campagnes rassemblèrent plusieurs des penseurs et militants d'avant-garde dans le domaine. Ce rapport est également redevable au travail du Centre d'information et d'action pour les travailleurs à Toronto, lequel engendra et donna son appui au Groupe de soutien aux victimes de harcèlement au travail de Toronto ainsi que d'autres coalitions travaillant en milieu communautaire. Les

personnes provenant de ces différents milieux se rencontrèrent et formèrent une équipe intéressée à élaborer des solutions viables et concrètes au problème du harcèlement.

Ce rapport présente l'information recueillie, compilée et analysée à partir d'expériences vécues par les femmes qui ont souffert de violence et de harcèlement au travail et des agences qui tentent de les appuyer. Notre équipe a l'intention explicite de faire en sorte que ce projet de recherche-action souligne et traite les nombreuses lacunes dans la compréhension et la solution du problème. Nous croyons et nous espérons que l'analyse et les recommandations correspondantes contenues dans ce rapport aideront les femmes qui subissent le harcèlement et la violence au travail, les femmes qui sont à risque de le subir, les institutions et organismes dont le mandat est de traiter le problème par le biais du redressement des torts, de la prévention et/ou du soutien, les compagnies qui veulent obtenir un milieu de travail exempt de harcèlement et d'autres groupes qui offrent des services aux femmes et à tous les travailleurs et travailleuses.

DESCRIPTION DES DONNÉES ET DE LA MÉTHODE DE RECHERCHE

La recherche effectuée dans le cadre de ce projet financé par Condition féminine Canada a été réalisée sous l'égide de la Coalition ontarienne des centres anti-viol et du Centre d'information et d'action pour les travailleurs de Toronto (une agence qui n'existe plus.) Initialement, ce projet fut conçu comme un projet participatif de recherche et d'action visant à produire des politiques spécifiques. Le projet se fixa d'abord comme but de comprendre comment les femmes définissaient leurs expériences de harcèlement et de violence au travail, les effets de ces expériences, si elles avaient dénoncé ces situations, et, dans l'affirmative, quels étaient les facteurs qui avaient contribué ou bloqué leurs efforts visant à obtenir des solutions et un redressement du problème. Un comité consultatif composé de 6 femmes provenant de diverses agences communautaires qui travaillent dans le domaine du harcèlement et autres questions relatives à la diversité, fut mis sur pied pour suivre le projet.

Les données recueillies pour cette analyse proviennent de 17 entrevues et de 12 groupes de discussion menés avec des femmes en Ontario, au Canada. Ces femmes furent choisies en fonction des recommandations de centres anti-viol, d'agences communautaires et de bureaux d'avocats afin d'obtenir un échantillon de femmes qui avaient subi une ample gamme d'expériences de violence et de harcèlement sexuel ou d'autre nature, au travail. Nous avons aussi choisi des femmes d'origine diverse et de différents groupes culturels tel que des femmes autochtones, des femmes noires, des femmes des Philippines, des handicapées, des femmes francophones, des jeunes et des femmes habitant en milieu rural. Puisque le but de cette étude était de comprendre la nature diverse des expériences de harcèlement vécues par les femmes et les façons de les dénoncer, nous avons choisi des groupes qui nous permettraient de comprendre comment les facteurs de race, classe, citoyenneté et handicap recoupaient ces expériences. Les groupes de discussion

furent menés en deux étapes. Six groupes furent menés durant l'été et l'automne de l'an 2000. Un rapport préliminaire fut alors préparé, fondé sur les résultats de ces discussions. L'information ainsi obtenue joua un rôle crucial dans la formulation des questions et la sélection des participants aux groupes de la deuxième étape. Nous avons continué à choisir des groupes de discussion représentatifs des diverses collectivités de femmes de façon à développer notre compréhension de l'ampleur des expériences de harcèlement vécues au travail. Certains de nos groupes de discussion de la première étape avaient inclus des femmes qui avaient porté plainte. Nous avons découvert que la structure des groupes de discussion ne nous permettait pas d'explorer suffisamment en détail les procédures complexes que les femmes avaient dû entreprendre pour loger une plainte. Étant donné que l'un des buts de l'étude était de formuler des recommandations concernant les mécanismes de plainte, nous avons décidé qu'il était nécessaire de mener des entrevues avec les femmes au sujet de leurs expériences pour nous donner le temps d'échanger avec elles au sujet des mécanismes qui avaient fonctionné et des obstacles qu'elles avaient dû affronter. Durant la seconde phase, de septembre 2001 à mai 2002, nous avons réalisé 5 groupes de discussion additionnels et 14 entrevues avec des femmes partout en Ontario.

Les dits groupes de discussion et les entrevues furent menés par les membres de notre équipe de recherche et furent enregistrés sur bande magnétique, puis transcrits. De façon à pouvoir capter l'ampleur et les détails des expériences vécues par ces femmes, nous avons analysé leurs réponses en utilisant des méthodes qualitatives (Morse 1992). Nous avons codifié les transcriptions par groupe au début de l'analyse des données. Le processus de codification commença par la lecture et la codification de 4 entrevues différentes et la transcription de 3 groupes de discussion par chacune des 4 chercheuses de l'équipe, de façon indépendante. Nous nous sommes ensuite réunies pour déterminer, après discussion, les points principaux et les concepts clés de ces groupes de discussion et entrevues afin d'en arriver à un consensus. Deux des chercheuses analysèrent ensuite le

reste des groupes de discussion et entrevues en les codant d'après les concepts clés établis et en développant ces concepts à mesure que de nouvelles questions surgissaient. Toutes les données des transcriptions furent entrées dans un logiciel d'analyse (NVIVO) afin d'être codées et analysées. Cette procédure nous a permis d'identifier et de raffiner les thèmes sous-jacents et les catégories d'organisation des données, en plus de contribuer à la comparaison des groupes de discussion et des entrevues (Denzin & Lincoln, Bernard 2000). Le processus de comparaison et de contraste nous aida à définir les thèmes sous-jacents, lesquels constituent la base de ce rapport.

Nous avons terminé la version préliminaire du rapport en août 2003. Nous avons alors communiqué avec le plus grand nombre possible de femmes qui avaient participé aux groupes de discussion et aux entrevues. Nous leur avons demandé de formuler des commentaires au sujet du rapport. Nous avons ensuite incorporé ces commentaires en décembre 2003. Quelques unes des femmes voulaient modifier leurs commentaires ou y ajouter quelque chose. D'autres femmes indiquèrent que certaines parties du rapport ne leur semblaient pas claires. Et plusieurs femmes écrivirent des notes personnelles sur leur copie du rapport, annotant les endroits où leurs expériences étaient reflétées. Les femmes ont également indiqué qu'en lisant le rapport elles se sont senties moins seules mais qu'en même temps cela les avait rendues tristes de savoir que tant de femmes avaient subi des expériences similaires. On demanda aussi aux femmes si elles voulaient inclure une déclaration ou une réaction au rapport, en annexe. Nous avons donc inclus leurs propres mots sous forme de poèmes, chanson et commentaires à l'annexe A.

Après avoir incorporé les commentaires des femmes qui ont participé à l'étude, le rapport fut distribué aux membres du Comité consultatif concerné. Ce groupe de femmes a lu le rapport et certaines d'entre elles nous ont donné leurs réactions.

Finalement, nous ne voulons pas donner l'impression que le processus qui aboutit à ce rapport fut sans heurt et sans problème. Durant les quatre années qu'a duré ce projet, nous avons eu des discussions

et de sérieux conflits en ce qui concerne l'orientation centrale du projet, la définition du harcèlement en milieu de travail et la question du racisme. Ces conflits ont impliqué des membres de l'équipe de recherche et le Comité consultatif. Les conflits furent axés sur les présomptions que les chercheuses ont assumées au début du projet, y inclus la façon d'examiner les questions d'intersection des facteurs en tant que cause du harcèlement au travail. Certaines de ces questions ne furent pas résolues. Par conséquent, nous avons décidé de ne pas incorporer l'un des groupes de discussion au rapport, car certaines des membres du Comité consultatif étaient incommodées par le fait que les membres de l'équipe de recherche avaient analysé ce groupe. En général, nous croyons que ces conflits ont enrichi notre analyse et ont approfondi notre compréhension des questions que les femmes doivent affronter lorsqu'elles subissent le harcèlement au travail.

Ce rapport est divisé en six parties principales. Nous commençons d'abord par une discussion de l'amplitude des expériences de harcèlement vécues par les femmes. Nous soulevons les questions de l'intersection des facteurs et à quel point notre analyse correspond aux définitions que les femmes donnent du harcèlement. Nous nous penchons ensuite sur les aspects physiques, affectifs, économiques et autres du harcèlement au travail. La troisième partie examine comment les femmes assument le harcèlement au travail. Dans la quatrième partie, nous analysons les facteurs qui ont poussé les femmes à porter plainte ou non. Nous discutons aussi de l'impression d'avoir été entraînées dans une « valse juridique » que plusieurs ont vécu lorsqu'elles furent ballottées d'un niveau à l'autre. Dans la cinquième partie, nous laissons les femmes exprimer leurs idées en ce qui concerne les recommandations de politiques et donner leurs conseils aux autres femmes qui pourraient subir la même expérience. Finalement, dans la sixième partie, nous produisons une liste exhaustive de recommandations fondées sur notre recherche. Tout au long du rapport, nous soulignons comment les facteurs de race, origine ethnique, état de citoyenneté, handicap et plusieurs autres aspects de la vie des femmes et de leur identité recourent leurs expériences.

Nous allons maintenant aborder le point central de ce rapport : les expériences de harcèlement et de violence en milieu de travail vécues par les femmes qui ont participé aux entrevues.

L'AMPLEUR DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Quatre expériences de femmes

Nous commençons par décrire les expériences de quatre femmes pour démontrer l'ampleur du harcèlement et de la violence au travail.

M est une femme blanche qui travaillait en milieu de travail à prédominance masculine qui entreprit avec succès une poursuite légale contre son employeur. *A* est une domestique des Philippines qui est venue au Canada à l'origine dans le cadre du Programme des aides familiaux résidants. *U* est une femme francophone et *S* est une Vietnamiennne qui porta plainte contre son employeur.

L'expérience de M :

Le harcèlement commença lorsque j'ai commencé à travailler chez... (nom de la compagnie). La première chose qui m'arriva fut de voir des images pornographiques partout dans la division où je travaillais et les superviseurs ainsi que les collègues me disaient qu'on ne voulait pas qu'une femme travaille avec eux. Le harcèlement débuta lorsque les hommes avec qui je travaillais décidèrent de m'ignorer, de me diminuer, d'omettre de me donner des directives et de crier après moi. Ces hommes étaient très directs, ils me disaient qu'ils ne voulaient pas que je travaille avec eux et qu'ils allaient s'assurer que je ne resterais pas. Cela inclut les superviseurs... Beaucoup de gens ont été témoins de ce comportement et n'ont rien fait, parfois ils se joignaient au groupe et empiraient la situation.

La plupart des hommes (pas tous) se comportaient ainsi lorsqu'il y avait d'autres gars autour d'eux pour regarder ce qui se passait ou pour se joindre à eux. Seulement quelques-uns osaient pratiquer ces gestes de harcèlement et d'agression lorsqu'ils étaient seuls. Il semble qu'ils préféraient avoir un public, sinon ils n'avaient pas le courage de se comporter si mal individuellement.

On me disait de ne pas me tenir debout à côté des hommes (ceux de ma division) ou de ne pas m'asseoir à côté d'eux lorsque je travaillais. Je devais être debout ou assise de l'autre côté de la machine, de sorte qu'ils n'avaient pas à me voir. On me donnait peu ou pas de directives au sujet des tâches que je devais remplir, ce qui aurait pu être très dangereux puisque je travaillais sur des machines qui fonctionnaient à grande vitesse et avec des produits chimiques nocifs. On m'appelait constamment au bureau du superviseur pour me dire que mon rendement au travail était mauvais.

Les superviseurs me criaient après, et puis, en privé, ils admettaient qu'il fallait qu'ils le fassent ainsi parce que les autres ne voulaient pas que je sois là. Les hommes me donnaient des directives erronées et riaient en me regardant faire les tâches de la mauvaise façon, ce qui me coûta la fracture d'un pied et d'une main dans cette division.

L'un des types avec qui je travaillais au début me lançait des choses lorsqu'il était en colère, par exemple, un tonneau de 45 gallons, des couteaux, etc. Si je me penchais au-dessus de la machine pour travailler, les types venaient se placer derrière moi et imitaient des gestes de nature sexuelle. Les types me prenaient les seins ou me tâtaient entre les jambes pendant que je travaillais. On me faisait faire beaucoup de nettoyage dans la division, car c'était considéré un travail pour femmes. Une fois, un superviseur entra dans la douche pendant que je me douchais pour me demander si je voulais faire des heures supplémentaires. Je n'avais pas la permission de laisser mon quart de travail lorsqu'il n'y avait rien à faire, comme tout le monde le faisait dans ma division, car le superviseur me disait que je devais rester là au cas où il se sentirait excité sexuellement et que si je m'en allais, je serais sanctionnée. On racontait constamment des blagues sexistes en ma présence ou à mon sujet. Les types m'appelaient par mon nom et me montraient leur pénis ou ils se retournaient et me montraient leurs fesses. La plupart des hommes avec qui je travaillais m'ont

exhibé leurs parties sexuelles. Quelques-uns se sont approchés de moi par derrière et ont mis leur pénis sur mon épaule et ont essayé de me forcer à la fellation (sexe oral) après m'avoir attachée à une chaise avec du ruban adhésif de plombier. Les types urinaient dans les bouches de vapeur, sur le seuil des portes ou à l'extérieur, là où ils prenaient leur pause. L'un des types fit ses selles dans son pantalon, le secoua et laissa les selles tomber par terre. Le superviseur me dit que je devais finir mon travail avec cet homme avant de partir. (On m'a dit) qu'ils n'étaient pas tous comme lui, qu'il avait un problème d'alcool. Une fois, on m'attacha à une chaise et on me hissa sur un chariot à fourche et on me laissa en suspens là-haut, durant le reste de mon quart, sans pouvoir aller aux toilettes, pendant que tout le monde rigolait parce qu'ils savaient que j'avais peur des hauteurs.

Le harcèlement continua tous les jours. Le harcèlement se produisit au cours des 20 années durant lesquelles j'ai travaillé à cet endroit, mais il augmenta radicalement au cours des dernières 14 années, alors que je travaillais seulement avec des hommes.

L'expérience de A :

La femme... elle me dit que si je ne finis pas mon travail, je dois retourner aux Philippines. Mais je travaille plus que ce qui est normalement demandé d'une aide familiale parce que je veux compléter les deux ans du Programme (des aides familiaux résidents) avant de pouvoir faire la demande de résidence permanente. Je suis venue comme « nanny ». Une nanny/aide familiale est censée s'occuper des enfants, mais moi je faisais tout. Je conduisais, je faisais l'épicerie, je tondais le gazon, je pelletais la neige (en hiver)... Ce n'est pas mon travail. Une fois que je suis devenue immigrante reçue, je suis restée avec eux, parce que je savais qu'ils avaient besoin de moi, mais je travaillais trop fort (rires). Je n'ai pas de chance quand je cherche un emploi. Après avoir déménagé, j'ai trouvé un autre emploi. J'étais bien payée encore une fois, mais c'était la même chose, je devais tout faire (pour la

famille)... et quand je n'étais pas d'accord avec certaines choses, ils me disaient qu'ils n'avaient plus besoin de moi.

Une fois, j'étais en train de geler sur la rue (c'était l'hiver) et ils ne voulaient pas venir me chercher, et il n'y avait pas d'autobus qui se rendait chez mon employeur. Ils ne voulaient pas venir me chercher. Personne ne voulait venir. J'ai raccroché le téléphone, tout simplement, et je suis restée là. Je ne savais pas quoi faire. Plus tard, mon employeur est arrivé. Puis, j'ai vu la voiture dans le garage à ne rien faire. Je travaille souvent jusqu'à minuit, plus tard que minuit. Je suis d'accord avec ça, ça va. Mais ils ne m'apprécient toujours pas plus, alors je pense à moi et je décide de changer (d'emploi). Durant la première année de mon contrat, je n'ai pas eu une seule journée de congé. C'était convenu ainsi avant que j'arrive ici. Je suis d'accord, parce que c'est un contrat verbal et la plupart du temps ils ne sont pas à la maison, alors ça va.

L'expérience de U :

Mon employeur ne pouvait pas sentir les francophones... Il refusa de reconnaître la formation professionnelle que j'avais reçue au Québec, au niveau collégial au lieu de l'université. Lorsque je faisais une suggestion, (mon patron) disait que « C'est probablement ce que vous faites au Québec, mais pas ici. » Ma collègue m'avait avertie que je ne serais jamais acceptée ici parce que j'étais francophone. En plus de mes tâches régulières, on m'utilisait et je me sentais utilisée pour faire de la traduction lorsqu'il y avait des clients qui ne parlaient pas anglais.

L'expérience de S :

Le harcèlement commença dès le moment où j'ai commencé à travailler. Lors de l'entrevue de sélection, le superviseur, qui éventuellement est devenu mon harceleur, m'obligea à lui tenir la main pendant qu'il me faisait passer l'entrevue. Une amie m'avait raconté que, si je ne le laissais pas tenir ma main, je ne serais pas engagée. Le harcèlement commença par des

touchers du superviseur. Le harcèlement fut commis par mon superviseur qui était vietnamien mais parlait anglais. Je n'aimais pas cela quand il me touchait, mais je croyais que je devais endurer cela au début et je n'ai rien dit parce que j'étais une nouvelle employée.

Durant tout le temps que j'ai travaillé là, mon superviseur me touchait et il menaçait constamment de me mettre à la porte. On me disait tout le temps qu'il fallait que je fasse mon travail et de ne pas parler vietnamien du tout au travail. Cela signifiait que je ne pouvais pas parler du tout pendant que je travaillais car mon anglais n'était pas très bon. Le superviseur me faisait faire des travaux lourds, toute seule, pendant que j'étais enceinte de mon garçon. Il me disait que je n'avais pas le droit de demander de l'aide, sinon je serais renvoyée. Il me touchait tout le temps les seins, le derrière et différentes parties du corps et quand je lui disais de ne pas le faire, il le faisait quand même. Ce comportement continua tous les jours durant toute la période où j'ai travaillé là-bas. Il me faisait signer des avis de mise en garde écrits en anglais, sachant que je ne les comprenais pas et si je ne signais pas, il me congédierait. Je n'avais pas le choix, je devais les signer. En juillet 2001, je fus mise à pied en même temps que les autres, mais on ne m'a jamais rappelée, alors que des hommes qui avaient moins d'ancienneté que moi ont été rappelés pour faire mon travail. Ils ont aussi embauché un nouvel employé.

L'auteur du harcèlement agissait comme s'il avait le droit de me faire cela. Quelques fois il s'excusait, mais il recommençait aussitôt. Il m'a aussi dit que si je me plaignais à quelqu'un, il me congédierait. Il me criait après et me disait que c'était lui le patron et que je n'avais qu'à lui obéir. Le harcèlement continua tous les jours durant toute la période où j'ai travaillé là-bas jusqu'à ce que je sois congédiée.

Résumé

Les expériences de ces quatre femmes reflètent, dans une certaine mesure, l'ampleur des expériences de harcèlement subies par

les femmes qui sont l'objet de notre étude. Les femmes ont subi des comportements qui sont définis comme étant du harcèlement sexuel, tel que les attouchements, les commentaires et les demandes de nature sexuelle et l'agression sexuelle. Les femmes ont aussi subi du harcèlement en raison de leur langue, condition, race, citoyenneté, handicap et orientation sexuelle, entre autres facteurs. Certaines femmes comme S, la femme vietnamienne, ont vécu du harcèlement en raison de multiples formes d'oppression. Son expérience n'est pas seulement le résultat du harcèlement sexuel, ou du fait que l'anglais n'est pas sa première langue ou d'être Vietnamiennne. C'est plutôt la façon dont ces multiples facteurs se recoupent ou se renforcent qui détermine la nature du harcèlement et de la violence vécus en milieu de travail. D'autres femmes, telle que A, la domestique des Philippines, ont vécu une forme non sexuelle de comportement abusif fondé sur des facteurs d'oppression multiples. Et comme le démontrent les propres paroles de A à la fin de l'entrevue, lorsqu'elle dit « je suis d'accord avec ça » en parlant du fait qu'elle n'a eu aucun congé, certaines femmes ont des sentiments ambivalents au sujet de leur expérience de harcèlement et hésitent à l'étiqueter comme tel à cause de leur position en milieu de travail et du manque de droits en matière de citoyenneté.

Dans la partie suivante, nous allons élaborer à partir des expériences de ces quatre femmes en soulignant l'ampleur du harcèlement et de la violence vécus en milieu de travail.

Le harcèlement sexuel et non sexuel ainsi que la violence en milieu de travail

Les femmes qui ont participé à cette étude en partageant leurs expériences, soit à travers des groupes de discussion ou par le biais des entrevues personnelles, ont décrit une ample gamme d'expériences de harcèlement, sexuel et non sexuel, ainsi que de violence en milieu de travail. Elles ont décrit comment elles ont subi des comportements sexualisés non sollicités qui vont des attouchements d'apparence accidentelle jusqu'au tâtonnement

plus ouvert, de propositions à des actes sexuels jusqu'à l'agression sexuelle ou aux sévices et agression physiques. En outre, les femmes se sont senties dévalorisées au niveau de leur travail et de leur personnalité:

Il y avait une femme qui venait me voir régulièrement pour une coupe de cheveux. Elle aimait ma façon de lui couper les cheveux. Puis, elle a su que ma vue était basse. À partir de ce moment-là, elle a dit que mes coupes de cheveux étaient mauvaises et elle n'est jamais revenue. Ce sont des choses qui arrivaient. Les gens venaient se faire couper les cheveux chez moi, ils aimaient la coupe et le disaient, mais une fois qu'ils apprenaient que ma vue était basse, ils ne voulaient plus que je coupe leurs cheveux. (Femme blanche handicapée, #13).

Certaines femmes qui font partie de l'étude ont vécu des expériences de discrimination religieuse. Les femmes de race différente et les femmes immigrantes ont signalé des expériences de racisme ouvert et de sévices psychologiques:

Oui, ils vont dire des choses comme « Où as-tu appris ton anglais? » La façon dont ils te parlent, c'est comme si tu n'étais pas censée... il semble que parce que tu es une aide familiale, tu n'es pas censée parler couramment l'anglais! C'est comme s'ils s'attendaient à ce que tu aies moins d'instruction. (Domestique des Philippines, #1)

C'est comme si, parce que tu es une domestique, tu ne peux pas avoir beaucoup d'instruction, c'est comme un stéréotype. (Domestique des Philippines, #1)

En particulier, les femmes de race différente et les femmes qui n'ont aucun droit de citoyenneté sont forcées à travailler dans des conditions d'exploitation pénibles. La nature très privée du milieu de travail pour les aides familiales permet aux employeurs d'ignorer les congés légaux et de forcer leurs employées à travailler des heures prolongées et de remplir des tâches qui ne font pas partie de leur description de travail. Puisque dans bien des cas, pour ces femmes, leur résidence au Canada était en jeu, plusieurs d'entre elles n'ont pas porté plainte.

Et même si tu n'aimes pas ce qui t'arrive, tu dois tout simplement attendre d'avoir fini la période requise. (Domestique des Philippines, #1)

Certaines femmes comme les femmes autochtones ou celles pour qui l'anglais n'est pas la première langue ont décrit jusqu'à quel point leur accès à l'emploi était limité. Cela les laissait pratiquement exclues du marché du travail et les forçaient parfois à rester dans des situations où elles se faisaient harceler.

Une femme blanche qui, pendant des années, a subi à la fois du harcèlement sexuel et du harcèlement en raison de son handicap, raconta :

Lors d'une entrevue pour un emploi, j'ai obtenu 99 sur 100 pour la partie écrite de l'examen, mais quand je suis allée passer la partie pratique, la femme qui était là me dit que le gouvernement allait me prendre en charge et que je devais laisser les emplois payants pour les autres... Je me demande souvent ce que j'aurais pu faire ou ce que j'aurais pu devenir dans la vie, si on n'avait pas dressé des obstacles devant moi. J'ai toujours été limitée dans le travail que je peux faire par la perception que les autres ont de moi. « Ce qui aurait pu arriver... » (#13)

Une femme vietnamienne déclara :

J'avais besoin de mon emploi et je savais que ce serait difficile d'en trouver un autre parce que je ne parlais pas très bien l'anglais. (#22)

Les femmes handicapées physiquement qui réussirent à trouver de l'emploi étaient souvent dans une situation où leur handicap était exploité pour les humilier. L'une des participantes à un groupe de discussion, souffrant d'un handicap visuel et auditif, vivant en milieu rural et travaillant dans l'industrie des services, expliqua comment un superviseur avait harcelé l'une de ses compagnes de travail :

Il la réprimandait parce qu'elle parlait fort ou bien il s'approchait d'elle par derrière et lui criait dans l'oreille. (Femme blanche handicapée, #9)

Une autre des participantes décrit comment les handicaps physiques sont exploités, dans ce cas, afin de harceler quelqu'un sexuellement:

Les gens vont te faire voir des films pornos, sans que tu le saches. Ils rigolent parce que cela prend un certain temps avant de voir les images et de réaliser ce qui se passe. Tu deviens la cible de leur blague... Je dois y penser à deux fois avant d'utiliser ma cane blanche. Chaque fois que je l'utilise, je me fais tâter partout où je vais. Si je ne l'utilise pas, je ne me fais pas tâter, mais je dois faire face à une mobilité réduite. Je ne peux pas me déplacer aussi facilement. (Femme blanche handicapée, #13)

Les femmes ont été harcelées dans la mesure où les politiques étaient appliquées de façon discriminatoire, en excluant les personnes harcelées, en leur niant le droit à la sécurité qui était destiné à tous. Les femmes ont également raconté qu'elles ont été harcelées en raison de leur âge et de leur poids.

Toutes les femmes qui ont partagé avec nous leurs expériences de violence en milieu de travail, ont été harcelées par une personne qui avait plus de pouvoir qu'elles, un pouvoir conféré par leur rang social ou position en milieu de travail. Les responsables du harcèlement étaient toujours dans une position de pouvoir vis-à-vis les cibles de leurs attaques. À quelques exceptions près, les femmes ont relaté que le harcèlement venait de leurs collègues de travail masculins, de superviseurs ou d'employeurs. Notre étude appuie la thèse selon laquelle les relations de pouvoir dominantes dans une société où les hommes ont plus de pouvoir que les femmes sont reflétées en milieu de travail.

Les femmes qui ont participé à notre étude ont remarqué que les milieux de travail où la femme était davantage isolée donnaient plus de liberté d'action aux harceleurs. Les travailleuses domestiques, qui travaillent dans la maison privée de leur employeur, sont vulnérables à cause de leur isolement. Les femmes qui travaillent dans un milieu complètement masculin se trouvent également isolées et dès lors vulnérables à subir un harcèlement intense.

Notre étude inclut seulement quelques cas où des femmes ont été harcelées par d'autres femmes. Cependant, il importe de reconnaître que les femmes ne peuvent être réduites qu'au seul rôle de victime. Elles peuvent être à la fois victimes et oppresseurs. Comme l'indique Patricia Hill Collins : « Tous les groupes possèdent un degré variable de privilège et de punition dans un système historiquement créé » et « dépendamment du contexte, n'importe quel individu peut devenir un oppresseur, un membre du groupe opprimé, ou simultanément oppresseur et opprimé. » (Collins 1990, p.225; voir aussi Razak 1998).

Les femmes nous ont souvent confié que le harcèlement était connu de tout le monde :

Il y avait toujours des témoins de ce qui se disait. Que ce soit de façon directe, ou derrière mon dos, il y avait toujours des témoins. Il semble que tout le monde était impliqué. (Lesbienne, #14)

Et plusieurs femmes ont décrit un processus croissant d'abus, de harcèlement et de violence :

Il utilisait toutes les occasions qu'il pouvait... cela semblait empirer avec le temps... Au début, quand il a commencé, ce n'était pas... mais plus il avait d'expérience, plus il prenait avantage de toutes les occasions pour toucher les femmes, les embrasser, c'en est arrivé au point où j'ai commencé à l'appeler le vieux tâtonneur... Il semble qu'avec moi il faisait plus de progrès parce qu'il savait que je lui laissais faire certaines choses, alors le comportement s'intensifia graduellement. (#8)

Définir le harcèlement

L'un des problèmes discutés le plus fréquemment dans le milieu de la recherche sur le harcèlement sexuel, c'est le fait que les femmes indiquent qu'elles ont été l'objet d'attention sexuelle non sollicitée mais qu'elles ne définissent pas ces expériences comme du harcèlement sexuel. Ce phénomène a poussé certaines chercheuses à se concentrer

sur l'écart entre les perceptions subjectives et objectives du harcèlement ou sur la disposition des participantes à définir leurs expériences comme du harcèlement. (e.g. Vaux 1993, Folgero & Fjeldstad 1995, Williams 1997). Un facteur qui complique davantage cette question est le fait que la majeure partie de la recherche sur la définition du harcèlement a été faite sur des femmes blanches (qui sont en majorité hétérosexuelles, jouissant de leurs pleins droits de citoyenneté et de classes sociales variées). Bien qu'il y ait eu récemment des efforts pour étudier les expériences des femmes non blanches (e.g. Giffre et Williams, 1994; Rospenda et al. 1998; Cortina 2001; Kalof et al. 2001), il serait nécessaire de prêter davantage attention à la façon dont les facteurs de race, classe, orientation sexuelle, handicap et citoyenneté influencent la compréhension et la réaction envers le harcèlement sexuel. Dans cette partie du rapport, nous examinerons certaines des ambiguïtés exprimées par les femmes en ce qui concerne leurs expériences de violence et harcèlement au travail. Les femmes résoudront plus ou moins rapidement les ambiguïtés entourant leurs expériences selon la nature du harcèlement qu'elles ont subi ou l'impact que celui-ci aura eu sur différents aspects de leur vie.

Avant de demander aux femmes de raconter leurs expériences, nous avons demandé aux membres des groupes de discussion et d'entrevue de définir le harcèlement. Alors que plusieurs d'entre elles ont eu de la difficulté à trouver les mots pour décrire les différents actes commis contre elles, toutes étaient d'accord pour dire que ce comportement n'était pas désiré ou sollicité. Lorsqu'elles ont parlé de la signification des termes abus, harcèlement et violence, plusieurs femmes ont dit comprendre que c'était un abus de pouvoir:

Pour moi, le harcèlement sexuel, c'est un pouvoir- ils l'utilisent comme une façon de te dominer- de te diminuer et aussi d'envahir ton espace personnel. (Femme autochtone, #8)

Lorsque les femmes parlent de harcèlement au travail, elles ont souvent des difficultés à trouver les mots adéquats pour décrire leurs expériences. C'est le cas surtout lorsque l'abus ne comporte aucun contact physique ou

lorsqu'il y a plus d'un facteur d'oppression qui entre en jeu:

Cet aîné, il ne me touchait pas, rien du genre, mais avec l'autre gars, il se sentait très brave et peut-être que ça aurait abouti à cela, si (l'aîné) avait senti qu'il aurait pu le faire sans que rien ne lui arrive. Mais ça n'est jamais arrivé à ce point-là, alors j'ai de la difficulté à le définir ainsi. (Femme autochtone, #8)

C'est comme un mélange. Cet acte est mixte. Tu ne sais pas si l'autre personne fait ça à cause de la couleur de ta peau ou si c'est à cause du travail que tu fais, parce que tu nettoies leurs saletés à la maison, alors tu ne sais pas si c'est du harcèlement ou du harcèlement sexuel. (Travailleuse domestique des Philippines, #1)

Les femmes ont parlé de leur ambivalence à décrire certains types de comportement comme étant du harcèlement, surtout quand les actes sont subtils et lorsqu'elles doivent considérer les coûts que peut entraîner une dénonciation :

Je crois que c'est ça le problème. Dans plusieurs situations, c'est difficile à définir. C'est pour cette raison que beaucoup de femmes, je veux dire les gens en général, n'agissent pas sur ces questions, parce qu'elles ne sont pas sûres si c'est vraiment du harcèlement, si ça peut être appelé harcèlement, ou bien si elles exagèrent trop la situation. Ou bien elles sont trop sensibles. Si ça va te causer plus de tort à l'avenir de dire quelque chose, alors... (Jeunes femmes, #15)

Elles ont aussi expliqué comment les différences culturelles peuvent embrouiller leur compréhension de ce qui leur arrive. (Travailleuse domestique des Philippines #1)

Alors j'ai juste, je ne sais pas comment le prendre ici au Canada, parce qu'aux Philippines, si quelqu'un te dit quelque chose comme ça mais il ne te touche pas, alors il ne se passe rien, c'est juste des mots, mais ici, au Canada, ça représente quelque chose. (Travailleuse domestique des Philippines, #1)

Tel que reflété dans les exemples ci-haut, nous avons trouvé que les femmes qui se trouvent

dans des situations différentes en vertu de leur race, orientation sexuelle, handicap et classe, sont davantage susceptibles d'être victimes de violence. Cela ne veut pas dire que les femmes blanches ne sont pas victimes de violence, car un bon nombre d'entre elles le sont. Mais nous devons reconnaître que la marginalisation des femmes en raison de leur race, orientation sexuelle, handicap et classe, à l'intérieur d'une société dominée par les blancs et les hétérosexuels augmente leur vulnérabilité. Notre étude démontre que ladite marginalisation peut rendre les femmes davantage vulnérables à certaines formes particulières de violence et de harcèlement au travail et/ou créer un seuil de tolérance plus élevé chez ces femmes. Les femmes autochtones par exemple ont parlé du contexte général de violence vécue par leur collectivité et par les femmes des premières nations en particulier. L'expérience de la colonisation et de la dislocation, les effets résiduels de la christianisation forcée, l'expérience des écoles « résidentielles » et l'intériorisation du racisme ont affecté la capacité des femmes à réagir aux actes de harcèlement venant de leur propre collectivité. Les auteurs ont amplifié leur capacité de commettre du harcèlement en abusant de leur pouvoir et de leur rang. Cela devenait très difficile pour les femmes de demander à ces personnes de rendre des comptes.

Et les jeunes ayant vraiment soif d'apprendre et à cause du respect qu'ils ont pour les aînés, les mettant automatiquement sur un piédestal et puis à cause de l'éducation chrétienne que plusieurs personnes ont reçue dans leur enfance, où ils ont peut-être connu des expériences d'abus. (Femme autochtone, #1)

Je pense aussi que c'était toute cette perception qu'on avait de lui comme aîné, c'est pour ça qu'elle ne voulait y croire elle-même. Il y a beaucoup d'aînés qui se sont auto-désignés ici en ville, alors tu dois faire très attention. Parce que même s'ils s'approchent de toi et se présentent comme un aîné (alors tu penses peut-être) « Ouais, mais je t'ai vu dans un bar le mois dernier. De quoi est-ce que tu me parles? Tu sais

ça ou tu fais ça et tu continues de t'appeler aîné. » (Femme autochtone, #1)

Elles ont décrit comment leurs expériences de violence sexuelle dans l'enfance répercutaient sur leur expérience de harcèlement.

Ça m'a pris vraiment longtemps avant d'en arriver au niveau où je me trouve maintenant à cause de mes antécédents comme enfant et toute la domination que j'ai dû subir, et le fait qu'il vienne briser tout ça, ça m'a fait douter de moi-même et ça m'a fait sentir vraiment mal à l'aise et en colère, tout simplement parce que je n'aimais pas avoir à me sentir comme ça de nouveau. Alors je n'ai pas aimé ça du tout. (Femme autochtone, #1)

L'isolement des femmes francophones en Ontario et leur accès limité à l'emploi ont grandement affecté leur capacité à se défendre contre le harcèlement. Il en va de même pour les femmes qui habitent en milieu rural.

Comme l'a expliqué l'une des femmes franco-ontariennes :

Il n'était pas question de quitter. Il n'y avait pas 10 endroits où je pouvais trouver du travail comme ça. Je n'avais pas le choix. Si je voulais faire ce genre de travail, il n'y avait pas d'autre option.

QUEL EST L'IMPACT DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL SUR LES FEMMES?

Quel que soit le degré de gravité du harcèlement vécu par les femmes, il y a eu consensus parmi celles, qui, dans toute leur diversité, ont participé aux groupes de recherche, que le harcèlement au travail est très coûteux pour les femmes. Les femmes qui ont vécu du harcèlement en raison de leur race ou de leur handicap, du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail où une multitude de formes d'oppression se recoupaient, ont toutes subi le même genre d'effets négatifs. Les femmes ont raconté avoir perdu leur emploi ou leur carrière, avoir vu se détériorer leurs relations avec leurs collègues de travail, avoir été étiquetées comme fauteuses de trouble, avoir perdu des amis et ressenti du stress envers les membres de leur famille. Pour celles qui sont restées au travail parce qu'elles croyaient qu'elles ne pouvaient pas quitter, les commentaires de cette femme blanche victime de harcèlement sexuel sont très révélateurs :

Je me sentais sans défense et sans espoir, comme si j'étais prise en otage par ma situation économique. Pendant cette période, je ne faisais que m'agripper par le bout des ongles, en désespoir de cause. (Femme blanche, #18).

Lorsqu'on lui demanda si elle avait quitté son travail à cause du harcèlement sexuel au travail, une femme francophone répondit :

Oui, à cause des crises de panique. Manque de sommeil. Je ne me sentais pas assez forte. Le patron que j'avais lors de mon premier emploi m'enleva mon travail parce que je ne voulais pas coucher avec lui.

La perte d'emploi en raison du harcèlement a des effets économiques à long terme, comme le révèle cette femme blanche en conversation avec l'intervieweuse au sujet de son expérience de harcèlement sexuel :

En ce moment, le problème, c'est l'argent, pas nécessairement les factures comme

tel. C'est le fait que je ne peux pas donner certaines choses à (nom de sa fille) et j'ai le sentiment d'être une mauvaise mère. Tu sais quand (ma fille) me regarde et me dit : « Maman, est-ce que je peux avoir ça? » et je dois lui dire : « Non ». Oui, c'est vrai que comme parent tu dois dire non parfois, mais pas aussi souvent que moi je dois dire non. Mon enfant ne manque jamais les jours de pizza, ou de beignes, ou de « hot dog » - je ne la laisse pas manquer ces occasions- mais c'est parfois très difficile pour moi de trouver l'argent- et il s'agit seulement de quelques dollars. Avant, j'avais toujours de l'argent en réserve pour le mois, sachant qu'il y allait avoir tant de jours de pizza, hot dog- n'importe quoi. Et puis, tu sais, il y a les excursions- quelque fois je n'ai pas l'argent pour payer et c'est l'école qui paye ou c'est ma mère. Je ne faisais pas un très gros salaire à (mon ancien emploi) mais c'était suffisant. Je faisais mon travail et j'étais chaque sou. Mais quand j'ai perdu cet emploi, tout a changé.

L'impact du harcèlement peut être immédiat, tout de suite après l'expérience, ou il peut se produire après et persister longtemps après que l'événement ait eu lieu. Les expériences qui suivent montrent comment les femmes sont affectées par le harcèlement. La première femme est une aide familiale relatant le harcèlement qu'elle subit de son employeuse et l'impact qu'il a eu sur elle :

Quelques mois après être arrivée chez elle, elle m'a dit qu'elle allait reconduire sa fille aux cours d'hébreu dans comme 30 minutes. L'enfant arrivait à la maison à 3h45. Je lui préparais son repas après l'école et des collations additionnelles pour plus tard. Puis elle me dit qu'elle allait arriver plus tôt pour faire ses choses. Elle avait un bureau dans sa chambre, et je savais qu'elle devait partir dans 30 minutes parce qu'elle devait conduire jusque (nom de l'endroit). Et quand elle a vu qu'il était déjà cinq heures moins cinq et que le cours commençait à cinq heures elle me dit : « Pourquoi est-ce que tu ne m'as pas avertie avant? » Avant, je lui tournais le dos tout simplement, parce que je me sentais tellement mal. Je pensais : si je

me mets à pleurer, peut-être qu'elle va se rendre compte de ce qu'elle fait et qu'elle va m'appeler et s'excuser. Alors, je dis d'accord. Puis après quelques fois, elle fait la même chose de nouveau. Elle est à l'ordinateur et c'est comme 15 minutes avant l'heure de partir pour la reconduire, alors je lui dis « Il est déjà 4h45, vous devez partir. »

I: Alors, tu dois être sa mémoire maintenant.

Ou bien elle va me blâmer... Je me sens si mal quand elle me blâme, puis j'apprends d'elle que, d'accord, il faut être dure et tout ça. (#1)

Une femme blanche qui a subi du harcèlement sexuel mentionne la multitude de façons dont elle a été affectée:

Physiquement, mon énergie s'est épuisée. Je suis encore comme ça. Il passe encore en auto devant la maison deux fois par jour. J'ai arrêté de faire des marches. J'ai peur qu'il passe en auto pendant que je suis dehors. Ça me fait sentir complètement – l'anxiété m'envahit complètement. J'essaye de récupérer mon énergie, mais il n'y a que peu de choses qui fonctionnent. J'ai pris du poids. Je ne peux pas dormir, même si je suis fatiguée tout le temps. Au niveau émotif, je me sens anxieuse. J'ai un sentiment de panique, comme si je ne pouvais pas faire face à ça, même si c'est juste une journée normale. Je sens le besoin de courir. J'ai honte, je me sens coupable et j'ai peur. Je suis tombée dans une dépression. J'avais un sentiment de tristesse envahissant. Tu te replies sur toi-même. Tu deviens introvertie. Tu ne veux même plus répondre au téléphone. Tu ne veux pas parler à personne. Tu as des hauts et des bas- certains jours, je pleure toute la journée pour des choses insignifiantes. C'est difficile de me concentrer et de faire les choses que j'ai à faire. Quand je suis allée voir ma conseillère, elle m'a fait remplir un questionnaire. Elle m'a donné un diagnostic de dépression modérée... Je n'ai pas travaillé depuis octobre. Sur le plan économique, c'est une bataille. C'est aussi un gros poids sur ma famille. Mon

mari se sentait enragé et impuissant. Il était en colère parce qu'il ne pouvait rien faire pour me protéger... Ça me faisait sentir encore plus déprimée. Je me sentais encore plus dans le tort. Je pensais que j'aurais dû en faire plus pour y mettre fin. Ça me faisait sentir coupable à cause de ce qui était arrivé. Il ne voulait pas me faire sentir tout cela, mais c'est cela que je ressentais. Il se sentait envahi par le sentiment de ne pas pouvoir contrôler ce qui arrivait à sa famille... (Mes enfants) voyaient la différence en moi. J'étais davantage irritable avec eux. Je les évitais de plus en plus. J'ai aussi cette réaction- ma conseillère me dit que c'est dû au stress post-traumatique- mais j'ai un garçon de sept ans, et quand il veut m'embrasser et s'approche de mes seins- je ne veux pas l'avoir près de moi. Je me sens stupide. Je me sens coupable. Ma conseillère me dit que c'est une réaction d'autodéfense. Ça s'est amélioré un peu. Mon mari m'appuie. Il conduit un camion et il est souvent parti, mais il m'appelle tous les jours. Des fois, jusqu'à six fois par jour. Ça devient un peu exagéré. Il sait en écoutant ma voix au téléphone qu'il a appelé trop souvent.

Une autre femme blanche qui a subi du harcèlement sexuel décrit les problèmes physiques et émotionnels qu'elle a vécus de la manière suivante :

Le harcèlement sexuel au travail était si stressant que cela a contribué grandement à mon diabète. Veuillez noter qu'il n'y a aucun antécédent de diabète dans toute ma famille et que je n'avais eu aucun problème de ce genre avant de subir le harcèlement sexuel. C'est un problème qui est là pour la vie. J'ai aussi commencé à avoir des problèmes de sommeil que je n'avais jamais eus auparavant. Sur l'avis de mon médecin, j'ai dû prendre un congé de maladie.

À ce moment-là, je souffrais non seulement des maladies mentionnées plus haut, mais j'avais aussi des douleurs aiguës à la poitrine, des migraines, de la nausée... Pendant un certain temps, j'étais devenue une épave sur le plan affectif. Je pleurais tout le temps. J'étais déprimée. J'avais peur. Je ne pouvais pas bien dormir. Et

quand j'arrivais à m'endormir, je faisais d'affreux cauchemars et je me réveillais en tremblant et en sueur. (Femme blanche, #18)

Une des femmes francophones ayant vécu le harcèlement sexuel, prétendait au début de ne pas se rappeler si sa santé avait été affectée, car elle disait avoir « mis ça de côté ». Cependant, un peu plus tard, elle se rappela qu'elle avait souvent souffert de laryngites, et qu'elle avait même dû être traitée par un spécialiste parce que « je ne pouvais plus parler ».

Une autre femme francophone raconta que le harcèlement produisit les effets physiques et affectifs suivants sur elle :

Mon corps était tendu. Je ne voulais pas aller au travail. Je m'évanouissais. Les autres croyaient que j'étais nerveuse.

Une troisième femme francophone décrit comment elle se sentait après s'être réunie avec son patron:

Lorsque je sortais de là, je me sentais à l'envers, je me sentais comme si j'avais fait quelque chose de mal, comme si j'étais dans un procès.

Trois femmes blanches, deux d'entre elles ayant subi du harcèlement en raison de leur handicap physique et l'autre en raison de son poids, discutent comment elles se sentaient après leurs expériences:

I : Parlons de comment cela vous a affecté toutes. Comment vous débrouillez-vous?

H.1 : De l'extérieur, j'ai l'air bien. Mais quand je reviens ici... j'ai peur d'ouvrir cette porte. Ouais. Quand je parle à mes clients, je suis toute nerveuse.

H.2 : Je ne sais pas si c'est ton cas, mais moi chaque fois que j'entre ici je me sens angoissée.

H.1 : Ouais.

H. 3 : Oui, je pense que c'est cela que cette expérience nous a laissé.

H.2 : J'essaye de ne pas trop y penser.

H.1 : Tu essayes mais tu ne peux pas t'en empêcher... Je crois qu'on est plus émotives.

H.2 & H.3 : Oui

H.1 : Je commence à trembler et je pleure pour rien, je reste là à (inaudible)

H.2 : J'essaye de ne pas y penser quand je retourne à la maison mais...

H.3 : C'est là constamment.

H.1 : Ouais.

H.3 : Quand je travaille – seulement 5 heures par jour- c'est constant. Il faut toujours regarder par-dessus ton épaule; tu dois toujours être sur tes gardes. (#9)

L'une des femmes blanches qui a été victime d'agression sexuelle de la part d'un collègue en dehors du travail, raconte les effets dévastateurs que cela a eus dans sa vie:

L'agression a complètement bouleversé ma vie. Au début, je prenais des douches constamment; je voulais laver la douleur. Je me sentais sale et indigne. Après deux semaines, j'ai dû quitter mon travail. L'agresseur était revenu et je ne pouvais plus me concentrer sur mon travail. La seule chose à laquelle je pensais c'était combien j'étais pétrifiée. Il était de retour et j'avais peur de mourir. J'étais très déprimée, comme un zombi. La seule raison qui me poussait à sortir du lit c'était mon enfant. Je devais prétendre que j'allais bien. J'essayais de me tenir occupée avec les activités de mon fils, mais j'étais là seulement de corps. J'étais complètement dissociée de la vie. J'avais peur de mourir et je ne me sentais jamais en sécurité lorsque je sortais à l'extérieur de la maison. Je ne mangeais presque plus. Je ne fonctionnais guère plus. Je faisais le strict minimum pour mon enfant. J'ai commencé à avoir des douleurs constantes – mon corps me faisait très mal. Les examens que mon médecin me fit passer ont tous été normaux. J'avais constamment des cauchemars et je ne pouvais presque pas dormir. J'ai commencé à prendre un verre avant d'aller dormir, pour me calmer les nerfs. J'ai perdu beaucoup de poids et je crois que la seule raison pour laquelle je ne

me suis pas suicidée fut que je ne pouvais pas en arriver à faire souffrir mon enfant à ce point-là – mon enfant a été ma planche de salut.

Je détestais le système. Il pouvait travailler. J'étais la victime, mais j'étais prisonnière dans ma propre maison. Il avait tous les droits. (#6)

Une employée latino-américaine du secteur public relata les effets à long terme du harcèlement racial qu'elle a subi de la part de son patron et de ses collègues, dont certaines étaient des femmes. Elle remarqua qu'elle avait des migraines tous les jours. Elle partit (en vacances) pour une semaine, puis elle revint. Elle était détendue. Après trois mois, elle s'est retrouvée au lit, car les migraines étaient revenues. Il n'y avait aucun bénéfice à son agence, donc, si elle avait besoin de prendre un congé de maladie, elle devait faire la demande de prestations du gouvernement. Elle prit deux mois de congé, alla voir un homéopathe et elle s'est rétablie. (#5)

Une femme blanche qui a souffert de harcèlement en raison de sa religion raconta comment les événements l'ont affectée:

(Le harcèlement que j'ai vécu entraîna) de graves problèmes de santé pour moi. L'une des raisons pour lesquelles j'étais en retard tous les jours était que je ne pouvais pas dormir... c'est la raison principale qui fait que c'est si facile pour moi de prendre des drogues ou de l'alcool, parce que j'ai une excuse, tu sais, je vais fumer un peu de « pot » avant d'aller me coucher, ça va m'aider, ou bien je vais sortir et me saouler et ça va vraiment me fatiguer. Les problèmes de sommeil. Je n'ai jamais eu de cauchemars mais j'étais complètement stressée. Dépression- ça s'est empiré avec le temps. Jour après jour, je devenais de plus en plus mal, mal, mal, jusqu'au moment où je ne pouvais plus retenir mes larmes. Quand j'ai quitté mon travail, j'étais en larmes. Ce fut horrible. Des migraines tous les jours. Je n'avais pas vraiment peur de rien. J'étais plus inquiète du fait que mon auto-estime se détériorait et ma santé aussi. C'était de ça que j'avais le plus peur. Pourquoi est-ce que cela m'arrivait? Perte de confiance en soi-

définitivement. (#14)

Pour bien des femmes l'expérience du harcèlement au travail provoque des sentiments d'auto-culpabilité. Une femme francophone relate que son expérience de harcèlement produisit ce genre de sentiments :

La peur et la conscience de ne pouvoir rien faire. Beaucoup de blâme. Je me posais beaucoup de questions : « Est-ce que je l'ai fait exprès? » Je repassais tous les plus petits détails pour m'assurer de ne pas attirer mes patrons.

Une femme blanche qui subit à la fois du harcèlement sexuel et du harcèlement en raison de son handicap parle également de la question de l'auto-culpabilité:

Je me sens comme une ratée. Parfois, je pense qu'il y a quelque chose qui ne va pas en moi, que ce n'est pas juste à cause de l'oppression et des inégalités de conditions – que c'est à cause de moi. (#13)

Le manque d'appui de la part de la famille et des amis peut amplifier ces sentiments d'auto-culpabilité, comme l'indiqua une femme blanche :

Parce que ça c'est le pire, quand tu vois que ta famille et tes amis doutent de toi. Parce que tu sais ce qui t'est arrivé, mais quand ils doutent de toi, tu commences à douter toi-même. J'ai commencé à penser, peut-être que je suis allée trop loin dans cette affaire. Peut-être que je ressens des choses que je ne devrais pas ressentir.

Une femme francophone relata :

Ma mère m'a dit que ce n'était pas si important, et à cause de ses commentaires, je me suis sentie comme un gros bébé, que j'étais une plaigarde. (Femme francophone, #4)

Une femme francophone qui souffrit de harcèlement parce qu'elle était femme et qu'elle avait subi une blessure au travail, pendant qu'elle travaillait dans un milieu dominé par les hommes, nous confia qu'elle avait pensé à se suicider. Elle dit qu'elle en était arrivée à un point où elle préférerait mourir plutôt que de ne pas récupérer sa santé.

Des femmes qui faisaient partie du groupe de discussion syndical ont parlé de « perte de sommeil, nervosité, impact à la maison, perte de sécurité financière, perte de l'estime de soi, culpabilité, peur, auto-culpabilité » comme étant des conséquences du harcèlement au travail qui affectèrent leur santé et leur vie personnelle. Plusieurs de ces femmes ont dit avoir commencé à souffrir de migraines pour la première fois dans leur vie, après le début du harcèlement au travail.

Les effets physiques du harcèlement au travail peuvent être dévastateurs. Une femme blanche déclara :

Le harcèlement m'a affectée terriblement. Je souffre de nuits blanches, j'ai pris du poids, j'ai des migraines, je me sens déprimée, effrayée, je m'auto-culpabilise, je suis en colère, anxieuse, je sens que j'ai totalement raté ma vie et que je ne me sentirai plus jamais normale. Je dois prendre des médicaments et je vois un psychiatre régulièrement.

L'employée latino-américaine du secteur public relata :

Ma santé s'est vue affectée. J'ai des migraines de temps à autre et j'ai des problèmes d'estomac. J'ai des ulcères et j'ai commencé à souffrir d'allergie à la peau due à un problème respiratoire. Je dois utiliser une crème à base de cortisone. Mes yeux sont enflés. Tout ça est relié au stress. J'ai été davantage affectée par le racisme que par le harcèlement sexuel. Le racisme était très pernicieux et laissa de profondes cicatrices. Les incidents de harcèlement sexuel furent isolés.

Cette déclaration ne devrait pas être interprétée comme une façon de diminuer l'impact du harcèlement sexuel. En fait, elle reflète plutôt la multiplicité des formes d'oppression qui affectent les femmes. La manière et la mesure dans laquelle ces comportements oppressifs vont affecter une femme, dépend de facteurs personnels qui diffèrent de situation en situation. En général, les femmes avec qui nous avons parlé reflètent ce que d'autres recherches antérieures ont prouvé (i.e. Gutek and Koss 1993). Le harcèlement a des effets négatifs sur le travail, la famille et la santé des femmes affectées.

Les coûts du harcèlement par rapport aux relations familiales

Les effets négatifs du harcèlement vécu en milieu de travail ont des répercussions sur la vie familiale des femmes. Nous fournissons ici des exemples de l'impact du harcèlement que les femmes ont constaté sur leurs conjoints, leurs enfants et autres membres de la famille.

Quand on lui demanda si le harcèlement qu'elle avait subi en tant que femme francophone avait affecté ses relations avec la famille, l'une des femmes francophones répondit :

Oui, je suis plus distraite. Parfois, je suis perdue dans l'espace. Mon mari et mon fils ont remarqué que je me répète... Je me rends compte que je suis davantage impatiente avec mon mari, plus découragée. Je réagis aux petites choses plus brusquement qu'avant.

Une femme blanche qui fut victime d'agression sexuelle de la part d'un collègue de travail, déclara :

Ma vie personnelle a été complètement détruite. Mon fils était constamment hors de lui, j'arrivais à peine à faire face à la situation et je suis devenue tout d'un coup une mère sans vie. Il ne pouvait absolument pas comprendre ce qui se passait; sa vie a aussi été changée pour toujours. Il devint violent et de mauvaise humeur envers moi. J'ai commencé à avoir peur de lui et je le comparais à mon agresseur.

Mes parents n'ont jamais été le genre à s'embrasser beaucoup; nous n'avons jamais été une famille très unie sentimentalement. Ils m'ont blâmé pour l'agression. C'était ma faute, d'une certaine façon. Ils étaient très sympathiques envers mon fils mais ils n'ont jamais pu comprendre comment je me sentais moi. Ils avaient peur et voulaient que tout ça disparaisse. Devant eux, j'essayais toujours de me comporter comme si rien ne s'était passé, mais à qui est-ce que j'en faisais accroire?

Mes sœurs essayèrent de me comprendre, mais elles n'étaient pas vraiment là pour

moi. Elles ne savaient pas comment m'aider et n'ont pas vraiment essayé à savoir. C'était trop douloureux. (#6)

Une femme blanche qui subit une expérience de harcèlement sexuel déclara:

Cette expérience a eu des répercussions sur ma vie personnelle/familiale. Je suis encore une mère célibataire qui ne veut rien savoir des hommes. Ma mère et ma sœur en ont vraiment marre d'écouter mes problèmes et elles veulent juste que je me rétablisse et que je retourne travailler. Elles ne comprennent pas comment cette expérience a radicalement affecté ma vie. J'ai maintenant peur de trouver un emploi parce que je ne sais pas comment je réagirai dans une nouvelle situation. Sur le plan monétaire, je suis très pauvre et même ma fille veut que je travaille, parce qu'elle veut qu'on puisse avoir les mêmes choses que les autres familles.

Une autre femme blanche parla des effets du harcèlement causé par son handicap de cette façon :

Et quand tu retournes à la maison, tu as tendance à te défouler sur ta famille pour la moindre petite chose, non seulement sur ton mari mais sur les enfants aussi. Mes enfants ont beaucoup souffert parce que quand je suis de mauvaise humeur je ne veux pas que personne me regarde et 95% du temps on revenait à la maison de mauvaise humeur.

Et elle continue à discuter avec un autre membre du groupe:

3. Je pense que non seulement dans mon cas mais (pour d'autres membres du groupe) on a probablement passé proche de perdre notre conjoint. Je sais que ce fut mon cas. C'est comme si cela avait détruit notre relation. Maintenant, il comprend un peu plus – je suis de plus en plus forte à mesure que les jours passent, mais je vous le dis, j'ai presque perdu mon conjoint à cause de cela.

2. Je n'ai pas perdu mon conjoint mais ce fut pénible. Ce fut pénible pour lui (mari) parce que c'était pénible pour moi.

Une femme noire, victime de harcèlement sexuel pendant qu'elle était employée d'Ontario au travail, raconta comment cette expérience affecta ses rapports avec ses enfants :

Quand des choses comme ça arrivent – tu sais, quelqu'un est en train de te parler- et certaines choses se passent et les gens sont en train de parler et je dis « Ouais, Ouais » puis ils me disent: « Maman, tu n'écoutes même pas. » Et je leur dis: « Je le sais. »

I : Tu es là mais tu n'es pas là.

Exact.

I : Qu'est-ce que tu fais alors à part d'écouter?

Je pense.

I : Et à quoi penses-tu?

Durant la période où c'est arrivé, je me disais: « Tu as juste à aller au travail. Je vais faire mon travail et je ne lui prêterai aucune attention. » (#11)

Cette femme raconta ensuite comment le harcèlement a affecté ses rapports avec son ami et comment elle commença à s'auto-culpabiliser:

Je sortais avec cette personne au moment où c'est arrivé, et puis maintenant c'est comme, bien, je ne sors plus avec lui. Je préfère être seule.

I : Qu'est-ce qui a causé ça?

Je crois que celui avec qui j'avais des rapports à ce moment-là – (inaudible) « Bien, tu dois avoir dit quelque chose. » Ou n'importe quoi. Tu sais ce que je veux dire.

I : Qu'aucun homme n'agirait de la sorte à moins d'être provoqué?

Tout à fait. Et je lui disais: « tu es venu ici et tu m'as apporté du café avant que j'aille au travail, tu as vu ce que je portais. » Alors je dis: « Est-ce que c'était quelque chose que je portais cette fois-là? » tu sais. Puis j'ajoute: « Tu sais comment je suis. » Puis, il essaye de s'excuser, mais après cela je commence à penser: « S'excuser n'est pas assez. Je n'ai pas besoin de toi non plus, et je ne veux pas de toi. » Je ne sais pas. En ce moment, je préfère être seule

plutôt que d'être avec quelqu'un comme ça.
Ça va. (#11)

Une femme blanche qui a souffert de harcèlement sexuel mentionne également l'impact que cela a eu sur ses enfants:

Cela a définitivement eu des répercussions sur ma vie personnelle. J'étais incapable d'oublier les choses qui s'étaient passées au travail et je transportais ça avec moi, en silence, dans ma tête, tout le temps. Mes enfants m'ont vue stressée, en train de pleurer constamment pour des bagatelles qui arrivaient à la maison, et je pleurais même quand je me préparais pour aller au travail.

Une lesbienne qui a subi du harcèlement en raison de son orientation sexuelle a vu sa capacité de travailler compliquée par le manque d'appui de la part de son frère:

Mon frère a été très affecté par ça. Il est contremaître maintenant – et tout ça – et il ne veut pas m'embaucher. J'avais une dent contre lui. Parce que je suis femme et il n'aime pas ça que je sois « gay ». On ne s'est pas parlé et il a honte – parce que peut-être que je suis meilleure travailleuse que lui et il n'aime pas le genre de travail que je fais. Et tous ses copains travaillent avec lui et il est très- c'est comme si- je réussis mieux que lui, ils vont le taquiner à cause de ça. Je ne suis pas ici pour me vanter que je suis meilleure- c'est ce que je fais... Il est mon propre frère, en chair et en os. Il ne peut pas me donner un emploi pour soutenir mon fils, et ça, ça me dérange. Il faut que je lutte pour trouver quelque chose quelque part. Je crois que j'aurai de meilleures chances ailleurs- et qu'ils vont aider ma cause-après ce qui m'est arrivé- je sais ce que je dois faire. Maintenant, c'est... il y a des gens qui vont aider et qui vont mettre fin à ça parce qu'on ne devrait pas être traitées comme ça. (#14)

Une autre lesbienne a aussi manifesté que le manque d'appui de la part de sa famille combiné avec le harcèlement au travail l'ont affectée de manière adverse:

Même si j'ai parlé de ça avec mes amis au début parce que j'ai fini par commencer à boire et à prendre pas mal de drogues, j'ai

trouvé que l'impact que ça avait sur ma vie personnelle, c'était que je me fermais aux autres personnes. Les membres de ma famille n'avaient pas... même s'ils avaient une petite idée de ce qui se passait, je n'ai jamais vraiment parlé avec eux à ce sujet. Il n'y avait pas d'appui là... La raison pour laquelle je ne leur ai pas parlé, c'est parce que je savais qu'ils ne m'appuieraient pas de toute façon. (#14)

Les femmes ont aussi mentionné une réduction de leur aptitude à avoir des rapports sexuels à la suite de leurs expériences de harcèlement au travail. Ce ne furent pas seulement celles qui définirent leur expérience comme du harcèlement sexuel qui ont noté cet impact négatif. Pour plusieurs, la fatigue émotionnelle et le stress qu'il y avait dans leur vie diminuaient leur intérêt et leur aptitude à avoir des rapports intimes avec un conjoint.

Oui, cette expérience a eu des répercussions sur ma vie personnelle/familiale. Je me sentais déprimée tout le temps et je ne pouvais pas dormir. Je pleurais pour des choses qui normalement ne m'auraient pas dérangée, et j'étais incapable d'avoir des rapports intimes avec mon conjoint. Le sexe était hors de question.

Lorsqu'on lui demanda si l'expérience du harcèlement avait eu des répercussions sur sa vie familiale, une femme francophone victime de harcèlement sexuel déclara :

Oui, en plus de mes expériences dans l'enfance, cela a eu des répercussions sur moi, sur le plan sexuel. Deux ans après avoir perdu mon travail, mon mari me quitta.

Une autre femme francophone ajouta que, en raison du harcèlement :

Je n'ai aucun intérêt à avoir des rapports sexuels intimes. Je viens de me rendre compte que j'ai perdu l'intérêt depuis [la date où le harcèlement a commencé].

Une femme qui a subi du harcèlement au travail parce qu'elle était lesbienne indiqua :

Réduction d'intimité sexuelle? En fait, cela a eu l'effet opposé. Parce que je prenais des drogues et que je buvais beaucoup, je

couchais avec beaucoup plus de monde. C'était surtout davantage un comportement autodestructeur. (#14)

C'est la seule femme avec qui nous avons parlé qui a noté une augmentation de son comportement sexuel, même si ça n'indiquait pas nécessairement une capacité accrue à avoir des rapports affectifs intimes avec les gens. Son comportement est relié à d'autres comportements autodestructeurs qui inhibent l'intimité.

Les relations avec les amis

Les effets du harcèlement sur les amitiés des femmes sont mixtes. Les femmes ont raconté que certains amis se montrèrent sympathiques et utiles mais que d'autres ne le furent pas :

Certains amis hors du travail étaient sympathiques et ils m'aidèrent à comprendre que je n'avais rien fait de mal. Mais j'ai perdu la majeure partie de mes amis. Ils ne savaient pas quoi faire et je n'étais plus la même personne qu'avant l'agression. Ils ne pouvaient pas faire face à mon combat et à ma douleur constante. Je n'étais jamais heureuse, j'étais déprimée. Les amis qui sont restés avec moi, je sais qu'ils resteront toujours avec moi. Ils ont tenu bon. (#6)

D'autres, comme cette femme blanche qui avait des amis, même des amis de longue date, qui n'ont pas pu comprendre le harcèlement ou ses effets.

Je n'en ai pas parlé beaucoup avec mes amis car ils ne peuvent pas comprendre pourquoi je ne recommence pas à vivre normalement, à sortir, à trouver un emploi. Une amie de longue date m'a demandé ce qui me dérangeait et elle croyait que peut-être j'étais lesbienne et que je ne voulais pas lui dire. Ils n'ont tout simplement pas l'air de comprendre ce que le harcèlement m'a fait.

Puis, certaines femmes ont expliqué comment l'un des effets du harcèlement était de les isoler de leurs amis:

Ma compagne de chambre et moi on avait l'habitude de rester à la maison et de prendre

des drogues ou de nous soûler. C'était le seul contact que j'avais à part les membres de ma famille. (#14)

Les amitiés devenaient davantage compliquées lorsque les amis travaillaient au même endroit où le harcèlement s'était produit. Une femme blanche expliqua:

Un bon nombre de mes amis venaient de (lieu de travail antérieur). Je travaillais avec beaucoup de mes amis. Je travaillais avec ma sœur là-bas. Puis, ma sœur est partie, puis mon amie est partie et je suis partie, mais mon autre amie est restée. Tout le monde savait ce qui s'était passé parce qu'ils en avaient été témoins. Mais je savais que mon amie qui était restée racontait des choses sur moi, derrière mon dos, que j'avais fait cela pour telle raison. Alors, je ne veux plus m'expliquer à personne. Je ne veux plus avoir à me prouver à personne.

Changées par leur expérience : l'impact global du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Plusieurs des femmes ont analysé comment le harcèlement et la violence au travail les avaient affectées. Nous utilisons leurs mots pour traduire l'impact profond que le harcèlement et la violence au travail ont eu sur leur vie.

Lorsqu'on lui demanda « Quel fut le résultat final de ton expérience de harcèlement? », l'une des francophones répondit :

Je suis davantage malade, isolée. Je pense que c'est comme si les enseignants (avec qui je travaillais) m'ignorent maintenant... Je ne veux plus retourner à cette école. Je suis plus distraite. Je n'ai plus autant de confiance en moi. Ça m'affecte énormément parce que je me demande pourquoi je faisais l'affaire autrefois et plus maintenant.

L'une des femmes francophones qui subit du harcèlement sexuel fit le commentaire suivant :

Je me méfie davantage des autres. Quand vient le temps d'une entrevue pour un poste, je vérifie ces choses-là. J'ai parfois l'impression d'être en danger. (Le harcèlement), ça tue. Tu deviens silencieuse, confuse, tu n'as pas confiance en ce que les gens font autour de toi. Ça t'enlève la capacité de juger ce que les actes et les gestes des autres veulent dire. Je paralyse. C'est comme si quelque chose me retenait prisonnière.

Une femme blanche victime d'agression sexuelle aux mains d'un collègue de travail, déclare :

Cette expérience m'a changée radicalement. Je n'ai définitivement plus l'amour de la vie que j'avais avant. Je n'ai plus l'énergie et la volonté de faire mon travail en ce moment. Je suis en colère à cause de tout ce qui m'est arrivé et ça se reflète sur ma personnalité. J'ai de la difficulté à accomplir les tâches quotidiennes et à être une mère de famille comme je l'étais avant. Je dois faire semblant devant tout le monde parce que les gens pensent que le temps a passé et que je devrais avoir surmonté ça maintenant. Et ce n'est pas le cas et cela paraît dans chaque chose que je fais ou que je dis. J'ai peur d'être à la maison et j'ai peur de sortir. D'une certaine manière je me suis améliorée, mais je ne pense pas que je surmonterai jamais complètement cette épreuve. (#2)

Une femme blanche qui vécut le harcèlement sexuel déclara :

Maintenant, je doute de moi-même comme travailleuse et j'ai peur de réintégrer le marché du travail. Je sais que je ne vais pas continuer la carrière pour laquelle j'ai étudié, maintenant que cela est arrivé. Le milieu dentaire est très restreint et fermé et je sais que je n'obtiendrai jamais un autre emploi nulle part à cause du processus de plainte que j'ai poursuivi.

Lorsque l'intervieweuse lui demanda comment l'expérience l'avait changée, cette femme commenta :

J'étais une personne insouciant, heureuse, détendue, qui aimait s'amuser. Je suis très différente maintenant. Je

suis remplie d'anxiété et de dépression maintenant. Je ne suis plus la personne extrovertie que j'étais avant. Je me sens fatiguée et je doute de mes capacités maintenant. Je me sens triste que tout ça soit arrivé.

Une autre femme blanche expliqua les effets du harcèlement de cette façon :

J'étais plus forte sur le plan affectif avant tout cela et je faisais davantage confiance au système. J'étais aussi une personne plus forte et plus heureuse à cette époque. De temps en temps je me sens déprimée quand je pense à ce qui m'est arrivé et j'essaye très fort de l'oublier.

L'une des femmes noires décrit ainsi comment elle ressentit les effets du harcèlement sexuel :

Je dois y penser. Je dis que je ne voudrais pas travailler avec un autre groupe de gars. Je doute beaucoup de moi-même. Tu sais ce que je veux dire? Comme, est-ce que j'ai raison, est-ce que j'ai tort? (inaudible)... J'ai peur que personne ne me croie – des choses du genre... (#11)

Les mots d'une femme blanche ayant survécu au harcèlement sexuel montrent comment tout peut changer dans la vie à cause de cela :

Et maintenant, je ne veux plus qu'on me touche- la simple pensée qu'un homme me touche me donne envie de vomir. Je suis d'humeur massacrant beaucoup plus souvent maintenant. C'est seulement à cause de la vie que je mène, d'accord. Et je ne me mêle pas aux autres. Je ne le laisse pas entrer, et je me mets à penser que peut-être, si ça n'était pas arrivé j'aurais été plus ouverte avec lui, comme j'étais devenue enceinte.

Et peut-être bien- peut-être que je n'ai pas besoin d'avoir de rapports en ce moment. Je n'ai pas eu de rapports sérieux depuis que cela est arrivé... Si un type me dit quelque chose, ça me rappelle l'agresseur. Ou bien s'il me dit d'ouvrir l'armoire et de lui donner quelque chose à manger – ça me fait penser à l'agresseur. Un homme qui pense que c'est ça que je dois faire. Et c'est quelque chose que je ne ferai pas. Si un type croit que je dois faire quelque chose, alors je ne le ferai pas. C'est ce que

[l'agresseur] m'a appris- il m'a appris à ne pas vouloir rien faire pour un homme- s'ils croient que c'est ce que je dois faire, que c'est mon travail, ou quelque chose que je mérite- et ça revient à ça au fond...

Je compare beaucoup mon conjoint à l'agresseur. Je n'y peux rien. Alors, sur ce plan, je suis très différente maintenant. Je suis très émotive. Avant, je n'avais pas de soucis et tout le monde s'entendait bien avec moi. Maintenant, je reste dans mon coin. Je ne parle pas vraiment beaucoup à mes amis. Déménager ici, avec mes migraines, étant enceinte, ne me sentant pas bien, ayant à me sentir comme je me sens quand je ne peux pas donner à ma fille ce qu'elle veut. Presque tout a changé dans ma vie. Tout en moi a changé. Et même si je sais que tout ça est en train de m'arriver, je sais que je voudrais tout changer, je ne peux pas. Ça ne marche pas.

... Je ne veux pas avoir à m'expliquer à tout bout de champ. Je ne veux pas qu'on doute de moi.

Une femme blanche, qui a subi pendant plusieurs années à la fois du harcèlement sexuel et du harcèlement en tant que handicapée, réfléchit sur l'impact dévastateur et persistant de cette expérience dans sa vie :

Dans une certaine mesure, ça m'a effectivement détruite. (#13)

Une lesbienne relate comment ses expériences de harcèlement causé par sa religion ont changé le genre de travail qu'elle croyait pouvoir faire :

Je regrette la décision que j'ai prise de ne plus jamais travailler dans (secteur professionnel spécifique) parce que mon idée était de prendre ce cours pour voir si j'aimais faire ce travail et puis de retourner et obtenir mon diplôme. Après l'incident, pendant que j'étais aux études, j'ai eu la chance de travailler et d'avoir un bon salaire, mais à ce moment-là j'ai décidé de travailler [dans un resto de repas rapides] et de gagner un salaire minable parce que je n'ai pas voulu prendre de chance. J'ai tout gâché. (#14)

Une femme blanche explique aussi comment le harcèlement l'a obligée à changer ses plans de carrière :

Cela n'a pas changé mon point de vue comme travailleuse, mais j'ai dû changer ce que je voulais faire dans le cadre de ma carrière. Je savais que je ne voulais plus jamais travailler dans le même genre d'environnement et je savais que je ne voulais plus travailler dans un environnement à prédominance masculine, de quelque nature que ce soit, plus jamais... (#17)

Quand on lui demanda de se décrire avant et après le harcèlement, elle indiqua qu'avant elle faisait davantage confiance aux gens, elle était en meilleure santé, plus heureuse, plus forte et qu'elle aimait davantage les hommes. Maintenant, elle dit se sentir stressée plus facilement, elle fait moins confiance aux gens, elle est plus faible sur le plan affectif, peut se blesser facilement et elle a comme un « radar » pour détecter le comportement négatif des gens. Elle conclut en disant que le harcèlement qu'elle a vécu :

M'a rendu consciente de la violence quotidienne que les femmes doivent endurer dans tous les milieux. Je me suis entourée de personnes bonnes et gentilles qui m'accompagnent. Cela m'a fait sortir du silence que je traînais avec moi depuis si longtemps et m'a permis de m'exprimer partout, en public, à ce sujet. (#17)

Une femme blanche ayant subi du harcèlement sexuel relate à la fois son désespoir et son espoir lorsqu'elle réfléchit sur l'impact général de son expérience :

Je sais maintenant combien ce problème [le harcèlement] est répandu. Cela me rend triste et en colère. Je pensais que les femmes avaient avancé dans ce monde, mais ce n'est pas vrai. Je crois que je dois faire ce que je fais. Je n'aurais pas le droit de me plaindre au sujet de ce qui m'est arrivé si je ne continuais pas cette bataille. C'est mon droit et ma responsabilité de faire en sorte que mon expérience et celle des autres soient entendues. Les femmes doivent combattre cette situation.

Une femme francophone reflète des pensées similaires au sujet de l'impact général de son expérience de harcèlement :

Maintenant que j'ai ouvert les yeux, j'accepte ma vulnérabilité et la force qu'elle me donne. J'ai un profond désir d'aider les autres, les gens sont portés vers moi, j'ai comme un aimant qui attire les personnes sexuellement meurtries. Je suis davantage consciente des dynamiques malsaines, des limites et des frontières. J'attends davantage avant de faire confiance, j'ai une meilleure conception du pouvoir, je parle en public, j'occupe la place que me revient et se suis consciente de la place des autres. Avant, ils étaient tous mes amis et ils m'aimaient.

La participante indiqua que, si elle pouvait vraiment être elle-même, elle serait du genre « sensible et affectueuse », mais qu'elle ne se permet pas d'être comme ça.

Une femme blanche qui subit l'expérience du harcèlement sexuel déclara :

Cependant, plusieurs années plus tard, je suis maintenant quelqu'un qui est moins optimiste qu'avant. J'ai aussi un sentiment latent de colère contre tout ce qui est injuste ou incorrect. Cette réaction de colère se produit très directement et rapidement si je sens que c'est nécessaire. Je n'ai aucun remord non plus pour ce genre de réaction, si j'ai à le faire... Un jour, mon mari utilisa innocemment une phrase que mon [agresseur] utilisait avec mépris. Ma réaction fut de lui crier après furieusement. Cette réaction contenait toutes les années d'émotions réprimées. Il fut choqué, et je me suis surprise moi-même en fait; mais malgré la surprise, j'ai continué à crier fermement : « Ne me dis plus jamais ces mots, jamais, jamais. » Et c'est seulement le lendemain que j'ai mentionné l'incident à nouveau et d'un ton plus civilisé sous forme de conversation, je lui ai expliqué pourquoi je m'étais mise dans une telle colère. Mais même à ce moment-là, je lui ai demandé de ne plus jamais utiliser cette phrase avec moi... Cette expérience a affecté tous les aspects de ma vie. J'ai complètement perdu plusieurs amis que j'avais auparavant.

Cela a affecté mes rapports avec mes nouveaux amis, puisque je fais moins confiance et d'une certaine façon j'ai moins envie d'être ouvertement aimable... Je suis maintenant semi-retraîtée et je continue à gérer ma petite compagnie, faisant le travail de bureau pour une couple d'autres petites compagnies dans la construction. Si je n'avais pas eu l'expérience du harcèlement sexuel, je serais maintenant complètement retraitée. Cependant, je dois continuer à travailler à cause des pertes financières que j'ai subies lorsque j'ai quitté mon emploi parce que je ne voulais pas faire le jeu sexuel du patron.

J'aurais aimé pouvoir travailler jusqu'à ma retraite sans avoir été harcelée sexuellement... J'étais plus optimiste en général. Maintenant, je ne suis plus aussi optimiste. Je faisais davantage confiance, maintenant moins. J'étais en meilleure santé que maintenant. J'avais l'habitude de penser qu'au fond les gens étaient bons, sauf pour quelques _____, mais maintenant, je pense que les gens sont fondamentalement égoïstes et facilement corrompus, sauf pour quelques merveilleuses exceptions. (#18)

Une femme vietnamienne constata que son expérience de harcèlement sexuel la changea de la manière suivante :

Je faisais confiance aux gens, surtout lorsqu'ils venaient du même pays. Je croyais qu'ils comprendraient combien c'était dur de travailler quand tu ne connais pas la langue très bien. J'avais tort. J'aimais mon travail et les gens qui travaillaient avec moi, sauf l'auteur du harcèlement. Je n'étais pas aussi en colère que maintenant. Et je n'étais pas stressée et bouleversée tout le temps comme je le suis maintenant. (#22)

RÉACTIONS DES FEMMES FACE AU HARCÈLEMENT

Les femmes font face ou réagissent à leurs expériences de harcèlement d'une multitude de façons. Certaines femmes quittent leur travail. D'autres endurent leur peine en silence pendant des années. Dans cette partie du rapport, nous explorons les différentes façons que les femmes ont d'affronter le harcèlement. Avant de partager leurs expériences, nous commençons par discuter du sujet et comment il devrait être examiné dans le contexte du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Alors que nous nous attendons à ce que les femmes dénoncent les expériences de harcèlement au travail, qu'elle soit de nature sexuelle ou non, les données sur les plaintes concernant le harcèlement sexuel indiquent que très peu de ces expériences sont relatées. Les femmes ne dénoncent pas pour plusieurs raisons. Dénoncer peut signifier des représailles, la perte de son emploi ou d'une référence nécessaire pour une promotion. D'autres femmes ne portent pas plainte parce qu'elles manquent d'information au sujet de leurs options ou parce qu'elles ont l'impression que leur plainte n'est pas assez « sérieuse » pour exiger une enquête de l'extérieur. Les femmes ne dénoncent pas le harcèlement parce qu'elles ont aussi peur de ne pas être crues.

Au lieu de dénoncer, les femmes affrontent la situation de toutes les façons possibles. La recherche en sciences sociales montre que la réaction des femmes victimes de harcèlement sexuel tend plutôt à ignorer le problème, en ne disant rien ou en partant (Benson & Thomson 1982, Cochran et al 1997, Gruber & Bjorn 1982, Loy & Stewart 1984) ou en faisant des blagues et en s'y prêtant (Gutek 1985, USMSPB 1981, 1987); en évitant le harceleur, en déménageant leur pupitre dans une autre partie du bureau ou en arrivant au bureau plus tôt ou en restant plus tard, quand elles savent que le harceleur ne sera pas là. (Cochran et al 1997, Culbertson et al 1992, Gutek 1985, Schneider 1991, voir Yoder & Aniakudo pour l'exception).

L'une des difficultés en ce qui concerne les réactions face au harcèlement réside dans le fait que le « bon sens » a tendance à nous faire concevoir les réactions des femmes comme devant se situer sur un vecteur continu allant de réactions non fermes aux réactions plus fermes; de l'ignorance à la dénonciation. Les réactions non fermes sont considérées « mauvaises », ne résolvant pas le problème. D'autre part, les réactions fermes, comme demander au harceleur d'arrêter et le dénoncer, sont vues comme de bonnes réactions, qui résolvent le problème. En classifiant les réactions des femmes au harcèlement en termes de fermes (bonnes) versus non fermes (mauvaises), nous risquons de tomber dans le « piège » de présumer erronément que « les réactions fermes sont toujours adéquates et efficaces. » D'où vient cette fausse présomption? Si vous demandez à quelqu'un qui n'a jamais été harcelé ce qu'il ou elle ferait dans cette situation, ils vont probablement vous dire : « Oh, oui, bien sûr, je demanderais à la personne d'arrêter ou je la dénoncerais. » Mais la recherche faite auprès de vraies victimes montre qu'il est peu probable que les femmes dénoncent la situation.

Le cadre d'analyse du comportement élaboré par Louise Fitzgerald et ses collègues discute de la façon dont les cibles du harcèlement évaluent mentalement leur situation et réagissent au harcèlement sexuel. Lorsqu'elles font face à une situation de harcèlement sexuel, les personnes ciblées évaluent d'abord si la situation est dangereuse ou stressante. Deuxièmement, à partir de cette évaluation, elles décident comment elles vont faire face au harcèlement. Il y a deux façons principales pour les femmes de réagir : par le biais de réactions psychologiques et par le comportement. Premièrement, il y a les stratégies centrées sur les facteurs externes, comme l'évitement: « J'ai déménagé mon pupitre dans le coin le plus éloigné du bureau pour ne plus le rencontrer; » l'affirmation, « J'ai dit à mes collègues de me laisser tranquille; » chercher un appui social: « J'ai finalement raconté à ma famille ce qui se passait; » et chercher de l'aide auprès des autorités: « Je l'ai dénoncé à mon superviseur. »

Il est significatif de constater que la dimension centrée sur les facteurs internes des stratégies cognitives ou de gestion des émotions est souvent ignorée à cause de la concentration unilatérale sur la contradiction entre les réactions fermes et les réactions non fermes. Ces stratégies centrées sur les facteurs internes incluent le déni: « J'ai tout simplement essayé de l'oublier; » le détachement: « Je me suis dit qu'il n'avait pas l'intention de m'irriter; » l'endurance: « Je croyais que si je riais avec lui de ses blagues, il finirait par se lasser et s'en aller; » la réattribution ou définir la situation de façon à ce que ce ne soit pas vu comme du harcèlement sexuel: « Mes collègues masculins voulaient seulement me dire qu'ils aimaient mon apparence; » et l'auto-culpabilisation ou le contrôle illusoire, « Ça doit être quelque chose que j'ai dit qui l'a fait agir de la sorte. » Ce que ce cadre d'analyse démontre c'est que les femmes ont une multitude de façons de réagir. Alors, au lieu de demander « Pourquoi les victimes ne réagissent-elles pas de façon ferme? », la question devient « Quelles sont les multiples façons qu'utilisent les femmes pour réagir au harcèlement sexuel? » Les « stratégies centrées sur les facteurs internes » de même que les stratégies de comportement « non fermes » sont parfois considérées incompatibles avec le « bon » comportement de la victime qui porte plainte. Le cadre d'analyse de Fitzgerald nous aide à comprendre ces types de réactions telles qu'elles sont – *comme faisant partie des comportements typiques que les femmes utilisent pour survivre au harcèlement sexuel.*

La recherche sur le plan psychologique et sociologique démontre que faire face au harcèlement est un processus et non pas un événement particulier. La plupart des victimes ont plus d'une seule réaction face à leur expérience de harcèlement. Ce que nous savons au sujet de la réaction au harcèlement, c'est que les stratégies de survie de chaque individu ont des résultats variés, certains pratiques, d'autres psychologiques, certains positifs, d'autres négatifs. Survivre ne signifie pas nécessairement devenir maître de la situation et que la victime affronte avec succès son harceleur. Survivre devrait plutôt être interprété comme la somme de tous les efforts accomplis par la victime pour faire face à la

situation réelle du harcèlement et au stress qui en découle. Certaines stratégies de survie essaient de gérer ou de mettre fin au problème du harcèlement, alors que d'autres stratégies s'occupent de gérer les réactions affectives au harcèlement, comme celle de se détacher affectivement de la situation. En général, la recherche actuelle sur le harcèlement sexuel s'éloigne de la tendance à caractériser les réactions des victimes en réactions efficaces et non efficaces. Catégoriser les réactions au harcèlement sexuel de cette façon empêche de reconnaître la complexité du processus psychologique de réaction au harcèlement et tend finalement à blâmer la victime pour sa propre situation. Dans la section suivante, nous décrivons les différentes manières qu'ont trouvées les femmes qui ont participé à notre étude d'affronter la violence et le harcèlement en milieu de travail.

« J'ai fait tout ce que j'ai pu pour essayer de rendre les choses plus faciles : » les mécanismes de survie des femmes

Les femmes font face au harcèlement en utilisant plusieurs stratégies. La survie n'implique pas un seul changement de comportement ou une action isolée. Il s'agit d'un processus par lequel les femmes ont recours à plusieurs façons de s'adapter afin de les aider à passer à travers leur journée, à « gérer le problème » et quelques fois même, à faire cesser le harcèlement. En même temps, il se peut qu'elles essaient d'éviter le harceleur, elles vont peut-être aussi se dire que ce n'est pas vraiment du harcèlement qu'elles sont en train de vivre. Nous commençons par donner des exemples de multiples façons qu'ont les femmes de faire face à leurs expériences.

Une femme noire discute de sa situation avec l'intervieweuse et comment elle y a fait face:

Durant cette époque quand cela se passait, je me disais, « tu as seulement à aller travailler. Je vais faire mon travail et ne lui prêterai aucune attention »...et d'autres jours, je me rendais au travail et c'était comme – j'essayais de faire la même chose- j'essayais de, bon, d'accord- de lui parler

et bla, bla, bla. Alors j'essayais de lui parler et il continuait encore davantage. Il m'aidait et me touchait. Tu sais ce que je veux dire. C'est alors que j'en suis venue à la conclusion- pourquoi est-ce qu'on admet pas qu'il m'aime bien tout simplement- au lieu de faire les choses qu'il faisait. Parce que les choses qu'il faisait, c'était comme- pourquoi est-ce que tu n'es pas là à vérifier ce que les gars font. Même qu'ils me demandaient- as-tu vu le patron? Et je leur disais: « Ben, oui, il était sur ma rangée toute la maudite matinée. Demain, est-ce vous pourriez me faire une faveur, les gars? Pourriez-vous aller le chercher pour moi? Je ne peux plus faire ça pour longtemps, ça me dérange trop. » Je sais pas, je continuais comme ça. Maintenant, quand j'y pense- je sais pas si ça a duré une semaine ou deux semaines... Bien, j'ai fait tout ce que j'ai pu pour rendre les choses plus faciles. J'ai même essayé de l'éviter, de l'ignorer. Puis, j'ai essayé de lui parler. (Femme noire, #11)

Une femme vietnamienne décrit comment elle a fait face au harcèlement sexuel qu'elle a subi :

Je n'aimais pas ça quand il me touchait mais je croyais que je devais l'endurer au début, et je n'ai rien dit parce que j'étais une nouvelle employée. Il était mon patron et la seule personne dans l'administration qui comprenait le vietnamien, de sorte que, si j'avais à me plaindre, c'est à lui que je devais m'adresser. Je lui disais d'arrêter, mais il m'ignorait et le faisait de nouveau. Ça me fâchait, mais j'avais besoin de mon travail, alors je l'ai enduré pendant longtemps. Je me suis plainte à lui à plusieurs reprises et il continuait son comportement... Je suis allée travailler tous les jours, même si cet homme me faisait ces choses-là constamment. Je me suis plainte auprès de lui, j'ai parlé à mes collègues de travail qui subissaient le même genre de traitement et je me forçais à aller au travail tout le temps. J'étais fâchée, stressée et déprimée tout le temps. C'était difficile pour moi de me concentrer sur mon travail. Pendant que j'étais au travail, j'essayais d'ignorer le harcèlement et j'espérais que cela arrêterait, mais ça n'est pas arrivé (#22).

Nous allons maintenant parler de techniques spécifiques que les femmes ont utilisées pour survivre. Nous rappelons, cependant, que lorsque les femmes tentent de survivre, elles utilisent souvent plusieurs types de méthodes pendant que le harcèlement continue ou change.

L'endurance : Une stratégie répandue est celle d'endurer le harcèlement. Cela équivaut souvent à ignorer le problème pendant qu'il se produit :

J'essayais surtout de finir la journée en essayant d'ignorer son comportement et en faisant mon travail. Ça me faisait sentir horriblement mal et enragée, le fait que cela arrivait, je me sentais aussi complètement humiliée. (Femme blanche, #7)

Je me suis jetée dans mon travail. J'avais de la difficulté (à faire certaines tâches) à cause du stress. J'avais beaucoup d'amis, je pouvais travailler avec n'importe qui. Je parlais avec les autres et je riais de lui. J'aimais mon travail, mais je n'aimais pas cette situation. (Francophone #2)

J'espère que demain ce sera mieux. C'est ce que je me disais à la fin de ma journée de travail (Francophone #3)

Je me disais que je devais endurer parce que j'avais besoin de l'argent. Je ne savais pas quoi faire d'autre après avoir parlé de ce qui me gênait... Je me disais « C'est juste une journée », ça va finir ce soir, c'est un sacrifice à faire. Je me parlais toute seule. J'ai essayé de me convaincre de continuer et de ne pas le garder pour moi. (Francophone #4)

L'endurance signifie également que les femmes pensent que, si elles endurent, éventuellement cela arrêtera ou quelqu'un s'en rendra compte et y mettra fin.

J'essayais de penser que la compagnie allait faire quelque chose une fois qu'ils avaient reçu ma plainte au sujet de son attitude, et puis que je pourrais retourner à mon travail, normalement. (Femme blanche #10)

J'ai aussi pensé qu'ils finiraient par arrêter le harcèlement, une fois qu'ils se seraient habitués à travailler avec une femme. Je

voulais essayer de prendre en main la situation parce que les bénéfiques étaient bons et où d'autre est-ce que je pourrais trouver un travail semblable? J'ai pensé qu'après plusieurs années, si je continuais de l'ignorer, cela finirait peut-être par arrêter, mais ce n'est pas arrivé. Je ne riais pas de leurs blagues, mais je ne leur disais pas d'arrêter non plus, parce qu'ils auraient renchéri la note. Ce que je faisais, c'était de partir, de m'en aller. (Femme blanche, #17)

Pour certaines femmes, l'endurance est la première étape de la survie au harcèlement. Les femmes ont raconté que, même si au début elles étaient capables d'endurer leur situation, après un certain temps, elles se sont rendu compte qu'elles devaient en parler ou faire quelque chose d'autre, sinon elles ne pourraient pas finir leur journée de travail :

Au début, je l'ai ignoré, j'ai commencé à devenir comme lui, jouant son jeu, acceptant ce qui se passait et pensant qu'il arrêterait. (Femme francophone, #4)

Elle dit aussi qu'après un certain temps elle ne pouvait plus l'endurer et qu'elle devait faire quelque chose d'autre, à part ignorer la situation.

Une femme blanche relata une expérience similaire:

Quand je travaillais à ce poste administratif à (nom de la ville), j'avais peur de dire ou faire quoi que ce soit au début, tout ce que je pouvais faire était d'essayer de l'ignorer. Éventuellement, je suis allée voir mon patron et je lui ai parlé en privé du fait que je n'aimais pas ses commentaires et ses gestes. Il m'a tout simplement regardée fixement quand je lui ai parlé et il n'a rien dit. (#7)

Et elle ajoute :

Au bout d'à peu près un an, j'ai commencé à subir des comportements de harcèlement de la part de mon patron. Il commença par m'appeler dans l'une des chambres où il traitait les patients pour me parler et me relancer de la tête aux pieds. Puis il me faisait des commentaires de nature

sexuelle, même pendant qu'il travaillait avec un patient. Ces commentaires m'humiliaient et m'embarrassaient. Deux ans après avoir commencé à travailler chez ce médecin, j'ai eu un bébé. J'étais en congé de maternité et toute seule à la maison. Ma petite fille n'avait que trois semaines et le médecin, sachant que je n'avais pas de conjoint, était venu me rendre visite à la maison. Il apporta un cadeau pour ma fille et pour moi. Sa première visite fut vraiment très gentille et attentive. Puis, il commença à venir fréquemment, sachant que je me sentais seule, et il commença à me faire des avances sexuelles. Je me sentais vraiment très seule et vulnérable et j'ai laissé tomber mes défenses et j'ai commencé à avoir des rapports sexuels avec lui. Il me disait combien il avait de l'affection pour moi et qu'il voulait avoir des rapports sexuels avec moi. C'était une période très difficile pour moi, sur le plan affectif et j'ai cédé à ses avances. Il voulait avoir des rapports sexuels oraux et je l'ai accepté. Je savais que ce n'était pas bien, mais j'ai continué malgré tout. Quand je suis retournée au travail, après mon congé de maternité, son comportement continua, sauf que cela se passait dans la petite salle, en arrière du bureau, à la fin de chaque journée. Je savais que je n'aurais pas dû le faire, mais ça me faisait sentir désirée par quelqu'un... J'arrivais à finir ma journée surtout en essayant d'ignorer son comportement et en faisant mon travail, tout simplement. Je me sentais horrible et en colère à cause de ce qui m'arrivait et je me sentais aussi profondément humiliée. (#7)

Une autre femme blanche déclara avoir arrêté d'endurer une fois que le harceleur commença à être plus ouvert:

Il me demandait littéralement de coucher avec lui et d'avoir des rapports sexuels- et une fois que c'est devenu public et que j'ai commencé à exprimer mon opinion et à me défendre- c'est là que j'ai commencé à payer pour ça. Cela a duré pendant 3 mois et tout ce que je faisais c'était d'endurer, et endurer encore. (Femme blanche, #12)

J'ai cherché un autre emploi, mais les emplois étaient rares, alors je me suis

concentrée sur l'idée de la retraite : combien de temps est-ce qu'il me restait avant de pouvoir prendre ma retraite et je comptais le temps qu'il restait avant que mes enfants ne finissent leurs études et que je pourrais... Je me suis convaincue que je pouvais le garder à distance, et pendant un certain temps, j'ai pu le faire. Mais il ne voulait tout simplement pas accepter que je dise NON à ses avances sexuelles. Au début je l'ai ignoré, mais ignorer le problème ou s'éloigner n'étaient pas vraiment des solutions. (Femme blanche, #18)

L'une des femmes remarqua qu'elle ne pouvait plus endurer le harcèlement autant que lorsqu'elle était adolescente:

Je crois que pour parler franchement, j'étais naïve à 16 ans, j'apprenais, comparé à la femme de 23 ans que je suis maintenant. Je ne faisais pas vraiment attention à l'ambiance et à ce qui se passait réellement. Je savais qu'on me faisait des remarques déplacées et autres choses du genre. Ça me rendait mal à l'aise, mais... je ne voudrais pas travailler de cette façon maintenant. Et j'aurais beaucoup plus d'assurance pour dire aux types : « allez vous faire... ou quelque chose du genre. J'étais tout simplement trop jeune pour faire face à la situation. J'en ai pris beaucoup, mais c'était seulement durant l'été, alors... (#15)

Le déni : Trois femmes francophones mentionnèrent qu'elles avaient survécu en essayant de nier le fait qu'elles se faisaient harceler. Elles essayèrent d'oublier le harcèlement. Voici certains exemples de ce que ces femmes ont dit:

J'ai essayé de mettre ça de côté, mentalement. J'avais un mari et des enfants. Je devais continuer et je ne pouvais pas en parler à mon mari. Je suis habituée à mettre un masque depuis que j'ai 18 ans. Je l'ai juste refoulé tout au fond de moi. (Femme francophone, #2)

Oui, j'ai essayé de ne pas y penser... surtout au début. Quand il me parlait de mes seins, de coucher avec lui, de mon corps, c'était clair.

Quand il s'en tenait au genre de conversation qu'il avait au début, c'était difficile de le croire. Je me suis dit [que ce n'était pas si pire]. (Femme francophone #4)

Le déni en tant que réaction de survie est aussi présent lorsque l'auteur du harcèlement semble agir de façon bizarre (il n'est pas lui-même), parce que les femmes pensent qu'il est un type sympathique ou bien parce qu'il est quelqu'un qui est respecté et mérite la confiance de sa collectivité. Les femmes autochtones qui ont été harcelées par un aîné, respecté en tant que guérisseur culturel et enseignant, ont remarqué que:

A.1 : C'était facile de ne pas en tenir compte parce que tu ne veux pas l'interpréter comme ça, puisqu'il est un aîné.

A.2 : Ouais, je suis d'accord.

A.1 : Parce qu'il était un aîné. Peut-être que c'est la façon dont il a été élevé- à être affectueux et sensible, mais ça arrivait trop souvent... (#8)

Le détachement : Les femmes ont relaté qu'elles essayaient de se détacher de la situation de façon à pouvoir passer à travers de leur journée. Cette méthode est différente de l'endurance, dans la mesure où cela implique que les femmes essayent d'agir de façon désintéressée ou impartiale envers le harcèlement qu'elles subissent.

Je faisais des blagues, je riais, je faisais des folies, j'étais aimable. (Femme francophone, #2)

Je me suis renfermée. Je me disais- tu sais- c'est mon travail, il faut que je le prenne. Ou bien je le prends ou je perds mon travail. Je me suis défendue, c'est vrai, mais ça n'a pas eu d'importance. (Femme francophone, #12)

Je me suis refermée sur moi-même pour me protéger. (Femme handicapée, #13)

Ça me surprend encore quelques fois de penser que j'ai survécu à cela, si c'est comme cela que vous l'appellez? Je me rappelle maintenant que je travaillais comme un robot. J'étais là de corps, mais non d'esprit. J'essayais de concentrer mes pensées sur mes enfants et que je devais

continuer à être forte et en santé pour eux. Souvent, j'étais assise au travail et je me demandais qu'est-ce qui s'était passé dans l'enfance de ces types qui les avait rendus si méchants et en colère. J'allais dans la salle de bain des femmes, durant la pause, et je pleurais, puis, je me lavais et je retournais au travail. Je travaillais fort et me gardais occupée du mieux que je pouvais pour éviter d'y penser. Je n'avais personne à qui parler durant la pause, alors je lisais des tas de livres. C'était très long et je me sentais seule.... Je travaillais comme si j'étais un robot. La meilleure solution pour moi c'était d'être là physiquement mais, sur le plan affectif, de garder mes pensées ailleurs. C'était dangereux de travailler comme ça parce que j'avais besoin de me concentrer sur ce que je faisais pour des raisons de sécurité, mais cela m'a aidée à survivre pendant longtemps. Aussi, le fait d'avoir des pauses où je pouvais être seule m'a aidée à exprimer mes émotions, à pleurer pour pouvoir endurer le restant de la journée. (Femme blanche, #17)

J'ai mis le bouton à « OFF » et je suis partie à la fin de mon contrat pour des « raisons médicales. » J'ai essayé d'être invisible, de me faire oublier d'eux. (Femme francophone, #19)

[J'endurais la journée] en me dissociant, en adoptant de multiples personnalités. Je n'étais pas là. (Femme francophone, #20)

La réattribution : Quelques femmes ont initialement enduré le harcèlement en se disant que peut-être le harceleur n'agissait pas de façon intentionnelle. Ce processus par lequel la personne qui subit le harcèlement redéfinit la situation de façon à ce que ce ne soit plus du harcèlement, se nomme réattribution.

Je ne pouvais pas en parler à personne. « J'ai commis la pire erreur que quelqu'un pouvait commettre. » Je me suis sentie aimée, je me sentais bien parce que je le faisais afin de conserver mon travail... Je ne croyais pas que c'était du harcèlement, je croyais qu'il m'aimait, sauf qu'après la première fois que j'ai couché avec lui, lorsqu'il m'a laissée tomber et m'a

remplacée par une autre femme, alors j'ai pensé que peut-être c'était du harcèlement. C'est difficile pour quelqu'un qui cherche à être aimé de comprendre ces choses-là. Quand quelqu'un te prête attention, tu ne demandes pas de questions, tu l'acceptes. C'est difficile de réagir. Je ne voulais pas que ça cesse parce que je recevais des bénéfiques. Il n'y avait aucun moyen d'en parler, parce qu'il m'aurait mis à la porte. (Femme francophone, #2)

Je me disais : « Elle doit passer une mauvaise journée, elle n'est pas dans son assiette. Ça ne peut m'arriver à moi, ce n'est pas possible. Je dois être en train d'inventer ça. » (Femme francophone, #3)

Je n'y ai jamais pensé- la façon dont ils me parlaient- je croyais que c'était une blague. C'est vrai qu'ils sont très vulgaires quand ils parlent et j'étais comme sortie de la garde-robe et j'avais révélé à ma famille et à mes collègues de travail que j'étais gay. Il y eut un gros changement dans l'attitude des collègues. Comme j'avais une conjointe à cette époque, je lui ai dit comment ils me parlaient et me touchaient quasiment. Je n'aimais pas les touchers, ça me rendait très mal à l'aise et c'était un manque de respect, parce que j'étais une femme. Les commentaires et tout ça je croyais que c'était une farce, mais ma partenaire me disait que c'était du harcèlement très grave. Ce n'est pas bien qu'ils te traitent de cette façon et la manière dont ils te parlent. Alors, après un certain temps, cela a commencé à m'affecter. Ça m'a vraiment dérangée, alors je me sentais perdue et effrayée. (Lesbienne, #14)

J'essayais de me dire que ces types avaient probablement été vraiment mal traités dans leur enfance pour se comporter ainsi et que peut-être si les choses avaient été différentes pour eux, ils ne m'auraient pas harcelée. (Femme blanche, #17)

Je me suis dit: « Je n'ai probablement pas bien vu, j'ai dû mal entendre » ou bien « Ça ne va plus se répéter, c'est la dernière fois. » (Femme francophone, #20)

L'une des femmes francophones mentionna qu'elle n'était même pas consciente qu'elle se faisait harceler. Elle croyait que ses collègues

masculins la trouvaient belle et qu'ils voulaient flirter:

J'ai encouragé, contribué et répondu au flirt... C'était impossible de dire ou de faire quelque chose, parce que j'étais si naïve, si inconsciente qu'il était possible de faire quelque chose, que c'était du harcèlement. Ce n'était pas arrivé! C'était parce que j'attirais les types. Plus tard, je me suis dit que les types étaient méchants, au lieu de croire que c'était du harcèlement. Je minimisais la situation, bien que j'aie averti une nouvelle employée de faire attention à deux types, donc j'avais quand même une espèce de conscience. Après la confrontation physique, j'ai subi beaucoup de stress et j'ai compris que la situation était sérieuse.

Elle conclut en mentionnant:

Je minimisais. J'en parlais à mes amies comme si c'était un flirt, et ça me permettait de me défouler. [C'était] ma façon de rationaliser ou de minimiser la situation, parce que si je l'avais vue clairement, je n'aurais pas pu aller travailler. (Femme francophone, #21)

Une autre femme francophone qui subit une situation abusive au travail de la part de son patron ne décrit pas la situation comme du harcèlement au début :

Je ne savais pas que c'était du harcèlement. Un homme qui travaillait à l'hôpital avait subi la même chose que moi. Il m'a envoyé le questionnaire. Après y avoir répondu, j'ai constaté que c'était du harcèlement. (#3).

Contrôle illusoire et auto-culpabilité :

Finalement une autre stratégie intériorisée que les femmes utilisent consiste à se blâmer elles-mêmes pour le harcèlement. Une autre façon de voir l'auto-culpabilisation est de la considérer comme une forme de « contrôle illusoire » (Fitzgerald, Swan et Fischer 1995). Les femmes pensent qu'elles peuvent peut-être contrôler le harcèlement ou le faire cesser, si elles font quelque chose comme changer leur apparence ou s'habiller différemment.

Je me suis blâmée pour être tombée dans le piège, pour ne pas avoir été assez

intelligente pour prévoir ce qui allait arriver. (Femme francophone, #2)

Je me suis blâmée pendant un bout de temps parce que j'étais une femme. Je regrettais d'être une femme, d'être du sexe féminin. (Femme francophone, #4)

Je me blâmais pour le harcèlement et je me demandais constamment ce que je faisais pour lui donner envie de me traiter ainsi. (Femme blanche, #17)

Je me blâmais, peut-être bien que je le méritais, après tout j'étais sortie avec lui alors qu'il était marié. J'aurais dû me méfier. (Femme blanche, #6)

Je me blâmais pour mon ignorance, ma naïveté, pour m'être laissée attraper au piège de la confusion.

Je me blâmais quelques fois pour le harcèlement, je me demandais ce que c'était qui le faisait agir ainsi et je croyais que c'était parce que j'étais jeune et à cause des vêtements que je portais. J'ai aussi essayé de m'habiller de façon différente, pour ne pas être trop aguichante au travail. (Femme blanche, #7)

Je me suis dit qu'il devait y avoir quelque chose à dire ou à faire pour faire cesser tout ça, de sorte qu'on me laisserait tranquille pour que je puisse finir mon travail. Mais je n'ai jamais pu trouver quelle était cette chose. Je ne me blâmais pas pour le harcèlement. Mais il est vrai que je me suis sentie impuissante de ne pas pouvoir régler cette situation de façon adulte, en communiquant simplement, etc. (Femme blanche, #18)

Je me suis demandée si les vêtements que je portais étaient trop « sexy », même si je portais tous les jours un tablier par-dessus mes vêtements, puisque je travaillais en milieu hospitalier. (Femme francophone, #20)

Quelques fois je me demandais ce que j'avais bien pu faire pour mériter ce qui m'arrivait. Alors, j'essayais de changer de vêtements avant d'aller au travail, de porter des choses trop grandes et moches pour ne pas montrer mon corps. (Femme blanche, #10)

Je travaillais dans un bar et je devais toujours prendre soin de mon apparence- tu sais- c'est comme ça que tu obtiens de bons pourboires. J'ai toujours pensé que c'était peut-être parce que je portais le mauvais genre de vêtements. Je n'avais jamais l'air vulgaire, rien du genre, mais je pensais que peut-être c'était à cause de ça. Ou je pensais que peut-être j'avais flirté un peu avec lui, quand il était entré la première fois, mais après je commençais à penser « Non, ce n'est pas vrai. » Je sais que je n'étais pas seule, surtout après avoir vu l'intervenante du centre anti-viol- elle m'a vraiment aidée. Je me suis rendu compte qu'il s'agissait de cela. (Femme blanche, #12)

Quand je me suis plainte pour la première fois, on m'a dit de ne pas en parler à personne. Je me suis blâmée et je me suis tenue tranquille. Je me blâmais. Peut-être que je souriais trop, que j'étais trop gentille. Peut-être que je m'habillais trop, que j'étais trop attirante. Peut-être que c'est moi qui l'ai provoqué et je n'ai pas le droit de me plaindre. C'est ce que je ressentais à l'époque. Mais depuis que j'ai lu ce rapport[le rapport préliminaire sur le harcèlement au travail], je me rends compte que ce que je ressentais était normal et que cela arrive à d'autres femmes. Maintenant, j'ai changé d'avis... Au travail, je devais m'isoler. J'étais sur le point d'en parler. Une fois que j'ai eu conscience de ce qu'il faisait, je n'ai plus voulu en parler à personne. Je me suis sentie coupable. J'ai essayé de me cacher. Normalement, j'aimais bavarder. Je suis devenue sérieuse. Je me sentais très coupable. Je croyais que puisque je n'avais rien fait pour le faire cesser, je l'acceptais. Je ne savais pas comment me plaindre. Je ne savais pas quelles seraient les conséquences. Je peux m'imaginer que quelqu'un aurait pu penser que je jouais son jeu, mais je ne savais tout simplement pas quoi faire. (Femme blanche, #16)

Une femme noire a eu cette conversation avec l'une des intervieweuses:

Comment ai-je fait face à la situation? J'ai commencé à aller voir une conseillère et je parlais beaucoup. Mais je... tu sais,

comment tu commences à te poser des questions. J'ai commencé à penser que c'était à cause de quelque chose que je portais ou que je me maquillais trop ou bien que sais-je? Tu sais, je ne sais pas pourquoi il a commencé à faire ça. Puis, je lui ai dit : « Tu sais que j'avais détaché mes cheveux. » Parfois je mettais un 'bandana', d'autres fois, un foulard. Je mettais un T-shirt pour couvrir mon corps- tu sais ce que je veux dire- et je ne portais pas de shorts courts, et je me demandais, bien, pourquoi est-ce qu'il me fait ça à moi?

I : As-tu reçu une réponse à cette question?

Bien, elle [la conseillère] me dit que ce n'était rien de ce que je portais ou rien du genre, que ça n'avait rien à voir avec ça, que le problème c'était la personne elle-même.

I : Est-ce que tu crois ça? Crois-tu que le problème n'avait rien à voir avec toi?

Pas à ce moment-là, parce que, tu sais, tu te poses des questions. Probablement que je me posais des questions pendant un bout de temps.

I : Maintenant comment vois-tu la situation?

Comment je la vois? Qu'il était tout simplement un pervers et un ignorant. Des trucs comme ça. Il a des questions à régler. Il a des problèmes. (#11)

L'auto-culpabilisation est encore plus forte, si l'auteur du harcèlement est une personne qui parle avec autorité, comme par exemple un aîné dans la communauté autochtone, qui est un membre respecté de celle-ci. Les femmes ont parlé de leur expérience de harcèlement sexuel aux mains d'un aîné et comment cela leur a fait penser que c'était peut-être leur faute :

Je me sentais mal à l'aise. Je n'aime pas douter de moi-même. Je me posais la question : peut-être que c'est sa manière d'être en tant qu'aîné, mais il y avait quelque chose qui n'allait pas. (Femme autochtone, #8)

Aussi, dans ce groupe de discussion:

I : On vient juste de parler du degré

d'isolement et comment tu dois t'être sentie en tant que jeune participante, sans savoir si quelqu'un d'autre se sentait comme toi et que tu arrivais là où l'attitude générale était de le respecter...

A.1 : Ouais, ça me dérangeait. Je voulais dire que ce n'était pas correct, mais après je me suis mise à penser que peut-être tout ça venait de ma propre foutue tête, de mes propres expériences personnelles. (Femme autochtone, #8)

Durant notre recherche, les femmes qui se sont auto-culpabilisées avaient subi du harcèlement sexuel plutôt que d'autres formes de harcèlement. Pour certaines de ces femmes, l'auto-culpabilisation recoupait d'autres facteurs dynamiques dans leur vie, tel que le rôle des aînés.

L'évitement : Certaines femmes ont évité la personne (ou les personnes) qui commettaient le harcèlement. Cela inclut des tactiques comme prendre des jours de congé et déménager son poste de travail dans une autre partie du bureau. Les exemples suivants illustrent comment les femmes ont évité le harceleur et restructuré leur situation au travail.

Le grand patron me reprocha de prendre trop de jours de congé. Je ne croyais pas qu'il m'appuierait, si je lui disais ce qui se passait. Plus tard, je suis partie en congé de maladie prolongé. (Femme francophone, #2)

Je leur disais souvent que j'étais malade. Je devenais de plus en plus déprimée. Oui, je l'évitais. Quand il y avait des réunions ou s'il voulait me rencontrer, je ne me présentais pas. Lorsqu'il me demandait d'être là dans la soirée, je faisais exprès pour arriver l'après-midi. (Femme francophone, #4)

Après l'agression, je suis retournée au travail. L'agresseur a pris un congé d'à peu près deux semaines. J'ai essayé de toutes les façons possibles de me concentrer sur mon travail. J'ai appris, peu de temps après, qu'on lui permettrait de retourner au travail dans deux semaines. J'ai immédiatement paniqué. Je ne pouvais plus me concentrer sur mon travail.

J'avais tellement peur de le rencontrer que je restais cachée dans mon petit coin au travail. C'était devenu trop difficile. L'éviter n'était tout simplement pas assez, il était trop proche de moi et j'avais peur de mourir. (Femme blanche, #6)

Ça m'incommodait vraiment. Je suis devenue très silencieuse et j'avais de la difficulté à travailler. J'allais au travail avec des vêtements qui camouflaient mon corps et j'essayais de l'éviter quand je le pouvais... J'essayais d'éviter le [patron/harceleur] autant que possible. Après m'être plainte auprès de lui, il était conscient de ma plainte. Il faisait la plupart de son travail en dehors du bureau, alors il m'appelait et me laissait des messages au téléphone. Son bureau avait une entrée séparée de la mienne, donc, la plupart du temps, je ne pouvais pas savoir s'il était là ou non. Il ne venait pas dans mon bureau très souvent, et quand il venait, il faisait comme si je n'étais pas là. (Femme blanche, #10)

En ce qui concerne la première situation [le harcèlement causé par la religion], je n'ai pas bien réagi du tout. Ma réaction était d'être en retard. J'étais en retard tous les jours. J'arrivais une ou deux heures en retard. J'inventais des excuses pour ces retards. J'appelais pour dire que j'étais malade. Vers la fin, j'étais malade au moins une fois toutes les deux semaines. Habituellement, c'était vers la fin de la semaine, quand je ne pouvais plus endurer. (Lesbienne.1, #14)

J'essayais de faire mon travail du mieux que je pouvais de sorte que je n'avais pas à écouter se plaindre de moi. Je restais seule pendant que je travaillais et j'essayais de l'éviter le plus possible. (Femme vietnamienne, #22)

Pour certaines femmes, l'évitement n'était pas une tactique possible à cause de la nature du travail qu'elles faisaient :

D'habitude, j'arrivais au travail à temps. J'essayais d'éviter le harceleur dans les situations où c'était possible. Je ne pouvais pas m'absenter des réunions, par exemple, parce qu'il était mon patron. Je ne pouvais pas éviter certaines parties du

travail à cause de la nature de mon emploi. J'essayais de les éviter, quand c'était possible. (Femme blanche, #7)

J'essayais d'éviter le harceleur, mais c'était impossible. Il était toujours là, envahissant mon espace. Même quand j'étais serveuse au bar et que je n'avais pas à aller dans la cuisine parce qu'il y avait une autre serveuse qui faisait ça, il sortait de la cuisine pour venir derrière le bar. (Femme blanche, #12)

J'essayais, mais il me demandait de venir dans son bureau. C'était une couple de fois par semaine. Puisqu'il était gérant, je me sentais obligée d'y aller. Une fois que j'y étais, il faisait semblant que c'était une réunion d'affaire. Il me parlait du travail que j'allais peut-être faire un jour. Il était assis de l'autre côté du pupitre et il faisait exprès pour me toucher les pieds avec les siens. Lorsqu'il me passait des papiers, il me touchait les mains. C'était un grand jeu. Cela n'allait jamais arriver. (Femme blanche, #16)

Pour deux des femmes, la seule façon d'éviter le problème était de ne pas aller travailler. Quand elles étaient au travail, c'était impossible pour elles d'éviter les hommes qui commettaient le harcèlement.

Je m'absentais du travail. Parfois j'étais déjà arrivée au travail et je passais tout droit dans ma voiture, parce que je ne pouvais pas me convaincre d'entrer travailler. La plupart du temps, j'étais presque toujours à l'heure comme employée. En 20 ans, je suis arrivée en retard une seule fois et j'ai été sanctionnée à cause de ça. J'essayais vraiment de faire mon possible pour ne pas avoir de reproches. Je ne pouvais pas éviter les réunions, mais quand le superviseur est entré et m'a regardée prendre ma douche, je n'ai plus jamais pris de douche au travail. Je prenais mes pauses et mon lunch dans la salle de bain, de sorte que je n'avais pas à être avec les hommes. C'était difficile d'éviter certaines aires de travail parce que j'avais à remplir certaines tâches, même si ces endroits n'étaient pas sécuritaires pour moi. (Femme blanche, #17)

J'ai pris plus de congés de maladie que durant toute ma carrière précédente. Je ne pouvais pas faire cela [éviter les rencontres avec le harceleur], mais j'aurais souhaité être capable de le faire. J'essayais de l'éviter, mais il était meilleur que moi à ce jeu du harcèlement, j'étais dépassée. (Femme blanche, #18)

L'apaisement : Certaines femmes se laissaient harceler ou apaisaient le harceleur afin de pouvoir supporter la situation:

Je faisais beaucoup de blagues avec lui. On se visitait en tant que couples. J'ai économisé pour lui acheter un cadeau à Noël. C'est toujours lui qui faisait les premiers pas, qui mettait sa main sur mon genou, par exemple, mais je ne réagissais pas. (Femme francophone, #2)

J'ai essayé de faire tout ce qu'elle me demandait. J'avais été bonne pendant 14 ans, mais tout à coup je n'étais plus bonne à rien. (Femme francophone, #3)

L'une des femmes mentionna que malgré le fait qu'elle ne se laissait pas faire, elle ne dénonça pas la situation. Ceci est une autre façon qu'ont les femmes d'endurer et de se blâmer car elles n'encouragent pas le harcèlement mais elles ne le découragent pas non plus.

Je n'acceptais pas ce comportement, mais je n'ai pas rien dit pour le faire cesser. (Femme blanche, #7)

Certaines femmes soulignèrent le fait qu'elles n'acceptaient pas le harcèlement:

Je n'acceptais pas le harcèlement. (Femme blanche, #10)

Je n'ai jamais rien accepté de la part du [harceleur]. J'avais trop peur des conséquences. J'ai cependant participé aux blagues et aux taquineries que les employés faisaient quand ils se moquaient de son comportement. Par exemple, l'un des types l'appelait « un trou-de-cul prétentieux » et tout le monde riait. (Femme blanche, #18)

L'usage de médicaments, d'alcool et de drogues : Plusieurs des femmes n'utilisèrent aucun type d'alcool, de drogues ou médicaments pour supporter la situation :

Je n'ai jamais utilisé d'alcool, de drogues ou de médicaments. Probablement parce que j'étais parfaitement consciente des dangers d'une telle réaction puisque je travaille tous les jours avec des personnes qui ont ce genre de problèmes. (Femme blanche, #10)

Certaines femmes mentionnèrent que l'usage de médicaments comme les antidépresseurs les aida à supporter la situation:

On m'a donné des antidépresseurs en avril 2002 et des médicaments l'année dernière quand j'ai quitté l'hôpital. (Femme francophone, #2)

Je n'aime pas les boissons alcooliques en général, si non peut-être que je me serais tournée vers ça. Je prenais beaucoup d'aspirines pour essayer de me débarrasser des constants maux de tête que j'avais. (Femme blanche, #17).

Je n'avais que les médicaments pour m'aider à supporter la situation, après avoir quitté le harcèlement en milieu de travail et être entrée dans le « système de harcèlement » de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, là où le mot justice est inconnu. (Femme blanche, #18)

L'une des femmes s'appuyait sur la caféine pour l'aider:

Je buvais des quantités énormes de thé et de café, j'étais devenue pas mal dépendante. (Femme francophone, #20)

D'autres femmes ont décrit comment l'usage de l'alcool et des drogues non prescrites les aidèrent à supporter leur sort:

J'ai commencé à boire après le travail parce que j'en étais arrivée au point où j'étais déprimée, frustrée, j'avais de la difficulté à dormir. Je n'étais plus la même. (Femme francophone, #4)

Je n'ai eu que 2 semaines de travail après que l'agression se fut produite, puis il revint au travail... et alors j'ai dû prendre un congé de maladie à court terme. Je suis allée chez le médecin pour avoir des médicaments. J'ai commencé à prendre un verre tous les soirs pour m'aider à dormir. J'avais des sautes d'humeur aiguës.

J'avais besoin de me stabiliser. (Femme blanche, #6)

J'ai commencé à prendre des drogues pas mal fort, et à boire beaucoup, presque tous les soirs. Au moins des drogues ou de l'alcool chaque soir. J'étais prise dans une spirale descendante. (Lesbienne #1, harcèlement religieux, #14)

Il y avait l'alcool, et ça m'aidait pour le stress et l'anxiété... Je buvais pour réduire le stress et l'anxiété. (Femme francophone, #21)

Je buvais beaucoup durant le travail sur la construction. Je prenais des drogues pour endurer. Même sur les sites de travail. À tel point que- si on m'en parlait ou des choses du genre- je laissais tomber, parce que j'étais perdue et tout ça. J'ignorais le problème et j'espérais que cela arrêterait. En blague- vraiment et honnêtement- je haïssais être une femme à cause de la nature de mon travail. Je me suis rendu compte que, si j'étais femme, je ne pourrais pas obtenir d'emploi alors que, si j'étais homme, on m'embaucherait immédiatement et on ne me traiterait pas de cette façon. Alors tout ça m'a rendue déprimée et m'a fait perdre mon amour propre et m'a rendue aigrie et en colère contre les hommes. Ce que je suis, j'ai toujours été gay, mais je le cachais à cause du genre de travail que je faisais. Maintenant, je suis sortie de ma cachette et je suis fière de qui je suis. Je suis allée au programme NA pour me désintoxiquer et maintenant ça fait presque six mois, et je comprends maintenant qui je suis et que personne ne va plus m'humilier. Parce que j'ai du quitter la ville où j'étais pour ne plus être au counselling avec les types parce que j'étais trop aigrie contre les hommes, à cause de mon passé. Je les frappais au moindre petit toucher de leur part. Il s'est produit un incident dans mon groupe de NA. Mon commanditaire m'a comme léché l'oreille et je lui ai donné un coup de poing. Mais, après un certain temps, je lui ai expliqué pourquoi et il a respecté ce que j'avais enduré et il m'a remerciée de l'avoir informé. Donc, après un certain temps, je désintoxiquais et mon cerveau et mes pensées et mes émotions étaient très solides, alors quand je suis

allée au centre de [nom de la ville], ils m'ont enseigné beaucoup de choses pour que je puisse surmonter mes difficultés de lecture. Ils m'ont enseigné à demander aux gens, à défendre ma position, comme une femme devrait le faire. Nous n'avons pas le droit d'être traitées ainsi. Nous n'avons pas le droit d'être touchées comme ça. Ce que nous sommes. Et je suis devenue convaincue et j'écoutais bien les gens et je leur disais comment je me sentais et je recevais leur réaction et ça m'a vraiment ouvert les yeux. Aujourd'hui je ne le prends plus du tout. Parce que j'ai encore beaucoup de violence en moi. Je continue à me faire aider pour ça. Je suis toujours en counselling parce qu'il faut que je surmonte tout ça. Et je dois le faire encore, à cause du genre de travail que je fais. Ils ne veulent pas m'embaucher parce que je suis une femme. Mais un de ces beaux jours, je vais réussir, parce que je ne suis pas une de celles qui lâchent. (Lesbienne #2, #14)

D'autres façons de surmonter la situation :

Les femmes ont aussi donné d'autres exemples de choses qui les ont aidées à endurer et à passer à travers leur journée.

Elles ont parlé d'autres activités qu'elles avaient en dehors du travail et qui les aidaient à se sentir mieux dans leur peau et à oublier le harcèlement :

Je composais des chansons, j'ai fait de l'aérobic, du tae-bo. Dormir m'aidait quand je ne travaillais pas. (Femme francophone, #4)

Je suis allée en massothérapie pendant des années. Je suis allée chez un chiro et j'ai fait du reiki. J'ai commencé la gymnastique aérobique. J'ai appris des techniques de relaxation. Durant les dernières 20 années, j'ai découvert le bouddhisme et ça m'a aidée à endurer la douleur et m'a donné le soutien pour supporter tout ça. Aller en vacances, comme à Cuba ou aux États-Unis. Durant les trois dernières années, c'est devenu très difficile de voyager pour des raisons financières. (Femme latino-américaine, #5)

Aussi, je sortais souvent faire des marches près de la maison. Ça m'a aidée un peu. (Femme blanche, #16)

Que ce soit par la prière ou les larmes, les femmes trouvèrent différentes façons d'exprimer leurs émotions et de passer au travers de leur journée de travail:

Je priais beaucoup pour pouvoir finir chaque journée. Je sentais tout le temps des papillons dans l'estomac et j'étais très émotive pendant tout le processus. (Femme blanche, #10)

J'ai décidé que « si tu ne m'aimes pas- vas au diable. » (Femme handicapée, #13)

J'ai pleuré beaucoup. (Femme blanche, #17)

Je gardais toujours une chaise vide entre le [harceleur] et moi à chaque fois qu'il m'appelait dans son bureau. [Aussi], tenir mon petit caniche dans mes bras me reconfortait, mais je pleurais beaucoup lorsqu'il n'y avait pas personne autour de moi. Je ne pouvais rien faire pour éviter le [harceleur], mais j'ai beaucoup prié durant la période de harcèlement/agression au travail et pendant le harcèlement de la CODP, l'intimidation, les menaces et le refus de rendre justice. (Femme blanche, #18)

J'ai étudié la situation, j'essayais de ne pas être seule quand je travaillais sur mes dossiers. J'allais dans des salles publiques, de façon à ne pas être seule dans mon bureau. (Femme francophone, #20)

Ce ne sont pas toutes les femmes qui ont été capables de s'échapper grâce à des activités à l'extérieur du travail. Lorsqu'on lui demanda ce qui l'avait aidée à se sentir mieux dans sa peau, à éviter le harcèlement ou à passer à travers la journée, l'une des femmes a tout simplement répondu. « Il n'y avait pas grand chose qui pouvait m'aider. » (Femme francophone, #3)

Et finalement, pour l'une des femmes, la meilleure façon de survivre fut de laisser son emploi:

La meilleure chose que j'ai faite et qui m'a aidée le plus ce fut de laisser mon emploi et de m'éloigner complètement de la situation. (Femme blanche, #7)

DÉNONCER OU NE PAS DÉNONCER : LES EXPÉRIENCES DES FEMMES EN CE QUI CONCERNE LA DÉNONCIATION ET LES PLAINTES FORMELLES

Toute discussion au sujet de l'expérience de dénonciation qu'ont vécue les femmes est fondée sur la décision qu'elles doivent prendre de dénoncer ou de ne pas dénoncer le harcèlement. Cette partie du rapport présente les raisons que les femmes ont données pour ne pas avoir dénoncé ou pour avoir dénoncé le harcèlement sexuel subi au travail.

Les raisons pour lesquelles les femmes ne dénoncent pas

Les femmes qui ont participé à notre étude ont cité deux raisons principales pour ne pas dénoncer. Certaines n'ont pas dénoncé parce qu'elles croyaient que cela n'en valait pas la peine. D'autres n'ont pas dénoncé parce que des facteurs comme la race et/ou la langue les en ont empêchées. Quelques-unes ont déclaré ne pas avoir dénoncé pour ces deux raisons. Nous commençons donc par la première catégorie de femmes qui n'ont pas dénoncé.

Une femme noire qui participait à un programme d'emploi de l'assistance sociale pensa qu'il ne valait pas la peine de dénoncer. Elle a eu l'échange suivant avec l'intervieweuse:

I : Qu'est-ce qui se passe maintenant? As-tu logé une plainte en matière de droits de la personne contre lui et les employeurs?

N : Non, c'était plus ou moins- rien n'allait être fait- La compagnie qu'ils dirigent est une grosse compagnie et ils viennent juste d'être pris à faire quelque chose [d'illégal]...

I : Tu t'es plainte auprès de lui et puis, il n'y a pas de syndicat, tu n'es pas allée à la Commission des droits de la personne,

mais tu es allée voir ton médecin. Es-tu allée voir un avocat?

N : Non. J'ai entendu dire de beaucoup de monde, et tout ça, que j'étais comme, j'allais être le clown de la classe... Ils vont me mettre la-haut et tout le monde va rire de moi. Alors j'ai pensé, laisse tomber tout ça... je ne vais pas aller la-haut et devenir la cible de leur risée. (Femme noire, #11)

L'autre catégorie de femmes qui n'ont pas dénoncé (ou n'ont pas dénoncé au début) sont celles qui ont mentionné spécifiquement que leur race, groupe ethnique ou langue ont affecté leur capacité de dénoncer.

Une femme francophone qui participa à la recherche observa que, en tant que francophone vivant en milieu rural, ses possibilités d'emploi dans sa spécialité étaient limitées puisque dans la ville où elle vivait, il n'y avait qu'un seul bureau où elle pouvait faire le genre de travail pour lequel elle était qualifiée en français. Quand on lui demanda: « Avez-vous porté plainte? », elle répondit que le fait d'être francophone l'empêchait de quitter son travail. « Je ne pouvais pas leur dire : 'Transférez-moi ailleurs!' »

Dans l'un des groupes de discussion avec les travailleuses domestiques des Philippines, la conversation suivante eut lieu au sujet des raisons pour lesquelles l'une d'elles n'avait rien dit à propos du harcèlement. Elle était un aide familiale pour un homme âgé chez qui elle habitait. Cet homme lui demandait de coucher avec lui et de participer à d'autres activités qui étaient déplacées et harcelantes. Elle mentionna que la peur de perdre son emploi fut l'une des raisons pour lesquelles elle ne le dénonça pas ou n'a rien dit à sa famille.

P.1 Avant, c'était ça la raison pour laquelle j'ai gardé le silence, à cause de mon contrat. Le travail était vraiment facile. Il n'y avait pas vraiment de tâches difficiles à faire dans la maison, alors j'ai dit ça va, tu es un vieil homme [son employeur]

Mais, peu après cela, la conversation montre que c'était difficile pour elle de partir à cause de son éducation :

I : Habites-tu là?

P.1 : Oui, j'habite là.

P.3 : L'as-tu dit à la famille?

P.1 : Non.

P.3 : Tu es censée le faire.

P.1 : Je sais, je sais, mais hum...

I.2 : Qui d'autre habite là?

P.1 : Lui et moi.

I.1 : Vous êtes seuls tous les deux? Hier soir quand tu as dit que tu n'aimais pas ça : penses-tu qu'il va commencer... qu'il va continuer à se promener [nu]...

P.1 : C'est comme si c'était moi qui me mettais dans une situation, comme si c'était moi qui avais le problème.

P.2 : Et je crois que c'est la façon dont on nous élève. Nous sommes un pays très catholique. Dans notre esprit, nous ne pouvons pas vraiment parler de sexe jusqu'à ce qu'on soit marié. Nous nous sentons gênées.

P.1 : Probablement à cause de mon éducation aussi. J'enseigne la Bible. J'ai travaillé comme missionnaire. S'il s'agit de questions sexuelles, j'évite d'en parler. Alors, ce n'est pas bon pour moi.

Plus tard au cours de la conversation, les domestiques philippines ont relié leur absence de dénonciation à leur statut de citoyenneté et les contraintes imposées par leurs visas actuels:

I.1 : Si tu avais été immigrante reçue, serais-tu restée?

P.1 : Non. Non.

I : Tu serais partie quand il a commencé à agir comme ça?

P.1 : Uh-huh [oui]. Ce n'est pas facile d'être une aide familiale, c'est comme être attachée.

P.2 : Tu es attachée?

P.1 : Et même si tu n'aimes pas ta situation, tu attends le moment.

P.2 : Tu as peur de compromettre ta situation d'immigration parce que tu dois compléter la période de 24 mois à

l'intérieur des trois ans. Si tu t'arrêtes ou tu quittes et tu cherches un nouvel employeur, combien de mois cela prend-il? Alors, tu arrêtes, puis tu ne sais pas. Tu n'es pas sûre combien de mois cela prendra avant de trouver un nouvel emploi.

P.1 : Une autre chose c'est que, si tu quittes ton employeur et tu démissionnes, le prochain employeur va communiquer avec cette personne et, si tu es partie avec de mauvaises références, ça te nuit [pour trouver un autre emploi].

I : Est-ce ça t'est déjà arrivé?

P.1 : [Non], je suis restée.

P.2 : À certaines de nos amies. C'est arrivé à certaines, mais ce n'est pas mon expérience à moi. (#1)

Les travailleuses domestiques qui viennent de l'étranger, comme ces femmes, arrivent au Canada sous les auspices du Programme d'aide familiale et doivent vivre pendant deux ans chez leur employeur. Ces femmes arrivent au Canada avec un visa de travail temporaire, avec des droits de citoyenneté restreints et un accès limité aux recours légaux. Toute étude de leur expérience de harcèlement et de violence au travail doit prendre en considération le fait qu'elles n'ont pas la même situation de citoyenneté que les autres femmes au Canada. En incorporant consciemment le facteur citoyenneté dans notre analyse, nous espérons remettre en question les présomptions établies par la recherche antérieure qui se basait sur la prémisse que tout le monde avait des droits de citoyenneté égaux et un accès égal aux mécanismes légaux de redressement. Ainsi que l'illustre l'exemple des travailleuses domestiques philippines, les obstacles qui entravent la dénonciation recouvrent une réalité complexe, à plusieurs niveaux et facettes.

Une femme vietnamienne relata comment elle eut de la difficulté à dénoncer parce l'anglais était sa langue seconde. Même si, éventuellement, elle reçut de l'aide de l'extérieur et finit par loger une plainte, au début elle ne croyait pas que la dénonciation était une option possible:

Je n'aimais pas ça quand il me touchait mais, au début, je croyais que je devais

l'endurer et je n'ai rien dit parce que j'étais nouvelle. Il était mon patron et la seule personne dans l'administration qui comprenait le vietnamien, alors, si j'avais à me plaindre, je devais me plaindre à lui. J'ai vu d'autres femmes qui se sont plaintes être congédiées et cela m'a fait peur aussi. Le harceleur agissait comme s'il avait le droit de me faire ça et parfois il s'excusait mais il recommençait. Il m'a aussi dit que si je me plaignais à quiconque, il me congédierait. Il me criait après et me disait qu'il était mon patron et que je n'avais rien d'autre à faire que de lui obéir. Il était mon superviseur et je me suis plainte auprès de lui. Je ne pouvais pas me plaindre à une personne plus haut placée dans l'administration parce que je ne pouvais pas parler l'anglais assez bien. Si j'avais voulu demander une réunion pour me plaindre auprès de la haute administration, ils auraient alors utilisé mon superviseur comme interprète. Je savais qu'il aurait menti et n'aurait pas interprété correctement, surtout si c'était de lui que je me plaignais. D'autres employés étaient allés aux cadres supérieurs pour se plaindre et ils m'ont dit que le superviseur déformait leurs paroles et qu'il ne disait pas la vérité au sujet de leur plainte. De sorte qu'à la fin de la réunion, ce sont eux qui avaient reçu un avertissement verbal... J'ai logé une plainte auprès de mon superviseur et je suis aussi allée parler avec les cadres supérieurs. De nouveau, ils utilisèrent mon superviseur comme interprète et je sais qu'il n'a pas vraiment dit en quoi consistait ma plainte. Il ne voulait pas leur dire que la plainte était à son sujet. Il n'y eut aucune enquête et la plainte ne fut pas prise au sérieux. Le résultat de tout ça est que j'ai été mise à pied de façon permanente. (#22)

Bien que les obstacles à la dénonciation aient été très élevés pour ces femmes, cette Vietnamiennne décida éventuellement de loger une plainte externe auprès de la Commission des droits de la personne. Ainsi que plusieurs femmes dont on parlera plus loin, cette femme décida de se plaindre parce qu'elle croyait qu'on devait faire cesser le harceleur :

Pendant tout le temps que j'ai travaillé chez [nom de la compagnie], j'ai subi du harcèlement sexuel et de la discrimination de la part d'un individu qui était mon superviseur. Je n'aimais pas ce qu'il faisait et quand je lui disais d'arrêter, il le faisait pour une journée, puis il recommençait aussitôt. J'étais fatiguée d'endurer son comportement et je savais que je devais faire quelque chose. (#22)

Toutes les femmes qui se sont abstenues de dénoncer partageaient l'impression d'être vulnérables, non seulement à cause de leur expérience de harcèlement, mais aussi à cause d'autres facteurs dans leur vie. Les exemples mentionnés ci-haut, la femme dans un programme d'emploi de l'assistance sociale, la femme francophone, les travailleuses domestiques des Philippines et la femme vietnamienne, toutes démontrent la nécessité d'examiner comment les identités des femmes et les circonstances de leur vie influent sur leur décision de dénoncer. D'après notre étude, la langue ressort de plusieurs façons comme facteur qui influence les décisions des femmes quant à la dénonciation. Le manque d'accès à l'emploi dans sa langue, l'impossibilité de se plaindre à quelqu'un (qui ne soit pas le harceleur) dans sa propre langue et une impression générale d'être marginalisée à cause de sa langue sont des facteurs clés qui expliquent pourquoi ces femmes n'ont pas dénoncé. La femme vietnamienne dont on parle plus haut décida de porter plainte après qu'elle eut accès à l'aide d'une personne qui comprenait les questions relatives au harcèlement et à l'interprétation.

L'ambiguïté et l'oppression historique subie par certains groupes peuvent aussi influencer la perception des harceleurs et la façon dont leur comportement est interprété. L'ambiguïté et l'interconnexion sont des facteurs convergents qui influencent la décision des femmes quant à la dénonciation.

Cet exemple fut donné dans le contexte d'une discussion de groupe avec les femmes autochtones au sujet de l'ambiguïté et de la compréhension de la nature du harcèlement sexuel, du rôle des aînés dans les organismes et d'autres questions spécifiques aux femmes autochtones du Canada. Nous donnons un extrait de la conversation qui eut lieu dans

ce groupe. La discussion commença avec un exemple de harcèlement sexuel récent commis par un aîné:

A.1 : Je crois qu'il était un aîné, alors c'était comme s'il était toujours- il ne manquait jamais aucune occasion, même s'il ne connaissait pas la personne et les gens venaient pour le saluer. Aussitôt que j'ai cessé de le voir pour une couple de semaines, parce que je participais au programme et je l'avais vu à une cérémonie du solstice ici, et j'étais avec ma fille, il profita de l'occasion immédiatement pour m'entourer de son bras et toucher ma jambe et c'était vraiment dégoûtant... Mais cela arrivait souvent, chaque fois- c'était évident.

A.2 : Je crois qu'on s'est vraiment rendu compte quand la [cérémonie] a eu lieu ici et il était ici. Il fit la cérémonie [spécifique] et tout ça, mais les gens prenaient des photos du solstice et il était derrière cette jeune fille et il l'embrassait et il avait mis ses bras juste en dessous de ses seins et sa figure en plein sur son cou. Deux des photos étaient comme ça. Deux photos avec des jeunes filles.

A.1 : Dans ce cas, c'est difficile de définir si c'est du harcèlement sexuel parce que c'était plutôt comme une invasion de l'espace personnel...

I : Alors on doutait de soi?

A.1/A.2 : Oui.

I : C'est difficile de se débarrasser de ça. Tu es élevée dans le respect des aînés et ça brise toute ta perception des aspects positifs de notre culture.

A.1 : ...C'est la même chose que la fille qui fit le commentaire, « Je ne sais pas, c'est peut-être seulement mon avis à moi, mais c'est peut-être la façon dont il a été élevé. » C'est exactement la même chose que S. a dit et tout le monde a commencé à douter de soi. Et moi je disais juste, ah, non, non...

I : Alors, est-ce que vous pensez que, si quelque chose du genre arrivait de nouveau, vous auriez une attitude différente? Qu'est-ce qui arriverait cette

fois pour que ça ne prenne pas trois ans avant [de le dénoncer]?

A.1 : Aussitôt qu'il arrivait, je me sentais mal à l'aise et je trouvais des raisons pour sortir du bureau ou m'occuper de quelque chose d'autre. Maintenant que j'ai une position de superviseur, je ne voudrais pas qu'aucun membre du personnel ait à se sentir de cette façon. Donc, je dirais quelque chose immédiatement.

À un autre moment durant la discussion du groupe de femmes autochtones, le rôle des aînés est revenu sur le tapis :

I : C'est vraiment terrible parce que les jeunes sont si vulnérables. Toute personne qui a besoin d'aide est vulnérable et elle arrive de bonne foi et présume que les gens d'ici sont de bonnes personnes.

A.1 : Et comment définit-on un aîné? Qui définit ça? Qui met l'étiquette sur ces gens?

A.2 : Ouais, et si moi je l'appelle un aîné est-ce que ça veut automatiquement dire que toi tu devrais aussi appeler cette personne un aîné et toi aussi?

A.1 : Bien, tout le monde appelle ce jeune type un aîné, mais il n'est pas un aîné, il est dans la vingtaine.

I : Et il accepte...

A.1 : Oh oui, il accepte ça. C'est comme si tu m'appelais un aîné parce que j'ai les connaissances. Mais je ne suis pas un aîné, je commence juste à apprendre. Cet aîné est dans la vingtaine et quelqu'un va le voir pour lui demander conseil et il lui demande de sortir avec lui.

I : Ce n'est pas correct.

A.2 : C'est la même chose qui se passe là-bas. (#8)

Ceci est seulement un exemple qui montre que la décision de dénoncer ne peut être détachée du contexte dans lequel vivent les femmes. Les situations sont nuancées et reflètent les collectivités où les femmes vivent leur vie. Un certain nombre de facteurs, y compris des facteurs culturels, des valeurs, l'oppression intériorisée et le désir de protéger l'intégrité de sa propre collectivité alimentent l'ambiguïté et le doute de soi.

Celles qui dénoncent – Pour la justice, pour l’emploi et pour elles-mêmes

Nous allons maintenant examiner les raisons que les femmes ont données pour avoir dénoncé leurs expériences de harcèlement. Dans cette partie du rapport, nous utilisons le terme dénonciation au sens large, de façon à inclure une plainte verbale ou écrite faite auprès du harceleur, une plainte formelle à la compagnie et une plainte formelle à une instance légale externe comme la Commission des droits de la personne.

La dénonciation, si vous n’avez pas à confronter votre harceleur : Même si plusieurs des politiques en milieu de travail indiquent encore aux employés de confronter le harceleur, en tant que première étape du processus de plainte, beaucoup de femmes trouvent que c’est difficile de le faire. De plus en plus, les gens qui comprennent la dynamique du harcèlement reconnaissent que cela peut mettre une femme en danger ou que cela peut devenir un obstacle à la dénonciation.

Dans notre étude, la décision d’une des jeunes femmes de dénoncer le harcèlement qu’elle avait vécu pendant son emploi d’été fut fondée en partie sur le fait que le harceleur n’était pas au travail :

I : Est-ce que tu savais si l’homme contre qui tu avais porté plainte était au courant ou non?

E : Il n’était pas là le jour où j’ai porté plainte. Il était parti en vacances, ce qui explique en partie pourquoi j’ai eu le courage de le faire. S’il était resté à travailler là pour le restant de ma période d’emploi, je ne sais pas si je l’aurais fait.

I : Qu’est-ce qui pourrait s’être passé d’après toi?

E : Tu sais, des regards, des remarques désagréables derrière mon dos, parler de moi derrière mon dos. Pour essayer de prouver que c’était moi qui étais ridicule dans ce cas. Je savais comment il allait réagir.

I : Vas-tu retourner travailler là-bas l’année prochaine?

E : Je ne retournerai jamais là-bas. Même si l’on me payait trois fois plus qu’avant. (#15)

Dénoncer parce qu’il fallait empêcher cette personne de continuer/besoin de protéger les autres :

La prochaine catégorie de femmes qui ont dénoncé la situation sont celles qui en arrivèrent à croire qu’il fallait faire cesser le harceleur. Certaines de ces femmes ont été poussées à dénoncer lorsqu’elles ont vu comment d’autres femmes dans leur milieu de travail subissaient le même genre de harcèlement. Même si plusieurs de ces femmes ont dénoncé pour se protéger elles-mêmes, ce groupe de femmes a également discuté la décision de dénoncer en termes du besoin plus général de « faire cesser le harceleur » ou de « protéger les autres » de ce comportement.

Une femme blanche qui avait enduré du harcèlement sexuel pendant plusieurs années dans un milieu de travail dominé par les hommes déclara:

J’ai décidé de dénoncer parce que, finalement, il y avait une autre femme dans le département où j’avais toujours été seule auparavant et j’ai vu comment les hommes ont commencé à harceler cette femme de la même façon qu’ils avaient commencé avec moi. À ce moment-là j’ai su que j’en avais ras-le-bol et qu’il fallait faire quelque chose pour le faire cesser. Alors je suis allée porter une plainte formelle auprès de la compagnie et du syndicat. (#17)

Une autre femme blanche dit:

J’ai décidé de dénoncer l’agression parce que je savais qu’on devait faire cesser cet homme et aussi parce que je craignais que ma vie soit en danger. Mes amies m’ont encouragée à dénoncer le harcèlement et c’est ce que j’ai fait.

Une femme qui passa plusieurs années aux prises avec des procédures de plaintes internes et externes dit:

J’ai fait tout ça parce que mon but était de ne plus me faire harceler et j’ai pensé que je devais faire tout mon possible pour m’assurer que ces types cesseraient de me harceler ou pour au moins minimiser le harcèlement. (Femme blanche, #23)

Une femme autochtone remarque qu'elle décida de dénoncer lorsqu'elle se rendit compte que ses collègues allaient être affectées:

N.2 : Ouais, et quand j'ai coordonné le troisième programme, je suis allée voir le [directeur exécutif] et je lui ai dit que cet homme ne pouvait pas participer au programme, que la majorité des participants étaient des femmes et que je ne voulais pas du tout qu'il soit là autour de ces jeunes filles.

Dénoncer parce qu'on veut garder son emploi : Alors que certaines femmes décidèrent de ne pas dénoncer parce qu'elles avaient peur de perdre leur emploi, trois femmes décidèrent de dénoncer le harcèlement dans le but de garder leur emploi. La première d'entre elles se plaignit directement auprès de la personne qui commettait le harcèlement. Cette femme francophone raconta qu'elle fit cesser le harcèlement de son patron lorsqu'elle le menaça d'appeler sa femme. Elle considère que ce fut une méthode très efficace de faire cesser le harcèlement.

De même, une femme blanche se décida enfin à dénoncer le harcèlement auprès de la petite amie du harceleur:

Alors, finalement, j'en ai eu assez de garder tout ça comme un grand secret, et je lui ai dit, d'accord, voilà ce qui se passe ici. Voici les problèmes que j'ai eus avec ton ami et s'il ne cesse pas, il faut faire quelque chose, parce que c'est mon gagne-pain. Je ne peux pas prendre le risque de perdre mon emploi. Pour toi, c'est peut-être juste un travail de serveuse, mais, pour moi, c'est mon travail. Et nous avons continué comme ça.

Une autre femme blanche déclara:

J'ai décidé de dénoncer la situation parce que je ne pouvais plus travailler, faire mon travail convenablement pendant que je me faisais harceler. J'étais très mal à l'aise de continuer à travailler dans ces conditions.

La famille : Quelques participantes ont discuté l'influence des liens familiaux sur leur décision de dénoncer. Ainsi que Morgan (1999) le remarque, la décision de procéder à une plainte formelle est souvent faite dans

un contexte de risques quant aux rapports familiaux. Une seule femme révéla que la famille n'avait pas eu d'importance pour elle. Certaines femmes décidèrent de dénoncer parce qu'elles avaient l'appui de leur famille, d'autres décidèrent de ne pas le faire parce qu'elles n'avaient pas d'appui. Deux des femmes ont aussi déclaré que, bien que l'appui de la famille fut important, elles auraient probablement dénoncé de toute manière.

Les commentaires suivants de cette femme montrent comment l'appui de la famille n'influe peut-être pas sur la décision de dénoncer, mais un manque d'appui rend le processus de plainte difficile à supporter:

J'ai dénoncé parce que c'est comme ça que je suis, comme personne... Je n'ai pas parlé de ce qui se passait ni avec mes collègues, ni avec ma famille ou mes amis. Ce fut seulement après que j'en ai parlé avec ma famille. Ils se sont aussi fatigués de m'entendre et se sont comme retournés contre moi maintenant parce qu'ils croient que je devrais simplement surmonter tout ça et recommencer à vivre ma vie.

Ma mère et ma sœur m'ont aidée dans le passé en m'écoutant. Ma mère m'a aidée en me prêtant de l'argent pour acheter des choses pour la maison et pour la thérapie parce que j'étais sans emploi et j'en ai eu finalement assez que j'ai porté plainte.

Au début, je croyais que ça m'aiderait d'en parler avec elles, mais plus tard, je me suis rendu compte que ce n'était pas le cas, elles en avaient marre de m'écouter et elles voulaient simplement que je m'en sorte et que je recommence à vivre ma vie. (Femme blanche, #7)

Dans le cas des femmes pour qui l'appui de la famille était important, cela pouvait faire la différence entre dénoncer et ne pas dénoncer. L'une des francophones qui ne dénonça pas le harcèlement avait ceci à dire:

Je voulais me plaindre mais ma mère ne voulait pas. Elle ne voulait pas que tout le village le sache... (#4)

Une femme blanche qui porta plainte remarqua:

L'appui de ma famille a été très important

pour moi, ça m'a donné le courage de faire les premiers pas et de supporter le processus de plainte. (#10)

Une autre femme fit écho au même sentiment:

L'appui de ma famille fut un facteur très important qui me poussa à dénoncer parce que, pour une personne seule, cela est très difficile de surmonter le processus qui suit la décision, parce que c'est très traumatique aussi. (#17)

Une femme vietnamienne déclara:

J'ai aussi parlé à mon mari au sujet du comportement du [harceleur] et il [mon mari] était fâché. Il voulait que je fasse quelque chose. Aujourd'hui, il appuie ma plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario... L'appui de mon mari a été important dans ma décision de dénoncer le harcèlement. (#22)

Le rôle du mari de l'une des femmes fut crucial durant le processus de sa plainte:

Mon mari entama la plainte. Il appela le patron [du harceleur]. (Femme blanche, #16)

Les deux autres femmes qui suivent mentionnent que l'appui de la famille fut crucial, mais que la décision de dénoncer fut une décision qu'elles prirent personnellement. Cependant, elles auraient pu décider de ne pas dénoncer, si elles n'avaient pas reçu d'appui.

Ce fut une décision personnelle. Mon mari me dit que je devais pouvoir faire quelque chose (Francophone, #3)

Une femme blanche déclara:

L'appui de ma famille fut très important pour moi et pour mon bien-être. Cependant, rien de ce qu'ils auraient pu dire ou faire n'aurait pu m'arrêter dans ma décision de protester contre l'injustice que constitue le harcèlement sexuel. (#18)

Cette même femme poursuivit en disant que sa décision de dénoncer fut fondée sur ce qu'elle percevait comme une injustice. La discussion autour de la décision de dénoncer est similaire à celle du groupe de femmes dans l'étude de Marshall (à venir) qui discutent du harcèlement en termes d'un « cadre

d'injustice » grâce auquel les femmes élaborent une analyse des rapports de pouvoir qui rend le harceleur responsable des maux infligés par le harcèlement.

Ce que le harceleur a fait est mal et va à l'encontre de la loi des hommes et de Dieu. Je me suis sentie obligée de demander justice. Pour moi, si je ne demandais pas justice, je me serais sentie comme si je lui avais dit « c'est bien ce que tu m'as fait » et que je n'étais pas digne de m'attendre à obtenir la justice que promet le Code des droits de la personne en Ontario à tous les citoyens. Ça, je ne le ferai jamais. Je ne suis PAS une citoyenne de seconde classe et, jusqu'à ma mort, j'aurai toujours ce sentiment. De sorte qu'on ne pourra jamais dire que j'ai abandonné la recherche de la vérité ou que je n'ai pas fait tout en mon pouvoir pour que justice soit faite. Par conséquent, si la vérité et la justice ne sont pas obtenues, ce ne sera pas moi qui aurai honte, mais plutôt ceux qui sont au pouvoir. Alors je peux me regarder dans le miroir et je sais que mes actions ont servi de bon exemple à mes enfants... (#18)

L'expérience de la dénonciation

Nous commençons cette discussion par un témoignage d'une femme qui porta une plainte formelle contre son employeur. Nous donnons cet exemple pour démontrer comment le processus de dénonciation peut se compliquer soudainement et pour commencer à examiner l'impact de la dénonciation sur la personne qui porte plainte.

Le témoignage de D :

D a subi du harcèlement de la part de son superviseur. Il lui disait qu'elle était « hot » et il l'embrassa plusieurs fois. Dans ses propres mots, voici comment elle décrit ce qui lui est arrivé:

Il me disait... « Tu me manques quand tu n'es pas au travail. » « Tu n'as pas besoin de faire ça, » disait-il à propos des marches que je prenais pour me garder en forme. Il m'embrassa ce jour-là et il me dit « Tu es 'hot' ». Il commença à agir ainsi un an

et demi après avoir commencé à travailler à cet endroit. Il me le fit savoir « Toute personne qui veut un changement de carrière peut toujours venir me voir. »

Je suis allée le voir et il m'a fait entrer dans son bureau immédiatement. Il était très gentil. Il me dit que sa porte était toujours ouverte, que je pouvais venir n'importe quand pour lui parler. Il ne m'a jamais ouvertement dit qu'il voulait des rapports sexuels, mais je sais qu'il l'aurait fait, si je l'avais laissé faire. Il faisait d'autres choses, comme s'approcher tout près de moi et me dire quelque chose à l'oreille... Je me blâmais. Peut-être que je lui souriais trop, que j'étais trop gentille. Peut-être que je m'habillais trop bien, que j'étais trop aguichante. Peut-être que je l'avais provoqué et je n'avais pas le droit de me plaindre. C'est ce que je ressentais à l'époque.

D décida éventuellement de dénoncer la situation auprès de la compagnie. Comme le démontre cet échange avec l'intervieweuse, ce processus ne fut pas facile:

D : Au début, la personne [auprès de qui j'ai porté plainte] était une femme. Je lui ai demandé pourquoi il [le harceleur] ne pouvait pas être muté ailleurs, là où il n'y avait pas de femmes, dans une autre position. Elle me dit qu'il avait beaucoup de potentiel et qu'il avait une famille à supporter et que [la compagnie] avait déjà investi beaucoup de temps et d'argent en lui et qu'il n'y avait pas grand-chose à faire.

I : Si on retourne au moment où tu t'es plainte à ton superviseur- comment a-t-on reçu ta plainte?

D : À l'époque, j'ai cru qu'il m'aiderait. Plus tard, j'ai su que lui et Q [le harceleur] étaient des copains de pêche et qu'ils pensaient acheter une propriété ensemble. C'était une farce monumentale. [Nom de la compagnie] est fameuse pour ce genre de chose. Ils balaient tout ça sous le tapis parce que c'est une [industrie] dominée par les hommes.

I : Est-ce que le superviseur a parlé au harceleur?

D : Oui, apparemment. Q fut réprimandé. Ils en sont arrivés à la conclusion que je recevais un traitement spécial, que personne d'autre n'avait droit à la politique de « porte ouverte ». Ils ont dit à Q de ne pas montrer de favoritisme envers un employé et ce fut noté dans son dossier qu'il avait montré du favoritisme envers une employée. J'ai refusé de retourner au travail. J'ai pris un congé dû au stress. J'ai laissé tomber la plainte. J'étais trop émotive à l'époque. Je ne pouvais pas penser logiquement. Mon médecin me prescrit des antidépresseurs. Je vois ma conseillère à toutes les deux semaines, ou une fois par semaine, selon le besoin. Je ne suis pas payée durant mon congé parce que je suis à temps partiel et à contrat.

I : Est-ce que tu peux me raconter pourquoi tu as laissé tomber la première plainte?

D : La première fois, j'ai retiré la plainte parce que je ne pouvais pas faire face à la situation. Je ne croyais pas que ça produirait des résultats positifs. Je pensais que rien n'allait se passer. Je voulais tout simplement me cacher. Je ne voulais pas parler à personne. Et je ne sentais aucun appui.

I : Quand as-tu logé une seconde plainte?

D : Deux semaines plus tard. Je suis allée voir mon syndicat. J'ai parlé à mon représentant au [local syndical]. Nous avons entamé le processus de grief. La nature du grief était le harcèlement sexuel au travail... Nous nous sommes rendus à [un niveau précis du processus de grief] et sommes allés à une réunion organisée par mon « steward ». Il s'est assis avec moi, Q [le harceleur], G, et la personne de RH. Nous avons eu une discussion.

I : Qu'as-tu pensé de la façon dont cette réunion fut organisée?

D : Je me suis sentie très incommodée. Tous les trois [le représentant syndical, le harceleur et la personne de RH] sortaient dans le couloir et murmuraient des choses, puis ils revenaient dans la salle. Je ne me souviens plus de toutes les questions. J'étais si bouleversée. Je ne peux pas me souvenir de tout ce qui a été dit. Mon

représentant m'a demandé si je voulais un rafraîchissement et j'ai dit 'oui'. Il a traversé la rue pour aller au magasin d'en face. Il m'a laissée toute seule avec eux. Ils [le harceleur et le type de RH] étaient assis là et m'ont fixé des yeux tout le temps. Lorsque mon représentant est revenu, je lui ai dit « Je ne veux plus continuer. » Et il m'a demandé « Est-ce que tu veux déchirer ça, alors? » J'étais tellement hors de moi à ce moment-là, je ne pouvais plus endurer ça. Je voulais juste rentrer à la maison, sortir de là. Je lui ai dit : « Oui, ça ne me fait plus rien. Je veux juste rentrer à la maison. J'abandonne. » Tout le monde est parti. Je suis restée à la maison pour trois autres semaines et j'ai écrit une lettre de démission que j'ai remise à la réceptionniste. Puis, [mon superviseur] m'appela à la maison et me dit: « Je vais garder cette lettre encore un bout de temps et je vais te donner un mois pour y réfléchir. Tu ne devrais pas avoir à démissionner à cause de ça. Prend le temps d'y penser. » Et c'est ce que j'ai fait.

I : Qu'est-ce qui est arrivé ensuite?

D : Je suis restée à la maison quelque temps. C'est alors que j'ai appelé W [nom de la cliente, également victime de harcèlement sexuel]. J'avais eu le temps de réfléchir à certaines choses. Je commençais à regretter d'avoir été le bouc-émissaire dans toute l'affaire. J'ai commencé à penser d'un point de vue plus objectif au lieu de mon point de vue d'épave émotionnelle. Je me suis mise à penser : il est encore au travail, il reçoit son chèque de paye et moi je suis sans emploi et comme une lavette sur le plan affectif. Il continue comme si de rien n'était. Quand j'ai parlé avec W, j'ai commencé à réfléchir davantage et la lumière s'est faite dans ma tête. C'est alors que j'ai commencé à penser « Je dois persévérer, si non, il va simplement continuer à faire ça à d'autres femmes et il va s'en tirer sans problème. C'est alors que j'ai entamé la troisième plainte. C'est là où j'en suis en ce moment.

I : Peux-tu me parler de ta troisième plainte?

D : J'ai logé une plainte auprès du syndicat et de [la commission des griefs de la compagnie] le [date]. Le processus [de grief de la compagnie] est maintenant terminé. Ils n'ont pas fait d'enquête, même si la femme qui prit la décision me dit qu'elle allait engager un enquêteur de l'extérieur pour obtenir une décision objective. Je n'ai jamais eu de ses nouvelles depuis, mais [le représentant syndical] et [la personne de RH] m'ont dit qu'aucune politique n'avait été violée et que l'affaire était devenue trop personnelle.

L'expérience de D illustre bien qu'une fois que la décision de dénoncer est prise, les étapes suivantes sont parsemées de difficultés. Plusieurs des femmes qui ont pris part à notre recherche ont rencontré des difficultés similaires à celles de D. Au début, le harceleur peut avoir l'air d'être la gentillesse même, de sorte qu'il est difficile pour les femmes de définir leur situation comme du harcèlement et de vouloir invoquer des procédures pour y faire face. Cet exemple illustre comment les femmes sont souvent confrontées à des procédures inadéquates ou non existantes, à des superviseurs qui ne les écoutent pas et à des complications bureaucratiques. Nous passons maintenant à la discussion au sujet de ce qui est arrivé aux autres femmes participantes qui ont dénoncé.

Les résultats de la dénonciation du harcèlement: amélioration, aucun changement ou aggravation de la situation

Les expériences de dénonciation du harcèlement chez les femmes se divisent en trois catégories, celles qui ont eu quelques effets positifs, celles qui n'ont rien rapporté et celles qui ont aggravé la situation en aboutissant à des représailles ou autres résultats négatifs. Certaines de ces expériences appartiennent à plus d'une catégorie. Par exemple, la dénonciation faite par une femme auprès de la compagnie qui l'emploie peut ne rien apporter de positif, tandis qu'une plainte à la Commission des

droits de la personne pourrait faire toute la différence.

Les femmes s'y prennent aussi de différentes manières pour dénoncer formellement le harcèlement. Les trois façons principales sont 1) s'adresser verbalement au superviseur (bien souvent le harceleur lui-même) l'enjoignant de mettre fin au harcèlement; 2) porter formellement plainte par écrit à la compagnie/l'employeur et/ou le syndicat; et 3) formuler une plainte auprès d'une agence externe, telle la Commission des droits de la personne de l'Ontario ou autre instance légale externe disponible à la plaignante. Nous avons divisé les plaintes formelles en catégories internes et externes parce que celles-ci surviennent souvent à des moments différents dans le processus de dénonciation et comportent un ensemble de procédures uniques. Plus loin dans ce chapitre, nous décrivons l'expérience de la « valse juridique » (*legal runaround*) vécue par les femmes qui ont fait appel à une multitude d'organismes les renvoyant d'un endroit à l'autre avec une simple réponse évasive.

Tout d'abord, nous étudierons les expériences de femmes qui ont porté plainte au niveau interne. Ces expériences concernent tout aussi bien la dénonciation verbale que par écrit. Les deux types de plaintes sont considérées « formelles » du fait que la personne en autorité (partie patronale) a été informée de la situation de harcèlement.

Aucun résultat obtenu après avoir porté plainte au niveau interne : Une francophone a constaté que la dénonciation verbale n'a apporté aucun changement.:

[Je] suis allée voir le conseiller des cas de harcèlement, mais il ne m'a pas aidé. Il m'a dit qu'il ne s'agissait pas de harcèlement, mais plutôt d'un problème de gestion du personnel. Je n'ai obtenu aucun soutien de sa part. Il y avait des témoins, mais ils ne m'ont pas appuyée. Ils ne voulaient pas s'engager dans cette affaire.

Une femme souffrant de vue diminuée a parlé de ce qui lui était arrivé après s'être plainte du harcèlement dans un emploi précédent:

À l'école de coiffure, les clientes âgées essayaient de me molester. Pendant que je

leur coupais les cheveux, elles s'étiraient pour essayer de me toucher entre les jambes ou de me prendre les seins. Je me suis plainte au directeur de l'école mais il m'a répondu, « Ces personnes paient très bien pour leur coupe de cheveux. » (#13)

Une femme autochtone parle de ses expériences quand elle a tenté de se plaindre de harcèlement auprès de son superviseur concernant un bénévole autochtone qui travaillait à son agence.

J'ai connu des expériences avec d'autres agences. Lorsque je travaillais pour [nom d'une autre agence], il y avait cet homme et j'étais très jeune. J'étais une jeune mère de famille et je travaillais comme cuisinière pour [nom de l'agence], et là, il y avait ce gars qui travaillait comme bénévole qui m'a réellement fait des attouchements, mais il l'a fait de façon insidieuse de sorte que je ne pouvais pas... quand je ne regardais pas, pour qu'il puisse...c'était comme si je n'étais pas certaine si c'était ça au début, mais cela s'est produit trop de fois pour que ce ne soit qu'une coïncidence, comme me toucher les fesses en faisant du rangement. C'était comme ça, alors je ne savais pas, mais finalement c'est arrivé trop souvent pour que ce soit une coïncidence et je me suis plainte au superviseur, au directeur exécutif. Je l'ai dit à mon conjoint et il en informa le directeur exécutif et ils ne lui ont même pas..., ils l'ont averti, mais il est resté. Il y travaille toujours, alors je me sentais vraiment mal à l'aise de travailler en sa présence lorsqu'il savait que je l'avais dénoncé. Je ne pense pas qu'ils ont traité cette situation très efficacement. Ça m'a vraiment rendue très mal à l'aise. Je n'avais que 17 ans à ce moment-là. (#8)

En considérant ces exemples, on retrouve deux points communs reliés aux expériences de ces femmes. Premièrement, toutes les plaintes ont été effectuées verbalement, la femme relatant l'incident au superviseur ou à la personne ressource en cas de harcèlement. Deuxièmement, les personnes concernées dans ces expériences incluent : une autochtone, une francophone et une handicapée. Bien qu'on ait commencé une étude pour voir comment la race, la classe, les handicaps et

la citoyenneté recourent la compréhension qu'ont les femmes vis-à-vis de leur expérience de harcèlement sexuel (Texeira 2002; Welsh et al. 2001), on est toutefois moins renseigné sur comment les facteurs intersectionnels affectent la dénonciation du harcèlement. Ces histoires vécues par des femmes, ainsi que l'exemple de la femme autochtone susmentionnée qui n'ont pas dénoncé le harcèlement, illustrent que la décision de dénoncer ainsi que le « succès » de la dénonciation sont affectés par ces facteurs.

La situation s'est aggravée après avoir porté plainte au niveau interne :

Plusieurs femmes ont connu une escalade de harcèlement ou même des représailles suite à la dénonciation.

Une femme blanche raconte ce qui suit :

Lorsque je devais me rendre dans le bureau (du harceleur), il me demandait si j'avais des choses à lui dire. Je lui disais que j'avais des choses à lui dire mais que ce n'était pas le bon moment de lui en parler. Il insistait alors pour que je lui en parle tout de suite. J'ai commencé à lui parler de son comportement et sans tarder il s'est mis sur la défensive et m'a dit qu'il était un homme heureux en mariage et qu'il ne s'était pas comporté de la façon que je lui ai dit. Il s'est excusé même après m'avoir dit qu'il n'avait rien fait de mal. Il m'a dit aussi qu'il ne savait pas où regarder quand il avait à me parler, que je le mettais très mal à l'aise. Il était fâché et perturbé. Suite à cette rencontre, il devint plus abusif quand il devait venir dans mon bureau, soit en lançant les papiers, en élevant la voix et en me criant par la tête lorsqu'il voulait que je fasse quelque chose pour lui.

Lorsque cette femme a porté formellement plainte, par écrit, voici ce qui est arrivé :

La compagnie a engagé un avocat pour s'occuper de cette affaire. Après avoir parlé à (harceleur) au sujet de ma plainte, il a travaillé en dehors du bureau jusqu'à [date spécifique]. Le conseil d'administration convoqua une réunion au sujet de la plainte et j'en fus informée une heure avant la tenue de la réunion. À cette réunion, j'ai fait venir [une personne ressource du

centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle] et une collègue de travail a offert d'y assister aussi. La réunion a mal tourné et ils ont voulu justifier tout ça en alléguant une surcharge de travail et non du harcèlement sexuel. Les membres du conseil d'administration étaient tous des hommes (4) et étaient des amis de golf de [harceleur], à l'exception d'un membre. J'étais très perturbée à cette réunion et je ne pense pas que ça a donné aucun résultat. J'étais contente d'avoir un soutien moral en raison de toute la dynamique de la réunion. Ils n'avaient pas de documents relatifs à la plainte et seulement l'un des hommes prenait quelques notes durant la réunion. J'ai reçu une réponse suite à cette réunion [à une date spécifique]. Les résultats de la réunion n'étaient pas bons. Ils ont conclu qu'il ne s'agissait pas de harcèlement sexuel.

De la même façon, d'autres femmes qui ont dénoncé la situation aux autorités, sans que celles-ci n'interviennent pour arrêter le harcèlement, ont vu leur situation se détériorer, soit par une escalade de harcèlement ou des représailles. Une femme blanche travaillant en milieu syndiqué, à prédominance masculine, décrit ce qui est arrivé lorsqu'elle essaya de dénoncer le harcèlement au niveau interne.

J'ai réagi en me plaignant constamment aux cadres supérieurs et au syndicat. Personne n'a pris mes plaintes en considération et la situation s'est aggravée quand les hommes apprirent que je m'étais plainte d'eux et me considéraient comme une moucharde. Je n'ai pas reçu d'aide du superviseur. Le superviseur allait rencontrer les hommes et leur disait que je m'étais plainte à leur sujet et on me qualifia de moucharde et le harcèlement s'est amplifié. Ça n'aidait pas du tout [de discuter avec le superviseur] et cela aggravait la situation. Le superviseur a parlé avec le harceleur, mais non de façon disciplinaire, de sorte que le harceleur ne craignait pas de recommencer de plus belle et même pire qu'avant. De toute façon, le superviseur était au courant de ce qui se passait car il en était habituellement

témoin mais ne faisait rien. Le superviseur craignait aussi qu'en avertissant les hommes d'arrêter leur comportement ils ralentiraient ou arrêteraient la production. (#17)

Éventuellement, cette femme a porté plainte à plusieurs instances, incluant son syndicat, la Commission des droits de la personne et la Commission des relations de travail. Ses expériences avec les procédures de traitement de plaintes externes sont discutées plus loin.

Une femme blanche qui travaillait dans un bar/restaurant était harcelée par le fils du propriétaire. Sa dénonciation fut compliquée en raison du lien familial existant entre le propriétaire et le harceleur et du fait qu'il s'agissait d'un établissement commercial de moindre importance, sans procédures claires vis-à-vis le traitement de plaintes.

Il [harceleur] travaillait à la cuisine. Il ne s'occupait pas du bar. Il ne faisait rien. Il travaillait seulement dans la cuisine. Selon moi, il n'était qu'un autre employé [n'occupant pas un poste d'autorité]. Et puis il commença à être exigeant. Je veux dire, il voulait que les choses soient faites à sa façon peu importe ce que son père disait. Je m'attirais des ennuis parce qu'il voulait que je fasse mon travail différemment. Alors, je devais faire très souvent appel au [patron/père du harceleur] et je lui disais, 'J'ai un problème. Votre fils me dit que ce n'est pas correct. Qu'est-ce que je suis supposée faire?' » Et ce n'était pas seulement avec moi. C'était la même chose avec les autres filles. Comme... j'ignore s'il les harcelait sexuellement ou non, mais c'était la même chose pour les autres filles. Et alors les choses se sont mises à aller de mal en pis pour moi ainsi que pour toutes les autres.

I: Quelle a été la réaction de son père?

Bien, c'est arrivé une couple de fois avant que son père soit hospitalisé et c'est alors que j'ai perdu tout contrôle. Alors, [le harceleur] a pris la relève. Et lorsque [le harceleur] fut en charge, selon moi, il [le père] s'occupait des affaires, mais je n'en suis pas certaine parce que je n'étais pas là quand c'est arrivé. Je veux dire par là que je l'appelais pour lui dire ce qui se

passait et il répondait, « Laisse-moi parler à [le harceleur] au téléphone. » Et alors je sortais de la salle. Puis, [le harceleur] revenait me voir et était fâché que j'aie appelé son père. Je ne sais pas si son père lui a dit de le faire de la bonne façon et il ne l'a pas fait ou si son père lui a juste dit de le faire à sa façon.

I: Donc, tu ne sais pas ce qu'ils se sont dits. Tu t'es plainte et ils en ont discuté entre eux. Alors, à qui as-tu parlé au sujet du harcèlement, juste au père ?

Lorsque la situation a commencé à aller très mal, [le père] était à l'hôpital. Et je suis allée le visiter à l'hôpital, mais je n'ai pas – je ne pouvais simplement pas...

I: Je comprends ce que tu dis.

J'ai cependant parlé au [patron/le père] après avoir été congédiée. J'ai téléphoné [au père] à l'hôpital. Je savais qu'il avait reçu son congé (de l'hôpital). Alors, je lui ai demandé de m'appeler lorsqu'il serait de retour chez lui, et quand il irait un peu mieux, je pourrais le visiter et lui parler. Et il a dit, « Oui, c'est bien. » On s'est parlé pendant une couple de minutes et il a dit « je te rappellerai », c'était le jeudi, je pense, il avait dit qu'il m'appellerait le lundi suivant et on prendrait un café ensemble, ou quelque chose comme ça. Et j'ai dit d'accord. Et il me rappela tout de suite après, probablement vingt-cinq minutes plus tard, et il a dit « je me sens bien. Je veux parler de cela tout de suite. Je suis presque certain que je sais de quoi il s'agit. Alors je lui ai dit c'est correct et je suis allée le voir et je lui ai dit ce qui s'est passé au restaurant depuis son départ. Mais les choses ont mal tourné.

I: Qu'est-ce qui est arrivé?

Il était furieux. Il a dit qu'il pensait que j'étais une salope, une traînée, qu'il était pour le prouver en cour, qu'il était pour m'accuser de quelque chose que je ne suis pas certaine. Mais, qu'il était pour me faire accuser avant que je puisse accuser quelqu'un d'autre. Tu sais, son fils ne pourrait jamais faire ça. Mais cela a duré pendant des années.

Peu de temps après cette conversation avec son patron et le père du harceleur, cette femme a reçu une confirmation de son congédiement.

Résultat moyen ou « mieux que rien » : Ce ne sont pas toutes les femmes qui ont connu des expériences négatives de dénonciation. Une jeune femme blanche a de bonnes choses à dire au sujet du processus de dénonciation. Ces sentiments positifs sont distincts de ceux qu'elle a ressentis à l'issue du processus. Elle était moins satisfaite de la tournure des événements suite à la dénonciation.

La compagnie [nom de la compagnie] où je travaillais fonctionnait sur des équipes de travail. Avec des quarts de travail de 12 heures, il y avait donc quatre équipes qui travaillaient sur la même ligne et sur des quarts différents. Sur l'équipe C et notre équipe, nous avions un chef et un assistant-chef, alors si tu avais une plainte, tu devais la faire à l'un d'eux. Je me sentais plus à l'aise avec l'assistant-chef, parce qu'il était un peu plus intelligent, plus gentil, plus compréhensif. Un peu moins « lèche-bottes » que notre chef d'équipe. Alors je lui ai demandé, à lui en premier, en quoi consistait le processus de plainte parce que je n'en étais pas certaine. Je veux dire que je devais retourner aux études dans une couple de semaines et je ne voulais vraiment pas avoir à revenir plusieurs fois pour traiter de ça. Alors, il m'a dit tout simplement quel était le processus, soit de remplir un formulaire et relater ce qui a été dit....
» J'ai terminé mon travail peu de temps après ça, alors je n'ai jamais su ce qui en est advenu. D'après ce que l'assistant-chef m'a dit, la plainte serait acheminée selon les procédures et une décision serait prise concernant sa punition, après discussion du problème en comité. Oui, ce qu'il m'a dit c'est que, oui, ça irait dans son dossier, mais il avait déjà un gros dossier et il était à l'emploi de la compagnie depuis longtemps. Il écoperait probablement d'un congé sans solde, peut-être juste d'une réprimande. Mais ça c'était le pire scénario, un jour de congé sans paie. ... La plainte a été logée et elle devait être traitée par les personnes en charge, j'ai oublié

comment tout le système fonctionne, mais il y a une équipe de [nom de la compagnie] dont la tâche spécifique est de traiter de ce genre de choses. De la façon que le système fut conçu, il semblait que c'était un bon système, mais en réalité, ça n'a apporté aucune amélioration dans le comportement des gens. En fait, ce ne fut qu'une réprimande. (#15)

La compagnie ayant informé les employés du processus de plainte, ceci eut pour effet de donner un coup de pouce à la dénonciation. Quand on lui demanda si elle avait été renseignée sur le processus de plainte durant sa formation initiale, la jeune femme raconta ce qui suit :

Ils nous ont décrit la marche à suivre en cas de problème ... le bureau logeait les quatre personnes et chacun des étudiants a été contacté durant notre première semaine de travail à cet endroit et ils nous ont dit que, s'il y avait un problème, que si l'un des gars nous intimidait de quelque manière que ce soit, que nous devrions nous sentir très à l'aise pour venir leur en parler à eux ou à tout autre personne et ils s'occuperaient de la situation.

I: Et lorsque tu as contacté cette personne, quelle a été sa réaction? Comment as-tu été traitée?

Il n'était pas surpris que la personne visée dans ma plainte avait fait quelque chose (de répréhensible). Je pense qu'il [la personne contactée] était navré que [le harceleur] avait fait quelque chose (de répréhensible) et j'étais rendue au point où je n'avais pas l'intention de me taire. Mais il m'a aidée et s'est donné du mal pour intervenir en ma faveur. (#15)

Une autre jeune femme de ce groupe de discussion a eu aussi une expérience immédiate et positive lorsqu'elle a dénoncé verbalement le harcèlement qu'elle avait subi.

Et bien, c'était et c'est encore un bar très populaire ici [nom de la ville]. C'est un « bar pour les sportifs » alors les gars sont turbulents et insensés et ils boivent beaucoup trop. Et tu entends toute sorte de commentaires parce qu'ils boivent beaucoup trop. J'ai eu une mauvaise

expérience au cours des années où j'y travaillais. Un gars s'est passé la main sous ma jupe. C'était très effrayant. J'ai dit au commis du bar, « ce gars-là m'a tripoté le cul. Sors-le d'ici, » et il alla le trouver pour lui dire de sortir et de ne plus revenir ici. Et, je te le dis, le commis du bar n'a même pas hésité. Cela n'était pas toléré. Ce fut la seule mauvaise expérience que j'ai eue. Les gars font des farces et disent des plaisanteries, mais jamais au point de me rendre mal à l'aise et si je me sentais mal à l'aise, alors il y avait toujours quelqu'un qui pouvait m'aider. (#15)

Ces deux femmes ont apprécié le fait que leurs plaintes ont été prises au sérieux et qu'il y a eu une solution immédiate à leur problème.

Plaintes externes : Tout comme pour les plaintes internes, les femmes ont connu diverses expériences et différents degrés de satisfaction lorsqu'elles ont porté plainte à la Commission des droits de la personne. C'est au cours des premières étapes du processus de plainte que les femmes faisaient des commentaires très positifs vis-à-vis la Commission des droits de la personne.

Ayant perdu son emploi, cette femme en était au milieu du processus de plainte avec la CODP. Elle avait porté plainte, son employeur lui avait répondu de retirer sa plainte. Elle fut encouragée d'apprendre que la CODP allait continuer de s'occuper de sa plainte et de faire enquête.

Nous avons eu une réponse d'eux [la CODP] qu'une enquête se poursuivait depuis le 24, 26 janvier. Alors tout ça avait été accompli. Et en fait, ils ont demandé, [les harceleurs] ont en fait demandé de laisser tomber (la plainte) selon l'article numéro 4 de la loi ... ils voulaient qu'on laisse tomber (la plainte) pour la raison que ce n'était pas vrai et qu'ils ne voulaient même pas qu'il y ait enquête. Ils ont demandé de laisser tomber (la plainte) complètement... et la Commission a dit, « Non. » Alors, l'enquête s'est poursuivie.

La Vietnamiennne qui avait connu des difficultés en logeant une plainte interne relate ce qui suit au sujet de sa plainte externe;

Je suis maintenant en train de formuler une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. J'ai formulé ma plainte le [date] et j'attends maintenant de recevoir une date de médiation. J'ai reçu de l'aide de la part de [personne ressource] par l'entremise d'un(e) interprète de [nom de l'agence]. Je suis contente d'avoir entrepris ces démarches. (#22)

Les femmes qui sont allées plus loin dans le processus, incluant celles qui sont entrées en médiation, donnèrent des commentaires moins favorables vis-à-vis des poursuites judiciaires :

J'ai dû leur raconter mon histoire au téléphone[enquêteur des droits de la personne], et me suis sentie très mal à l'aise de parler avec une étrangère. Au moins, je parlais à une femme. Après leur avoir parlé au téléphone, ils m'ont envoyé des documents à remplir concernant ma plainte. J'ai rencontré [une personne ressource d'un organisme communautaire] et elle m'aida à remplir les documents avant de les retourner. Je les ai envoyés le [date]. Une couple de semaines plus tard, j'ai reçu un autre jeu de formulaires et j'ai demandé à [la personne ressource] de l'aide pour les remplir. Je leur ai retourné ces documents le [date: un mois après l'envoi des premiers documents]. J'ai dû mentionner dans ces formulaires que j'avais été remerciée de mes fonctions chez [le harceleur] le [date]. On ne m'a pas donné de raison pour me congédier et le harceleur a immédiatement engagé quelqu'un du programme Ontario au travail [programme d'incitation au travail]. Le [date: trois mois après avoir porté plainte], je suis allée en médiation à la Commission ontarienne des droits de la personne et j'ai réglé la situation avec la compagnie et [le harceleur].

Elle raconta que, même si sa plainte a été résolue plus rapidement qu'elle l'avait espéré, elle n'était pas tout à fait satisfaite de l'expérience. Elle trouva cela particulièrement intimidant de se trouver dans la même salle que le harceleur lors de la médiation.

J'avais droit d'être accompagnée d'une personne ressource de [organisme

communautaire]. [Le harceleur] était présent à cette réunion ainsi que mon employeur. Nous sommes parvenus à un accord après une journée de médiation. En plus, j'ai dû consentir à une consigne du silence (« *gag order* »). Je n'ai pas le droit de révéler les résultats de l'accord, le nom de la compagnie qui m'employait, ni le nom du harceleur. Je ne suis pas vraiment satisfaite de l'accord pour les raisons suivantes : la consigne du silence; je ne peux pas révéler le nom du harceleur, ni la compagnie pour qui je travaillais, ni en quoi consistait l'accord. De son côté, [le harceleur] a conservé son emploi avec la compagnie et conseille des jeunes femmes, très vulnérables, concernant leurs problèmes [de santé].

Une francophone, dont le processus de plainte est encore en cours avec la CODP, devint plus négative au fur et à mesure que le processus avançait. Voici ce qu'elle affirmait lorsqu'on lui demanda si elle avait formulé une plainte externe :

Oui, auprès de la Commission des droits de la personne. Le dossier a été réouvert récemment. Initialement, j'avais formulé une plainte, mais j'ai dû abandonner pour raison de santé physique. Cela a été difficile de rétablir le contact puisque je ne l'avais pas menée à terme la première fois. « Vous devez avoir de bonnes raisons pour expliquer votre désistement. » Même si j'avais expliqué plusieurs fois que j'avais de sérieux problèmes de santé, la personne à la Commission insistait encore que je devais avoir « de bonnes raisons ». J'ai obtenu des services en français.

Cette femme a ajouté que son principal problème avec la CODP était les courts délais à respecter. Plusieurs fois, ils ont menacé de fermer le dossier. Elle a aussi soulevé la question d'avoir été poussée vers la médiation. « On m'a fortement encouragée à considérer la médiation, mais je voulais d'abord qu'il y ait enquête. Je ne voulais pas qu'il y ait médiation seulement. On s'occupera de ça après l'enquête. »

D'autres femmes ont porté plainte à la police, particulièrement lorsque des attouchements et/ou agressions faisaient

partie du harcèlement. Tout comme d'autres expériences de plaintes, certaines femmes ont connu des expériences positives tandis que d'autres furent négatives. Les deux exemples ci-dessous indiquent des réactions mixtes reçues par les femmes lorsqu'elles ont porté plainte de harcèlement sexuel à la police.

Dix jours après l'incident, je suis allée (porter plainte) à la police. Ils l'ont seulement signalé au directeur du service et on m'a donné un congé. Une fois que l'avocat entra en action, il y eut une grosse différence. Un temps, j'avais cinq avocats. Ils [la compagnie] espéraient plutôt que je ne les poursuive pas en justice.

Un jeune agent [avait pris ma plainte au sérieux], mais sa décision fut rejetée par un sergent plus âgé, qui pensait que parce qu'il n'y a pas eu preuve « réelle de pénétration ou de sperme » toutes les autres agressions physiques ou incidents de harcèlement (regards insistants) étaient de moindre importance. ... Ils ne voulaient pas se préoccuper [de problème concernant le milieu de travail]. Voici ce que le sergent m'a dit: « Vous, les victimes, devriez endosser la responsabilité pour les incidents qui vous arrivent et arrêter d'essayer de blâmer tout le monde. J'ai quatre enfants et une grosse maison avec hypothèque et une femme qui travaille à [nom de la compagnie], mais elle aurait quitté (son emploi) dès qu'elle se serait fait embrasser de force. » (Femme blanche, #18)

Ces quelques exemples aident à illustrer la conscientisation des femmes vis-à-vis de la loi sur le harcèlement sexuel ainsi que des procédures juridiques et comment leurs expériences de dénonciation affectent leurs attitudes face à celles-ci. Les femmes semblent considérer la Commission comme légitime et ont quelque peu confiance dans le processus surtout au début, mais au fur et à mesure que les démarches se poursuivent, cette confiance commence à s'effriter.

Dans notre étude, certaines femmes ont trouvé que les organisations policières étaient insensibles au harcèlement au travail, même lorsque le comportement avait une tendance criminelle. Bien que les agents se soient montrés sympathiques, individuellement, à

l'endroit des plaignantes, la force policière semble considérer le milieu de travail au delà de sa juridiction légale et se montrait réticente à répondre à des incidents pouvant aboutir à une enquête criminelle ou à une inculpation.

Politiques et procédures dans le cadre du processus de dénonciation

Plusieurs femmes ont discuté de la façon dont les politiques et les procédures ont entravé ou aidé leurs expériences de dénonciation.

Plusieurs femmes ont dû faire face à un problème concernant les politiques et procédures, soit qu'elles n'existaient pas ou qu'elles n'étaient pas claires.

La compagnie ne disposait pas de processus de plainte. (Femme blanche, #18)

Étant donné que le milieu de travail fonctionnait selon une hiérarchie très stricte, c'était très difficile de porter plainte d'un abus de pouvoir contre les superviseurs immédiats. « Il est impossible d'avoir recours à de l'aide à l'intérieur de la hiérarchie. » En fait, ça ne se fait pas de passer par-dessus la tête de ton superviseur, de faire appel à ses supérieurs dans la chaîne d'autorité. Néanmoins, quand je me suis plainte à un niveau plus élevé, j'ai reçu un avertissement verbal de mon superviseur immédiat. Lorsqu'il a été confronté, le harceleur a nié qu'il était sérieux et affirmait que ses commentaires n'étaient que des blagues. Je continue à avoir des ennuis. Les problèmes s'amplifient avec les autres superviseurs, dans d'autres services. Une autre superviseuse affirmait que : « C'est impossible que ça arrive avec ces gars-là. » (Femme francophone, #19)

Après six semaines, le superviseur fit un nouveau rapport [relatif à mon rendement au travail]. C'était presque la même chose, mauvaise conduite, juste une légère amélioration dans la ponctualité. C'était une atteinte à ma réputation. D'après le rapport, je criais aux clients. J'ai demandé à voir mon dossier personnel et ils ont

refusé. Le directeur m'a demandé ce que je voulais. J'ai demandé de recourir à la médiation, mais il n'y avait pas de politique relative à cette procédure. Ils ont décidé d'utiliser un membre du conseil d'administration comme médiateur. J'ai dit que je n'accepterais pas ça. Je voulais quelqu'un de neutre. Ils ont trouvé quelqu'un et ont interviewé le superviseur et ensuite ils [nous] ont interviewés les deux ensemble. (Femme latino-américaine, #5)

Dans la première situation, il était mon superviseur. Il n'y avait que deux employés à [nom de la ville]. Et j'ai essayé d'obtenir de l'information sur la façon d'entrer en contact avec la personne en charge à [un autre nom de ville]. Mais je n'ai pu obtenir ce renseignement, alors je me suis référée à quelqu'un d'autre, et comme je disais, dans cette organisation minable... Et rien n'a été dit ou fait à ce sujet, alors j'ai quitté. Il n'y avait absolument aucun recours possible. Ce n'était même pas utile de parler à cette organisation minable parce que les gens étaient encore plus distants suite à la dénonciation, même si c'était censé être confidentiel. Les gens semblaient maintenir encore plus leur distance, même si c'était supposé être gardé confidentiel entre moi et la personne à qui j'ai parlé. Et ils ne lui ont jamais parlé. Alors j'ai quitté. (Lesbienne, #14)

Une femme explique qu'en raison de la structure complexe de son milieu de travail, ses collègues et elle étaient potentiellement couvertes par trois politiques différentes, deux provenant de différentes compagnies et une autre de son syndicat;

H.3: J'ai trois exemplaires de la politique de harcèlement. Celle-ci [de la compagnie A]. Celle-ci [de la compagnie B]. Celle-ci est du syndicat.

I: Alors, tu es couverte au travail sous trois politiques?

H.3: Exactement, et ça ne nous mène nulle part. En fait, les règles sont les mêmes, mais notre employeur s'en moque. C'est un fait, vous n'avez qu'à le demander aux filles. Sa réponse habituelle à tout est : « Je m'en fiche. Je suis le patron. Je

fais ce que je veux. » ... Il y a du monde partout. Vous avez les gens de la [division A] derrière, les gens du [comptoir de la division B] et vous nous dites que c'est la politique de la [division B]. Et bien, montrez la politique aux filles. Nous n'avons jamais été autorisées à voir la politique. Nous n'avons jamais vu notre propre politique de la compagnie. [Compagnie B] a acheté la franchise de [noms des compagnies]. Et bien, elles doivent toutes suivre une politique parce qu'elles paient des droits pour utiliser leur franchise et elles sont toutes accompagnées des politiques de la compagnie. Et bien, si [une collègue] a travaillé à la [Division B] pendant dix ans, pourquoi n'est-elle pas autorisée à voir en quoi consiste la politique de la compagnie? (Femme blanche, avec handicap, #9)

Une femme n'a pu entrer en contact avec la personne des ressources humaines pour effectuer une plainte :

Il demeure dans [une autre ville que le lieu de travail de l'employée]. Il vient une fois par mois sur les lieux, mais je ne le vois pas chaque fois. Il va au bureau de l'administration et moi je suis à la cuisine.

I: Pendant que tu travaillais à cet endroit, et durant ce temps, est-ce qu'on t'as indiqué comment entrer en contact avec lui?

Non, jamais. (Femme blanche, #16)

Sa dénonciation fut compliquée davantage par les procédures de plainte inadéquates.

[Le harceleur] et [la personne des R.H.] sont des amis, mais je ne le savais pas au début. Toute confidentialité a été violée. [La personne des R.H.] et [un autre membre du personnel] des ressources humaines m'ont interviewée dans un restaurant public. Ils n'ont pas permis à mon mari de rester. Ils l'ont amené en dehors du restaurant. J'ai appris plus tard qu'ils ne pouvaient pas faire ça. Ils ne m'ont pas informée de mes droits. ... [Il n'y avait] pas de témoin oculaire qui aurait pu dire ce qu'il a fait ou dit. Il n'y avait pas de témoin oculaire. C'est pourquoi la politique de discrimination et de harcèlement en milieu

de travail n'a pas été violée, d'après les gens. Ils ont conclu qu'il ne s'était rien passé et que je devrais retourner au travail.

Pour les femmes dont le milieu de travail est syndiqué, quelquefois les politiques et les procédures du syndicat et de la compagnie présentent des obstacles à la dénonciation effective.

Cela n'aidait pas d'en discuter avec eux [le syndicat] parce qu'ils ne comprenaient pas ou ne voulaient pas comprendre la dynamique du harcèlement et jusqu'à quel point cet environnement de travail était empoisonné. Le syndicat a essayé de rester neutre (ils m'ont informée qu'ils devaient représenter tous les membres actifs du syndicat y inclus les harceleurs), alors je me suis sentie très abandonnée. ... J'ai déposé une plainte de harcèlement sexuel auprès de la compagnie. La compagnie n'a pas suivi sa politique conjointe avec le syndicat et ne l'a pas appliquée. Ils n'ont même pas fait d'enquête jusqu'à ce que la Commission des accidents du travail fasse une enquête. Lorsqu'ils ont fait une enquête, ils l'ont fait sans le syndicat, dans une partie de l'usine où je n'avais pas travaillé et l'ont fait faire par le chef du personnel au lieu de faire venir une tierce personne pour mener l'enquête convenablement. La compagnie m'a offert une indemnité pour départ volontaire, soit de partir et de ne rien dire de ce qui m'est arrivé pendant que j'étais à leur emploi. Lorsque j'ai engagé une action civile contre eux, ils ont représenté et payé les frais légaux des hommes que j'avais dénoncés. [Note: Plus tard, elle obtint gain de cause dans cette action civile.] (Femme blanche, #17)

Dans le groupe de discussion des femmes autochtones, les femmes discutent de la façon dont les aînés ne sont pas touchés par les politiques existantes dans une agence autochtone particulière (il n'en est pas de même avec toutes les organisations autochtones). Ceci complique davantage la situation concernant le pouvoir des aînés dans la communauté et la capacité des femmes de dénoncer;

A.2: Je pense que c'est vraiment

embrouillé, autant dans la politique que dans les procédures. Il y a quelque chose à ce sujet dans les normes de l'agence pendant que la personne fait partie de l'agence, mais ils disent que ça revient à l'agence de définir ce qui est approprié après ça.

A.1: Peut-être que les aînés devraient signer les mêmes politiques et procédures.

A.2: Ça devrait être dans les politiques et procédures de (nom de l'agence). J'ai même un problème avec les gens qui entretiennent des amitiés. D'accord, quelques-uns connaissent déjà certains membres du personnel lorsqu'ils viennent ici, alors l'amitié est déjà établie, mais si de nouvelles personnes arrivent ici puis s'en vont et alors l'un des membres du personnel devient ami avec eux (en disant), o.k., allons jouer au billard ou allons faire ceci. Je trouve ça aussi totalement inapproprié. Si vous voulez être ami avec cette personne et vous voulez avoir des contacts avec elle, alors allez travailler ailleurs. Je trouve que ce n'est pas professionnel du tout.

I: Et c'est une norme, n'est-ce pas un critère accepté? En ce qui concerne cet aîné ... Je pense seulement que c'est évident que tu ne dois pas demander à quelqu'un de sortir avec toi quand la personne vient te demander de l'aide.

A.1: Ouais! Moi aussi. Alors, je ne suis pas [déraisonnable] ... (inaudible) Il n'y a rien dans la politique et les procédures.

A.2: Non

I: Suite à ce que vous avez dit toutes les deux, vous voulez des politiques.

A.1: Nous devrions parler au [superviseur] afin de leur faire signer le même type de document que nous devons signer lorsque nous commençons à travailler ici.

I: Vous avez toutes signé quelque chose comme ça?

A.2: Le manuel de politique et de procédures. Vous devez le lire lorsque vous commencez (à travailler) ici, mais il y a des choses là-dedans que j'aimerais changer

aussi, comme tout ce qui concerne l'amitié avec les résidents lorsqu'ils s'en vont d'ici. Non. Ou même sortir avec un(e) résident(e) une fois qu'il(elle) s'en va d'ici. Non.

I: Je pense que ça se reflète dans la façon que tu fais ton travail.

A.1: Si vous travaillez ici et que vous êtes en position de savoir tout au sujet de cette personne-là...

I: Vous avez une dynamique de pouvoir établie avec cette personne qui ne peut simplement pas changer. C'est tel...

A.1: C'est un sujet délicat.

I: Parce que nous sommes une petite communauté.

Pour certaines femmes, les politiques et les procédures ont eu un effet. Dans le cas suivant, la femme qui rapporta le harcèlement a dit à l'intervieweuse ce qui suit au sujet des procédures dans son milieu de travail;

I: Quand vous avez commencé à cet endroit, vous ont-ils donné de l'information au sujet de leur politique sur le harcèlement?

J.1: Absolument. Plus de 50% des étudiants qu'ils ont engagés l'été dernier étaient des femmes, et être une jeune personne dans le milieu de travail est difficile, particulièrement pour les femmes. Nous avons eu deux jours de formation avant de commencer (à travailler).

I: Qu'est-ce qui était inclus dans cette formation?

J.1: Beaucoup de formation sur la sécurité. Nous travaillons avec beaucoup de machines. Ah, de l'information au sujet du travail en équipe. Il y avait toutes sortes d'acronymes concernant la façon appropriée de travailler mais, en fait, tu étais supposée être capable de travailler dans un endroit où tu ne serais pas harcelée. Nous avons passé beaucoup de temps à parler à ce sujet et toute la documentation était facilement disponible et ça faisait partie de notre test de compétence.

I: J'allais te demander jusqu'à quel point tu

étais ... au courant pour faire la demande du processus de plainte. Est-ce que c'était à la suite de vos sessions de formation de 12 heures?

J.1: Partiellement. Partiellement parce qu'ils nous ont dit quel était le processus à suivre, s'il y avait un problème. (#15)

Ce fut aussi utile à cette femme de savoir que les procédures de dénonciation spécifiaient clairement les options qu'avaient les employés pour porter plainte :

J.1: Je sais, chez [nom de la compagnie], où je travaillais, il n'était pas question que ton superviseur immédiat porte plainte en ta faveur, si tu lui avais déposé une plainte, ou tu pouvais la déposer toi-même. N'importe qui pouvait déposer la plainte, mais cette plainte n'était pas prise en considération par personne de ton service, sauf par les ressources humaines qui traitent chaque cas individuellement. Alors, ce n'est pas comme si tu pouvais discipliner tes collègues. Cela relève de la responsabilité des ressources humaines. Mais je pense que l'employeur désire un milieu de travail productif. Ils veulent engager les personnes les plus qualifiées pour le travail, et afin que ces gens puissent fonctionner le mieux possible, ils veulent qu'ils sentent qu'on respecte leurs idées et leur compétence. Donc, ils veulent établir non seulement un code de conduite, mais ils doivent aussi l'appliquer. Je pense que c'est là que bien des programmes font défaut dans ce domaine. Au lieu de dire, « Vous devez vous conduire de cette manière. » Au lieu de dire, « Rien d'autre n'est acceptable, sauf que vous vous conduisiez comme des adultes éduqués et responsables. » (#15)

Des procédures claires et une culture organisationnelle qui prend le harcèlement au sérieux ont créé un environnement qui incita cette femme à penser qu'elle pouvait dénoncer le harcèlement et que son cas serait étudié.

La valse juridique (legal runaround)

Les femmes qui ont utilisé des procédures de plaintes internes et externes discutent

de comment elles ont souvent senti qu'on les poussait d'une instance à l'autre. Une femme a déposé une plainte auprès de cinq organismes différents :

J'ai déposé une plainte de harcèlement sexuel auprès du syndicat. Les représentants et les membres du syndicat faisaient partie de ma plainte, alors ils croyaient qu'ils devaient demeurer neutres parce qu'ils devaient représenter tous les membres actifs du syndicat. En fait, ils représentaient beaucoup plus un obstacle pour moi. Je me sentais très isolée.

J'ai fait une demande d'indemnisation pour les jours de travail manqués [auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail] puisque mon absentéisme et ma maladie étaient causés par mon travail. Ils ont rejeté ma demande parce qu'il ne s'agissait pas d'une blessure physique et ils ne couvraient pas les blessures affectives. Ils m'ont recommandé de me trouver un avocat.

J'ai logé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne quelques mois après avoir déposé ma plainte formelle au travail. Ils n'ont pas examiné ma plainte me disant que, sous l'article 34, le moment était mal choisi et que ça leur coûterait trop cher d'examiner une plainte de cette envergure. On m'a dit qu'ils n'ont jamais abandonné ma plainte en raison de la publicité, mais ils n'ont rien fait non plus, sauf qu'ils ont laissé mes avocats transiger avec les avocats de la compagnie à deux reprises dans leur bureau.

J'ai déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail parce que je croyais que le syndicat et la compagnie auraient dû m'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Ma plainte a été abandonnée tant que le syndicat travaillait en ma faveur à l'arbitrage. (Femme blanche, #17)

Dans le cas de cette femme, ce ne fut que lorsqu'elle engagea un avocat qu'elle eut l'impression que quelqu'un s'intéressait à sa cause;

J'ai engagé un avocat qui entra en contact avec la compagnie pour discuter de ma plainte puis il intenta une action de 30 millions de dollars contre la compagnie et contre 24 hommes. Lorsque j'ai retenu les services de mon avocat, il me semblait que c'était la première fois que quelqu'un travaillait en ma faveur depuis que j'avais entrepris ce processus. (Femme blanche, #17)

D, la femme qui a discuté au début de la section sur la dénonciation, relata une expérience similaire de « valse juridique ». Pendant qu'elle était au milieu de plusieurs niveaux d'arbitrage avec le syndicat et son employeur pour résoudre la plainte de harcèlement, elle a fait appel à d'autres instances légales :

J'ai téléphoné à la Commission des droits de la personne vers le [date]. Ils m'ont dit qu'ils ne pouvaient rien faire pour m'aider jusqu'à ce que j'épuise tous les processus de plainte interne avec l'employeur. Ils n'ont pas accepté ma plainte à ce moment-là. Ils m'ont dit que je pouvais revenir plus tard.

J'ai déposé une plainte d'agression sexuelle. Le détective m'a téléphoné deux mois plus tard. Ils sont très occupés dans les régions rurales. Notre région a le taux le plus élevé d'agressions sexuelles de la province parce que nous sommes tellement isolés. Les gens savent qu'ils peuvent facilement s'en tirer. Le détective ne me donnait pas beaucoup d'espoir au sujet de ma plainte parce que je n'avais aucun témoin. Il a parlé à [le harceleur] et a dit que des choses très intéressantes s'étaient produites. Il m'a dit que [le harceleur] ne coopérait pas, ne répondait pas aux questions et qu'il avait un avocat. Le détective a dit, « Les gens non coupables n'engagent pas d'avocats. » Maintenant, le détective désire parler à l'avocat de la couronne pour se renseigner sur la meilleure façon de traiter mon cas... J'attends qu'il me rappelle. Habituellement, j'ai de ses nouvelles une fois par mois. Ça fait deux mois déjà, alors je pense qu'il va communiquer avec moi très bientôt.

J'ai parlé à un avocat des relations syndicales. Il a dit qu'il ne pouvait intervenir jusqu'à ce que j'aie épuisé tous les autres recours.

Une femme a tenté de déposer une plainte de harcèlement au travail en raison de sa taille et a vécu l'expérience suivante :

Au début, quand nous avons commencé le processus, mon syndicat me disait souvent que nous ne pouvions rien faire, qu'il n'y a pas de convention collective. Mon syndicat m'a dit d'en parler à un avocat ou de faire appel à la Commission des droits de la personne. Je les ai contactés tous les deux. J'ai d'abord téléphoné à la Commission des droits de la personne. Ils m'ont dit, « Dites-moi, avez-vous un syndicat? » J'ai dit, « Oui, mais nous n'avons pas de convention collective. » « Et bien, alors, il s'agit d'une action civile. » Mais mon syndicat continuait à dire qu'il ne pouvait s'en occuper parce qu'il n'y avait pas de convention collective. Et mon avocat a téléphoné à mon représentant du syndicat et lui a dit d'écouter, et il lui a lu de son gros livre épais de loi, puis a dit: « Si vous aviez quitté cet emploi, je pourrais défendre votre cause, mais puisque vous êtes toujours employée, je ne peux rien faire pour vous. » Il a dit, « Votre syndicat est lié à cette cause. C'est leur responsabilité de vous aider. » Alors mon avocat a appelé mon représentant syndical et lui a dit, plus ou moins, « Déniez-vous et occupez-vous de ce problème. » Alors nous avons rencontré le bureau-chef et le rapport que nous avons reçu est cette lettre que je vous ai lue et ça s'est terminé de cette façon. Maintenant, je suis allée voir mon représentant syndical. C'était en plein durant la période de changement des représentants du syndicat. L'un d'eux n'avait pas conservé les notes qu'il aurait dû garder et celui qui a pris la relève a eu d'énormes problèmes à essayer de comprendre tout ça. Alors j'ai dit à S (représentant national du syndicat), « Qu'est-ce que nous allons faire? » Et il répondit, « Qu'est-ce que vous voulez que je fasse? » ... Nous avons été en réunion avec le bureau-chef parce que je n'avais pas de procédure de règlement de conflits pour me

guider comme [toute autre participante du groupe de discussion]. C'est comme... il s'agit pour elle de seulement s'en tenir à la procédure. (#9)

Une femme blanche qui travaillait dans un milieu de travail syndiqué a résumé ses expériences de dénonciation de la façon suivante :

Tout le monde semblait se refiler la responsabilité. La Commission des droits de la personne t'envoyait des formulaires et tu devais te souvenir des noms et des dates. Je ne comprenais pas. Ce serait mieux pour la compagnie de traiter cette affaire rapidement et de façon permanente.

Se refiler la responsabilité, épuiser tous les autres recours, faire face à la valse juridique – les femmes qui essaient de résoudre leurs plaintes d'agression sexuelle trouvent que le parcours pour en arriver à une solution est loin d'être facile. Plusieurs femmes relatent qu'au début elles font confiance aux mécanismes de dénonciation qui leur sont disponibles. Mais, plus le temps passe sans recevoir de nouvelles de leur plainte ou, pour certaines femmes croyant que rien n'a été fait, elles commencent à perdre confiance dans le processus de dénonciation.

Tel que le mentionne une femme blanche dont la plainte a été finalement réglée par la Commission des droits de la personne :

Au début, quand j'ai déposé ma plainte, je croyais qu'il y avait des politiques et des procédures qui régissaient le milieu de travail. Alors, quand j'ai soumis ma première plainte, sous format de lettre que j'ai remise à mon superviseur, j'avais tellement confiance que l'employeur était pour s'en occuper. J'ai aussi porté plainte auprès du syndicat. Ça faisait partie du processus initial. Ils ont joué un rôle très actif et très important dans ce processus initial. Suite à cette plainte initiale, ils (employeur et syndicat) ont entrepris une enquête. Cette enquête révéla que ce gars était coupable de harcèlement et de conduite répréhensible. Après ça, plus rien n'est survenu, parce que les mêmes personnes qui régissent le milieu de travail sont les mêmes personnes à la direction [qui harcèlent] et ils vous laissent savoir

ce qui va arriver à la suite de cette plainte. Rien ne lui est arrivé. Il a conservé son poste. En fait, il a reçu une promotion. J'en étais estomaquée. Il avait été trouvé coupable de harcèlement et de conduite répréhensible et il a obtenu une promotion. Il a continué le harcèlement, bien sûr, puisque personne ne faisait rien en ce sens. (#23)

Les femmes rapportent aussi que « la valse juridique » n'affecte pas seulement la dénonciation. Très souvent, la perte du revenu d'emploi est l'un des effets désastreux du harcèlement au travail. Comme l'illustrent les histoires de ces femmes, le harcèlement peut continuer, même après que la relation d'emploi soit terminée, les harceleurs refusant de coopérer avec les agences qui pourvoient une aide financière. Le groupe de discussion des femmes avec handicaps physiques a discuté de cette situation :

I: À l'heure actuelle, tout ce qui vous concerne est en suspens. Vous êtes en congé de maladie sans solde. Vous comptez sur votre employeur pour envoyer votre dossier, ce qui n'a pas encore été fait, et le 2 avril, ils (CSPAAT) envoient...

H.1 : Ils (CSPAAT) disent qu'ils ont envoyé le formulaire (à mon employeur) à l'effet que CSPAAT me disqualifierait. Mon patron nie avoir reçu ce formulaire.

H.2: Il l'a nié.

H.1: Mon patron dit que c'est le formulaire requis afin de me payer.

I: D'accord, CSPAAT a envoyé le formulaire à votre employeur mentionnant que vous n'étiez pas admissible à leurs prestations, alors l'employeur a besoin de payer pour vous, et ils ont envoyé ceci le [date] à votre employeur et votre employeur soutient qu'à ce moment il n'a pas reçu cet avis et retient le paiement des prestations.

H.1: Oui.

Les agences qui offrent des prestations contribuent aux difficultés qu'envisagent les femmes harcelées soit par un manque général de compréhension de la dynamique du harcèlement en milieu de travail ou l'absence de mécanismes pour s'occuper de ces cas.

Une femme blanche qui a vécu une expérience d'agression sexuelle explique comment elle a dû faire face à la « ronde de sollicitation de prestations » (*benefits runaround*);

I: Donc, tu recueilles encore de l'information. Fais-tu appel à d'autres recours, comme le Conseil des relations du travail, la Commission des accidents du travail ?

J'ai essayé d'obtenir des prestations d'assurance-emploi mais je n'ai pu en retirer car on avait écrit dans mon dossier que j'avais quitté mon emploi. Le[harceleur/patron] n'admet pas qu'il m'a congédiée. Il dit à tout le monde que j'ai quitté mon emploi. Ainsi, je ne pouvais pas obtenir un congé de maternité. Je ne pouvais pas retirer des prestations d'assurance-emploi. J'ai eu même de la difficulté à obtenir de l'aide sociale, comme être admissible au plein montant des prestations.

Une autre femme blanche qui a vécu une expérience d'agression sexuelle raconte une histoire semblable.

I: Avez-vous fait une demande de prestations auprès de la Commission des accidents de travail ?

J'ai fait une demande. La téléphoniste m'a dit que ce serait très difficile sinon impossible pour moi d'obtenir quoique ce soit. C'est très difficile de prouver que ce genre de choses peuvent arriver et que ma condition actuelle en est le résultat. Elle m'a averti que je ne retirerais probablement rien. Je n'ai jamais reçu de leurs nouvelles.

Cette situation se répète chez une troisième femme blanche qui a vécu une expérience d'agression sexuelle.

Lorsque mon médecin m'a dit au début que je devais prendre un congé de maladie, j'ai contacté la Commission des accidents du travail, mais ils m'ont dit que mon problème n'était pas couvert par leur organisme. Ils m'ont référée auprès de la CODP.

Les expériences vécues par ces femmes démontrent clairement jusqu'à quel point l'indépendance économique des femmes est fragilisée par le harcèlement au travail.

Un bon avocat est difficile à trouver: des expériences de femmes avec les avocats

Comme le démontre cette expérience, dénicher un bon avocat avec honoraires abordables représente un obstacle à la dénonciation pour les femmes.

Après avoir été convoquée à assister à une réunion avec [mon] patron, une collègue (me) dit qu'elle pensait que j'étais pour être congédiée et que j'avais le droit d'appeler pour connaître la raison de la réunion et de dire que je ne voulais pas aller à sa résidence, mais que je voulais une réunion publique en présence de mon avocat. Je lui ai téléphoné pour lui demander quelle était la raison de la réunion. [Mon] patron a dit que je devais me rendre chez elle et qu'ils avaient une liste de plaintes des résidents. Elle a dit que les résidents s'étaient plaints de moi, que j'avais agi de façon inappropriée avec eux. [Je] prenais à ce moment-là une formation en interprétation culturelle et j'avais demandé un conseil à une femme qui se trouvait là. Cette femme m'a aussi dit de ne pas me rendre chez mon patron et m'a dit de parler à un avocat. L'avocate demandait \$600 avant même de pouvoir faire quelque chose, alors je me suis rendue à la réunion seule. ... Puis j'ai été convoquée à une troisième réunion. Ils ont dit qu'ils avaient fait une évaluation de mon rendement de toute l'année. Il y avait des choses horribles dans le rapport à l'effet que je ne devrais pas travailler en qualité de [emploi spécifique]. J'ai refusé de signer le document. Ils m'ont dit que je devais le signer. J'ai dit que j'avais un avocat. Malheureusement, je n'ai jamais vu mon avocat. Je rencontrais seulement son assistant, un étudiant en droit. (Femme latino-américaine, #5)

C'était difficile de trouver un avocat qui comprenait ce problème, surtout, qui ne demandait pas trop cher. J'ai parlé avec quelques avocats avant de faire mon choix. Je ne me sentais pas à l'aise avec quelques-uns d'entre eux, et avec les autres il y avait toujours un conflit avec

le harceleur. J'ai finalement trouvé un avocat en droit civil par l'entremise de l'avocat qui s'occupait de mes problèmes au travail. J'avais un peu d'argent pour les honoraires versés à titre d'acompte, mais c'était tout. Éventuellement, j'ai dû laisser tomber. Je n'avais plus les moyens de payer ces dépenses. J'ai fini par perdre l'argent versé à titre d'acompte et je ne me sentais pas prête affectivement à affronter un procès civil ainsi qu'une audience en cour criminelle. (Femme blanche, #6)

Les problèmes que j'ai eus au cours de cette expérience m'ont ruinée financièrement et affectivement. Les honoraires d'avocat étaient très cher. C'était très difficile de trouver un avocat qui ne demandait pas trop cher et qui comprenait le harcèlement sexuel. J'ai retenu les services d'un avocat qui ne me demandait pas trop cher et qui a attendu jusqu'à ce que la cause soit réglée pour se faire payer, mais il n'a pas compris le problème, alors il n'était pas touché par ce que je vivais à ce moment-là. J'ai contacté quelques avocats, mais je devais les payer au fur et à mesure que j'obtenais leurs services et j'en n'avais pas les moyens. Je ne pouvais pas m'offrir les services d'un avocat, mais celui que j'ai engagé a attendu jusqu'au moment du règlement de la cause pour se faire payer. L'avocat que j'ai engagé n'était pas sensible à la question du harcèlement. Il ne m'a pas accompagné à toutes les réunions, mais je ne pouvais pas rien dire, parce que je n'avais pas l'argent pour le payer jusqu'à ce que tout soit réglé. (Femme blanche, #7)

Je ne pouvais rien me payer. J'ai jeté un coup d'œil partout à [ville natale] pour en trouver un. Ceux que j'ai rencontrés me disaient qu'ils étaient avec cette personne et ne voulaient pas m'aider, et tout ça. Si j'avais eu de l'argent, ils m'auraient aidée. Alors, j'en ai finalement trouvé un qui vivait ça... Finalement, mon avocat et moi sommes allés en cour avec lui. J'avais un témoin. Il était supposé aller en prison, mais je suis partie. Mon ami(e) m'a amenée à l'extérieur et tout ce que j'ai entendu dire c'est qu'on lui a donné (comme sentence) d'assister à des sessions sur le contrôle

de la colère. C'était injuste comment les choses ont tourné. Parce que ce n'était pas la première fois qu'il agissait ainsi. C'est difficile pour moi d'en parler parce que ça me fait...

I: À combien d'avocats avez-vous parlé avant de trouver celui qui vous a aidée?

Je dirais environ six ou sept. J'ai su par l'entremise d'un(e) ami(e), que la secrétaire était au courant de tout, la secrétaire de l'avocat, et que cet avocat ne pouvait pas m'aider. C'était comme, ils m'ont référée à quelqu'un qui...

I: avait de l'expérience?

Oui.

I: D'après vous, qu'est-ce que votre avocat a fait de bien? Avez-vous obtenu le soutien que vous vous attendiez à recevoir? Habituellement, est-ce qu'il vous a tenu au courant et demandé votre opinion de temps à autre?

J'ai trouvé que je devais le relancer pour faire avancer les choses. C'était plutôt moi qui effectuais les recherches et tout ... (Lesbienne.2, #14)

Je devais absolument obtenir mon propre avocat pour contrer l'intimidation, le harcèlement, les menaces, les brimades, la discrimination, les préjugés ainsi que les tactiques pour blâmer la victime de la part de la CODP. (Femme blanche, #18)

Cette femme a contacté plusieurs avocats avant d'en trouver un dont elle voulait retenir les services. Elle trouva les noms des avocats par l'entremise du *Ontario Women's Directorate*. Mais vers la fin, après avoir payé l'avocat avec sa carte de crédit pendant plusieurs mois :

C'est moi qui ai pris la relève de mon avocat parce que je n'avais plus les moyens de le payer. J'ai essayé de me trouver un autre avocat en en contactant une couple d'autres, mais ils étaient trop occupés.

Dans l'ensemble, ses expériences avec son avocat ont été mitigées :

Il a interviewé des gens et rédigé une première bonne plainte avec dépositions de

témoins à l'appui. Il était très jeune mais n'avait pas la justice à cœur. Quelquefois, il semblait plus intéressé à passer un savon à l'avocat du [harceleur] qu'à me défendre. (Femme blanche, #18)

D'après ces femmes, les obstacles à la dénonciation ont été compliqués par leur incapacité (1) à se trouver un avocat, (2) à trouver un avocat qui comprenait le harcèlement en milieu de travail, (3) à trouver un avocat qui les consulterait et (4) à payer cet avocat.

Quelques femmes ont eu des expériences positives dans la recherche d'un bon avocat, même si cela a pris du temps :

J'ai retenu les services d'un avocat qui a contacté la compagnie pour les informer de ma plainte et par la suite a aussi intenté une action [spécifique] contre la compagnie et un nombre d'hommes [identification retirée] ... J'ai engagé un avocat pour ma plainte après des mois de perte de temps. J'avais déjà fait appel à la compagnie, au syndicat, à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, au *London Employee Assistance Consortium* et à la Commission des droits de la personne de l'Ontario ... C'était très difficile de parler à un avocat, avant même de retenir leurs services, en raison du problème de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle et aussi parce que ça concernait une compagnie importante, un gros syndicat et [nombre spécifique] hommes. La plupart des avocats voulaient savoir les noms de chacun en cas de conflit d'intérêt avant même que je leur parle du problème. C'était difficile pour moi de faire ça parce que je craignais des représailles de la part de ces hommes. De plus, lorsque cela implique une compagnie de cette envergure et le syndicat, ça représente un gros défi pour tout avocat, c'est comme David et Goliath, parce qu'ils (la compagnie) ont d'innombrables ressources financières pour m'affronter. ... J'ai parlé à environ 5 avocates avant de retenir les services de l'une d'elles. J'ai changé d'avocate après environ 15 mois parce qu'elle était très chère et je savais que pour pouvoir continuer je devais me trouver quelqu'un de plus raisonnable. ... Au

début, j'avais beaucoup plus les moyens de payer un avocat, mais lorsque j'ai engagé ma deuxième avocat, nous avons fait des arrangements pour le paiement, afin que je puisse continuer le processus. Elle comprenait le problème du harcèlement sexuel et ne me demandait rien lorsque je n'avais plus les moyens de la payer. Lorsque j'ai d'abord retenu les services d'un avocat, ce fut la première fois dans le processus de plainte que j'ai senti que quelqu'un me supportait. (Femme blanche, #17)

Une autre femme blanche relata une expérience positive avec son avocat;

I: Est-ce que ç'a été facile pour toi de trouver un avocat?

Ouais, parce qu'il m'a été référé. [Personne ressource] m'avait parlé au sujet de la clinique qui aurait lieu au Centre contre l'agression sexuelle avec [nom de l'avocate]. Et elle m'a pris un rendez-vous pour aller voir [l'avocate] et je suis allée rencontrer (l'avocate) et [l'avocate] examina toutes mes notes et [l'avocate] a plus ou moins accepté de m'aider. Et c'est tout.

I: Aviez-vous les moyens d'engager un avocat?

Non.

I: Quels arrangements a-t-elle pris pour se faire payer?

Elle percevait ce qui lui est dû de [l'employeur]...

I: Donc, vous ne la payez pas à l'avance.

Non. Même au début, elle avait l'intention de les menacer afin d'obtenir réparation d'un préjudice moral, pour perte de salaire qui aurait eu des répercussions avec le gouvernement – elle aurait perçu son argent de la perte de salaire et j'aurais perçu une compensation pour dommages. Elle a donc poursuivi (la compagnie) pour dommages et intérêts avec réparation de préjudice moral et va les poursuivre pour paiement de ses honoraires. Elle ne veut pas que je la paie moi-même. Elle veut se faire payer par eux (la compagnie). Alors elle va les faire payer. (Femme blanche, #12)

Le rôle des collègues de travail: soutien en voie de disparition

Le soutien des collègues est important de deux façons. Les femmes peuvent recevoir un soutien affectif pour les aider à surmonter leurs expériences. Les femmes ont aussi besoin de témoins pour les appuyer dans leur démarche lorsqu'elles soumettent une plainte formelle. En l'absence de témoins, les femmes font face à des obstacles les empêchant d'obtenir du succès avec leurs plaintes de harcèlement en milieu de travail. Dans cette section, nous démontrons comment les femmes perçoivent le soutien de leurs collègues. Les femmes parlent du rôle de leurs collègues, à savoir si elles discutent ou non de leurs expériences avec leurs collègues et si leurs collègues leur offrent du soutien, incluant leur consentement à être témoins formels lors de procédures de plainte.

Lorsque les femmes discutaient de leur harcèlement avec leurs collègues, il en résultait trois scénarios possibles : 1) Les collègues étaient d'un grand soutien et appuyaient les expériences des femmes; 2) les collègues n'offraient aucun soutien; et 3) les collègues prodiguèrent au début du soutien, mais une fois que la plainte formelle fut déposée et que des témoins furent requis, les collègues n'offraient plus de soutien et/ou changeaient leurs versions au sujet du harcèlement.

Une femme a trouvé une collègue d'un grand soutien, après que cette femme fut elle-même harcelée :

Je n'en ai pas discuté avec mes collègues, sauf lorsque la femme avec qui je travaillais a été congédiée. Elle m'a téléphoné et m'a dit qu'elle avait confronté son patron concernant les commentaires sexuels, les avances et les blagues et lui a fait savoir que cette façon d'agir était inacceptable. C'est alors qu'elle a été congédiée. Je lui ai dit que j'avais connu les mêmes expériences et que j'avais porté plainte à mon patron et qu'il est devenu sarcastique par après à mon égard. Pour le moment, je n'ai pas parlé de ce comportement avec les membres de ma famille car je pensais que je pouvais y faire face toute seule. Ce ne

fut que par la suite que je leur en ai parlé. Mes ami(e)s ne voulaient pas m'écouter et ne voulaient pas comprendre, alors je ne leur en parle plus. (Femme blanche, #7)

Une autre femme a eu la conversation suivante avec l'intervieweuse :

Mes collègues n'étaient pas au courant de tout ce qui se passait. Ils étaient tous gentils avec moi, mais je n'étais pas autorisée à leur en parler du tout... Une collègue m'accompagna à la réunion pour me soutenir et m'a dit que ça lui était arrivé à elle aussi.

I: Est-ce que tes collègues t'offraient du soutien?

Oui, mais peu d'entre eux connaissaient les circonstances de ma plainte.

I: Essayaient-ils de t'éviter?

Non, mais ils n'étaient pas du tout au courant de la plainte.

I: Y en avait-il parmi eux qui ont fait/dit quoi que ce soit pour t'aider dans cette situation?

Deux collègues sont venues me parler de leurs expériences et comment elles ont fait face au mauvais comportement du [patron]. (Femme blanche, #10)

Les femmes ont aussi mentionné que même si elles ne parlaient pas à leurs collègues, elles savaient qu'ils ne les appuyaient pas.

Même si je ne leur parlais pas, je sentais qu'ils connaissaient la situation et essayaient de m'éviter. (Femme blanche, #7)

Je n'ai jamais dévoilé toute l'histoire à aucun de mes collègues, seulement à mon conseiller et à mon mari. Mes collègues savaient qu'il se passait quelque chose de sérieux. Au début, ils ont essayé de m'offrir du soutien. Maintenant, plusieurs parlent derrière mon dos. Tu réalises qui sont tes ami(e)s. (Femme blanche, #16)

Il y avait des témoins, mais ils n'ont pas offert de soutien. Ils ne voulaient pas s'engager (dans cette cause). (Femme francophone, #19)

Étant donné que le harceleur était au travail et que j'étais en congé d'invalidité, il jouissait donc de plus de liberté pour faire connaître sa soi-disant version de l'histoire. J'entendais souvent des commentaires dégradants et déchirants que les employés relataient à mes ami(e)s ou que mes ami(e) avaient entendus. Il me semblait que ça me déchirait le cœur à tout coup. La plupart d'entre eux n'ont jamais entendu la vérité et appuyaient le harceleur. Les autres n'osaient pas parler de peur de perdre leur emploi. (Femme blanche, #6)

Une femme indiqua qu'elle n'avait pas parlé du harcèlement avec ses collègues parce qu'initialement elle ne le définissait pas comme du harcèlement. C'est seulement après qu'une autre femme eut signalé son expérience que cette femme réalisa qu'elle avait été harcelée :

[Je n'en ai pas parlé avec mes collègues] parce que je ne savais pas qu'il s'agissait de harcèlement. Lorsqu'une collègue dénonça les hommes, elles (les femmes) réalisèrent que les hommes « pariaient sur plus d'une employée. » (Femme francophone, #21)

Les commentaires suivants décrivent la situation de femmes qui n'ont pas reçu de soutien de la part de leurs collègues :

En ce qui concerne la pharmacie, on travaillait à la pharmacie dans une épicerie. Et il s'agissait d'une pharmacie indépendante. Les employés du magasin savaient ce qui se passait parce qu'ils nous voyaient [patron et elle] nous chicaner à longueur de journée. En fait, j'ai parlé du problème avec une personne pendant la pause et en fumant une cigarette, etc. Et comme je dis, les gens craignent pour leur propre emploi et ils ne veulent surtout pas s'engager...(Lesbienne, harcèlement dû à la religion, #14)

La même femme, qui a été harcelée parce qu'elle était lesbienne, affirma ce qui suit;

Il y avait beaucoup de monde autour. Un incident s'est produit durant un changement d'équipe de travail. J'arrivais à mon poste de l'après-midi. Tout le monde arrêta de parler. Tout le monde regardait au plafond et en ouvrant la porte, je les ai surpris en train de parler de ma

partenaire et de moi-même, puis ils ont arrêté. Il y avait toujours des témoins de ces bavardages. Peu importe que ce soit devant moi ou derrière mon dos, il y avait toujours des témoins. Il me semblait que tout le monde était impliqué. Et le problème, c'est que lorsque je disais à quelqu'un « Peux-tu venir avec moi? Peux-tu dire ce que tu as entendu? Peux-tu dire de quoi tu as été témoin? » Personne ne voulait rien faire. Quand je leur demandais pourquoi, la réponse était, « Qu'est-ce que ça donnerait? Ils ne feront rien de toute façon.. Je vais être « blackboulée. » En fait, plusieurs personnes craignaient la dénonciation. Quant à ce qui allait leur arriver par la suite, de toute façon la direction allait sûrement les protéger. La direction n'interviendrait pas.

Dans plusieurs cas, les collègues sont réticents à offrir du soutien parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi, s'ils devaient être appelés comme témoins.

Quelques femmes révèlent que le soutien de la part des collègues était mitigé. Certains collègues n'auraient offert aucun soutien, tandis qu'un ou deux autres les auraient appuyées :

Il y avait beaucoup de gens autour qui ont été témoins de la situation mais n'ont rien fait et parfois ils se joignaient au groupe et aggravaient la situation. Mes collègues (à l'exception de deux) n'offraient pas de support. Je n'avais aucun contact avec eux après avoir logé ma plainte formelle. Ils essayaient de m'éviter. Seulement deux femmes que je connaissais depuis longtemps m'ont appuyée et ont offert de m'aider, si je devais comparaître en cour. (Femme blanche, #17)

La conversation suivante, portant sur le soutien mitigé de collègues, a eu lieu dans le groupe de discussion avec des femmes handicapées :

I.1: Que se passe-t-il avec les autres collègues? Comment réagissent-elles à cette situation?

H.3: Ça dépend. Certaines d'entre elles veulent seulement venir travailler, faire leur

ouvrage et prendre ce qui leur revient. Elles ont peur de lui.

H.2: Bien, c'est à peu près ce que je fais maintenant. J'arrive au travail, je fais mon ouvrage et je pars.

H.3 Il y a ceux qui sont les chouchous et ceux qui ne le sont pas, vous savez ce que je veux dire?

I.2: Est-ce la moitié [des collègues qui vous appuient]?

H.3: C'est plus comme 70-30. Elles en ont peur, alors elles ne se vengent pas de lui.

H.1: En fait, il le sait si on se venge de lui, et personne n'aime travailler durant l'été, c'est ça l'affaire, alors si quelqu'un veut se venger, il sait qu'il va devoir travailler pendant l'été. Alors, tout le monde essaie de « lécher les bottes » du patron et d'inventer des histoires.

I.1: Est-ce que vos collègues sont au courant de vos plaintes?

H.2: Ouais, tout le monde est au courant.

H.3: Le personnel est au courant. Tout le monde reçoit une « part du gâteau » mais certains reçoivent plus que d'autres. Car nous trois représentons le syndicat, c'est plus dur pour nous.

H.1: Ouais.

H.3: En raison de nos postes, spécialement le mien. Je dois transiger avec lui et je pense qu'il...[n'a pas terminé sa phrase]

I: Est-ce que vous comptez sur les témoignages de vos collègues?

H.1: Je vais devoir y compter. Oui. Mais je n'ai pas vraiment fait ça encore. (Femme blanche avec handicap, #9)

Le dernier commentaire de cette conversation met en évidence le point décisif du soutien des collègues. Dans la plupart des cas, les collègues cessent d'offrir du soutien lorsqu'on leur demande de fournir plus qu'un soutien amical et affectif, soit d'agir comme témoins. Plusieurs femmes rapportent que les collègues les appuyaient au début, mais ce soutien a disparu après que les plaintes formelles ont été déposées et/ou des témoins furent requis.

Certaines femmes ont vu des témoins changer leurs dépositions.

L'exemple suivant montre jusqu'à quel point, au début, les collègues peuvent fournir du soutien, disant qu'ils n'endureraient pas le harcèlement, mais les personnes qui offrent le soutien n'arrivent pas à s'engager pour devenir témoins.

Même d'autres personnes ont dit que [ils seraient témoins]. Une fille avec qui je travaillais, juste au coin, a dit qu'elle prendrait ma défense, et ceci et cela, et quand le temps est venu, comme, ahh. Elle n'a pas tenu parole. Mais il y avait, comme, d'autres gars là, vous savez, qui ont dit qu'ils ne pourraient pas endurer ça non plus. (Femme noire, #11)

Plus tard, au cours de l'entrevue, cette femme est revenue sur le sujet du soutien des collègues:

Parmi tout le monde qui travaillait là-bas, personne ne voulait appuyer ma démarche lorsqu'ils ont appris ce que je faisais. Comme, si ça parvenait au bureau des plaintes, et des choses comme ça. (Femme noire, #11)

Une femme blanche a aussi décrit comment ses collègues qui l'appuyaient avant, l'ont abandonnée lorsqu'elle leur a demandé de témoigner formellement de ce qui s'était passé.

Il y en avait trois qui m'ont offert du soutien dès le début. Et l'un d'eux m'a dit... qu'il avait peur que cela arrive aussi à sa bien-aimée. Ça s'adonnait que sa bien-aimée était ma meilleure amie. Nous travaillions toutes les deux à cet endroit. Et elle l'a rassuré que cela ne lui était pas arrivé. Quelques fois, ils me ramenaient à la maison et il me priait « Va voir [le père du harceleur et propriétaire du commerce]. » ou, « Fais quelque chose. Il est temps qu'on l'arrête. Il a agi de cette manière trop longtemps et il traite tout le monde comme des nuls. » Et il en a été témoin. Il venait dans la cuisine et voyait [le fils] et moi se chicaner. Il entra juste au moment où [le fils] me disait un soir qu'il était pour engager une autre serveuse qui avait de plus jolis nichons, un beau cul et un plus beau visage que moi. Et il a tout entendu ça ...

et mon amie aussi. En fait, aussitôt que j'ai appris qu'on me congédiait, j'ai dit, « Bon, si je vous demandais d'écrire pour moi un affidavit sous serment ou une lettre? » alors, « Oh, non, non, je ne veux pas me mêler de ça. » Et alors, tout à coup, j'ai commencé à entendre toutes ces histoires. « La seule raison pour laquelle [elle] fait ça c'est parce qu'elle ne reçoit pas l'attention qu'elle veut. » Et ces paroles ont été prononcées par des gens qui ont, en fait, vu ce qui s'est passé, et ils travaillent encore à cet endroit. Alors, c'était tout comme s'ils s'en étaient mêlés (de peur) de perdre leur emploi aussi, ce que je comprends et je leur pardonne. Mais...

I: ...Tu es seule.

Absolument. J'ai une fille. Une fille. Et c'est tout.

I: Qu'est-elle devenue? A-t-elle signé un affidavit?

Non, mais elle va le faire.

I: Est-ce qu'elle travaille encore là?

Non.

I: Est-ce que c'est à cause de toi qu'elle ne travaille plus là?

Non, elle s'est fait fourrer elle aussi, mais d'une façon différente.

(Femme blanche, #12)

Une autre femme blanche a connu un revirement même plus dramatique de la part de ses collègues :

À ce moment-là, quelqu'un m'a dit de prendre avec moi une petite enregistreuse de poche. J'ai dit que je ne pensais pas que c'était nécessaire parce que tout le monde connaissait la façon d'agir du patron. **C'EST LÀ OÙ JE ME SUIS TROMPÉE.** Ces personnes avaient été mes ami(e)s depuis quatre ans et je pensais qu'ils ne mentiraient pas ouvertement. Cependant, j'aurais dû écouter et me procurer une petite enregistreuse de poche, parce que tout le monde (sauf une dame) ont changé leur histoire après que je suis partie en congé de maladie.

Plus tard, au cours de l'entrevue, elle affirme :

Tous les collègues, (sauf une personne), se sont retournés contre moi à la fin. Lorsqu'ils ont été interviewés par la CODP, comme des pantins, chacun répétant qu'ils ont déjà été mon ami(e), mais que maintenant ils peuvent voir que je suis méchante. Tous, sauf une personne, sous la direction du [patron/harceleur], devinrent amnésiques, ne se rappelant pas des choses que le [patron/harceleur] faisait, tout en déformant la façon que les événements s'étaient produits. Une autre collègue m'a été d'un grand soutien. Dieu merci. Tous les autres, employés masculins et féminins, ont joint par la suite le cercle contaminé. Vers la fin, comme une meute de loups, ils se sont joints aux autres dans des attaques verbales et personnelles. Un employé a dit que quelque chose devrait être fait et que le patron ne devrait pas être autorisé à traiter les femmes comme il le faisait. Une couple de fois, il a même essayé d'agir un peu comme un conciliateur lorsque j'étais harcelée. Jusque vers la fin, il s'esquivaient. Cependant, après avoir quitté mon emploi, lors de l'entrevue avec la CODP, il a dit aussi qu'il avait déjà été mon ami, mais que maintenant il pouvait voir que j'étais méchante et que le patron était un vrai gentleman. Seul une femme qui avait laissé la compagnie a dit la vérité. (Femme blanche, #18)

Bien qu'il semble difficile de trouver du soutien auprès de collègues, particulièrement comme témoins, certaines femmes ont trouvé des collègues qui ont bien voulu les aider. Souvent ils acceptaient de prendre des risques parce qu'ils ont connu cette expérience de harcèlement et/ou avaient déjà perdu leur emploi :

J'ai discuté de ceci avec les collègues qui m'ont dit l'avoir vu me faire ça (harceler), mais elles subissaient son comportement et elles avaient peur de perdre leur emploi. C'est difficile de se trouver un travail quand on ne parle pas très bien l'anglais et aussi la plupart de mes collègues ne parlent que le vietnamien. Trois de mes collègues ont accepté de témoigner pour moi. D'autres collègues ont déposé des plaintes. Certaines de mes collègues ont

été congédiées ou ont quitté en raison du comportement de cet homme. (Femme vietnamienne, #22)

Je n'en peux plus, mais je dois payer le prix: le coût de la dénonciation du harcèlement en milieu de travail

Pour celles d'entre nous qui travaillons avec des femmes qui ont connu des expériences de harcèlement et de violence en milieu de travail, ce n'est pas surprenant que plusieurs de ces femmes trouvent que l'expérience de dénonciation du harcèlement faisait aussi mal, ou était pire que de vivre le harcèlement initial. En se basant sur une étude effectuée auprès de Canadiennes en majorité blanches qui ont, soit déposé des plaintes internes dans leur milieu de travail, ou qui ont soumis des plaintes externes de harcèlement sexuel à la Commission des droits de la personne, nous savons que les femmes qui ont dénoncé subissent un effet négatif dans leur travail et dans leur vie personnelle, indépendamment de leur expérience de harcèlement sexuel (Welsh and Gruber 1999). Notre analyse va au-delà de cela pour montrer, selon les paroles mêmes des femmes, l'effet négatif et quelquefois dévastateur que la dénonciation du harcèlement peut avoir dans la vie des femmes. Pour plusieurs femmes, le tort causé par la dénonciation fait suite trop rapidement aux problèmes du harcèlement initial. Tel que le mentionne une femme blanche syndiquée;

Il est difficile à dire si c'est le harcèlement ou la dénonciation du harcèlement qui m'a ruinée, mais au moment [où ça été signalé] j'étais tellement à bout de nerfs que toute la situation s'est aggravée d'une certaine façon. Tout le monde avertissait tout le monde. Des étrangers venaient me demander comment j'avais pu me mettre dans ce pétrin.

Plusieurs femmes dans nos groupes de discussion relatent des histoires au sujet de pertes personnelles et de pertes reliées au travail après avoir déposé des plaintes de harcèlement sexuel. Du point de vue de leur vie personnelle, les femmes signalent les effets suivants: « Perte de leur vie sexuelle et plus

tard culpabilité parce qu'on finissait par en parler à la maison [le harcèlement sexuel]; » « perte de la santé; » « J'ai perdu des amis qui ne comprenaient pas (ma situation); » et « j'ai perdu ma famille parce qu'ils croyaient que j'aurais dû garder mon emploi. Ils me blâmaient pour le harcèlement. »

En dénonçant, plusieurs femmes ont vécu de semblables effets sur leur santé ou une aggravation de ces effets:

[C'était] stressant, je manquais de sommeil, je ne mangeais pas sainement, je pleurais beaucoup, j'étais irritable, nerveuse, je manquais les relations intimes, je manquais de concentration et je n'aimais pas me rendre au travail, même si j'aimais mon travail. (Femme blanche, #10)

La dénonciation du harcèlement n'a fait que continuer les effets que le harcèlement ou l'agression sexuelle elle-même ont eu sur moi. (Femme blanche, #18)

Une femme qui a dénoncé le harcèlement du fait qu'elle était lesbienne a trouvé que l'expérience fut difficile, particulièrement parce que sa partenaire et elle ont continué (à travailler) dans ce même milieu de travail.

Il y avait beaucoup de stress à la maison. Parce que cela nous a toutes les deux affectées, ma partenaire et moi, alors nous étions toutes les deux vraiment concernées et étions toutes les deux vraiment stressées par les résultats, mais nous étions aussi vraiment stressées à cause de la façon dont cela nous affectait au travail. La manière dont les collègues nous traitaient et comment les autres employés ont cessé de nous parler était bizarre. Certains ne savaient pas quoi dire ou étaient simplement grossiers, c'était là un problème. Je ne dirais pas qu'il y avait des problèmes de santé, mais seulement reliés au stress, tu sais, comme avoir de la difficulté à s'endormir, ce genre de chose. C'est très difficile maintenant, parce que je m'aperçois que je dois vraiment surveiller ce que je dis, nous en sommes rendues à minimiser notre relation, nous n'en parlons absolument pas. Nous ne parlons pas de notre vie personnelle au travail d'aucune façon, quelle qu'elle soit. Même si les gens savent que nous sommes

ensemble, nous ne leur donnons aucune confirmation, donc il n'y a aucune raison pour eux de continuer. Et c'est vraiment difficile lorsque tu penses que tu dois aller travailler sans être toi-même, avec toutes ces choses que tu dois surveiller, tu n'en parles pas. (#14)

Le commentaire suivant d'une femme blanche démontre également le coût personnel de la dénonciation:

Le coût principal au début fut la perte de l'estime de soi, moins de temps à passer avec mes enfants, l'ostracisme en milieu de travail et la lutte pour ne pas commettre le suicide.

Au point de vue du prix de la dénonciation reliée au travail, les femmes ont mentionné avoir perdu leur emploi, ruiné leur carrière et être devenues inemployables. Pour ces femmes qui sont restées à leur travail, le prix de la dénonciation peut signifier la perte de soutien de la part de collègues de confiance ou l'aggravation ou changement du harcèlement. Les commentaires d'un membre du syndicat en font foi:

Au début, c'était stressant [suite à la dénonciation). Ce fut d'abord un mal de genou, ensuite un rhume. Ça l'a occasionné des dépenses, des absences du travail, des problèmes de santé mentale. J'avais peur d'être au travail, peur d'être suivie à la maison. Au travail, l'apparence du harcèlement a changé. [Maintenant, le harcèlement] t'arrive latéralement au lieu d'être en pleine face. Les gars arrivaient près de moi et rotaient vraiment fort et disaient entre eux qu'ils se feraient harceler, s'ils me parlaient.

Une femme blanche qui a dénoncé son expérience de harcèlement sexuel révéla ce qui suit au sujet des effets de la dénonciation :

L'expérience de la dénonciation du harcèlement m'a grandement affectée. J'ai souffert de beaucoup d'angoisse et de stress. Je passais beaucoup de nuits blanches à m'inquiéter de ce qui était pour arriver et je craignais l'aboutissement de la dénonciation. Je m'inquiétais beaucoup aussi au point de vue financier, comment j'étais pour m'en sortir. Ma fille a dû

endurer mes troubles affectifs tout au long de cette épreuve. La plupart de mes amies ne savaient pas grand' chose de mes expériences, mais suffisamment pour ne pas vouloir être autour de moi. Je me sentais très seule. (#7)

Une autre femme affirma que l'effet de la dénonciation ravivait des souvenirs douloureux et elle s'inquiétait à la pensée de ne pas se trouver un autre emploi:

L'expérience de la dénonciation du harcèlement est très stressante et révèle continuellement tout ce qui est arrivé dans le passé. Jusqu'à ce que ce soit terminé, il n'y a pas de conclusion et il semble que le harcèlement continue puisque je l'ai devant les yeux tout le temps par l'intermédiaire du système. C'est très difficile de retourner sur le marché du travail, suite à ma plainte de harcèlement, en raison de la peur que ça se reproduise encore, en plus d'avoir à se remettre de ce qui s'est passé déjà. Tu te demandes aussi qui va t'engager après avoir logé une plainte de harcèlement. Les autres lieux de travail te considèrent probablement comme un problème et craignent de t'engager. Ton dernier employeur ne voudra peut-être pas te donner de bonnes références d'emploi. Ils peuvent te qualifier de fautiveuse de troubles. (Femme blanche, #17)

Une femme blanche qui a dénoncé son expérience de harcèlement au travail, en raison de sa taille, fait les commentaires suivants :

J'en suis épuisée [dénonciation]. Je suis allée partout. Je suis allée voir mon patron avant d'entreprendre quoi que ce soit et j'ai essayé de régler cela avec lui. Ça n'a pas marché. Alors je suis partie en congé dû au stress. Je suis allée voir des médecins. Je suis allée en thérapie. Je suis retournée au collège. Je suis allée à mon syndicat. Je suis allée aux Droits de la personne. Je suis retournée voir l'avocat. Je suis retournée voir le syndicat. En fait, je suis épuisée. Et lorsque je suis retournée travailler, ils ont menti. C'est écrit juste là dans cette lettre qu'ils me promettaient qu'il n'y aurait plus de harcèlement, et ça n'a pas cessé. Alors, qu'en pensez-vous?

Faut-il retourner? (rire) Ça ne sera pas un parcours agréable. Je pense que j'ai tout fait ça pour rien. C'est mon attitude. (Le représentant du syndicat national) le sait. Lorsque j'ai reçu cette lettre, je l'ai regardé et je ne pouvais pas y croire.

Plus tard, elle ajouta ce qui suit dans le groupe de discussion :

C'est épuisant, lorsque vous avez dû vous battre pendant trois ans. Et nous avons combattu pendant des mois et des mois pour elle et ça n'en finit plus. Et [le harceleur] se moque de vous. Il se moque de vous. (H.3, #13)

Dans ce même groupe de discussion de femmes, qui ont vécu une expérience de harcèlement relié à un handicap, les femmes ont aussi mentionné avoir obtenu un résultat positif de leur expérience de dénonciation :

Il [patron/harceleur] a causé beaucoup d'animosité. La plupart d'entre nous sommes comme une petite famille maintenant. Il y a [trois noms]. Celle-ci n'est plus avec nous. Nous sommes toutes passées au travers de la même chose, alors on essaie de se soutenir l'une l'autre et nous avons tissé des liens d'amitié. De cette expérience, nous avons acquis une bonne relation. (H.3, #13)

Les femmes perdent aussi leur emploi dû à la dénonciation. Ceci ajoute au stress parce qu'il peut être difficile de trouver un autre emploi. Une Vietnamiennne parle de comment la perte de son emploi dû au harcèlement et la recherche d'un autre emploi recourent sa difficulté à parler l'anglais.

La dénonciation du harcèlement sexuel et de la discrimination m'a causé la perte de mon emploi et je n'ai aucune sécurité financière maintenant. Je ne me suis jamais sentie en sécurité au travail et j'étais toujours à bout de nerfs et fâchée avec cet homme. J'avais des maux de tête et je me sentais fatiguée la plupart du temps quand je travaillais. Je m'emportais facilement à la maison avec ma famille et cela causait quelquefois des chicanes. Je ne travaille pas maintenant parce que c'est difficile de trouver un emploi lorsque tu ne parles pas très bien l'anglais. Je retournerais à mon

ancien travail, si le harceleur n'y était pas, car j'aimais mon travail. (#22)

Les femmes qui dénoncent le harcèlement sexuel et le harcèlement en milieu de travail paient un prix sur le plan santé, relation personnelle et emploi. Néanmoins, tel que nous le discuterons dans la section suivante, la majorité des femmes qui ont dénoncé affirment qu'elles le feraient de nouveau, même en sachant le prix qu'elles auraient à payer. La difficulté de dénoncer ainsi que l'effet de la dénonciation soulignent le besoin de repenser les services de soutien que nous offrons aux femmes qui subissent le harcèlement sexuel et non sexuel en milieu de travail ainsi que la violence. Nous voulons éviter que d'autres femmes se sentent comme la femme blanche suivante : « *Alors, qu'est-ce que j'ai perdu? En fait, -tout. Ma vie est complètement sans dessus dessous.* »

QUE VEULENT LES FEMMES? DES RECOMMANDATIONS QUI VIENNENT DU CŒUR

Plusieurs des femmes, y compris celles qui ont dénoncé leur situation, ont discuté de ce qu'elles auraient voulu voir arriver lorsqu'elles ont commencé à subir le harcèlement. Elles nous donnent aussi des idées sur ce que les femmes nécessitent pour survivre l'expérience du harcèlement et le processus de plainte. Finalement, elles discutent de ce qui est nécessaire en général pour mettre fin à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

Le besoin de soutien

Le sujet qui revenait le plus souvent dans les discussions était le besoin de soutien. Cette question s'est posée de deux façons. D'abord, les femmes ont parlé de l'appui des autres et dans quelle mesure il était crucial à leur capacité de surmonter leur expérience. En deuxième lieu, lorsqu'on leur demandait quel conseil elles donneraient à une personne qui subissait le harcèlement, elles ont toutes d'emblée mentionné le besoin de soutien. Nous allons donc d'abord donner des exemples de femmes qui ont obtenu du soutien et puis nous parlerons de leur opinion générale en ce qui concerne le besoin de soutien. Les femmes cultivaient l'espoir qu'elles seraient crues lorsqu'elles ont raconté aux autres leurs expériences et indiqué le besoin d'obtenir du soutien.

Les femmes qui ont participé à cette recherche ont dit que le fait d'avoir parlé aux autres femmes qui avaient vécu le harcèlement sexuel et non sexuel au travail les avait aidées à se sentir moins isolées :

Ce qui m'a le plus aidée, c'était de pouvoir parler avec [nom de la personne]. Tu sais, savoir que ce n'était pas seulement moi... (Femme noire, #11)

L'une des femmes blanches le formula ainsi :

Nous avons besoin de sanctions plus sévères, mais nous avons aussi besoin de

groupes de soutien pour nous appuyer dans l'intervalle, dans le présent...

Le soutien affectif est crucial, car comme le déclare une femme syndicaliste : « C'est simplement agréable de savoir que quelqu'un croit en toi. »

Une autre femme blanche relata comment le fait d'avoir partagé son expérience avec une collègue l'avait aidée;

Je l'ai appelée et j'ai commencé à lui parler de l'ambiance au travail. Je lui ai tout raconté. Je pleurais au téléphone, mais ça me faisait du bien de le dire à quelqu'un et de parler à une femme. Elle a écouté tout ce que je lui ai dit. Elle avait l'air complètement sidérée. Elle m'a encouragée à continuer. Elle m'a encouragée à porter plainte. Un mois plus tard, elle me rappela pour me dire que le harceleur avait fait exactement la même chose avec elle. La même politique de porte ouverte, la même promesse de promotion. Les mêmes compliments et regards insistants. Exactement la même chose. Plus tard, on a su qu'il y avait aussi une autre femme dans la même situation... Ce qui aurait été le plus utile, je crois, aurait été d'en parler à quelqu'un, mais je ne l'ai jamais fait. Je crois que si j'avais été plus sociable, j'aurais pu en parler davantage et cela m'aurait aidé. Mais je ne l'ai pas fait. Je me suis isolée et les problèmes ont fait boule de neige. J'ai essayé de trouver une solution par moi-même.

Lorsqu'on lui demanda de dire quel autre moyen elle prendrait, si elle avait à se plaindre de nouveau, cette femme, qui a abandonné, puis recommencé sa plainte à trois reprises, déclara :

Je n'aurais pas abandonné ma plainte à la première occasion. Mais j'aurais eu besoin de plus de soutien. J'étais trop émotive. Je ne pouvais pas penser logiquement. J'avais besoin davantage d'aide pour continuer. (#7)

Les femmes mentionnent à plusieurs reprises qu'obtenir du soutien est crucial à leur capacité de sentir qu'elles ne sont pas seules et qu'elles peuvent poursuivre le processus de plainte.

Sur les conseils de mon médecin, je suis allée à [nom de l'agence] pour du counselling pendant deux ans, après avoir perdu mon emploi parce que j'avais refusé de participer aux jeux sexuels de mon patron. J'ai aussi assisté à des sessions de groupe pendant les six années suivantes. J'aurais bien aimé avoir un groupe de soutien continu pendant que j'étais au travail... Dans les groupes de soutien auxquels j'ai participé, je me suis fait quelques nouveaux amis qui sont des amis pour la vie. (Femme blanche, #18)

Une femme blanche qui a été victime d'agression sexuelle aux mains de son patron s'est mise à réfléchir sur ce qu'elle ferait, si on la harcelait de nouveau :

J'aimerais aussi être en contact avec d'autres personnes qui ont vécu une expérience semblable, pour me sentir moins isolée et moins seule.

De fait, cette même femme a obtenu du soutien durant une partie de son processus de plainte. Elle a eu ceci à dire sur le sujet :

J'ai appelé [trois centres qui s'occupaient d'agression sexuelle et de femmes battues]. J'ai une travailleuse sociale permanente désignée par ce centre. Elle m'appuie beaucoup et elle m'a aidée à surmonter de nombreuses crises. J'ai aussi participé à de la thérapie de groupe au [deuxième centre], ce qui m'a également aidée. Durant toute cette période, j'ai aussi gardé contact avec [nom de la personne] du [deuxième centre] par téléphone et par courriel pour m'aider à traverser les coups durs. Tous les moyens mentionnés ci-haut ont été utiles et m'ont aidée à survivre durant tout ce processus. On m'a donné énormément d'appui et d'information le long de la route. Les personnes connaissent leur travail et m'ont fourni l'aide dont j'avais besoin. (Femme blanche, #6)

Parler aux autres est un moyen important d'éviter la tendance à se blâmer pour le harcèlement. Lorsqu'on lui demanda si elle se blâmait, l'une des femmes répondit :

Seulement au tout début. Seulement jusqu'à ce que je voie [la travailleuse sociale] et alors ça a cessé. Elle m'a

fait cesser très vite. Elle ne me laissait pas accepter le blâme. Elle me disait : « Ça n'a rien à voir avec toi. C'est [nom du harceleur] qui est à blâmer. C'est son comportement. »... Vraiment, entre [l'avocat] et [la travailleuse sociale], ce sont eux qui m'ont aidée à m'en sortir. (Femme blanche, #12)

Les centres anti-viol sont l'un des endroits que les femmes mentionnent où elles reçoivent du soutien au sujet du harcèlement :

Au début, quand j'ai contacté [nom de l'agence], ils n'avaient aucun programme pour les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail. Peu de temps après leur avoir parlé, ils ont mis sur pied un service de counselling et des groupes de soutien pour les survivants du harcèlement. Ils m'ont beaucoup aidée sur le plan affectif ainsi que financier et ils m'ont accompagnée dans plusieurs démarches que j'ai dû faire. (Femme blanche, #17)

J'ai discuté du harcèlement après m'être plainte auprès d'une collègue et de mon conjoint à la maison... J'ai aussi reçu un soutien important de mon église... Ma compagne de travail m'a soutenue et elle m'a dit qu'elle avait aussi subi du harcèlement de la part de [nom du harceleur]. Elle a aussi assisté avec moi à une réunion du Conseil d'administration au sujet du harcèlement sexuel. Mon conjoint m'a donné beaucoup de soutien affectif. En février de [année], j'ai contacté [nom de l'agence] à cause du harcèlement sexuel que je vivais. J'ai d'abord parlé au téléphone [à une intervenante] et elle m'a suggéré de venir parler à une conseillère du centre. J'ai ensuite parlé à la conseillère qui m'a à son tour suggéré d'aller voir une intervenante. L'intervenante m'expliqua pas à pas toute la procédure de plainte et m'expliqua ce à quoi je devais m'attendre à chaque étape. Elle m'a avertie à l'avance que j'allais probablement perdre mon emploi, ce qui m'a choquée à l'époque, mais quand c'est effectivement arrivé, je l'ai pris beaucoup mieux parce que j'étais un peu préparée. Elle m'a accompagnée à des réunions et m'a aidée à remplir des formulaires. Elle m'a aussi soutenue en me parlant au téléphone quand je me sentais

stressée à cause du processus. J'étais vraiment contente d'avoir communiqué avec ce centre car cela m'aidait à rendre le processus beaucoup plus supportable sur le plan affectif et on me donnait des renseignements sur les choses à faire dans ma situation... J'ai trouvé cela très utile parce que ça m'a donné des connaissances et des forces additionnelles pour me permettre de continuer la démarche de plainte. (Femme blanche, #10).

J'ai contacté [nom de l'agence] quand j'ai voulu me plaindre à l'extérieur de la compagnie. L'agence avait déjà fait de la formation en harcèlement sexuel et j'ai rencontré [nom de la personne], pour voir si je pouvais lui parler de mon expérience et obtenir de l'aide. Je suis satisfaite de ce que le centre a fait pour moi. S'ils font de la formation dans une compagnie et qu'ils ont besoin d'un interprète, ils doivent en amener un avec eux, de sorte que ce qui est arrivé à mon travail ne se reproduise plus, qu'ils n'utiliseront plus le harceleur comme interprète. Ils [les gens du centre] ne savaient pas cela, et c'était mauvais de la part de la compagnie de leur faire ça. (Femme vietnamienne, #22)

Cette citation souligne également la nécessité d'être sensible au besoin de fournir un(e) interprète qui a de l'expérience et qui comprend les questions relatives au harcèlement sexuel. C'est aussi important de fournir des services de soutien dans la langue que les femmes utilisent avec le plus d'aise :

J'ai été référée à des services en anglais; je suis sur une liste d'attente pour les services en français... Quand je suis tendue ou nerveuse, j'ai de la difficulté à comprendre l'anglais. (Femme francophone, #3)

J'ai utilisé les services disponibles dans la collectivité. Après avoir déménagé à [nom de la ville], je suis allée du côté du Québec pour obtenir de l'aide parce que les services en français sont difficiles à trouver en Ontario. (Femme francophone, #19)

Une autre francophone a ajouté le commentaire suivant :

Je suis d'abord allée dans une agence communautaire qui offraient des groupes

de soutien, mais les groupes étaient seulement en anglais. J'y ai participé, mais si je ne m'exprimais pas bien en anglais, l'animatrice du groupe me corrigeait. Quand j'en ai parlé à mon intervenante, elle m'a dit que j'étais dominatrice... Je ne suis plus retournée. Plus tard, grâce à une amie, je suis allée dans un centre anti-viol francophone : une partie de mon être, l'enfant en moi, ne comprend pas l'anglais. Quand j'ai pu commencer à m'exprimer dans ma langue, c'était comme si un aveugle voyait pour la première fois... (#20)

Les expériences de la francophone et de la Vietnamiennne font ressortir le besoin de services d'interprétation et de la sensibilisation aux questions linguistiques lorsque l'on fournit des services de soutien aux femmes victimes de harcèlement au travail. Ces commentaires et ceux qui suivent démontrent que les services de soutien doivent prendre en considération les multiples facteurs d'oppression enchevêtrés. Une employée latino-américaine du secteur public déclara :

Le seul soutien [que j'ai] dans la communauté vient d'autres femmes latines qui proviennent d'un milieu semblable. Elles partagent leurs expériences et réaffirment leurs sentiments mutuels. Sinon, les gens rejettent tes revendications et ne les prennent pas au sérieux. Il n'y a eu aucun effort pour soulever ces questions d'abus au travail de manière plus générale. Obtenir des fonds semble être la priorité et non l'amélioration du travail. Il n'y a pas de place pour la pensée critique. Le problème principal, c'est qu'il n'y a pas vraiment d'endroit où les femmes peuvent aller quand elles souffrent de ce genre de harcèlement ou d'oppression latérale. Les femmes sont très isolées et ne savent pas quoi faire quand cela leur arrive. Les organismes cachent leurs propres problèmes. Dans ma ville, la communauté est très petite et ce serait très facile de [m']identifier. (#5)

Certaines femmes du groupe de discussion des Philippines ont mentionné l'importance d'avoir des groupes de soutien. Lorsqu'on lui demanda si les groupes de soutien étaient utiles, l'une des femmes philippines répondit :

Oh oui! C'est utile. Pour moi, pendant que je parle, je sens que les choses deviennent plus claires. Quand tu es toute seule, tu penses que c'est ta faute et que tu es la seule dans ce genre de situation.

Les groupes de soutien doivent prendre en considération les différences qui existent entre les femmes. Par exemple, les femmes des Philippines ont parlé surtout de leurs expériences de harcèlement racial, non sexuel. Tel que l'a relaté l'une d'elles :

D'une certaine façon, ça aiderait s'il y avait un groupe comme ceci [le groupe de discussion] où l'on se comprend mutuellement. Nous avons une langue et des traits culturels communs. Quand on dit quelque chose comme notre harceleur est aussi asiatique, nous comprenons toutes ce que cela veut dire. Quand tu dis, je suis la seule personne noire, tous les autres sont blancs, nous savons toutes ce que cela veut dire.

Dans l'autre groupe de discussion des domestiques des Philippines, les femmes ont mentionné avoir obtenu des conseils juridiques d'une organisation qui dessert leur communauté :

I : Quel genre d'aide reçois-tu d'Intercede?

F.2 : De l'aide juridique. Si tu as certains problèmes, ils vont te dire quoi faire. Ils vont t'aider, comme pour certaines personnes qui ont besoin de l'aide juridique, ils vont te référer à quelqu'un.

L'une des femmes eut une expérience positive lorsqu'elle est allée au bureau local de Condition féminine :

J'ai appelé le numéro [local] de Condition féminine et j'ai pris rendez-vous pour leur parler afin d'obtenir des conseils. Ils m'ont beaucoup appuyée. (#17)

Afin de respecter la confidentialité des femmes avec qui nous avons parlé, nous avons pris des précautions pour ne pas identifier les agences et les noms des travailleurs de ces agences. Plusieurs des participantes ont cependant mentionné que le Sexual Assault Centre London, Ontario (SACL) donnaient d'excellents services. Puisqu'il n'y a pas de fonds disponibles pour appuyer ce genre de travail,

ce sont des femmes en tant qu'individus qui ont offert leur leadership et leur expertise à cette agence. Elles ont donné et continuent à donner d'innombrables heures de travail bénévole pour aider les femmes. Sharon Chapman a été la pionnière dans ce travail. Elle a été l'une des premières femmes dans la province à offrir des services de formation, soutien et défense des droits pour les femmes qui subissaient le harcèlement sexuel et entamaient des procédures de plainte. Malheureusement, SACL ne donne qu'un appui institutionnel très limité à ce genre de travail et les excellents services pour lesquels l'agence est reconnue ne pourront plus être continués. Étant donné les options de soutien limitées pour les femmes, il importe que les centres anti-viol définissent les services en matière de harcèlement qu'ils sont en mesure de fournir. L'expérience de l'une des femmes souligne cette question :

[Ma première expérience avec un centre anti-viol] n'a pas été bonne. On m'a dit qu'ils ne pouvaient pas m'aider parce qu'ils devaient s'occuper de femmes qui avaient de vrais problèmes. C'était en 1994. Même un an plus tard, quand, dans la région où j'habitais, j'ai offert mes services comme bénévole pour la ligne de détresse, on m'a refusée, prétextant qu'ils n'avaient pas d'expérience dans les cas de harcèlement sexuel et qu'ils préféraient engager quelqu'un qui s'y connaissait au lieu de laisser une bénévole ayant vécu ce problème s'en occuper, parce qu'ils soupçonnaient que j'aurais pu avoir des intentions monétaires. Alors, l'année suivante, j'ai offert mon bénévolat de nouveau, et cette fois-là ils m'ont acceptée et j'ai travaillé sur la ligne de détresse pendant deux ans et demi avant de déménager. (Femme blanche, #18)

Nous remarquons également qu'à Toronto, les femmes ont été affectées par la fermeture du « Workers Information and Action Centre Toronto » (Centre d'information et d'action pour les travailleurs). WIACT offrait le seul groupe de soutien dans la région de Toronto pour les femmes souffrant de harcèlement sexuel. L'une des femmes l'a décrit ainsi :

Lorsque WIACT existait, il y avait un groupe de soutien permanent pour le

harcèlement sexuel. Quand WIACT a été supprimé, le groupe de soutien s'est réuni au [nom de l'agence] pendant un an. Mais cela s'est terminé en juin 2001, avec la promesse que [une autre agence] allait prendre la relève dans le domaine du harcèlement au travail et que l'on nous aviserait de qui serait la personne responsable. À ce que je sache, rien ne s'est passé. J'ai laissé quelques messages au [nom de l'agence], mais je n'ai pas pu savoir ce qui était arrivé. (Femme blanche, #18)

En ce qui concerne les autres formes de soutien, quelques-unes des femmes ont mentionné que parler du harcèlement avec leur médecin de famille ou une conseillère/thérapeute les avaient aidées. Les commentaires au sujet des médecins et des conseillères ont été variés. Certaines femmes ont trouvé que cela leur avait été utile et d'autres ont dit que cela avait causé des problèmes. Les femmes ont fait les remarques suivantes au sujet de leur médecin de famille :

Il [le médecin de famille] m'a pas mal aidée. Il comprend et des choses comme...

I : Alors, quand tu lui parles de tes craintes et des effets physiques, il réagit correctement?

Ouais, je crois que oui. Je dis ça parce que je lui ai parlé de ma famille et tout le reste et il me laissait, par exemple, il prenait des rendez-vous pour moi dans la soirée. Il y avait une infirmière aussi. Pour le counseling et des choses du genre. À mon avis, c'est comme ça que mon patron aurait dû faire, tu sais ce que je veux dire, ou au moins l'autre patron. (Femme noire, #11)

Une autre femme a trouvé que son médecin la comprenait et l'aidait lorsqu'elle avait besoin de demander des congés de maladie.

Il ne m'a rien dit au tout début, même s'il était au courant du harcèlement. C'est quand je lui ai dit que mes migraines étaient vraiment horribles, il m'a dit « Dis-moi, si tes migraines sont revenues, c'est parce qu'il y a une raison. » Alors je lui ai dit ce qui se passait et il a répondu « Oui, je le savais déjà. »

I : Et tu travaillais encore à l'époque? C'est

arrivé durant le premier congé que tu as pris?

Oui, mais je n'ai pas vu mon médecin pour un bout de temps après cela. Puis, j'ai commencé à le voir une fois par mois parce qu'il a commencé à me donner des Percasets pour mes migraines.

I : Quand est-ce que tu lui as parlé de ce qui se passait, et qu'est-ce qu'il a dit?

Il a dit que ce n'était pas bien et que je devrais faire quelque chose.

I : Est-ce qu'il t'a donné des suggestions?

Non, pas vraiment. Non, non. Il m'a seulement dit que je méritais mieux que ça, que je devrais quitter cet endroit. Quand il m'a dit ça, j'ai essayé de lui expliquer que c'était facile à dire, mais moi j'ai besoin d'un emploi. Je ne peux pas juste me lever et partir parce que je n'aime pas quelqu'un.

I : Alors, est-ce qu'il a offert de t'écrire une lettre pour que tu puisses prendre un congé de maladie?

Non. Parce qu'on en a parlé qu'une seule fois et puis, après ça j'ai fini par être congédiée de toute façon. Il m'a en fait donné une couple de lettres pour mes migraines parce qu'il savait que j'en avais besoin à chaque fois que je manquais du travail à cause des migraines. Personne d'autres en avait besoin, mais moi, si, alors il me donnait des lettres. Je l'appelais et il me disait viens au bureau chercher ta lettre. (Femme blanche, #12)

En ce qui concerne le besoin de trouver une conseillère ou thérapeute, les femmes nous ont recommandé de s'assurer que la conseillère ou thérapeute comprenne les questions du harcèlement au travail et de la violence faite aux femmes.

J'ai communiqué avec un conseiller à l'extérieur du travail. J'ai trouvé son nom et son numéro dans le bottin téléphonique. Je ne savais pas à l'époque que n'importe qui pouvait se mettre sur la liste des conseillers dans le bottin sans avoir de diplôme en la matière. J'ai engagé un conseiller qui m'a agressée sexuellement. (Femme blanche, #7)

Sur le plan affectif, j'ai eu de la chance de trouver la femme psychiatre que j'ai eue. Elle comprenait la question et m'a aidée énormément durant tout le processus. (Femme blanche, #17)

On a tendance à utiliser le même psychiatre pour l'aider [la collègue] à surmonter la même chose que j'ai vécue. Il était pas mal bon. Il m'a vraiment aidé durant les premiers pas, quand je suis retournée au travail. Et il va lui dire, de même qu'il me l'a dit à moi, que, quand tu fais ces premiers pas, si rien n'arrive et tu y vas, tu ne devrais pas avancer plus loin de ce que tu es capable d'aller. Et il va continuer à la traiter. Nous espérons pouvoir utiliser le même médecin pour toutes les personnes qui ont besoin d'être traitées, parce que lorsque nous irons en arbitrage dans son cas à elle, ils espèrent pouvoir relier son cas avec le mien. (Femme blanche handicapée, #13)

Trouver des appuis, de l'information et des défenseurs

Alors que les femmes ont toutes été d'accord pour dire qu'elles avaient besoin de soutien pour surmonter leur expérience, certaines d'entre elles ont indiqué qu'elles avaient eu de la difficulté à trouver le soutien et l'information nécessaires. Plusieurs des femmes qui ont dénoncé le harcèlement sexuel et non sexuel qu'elle subissait au travail ont raconté ne pas avoir su où se diriger pour trouver de l'information sur les politiques et procédures légales et syndicales au sujet du harcèlement au travail; d'avoir été frustrées par la lenteur du processus légal et des procédures relatives aux droits de la personne; d'avoir été scandalisée par le coût des dites démarches et de ne pas savoir en qui avoir confiance. Les femmes ont besoin d'un endroit où elles peuvent aller et trouver des gens sur qui elles peuvent compter pour obtenir des réponses à leurs questions et pour les aider dans les procédures de grief et de droits de la personne. Les réflexions de cette femme blanche, membre d'un syndicat, suggèrent à quoi cet aide devrait ressembler :

Ce serait bien s'il y avait une agence qui

pouvait te dire quelles sont tes chances, un agence qui a beaucoup d'expérience qui pourrait t'indiquer la meilleure stratégie dans ton cas, te dire qui appeler pour ne pas être constamment renvoyée d'une personne à l'autre (avocats, syndicats), qui vous disent qu'ils vont faire des tas de choses pour toi mais ensuite ne font rien.

Certaines femmes mentionnent également le besoin d'avoir un défenseur pour les aider dans leur démarche de plainte contre le harcèlement au travail. L'une des femmes des Philippines a suggéré qu'elle voulait voir « un défenseur très courageux. Quelqu'un qui n'aurait pas peur de prendre notre cause en main. C'est la seule façon pour nous d'être fortes. » (#24)

Dans un groupe de discussion pour femmes handicapées, l'une d'elles mentionna l'importance qu'avait eu l'un des chefs syndicaux qui prit leur défense :

Et nous avons un grand lutteur [chef syndical] avec nous là-bas. Au local [# du local], il y a sept groupes séparés, comme les concierges, ceux de la santé, et d'autres, et nous faisons tous partie du même local, mais nous avons chacun notre propre syndicat. Alors nous avons parlé à des types haut placés au syndicat pour nous envoyer quelqu'un pour nous aider à nous organiser et régler ces affaires. Parce que seulement un groupe de femmes, tu sais, on était assises à la même table que des types pas mal intimidants. (#13.3)

Les femmes se sont aussi demandé s'il était possible pour elles d'obtenir de l'aide dans leur situation de harcèlement et de violence au travail auprès des centres anti-viol/anti-agression sexuelle. En Ontario, ces centres ont déjà accompli un certain travail préliminaire sur le besoin de donner des services aux femmes victimes de harcèlement sexuel. Par exemple, le centre anti-agression sexuelle de Chatham-Kent, de même que la maison d'hébergement pour femmes battues dans cette région, ont joué un rôle crucial pour s'assurer que les intérêts des femmes ne seraient pas mis de côté durant l'enquête sur la mort de Theresa Vince, la gérante de Sears qui fut tuée par son patron, qui était aussi son harceleur sexuel. De

même, en 1998, le centre contre l'agression sexuelle de London parraina et organisa la première conférence intersectionnelle sur le harcèlement sexuel au Canada (The Way Forward : A Conference to Address the Problem of Workplace Sexual Harassment.) Simultanément, ces agences avaient dû faire face à des compressions budgétaires ou des budgets sans augmentation. Les ressources sont déjà utilisées au maximum pour satisfaire aux besoins de leur clientèle première qui est celle des femmes victimes d'agression sexuelle. Le manque de soutien financier envers les services dans le domaine du harcèlement sexuel au travail a diminué la capacité des centres de former du personnel pour aider les femmes qui ont vécu ces problèmes. C'est un travail très spécialisé et les centres ne peuvent le réaliser que si certains membres du personnel prennent l'initiative individuelle de se renseigner sur le sujet et de l'ajouter à leur journée de travail déjà très remplie. À cause de cette tension, nous croyons qu'il est important d'examiner les opinions des femmes quant au genre de services, si nécessaires, que les centres anti-viol devraient fournir aux femmes qui subissent le harcèlement sexuel ou autre en milieu de travail.

La première question à considérer est le fait que beaucoup de personnes ignorent que les centres anti-viol peuvent aider les femmes qui subissent le harcèlement sexuel. Lorsqu'on lui a demandé si elle serait allée dans un centre anti-viol, l'une des femmes noires déclara : « Ils ne s'occupent que des viols, n'est-ce pas? » Faisant écho à cette remarque, une femme blanche dans un autre groupe dit : « Les femmes n'y vont pas parce que ce n'est pas du viol. » Une autre femme blanche déclara :

Je ne suis pas allée au [centre anti-viol] en raison du harcèlement sexuel. Je connaissais le centre anti-viol de [nom de la ville]. C'est à une heure et demie de voiture d'ici. J'y ai amené ma bru quand elle s'est faite violer. Mon conseiller m'avait aussi parlé de la ligne de détresse anti-viol mais je ne les ai jamais appelés. Je ne pensais pas que je pouvais appeler au sujet de mon expérience. Ce n'est pas la même chose. (#16)

Une autre femme blanche, dans le même groupe de discussion, indiqua que « il n'y a

pas d'information générale qui te dirige vers un centre anti-viol. » Tel que discuté dans l'un des groupes de femmes syndiquées, ce serait utile si ces centres pouvaient annoncer que les femmes qui ont des problèmes de harcèlement sexuel peuvent recourir à leurs services. Il semble que les femmes qui connaissent déjà le travail des centres auraient plus tendance à y aller pour chercher de l'aide. Les commentaires de l'une des femmes noires abondent dans ce sens : « Personnellement, j'irais, parce que j'y ai travaillé et je sais quel genre de soutien il donne. »

La deuxième question se réfère au manque de financement et/ou temps que les centres peuvent consacrer au problème du harcèlement sexuel au travail. L'une des femmes blanches déclara : « Les centres anti-viol ont si peu d'argent. Ils n'ont pas le temps de s'occuper du harcèlement au travail. » Une autre femme dans le même groupe indiqua : « Certains [centres anti-viol] ont aidé énormément, mais ils ont besoin davantage de fonds. »

Une troisième question soulevée par l'une des femmes blanches consiste à savoir si les centres anti-viol comprennent bien le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ces femmes nous ont dit : « Le harcèlement sexuel relève de questions spécifiques, et si tu ne l'as pas vécu, alors tu ne le comprends pas. Les centres anti-viol ne comprennent pas la composante reliée au milieu du travail. » :

J'ai téléphoné au [nom du centre anti-viol] pour des services de counselling et de groupe. À l'époque, ils n'avaient pas de services pour les femmes qui avaient souffert de harcèlement sexuel, mais on m'a dit qu'on communiquerait avec moi au sujet d'un autre groupe auquel je pouvais me joindre. On ne m'a pas rappelé pendant un an après mon appel initial. Quand j'ai finalement reçu un appel de leur part, ils m'ont beaucoup aidée et soutenue. (Femme blanche, #17)

Si l'on se fie aux groupes de discussion, certaines femmes trouvent que les centres anti-viol sont utiles :

Je l'ai mentionné aux travailleuses du centre contre l'agression sexuelle ici. Et j'ai reçu beaucoup de réactions positives

en termes de ce que je devais faire, quels étaient mes droits et comment organiser ma démarche. (Lesbienne, #14)

Mais un grand nombre de femmes qui ont participé aux groupes de discussion ne sont pas au courant qu'elles peuvent se diriger à ces centres pour obtenir de l'aide. Si les centres veulent aider les femmes, ils doivent augmenter leur visibilité à ce sujet.

Ces commentaires signalent le besoin de mieux orienter les femmes dans leur recherche d'une agence ou d'un défenseur qui peuvent les aider dans leur situation au travail. L'une des femmes raconta qu'elle a su qu'elle pouvait aller dans un centre anti-viol local pour ses problèmes parce que :

Ma tante travaille là. Quand je les ai appelés, ils m'ont donné le numéro du centre de détresse. Puis j'ai appelé là-bas et j'y suis allée tout de suite. Dieu merci. [L'intervenante] a définitivement été ma planche de salut. Elle m'a aidée à surmonter tout ça. (Femme blanche, #12)

L'une des femmes avait une suggestion concrète pour aider les femmes à trouver le soutien et l'information dont elles ont besoin :

Nous avons besoin d'un endroit qui a le mot harcèlement dans son nom, ou qui commence par le mot harcèlement, pour pouvoir le trouver dans les pages bleues. Tout le monde se sert du bottin téléphonique. (Femme blanche, syndicaliste, #25).

Égalité et respect

Les femmes avaient énormément à dire au sujet de ce qu'elles auraient voulu voir arriver quand elles ont dénoncé le harcèlement au début et quelles mesures de redressement étaient disponibles. La section suivante parle d'abord de ce que les femmes auraient voulu voir arriver et de ce qu'elles auraient voulu recevoir (ou de ce qu'elles recevront, pour celles dont les plaintes sont encore en attente.)

Plusieurs femmes ont mentionné qu'elles voulaient être traitées avec respect.

Une travailleuse domestique des Philippines indiqua :

Le travail n'est pas un problème pour moi, mais je veux être traitée en égale parce que, si tu me traites bien, je peux travailler plus fort (rires). (#1)

Plusieurs femmes ont remarqué que cela aurait fait une différence si elles avaient été traitées avec respect lorsqu'elles ont commencé à dénoncer leurs expériences de harcèlement :

J'aurais aimé qu'ils me respectent et qu'ils écoutent ce que je leur disais... Je crois que si on me donnait le respect auquel j'ai droit, je serais capable de donner du 100%, au lieu de me sentir stressée. (Femme francophone, #4)

Ce n'est pas vrai... on ne leur demande pas de le congédier. On ne demande pas qu'ils s'en débarrassent, on veut juste un peu de respect, et je ne pense pas qu'il est capable d'en montrer. Et c'est comme ce que j'ai dit à mon représentant syndical: « s'il te parle à toi, comme représentant syndical national, comme ça, alors tu sais comment il devrait nous parler. S'ils te parlent à toi (inaudible), qu'est-ce qui te fait croire qu'ils nous parlent à nous de cette façon? Je crois que finalement notre syndicat s'est ouvert les yeux à ce sujet. C'est comme quand j'ai logé ma plainte et j'avais le représentant national qui me disait: « P, si tu crois qu'ils vont le congédier, tu es folle. » Et c'était mon représentant syndical qui me disait ces mots. Alors, ça m'a vraiment blessée. Tu peux le demander aux filles. Je ne l'ai pas vu depuis trois semaines parce que c'est la dernière chose que je voulais entendre de la bouche de mon représentant syndical. (Femme blanche handicapée, #9)

La femme suivante a subi du harcèlement en raison de son orientation sexuelle et elle a fait ce commentaire au sujet de l'importance d'être respectée et crue par ses supérieurs :

Dans la deuxième situation, nous sommes allées voir le superviseur immédiatement. Elle nous a donné du soutien affectif dès le départ. Elle nous a pratiquement confirmé que notre plainte était fondée et que ce qu'ils faisaient était inacceptable. Elle fit un pas additionnel et présenta notre plainte au directeur exécutif, qui à

son tour répéta plus ou moins ce que la superviseuse avait dit. Il est resté assis là et a écouté ce qu'on voulait comme résultat pour redresser la situation. Et elle était prête à faire tout ce qu'on lui avait demandé. (Lesbienne, #14)

Les femmes soulignent l'importance pour les gestionnaires et/ou autres personnes auprès desquelles elles vont porter plainte de les écouter et de les traiter avec respect.

Politiques et procédures

Le groupe de discussion des jeunes femmes fut le seul groupe à dire que les politiques en milieu de travail fonctionnaient comme il se doit. Ceci est probablement dû en partie à ce que certaines d'entre elles n'avaient pas dénoncé leur expérience mais savaient qu'elles pouvaient le faire ou assumaient que les choses fonctionneraient si elles avaient à le faire. Il est aussi probable que ces femmes soient plus nouvelles sur le marché du travail et n'aient pas encore vécu la variété de façons dont les politiques peuvent échouer. Voici ce qu'elles ont dit sur les politiques et procédures qui ont fonctionné :

A : Il y avait toujours quelqu'un au-dessus de toi. Si j'avais un problème avec cette personne, il y avait toujours quelqu'un avec qui tu pouvais parler. Tu pouvais toujours aller voir le gérant de ton magasin et si tu n'obtenais pas de réponse là, alors il y avait ce qu'ils appellent la lettre de copains. Et puis (inaudible), dans la salle à manger, tu peux écrire une lettre et il y a une boîte juste là, fermée à clé, et tu peux mettre ta lettre dans la boîte et le gérant n'a pas de clé. Parce que vraiment, une fois que tu rejoins le gérant du magasin, si tu as un problème, c'est tout à fait sécuritaire.

B : Tu as dit qu'elle devait se sentir à l'aise et je suis d'accord, mais le premier pas, c'est l'employeur qui doit le faire, c'est à lui de rendre la situation commode pour elle... À un certain moment, cela retombe toujours sur les épaules de la femme ou de la personne qui souffre de discrimination, c'est sur leurs épaules que ça retombe, en termes d'en parler, mais je pense quand

même qu'il devrait y avoir un mécanisme pour pouvoir surveiller la situation. Je crois que j'ai vu un collègue se faire harceler... ça devrait être à moi de lui dire, hé, je crois que tu n'es pas dans une très bonne situation. As-tu besoin d'aide? Mais je crois que tout ça commence avec l'employeur. Il doit créer une atmosphère de travail confortable et renseigner tout le monde au sujet de la procédure appropriée.

C : Je sais que chez [nom de la compagnie], où je travaillais... ton superviseur immédiat pouvait porter plainte pour toi... ou tu pouvais le faire toi-même. Toute sorte de gens pouvaient porter plainte, mais la plainte n'est pas gérée par personne dans ta division, elle va aux ressources humaines... Alors, ce n'est pas comme si tu sanctionnais tes collègues, c'est aux ressources humaines de faire cela. Mais je crois que si l'employeur veut un milieu de travail productif, ils veulent embaucher les meilleures personnes pour faire le travail, et pour que ces personnes fonctionnent de la meilleure façon possible, tu veux qu'ils sentent que leurs idées et leurs compétences vont être respectées. Alors tu veux non seulement mettre sur pied un code de conduite, mais aussi le mettre en pratique. Je crois que c'est là où beaucoup de programmes font défaut. Au lieu de dire : « Tu devrais te conduire de cette façon, » ou « Vous devez vous conduire comme des adultes responsables, avec maturité et politesse, le reste est inacceptable. » Je crois que l'employeur doit agir presque comme tierce partie, dans cette situation. Ils doivent faire un pas en avant. Ou comme tu disais, avoir quelqu'un de l'extérieur de ta division qui s'en occupe. Je veux dire, ça dépend de la taille de la compagnie, si c'est seulement une petite compagnie, l'employeur peut agir comme tierce partie en intervenant, au lieu de renvoyer la balle à l'employé et lui dire : « Ok, tu as porté plainte, alors maintenant débrouille-toi. L'employeur peut utiliser plusieurs façons pour résoudre le problème, ou bien il peut nommer quelqu'un dans la compagnie pour s'occuper de ces situations.

Deux femmes blanches qui ont décrit leurs expériences comme étant du harcèlement sexuel ont discuté dans quelle mesure les politiques et procédures en milieu de travail étaient inadéquates. La première femme ne fut pas avertie assez longtemps à l'avance de ce qui allait arriver. La deuxième s'est rendu compte que la politique n'avait pas été suivie :

Mon superviseur était censé m'avertir quand ils allaient aller lui parler. (#10)

Ni la compagnie, ni le syndicat m'ont aidée. La politique qu'ils avaient sur papier s'est avérée n'être que des mots vides. (#17)

Le besoin d'en parler, de sensibiliser davantage les femmes

Dans plusieurs groupes de discussion, les femmes ont mentionné le besoin d'éduquer le public au sujet du harcèlement sexuel (ou autre) en milieu de travail. Elles pensent que l'éducation pourrait aider les femmes à « nommer » le problème et les aiderait à le présenter sur la place publique. Certaines femmes ont fait le lien entre le manque d'éducation et la difficulté qu'ont les gens à comprendre les différentes formes de harcèlement et de violence qui peuvent surgir en milieu de travail. Une partie de la discussion sur le besoin d'éducation s'orienta spécifiquement sur le besoin d'organiser des groupes de soutien, mais certains des commentaires ont reflété plus généralement le besoin d'éduquer les femmes au sujet du harcèlement.

L'une des femmes qui avait lu le rapport préliminaire de ce projet démontre comment l'éducation sur le harcèlement peut aider chaque femme à comprendre son expérience et à aller de l'avant.

J'ai connu l'existence du [rapport de recherche] grâce à ma conseillère. Elle est allée à la réunion générale de Condition Féminine, a obtenu le document Phase I et me l'a ensuite prêté. J'ai l'ai lu du début à la fin. Maintenant je sais que c'est normal pour les femmes de se blâmer et je ne le fais plus. (#16?)

Dans tous les groupes de discussion, les femmes ont aussi indiqué qu'elles n'étaient pas les seules à avoir besoin d'être éduquées. L'éducation est aussi nécessaire au travail, pour sensibiliser les collègues et les harceleurs au sujet du harcèlement. D'autres femmes ont parlé de façon plus générale que les gestionnaires et le public en général avaient besoin de plus d'information sur les différentes formes de harcèlement et l'impact que cela avait sur les victimes.

L'une des femmes des Philippines s'exprima ainsi :

Nous avons besoin d'éducation pour nous et aussi pour tout le monde. Je connaissais mes droits, mais quand tu es en détresse... D'un autre côté, je ne voulais pas non plus seulement accepter le blâme. Les harceleurs doivent être éduqués et on doit les rendre conscients de l'impact que leurs actions ont sur les gens et qu'ils devraient cesser d'agir ainsi. (#24)

Ils doivent se rendre compte que le harcèlement sexuel est tout simplement une autre forme de violence contre les femmes et qu'il ne faut pas le banaliser. (Femme blanche, #17)

La chose la plus importante aurait été d'aller dans tous les endroits de travail, comme je l'avais demandé au début. Et dire, voilà ce qui est arrivé. Tu sais, tu n'as pas à entrer dans les détails et donner des noms ou des choses comme ça. Mais disons qu'une plainte de harcèlement a été déposée, il faudrait dire : voilà le type de comportement qui a eu lieu, voilà ce que nous avons fait à ce sujet et voilà ce qui arrive à ceux qui font ça. De sorte que tout le monde le sait. Peut-être qu'ils n'auront pas des connaissances approfondies du harcèlement mais peut-être qu'ils comprendront un peu mieux ce que c'est et ce que les patrons sont prêts à faire si une plainte est déposée. Et voici ce qui va arriver aux gens qui harcèlent les autres. À mon avis, cela aurait été extrêmement utile. Parce que personne n'aurait eu l'excuse de dire, bien, je ne savais pas ou d'invoquer leur ignorance crasse à ce sujet. Parce tu sais qu'ils ont reçu l'information durant les sessions de formation. Au

niveau de l'administration aussi. Nous avons eu un cours de RCR et tu ne peux pas t'imaginer le genre de trucs qui se passaient là-dedans. Et c'était l'une de nos équipes de gestion qui donnait le cours. Donc, je veux dire, même les patrons ne connaissent pas ce qu'est le harcèlement et c'est effrayant parce qu'ils sont tellement légalement responsables pour ça. Alors je pense que l'éducation doit rejoindre [les sites de travail] et donner une formation sur le harcèlement, ce que c'est, pourquoi c'est si important pour les patrons de faire le suivi de toutes les plaintes. Je crois que ce serait très utile... La seule chose sur laquelle je veux insister c'est que nous avons besoin d'éducation. J'ai travaillé à plusieurs endroits et j'ai vu comment le harcèlement et la discrimination prennent des formes différentes, et malgré le fait que bien des gens savent ce qu'est le harcèlement, il y a aussi beaucoup de gens qui ne savent pas que ce qu'ils font c'est du harcèlement. Je crois qu'on devrait mettre beaucoup de pression pour que les gens soient éduqués et que les employeurs prennent cela au sérieux, que ce ne soit plus considéré comme une blague. Lorsque j'étais au cours de RCR, on parlait de comment quelqu'un avait fait une blague, que c'était drôle comment tout le monde devait prendre le maudit cours de harcèlement mais ce n'était pas tout le monde qui devait prendre le RCR. Tout le monde s'est mis à rire de ça, croyant que c'était une bonne blague. Mais ils ne se rendaient pas compte que la moitié des gens dans cette salle étaient la cause de cette plainte de harcèlement, donc il y a définitivement un grand besoin d'éducation. (Femme blanche, harcèlement en raison de l'orientation sexuelle, #14)

Je crois aussi que les patrons devraient avoir l'obligation de prendre un cours sur les effets ressentis par les femmes et pourquoi elles agissent comme elles le font, quand cela arrive. Nous avons besoin de plus de soutien dans les régions rurales. Ils ont besoin d'éducation et de sensibilisation sur le harcèlement. Beaucoup de gens autour d'ici ne savent pas ce que c'est et ils ne connaissent pas la gravité du problème. Ils minimisent tout

simplement. Personne n'en parle. (Femme blanche, harcèlement sexuel, #16)

J'aimerais que les jeunes soient éduqués, qu'on leur donne une véritable éducation sexuelle, pas seulement des renseignements sur les MTS ou la grossesse ou comment se protéger. Ce genre d'éducation devrait parler de respect, de la spiritualité dans la sexualité, de l'énergie créative que dégage la sexualité. Et si la personne ne sent pas qu'il y a du respect, de la conscience, attention! (Femme francophone, #22)

Les conférences éducatives pourraient prendre la forme de séries d'ateliers pour les femmes, pour les aider à définir et nommer le harcèlement sexuel en milieu de travail, pour donner de l'information sur les ressources disponibles à celles qui veulent dénoncer le harcèlement, et pour les employés et/ou harceleurs afin de les éduquer au sujet du harcèlement et l'impact qu'il a sur les femmes. Il est clair, d'après les commentaires des femmes qui ont à faire face à de multiples formes d'oppression, que certains ateliers d'éducation devraient être plus spécifiquement orientés vers certaines collectivités. Ce qui est utile et adéquat pour les femmes blanches ne l'est pas nécessairement pour les femmes noires, les femmes handicapées, les francophones et autres.

Le besoin de connaître la loi

La nécessité d'une conscience accrue des problèmes de harcèlement en milieu de travail naît en partie du besoin qu'ont les femmes de comprendre la loi. Cela inclut la loi sur les droits de la personne, les standards en milieu de travail, la loi sur la sécurité et la santé au travail et d'autres aspects du droit syndical. Les femmes ont également exprimé le désir d'en savoir davantage au sujet des options légales qui s'offrent à elles lorsqu'elles logent une plainte de harcèlement.

Une femme blanche raconta que son expérience de dénonciation du harcèlement sexuel lui a fait acquérir des connaissances légales qui lui serviront à l'avenir si elle avait à vivre ce processus à nouveau :

Je connais maintenant toutes les options que j'aurais pu explorer pour obtenir une solution au problème. (#6)

Les travailleuses domestiques des Philippines ont parlé du besoin de comprendre la loi en termes de normes de travail y compris le nombre d'heures requises :

Je connais mes droits. Je sais que je dois travailler de 45 à 60 heures. Je peux travailler un peu plus que ça, mais je connais mes droits. Je dois seulement travailler ce qui est requis. (F.2, #1)

Les femmes ont aussi mentionné que maintenant qu'elles connaissaient la loi, elles souhaiteraient que certains aspects de ces lois soient différents. Une francophone qui a subi du harcèlement sexuel déclara :

Les lois devraient être plus strictes. Quelqu'un devrait s'occuper de ça. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une question importante et on devrait y mettre fin. Je trouve ça très frustrant de voir que cela continue. Les femmes devraient disposer de plus d'information parce que je ne savais pas où aller. Il y a très peu d'information sur le sujet et sur ce qu'on peut faire.

L'administration doit faire davantage (ou au moins faire quelque chose)

Les femmes auraient souhaité que les patrons n'aient pas attendu pour parler au harceleur après que la plainte ait été formulée. Les femmes ont indiqué que ce qu'elles voulaient c'était de mettre fin au harcèlement et de se sentir en sécurité au travail. Sans l'intervention active de l'administration, cela ne pourrait être réalisé. Il est important de remarquer que plusieurs des femmes ne demandent pas que le harceleur soit « puni ». Elles veulent tout simplement que leur comportement cesse.

J'aurais souhaité que quand je leur ai parlé de ce comportement, ils l'auraient fait cesser et qu'on aurait pu simplement travailler ensemble, sans ce mauvais comportement. (Femme blanche, #17)

Quand je leur ai raconté comment ce type m'avait agrippée, le superviseur aurait dû le prendre à part et lui parler. Et le superviseur aurait dû en parler au chef recruteur et l'amener dehors et le laisser partir. Parce que ça continuait. De mon côté, je devais rester ferme. En faisant face à tout ça, j'ai presque perdu mon emploi. (Femme blanche, harcèlement en raison de l'orientation sexuelle, #14)

J'aurais voulu que le superviseur mette fin au harcèlement dès le début. Cela n'aurait pas dégénéré, s'il l'avait fait. (Femme blanche, harcèlement sexuel, #17)

L'une des femmes a mentionné qu'elle avait souhaité qu'on fasse partir le harceleur car elle avait subi une agression sexuelle violente.

J'aurais tellement voulu qu'on le fasse partir du travail, pour que j'aie au moins la chance de continuer à travailler. L'agression m'a affecté à tel point que je ne pouvais pas faire mon travail efficacement. Je ne pouvais plus me concentrer. J'étais tellement en colère de voir que les employeurs l'avaient laissé revenir au travail. Ils savaient qu'il était si violent. La police le leur avait dit. Ils se fichaient de ma sécurité et de celle des autres travailleurs... J'aimais mon travail et j'avais travaillé très fort pour en arriver à cette position, mais je ne suis toujours pas convaincue que cet endroit est un endroit sécuritaire pour les travailleurs. (Femme blanche, #6)

Ce que les femmes veulent en termes de redressement

Les femmes ont discuté de deux types de redressement qu'elles auraient voulu obtenir ou qu'elles espéraient recevoir. La première forme est monétaire et équivaut à une indemnisation des jours de salaire perdus et pour la souffrance infligée par le harcèlement. La deuxième forme de redressement vise l'auteur du harcèlement.

Je veux être indemnisée pour d'autres sommes d'argent. Sept mois équivalent à combien de semaines, et je n'ai été

payée que pour trente semaines, donc on devrait me donner une indemnité pour les 30 semaines, mais le harcèlement n'a pas cessé et ils n'ont pas rempli leurs promesses du tout. (Femme blanche handicapée.3, #9)

I : Que demandes-tu?

Un redressement- tout l'argent que j'ai perdu plus quelque chose pour le harcèlement que j'ai subi. Mais ils ont refusé ça...(Femme blanche handicapée.1, #9)

Je ne veux pas vraiment les poursuivre. Je veux les accuser. Je veux qu'il me paye pour ce qu'il m'a fait... Il ne se rend pas compte que lorsque j'ai perdu mon emploi, j'ai perdu mon argent, j'ai perdu mon gagne-pain. J'ai dû quitter ma maison. Je suis devenue enceinte. (Femme blanche, harcèlement sexuel, #12)

D'autres femmes ont demandé une forme de redressement qui visait le harceleur. Elles voulaient soit recevoir une lettre d'excuse ou une lettre de référence, demandant au harceleur de prendre des cours sur le sujet et/ou demandant qu'il soit sanctionné d'une façon ou d'une autre :

Alors, c'est ça le résultat que je voulais. Je veux qu'il aille en prison ou qu'il soit placé sous probation où il devra parler du harcèlement sexuel et de ses effets négatifs. C'est ce que je veux vraiment. Je veux qu'il se sente presque aussi mal que je me sentais quand il me harcelait, et je sais que cela n'arrivera jamais parce qu'il est convaincu qu'il n'a rien fait de mal. S'il pouvait au moins sentir pour une journée ce que j'ai ressenti pendant un an, je crois qu'il n'aimerait pas ça... Je veux une lettre, parce qu'ils m'ont donné de mauvaises références pour un autre travail que j'ai sollicité après celui-là, et j'en ai la preuve... Alors je veux une lettre de référence, une bonne. Je veux de l'argent. Maintenant. Avant, ça n'avait rien à voir avec l'argent. Mais maintenant, oui, parce que, croyez-le ou non, l'argent change les gens. L'argent m'a changé de toute évidence. Je n'ai pas d'emploi, j'habite dans un logement social, je n'ai pas les moyens de payer pour les choses du bébé. Je n'ai pas les

moyens d'acheter des nouvelles choses pour S. Alors, tu sais... si c'était possible, je voudrais avoir de l'argent. Je voudrais aussi qu'il me fasse des excuses en public, par écrit si possible. J'aimerais tellement l'entendre dire qu'il admet qu'il a eu tort et qu'il doit me présenter des excuses. C'est ça le genre de choses que je veux. Je ne sais pas si je vais l'obtenir, mais c'est ce que je veux.

Et elle poursuit :

Si j'avais à choisir, s'ils me disaient c'est entre l'argent et ce que tu veux obtenir, je prendrais ce que je veux obtenir et ça voudrait dire des excuses publiques et qu'il doive se présenter devant un groupe de personnes et parler du harcèlement sexuel et dire combien c'est mal. C'est ce que je voudrais. Je ne toucherais même pas à l'argent. (Femme blanche, harcèlement sexuel, #12)

Je veux qu'on me paye rétroactivement tout ce que j'ai perdu et aussi pour mon mari, tout le temps qu'il a du prendre en congés pour m'aider. Nous avons perdu des milliers de dollars. Je veux aussi de la formation au travail. Je veux une indemnisation pour la douleur et la souffrance que j'ai subies, les médicaments et le counseling que j'ai dû payer. Je veux qu'on le sorte de cet endroit et qu'on l'envoie ailleurs là où il n'y a pas de femmes au travail. Je veux que tout ça soit inscrit dans son dossier. (Femme blanche, harcèlement sexuel, #16)

Ça me fait plaisir de l'amener au stade de médiation de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, car je pourrai lui dire comment je me sens au sujet de ce qu'il m'a fait à moi et à ma famille. Je veux aussi qu'il sache que c'est mal ce qu'il a fait. (Femme vietnamienne, harcèlement sexuel, #22)

Le rôle des avocats

Les femmes ont aussi discuté du besoin d'avoir un avocat durant le processus de plainte, surtout quand elles ont logé des plaintes auprès de la Commission des droits

de la personne ou d'autres instances externes. Comme nous l'avons dit dans la section sur la dénonciation, certaines des femmes ont trouvé de bons avocats. D'autres ont eu de la difficulté à en trouver. Et quand elles ont trouvé un avocat qui était disposé à leur parler, cet avocat n'écoutait pas ou ne comprenait pas toujours les questions reliées au harcèlement sexuel. Quelle que soit leur expérience, les femmes nous ont donné des renseignements utiles sur la façon de s'adresser aux avocats et ce qu'ils ont besoin de savoir au sujet du harcèlement en milieu de travail.

Ce fut très difficile de trouver un avocat qui n'était pas trop cher et qui comprenait le harcèlement sexuel. J'ai engagé un avocat qui ne me demandait pas trop d'argent et qui pouvait attendre jusqu'au moment du règlement pour être payé. Mais il ne comprenait pas la question, il n'était pas sensible à mes besoins ou à la question du harcèlement à l'époque. (Femme blanche, #7)

Au début, j'ai trouvé que mon avocate était excellente. Elle était agressive et prête à se battre. Elle avait l'air de comprendre et d'avoir la passion de vouloir rectifier les choses. Mais ça ne dura pas longtemps. Je me sentais toute seule dans la lutte. Elle ne retournait plus mes appels, ni mes courriels. J'avais tellement de questions, mais je n'obtenais jamais de réponse. Je me sentais dans le noir tout le temps. Je ne crois pas qu'on m'ait présenté toutes mes options légales pour que je puisse prendre une décision éclairée. Je ne m'attends pas à ce que mon avocate soit ma thérapeute, mais tu as besoin de pouvoir avoir confiance en elle [l'avocate] et de sentir qu'elle prend ton cas à cœur. Cela aurait été utile d'établir une communication régulière, même si ce n'était pas très souvent, mais assez pour m'empêcher de me sentir isolée. (Femme blanche, #6)

Les avocats ne sont pas là pour t'aider sur le plan affectif, par conséquent tu dois chercher ton soutien ailleurs, dans les groupes ou au counselling... Mon avocate me tenait au courant de ce qui se passait par le biais d'un long et lent processus.

Elle me demandait mon avis sur presque toutes les choses qui surgissaient en cours de route... Les avocats doivent s'assurer que la cliente a un bon réseau de soutien autour d'elle pour pouvoir supporter le traitement abusif du système lorsqu'elle porte une plainte de harcèlement sexuel. (Femme blanche, #17)

Ils [les avocats] doivent au départ avoir un certain degré de persévérance et de désir de justice pour être vraiment efficaces. On devrait avoir des avocats comme aux États-Unis, qui prennent des cas et reçoivent un pourcentage du règlement. (Femme blanche, #18)

En quoi consiste un bon avocat? Voici ce que nous a dit l'une des femmes au sujet de son avocate :

Elle est simple. Elle garde les choses à un niveau simple pour moi... Elle me parle simplement. Elle ne me parle pas de façon condescendante. Elle parle directement. Elle dit ce qu'elle pense. Parfois, elle dit des jurons aussi (rire)... comme lorsqu'elle est fâchée. Lorsqu'elle a reçu les documents, la réponse de l'employeur, elle m'a téléphoné et elle m'a dit « Ça me mets en maudit. » Ça me donne l'impression qu'elle est une vraie personne. Elle a des émotions, elle aussi. Elle n'est pas seulement une avocate qui fait son boulot. C'est une avocate qui est concernée par mon cas, elle le vit avec moi et elle le ressent avec moi. Il s'agit de moi, de mes sentiments et de travailler ensemble comme équipe... Elle me tient au courant de tout ce qui se passe. Tout. Et je la tiens au courant aussi.

I : D'accord. Et pendant que tout ça arrive est-ce que tu te rends compte, des jours ou des semaines après, que tu ne savais pas, oh, à propos?

Non.

I : Est-ce qu'elle te demande ton avis tout de suite et est-ce qu'elle en tient compte?

Oui.

I : Est-ce que tu as déjà senti qu'elle avait décidé pour toi et que ton avis n'était qu'une formalité?

Non. Elle me consulte sur tout ce qui se passe. Elle me laisse savoir ce qu'elle pense. Elle me demande mon avis et on procède à partir de cela. Nous travaillons ensemble, ou bien, tu sais, elle me dit ce qu'elle croit être la meilleure solution, puis elle me demande ce que je crois être le mieux... [Ce qui fait qu'elle est une bonne avocate] c'est qu'elle ne le fait pas seulement pour l'argent. Dans son cas, ce n'est pas juste un boulot. Il s'agit d'accomplir quelque chose et d'aider quelqu'un. Et tu dois faire des pas additionnels. Par exemple, elle m'appelle seulement pour savoir si je vais bien. Et si je l'appelle et je ne laisse pas de message, je ne dis pas pourquoi j'ai appelé ou ce qui se passe, elle me rappelle tout de suite, inquiète, et elle me demande « Est-ce que ça va? » Ce n'est pas seulement une cause légale. Elle le prend à cœur. Et ça fait toute une différence. Je sais qu'elle le prend à cœur.

I : Donc, il ne s'agit pas seulement de son travail de droit?

Exactement, je sais qu'elle le fait parce qu'elle veut le faire et ça fait une grosse différence. (Femme blanche, #12)

Pour les effets de notre analyse, il importe de noter le fait qu'à l'exception de la femme latino-américaine, seul les femmes blanches souffrant de harcèlement sexuel semblent avoir engagé un avocat durant le processus de plainte. Il y a probablement plusieurs facteurs qui entrent en jeu ici, comme le fait que les expériences des femmes blanches sont plus faciles à identifier comme des cas de harcèlement sexuel qui peuvent être « poursuivis en cour », et qu'elles (ou les gens de race blanche en général) ont plus facilement accès à des avocats et au système juridique.

Dénonceriez-vous de nouveau?

On demanda aux femmes qui ont dénoncé le harcèlement si, sachant ce qu'elles savent maintenant, elles dénonceraient leur situation à nouveau. À l'exception de l'une d'entre elles, elles ont toutes dit qu'elles dénonceraient à

nouveau. Mais elles ont toutes ajouté qu'elles feraient certaines choses différemment dès le départ. Voici un exemple de quelques-uns des commentaires qui ont été exprimés :

Maintenant que j'en ai fini avec la dénonciation du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle, je vois ce que j'ai fait et je me rends compte que je n'aurais pas d'autre alternative que de le faire à nouveau. Ce comportement est erroné et il faut que cela cesse. Plus les femmes logeront de plaintes, et plus loin elles iront dans le processus, plus il sera facile pour les autres femmes de porter plainte à l'avenir. Nous méritons tous de travailler dans un milieu sain et sûr. Si c'était à refaire, je porterais plainte plus tôt et je crois que j'appellerais la police... Je regrette de ne pas avoir mieux connu le système dans le temps et je me suis rendu compte qu'il n'y a pas vraiment beaucoup d'aide pour les femmes qui se font harceler sexuellement au travail. La meilleure façon pour les femmes de trouver de l'aide quand elles portent plainte, c'est d'avoir le soutien d'autres personnes dans leur entourage. (Femme blanche, #17)

Oui, je [le dénoncerais de nouveau]... Si on remonte à ce que je regrette dans cette affaire de harcèlement, c'est de ne pas avoir eu l'une des ces petites enregistreuses de poche pour enregistrer le harcèlement pendant qu'il se déroulait. Cela aurait pu éviter certains mensonges et changements de version de la part du [harceleur] et des gens sur qui il avait de l'influence. Je n'irai jamais, mais jamais plus, à aucune réunion avec la police ou la CDPO, etc. sans avoir avec moi quelqu'un pour m'appuyer, de préférence quelqu'un qui ne se laisse pas intimider par les personnes en position d'autorité. (Femme blanche, #18)

Je porterais plainte de nouveau si cela arrivait, sauf que maintenant je sais où aller pour obtenir de l'aide, alors ça ne traînerait pas en longueur, et peut-être que je pourrais garder mon emploi. (Femme vietnamienne, #22)

Je crois que je le ferais de nouveau, même si ça s'est avéré très stressant, parce que je ne peux pas m'imaginer de laisser tout

tomber et de m'en aller simplement... [Je ferais les choses autrement] seulement si je connaissais une solution meilleure ou plus rapide. J'ai eu la chance d'avoir contacté [le nom de l'agence] pour m'aider à traverser tout ça et me faire comprendre que le résultat pourrait être plutôt négatif.

Oui [je le dénoncerais de nouveau], parce qu'aujourd'hui c'est la loi, aucun harcèlement n'est permis au travail. Je connais la loi et je suis au courant de tout ce qui traite des patrons. (Femme francophone, #4)

Oui [je dénoncerais], si je vivais seule. (La femme expliqua que, parce qu'elle habitait avec ses parents, elle ne pouvait pas prendre sa propre décision à ce sujet). C'est inhumain. Ça devrait cesser. Si l'on n'en parle pas, ça continue. Si l'une des femmes prend l'initiative, alors c'est plus facile pour les autres. (Francophone #4)

Je le ferai de nouveau en une seconde. Mais j'aimerais être mieux informée de toutes mes options, de façon à me sentir davantage maîtresse de mes décisions. J'ai eu beaucoup de chance d'obtenir toute l'aide qu'on m'a donnée. Rien n'a été facile, mais je me sens tellement plus forte parce que j'ai obtenu justice et que je l'ai fait mettre derrière les barreaux. Je crois également que le fait d'avoir lutté m'a aidé à me rétablir. Je vais continuer à me battre pour mes droits. Les gens doivent être tenus responsables de leurs actions. Le système juridique a grand besoin d'être changé. Le système judiciaire canadien ne prévoit pas de sanctions assez sévères pour ce type de crimes graves. C'est à ce moment-là que j'aurais souhaité qu'il reçoive sa sentence aux États-Unis. (Femme blanche, #6)

Je le prendrais au sérieux dès le départ. Si je l'avais pris au sérieux, j'aurais probablement dû quitter et chercher un autre emploi, bien que ça n'aurait pas dû être à moi de quitter mon travail. Si c'était à refaire, je ne ferais pas semblant que c'est simplement un type qui agit en cochon ou, tu sais, m'en aller simplement parce que c'est comme ça qu'on te traite dans un bar... Je le prendrais définitivement

plus au sérieux, dès le début, et je ferais quelque chose tout de suite. [Probablement que je partirais], mais je ferais quelque chose d'abord, pour m'assurer que les autres femmes n'aient pas à endurer ce que je viens d'endurer. (Femme blanche, #12)

Quels conseils donneriez-vous à une personne qui est victime de harcèlement et de violence au travail?

Les femmes ont offert des conseils importants à ceux et celles qui pourraient être victimes de harcèlement en milieu de travail. Voici ce qu'elles diraient à la victime de harcèlement sexuel :

Je lui dirais de présenter une plainte et de voir s'il y a une ouverture, de ne pas céder d'un pouce, et si cela ne fonctionne pas, il y a d'autres employeurs, de ne pas rester dans un endroit malsain. (Femme francophone, #3)

Ce n'est pas facile de traverser une situation comme ça. J'écouterais. J'aurais de la difficulté à donner des conseils parce que j'en ai moi-même besoin. Je lui parlerais de comment prendre soin d'elle-même. (Femme francophone, #3)

Je leur dirais probablement d'essayer de trouver tous les appuis possibles autour d'elles. Je leur dirais aussi de communiquer avec le centre contre les agressions sexuelles pour obtenir de l'aide. C'est quelque chose qui est difficile à vivre toute seule, alors plus tu trouves des appuis, le mieux c'est. (Femme blanche, #10)

Probablement que je leur dirais de faire les premiers pas et d'appeler le centre anti-viol, des choses du genre. Et si elles ont encore leur emploi, d'examiner toutes les choses qu'elles peuvent faire. Mais de faire ce qui est bon pour toi, si tu le peux ou si tu ne peux pas. Tu sais ce que je veux dire, parce que je ne pourrais pas continuer à endurer ça. (Femme noire, #11)

[Je leur dirais] d'aller au centre anti-viol tout de suite. Et là-bas, on leur donnerait les meilleurs conseils, parce que c'est ce

que j'ai eu quand j'y suis allée. Je ne leur donnerais pas mon avis à moi, je leur dirais simplement : Vous devez y aller parce que c'est là que vous obtiendrez l'appui qu'il vous faut et c'est là où ils peuvent vous donner les meilleurs conseils. (Femme blanche, #12)

Je leur dirais définitivement de trouver quelqu'un en qui elles peuvent avoir confiance, avec qui elles peuvent parler du problème. De chercher de l'information et de ne pas avoir peur de faire des vagues, mais de s'assurer d'avoir un réseau de soutien de sorte que, quoi qu'il arrive, et tout le monde sait que la balance peut pencher d'un côté ou de l'autre, vous aurez quelqu'un pour vous aider. (Lesbienne.1,#14)

Je leur dirais d'aller le dénoncer quelque part. Et je leur dirais comment j'ai traversé la situation, et que, si elles ne font pas telle chose, alors c'est ça qui va leur arriver. Je suis en train de supporter beaucoup de choses et je ne veux pas que d'autres aient à endurer ce que j'endure aujourd'hui. Et si elles veulent des commentaires ou savoir comment on se sent dans cette situation, je suis une des personnes à qui elles peuvent s'adresser. (Lesbienne, #14)

Je leur dirais de s'entourer de gens qui les appuient et d'essayer de trouver le meilleur counselling possible pour les aider. Je leur conseillerais, si elles sont en mesure de le faire sur le plan affectif, de loger une plainte formelle. Si elles ne peuvent pas le faire pour des raisons affectives, mais elles ont assez de ressources monétaires pour quitter leur emploi, alors je leur conseillerais de le faire. (Femme blanche, #17)

Exprime-toi, dis-le. J'essaierais de l'orienter vers les centres qui peuvent l'aider. Lui donner l'information et la laisser décider. (Femme francophone, #20)

Trouve une enregistreuse.

Ce n'est pas toi qui dois changer mais le harceleur.

Trouve une enregistreuse.

Fais attention. Ne fais pas totalement

confiance à personne au travail. Avec le temps, pour la plupart des gens, la peur de perdre leur emploi prévaudra sur la sympathie qu'ils peuvent éprouver envers ton combat pour la justice. Seul quelques-uns vont rester honnêtes.

Trouve une enregistreuse.

Dis au harceleur que tu n'es pas intéressée à ce qu'il veut t'offrir.

Trouve une enregistreuse.

Contacte un groupe de soutien à l'extérieur qui comprend le harcèlement sexuel.

Et n'oublie pas de te procurer une enregistreuse.

N'écoute pas ceux qui essaieront de t'intimider pour que tu n'utilises pas ton enregistreuse. (Femme blanche, #18)

La première chose à faire est de trouver quelqu'un en qui tu peux faire confiance et qui est objectif, de préférence dans le contexte d'une relation de soutien, avant même de te demander s'il s'agit de harcèlement, quand il y a une relation intime au travail. Deuxièmement, de se faire accompagner par quelqu'un qui connaît le problème, qui peut le nommer et t'informer au sujet de tes options. Et troisièmement, de travailler sur la possibilité de récupérer du pouvoir en milieu de travail, de sortir du rôle de victime et de parler publiquement de ce qui t'est arrivé, qu'est-ce qui arriverait si tu te mettais à crier... (Femme francophone, #21)

Parle au patron. S'il ne comprend pas et que cela continue, parles-en, ne garde pas le secret. (Femme francophone, #4)

Ce à quoi tu dois faire attention en termes de sincérité. Ce qui est sincère et ce qui ne l'est pas. Et vraiment faire attention à la différence entre les gens qui disent des choses parce qu'ils savent qu'ils doivent les dire et ceux qui parlent du fond du cœur. Tu sais, montrer que ceci est sincère et dire qu'on sait que ta plainte est légitime et que c'est un problème sérieux. (Lesbienne, #14)

Je lui demanderais si je peux la prendre dans mes bras et puis, je l'amènerais au

centre anti-viol. Je ne voudrais pas lui faire peur. Je la croirais définitivement et je la féliciterais de son courage d'en parler en public. (Femme francophone, #2)

RECOMMANDATIONS

La liste qui suit énumère des recommandations en ce qui concerne le harcèlement au travail. Nous divisons ces recommandations en 11 domaines. Les recommandations qui touchent :

1. Les femmes qui subissent le harcèlement en milieu de travail;
2. La famille et les amis;
3. Les employeurs et gestionnaires en ressources humaines;
4. Les syndicats;
5. Les témoins et les collègues de travail;
6. Les médiateurs et les enquêteurs;
7. Les intervenants(es) et défenseurs de première ligne;
8. Les centres anti-viol et contre l'agression sexuelle;
9. Les professionnels de la santé;
10. La police;
11. Les personnes responsables des politiques et les représentants d'organismes gouvernementaux : la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Ministère du travail, les Commissions des droits de la personne.

Ce ne sont pas là des recommandations théoriques. Elles ont été élaborées à partir des expériences et suggestions des femmes qui ont partagé leurs témoignages dans le cadre de ce rapport et des femmes qui les ont appuyées. Ces femmes nous ont parlé des nombreux obstacles et problèmes imprévisibles qui se sont présentés durant leur dénonciation du harcèlement, pendant qu'elles essayaient de comprendre les complexités du système et qu'elles exigeaient un redressement. Elles nous ont indiqué très clairement que plusieurs des méthodes et stratégies actuelles visant à faire face au harcèlement ne fonctionnent pas. Elles nous ont demandé de les écouter attentivement et d'apprendre de leurs expériences.

Les femmes qui subissent le harcèlement au travail

- **Appelez votre expérience par son vrai nom et prenez-la au sérieux.** Ne permettez pas aux autres de la minimiser ou de vous convaincre que ce n'est pas vraiment du harcèlement.
- **Ne vous blâmez pas.** Tout genre de harcèlement et discrimination est une forme d'abus de pouvoir et d'autorité. Vous n'êtes pas à blâmer pour cet abus de pouvoir.
- **Rappelez-vous qu'ignorer le problème ne le fera pas disparaître.** En fait, il est fort probable que la situation se détériorera, si vous l'ignorez.
- **Prenez soin de vous-mêmes.** Sortez et faites de longues marches, écrivez un journal intime, parlez à vos amis sincères, prenez un bain, faites quelque chose qui vous fait sentir bien dans votre peau.
- **Prenez note de vos expériences,** y compris la liste des événements qui ont eu lieu, avec la date et l'heure. Gardez un dossier écrit indiquant :
 - ce qui est arrivé
 - quand cela est arrivé
 - où cela est arrivé
 - ce qui a été dit ou fait et par qui
 - qui a vu ce qui est arrivé et
 - ce que vous avez vu à ce moment-là.
 - prenez les mêmes notes au sujet des représailles qui pourraient se produire après la plainte.

C'est ce qu'on appelle un « journal de bord ».

- **Demandez qu'on fasse une évaluation de votre rendement au travail, aussi tôt que possible, une fois que le harcèlement a commencé.** Si le harceleur a de l'autorité sur vous, ce sera plus difficile pour eux d'expliquer pourquoi ils vous trouvent soudainement incompétente ou que votre travail est inférieur à la norme.
- Rassemblez toute l'information et les ressources que vous pouvez consulter. Voici une liste qui peut vous aider à commencer votre recherche :
 - Les sites Internet de la Commission on-

tarienne des droits de la personne ou de la Commission canadienne des droits de la personne : <http://www.ohrc.on.ca/french/complaints/index.html> and <http://www.chrc-ccdp.ca>.

- Le réseau ontarien des femmes pour la justice (OWJN). Consultez un document intitulé : Workplace Harassment : An action Guide for Women, <http://www.ojn.org/issues/s-harass.html>
- Les centres locaux contre l'agression sexuelle ou la ligne téléphonique d'aide aux femmes battues 1-866-863-0511 ou ATS 1-866-863-7868 peuvent peut-être vous donner de l'aide et de l'orientation.
- Metropolitan Action Committee on Violence against Women and Children (METRAC) ont des ressources qui peuvent vous être utiles : <http://www.metrac.org/programs/info/prevent.html>
- **Séparez votre journal intime de votre journal de bord.** Le journal intime peut vous aider à comprendre vos pensées intimes, mais il se peut qu'il soit assigné comme preuve dans le cas d'une poursuite civile.
- **Parlez aux autres compagnons ou ex-compagnons de travail.** Essayez de savoir si cela est déjà arrivé à quelqu'un d'autre. Trouvez des preuves provenant de circonstances similaires aux vôtres qui démontrent un schéma de harcèlement et peuvent vous aider à appuyer votre plainte.
- **La dénonciation est le début d'un long processus.** Y a-t-il une possibilité de loger une plainte de groupe là où vous travaillez?
- **Soyez conscientes que vous aurez à faire la plupart du travail,** même si cela peut s'avérer parfois difficile sur le plan affectif.
- **N'essayez pas de le faire toute seule.** Cherchez des appuis auprès de vos amis sincères. De plus en plus, les personnes qui vous appuient peuvent assister aux réunions avec les plaignants. Il est important pour vous d'avoir une personne soutien à chaque fois que vous allez participer à une intervention qui peut affecter votre plainte. Même si l'on refuse que votre personne soutien assiste à la réunion, elle (il) peut vous donner un appui très utile « avant et après » les faits.
- **Trouvez une personne ressource.** Une personne ressource sera davantage concernée par les aspects techniques de votre plainte. Elle (il) peut vous aider à vous informer au sujet de vos options quant au processus de plainte et au redressement. Cette personne pourrait être un représentant de ressources humaines, un porte-parole d'un centre de femmes local, un représentant syndical et/ou une représentante du comité féminin de votre syndicat.
- **Obtenez des appuis additionnels.** Vous pouvez obtenir des conseils et du soutien additionnels de la part de votre famille, des médecins, des programmes d'assistance aux employés, des conseillers(ères), des avocats et des cliniques d'aide juridique.
 - Vous allez peut-être vouloir consulter plus d'un conseiller avant de décider lequel est le meilleur pour vous. Voici certaines des questions que vous pourriez lui demander avant de faire votre choix :
 - Combien d'expérience avez-vous dans le travail contre le harcèlement sexiste et plus précisément contre le harcèlement en milieu de travail?
 - Dans votre travail, prenez-vous en considération la violence sexiste et essayez-vous de la détecter? Dans quelle mesure est-ce que votre travail avec vos clients tient compte de l'inégalité politique et sociale des femmes?
 - Quels sont vos honoraires? (Si votre budget ne vous le permet pas, demandez-lui s'il(elle) peut offrir des tarifs flexibles, basés sur vos revenus.)
 - Demandez-lui toute autre question qui vous semble importante.
 - Quand vous choisissez un avocat, vous pouvez lui poser le même genre de questions sur son expérience dans les cas de harcèlement sexiste et quelle est la stratégie qu'il(elle) utilise habituellement. Vous pouvez aussi poser les questions suivantes :
 - Combien de temps pensez-vous que mon cas peut durer?

- Pouvez-vous me donner un estimé du coût total?
 - Allez-vous me demander de vous payer à l'heure ou un tarif fixe? Me donnerez-vous du temps et pourrai-je vous payer en plusieurs versements?
 - Quelles sont mes options? Y-a-t-il une alternative au recours légal?
 - Comment préférez-vous communiquer? Par courriel? Téléphone?
- Des questions que vous pouvez vous demander après avoir cherché un conseiller ou un avocat (adapté de « Comment magasiner pour trouver un conseiller, » du centre anti-viol de Hamilton) :
- Cette personne prend-elle le temps de répondre complètement et poliment à mes questions ?
 - Est-ce que je me sens à l'aise avec cette personne?
 - Cette personne continuerait-elle à me respecter même si je n'étais pas d'accord avec elle?
 - Est-ce que cette personne pourra bien communiquer avec moi? Est-ce qu'elle retournera mes appels et/ou courriels?
 - Est-ce que cette personne est susceptible de blâmer les individus pour des actes d'oppression commis contre eux?
- **Explorez toutes les formes possibles de dénonciation.** Cela peut inclure les superviseurs au travail, les représentants syndicaux, les représentantes du comité féminin, les gestionnaires, le personnel de ressources humaines, les directeurs, les propriétaires, la police (si une agression physique ou sexuelle a eu lieu ou du harcèlement criminel) ou la CODP/CCDP.
 - **Trouvez quelles sont les procédures que vous devez suivre pour présenter votre plainte,** que vous choisissiez la voie interne ou externe au travail.
- **Renseignez-vous si vous avez le droit de loger des plaintes parallèles à des endroits différents** ou si vous devez épuiser certaines avenues d'abord avant de procéder au prochain stade. Vérifiez toujours les dates limite lorsque vous portez plainte. Par exemple, la date limite imposée par la CODP est de six mois après que le dernier incident ait eu lieu.
 - Les plaintes sont confidentielles mais elles ne sont pas anonymes. Des renseignements au sujet de votre plainte seront divulgués dans la mesure où cela deviendra nécessaire. Cela veut dire que quand vous logez une plainte formelle, l'auteur du harcèlement en sera avisé. Les compagnons de travail le seront peut-être aussi, s'il y a enquête.
 - **Faites attention lorsque/si vous vous confiez à vos collègues de travail.** Plusieurs femmes ont décrit comment des collègues qui les avaient appuyées dans le passé leur ont tourné le dos ou ont commencé à s'opposer activement à elles une fois que la plainte fut déposée. Ceci est arrivé même dans les cas où les relations entre collègues étaient amicales ou quand les collègues avaient été témoins du harcèlement. Évaluez avec grande prudence en qui vous pouvez avoir confiance parmi vos collègues.
 - **Vérifiez quelles sont vos options en ce qui concerne les congés.** Certaines des possibilités à considérer, du point de vue interne, sont les congés de maladie, l'invalidité à court ou long terme, un congé non payé et des vacances.
 - Une option externe serait le congé de maladie du programme d'assurance-emploi. Cela vous donne jusqu'à 15 semaines de congé de maladie, à condition de présenter un rapport médical.
- Veillez noter** que les médecins peuvent écrire une note pour appuyer votre besoin de quitter le travail en raison du stress. Cependant, les standards d'admissibilité aux prestations d'assurance de votre employeur sont stricts et il se peut que vous ayez besoin de plus qu'une simple note de votre médecin pour pouvoir obtenir ces prestations d'assurance. D'autre part, une note de votre médecin indiquant que vous

avez besoin de repos dû au stress sera suffisante pour vous permettre d'être admissible aux prestations de 15 semaines de l'AE.

Famille et amis

- Il vous faut comprendre que le harcèlement sexuel n'est pas du tout une question de sexe, mais plutôt une question de pouvoir et de contrôle sur les plans économique, physique et affectif. Toutes les formes de harcèlement sexiste proviennent du même désir d'exercer pouvoir et contrôle sur les autres.
- Comprenez que le processus de plainte peut s'avérer long et difficile.
- Faites savoir à votre ami(e) ou parent que vous êtes disposé à l'aider. Laissez la personne que vous aidez vous dire ce dont elle a besoin. Cela l'aidera à sentir qu'elle regagne quelque peu le contrôle sur une situation où elle se sentait impuissante.
- Il est parfois difficile de voir un être cher traverser un processus douloureux. Il faut que vous compreniez que, même si le processus de plainte peut s'avérer long et difficile, cela fait partie de ce que cette femme que vous aimez peut faire pour réclamer ses droits, sa dignité et sa voix. Respectez les choix qu'elle fait.
- Cela peut vous être utile de consulter les pages web de la CODP et OWJN (tel que décrites plus haut) pour en savoir davantage sur le harcèlement au travail ou vous pouvez communiquer avec votre centre anti-viol local pour plus de renseignements.

Les employeurs et les gestionnaires en ressources humaines

Lorsqu'une femme souffre de harcèlement sexiste en milieu de travail, ses chances de surmonter le problème avec succès sont grandement améliorées, s'il existe une culture de soutien au sein de l'organisation. Les employeurs font face à de nombreuses conséquences, si le harcèlement sexiste se produit dans leur milieu de travail. Celles-ci incluent une baisse de moral parmi les travailleurs, l'absentéisme, une diminution

de la satisfaction au travail, une perception négative de l'égalité des chances au sein de l'organisation, du tort aux relations personnelles entre employés, une baisse de productivité, l'instabilité de la main-d'œuvre, des coûts d'assurance accrus en raison des nombreuses réclamations médicales, des frais juridiques accrus et du tort à votre image en tant qu'entreprise. *Le harcèlement affecte vos profits et votre réputation en tant que société.*

- Faites de la recherche au sujet de vos options visant à prévenir et faire cesser le harcèlement sexiste au travail. Pensez à la possibilité d'offrir une forme d'assistance confidentielle, comme les programmes d'assistance aux employés. Une fois mis en place, assurez-vous que ces programmes sont connus des employés et qu'ils savent comment y accéder. Assurez-vous qu'ils sont strictement confidentiels et gratuits.
- Encouragez le respect entre tous les travailleurs en tout temps.
- Créez une ambiance positive en milieu de travail.
- Cultivez la diversité par le biais de politiques et pratiques qui incluent tous les groupes et montrent une appréciation de la variété des expériences et perspectives que des employés d'origine diverse apportent au milieu de travail.
- Les petites entreprises ne sont pas immunisées contre le harcèlement en milieu de travail, ni exemptées de leurs obligations en vertu de la loi. Référez-vous à la Commission ontarienne des droits de la personne pour obtenir de l'aide en ce qui concerne les politiques et procédures pour les petites entreprises : <http://www.ohrc.on.ca/french/index.shtml>
- Comprenez les obligations légales des employeurs et de leurs agents. La loi sur les droits de la personne stipule que les employeurs et leurs agents sont indirectement responsables des agissements de leurs employés, que ces actes soient connus ou non.
- Établissez des politiques et des procédures efficaces contre le harcèlement et la discrimination, indiquant clairement à tous les employés, à tous les niveaux de votre compagnie ou organisation :

- L'engagement de la compagnie à éliminer la discrimination et le harcèlement du milieu de travail;
- La responsabilité de l'administration à protéger leurs employés contre la discrimination et le harcèlement au travail;
- Une définition claire du harcèlement et de la discrimination qui tient compte des rapports de pouvoir et comment ceux-ci peuvent être exploités;
- Une explication de l'impact du harcèlement sur ses victimes;
- La procédure de plainte, y compris les dates limites quant aux enquêtes et les résultats, s'il y a constat de harcèlement;
- Le genre de protection offerte aux plaignants lorsqu'une plainte est déposée et le redressement qui sera disponible une fois le harcèlement prouvé;
- La protection contre les représailles provoquées par une plainte;
- L'information sur les moyens externes, par exemple, les commissions des droits de la personne, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le programme de congés de maladie de l'Assurance emploi, etc.;
- L'engagement de la compagnie à établir un programme d'éducation pour tous ses employés au sujet des comportements qui constituent le harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement au travail, l'impact qu'ont ces agissements sur les victimes et sur le milieu de travail et leurs conséquences.
- Intervenez tôt. C'est la meilleure forme de prévention. Effectuez une vérification périodique confidentielle pour évaluer l'efficacité de vos politiques et procédures, la qualité de l'ambiance de travail et les résultats des interventions préventives lorsque aucune plainte formelle n'est portée.
- Assurez-vous que tous les employés reçoivent une copie des politiques pertinentes.
- Offrez une formation continue en prévention du harcèlement pour le personnel **et** les gestionnaires. La formation devrait inclure un examen de toutes les politiques pertinentes de la compagnie.
- Offrez une formation de sensibilisation sur le harcèlement pour le personnel et les gestionnaires afin qu'ils puissent reconnaître les symptômes de stress excessif et/ou de dépression affectant un employé.
- Lorsque vous recevez une plainte :
 - Prenez-la au sérieux. N'ignorez pas les plaintes. Évitez de blâmer la personne qui porte plainte ou d'espérer que le problème va disparaître ou s'améliorer sans votre intervention. Traitez les employés avec respect lorsqu'ils viennent vous voir au sujet d'une plainte.
 - Faites une enquête au sujet des plaintes!
 - Reconnaissez que le processus de plainte, s'il n'est pas géré adéquatement et avec sensibilité, peut devenir aussi difficile, ou même plus difficile, que l'expérience du harcèlement.
 - Suivez vos procédures et vos politiques.
 - Évitez de prendre des représailles contre la personne qui porte plainte.
 - Respectez l'échéancier établi par vos politiques et procédure de plainte.
 - Assurez-vous que les renseignements sur les sources externes de soutien sont disponibles et facilement accessibles.
 - Permettez aux femmes d'amener une personne soutien de l'extérieur aux démarches de la plainte.
 - Évitez les *conflits d'intérêts*. Il y a un conflit d'intérêts lorsque les personnes qui sont chargées de s'occuper de la plainte (par ex. les responsables de la formation, les médiateurs, les enquêteurs et/ou les interprètes) ont une occasion de faire prévaloir leurs intérêts personnels ou ceux de l'employeur et/ou de l'intimé (la personne accusée du harcèlement) durant l'exercice de leurs fonctions.

Assurez-vous que les responsables de la formation, les médiateurs, les interprètes et les enquêteurs viennent de l'extérieur de la compagnie ou de l'organisation et qu'ils sont neutres.

- S'il y a raison de croire que la sécurité ou la sûreté d'une personne est en danger, ou s'il existe un schéma persistant de harcèlement, il se peut qu'une intervention extérieure soit nécessaire, en plus du processus de plainte interne. Dans de telles circonstances, examinez quelles sont les meilleures options susceptibles d'assurer la sécurité de la femme qui souffre du harcèlement.
- Spécifiez les limites de la confidentialité avec la plaignante :
 - Confidential ne signifie pas anonyme. Les enquêtes requièrent que les intimés et quelques fois les collègues soient interrogés.
 - Les tierces parties impliquées dans une plainte et dans le processus de résolution doivent souscrire à un accord de confidentialité. Par exemple, si l'on engage un interprète, alors il(elle) est lié par ledit accord de confidentialité.
- Insistez sur la compétence et la crédibilité lorsque vous engagez des agents de formation, des médiateurs, des enquêteurs et des interprètes. Engagez des professionnels qui sont accrédités par une source crédible. Les personnes qui n'ont pas de formation peuvent faire tort au processus d'enquête et de redressement et le mettre à risque.
- Lorsque vous élaborez les mesures de redressement :
 - Attendez que la plaignante ait une idée claire des pertes totales qu'elle a subies en raison du harcèlement sexuel et du harcèlement sexiste, ainsi que pour avoir porté plainte.
 - Invitez la plaignante à participer à l'élaboration des mesures de redressement. Incitez-la à consulter d'autres personnes au sujet de ses options quant au redressement.
 - Élaborez des mesures qui tiennent compte des effets sur la santé et le

travail de la personne victime du harcèlement.

- Rappelez-vous que les proches de la plaignante ont probablement aussi été affectés par le harcèlement.
- Lorsqu'il y a constat de harcèlement, soyez prêt à inclure une déclaration de reconnaissance des torts comme partie d'un accord de redressement plus général.
- Rétablissez la plaignante dans ses fonctions et responsabilités originales, si c'est ce qu'elle préfère.
- Soyez prêt à offrir une compensation monétaire ainsi que non monétaire. Répondez de façon créatrice.
- Offrez des excuses.
- Adoptez une approche *intersectionnelle* au sujet de la compréhension du harcèlement, en reconnaissant que :
 - Les expériences de chaque individu sont uniques et fondées sur des identités multiples qui peuvent être reliées à plus d'un motif de discrimination (par ex. la race, la religion, les handicaps, la sexualité);
 - La présence de ces identités multiples amplifie le tort éprouvé par la victime;
 - Vous devez reconnaître et obtenir un redressement pour une expérience particulière de discrimination et vous fonder sur la convergence des multiples identités appartenant à une personne.
 - Si vous voulez lire davantage à ce sujet, consultez ce lien électronique : <http://www.ohrc.on.ca/french/consultations/index.shtml>

Les gestionnaires, les superviseurs et les chefs d'équipe donnent l'exemple et façonnent la culture de leur milieu de travail. Encouragez le respect mutuel entre tous les travailleurs en tout temps.

Les syndicats

- Suivez une formation sur ces questions.
- Vous avez l'obligation de représenter équi-

tablement tous vos membres. Élaborez des politiques et des procédures qui assurent une représentation équitable au niveau des plaintes de harcèlement, surtout lorsque les deux parties, la plaignante et l'intimé, sont membres du syndicat.

- Participez à l'élaboration et à la mise en place des politiques et des mesures de redressement au travail.
- Ne laissez jamais les droits de l'intimé prévaloir sur ceux de la plaignante.
- Continuez à faire le lien avec les partenaires de la collectivité qui ont l'expertise requise pour résoudre les plaintes des compagnons de travail de façon équitable.
- Permettez aux femmes d'amener leur propre personne soutien aux réunions avec les représentants syndicaux durant la procédure de plainte.
- Comprenez vos responsabilités légales et votre rôle en tant qu'institution.
- Évaluez quelle procédure est dans le meilleur intérêt de la plaignante : un grief, un processus conçu par l'employeur ou un processus conjoint syndicat-employeur.

Les témoins et les collègues de travail

- Si vous êtes témoin du harcèlement au travail, vous êtes concerné. Les témoins et les compagnons de travail peuvent arrêter et prévenir le harcèlement. C'est une responsabilité mutuelle que nous avons.
- Les témoins et les compagnons de travail qui regardent ailleurs ou qui participent au harcèlement aident le harceleur et son comportement.
- Les témoins et les compagnons de travail peuvent afficher une conduite non critique et non punitive tout en appuyant la victime et en refusant de se laisser persuader par le comportement du harceleur.

Barbara Coloroso, une éducatrice et porte-parole de la cause anti-intimidation, incite les témoins à « Se lever et parler haut » dans son livre *The Bully, the Bullied and the Bystander*, © 2002 :

« Le harcèlement est mis au défi lorsque la majorité se tient debout et proteste

contre les actes cruels de la minorité. L'établissement de nouvelles normes, l'application des règles, et une supervision accrue sont des décisions politiques qui peuvent aider à réduire les incidents de harcèlement. Puisque la plupart du temps le harcèlement se déroule « sous le radar des superviseurs/gestionnaires », les compagnons de travail eux-mêmes peuvent constituer une force importante, s'ils montrent aux harceleurs que leur comportement cruel n'est pas accepté, ni toléré.

Les compagnons de travail ne doivent pas nécessairement être des spectateurs. Vous pouvez devenir des témoins actifs, en défendant vos pairs, en dénonçant les injustices et en assumant la responsabilité de ce qui arrive dans votre [milieu de travail.] »

Recommandations sur la façon de mener les enquêtes

- Déterminez quel genre d'enquêteur est le mieux indiqué : un enquêteur interne ou externe.
- Les employeurs doivent s'assurer que les enquêteurs ont les qualifications nécessaires (surtout pour les enquêtes internes.)
- Assurez-vous que la plaignante se sent à l'aise avec l'enquêteur.
- Gardez le processus confidentiel.
- Prenez des mesures intérimaires, s'il y a lieu, durant l'enquête, par ex. recommandez du counselling au travail, séparez les parties; donnez un congé payé à la victime.
- Assurez-vous que l'enquête est impartiale.

Recommandations pour les enquêteurs

- Agissez de façon professionnelle et avec éthique.
- Préparez-vous avant les entrevues.
- Ne divulguez pas les noms des témoins ou autre information pertinente de façon prématurée.
- Choisissez des endroits adéquats pour les entrevues.

- Respecter le droit à la représentation.
- Monter le décor et écoutez attentivement.
- Éviter les questions suggestives.
- Soyez respectueux en tout temps.
- Enregistrez les allégations et les déclarations des témoins.
- Rappelez-vous que les personnes qui ne sont pas des employés peuvent aussi être de bons témoins.
- Assurez-vous que les déclarations sont transcrites correctement.
- Obtenez des déclarations signées.
- Déterminez la crédibilité des témoins.
- Faites une vérification des antécédents de travail, si nécessaire.
- Décidez comment vous allez réagir aux problèmes d'ouï-dire (il a dit qu'elle a dit...)
- Examinez toutes les preuves électroniques, physiques, statistiques, circonstancielle ou de faits similaires et les témoignages.
- Analysez et évaluez les preuves, formulez une conclusion et écrivez votre rapport.
- Rappelez-vous quelles sont les normes adéquates de la preuve.
- Rappelez-vous que « tenant compte des probabilités » n'est pas la même norme que « au-delà de tout doute raisonnable. »
- Remplissez votre mandat.

Recommandations pour les médiateurs

- Tenez vos réunions dans un endroit neutre.
- Expliquez les avantages et les désavantages de la médiation.
- Expliquez que la médiation est un processus moins antagoniste, moins coûteux et moins long que les autres options de résolution de plaintes.
- Expliquez le processus aux parties et donnez-leur les moyens de résoudre le conflit.
- Assurez-vous que chacune des parties comprend clairement le but de la réunion ainsi que leurs rôles, responsabilités et obligations en vertu de la loi.
- Précisez le rôle du médiateur, expliquez la valeur du processus et décrivez la structure et les règles de base de la réunion.
- Assurez-vous que les parties se respectent

mutuellement et ne s'interrompent pas.

- Aidez les parties à vérifier les faits, à partager leurs sentiments, leurs perceptions et leurs idées et essayez de travailler à un règlement mutuellement acceptable.
- Facilitez le processus tout en demeurant impartial.
- Remédiez au déséquilibre de pouvoir.
- Gardez l'ordre et tenez la discussion centrée sur les questions pertinentes.
- Reconnaissez que les intérêts en jeu sont différents.
- Discutez des alternatives qui répondent aux intérêts de chacun.
- Répondez aux intérêts du public et au mandat du Code (s'il s'agit d'une question de droits de la personne.)
- Concentrez-vous sur les droits ainsi que les intérêts des parties.
- Aidez les parties à s'éloigner de leur position de conflit et à entamer un processus de collaboration négociée en vue d'un règlement.
- Créez des solutions au conflit.
- Gardez votre neutralité tout au long du processus.
- Gardez votre professionnalisme et votre crédibilité.
- Permettez des représentations mais non un contre-interrogatoire.
- Séparez les parties, si nécessaire.
- Donnez une orientation, des précédents et de la jurisprudence.
- Écoutez attentivement et prenez des notes.
- Évitez de donner votre opinion personnelle.
- Mettez l'accord de règlement par écrit et faites-le signer par les parties.

Les intervenant(es) de première ligne et les défenseurs des droits

- Faites de la recherche, connaissez le pour et le contre des différentes options concernant les plaintes :
 - Résolution rapide (*action autonome ou résolution du problème avec l'employeur*)
 - S'adressent eux-mêmes directement au problème

- Résolution de problème informelle avec une personne en « position d'autorité » représentant l'organisation.
- Plainte formelle auprès de l'employeur
 - Résolution alternative de dispute (RAD), y compris la médiation
 - Enquête sur une plainte formelle
- Autres options de plaintes (s'il y a lieu)
 - Un grief en vertu de la convention collective pertinente, s'ils ont droit aux griefs.
 - Une plainte auprès de la Commission des droits de la personne de l'Ontario.
 - Consulter un avocat
 - Aviser une association professionnelle (s'il y a lieu)
 - Aviser la police
- S'il y a raison de croire que la sécurité ou la sûreté d'une personne est en danger ou, s'il y a un schéma persistant de harcèlement, il se peut qu'une plainte interne ne soit pas suffisante ou adéquate. Dans de telles circonstances, examinez quelles sont les meilleures options de dénonciation.
- Adoptez une approche *intersectionnelle* au sujet de la compréhension du harcèlement, en reconnaissant que :
 - Les expériences de chaque individu sont uniques et fondées sur des identités multiples qui peuvent être reliées à plus d'un motif de discrimination (par ex. la race, la religion, les handicaps, la sexualité);
 - La présence de ces identités multiples amplifie le tort éprouvé par la victime;
 - Vous devez reconnaître et obtenir un redressement pour une expérience particulière de discrimination et vous fonder sur la convergence des identités multiples appartenant à cette personne.
 - Si vous voulez lire davantage à ce sujet, consultez ce lien électronique : <http://www.ohrc.on.ca/french/consultations/index.shtml>

- Donnez un soutien qui est adéquat et réconfortant pour la plaignante. Prenez conscience que nous avons des valeurs culturelles différentes, donc offrez des services qui sont sensibles à ces différences.
- Forgez des partenariats avec la collectivité et apprenez à orienter les victimes vers des organismes qui leur seront utiles. Des endroits comme les centres contre l'agression sexuelle, INTERCEDE, la Coalition canadienne pour les soins à domicile, le syndicat des travailleurs du textile, les centres de guérison pour familles autochtones, les centres d'apprentissage interculturel, les services d'interprétation, etc., ont tous un domaine spécifique d'expertise à offrir.
- Élaborez de bonnes ressources à distribuer
 - Gardez une liste de médecins, thérapeutes et avocats à qui vous pourrez référer vos clients.
 - Révissez cette liste pour vous assurer que les professionnels qui y figurent sont des personnes sensibles qui comprennent la question de la violence faite aux femmes et respectent les droits de la personne.
 - Fournissez du matériel écrit qui explique ce qu'est le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement au travail et décrit les options qui existent pour obtenir et préparer un redressement.

Les centres anti-viol et contre l'agression sexuelle

- Décidez si vous allez aider les femmes victimes de violence sexiste en milieu de travail.
 - Si vous décidez de le faire, informez-en les femmes par le biais de campagnes publiques.
 - Trouvez des fonds pour offrir des services de soutien et de défense des droits.

- Travaillez en partenariat avec d'autres agences communautaires afin d'élaborer des stratégies de prévention et d'intervention.
- Prenez conscience du fait que les femmes qui utilisent vos autres services sont peut-être également victimes de harcèlement en milieu de travail.
- Assurez-vous que les intervenantes réagissent au harcèlement sexuel en le considérant comme une expérience de violence sexuelle/sexiste.

Les professionnels de la santé, le personnel chargé de l'assistance aux employés, les conseiller(ères) et les avocat(es)

- Adoptez une analyse féministe de la violence, du harcèlement sexuel au travail et de la discrimination.
- Adoptez une analyse *intersectionnelle* afin de comprendre l'expérience des femmes qui ont vécu le harcèlement au travail.
- Lisez la recherche qui démontre les effets et le tort causés par le harcèlement. Nous vous recommandons de lire :
 - Fitzgerald, Louise F., Suzanne Swan and Karla Fischer. 1995. Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues* 51(1):117-38.
 - Rospenda KM, Richman,JA, Nawyn, SJ. 1998. Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. *Gender & Society* 12(1):40-60.
 - Welsh, Sandy and James Gruber. 1999. Not taking it anymore: Women who report or file complaints of sexual harassment. *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 36(4):559-83.
- Sachez où orienter les femmes à qui vous ne pouvez pas prêter assistance.

Les avocats

- Soyez francs avec les femmes au sujet de ce qu'elles peuvent attendre de vous.

Expliquez-leur combien de temps vous pouvez leur consacrer et pourquoi.

- Discutez des coûts de vos services juridiques, comment ils sont fixés et quelles seront les conditions de paiement.
- Dites clairement aux femmes que vous n'êtes pas leur thérapeute mais donnez-leur les renseignements pour qu'elles puissent obtenir du soutien affectif.
- Expliquez-leur toutes leurs options.
- Expliquez le processus légal que chaque option légale implique.
- Rappelez-vous qu'il faut communiquer avec votre cliente. Elle a besoin de toute l'information possible au sujet de son cas.
- Chaque instance qui est responsable de recevoir des plaintes doit les recevoir, même si la plaignante est en appel devant une autre instance. Cessez de pousser les femmes d'une instance de plainte à l'autre. Cessez d'exiger qu'elles attendent que leur plainte ait été traitée complètement auprès d'une instance avant de pouvoir en commencer une autre ailleurs. Cette attitude limite les options des femmes, car souvent les dates limites ont expiré pendant qu'elles attendaient qu'on finisse de traiter leur demande. Permettez que les plaintes soient traitées de façon simultanée auprès de plus d'une instance.

La police

- Lorsqu'une agression physique ou sexuelle se produit en milieu de travail, il s'agit d'un délit d'agression. Suivez les mêmes procédures que vous suiviez normalement, si l'agression s'était produite en dehors du milieu de travail.
- Traitez le harcèlement criminel dans le cadre du milieu de travail avec autant de sérieux que le harcèlement criminel à l'extérieur du milieu de travail.
- Évaluez les risques reliés aux situations où vous recevez des plaintes de harcèlement au travail. Consultez des experts en évaluation de risques d'institutions policières si nécessaire.
- Travaillez avec vos partenaires communautaires pour augmenter vos connaissances

et l'efficacité de votre intervention en ce qui concerne le harcèlement au travail.

Les représentants des gouvernements et ceux qui formulent les politiques

- Créez une ligne d'urgence sans frais 1-800 pour donner des renseignements et de l'orientation au niveau local.
- Déclarez la première semaine de juin, la semaine de sensibilisation au harcèlement sexuel à travers tout l'Ontario.
- Rétablissez le financement pour les centres d'action et d'information pour les travailleurs partout en Ontario.
- Financez les centres de ressources communautaires qui donnent du soutien, de l'information et de l'orientation aux femmes qui ont vécu le harcèlement au travail.
- Financez des cliniques juridiques pour qu'elles donnent un soutien juridique aux personnes qui vivent le harcèlement au travail.

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents au travail

- Reconnaissez le tort accumulé causé par le harcèlement. Acceptez les réclamations fondées sur des maux (blessures) dus au stress causé par le harcèlement au travail et protégez le droit des travailleurs lésés.
- Traduisez et adaptez l'information concernant le harcèlement au travail en d'autres langues, dans un effort pour fournir des services qui soient culturellement adéquats lorsque des femmes de toute origine viennent chercher de l'information ou du soutien.
- D'après la Loi sur les services en français, le gouvernement de l'Ontario a l'obligation de fournir des services en français. La traduction n'est pas suffisante. Une gamme complète de services en français doivent être offerts aux femmes francophones.

Ministère du travail

- Adoptez une loi visant à amender la loi sur la santé et la sécurité au travail dans le but

de protéger les travailleurs du harcèlement sexuel en milieu de travail. Cet amendement exige des employeurs qu'ils protègent leurs travailleurs du harcèlement sexuel relié au travail; il donne aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans certaines circonstances après que du harcèlement sexuel s'est produit; il exige qu'on fasse enquête sur les allégations de harcèlement sexuel relié au travail et exige des employeurs qu'ils prennent des mesures afin de prévenir la récurrence du harcèlement sexuel en milieu de travail. Donnez une formation adéquate aux comités de santé et de sécurité au travail pour les aider à acquérir l'expertise requise pour mener des enquêtes, formuler des politiques et faire de la prévention.

Les commissions des droits de la personne

- Assurez-vous que les représentants à tous les niveaux de la commission ont une compréhension et une connaissance à jour de la question. Tel que l'a indiqué un membre de l'une des commissions des droits de la personne : « Les femmes qui portent plainte auprès de la commission découvrent que les mêmes mythes et stéréotypes qu'elles ont dû affronter en milieu de travail pénètrent même l'agence gouvernementale qui est chargée de traiter leurs plaintes. »
- Ne poussez pas les femmes à la médiation. Enquêtez, enquêtez et enquêtez encore. La Commission ne devrait pas essayer de régler les plaintes sans avoir fait une enquête appropriée afin de découvrir l'étendue de la discrimination, les effets sur les victimes et le genre de redressement requis pour les aider à se rétablir.
- Encouragez les efforts visant à comprendre le harcèlement à travers une perspective intersectionnelle et traduisez cette vision en langage juridique de sorte que les femmes qui ont des plaintes fondées sur des motifs multiples auront plus de facilité à déposer leurs plaintes sans devoir exclure certaines parties de leurs expériences.
- Faites en sorte que les Commissions canadienne et ontarienne des droits de la personne aient les mêmes dates limites en ce qui concerne les dénonciations. Prolonger

la date limite à 12 mois après la date du dernier incident.

- Mettez en vigueur un changement légal afin d'augmenter le montant maximum qui peut être versée à une victime pour dommages et intérêts.
- Menez une vérification de temps à autre, avec l'aide d'un assistant de l'extérieur, pour accéder aux dossiers et réviser les décisions de la commission dans les cas de plaintes antérieures. Les résultats devraient être utilisés pour réviser, améliorer et accélérer le processus de plainte.
- Utilisez des statistiques et des données tirées de ces plaintes pour retracer la possibilité de certains liens entre les plaintes et pour identifier les milieux de travail à problèmes.

CONCLUSION

Après avoir lu ce rapport, l'une des femmes interviewées dans le cadre de ce projet a remarqué que nous avons besoin d'en savoir davantage sur les femmes qui ont réussi dans leur démarche de plainte contre le harcèlement. Nous ne voulons pas donner l'impression qu'il n'y a pas de cas de succès parmi les femmes qui ont subi le harcèlement au travail. En fait, ce rapport est rempli de témoignages de femmes qui ont réussi de multiples façons. Certaines femmes ont présenté des plaintes et ont gagné. L'une des femmes a vu son harceleur être condamné à une peine de prison. D'autres femmes ont été capables de reprendre le fil de leur vie et de trouver à nouveau de la joie dans certains aspects de leur vie. Et plusieurs d'entre elles ont déclaré que, si c'était à refaire, elles dénonceraient le harcèlement et se battraient à nouveau, quel qu'en soit le prix. Il y a donc des cas où les femmes ont gagné dans ce rapport. Mais en même temps, leurs succès sont mitigés par les coûts affectifs, physiques et monétaires du harcèlement. S'il fallait trouver un thème commun à toutes les entrevues que nous avons menées, ce serait que, malgré le fait qu'elles ont réussi dans une certaine mesure, le harcèlement que ces femmes ont vécu a taxé leur vie.

Notre rapport est l'un des premiers du genre à examiner le harcèlement au travail parmi divers groupes de femmes. Le harcèlement n'est pas un problème que seulement certaines femmes subissent, c'est un problème potentiel pour toutes les femmes en milieu de travail. Notre rapport démontre que le type de harcèlement que les femmes subissent recoupe plusieurs autres aspects de leur vie, tel que la race, la citoyenneté, les handicaps et l'orientation sexuelle. La forme que prend le harcèlement et la possibilité qu'ont les femmes qui le vivent de chercher un redressement légal sont affectées par les multiples oppressions dont elles souffrent dans leur vie. Certaines de nos recommandations visent les besoins des femmes qui vivent ces oppressions multiples. Les femmes qui ont participé à notre étude recommandent la formation de groupes de soutien qui soient culturellement appropriés, sensibles et pertinents aux divers

groupes. La traduction de l'information au sujet du harcèlement, y compris les options légales, est nécessaire afin de répondre aux besoins des communautés diverses de femmes qui vivent en Ontario. La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) reconnaît le besoin d'adopter une approche intersectionnelle envers la discrimination. Dans leur document de principes, l'on remarque qu'il faut reconnaître la complexité des expériences de discrimination <http://www.ohrc.on.ca/french/consultations/index.shtml> (2002,p.1)

Il n'est cependant pas suffisant de reconnaître la complexité des expériences. Nous sommes d'accord avec la CODP pour dire que la compréhension du facteur intersectionnel doit être reflétée dans la façon dont les plaintes sont traitées, de même qu'au niveau de l'élaboration des politiques concernant le harcèlement en milieu de travail.

Les femmes subissent une série de coûts physiques, affectifs et monétaires en raison du harcèlement. Leurs familles sont également affectées par cette expérience. Les femmes essaient de faire face à la situation de toutes les façons possibles. Certains mécanismes de survie peuvent faire cesser le harcèlement, d'autres visent simplement à les aider à traverser leur journée de travail. Alors que certaines femmes décident de confronter leur harceleur, la plupart d'entre elles réagissent d'autres façons, par exemple, en évitant le harceleur, en niant ce qui leur arrive et en se blâmant. Les stratégies de survie citées dans notre étude sont similaires à celles que l'on trouve dans d'autres études, y compris des enquêtes auprès des femmes victimes de harcèlement sexuel (par ex. Fitzgerald et al. 1995).

Il existe un certain nombre de barrières qui empêchent les femmes de dénoncer leurs expériences de harcèlement. Ces barrières incluent le manque de connaissance des instances pertinentes de dénonciation, le manque d'accès à des avocats qui connaissent la question et l'impossibilité d'assumer les coûts monétaires de la dénonciation. Les femmes racontent également avoir été entraînée dans « la valse juridique », alors que leur plainte était renvoyée d'une instance à l'autre. Elles ont souvent fini par dénoncer

auprès de plusieurs instances, y compris leur employeur, la Commission des droits de la personne, et si elles avaient un syndicat, à travers de la procédure de grief syndical. Souvent, l'une des instances se refuse à traiter la plainte, si le processus n'est pas encore épuisé ailleurs. Ou l'une des instances décide qu'une autre institution est mieux placée pour recevoir la plainte. Les femmes se retrouvent ballottées d'une instance à l'autre. La décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Thomas c. la Commission ontarienne des droits de la personne, Midas Canada, Inc.* (29 oct. 2001) renversa la décision de la CODP de ne pas entendre le cas de Mme Thomas alors qu'il était en audience d'arbitrage du travail. La cour d'appel indiqua que ce n'est pas suffisant de dire qu'une autre instance est disponible. La CODP doit plutôt évaluer si l'autre instance est mieux placée pour entendre cette plainte fondée sur la discrimination. Même si cette décision ne met pas fin à la « valse juridique » que les femmes subissent lorsqu'elles essaient de porter plainte contre le harcèlement, cela donne au moins une indication aux organismes des droits de la personne en ce qui concerne les limites imposées à leur capacité de renvoyer des plaintes relevant des droits de la personne à l'extérieur de leur agence. En plus de la valse juridique, les femmes ont aussi remarqué qu'elles font souvent face à l'apathie bureaucratique lorsqu'elles essaient d'obtenir des prestations d'invalidité en raison des problèmes physiques et affectifs causés par leurs expériences de harcèlement au travail.

Ce rapport n'est qu'un début. Nous devons continuer de demander aux femmes quel genre de services elles veulent pour les aider à surmonter le problème du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Les femmes qui ont participé à notre étude nous ont orientées vers le type de politiques et de services de soutien nécessaires pour aider celles qui subissent le harcèlement au travail. L'éducation, le soutien affectif et les services de défense des droits ne sont que des mesures initiales. Comme les participantes l'ont indiqué, les femmes ont aussi besoin de services qui les aident à s'orienter dans le labyrinthe du système juridique. Et les femmes ont besoin d'assistance financière, tel

que l'aide juridique, pour les aider à assumer les coûts des procédures relevant des droits de la personne et pour les procédures judiciaires.

RÉFÉRENCES

Fitzgerald, Louise F., Suzanne Swan, and Karla Fischer. 1995. Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues* 51(1):117-38.

Gruber, James E. and Michael Smith. 1995. Women's responses to sexual harassment: A multivariate analysis. *Basic and Applied Social Psychology* 17:543-62.

Kalof, Linda, Kimberly K. Eby, Jennifer L. Matheson, and Rob J. Kroska. 2001. The influence of race and gender on student self-reports of sexual harassment by college professors. *Gender & Society* 15(2):282-302.

Marshall, Anna-Maria. 2003 Injustice frames, legality and the everyday construction of sexual harassment. *Law & Social Inquiry*.

Marshall, Anna-Maria. 2001. Idle rights: Employees' construction of sexual harassment procedures. Paper presented at the American Sociological Association Annual Meeting, Anaheim, CA.

Morgan, Phoebe A. 1999. Risking Relationships: Understanding the Litigation Choices of Sexually Harassed Women. *Law & Society Review*.

Pellicciotti, James M. 1996. Workplace sexual harassment law in Canada and the United States: A comparative study of the doctrinal development concerning the nature of actionable sexual harassment. *Pace International Law Review* 8:339-97.

Rospenda KM, Richman, JA, Nawyn, SJ. 1998. Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment. *Gender&Society* 12(1):40-60

Texeira, Mary Thierry. 2002. « Who protects and serves me? » A case study of sexual harassment of African American women in one U.S. law enforcement agency. *Gender & Society* 16(4):524-45.

Welsh, Sandy. 1999. Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology* 25: 169-90.

Welsh, Sandy, Jacquie Carr, Barbara MacQuarrie and Sharon Chapman. 2001. « I'm not thinking of it as sexual harassment »: Understanding harassment across race, class and citizenship. Presented at the American Sociological Association Annual Meeting, Anaheim, CA.

Welsh, Sandy and James Gruber. 1999. Not taking it anymore: Women who report or file complaints of sexual harassment. *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 36(4):559-83.

Yoder, Janice D. and Patricia Aniakudo. 1995. The responses of African American women firefighters to gender harassment at work. *Sex Roles* 32(3/4): 125-37.

ANNEXE A: RÉACTIONS DES FEMMES AU RAPPORT

Nous avons demandé aux femmes qui ont été interviewées ou qui ont participé aux groupes de discussion si elles voulaient contribuer quelque chose en guise d'annexe au rapport. Voici les réponses qu'elles nous ont données.

Comme je l'ai dit auparavant, nous devons célébrer nos victoires. Je ne me souviens pas d'avoir vu quelque chose au sujet de la décision de la Cour suprême dans *Robichaud c. Canada*. Ce fut une décision importante. Non seulement parce que c'était ma cause, mais parce que ce fut une décision fondamentale qui a affecté d'autre législation et changé les attitudes et les politiques en milieu de travail. Ce sont des décisions qui peuvent nous aider probablement. Je sais que ce rapport parle de ce que les femmes ont ressenti, mais il doit y avoir une façon de mesurer d'où sont venues les améliorations. C'est peut-être que je ne veux tout simplement pas croire que nous n'avons pas fait de progrès.

Des petites réussites comme ça m'enthousiasment, comme par exemple répondre au téléphone, ce qui démontre comment ce genre d'expérience traumatique peut t'affecter profondément. Ça va aussi profond que ça, jusqu'au fond de ton âme.

J'observe, alors que je commence à sortir lentement à redécouvrir le monde, quatre ans et demi plus tard, me sentant vraiment bien de faire l'essai du monde et des gens à l'extérieur, prenant le risque de laisser entrer plus de bonheur dans ma vie. Alors que je tends la main au monde, je vois mon fils faire la même chose, tester ses nouveaux amis tout en faisant très attention à ne pas prendre de risque. L'un des endroits où il se sent le plus à l'aise est chez ses grands-parents lorsqu'il joue avec son meilleur ami d'avant les incidents. Il y a beaucoup d'enfants autour de notre nouvelle demeure, mais il n'est pas prêt et je le comprends tout à fait. Je crois qu'il réagit à ce que je ressens. Si je suis bien, il est bien. Si je suis un peu distante, il l'est

aussi. D'après ma façon de voir les choses, un événement traumatique comme celui-là non seulement te vole de gros morceaux de ta vie, mais, à chaque étape de l'épreuve, ton enfant vit tout ce que tu vis. C'est l'une des principales raisons pour laquelle je me bats, c'est pour mon enfant; à cause de ce que ça lui a fait, à travers moi.

Le harcèlement au travail te change. Parfois, comme pour certaines autres épreuves, cela allume une flamme intérieure. Tu deviens déterminée à survivre et quelques fois même tu t'épanouis. Une fois que tu quittes le lieu de travail et que tu as l'occasion de rencontrer le harceleur de nouveau- dans mon cas, lorsque je vois un habit religieux semblable à celui de mon agresseur, cela me ramène à cet endroit de honte, douleur, ostracisme et solitude. Douze ans ont passé depuis l'incident, mais quelques fois, c'est encore tout frais.

En tant que femme handicapée, il est difficile pour moi de savoir si ces choses me sont arrivées à cause de mon handicap ou à cause de mon sexe. Mon handicap et ma conscience d'être différente des autres ont influencé chaque aspect de ma vie.

Tu as essayé de me faire tomber,

Tu as essayé de me faire partir,

Les jours de tourment, de douleur et de souffrance

M'ont obligée à regarder au-delà du ciel gris,

Qu'est-ce que j'ai qui te fais si peur?

C'est pourquoi les brutes comme toi prennent plaisir à tourmenter et à faire pleurer,

C'est un Monde nouveau et les choses vont commencer à changer lentement,

Les brutes comme toi vont devoir changer aussi

Que feras-tu, brute, quand tu auras à faire face à ta propre peur,

Que tu ne pourras plus te cacher sous les larmes de ta victime?

J'ai choisi de m'isoler à la campagne, chez moi, loin des gens, et de ne pas travailler. Bien que je me sente en sécurité maintenant, je sens le besoin d'être avec d'autres femmes. Alors, je me suis mise à sortir graduellement et à participer à des activités pour me remonter le moral. Ce sont de petits pas, à la recherche de la paix et de la compréhension- à la recherche de la nourriture intérieure.

J'ai assisté récemment à une fin de semaine sur la Sagesse féminine, un genre d'aperçu de l'art de guérir et de la spiritualité féminine. J'ai participé à l'atelier, mais je me suis tenue à l'écart du cercle des femmes. Pour moi, c'était prendre conscience du chemin que j'avais parcouru et une invitation à m'aventurer plus loin et un jour, me joindre au cercle et peut-être même entrer à l'intérieur du cercle. Peut-être qu'une fois que je me sentirai bien auprès des femmes, je me sentirai assez forte pour retourner dans le monde.

Je me sens comprise.

Tout a été couvert. Cela [le rapport] m'a donné confiance. J'ai senti que je n'étais pas seule. Je me suis sentie appuyée par rapport à ce que j'avais supporté. Ça me donne du courage.

La beauté d'une femme,

Ce n'est pas toujours sa peau de velours, à l'extérieur,

Les yeux brillants de la mère,

Le sourire gracieux et constant.

Non, la beauté de la femme est dans son cœur,

Cela lui donne la liberté d'explorer l'inconnu,

De remettre en question l'incertitude,

D'aimer avec la bonté que seule une femme peut donner.

La beauté de la femme est dans son âme,

Cela lui donne accès aux richesses bénies des cieux.

Pour suivre ses rêves secrets,

Pour obtenir la paix et la tranquillité, comme seul une femme le peut.

La beauté d'une femme est dans son être,

Rien ne peut la briser,

Rien ne peut la détruire,

Car c'est ce qu'elle est, « une beauté de femme ».

Brenda Johnson

CŒUR MEURTRI, ÂME MORTE
Paroles et musique : PAL



Au-jour-d'hui frappe à ta por-te Un cœur triste une â-me mor-te.

Refrain
Aujourd'hui le vent t'em-por-te tou-jours plus loin en-core plus loin.

2- Les éclairs, la foudre, l'orage racle tout sur son passage. (Refrain)

3- Aujourd'hui la fleur s'éveille, le roseau salue la terre. (Refrain)

4- Aujourd'hui l'oiseau t'appelle, te protège sous son aile. (Refrain)

5- Aujourd'hui la source coule, sable fin aux pieds qui foulent. (Refrain)

P.S. A toi qui te reconnaît dans cette plainte et cris d'espoir n'hésites pas d'y ajouter tes propres paroles et d'aller encore plus loin... Paix, Amour, Lumière.

These Are The Things
That Make Me Feel
Good.

Laughter



Joy

Being Quiet



Rainbows

My Dog

Healing So I can
Do My Housework

good music

WAVES



The Ocean

Being In Touch
WITH MY CENTRE



creativity

Making Angels
In the Snow

Art

Reading

Gardens

PEACE

Painting



Sea Shore

Believing
IN THE
GODDESS

Cats & Kittens



Believing In Angels

ANNEXE B : Réflexions sur le processus qui mena à cette recherche de la part des membres du comité consultatif et de l'équipe de recherche.

Les membres du comité consultatif et de l'équipe de recherche ont convenu que le processus qui guida cette recherche fait partie intégrale de nos découvertes ainsi que de nos recommandations. Ce ne fut pas toujours facile et des problèmes ont effectivement surgi. Nous pensons que prétendre que ces problèmes n'existent pas serait malhonnête et une honte pour celles qui ont voulu que leurs voix soient entendues et leurs positions considérées.

Nous avons donc convenu d'écrire un document décrivant le processus, en plus du document de recherche comme tel. Les deux équipes ne sont pas arrivées à s'entendre sur un processus de collaboration afin d'écrire ce document. Donc, au lieu de soumettre un rapport collectif, nous avons offert à toutes les femmes qui ont fait partie du Comité consultatif et de l'équipe de recherche deux pages pour nous donner leurs commentaires, sans édition, au sujet de leur participation à ce projet.

Présentation du comité consultatif

Je suis membre du comité consultatif du projet de recherche sur la violence et le harcèlement en milieu de travail. J'ai aussi été interviewée en tant que participante et suggéré où localiser d'autres participantes. Je possède le trait distinctif d'être une femme handicapée (albinisme et vue diminuée). Ce qui suit ne représente que mon opinion personnelle.

Pour moi, les deux dernières années ont été un voyage, et parfois, un voyage très dur. Je dois dire que tous les membres de l'équipe de recherche m'ont traitée avec respect en tout temps. Elles se sont toutes sincèrement intéressées à comprendre le problème spécial que toutes les femmes handicapées doivent

surmonter, et dans mon cas, en particulier. Je crois que leur diligence dans la recherche de l'information exacte se reflète dans le produit final.

En ce qui concerne le comité consultatif, je pense que les autres membres du comité n'ont pas vraiment compris la question de la marginalisation causée par les handicaps. On m'a fait sentir que je devais simplement me considérer chanceuse d'avoir été incluse puisque je ne comprenais pas vraiment la question du harcèlement en milieu de travail. J'ai senti que les autres membres du comité semblaient vouloir se complaire dans le jeu stérile qui consiste à dresser les différentes formes de marginalisation l'une contre l'autre.

Lorsque, à un moment donné, le processus s'est mis à dérailler et qu'on engagea une animatrice, cette femme n'a montré aucune sensibilité envers la question des handicaps. J'ai essayé de soulever la question en relation avec le travail du comité et je me suis fait dire que ce n'était pas important. Lorsque j'ai demandé qu'on me fournisse du matériel en gros caractères pour la session qui allait être dirigée par l'animatrice, une autre membre du comité m'a fait sentir que j'étais une nuisance.

En somme, ce document est un témoignage grandiose à l'endurance et à la persévérance de l'équipe de recherche. Son éloquence et sa précision ne sont dues en aucune façon à la présence du comité consultatif qui m'a semblé nuire plutôt qu'aider à la réalisation de ce grand projet.

Je crois que la question de l'intersection des facteurs nécessite d'être étudiée davantage, surtout en ce qui a trait aux handicapés.

Marianne M. Park MA

En tant que membre du comité consultatif de ce projet et conseillère ayant travaillé avec des femmes victimes de harcèlement sexuel, j'ai trouvé que ce document était très complet et utile sur le plan des informations qu'il fournit. Il est à espérer que cette information aidera les victimes de harcèlement sexuel dans leurs luttes ; idéalement, les recommandations de ce rapport devraient alléger le processus ardu que les femmes harcelées doivent traverser.

À mon avis, il reste encore plusieurs questions à explorer plus à fond. Comment les expériences antérieures d'abus influencent-elles les femmes qui ont à supporter le harcèlement sexuel ? Est-ce que la réaction au harcèlement sexuel sera différente, s'il y a eu une expérience antérieure d'abus dans l'enfance, par exemple ? Est-ce que le harcèlement peut avoir un effet cumulatif qui détermine la perception du problème ? Est-ce que cet effet cumulatif peut affecter la réaction des femmes face au harcèlement sexuel ? En ce qui concerne les questions de santé mentale, comme le suicide, par exemple, est-ce que l'expérience du harcèlement sexuel est suffisante pour provoquer une réaction suicidaire ? Y a-t-il d'autres circonstances actuelles ou passées qui pourraient causer une telle réaction ? Y avait-il d'autres problèmes pour la victime qui sont venus compliquer la situation, comme par exemple des rapports intimes abusifs ? La plupart de ces questions sont évidentes pour moi puisque je travaille comme conseillère et j'espère qu'elles seront examinées à l'avenir par d'autres recherches. L'autre domaine que je voudrais qu'on explore est celui des enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel. Au cours de mon travail dans un centre contre l'agression sexuelle, j'ai souvent entendu dire qu'il était important d'enquêter ces cas le plus tôt possible. Une information plus complète à ce sujet aurait été un complément utile à cette étude.

Le but de ce projet avait plusieurs facettes et visait à mieux comprendre le harcèlement sexuel en tant que question complexe mais aussi, tel que cité dans l'introduction de ce document, d'enrichir la compréhension des « diverses formes de harcèlement » en examinant comment les facteurs de race, classe, citoyenneté, orientation sexuelle et handicap recoupaient les expériences de harcèlement. Ce but était peut-être un peu trop ambitieux, ou perçu de façon trop étroite au début. Il est clair que la recherche doit être approfondie en ce qui concerne le deuxième but, c'est-à-dire les facteurs d'intersection, qui ont été mentionnés brièvement dans ce projet mais n'ont pas été explorés à fond.

Tel que mentionné initialement dans l'introduction de ce document, la requête faite aux chercheuses de ne pas analyser les

discussions d'un groupe de femmes noires fut le point culminant d'une dispute sur les questions raciales. Tout au long de ce projet, nous avons appris que le harcèlement, bien qu'il soit de nature sexuelle, peut aussi être perçu comme étant relié à divers facteurs d'oppression, l'un d'eux étant l'origine raciale. Ce commentaire a été exprimé plusieurs fois par la participante latino-américaine (p.21) et par l'une des femmes handicapées. Le harcèlement sexuel est-il exclusif aux femmes blanches alors que le facteur racial en particulier, et peut-être d'autres facteurs d'intersection, engendre une différence ? La femme est-elle la cible du harcèlement parce qu'elle est femme ou à cause de la couleur de sa peau ? C'est une question qui n'a pas été explorée du tout.

L'une de mes expériences d'apprentissage en tant que membre du comité consultatif de ce projet fut de constater que les femmes ont tendance à percevoir le harcèlement d'après le type de désavantages dont elles souffrent le plus. C'est triste à dire, mais il semble que nous ayons tendance à nier les expériences des autres, dans la mesure où elles nous sont moins familières. Cela m'a aussi rappelé combien il est facile pour nous les femmes de prendre nos distances par rapport à nos « sœurs », en raison des privilèges que nous percevons chez elles (avantages ou désavantages reliés aux facteurs d'intersection) et combien de poids nous donnons à ces différences, selon les expériences de chacune. Ceci n'est pas tout à fait surprenant étant donné qu'il est bien connu que le seul fait de parler de racisme peut être gênant pour bien des gens et peut les mettre sur la défensive, selon leurs expériences reliées aux avantages ou désavantages intersectionnels.

Ce projet de recherche qui se concentrait initialement sur le harcèlement sexuel est éventuellement devenu une trousse de ressources en formation reliée au 'harcèlement sexiste'. Ce changement de titre camoufle peut-être les préoccupations au niveau intersectionnel, mais il pose de façon plus efficace toutes les questions de pouvoir et de contrôle affectant les femmes.

Morella Yopez-Millon, M.Ed., RSW

J'ai été incorporée à l'équipe de recherche

à la suite de conflits qui ont surgi durant les premières étapes du projet. D'après ce que j'ai compris, j'ai été engagée comme femme autochtone ayant vécu l'expérience du racisme et de la colonisation dans le but de remédier aux carences soulignées par les membres du projet et/ou de la communauté qui ont par la suite quitté le projet à cause de leur mécontentement envers une structure dominée par des femmes blanches. En plus de m'avoir embauchée, un comité consultatif représentant diverses collectivités fut mis sur pied dans le but d'aider l'équipe de recherche à élargir sa perspective de façon à inclure une analyse intersectionnelle dans son examen du harcèlement en milieu de travail.

Mais ce ne fut pas la totalité des membres de l'équipe de recherche qui étaient disposées à accepter d'emblée l'importance de l'approche intersectionnelle. Étant donné mes antécédents de recherche fondée sur la participation active et nourrie par la façon de penser et d'être des autochtones, ce fut très difficile pour moi de suivre l'approche fragmentée qui continuait à prévaloir comme thème de recherche, c'est-à-dire la violence sexuelle ou le harcèlement contre les autres types de violence, y compris la violence de l'état colonisateur, le racisme, la discrimination contre les handicapées, etc. Cette situation finit par exploser en une confrontation douloureuse entre Sharon et moi-même et se termina par le départ de Sharon. Il semble que mon insistance à inclure les expériences de racisme et de colonialisme vécues par les femmes autochtones en tant qu'expériences uniques et d'égale importance fut perçue comme une façon de diminuer ou de nier l'importance ou le rôle central de la violence sexiste. Comme si reconnaître l'une équivalait à effacer l'autre. Pour chacune d'entre nous, ce conflit représentait une menace personnelle, de nature existentielle, qui ne pouvait pas être surmontée.

Mais d'autres membres du comité ont aussi répété la même erreur de privilégier une certaine forme d'oppression aux dépens d'une autre. Ça me rappelait la destructivité de la politique des identités essentielles ou la compétition entre les oppressions et « La course vers l'innocence » ainsi que l'a désigné

Sharon Rajak*. Ou comme une bonne amie l'a décrit- le processus par lequel nous nous battons pour les miettes- nous accrochant à des constructions d'identités monolithiques, homogènes, fondée sur ce qui nous blesse- les 'blessures attachantes'. Wendy Brown parle de ce qui nous donne un semblant de pouvoir et d'autorité sur nos oppressions- mais à quel prix ? Dans ce projet, une critique importante du racisme s'est transformée en un processus d'oppression, dressant les formes de marginalité les unes contre les autres et niant la confluence des oppressions que les femmes subissent qui sont fluides et déterminées à la fois par les forces dominantes du colonialisme, du racisme, du patriarcat, de l'hétérosexisme, du 'handicapisme', etc. et par notre propre reproduction et intériorisation de ces mêmes forces dans nos têtes et notre façon de créer des rapports entre nous.

Je crois fermement que ce fut une erreur de réagir aux questions de race et de racisme dans le cadre de ce projet en « racialisant » la façon dont fut écrit le rapport- en d'autres mots, la décision de ne pas inclure le groupe de discussion de la première phase de la recherche parce que l'équipe de recherche n'a pas été considérée apte à analyser les expériences des femmes noires, mais d'un autre côté, nous permettre d'écrire au sujet des expériences des femmes vietnamiennes, des employées domestiques ou des femmes handicapées, etc. Bien que je ne me sois pas sentie capable de défendre cette position à l'époque, manquant énormément d'assurance durant la réunion où cette décision fut prise et qui fut dirigée (sic) par une animatrice, je regrette de ne pas avoir inclus tout le matériel qui nous a été confié. J'aurais aimé voir une rétroaction ou une contribution des membres du comité consultatif représentant cette collectivité, de la même façon que Marianne m'a aidée à comprendre comment, dans notre processus, nous avons marginalisé son expérience en tant que femme handicapée et qu'elle nous a fourni une caisse de résonance pour notre analyse des entrevues effectuées avec les femmes handicapées.

Au bout du compte, nous apportons toutes une multitude d'expériences à la table et notre capacité de travailler ensemble doit être fondée non sur une mesure réactionnaire

de ces dernières, mais plutôt sur une base fondamentale de confiance mutuelle en notre analyse et nos choix politiques- sans cela, il n'y a aucune base pour réaliser un effort coopératif. Je crois malgré tout que l'équipe de recherche a trouvé un concept adéquat en tant que cadre structurel. Si cela n'a pas marché en pratique, ce ne fut pas seulement à cause des déficiences des membres de l'équipe de recherche. Les membres du comité consultatif qui composaient les différents groupes de femmes autochtones et femmes noires ont aussi joué un rôle à cet égard. Et au bout du compte, il faut avoir des rapports de base de confiance et de bonne foi, si l'on veut qu'un concept fonctionne, aussi juste soit-il.

Je veux reconnaître ici le travail ardu, le temps et les efforts accomplis par les femmes qui ont contribué à ce projet, y compris celles qui ont quitté, les membres du comité consultatif et surtout les femmes qui ont partagé leurs expériences avec nous.

Tous mes parents

Audrey Huntley

La théorie n'exprime pas, ne traduit pas et ne sert pas à mettre en pratique: elle est une pratique, mais une pratique locale et régionale... non totalisante... ce n'est pas pour éveiller les consciences que nous luttons, c'est pour saboter le pouvoir... c'est une activité qui doit être menée aux côtés de ceux qui luttent pour le pouvoir, et non pas une lumière qui les éclaire à distance, sans danger. Michel Foucault

Références :

*Sherene Razak and Mary Louise Fellow, *The Race to Innocence : Confronting Hierarchical Relations Among Women*.

The Journal of Gender, Race & Justice, 355, Spring, 1998.

Wendy Brown: *States of Injury: Power and Freedom in Late Modernity*

Wendy Brown: *Wounded Attachments: Late Modern Oppositional Formations*

Cette recherche sur le harcèlement en milieu de travail est le fruit d'une oeuvre qui commença avec Sharon Chapman et Jacquie

Carr, il y a environ 9 ou 10 ans. Sharon a gagné une poursuite civile de 8 ans contre 3M après avoir été harcelée sexuellement au travail, jour après jour, pendant 13 ans. Jacquie est la fille de Thérèse Vince, la femme qui fut tuée par son patron chez SEARS à Chatham, après l'avoir harcelée sexuellement pendant des années. Nous n'avons pas commencé à faire de la recherche immédiatement. Nous avons appris des expériences difficiles de Sharon et Jacquie, de leurs efforts pour se retrouver dans le labyrinthe des processus de plainte et du système juridique. Durant l'enquête sur la mort de Thérèse Vince, nous avons rencontré la docteure Sandy Welsh, qui est devenue une amie et une collaboratrice.

Nous avons offert des services de soutien et de défense des droits aux femmes qui en avaient besoin et nous avons organisé des colloques visant à éduquer le public. Tout ce que nous avons fait a été accompli grâce au bénévolat de Sharon et Jacquie. À l'époque, je travaillais au Centre contre l'agression sexuelle de London, et j'utilisais mon temps libre à les aider, car cet organisme avait bien peu de ressources à consacrer à cette question. Nous avons donc vite reconnu le besoin de lever des fonds.

C'est alors que nous nous efforcions de trouver des sources de revenus additionnelles pour continuer notre travail d'éducation publique, de soutien et de défense des droits que nous sommes entrées en communication avec Arlene Timmins, notre représentante locale de Condition féminine Canada, qui nous suggéra qu'il était nécessaire d'entreprendre une recherche pour montrer clairement les besoins et les carences qui existent dans la façon de traiter les femmes qui subissent le harcèlement sexuel au travail.

Lorsque nous avons élaboré notre plan de recherche pour la phase I du projet, le Workers Information and Action Centre (WIACT) à Toronto travaillait avec les femmes victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail et ils sont devenus des partenaires ainsi que la Coalition ontarienne des centres anti-viol, pour la première étape de notre recherche.

Lors de la planification de la première phase du projet, nous avons divisé le travail. WIACT était d'accord pour organiser 2 groupes de

discussion avec des femmes de couleur de Toronto. À London, nous avons organisé 4 groupes additionnels avec des femmes provenant d'une variété de milieux de travail, en majorité, des femmes blanches. Les problèmes ont commencé à surgir lorsque des animatrices des groupes de discussion à Toronto ont dit aux participantes que la recherche était sur le harcèlement racial et non sur le harcèlement sexuel.

Cette recherche est née des expériences vécues des femmes et cette expérience était le harcèlement sexuel. Nous avons eu de la difficulté à intégrer des données d'un groupe de discussion sur le harcèlement racial avec nos données sur le harcèlement sexuel. Ce n'était pas évident pour nous au début. L'insistance avec laquelle on nous demandait de changer notre emphase vers le harcèlement racial causait de la confusion et quelques fois de la douleur. Nous avons senti qu'on essayait de minimiser et nier le tort réel causé aux femmes en raison du harcèlement sexuel.

Nous nous sommes demandées si nous devons examiner le problème du harcèlement sexuel de façon séparée de la question du harcèlement racial ou si nous devons l'intégrer dans une seule recherche. À l'extérieur de l'équipe de recherche, j'ai commencé à discuter des liens entre le harcèlement sexuel et le harcèlement racial avec des gens du milieu académique et des militantes. La réponse unanime qu'on me donna fut que nous devons intégrer les deux questions.

Alors que nous étions en train de surmonter ces tensions internes, nous en sommes arrivées à constater que notre cadre conceptuel initial était trop étroit et que nous n'avions pas donné assez d'importance à la condition de femme noire ou même, de femme handicapée ou lesbienne, ou de femme pauvre ou peu instruite. Ce sont sans doute les femmes de couleur du groupe de discussion qui nous ont aidées le plus en ce sens lorsqu'elles commencèrent à parler du harcèlement racial mais commencèrent aussi à reconnaître qu'une partie de ce qu'elles avaient vécu était également du harcèlement sexuel. C'est à travers de leurs témoignages que nous avons commencé à voir les liens entre le harcèlement sexuel et le harcèlement racial.

Les animatrices du premier groupe de discussion pour femmes de couleur sont restées très mécontentes de la structure et de l'objectif central du projet. Elles sont parties en refusant de participer davantage.

L'équipe de recherche essaya de mettre en pratique la perspective élargie que nous avions acquise durant la première phase à la deuxième phase du projet. Nous savions que les femmes qui font face à la fois au racisme et au sexisme en milieu de travail sont quelquefois incapables ou refusent de séparer ces expériences. Bien qu'il n'y eut aucun débat provoqué par les questions de handicap, d'orientation sexuelle ou de classe, nous avons assumé qu'elles étaient aussi des sites d'intersection de l'oppression.

Bien que le processus fut ardu, nous sentions que nous étions sorties de cette période avec une nouvelle vision plus ample du travail à accomplir et une direction plus claire pour l'avenir. Nous avons convenu de former un comité consultatif qui inclurait des femmes de couleur, des autochtones et des handicapées. Nous avons engagé une 3^{ème} coordinatrice qui pouvait nous apporter son expérience personnelle du racisme, de même que les premières coordinatrices avaient apporté leurs expériences personnelles du harcèlement sexuel.

Mais la « lune de miel » de notre nouveau départ ne dura pas longtemps. Des tensions ont commencé à surgir sur plusieurs fronts. Audrey, que nous avons engagée comme 3^{ème} coordinatrice du projet pour qu'elle y apporte sa propre expérience du racisme, est d'origine mixte, allemande et premières nations. Certaines des femmes de couleur du comité consultatif, malgré le fait qu'elles avaient participé au processus d'embauche, déclarèrent que nous n'avions pas rempli notre mandat d'engager une femme noire. Audrey est entrée en conflit avec Sharon au sujet de l'interprétation des réactions des femmes du groupe de discussion autochtone, après qu'elles aient regardé un vidéo sur le harcèlement en milieu de travail. Sharon croyait que les femmes avaient compris que ce qu'elles avaient vécu était en fait du harcèlement sexuel et Audrey croyait que Sharon était en train de minimiser et même nier l'expériences de ces femmes par rapport

au racisme en milieu de travail. Alors que ces tensions se sont manifestées durant plusieurs réunions difficiles et conflictuelles, l'unique femme handicapée du groupe remarqua que nous avons négligé l'oppression des femmes handicapées en raison de notre préoccupation intense par la question du racisme.

Durant les deux phases de cette recherche, des questions autour de la compréhension et du traitement de la question raciale de la part de l'équipe de recherche ont été soulevées. En dépit de ma tendance à me sentir sur la défensive à ce sujet, je reconnais que nous avons eu des problèmes réels et que nous n'avons pas trouvé de moyen satisfaisant pour les résoudre. Audrey a cru que j'avais provoqué les tensions qu'elle a ressenties avec les femmes de couleur parce que je n'avais pas encouragé une discussion franche sur sa situation, dès le début. Elle avait raison. Notre incapacité à résoudre ces tensions et ces conflits a laissé les femmes sur l'impression que leurs expériences étaient à la fois moins visibles et moins dignes d'être prises au sérieux que d'autres formes d'oppression et de violence en milieu de travail.

Mais de ce processus défectueux, je l'admets, nous avons quand même réussi à apprendre certaines choses et trouvé des occasions de continuer notre travail. La recherche a engendré l'élaboration d'un programme de formation dont le but est de traiter la question des facteurs d'intersection de la violence, du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail. Certains membres du Comité consultatif et de l'équipe de recherche travaillent encore ensemble. Alors que nous travaillons, nous essayons d'être conscientes de la façon dont la structure hiérarchique de notre société nous affecte, car, comme nous le rappelle Sherene Razak :

« Aussi longtemps que nous ne voyons pas que nous sommes touchées par les rapports de pouvoir, que nous croyons être innocentes, nous ne pouvons pas commencer à marcher sur la route de la justice sociale et à trouver notre chemin à travers les détours compliqués des relations de pouvoir. » (Razak 1998, p.22)

Barb MacQuarrie

