

GAIHST

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc.

Cahier souvenir

30 ans

de lutte contre le harcèlement
au travail au Québec

Groupe d'aide et
d'information sur le
harcèlement sexuel au travail
de la province de Québec Inc.

2231, Bélanger
Montréal (Québec)
H2G 1C5

Téléphone :
514-526-0789

Télécopieur :
514-526-8891

Site Internet :
www.gaihst.qc.ca



© GAIHST cahier souvenir :
30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec
Document protégé par la loi sur le droit d'auteur

ISBN 978-2-9812834-0-5 (version imprimée)

ISBN 978-2-9812834-1-2 (version pdf)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

Cette publication est accessible en ligne sur le site :
www.gaihst.qc.ca

Toute reproduction en tout ou en partie, par quelque procédé que ce soit,
graphique, électronique ou mécanique, est autorisée sous condition de
mentionner la source.

Recherche, réalisation et conception :
Lyne Tremblay, collaboratrice au GAIHST

Couverture et impression :
Valna Inc. (www.valna.ca)

UN MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DU GAIHST

En tournant les pages de ce cahier, tant de souvenirs ont été évoqués. J'ai vu, page après page, jusqu'à quel point ensemble, nous pouvons effectivement changer les choses.

Pour toute la clientèle, stagiaires, employées, bénévoles, membres de notre conseil d'administration et finalement, nos membres honoraires, en parcourant ce cahier, vous remarquerez que votre passage au GAIHST était important et vous réaliserez, je l'espère, que vous avez fait une différence considérable dans les conditions de travail des Québécoises et Québécois.

Pour Lyne Tremblay, notre collaboratrice, je te remercie pour tout ton travail de création, de recherche et de rassemblement entourant les 30 ans de lutte que nous avons menés.

Ton cahier reflète fidèlement une partie importante de l'histoire du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

Merci.

Yvonne Séguin
Directrice générale

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail existe maintenant depuis trente ans.

Au départ, le **GAIHST** était un comité affilié à l'organisme *Au bas de l'échelle*, organisme défendant les droits des travailleurs non syndiqués. À ce moment le nom de notre organisme est le **Comité d'action sur le harcèlement sexuel au travail**. Le comité débuta avec des rencontres informelles de femmes ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel. L'ampleur de la problématique du harcèlement sexuel était telle, que les fondatrices : **Diane Dwyer, Liza Novak** et **Yvonne Séguin** développent une approche plus spécifique dans ce domaine et une entité autonome a donc été formée. : **Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal**. Sa mission première est d'éduquer la population québécoise. L'organisme a dû élargir son mandat afin de combler les besoins variés de la clientèle provenant de divers milieux. Depuis ce temps, des dépliants, des livres et des vidéos ont été produits par le Groupe d'aide et des milliers de femmes ont obtenu de l'aide dans des situations de harcèlement sexuel.

En 1984, le Groupe d'aide a fait la location de son premier local et obtient son numéro de charité accrédité. Le Groupe d'aide est le seul organisme au Québec spécialisé dans la problématique du harcèlement sexuel au travail. Depuis 1993, le Groupe d'aide était un organisme régional, mais avec l'évolution du phénomène de harcèlement sexuel au travail, le **GAIHST** a été reconnu provincial et sa nouvelle dénomination sociale devient : **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc.**

Nous tenons à souligner que la raison d'être du Groupe d'aide est de briser le mur du silence entourant les femmes vivant ou ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel au travail. Son mandat est d'assister et d'informer les victimes de harcèlement dans la défense de leurs droits. Le Groupe d'aide agit comme groupe de support pour les personnes à la recherche d'une aide morale et d'un appui technique pour la défense de leurs droits. Il agit également à titre d'organisme conseil auprès des entreprises intéressées à implanter ou mettre à jour une politique interne de prévention et de sensibilisation au harcèlement sexuel.

Mentionnons que depuis l'année 2002, devant la demande grandissante, le Groupe d'aide s'occupe aussi de harcèlement psychologique au travail. En effet, le 1^{er} juin 2004 est la date d'entrée en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* qui reconnaît officiellement le harcèlement psychologique au travail. Auparavant, le harcèlement psychologique était vu comme une suite au harcèlement sexuel. Les femmes qui refusaient les avances de leur harceleur devenaient les cibles de représailles psychologiques. Aujourd'hui, et ce depuis quelques années, nous savons que le harcèlement psychologique peut aussi être une forme de discrimination distincte. De ce fait, à la demande de notre clientèle qui trouvait que le nom de l'organisme n'était pas assez représentatif de cette réalité, le Groupe d'aide est aussi connu sous le nom de **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec**.

LES OBJECTIFS DU GROUPE D'AIDE

Le Groupe d'aide poursuit plusieurs objectifs tels qu'ils apparaissent dans **notre Charte** :

ÉDUIQUER la population sur la problématique du harcèlement sexuel au travail.

CONSEILLER les femmes sur les démarches à suivre permettant de régler le problème de harcèlement sexuel au travail tout en conservant leur emploi ou en réintégrant celui qu'elles ont perdu.

AIDER les femmes à surmonter le problème dont elles ont été, ou sont encore victimes et, le cas échéant, les référer à d'autres organismes qui peuvent les aider, etc.

RÉDIGER, PUBLIER ET DIFFUSER des documents, manuels, périodiques et, plus spécifiquement, toute documentation portant sur le harcèlement sexuel au travail.

RECUEILLIR DES FONDS sous forme de dons et organiser des activités culturelles ou autres afin de financer le Groupe d'aide et ainsi poursuivre ses objectifs

Afin de remplir adéquatement sa mission, le Groupe d'aide a mis sur pied trois services, soit le Service des plaintes, le Service de relation d'aide ainsi que le Service de l'éducation qui s'adresse aux entreprises du secteur privé, public et parapublic, les centres de femmes, les organismes communautaires, les syndicats, les institutions scolaires, etc.

SERVICE DE RELATION D'AIDE

Ce département est le premier contact avec la clientèle. Il a pour fonction d'offrir un support moral et de la relation d'aide aux victimes de harcèlement au travail et fournit également l'information sur les démarches et les services de « Café-Rencontre ».

SERVICE DES PLAINTES

Ce département est la seconde étape, après le service de relation d'aide, qui a pour fonction d'effectuer un suivi à court, à moyen ou à long terme des dossiers. Le suivi est personnalisé et adapté aux besoins et à la situation particulière de la clientèle. L'intervenante peut, accompagner, informer, conseiller et même représenter la clientèle devant les différentes instances.

SERVICES DE L'ÉDUCATION

Les sessions de sensibilisation sont offertes aux personnes susceptibles de vivre une situation de harcèlement ou d'avoir connaissance d'une situation de harcèlement. Le but de ces sessions est d'informer les personnes et de les outiller pour être en mesure de reconnaître le harcèlement en milieu de travail, ainsi que de savoir comment réagir et/ou faire une demande d'aide, que ce soit au Groupe d'aide, un Centre local de services communautaires, un Centre de femmes, la Commission des normes du travail, la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Les sessions de formation sont offertes aux personnes susceptibles de prévenir le harcèlement au travail et d'avoir à intervenir lors de ces situations (c'est-à-dire les employeurs, les cadres, les membres d'un conseil d'administration, etc.). Le but de ces sessions est d'informer les personnes et de les outiller pour être en mesure de reconnaître le harcèlement en milieu de travail et de savoir comment le prévenir et le gérer, le cas échéant. Nous les formons sur la manière d'intervenir et sur les façons de procéder lors des enquêtes avec les victimes et les harceleurs, ainsi que sur l'importance d'implanter une politique interne de prévention du harcèlement et ce qu'elle doit contenir.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. existe depuis 1980. À ses débuts, il n'était qu'un simple comité affilié à l'organisme Au bas de l'échelle, organisme qui défend les droits des travailleurs non syndiqués. Cependant, devant l'ampleur de la problématique de harcèlement sexuel en milieu de travail, il devint essentiel de développer une approche plus spécifique dans ce domaine et donc de former une entité autonome. C'est à ce moment que le Groupe d'aide fut fondé.

*Étant le seul organisme à but non lucratif au Québec voué exclusivement à contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail, le Groupe d'aide a depuis 1993 une dénomination provinciale, soit **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc.** Depuis l'an 2000, à la demande de notre clientèle, nous traitons également les dossiers de harcèlement psychologique. De ce fait, nous sommes aussi connu sous le nom du **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail.***

- ◆ Recherches d'informations en harcèlement aux États-Unis et au Canada, entrevues auprès des victimes de harcèlement. (1980-1982)
- ◆ Organisation d'une semaine de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail destinée aux centres communautaires de la région de Montréal (1983)
- ◆ Reconnaissance par la *Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec* (CSST) du harcèlement sexuel comme cause d'un accident de travail (1984)
- ◆ Conception de la vidéo - *Ça fait pas partie d'la job !* -, une production du *Centre de ressources de la 3^e Avenue* et *Vidéographe*, à Montréal (1986)
- ◆ Conférencières invitées à Paris au colloque de l'*Association européenne* contre la violence faite aux femmes au travail (AVFT) (1987)
- ◆ Présentation à la *Commission parlementaire des institutions de l'Assemblée nationale du Québec* d'un mémoire sur le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Québec (1987)
- ◆ Présentation au *Comité de la justice de la Chambre des communes* d'un mémoire sur l'étude du projet de loi C-126 portant sur le harcèlement (1987)
- ◆ Conception et réalisation du premier guide québécois d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail, - *Ça fait pas partie d'la job !* - des Éditions *La Pleine Lune*. (1989)



- ◆ La nomination comme membre honoraire du G A I H S T de Mme Bonnie Robichaud, première femme à avoir gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour suprême du Canada en 1987. (1990)
- ◆ Reconnaissance par la *Commission de l'assurance-chômage du Canada* (CAC) que le harcèlement sexuel est un motif suffisant pour un départ volontaire (1990)
- ◆ Organisation d'une vaste campagne de sensibilisation à Montréal sur le harcèlement sexuel au travail auprès des femmes des communautés culturelles (1990-1991)
- ◆ Participation active au *Sommet québécois de la justice* et présentation de mesures touchant la déjudiciarisation des dossiers de harcèlement sexuel et la responsabilité légale des employeurs (1992)
- ◆ Accueil d'une mission française dans le cadre des activités de la *Commission permanente de coopération franco-québécoise* (CPCFQ) (1992)
- ◆ Participation à la conception de la dramatique de Mme Janette Bertrand intitulée - *Ça fait pas partie de la job !* - dans le cadre de la série télévisée *L'amour avec un grand A* (diffusée à *Radio-Québec* en 1992, rediffusée en 1996)
- ◆ Participation au colloque organisé par le *Center for Research-Action on Race Relations* (CRAAR) portant sur le harcèlement racial tenu à Montréal (1992)



- ◆ Mémoire *The Stalking Law*, Bill C-126 (harcèlement criminel) (1993)
- ◆ Conférencières invitées au colloque de la *Commission canadienne des droits de la personne*, à Ottawa (1993)
- ◆ Collaboration avec *Emploi et immigration Canada* à la production d'une vidéo de formation pour leurs agents sur les implications de la Loi C-105 (1993)
- ◆ Participation à la conception de la pièce de théâtre - *La santé mentale entre vous et nous... quand la folie s'en mêle* -, présentée par le *Cirque de la Pleine Lune* à Montréal (1993)
- ◆ Participation à la conception de la pièce de théâtre interactive et pédagogique - *Le silence des autres* -, présentée par le théâtre *Parminou*. Cette pièce a été inspirée par des dossiers traités par le Groupe d'aide (1994)
- ◆ Organisation du premier colloque québécois consacré au harcèlement sexuel en milieu de travail, ayant pour thème - *Les avantages de l'implantation de politiques internes en entreprise* -, à Montréal (1994)
- ◆ Publication de la 2^e édition en français, revue et mise à jour, du livre : - *Ça fait pas partie d'la job !* - à Montréal, Québec et Ottawa (1996)
- ◆ Rencontres à Paris à l'invitation de l'AVFT et de représentants français, belges et suisses (ministères, organismes et syndicats) (1996)



- ◆ Participation à titre de conférencières invitées à la 6^e conférence annuelle de la « Sexual Assault and Harassment on Campus Safe Schools Coalition », à Long Beach, en Californie (1996)
- ◆ Participation à titre de conférencières invitées à la 12^e conférence annuelle de l'Association canadienne contre le harcèlement sexuel en milieu d'enseignement supérieur (ACCHSMES), à Halifax, en Nouvelle-Écosse (1996)
- ◆ Collaboration avec Vidéo-Femmes pour la réalisation de la vidéo « Bas les pattes » (1998)
- ◆ Participation à titre de conférencières invitées au colloque « The Way Forward, Rethinking the Problem of Workplace Sexual Harassment » tenu à London, en Ontario (1998)
- ◆ La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Véronique Ducret, spécialiste en harcèlement sexuel en Suisse. (1999)
- ◆ Réalisation de l'Édition spéciale du 20^e anniversaire du Groupe d'aide (2000)



- ◆ Participation au colloque FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), à Montréal (2000)
- ◆ Participation à titre de conférencières invitées au colloque des infirmières en santé et sécurité au travail, tenu à Montréal (2001)
- ◆ Participation au Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel et du soutien aux victimes : Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes, siégeant à Québec (2001)

- ◆ Allocution à l'occasion de la conférence « Harcèlement et violence au travail », organisée par Infonex à Montréal (2002)
- ◆ Participation au forum « L'avenir des Québécoises : des enjeux à préciser », organisé par Le Secrétariat à la condition féminine, à Québec (2003)
- ◆ Publication d'un guide à l'intention des employeurs. « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail » (2004)
- ◆ Présentation d'un mémoire portant sur le projet de charte montréalaise à l'Office de consultation publique de Montréal (2004)



◆ 25^e Anniversaire du Groupe d'aide (2005)

- ◆ En collaboration avec Action ontarienne contre la violence faite aux femmes à la réalisation de la vidéo « Changer les choses, repenser le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail » (2005)
- ◆ La nomination comme membre honoraire du GAIHST de Mme Claire L'heureux-Dubé, juge à la retraite à la Cour Suprême du Canada (2006)



- ◆ - Projet Poster - Élaboration d'une affiche représentant en photos notre nouvelle mission (2006)



- ◆ Remise du prix Alice au Groupe d'aide, en reconnaissance de son implication à promouvoir la non-violence au travail (2007)
- ◆ Réimpression du dépliant du Groupe d'aide présentant ses nouvelles couleurs (2007)

- ◆ Participation du GAIHST au projet FAEJ (Fonds d'Action et d'Éducation Juridique) (2007)
- ◆ Participation du GAIHST au Colloque d'Insight comme conférencier dont le sujet était « La victime au cœur du processus de plainte : comment lui venir en aide » (2007)
- ◆ Participation au comité de travail et de révision pour le « Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle » pour la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal (2007)



- ◆ « Journée porte-ouverte » du GAIHST dans le cadre de la Semaine de la visibilité de l'action communautaire (2008)
- ◆ Hommage « Every day Hero's » à Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST, par le Center for Research & Education on Violence against Women and Children (2008)
- ◆ Conférencières invitées à la 6^{ème} conférence internationale sur le harcèlement psychologique au travail, Université du Québec à Montréal (2008)

- ◆ La nomination comme membre honoraire du GAIHST de M^e Barbara Creary. (2008)
- ◆ Conférencières invitées au Colloque CAVAC Provincial intitulé « Les services aux victimes d'aujourd'hui à demain » (2009)

- ◆ Conférencières invitées au colloque « Safe, Respectful & Inclusive Workplaces », tenu à London en Ontario (2009)

- ◆ Conférencières invitées au colloque « Au cœur des droits » organisé par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes (AQPV) (2009)

- ◆ Participation de Mme Bonnie Robichaud à la vidéo « Climb the Hill Sexual Harassment in the Workplace » (2009)



- ◆ 30^e anniversaire du Groupe d'aide (2010)

1980 – Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc. existe depuis 1980. À ses débuts, le GAHST était un comité affilié à l'organisme Au bas de l'échelle, organisme défendant les droits des travailleurs non syndiqués. À ce moment le nom de notre organisme était le Comité d'action sur le harcèlement sexuel au travail.



▲ Yvonne Séguin

1980 - L'ANNÉE DES MANIFESTATIONS

Le Comité d'Action sur le harcèlement sexuel au travail du groupe Au bas de l'échelle a fait sa première manifestation au Québec devant la compagnie Power Press située, à cette époque, sur le boulevard Décarie. Trois femmes ont été harcelées sexuellement à cette entreprise.

16 AVRIL 1980

CRÉATION DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (CNT)

Le gouvernement du Parti québécois (PQ), dirigé par M. René Lévesque, met en vigueur la Loi 126 qui a été votée le 22 juin 1979. Créée après l'adoption de la Loi sur les normes du travail en 1980, la Commission des normes du travail est une personne morale de droit public au sens du Code civil du Québec. Elle fait rapport au ministre du Travail.

Il y a trente ans, le 16 avril 1980, la Commission des normes du travail succédait à la Commission du salaire minimum, avec le mandat de veiller à la mise en œuvre et à l'application de la Loi sur les normes du travail.

Le champ d'intervention de la Commission s'est considérablement élargi depuis ses débuts, notamment parce que la portée de la loi a été étendue, particulièrement à l'occasion des grandes refontes de 1990 et de 2002.

En 2009, les normes du travail s'appliquaient à 91 % des salariés du Québec, soit environ trois millions de travailleurs. Elles constituaient, pour 81 % des employeurs, les seules règles écrites et formelles encadrant la relation de travail avec leurs salariés. C'est dire l'importance que cette loi revêt, encore aujourd'hui, pour la société québécoise.

La mission de la Commission des normes du travail s'énonce comme suit : « La Commission favorise, par son action, des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés en conformité avec la Loi sur les normes du travail »

Dans la réalisation de sa mission, la Commission s'associe à des ministères et à des organismes publics dont le ministère du Travail, Revenu Québec, Emploi Québec et la Commission des relations du travail. Elle travaille également en partenariat avec les associations de salariés et d'employeurs.

LE HARCELEMENT SEXUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

« Ce questionnaire a été adressé à toutes les femmes professionnelles membres du S.P.G.Q. (environ 900 à l'époque) et a donné lieu à un taux de réponse de 35 %. Le harcèlement sexuel est une réalité devant laquelle les individus qui la subissent sont fort démunis. Une enquête effectuée auprès des femmes membres du S.P.G.Q. en juin 1979 montrait que 2,5 % d'entre elles, avaient subi des agressions sexuelles, 23,6 % des contacts physiques non désirés et 25,8 % des agressions verbales (de type sexuel).

Nous recommandons que l'article 10 soit amendé de manière que le harcèlement sexuel soit explicitement interdit et que par conséquent il puisse être explicitement cause d'une plainte à la Commission des droits de la personne. »

Situations	Oui %	Non %	Pos de rép. %
agression sexuelle	2,5	95,1	2,4
contact physique	23,6	75,4	1,0
agression verbale (de type sexuel)	25,8	72,4	1,8
commentaires et attitudes de type sexiste	66,9	30,4	2,7

Les données sur le harcèlement sexuel en milieu de travail québécois sont malheureusement très rares. Les victimes de telles agressions ont très peu de recours pour se protéger, sinon que de partir en silence. Par contre certaines études ont été menées dans des fonctions publiques étrangères (Bibliographie jointe).

Le S.P.G.Q., pour sa part, a appuyé une demande faite par de nombreux organismes à savoir que le harcèlement sexuel soit explicitement interdit par la Charte des droits et libertés de la personne qui interdit déjà le sexe

Quant au mobile qui nous anime dans cette démarche, il ne s'agit nullement de discréditer un gouvernement qui se discrédite très bien lui-même, mais bien de combattre un phénomène social qui existe autant dans le secteur privé que public et ce, à tous les niveaux. D'ailleurs, je soupçonne l'actuelle ministre de la Fonction publique, Madame LeBlanc-Bantey, d'être d'accord avec nous sur cette question.

Roger LECOURT
Président
Syndicat de Professionnels
du Gouvernement du Québec

LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



Premier dépliant du « Comité d'action sur le harcèlement sexuel au travail » réalisé par « Au Bas de l'Échelle »

Le NPD lance un cri d'alarme aux Communes
Des députés abusent de leur personnel

par Michel Vaastel

OTTAWA — Un millier d'employés à la Chambre des communes doit subir des conditions de travail qui engagent à tous les lois au Canada, et se trouve ainsi à la merci de son employeur, le député.

Les employés des députés peuvent ainsi être engagés et licenciés sans aucun motif ni préavis et leur employeur peut exiger n'importe quoi. Un grand nombre de ces employés, des secrétaires, peuvent être victimes de harcèlement sexuel, sans aucun droit de recours. Ni le chef du gouvernement, ni la présidence des Communes, n'y peuvent rien. Les conditions de travail de ces employés font partie de ce qu'on appelle à Ottawa le « privilège du député ».

La critique néo-démocrate sur les ques-

tions judiciaires, M. Svent Robinson, (Libéral-Stratford) a commencé depuis deux jours à picher dans un «maux troubles», mais pour l'instant sans grand succès.

Le problème de personnel de la Chambre des communes a déjà été soulevé à plusieurs reprises mais les députés des effectifs ont vu leur situation s'améliorer considérablement après la décision de la présidence actuelle, Mme Jeanne Sauvé, de donner suite à diverses recommandations du Vérificateur général de Canada.

Mais le Vérificateur a soigneusement évité de toucher, dans son enquête, au millier de personnes qui travaillent directement pour des députés. Mardi en comité parlementaire, Mme Jeanne Sauvé a elle-même reconnu qu'elle ne peut pas intervenir pour cette catégorie de personnel qui estive de son seul employeur, le député lui-même.

Le sujet est revenu à Ottawa et une affaire impliquant le député libéral de l'Ontario, M. Roland Desautels, a été rapidement oubliée. Ce député a licencié, sans aucun préavis, l'une de ses employées. L'employeur ne s'excusait et ainsi parce les brèves accusées pendant 15 ans sur son fonds de pension du gouvernement.

Le député néo-démocrate ne veut pas s'attacher à des cas particuliers ni à la question du harcèlement sexuel, mais en parle cependant beaucoup sur la scène parlementaire. Pour le NPD, la question est beaucoup plus fondamentale: il s'agit de l'ensemble que forment les 200 députés considérés en relation à leurs propres employés des députés sur lesquels ils légifèrent pour toutes les autres catégories de travailleurs au pays.

Le député a droit, en plus de son salaire et de ses allocations gouvernementales, à un budget pour son personnel et ses bureaux de conseil. Le député peut ainsi engager qui il veut, ou même qu'il lui plaît et aux conditions qu'il veut bien fixer. Il peut mettre fin, à quelques semaines de préavis, au contrat qui le lie à son employé et n'a pas à donner de motif. Il n'est même possible d'appeler pour l'employé.

De plus, on ne fait pas mystère au bureau du Vérificateur général que les abus des députés ne portent pas seulement sur la gestion de leur personnel mais aussi bien sur celui de leur propre budget. Ainsi, quelques députés se font embourser le loyer d'un bureau de conseil qui n'a même jamais été utilisé.

«Ce sont là des conditions scandaleuses», affirme le NPD qui se veut à la charge des ce matin, à son comité des Communes où Mme Jeanne Sauvé apparaît comme témoin.

Mais la présidence n'a aucune autorité sur le député lui-même. Seul le comité des députés — le Comité de gestion et des services des députés — pourrait prendre l'initiative de modifier fin à cette législation quasiment défectueuse.

À entendre les réflexions de certains députés hier, il apparaît évident qu'ils ne veulent surtout pas qu'on mette fin à leur petit privilège. De plus, d'autres craignent que les abus — qui sont réels mais qui concernent que quelques membres de la Chambre — ne ruinent tout sur la réputation de tous les députés.

Il faut croire de toute manière que les cas de harcèlement sexuel disparaissent d'un député de l'Ontario, ne sont pas enregistrés puisque M. Svent Robinson a déclaré avoir reçu hier ses trois lettres d'excuses de l'appel téléphonique de l'Ontario, après avoir soigneusement évité la question mardi au Commis-

sac. M. Robinson ajoute qu'il a dû émettre hier sans que l'on ne lui ait approuvé des «propos insultants» qu'elle a bien été soumise par son député.

Le Vérificateur général, dans son dernier rapport, avait pourtant soulevé cette question. M. Michael Hayter demandait «l'intérêt manifeste par l'ensemble des députés à l'usage que la Chambre des députés commet avec ses employés».

À Ottawa hier, toutes les personnes interrogées, y compris certaines très proches du pouvoir, reconnaissent que la situation liée le scandale mais qu'il faudra probablement une vaste campagne dans l'opinion publique pour obliger les députés à renoncer à un tel privilège.

Le Vérificateur a eu moins, avec la collaboration de la présidence, Mme Jeanne Sauvé, réglé le cas des 2.000 employés qui, eux, travaillent pour des services communs à tous les députés. Même si la loi s'applique jusqu'en 1980 pour cet aspect, Mme Sauvé a confirmé hier au DEVICHI que, pour ces employés de la Chambre des communes, on a enfin mis en place une politique du personnel en distinguant les tâches, en clarifiant les lignes d'autorité, en rationalisant le personnel. On a décidé qu'il s'occupe les postes vacants et/ou, attribués par rotation, etc. Enfin on a commencé de recruter le personnel en surcroît. Jusqu'à l'année dernière, comme l'a souligné le Vérificateur général, la Chambre des communes n'avait jamais eu un chef de service avec tous les droits de son personnel intermédiaire.

Les employés de la Chambre des communes ont déjà, sans succès, tenté de créer une association. Le gouvernement libéral avait promis, après deux ans, de reconnaître à ces employés le droit de créer une association. On attend toujours que M. Trudeau tienne cette promesse, a répliqué hier M. Svent Robinson.

Même si le cas des 2.000 employés des services des Communes est en voie de règlement, restent les 1.000 autres pour qui la loi de silence est de rigueur. Mme Jeanne Sauvé, embarrassée par la situation, hésite à corriger une situation, surtout très bien qu'elle s'activerait les fondes de grand nombre de leurs collègues aux Communes.

Le président, Mme Jeanne Sauvé, tout en avouant son impuissance, rappelle que les députés fonctionnent sous un régime d'immunité. Si le député se conduit mal, il fait face au meilleur comité des griefs qui soit, prévient Mme Sauvé, ses propres députés.

On s'aura aujourd'hui et le NPD aura réussi à lever la consigne de silence qui entourait ce régime. À la suite du comité des Comptes publics et au Comité des Comptes publics et au Comité des Comptes publics, M. Robinson a promis de demander des explications. Un député libéral, M. Maurice Blais, du Nouveau-Brunswick, a pour sa part révoqué «des années afin d'éviter que la réputation de tous les membres des Communes n'en soit atteinte».

Les employés des députés peuvent ainsi être engagés et licenciés sans aucun motif ni préavis et leur employeur peut exiger n'importe quoi.

Un grand nombre de ces employés, des secrétaires, peuvent être victimes de harcèlement sexuel, sans aucun droit de recours.

Les conditions de travail de ces employés font partie de ce qu'on appelle à Ottawa le « privilège du député ».



MANIFESTATION

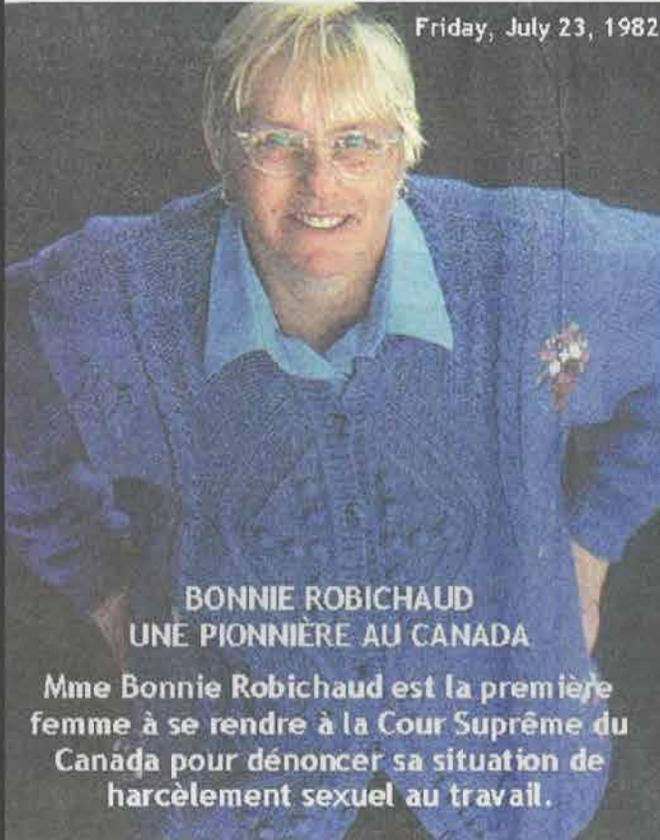
Manifestation du « Comité d'action sur le harcèlement sexuel au travail » avec l'organisme Au bas de l'échelle pour des revendications à la Commission des droits de la personne du Québec.

City News Page

Harassment case appealed

By JOE BELANGER, Nugget Staff Reporter

Friday, July 23, 1982



BONNIE ROBICHAUD
UNE PIONNIÈRE AU CANADA

Mme Bonnie Robichaud est la première femme à se rendre à la Cour Suprême du Canada pour dénoncer sa situation de harcèlement sexuel au travail.

A North Bay woman who claimed she was sexually harassed by her foreman is appealing the decision of a one-man federal human rights tribunal which dismissed the case earlier this month.

In the first case ever studied by the tribunal, Carleton University professor Richard Abbott rejected Bonnie Robichaud's claim that in the spring of 1979, her foreman at Canadian Forces Base North Bay, Dennis Brennan, also of North Bay, sexually harassed, discriminated against and intimidated her.

Mrs. Robichaud and Brennan work in the cleaning department at the base.

Mrs. Robichaud's lawyer, Scott McLean of Ottawa, said there are two avenues of appeal open to them. One is to make an application to the Federal Court of Canada for a judicial review, and the other is to have the case reviewed by a three-man tribunal, which will concur or overturn Mr. Abbott's decision.

Mr. McLean said today they will appeal to the three-member tribunal.

In a 42-page decision released July 5, Mr. Abbott dismissed the case despite "considerable doubt" in some areas.

Mr. Abbott rejected Mr. Brennan's claim that he did not make sexual advances toward Mrs. Robichaud and that no sexual contact occurred in March, April and May, 1979.

But Mr. Abbott also said Mrs. Robichaud repeatedly told the man his advances were unwelcome, yet each rejection was followed by "sexual encounters in which it must be assumed she participated voluntarily."

He said there was no evidence that Mrs. Robichaud had submitted to the sexual contacts because of threats or promises about her job.

In an interview with The Nugget today, Mrs. Robichaud said the decision "really doesn't reflect the evidence in the testimony."

There were 1,600 pages of testimony compiled over 12 days during the hearing.

This was the first case referred by the Canadian Human Rights Commission to the tribunal.

Mrs. Robichaud took her complaint to the commission on Jan. 26, 1980.

Pour l'ex-présidente du CCSF

90% des femmes harcelées sexuellement au travail

SASKATOON (PC) — Il est probable que, tout en espérant que la manoeuvre prendra fin un jour ou l'autre, neuf femmes sur dix souffriront de harcèlement sexuel au travail. C'est ce qu'affirme Margaret Fern, ancienne présidente du Conseil consultatif sur le statut de la femme (CCSF).

Mais, a-t-elle ajouté au cours d'une entrevue, on constate des changements dans l'attitude voulant que, dans de tels cas, la femme s'habitue à se débrouiller tout en étant harcelée ou se trouve du travail ailleurs.

Le mouvement féministe a rendu les femmes plus conscientes de la situation, de la possibilité de combattre le problème et de leur droit à l'intolérance devant le harcèlement.

Mme Fern a souligné que les syndicats avaient fait beaucoup pour renseigner leurs membres féminins sur leurs droits. Plusieurs syndicats ont fait inclure dans leurs contrats des alinéas prévoyant une opposition au harcèlement et, dans des plaintes déposées légalement, s'occupent de régler des cas particuliers.

Nadine Hunt, présidente de la Fédération du travail de la Saskatchewan, a déclaré pour sa part que nombre de cas de harcèlement sexuel n'étaient jamais connus à cause de la portée délicate du sujet.

Le comité féminin de la fédération, dont Mme Hunt est présidente, espère venir à bout de cette situation en renseignant ses membres sur ce qu'est exactement le harcèlement sexuel et ce que l'on peut faire pour le combattre.

Mme Barbara Makeechak, membre du comité, a ajouté que la fédération encourageait les syndicats à déposer des plaintes auprès de la Commission des droits de la Saskatchewan.



LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE PRISE À PARTIE

On traite à la légère les femmes victimes de harcèlement sexuel

■ Le Comité d'action contre le harcèlement sexuel du groupe « Au bas de l'échelle » accuse la Commission des droits de la personne de traiter à la légère les femmes victimes de harcèlement.

MAURICE GIRARD
de la Presse canadienne

Au cours d'une conférence de presse, pour lancer la semaine d'information et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel, le porte-parole Lisa Novak a reproché à la commission son côté « bureaucratique, technique et juridique », qui laisse place à « l'arbitraire » et à des « délais incroyables ».

La rencontre de presse donnait le coup d'envoi à la semaine qui se terminera ce vendredi 19 par une manifestation devant les grands magasins Eaton et La Baie, le siège social de Sidbec et les bureaux de la Commission des droits de la personne.

Plus de 80 p. cent des plaintes de harcèlement sexuel sont portées une fois que l'employée a dû quitter son poste. Hier, deux femmes ont fait part de leur expérience personnelle qui, dans les deux cas, s'est traduite par un congédiement et une démission.

Dans un premier temps, Mme Yvonne Séguin a raconté les péripéties de la plainte qu'elle a portée en août 1981 à la Commission contre son employeur et qui devrait, après trois ans d'attente, aboutir à une évaluation dans quelques semaines.

Maintenant à l'emploi du Comité contre le harcèlement sexuel d'« Au bas de l'échelle », un organisme à but non lucratif financé partiellement par Centraide, Mme Séguin s'est présentée comme une « victime » de la commission des droits, « ce qui est pire que le harcèlement sexuel ».

Après trois ans, elle ne veut plus d'indemnisation financière, ni de réintégration à son poste. Sa collègue Pierrette (qui, par discrétion, n'a pas voulu divulguer son nom de famille) a vécu la même expérience avec la société d'Etat Sidbec, à ses installations de Port-Carlier où elle occupait, avec 20 de ses collègues, un poste de journalier.

Victime, soutient-elle, des mesures vexatoi-

res et discriminatoires d'un contremaître, trois des six femmes ont quitté l'entreprise au cours des derniers mois en raison des répercussions qu'une plainte de harcèlement sexuel a provoquées dans le milieu de travail.

Une plainte a été déposée à la commission des droits de la personne et on attend toujours que des actions soient prises.

Pour sa part, la Commission estime « avoir fait son travail », a déclaré son porte-parole André Loiselle, qui impute les retards dans le dossier de Mme Séguin aux déclarations publiques de la plaignante qui a forcé la commission à nommer un autre enquêteur.

Quant aux six employées de Sidbec, a-t-il poursuivi, « le directeur du bureau de Québec Normand Dauphin attend toujours depuis octobre les précisions écrites qu'on leur a réclamées, sans les avoir obtenues à ce jour », a-t-il indiqué.

Selon Mme Diane Dwyer, du Comité contre le harcèlement, il est « dangereux de porter plainte » contre son employeur puisque dans la plupart des 60 cas traités cette année par le comité, les plaignantes ont perdu leur emploi.

« C'est pourquoi, explique-t-elle, nous tenons une semaine de sensibilisation où nous fournissons des moyens aux femmes de faire pression dans leur milieu de travail sur les auteurs de harcèlement par l'appui de collègues ou la distribution de dépliants. »

Les hommes ne sont que rarement victimes de harcèlement sexuel, a-t-elle précisé, seulement quatre cas ont été traités par le Comité qui a été créé en août 1981 et dans tous les cas, les plaignants se sont désistés en cours de route. La Commission n'a traité qu'un cas d'un homme harcelé au travail par sa patronne et il a, croit-on, comme ses collègues dans la même situation, perdu son emploi.

« Plus de 80% des plaintes de harcèlement sexuel sont portées une fois que l'employée a dû quitter son poste. »

Ca fait pas partie d'la job!



◀ Yvonne Séguin



Yvonne Séguin



MANIFESTATION

Le 17 novembre 1983, le Groupe d'aide décide de faire trois manifestations le même jour pour souligner son troisième anniversaire.

La première manifestation a eu lieu devant le magasin *la Baie* afin de dénoncer un cas de harcèlement sexuel. (Photo 1)

La deuxième manifestation s'est déroulée devant le Palais de justice pour demander plus d'argent afin d'obtenir de meilleures enquêtes à la CDPDQ. (Photo 2)

Et pour terminer cette journée bien spéciale pour le Groupe d'aide, la manifestation était devant les locaux de la CDPDQ afin de dénoncer les délais dans les dossiers de ces femmes qui ont le courage de dénoncer la situation de harcèlement au travail. (Photo 3)

1984 — Devant l'ampleur du problème et devant la nécessité de développer une approche spécifique, le GAIHST forme un groupe autonome de femmes qui est le seul organisme au Québec spécialisé dans la problématique de harcèlement sexuel au travail. C'est à ce moment que le Groupe d'aide fait la location de son premier local au 770, rue Rachel Est à Montréal. C'est aussi en 1984 que le GAIHST obtient son numéro de charité accrédité.

Pour dénoncer un cas qui dure depuis plus d'un an

Nord-Info — 20 novembre 1984

Manifestation du comité d'action contre l'harcèlement sexuel au travail devant la G.M. de Boisbriand

Vendredi dernier, devant l'entrée principale de General Motors de Boisbriand, le Comité d'action contre le harcèlement sexuel au travail de Montréal, de concert avec différents groupes de femmes dont le Mitam de Sainte-Thérèse, ont manifesté pour dénoncer la lenteur et l'inaction de G.M. dans un cas d'harcèlement sexuel qui sévit depuis plus d'un an au sein de l'usine.

Marline Fréneau

C'est donc dans le cadre de sa journée traditionnelle de piquetage annuelle devant une compagnie où les cas d'harcèlement sexuel ne sont pas pris au sérieux, que le Comité a tenu cette année à dénoncer la G.M. de Boisbriand. Depuis septembre 1983, Mme Elisabeth Moorseck, résidente de Saint-Eustache et travailleuse à la G.M. depuis maintenant 8 ans, est victime d'harcèlement sexuel au travail.

L'impasse

Mme Moorseck a débuté son cauchemar en 1983, alors que son délégué syndical se soit permis d'effectuer certains attachements sexuels sur sa personne. S'étant plainte à la compagnie ainsi qu'à son syndicat, Mme Moorseck vit alors ses problèmes redoubler: les travailleurs de sa section apprendrent la nouvelle, et se mirent à harceler à leur tour. En juillet 1983, son délégué syndical fut démis de ses fonctions syndicales, suite à une enquête. Cependant, il fut muté sur la ligne comme travailleur. Puis, se fut l'avalanche: Mme Moorseck est alors bafouée de toutes les façons. Vandalisme,

vois de ses effets personnels, menaces verbales et physiques, affichage de photos pornographiques dans sa section, dont plusieurs d'entre elles portent son nom dessus. Elle a même reçu un bac de 5 gallons d'eau sur la tête en travaillant sur la ligne.

Le tout devint alors très vite insupportable. Les conséquences furent désastreuses et le sont encore: Elle perd l'appétit, est toujours malade. Elle est anxieuse et nerveuse. Sa santé s'effrite et le moral n'est qu'en juin 1984, qu'elle fait appel au Comité d'action contre le harcèlement sexuel et le somme de l'aider. C'est Mme Yvonne Pérignon, animatrice permanente, qui l'appuie et prend soin de son dossier.

Un congé forcé

N'ayant plus aucune force, Mme Moorseck se voit dans l'obligation d'arrêter momentanément son travail. Elle voit son médecin qui lui prescrit un congé de maladie du 1er septembre 1984. Elle doit également voir un médecin de la compagnie pour confirmer les dires du premier. Résultat, ce dernier dit qu'elle est apte à travailler. Ce



Photo par Michel Chartrand

n'est qu'avec force de persuasion qu'elle réussit à prendre congé, mais la compagnie l'avise qu'on lui coupe ses prestations d'assurance. Elle se retrouve sans revenu.

Des rencontres infructueuses

Le 12 novembre dernier, Mme Moorseck avait rendez-vous avec M. John Defalco, négociateur, ce dernier a annulé pour affaires. Elle rencontre donc M. Claude Bouclair, son assistant, qui ne connaît pas le dossier. Apraravant, le 25 septembre dernier, Mme Moorseck avait rencontré Mme Carole Gingras, représentante de la condition féminine de la FTQ, qui devait référer le cas à la représentante de la condition féminine des TUA, Mme Paule-Ange Néron et à M. Claude Ducharme des TUA également. Mais elle n'a

jamais encore eu de nouvelles de Mme Gingras, qui devait recommander avec elle. Finalement, le 13 novembre dernier, Mme Moorseck rencontre un docteur de la compagnie, qui s'avère être un psychiatre. Ce dernier est chargé de l'examiner.

Mme Moorseck se fait alors poser diverses questions sur ses intentions envers la compagnie; elle ne répond pas à ces questions qui ne sont pas d'ordre médical. Toutes ces rencontres sont infructueuses et ne font pas avancer le dossier. Juste avant d'arrêter de travailler, le 30 août dernier, Mme Moorseck avait rencontré le directeur du personnel M. Jean Boulais, et des représentants de la FTQ MM. John Defalco et Pierre Lepage, pour expliquer son cas. Mais rien ne bougeait. Mme

Moorseck a malgré tout continué de se battre, et se dit prête à aller jusqu'au bout si G.M. reste muet.

Un appel aux femmes

Mme Moorseck vit une expérience que bien d'autres femmes vivent dans leur milieu de travail. Chez G.M. de Boisbriand, on compte 85 travailleuses pour 3 000 travailleurs. Si vous êtes ou avez été une travailleuse chez G.M. et que vous voulez aider Mme Moorseck en témoignant, veuillez communiquer sans tarder avec le Comité d'action contre l'harcèlement sexuel, en composant le (514) 526-0789. Tout traité confidentiel. Le Comité vous rappelle que trop de femmes restent silencieuses, et qu'il faut tout prix dénoncer cette injustice faite aux femmes.

**GM INDEMNISE
M^{me} MORSECK,
VICTIME DE
HARCELEMENT
SEXUEL**

**AVEC UN NOM PAREIL,
ÇA FAIT RÉFLÉCHIR
CES HESSIEURS,
NON ?**



LE DEVOIR

Le 13 août 1984

ROLLANDE PARENT

(PC) — Jusqu'à assez récemment, la notion de harcèlement sexuel est en voie de se préciser, chez les femmes aussi que chez les hommes, en raison de jugements récents rendus par la Cour supérieure du Québec et d'un tribunal fédéral.

Le harcèlement sexuel sera à nouveau dans l'actualité quand sera entendue, en Cour supérieure, la première cause de harcèlement sexuel portée devant les tribunaux par la Commission des droits de la personne du Québec.

À défaut du mois d'août, le tribunal fédéral des droits de la personne a condamné le député libéral de Niagara, Allstar MacBain, à verser \$1,500 à son ancienne adjointe qui

s'était plainte de harcèlement sexuel à la Commission canadienne des droits de la personne.

Précédemment, la Cour supérieure du Québec avait condamné en juin, la société Bell Canada à payer \$3,999 à Ghislaine Fouty qui s'était plainte de ce que son supérieur Robert Phaneuf l'ait congédiée après l'avoir harcelée sexuellement.

Quant les deux cas, on a jugé qu'il s'agissait bien de harcèlement et non de flirt parce qu'il a été démontré qu'il n'y avait pas consentement de la part de la personne sollicitée.

Quant au harcèlement sexuel, de quoi s'agit-il exactement?

Au sens de la Commission des droits de la personne du Québec (CDP) et de la Commission canadienne des droits de la personne, il y a harcèlement sexuel quand une

avance sexuelle portée atteinte au bien-être d'une personne ou constitue un risque pour son emploi.

Toujours selon la Commission, il y a harcèlement sexuel quand des commentaires à connotation sexuelle sont faits à répétition et ne sont pas désirés.

Il peut aussi s'agir de contacts et de regards qu'une femme considère offensants et qui l'incommodent dans son travail.

Il n'est donc pas nécessaire qu'il y ait relation sexuelle explicite.

Cette compréhension qu'à la commission québécoise du harcèlement sexuel sera vraisemblablement mise à l'épreuve en Cour supérieure quand sera entendue la cause de Brigitte Vaillancourt contre six propriétaires et gestionnaires de l'hôtel de la Montagne, à Montréal.

La plaignante alléguait avoir été victime de harcèlement sexuel pendant les 14 mois où elle y a travaillé comme caissière. Elle estime avoir été congédiée sans motif et prétend que ce congédiement est relié au harcèlement sexuel dont elle fut vic-

time de la part des personnes mises en cause.

Le rapport d'enquête menée par la commission indique que le directeur de la restauration lui aurait dit, à six mois quatre ou cinq reprises, «va dans mon bureau, va t'étendre et commence à te déshabiller, je vais aller te rejoindre».

Le maître d'hôtel lui aurait fait «surtout des allouchements sur tes fesses» et se serait exhibé devant elle à deux reprises, affirme la plaignante.

Un actionnaire lui aurait tenu la main entre les seins de façon à voir leur forme, dit-on encore dans le rapport de la Commission.

Et il en va ainsi tout au long d'une centaine de pages.

Brigitte Vaillancourt soutient avoir enduret tout ça parce qu'elle avait mis trois mois à trouver son travail, qu'elle était endettée, qu'elle avait un loyer de \$200 à payer et qu'elle attendait d'avoir un autre travail pour partir.

Le nombre de plaintes déposées demeure faible bien qu'il va en augmentant.

La notion de harcèlement sexuel se précise peu à peu

La commission canadienne a reçu depuis sa création, en 1978, un total de 80 plaintes, dont 14 en 1983. La charte fédérale s'applique aux fonctionnaires fédéraux et aux 850,000 personnes travaillant dans des entreprises du secteur privé de juridiction fédérale de même qu'à tout citoyen canadien qui aurait à se plaindre de la conduite des groupes précités.

La commission québécoise pour sa part en reçoit une cinquantaine par année.

Et pourtant un sondage mené dans les années 1970 par Working Women United révélait que 70% des femmes résidentielles avaient été victimes au moins une fois au harcèlement sexuel à leur travail.

Madame Patry-Babusson, agent de coopération à la Commission québécoise explique que très souvent la victime hésite à porter plainte et à aller devant les tribunaux.

Les raisons les plus courantes: elle ne veut pas nuire à sa réputation, veut éviter que cette affaire lui cause du tort aux yeux d'un employeur éventuel ou encore elle

craind de faire du tort à la femme et aux enfants du harcèlement.

Quand la plainte est portée, tout n'est pas réglé. Mme Patry-Babusson estime qu'il est fort difficile de faire la preuve qu'il y a eu harcèlement sexuel.

Il est ardu d'établir par exemple que l'acceptation des avances d'un patron est dictée par la peur de perdre son emploi ou une promotion. Il y a aussi tous les cas où le harcèlement n'est pas allégué et qu'il n'a pas de témoins.

Les lieux les plus propices au harcèlement sont les emplois de service: secrétaire, infirmière, aide-soignant, nerveuse dans un restaurant. De plus, beaucoup d'étudiantes demandent de l'information, ajoute Mme Patry-Babusson.

Un employeur qui déciderait de congédier une employée, après avoir appris qu'elle a déposé une plainte, est passible de poursuites. La loi autorise la commission à demander une injonction contre lui et le juge peut ordonner toute mesure appropriée, y compris la réintégration.



HARCÈLEMENT SEXUEL AU

«Quand il y a du harcèlement sexuel, les employeurs ne veulent pas accepter leur responsabilité», estime Yvonne Séguin du groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

3 EMPLOYEES ACCUSENT LEUR PATRON DE HARCÈLEMENT SEXUEL

(JPD) — Trois employées de la Caisse populaire Saint-Rémi à Montréal-Nord ont déposé autant de plaintes de harcèlement sexuel à la Commission des droits de la personne du Québec contre un de leurs supérieurs immédiats au service des immatriculations des véhicules automobiles.

Ces plaintes ont été trouvées recevables par Mme Ginette Rioux du service d'accueil de la Commission. Elles doivent maintenant franchir le stade du service d'enquête.

Denise, Christiane et Lise ont eu une chose en commun: le même patron.

La première, qui a travaillé à la caisse pendant quatre ans et demi, ce patron l'a contrainte à démissionner: elle se trouvait incapable d'être plus longtemps l'objet de ses fantasmes, qu'il prenait d'ailleurs, selon elle, un malin plaisir à lui raconter tout haut.

Pour la deuxième, qui doit revenir au travail lundi après une absence de cinq mois pour congé de maladie, le harcèlement sexuel dont elle se dit avoir été victime s'est transformé en harcèlement tout court, ce qui l'aurait entraînée dans une dépression nerveuse.

Pour la troisième, qui a été incapable de rester plus de huit mois à son poste et qui a été congédiée, il fallait faire quelque chose. Elle a donc contacté le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail qui a décidé de déposer plainte à la CDPQ.

Harcèlement?

Le principal intéré dans cette affaire, joint chez lui hier, a dit ignorer que des plaintes avaient été formulées à la Commission.

«Je n'ai pas le temps de m'occuper de ces histoires. J'ai eu écho qu'une manifestation avait eu lieu mais je n'en sais pas plus», a-t-il dit.

Il a préféré ne pas faire de commentaires et attendre d'en savoir plus long.

Les employées qui ont porté plainte avaient organisé vendredi, avec une dizaine de supporters, une manifestation devant l'institution pour sensibiliser le public et la direction de la caisse à leur cause.

Yvonne Séguin du groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, qui pilote le dossier à la Commission des droits de la personne, a eu une rencontre avec le gérant de la caisse.

Mais le gérant a considéré que les requérantes n'avaient pas de preuves. La Commission des droits de la personne devrait incessamment amorcer son enquête.

Bataille juridique pour un cas de harcèlement sexuel

OTTAWA (PC) — La Commission canadienne des droits de la personne va s'adresser à la Cour suprême du Canada pour obtenir l'autorisation d'en appeler d'un récent jugement de la Cour fédérale stipulant qu'un employeur ne peut être tenu responsable de harcèlement sexuel dont un employé se serait rendu coupable envers autrui si l'acte reproché est antérieur à 1983.

La commission doit soumettre son dossier au tribunal de dernière instance avant la mi-mai si elle veut obtenir une révision d'un jugement de la Cour fédérale du Canada qui a absout de toute responsabilité le ministère de la Défense en ce qui a trait aux gestes posés par un dénommé Dennis Brennan.

La Cour fédérale a maintenu une conclusion antérieure par un tribunal des droits de la personne estimant que Brennan, un cadre civil responsable du personnel d'entretien de la base des Forces armées canadiennes à North Bay, Ont., a harcelé sexuellement Bonnie Robichaud, une de ses subalternes.

Ce n'est qu'en 1983 que la Loi des droits de la personne a été amendée pour stipuler que les employeurs étaient responsables de la personne a été amendée jusqu'à la menace de représailles si elle refusait de coopérer alors qu'elle était en période de probation, en 1979.

que les employeurs étaient responsables, même avant l'amendement de 1983.

C'est en 1980 que Bonnie Robichaud, âgée de 39 ans, a porté plainte contre Brennan, âgé de 52 ans, l'accusant de l'avoir obligée d'avoir des relations sexuelles avec lui, allant jusqu'à la menace de représailles si elle refusait de coopérer alors qu'elle était en période de probation, en 1979.

En annonçant sa décision d'en appeler, le président de la commission, M. Gordon Fairweather, a dit que le jugement de la Cour suprême aura une

influence sur des centaines de plaintes de discrimination pour d'autres motifs mais antérieures au 1er juillet 1983.

La Loi des droits et libertés de la personne interdit la discrimination dans l'embauche relevant de la juridiction fédérale, mais dans le cas Robichaud, la Cour fédérale a interprété la loi comme signifiant que seuls les individus qui ont personnellement pratiqué de la discrimination peuvent être tenus responsables.

Pour ce qui est du ministère de la Défense, le juge en chef A.L. Thurlow a tranché que ledit ministère ne pourrait être tenu responsable uniquement s'il était prouvé qu'il y avait eu connivence de la part des autorités supérieures avec l'employé fautif, ce qui n'a pas été le cas.

Le juge Thurlow a rejeté les motifs invoqués par le tribunal de la Commission des droits de la personne soutenant que le ministère de la Défense était responsable parce qu'il n'avait pas fait part à ses employés de la politique maison concernant le harcèlement sexuel et n'avait pas mené sa propre enquête quand Mme Robichaud a porté l'affaire à l'attention des supérieurs de Brennan.

BATAILLE JURIDIQUE CONCERNANT LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS SON ENTREPRISE.

« C'est en 1980 que Bonnie Robichaud, âgée de 39 ans, a porté plainte contre Brennan, âgé de 52 ans, l'accusant de l'avoir obligée d'avoir des relations sexuelles avec lui, allant jusqu'à la menace de représailles si elle refusait de coopérer alors qu'elle était en période de probation, en 1979. »



C'est le 7 mai 1985 que le Groupe d'aide a fait la connaissance de M^o Barbara Creary, avocate dans le dossier d'une cliente du GAIHST.

Depuis, M^o Creary est bénévole pour le Groupe d'aide et est très appréciée de l'équipe.

1986
CONCEPTION DE LA VIDÉO
ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB
 (HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL)

de
 Mireille Landry, Diane Dwyer, Yvonne Séguin

Il n'y a pas si longtemps, on n'en parlait pas. Mais les femmes en ont assez. Elles s'expriment... Le harcèlement sexuel prend plusieurs formes, il se retrouve dans tous les milieux, tous les groupes d'âge et toutes les catégories d'emploi. Mais ça fait pas partie de la définition de tâche.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail a été constitué pour briser le mur du silence. La vidéo montre le Groupe en action, offrant un appui solidaire aux femmes victimes de harcèlement sexuel, et les informant des stratégies légales ou alternatives, auxquelles elles peuvent recourir.

Excellent outil de sensibilisation au phénomène; le harcèlement sexuel, il faut en parler...

ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB

(HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL)

DE MIREILLE LANDRY, DIANE DWYER ET YVONNE SÉGUIN

Une production du Centre de ressources de la 3ème avenue et de Vidéographe

VIDÉOGRAPHE-DISTRIBUTION

La Presse
 Janvier 1986

Harcelées, six femmes de la GRC ont démissionné

VANCOUVER (AP) — Six gradées de la GRC ont résigné de leur poste de travail ces dernières semaines après avoir subi un harcèlement sexuel au travail.

Les six gradées ont démissionné après avoir été harcelées par un collègue de la GRC. Elles ont démissionné pour des raisons diverses, mais toutes ont subi un harcèlement sexuel au travail.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

Ça fait pas partie d'la job!

La Presse - 20 Janvier 1986

La Presse - 21 Janvier 1986

AU NOM D'AGENTS FÉMININS DE LA GRC
Des députés déposent une plainte pour harcèlement

OTTAWA (PC) — Des députés libéraux ont déposé une plainte pour harcèlement sexuel au travail au nom de six agents féminins de la GRC.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

Harcèlement sexuel dans la GRC: Beatty demande une enquête

OTTAWA (PC) — Le Solliciteur général Perrin Beatty a demandé au commissaire de la GRC, M. Robert Simmonds, d'enquêter sur les accusations de harcèlement sexuel lancées par six femmes qui viennent de démissionner avec fracas de la police fédérale.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

« C'est un cas isolé », ont déclaré des porte-paroles de la GRC. Ils ont cependant reconnu que les femmes de la GRC ont subi un harcèlement sexuel au travail.

La Presse - 22 Janvier 1986

La Presse - 21 Janvier 1986

DÉMISSION DE SIX GRADÉES DE LA GRC

Depuis 1974, 236 des 800 femmes embauchées ont quitté leur poste, souvent pour les mêmes raisons.

LES PLAIGNANTES NE VEULENT PAS S'IDENTIFIER.

« Le Solliciteur général Perrin Beatty a demandé au commissaire de la GRC, M. Robert Simmonds, d'enquêter sur les accusations de harcèlement sexuel lancées par six femmes qui viennent de démissionner avec fracas de la police fédérale. »

AU NOM D'AGENTS FÉMININS DE LA GRC

DES DÉPUTÉS DÉPOSENT UNE PLAINTE POUR HARCÈLEMENT SEXUEL

La plainte risque de demeurer lettre morte. La Commission canadienne des droits de la personne pourrait refuser d'enquêter.

1987 — Bonnie Robichaud, membre honoraire et membre du conseil d'administration du Groupe d'aide a été la première cause de harcèlement sexuel entendue par la Cour suprême du Canada. Dans cette cause surnommée « La saga Bonnie Robichaud », la Cour Suprême affirme qu'un employeur doit créer un milieu de travail exempt de tout harcèlement. La Cour insiste sur la responsabilité de l'employeur quant aux actes de harcèlement commis par ses employés.

Le Devoir — 30 juillet 1987 ▶

« L'employeur est responsable du harcèlement sexuel d'un de ses employés à l'endroit d'un subalterne. C'est ce qu'a statué, hier la Cour suprême du Canada qui donne ainsi raison à Mme Bonnie Robichaud... »

« Mes enfants ont soufferts de mes sautes d'humeur et je les ai sans doute négligés pour travailler à ma cause, mais maintenant qu'ils sont adolescents, ils comprennent et sont très fiers de moi »

« Les gens du ministère ne voulait plus de moi. Ils ont tenté de m'acheter et m'ont offert de l'argent pour que je démissionne. Même si on m'avait offert un million, je n'aurais pas démissionné. Pourquoi est-ce que j'aurais quitté mon emploi alors que je n'avais rien fait de mal ? »

« Je vais essayer de faire profiter les autres de mon expérience et je veux faire savoir aux femmes qu'elles n'ont plus besoin de se taire et de souffrir en silence. »

LE DROIT

Plus qu'une victoire en cour

par André Poulin



De toute les couleurs

OTTAWA — Après plus de sept ans de lottes et de larmes, Bonnie Robichaud a réussi le 29 juillet à faire reconnaître, par le plus haut tribunal au pays, la responsabilité de l'employeur dans des incidents de harcèlement sexuel. Dans le courant de cette saga judiciaire, aussi mouvementée que désastreuse, la timide et naïve femme de ménage s'est métamorphosée en une militante articulée et sûre d'elle-même.

En poursuivant sa lutte contre la discrimination et l'injustice, cette mère de famille de 42 ans s'est découverte une force intérieure inespérée, ainsi que des aptitudes qu'elle n'a pas l'intention de laisser en friche. Son engagement pour cette cause, qu'elle était déterminée à gagner, a bouleversé sa vie et fait d'elle une nouvelle femme.

En 1979, le supérieur de Bonnie Robichaud, un contremaître de la base militaire de North Bay la força à pratiquer la félicitation ainsi que d'autres actes sexuels, la menaçant de représailles si elle refusait. Tercérisée, elle a supporté ce « cauchemar » et porté ce terrible secret pendant plus de deux ans.

Lorsqu'elle décide, en janvier 1980, de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, elle ne se doute pas que c'est le début d'un combat ardu, qui ne se conclura que par la victoire du 29 juillet 1987, lorsque la Cour suprême du Canada statue que tous les employés ont le droit légal de travailler dans un milieu libre de discrimination.

Au cours de ces sept années, Bonnie Robichaud en a vu de toutes les couleurs. En plus de résister aux pressions de ceux qui tentaient de la décourager, elle a dû essayer échecs et malheurs. Ce fut d'abord l'animosité de ses collègues de travail.

Au début, lorsque j'étais dans une pièce pour la pause-café, tout le monde se levait et partait. On a même fait circuler une pétition où l'on demandait ma démission», affirme-t-elle.

Elle souligne aussi qu'on lui a enlevé toute autorité, chargé ses horaires et augmenté son charge de travail. De plus, jusqu'à son congédiement, en juin 1985, Dennis Brennan, le contremaître accusé, a continué de travailler dans le même département. Même si elle n'était plus directement sous l'autorité de ce supérieur, Bonnie Robichaud souligne qu'elle devait être constamment sur ses gardes, de peur de représailles.

Tout le monde éprouvé. Le stress de travailler chaque jour dans une atmosphère aussi malsaine a fini par avoir des répercussions sur sa santé mentale et physique. Elle s'est mise à souffrir d'indigestions et a même dû consulter un psychiatre. Toute sa famille a été éprouvée: son époux était la cible de quolibets, ses cinq enfants ne comprenant pas les larmes et les excès de colère de leur mère.

« Mes enfants ont souffert de mes sautes d'humeur et je les ai sans doute négligés pour travailler à ma cause, mais maintenant qu'ils sont adolescents, ils comprennent et sont très fiers de moi », souligne-t-elle.

En octobre 1985, Bonnie Robichaud conclut un règlement avec le ministère de la Défense nationale, elle pourra laisser temporairement son emploi pour étudier en administration à l'Université de North Bay.

« Les gens du ministère ne voulait plus de moi. Ils ont tenté de m'acheter et m'ont offert de l'argent pour que je démissionne. Même si on m'avait offert \$1 million, je n'aurais pas démissionné. Pourquoi est-ce que j'aurais quitté mon emploi alors que je n'avais rien fait de mal? », demande-t-elle.

De toute façon, à cette date, sa campagne de protestation commence à porter profit et ce n'est pas le moment d'abandonner, elle approche du but. Malgré d'une photocopieuse achetée à même son propre budget, Bonnie Robichaud publie un bulletin d'information, qu'elle fait parvenir à plus de 600 personnes, à travers le Canada.

Un courrier volumineux

Ce bulletin lui vaut un volumineux courrier, car des femmes, des avocats, des médecins lui écrivent d'un peu partout pour l'encourager ou lui envoyer des dons. Entre octobre 1984 et juin 1985, Bonnie Robichaud a publié sept numéros de son bulletin et récolté environ \$6,000 en dons. Cet argent était le bienvenu, car même si l'Alliance de la Fonction publique du Canada défrayait les coûts légaux, Bonnie Robichaud a encouru de nombreuses dépenses — voyages, appels interurbains, courrier — qui elle devait régler à même le budget familial.

Aujourd'hui, elle affirme sans la moindre hésitation qu'elle ne regrette rien. Cette expérience, qui lui a valu moult maux de tête, lui a par contre ouvert de nouveaux horizons. Nombreux et variés, les projets d'avenir de Bonnie Robichaud sont révélateurs de sa nouvelle assurance.

« Si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables; seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain », écrit le juge La Forest.

« Je vais essayer de faire profiter les autres de mon expérience et je veux faire savoir aux femmes qu'elles n'ont plus besoin de se taire et de souffrir en silence », conclut Bonnie Robichaud.

La Cour Suprême donne raison à Bonnie Robichaud

Le patron reste responsable du harcèlement sexuel d'un employé



Photo PC

Accompagnée de son mari, Larry, Mme Bonnie Robichaud est tout sourire à la suite de sa victoire d'hier en Cour suprême du Canada.

MICHEL C. AUGER

OTTAWA — L'employeur est responsable du harcèlement sexuel d'un de ses employés à l'endroit d'un subalterne.

C'est ce qu'a statué, hier, la Cour suprême du Canada qui donne ainsi raison à Mme Bonnie Robichaud, une employée civile de la Défense nationale qui avait été victime de harcèlement sexuel de la part de son surveillant et qui voulait obtenir réparation de la part du ministère en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Dans un jugement unanime rédigé par le juge Gérard La Forest, le plus haut tribunal du pays soutient qu'il importe avant tout de préserver l'efficacité de cette loi fédérale, qui veut avant tout prévenir et éliminer les conditions qu'elle estime peu souhaitable et non punir les responsables d'un tel état de choses.

« Si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des ef-

« Je vais essayer de faire profiter les autres de mon expérience et je veux faire savoir aux femmes qu'elles n'ont plus besoin de se taire et de souffrir en silence », conclut Bonnie Robichaud.

« La Loi canadienne sur les droits de la personne de 1977 (qui demeure en vigueur malgré l'adoption de la Charte constitutionnelle des droits et libertés) est administrée par un tribunal administratif, et s'applique au gouvernement et aux entreprises sous juridiction fédérale.

Près de 300 causes touchant la responsabilité de l'employeur pour les actions de ses employés sont présentement devant les tribunaux à diverses étapes des procédures.

Pour Mme Robichaud, qui était à la Cour suprême pour le prononcé du jugement, la décision du tribunal veut dire que les femmes n'auront

Le 27 mars 1987

Mme Christine Longpré, avocate au Groupe d'aide, a représenté notre organisme lors du séminaire sur le harcèlement racial en milieu de travail, parrainé par le Centre de Recherche-Action sur les relations raciales.



1988 — Présentation à la Commission parlementaire des institutions de l'Assemblée nationale du Québec d'un mémoire sur le fonctionnement de la Commission des droits de la personne du Québec. Le 19 juillet, le Groupe d'aide est contacté par des femmes de la Hollande pour avoir des informations concernant le harcèlement sexuel au travail. Le 4 décembre, le GAIHST se rend à Hamilton pour aider des femmes à monter un « groupe d'aide » dans leur région. Une délégation française est venue à nos bureaux afin d'échanger des idées concernant le statut de la femme et le harcèlement sexuel.

Journal de Montréal - 3 juin 1988

Elle gagne sa réclamation en matière de maladie professionnelle

SHERBROOKE (PC) — Une jeune femme de Sherbrooke a fait reconnaître le fait que le harcèlement sexuel dont elle a été l'objet dans son milieu de travail a dégénéré en maladie professionnelle et que cette dernière doit être couverte par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Dans une décision dont le délai d'appel est maintenant écoulé, le Bureau de révision paritaire de la CSST a en effet donné raison à la plaignante et admis sa réclamation en matière de maladie professionnelle à l'effet qu'elle aurait été victime de harcèlement sexuel et de harcèlement au travail qui ont entraîné chez elle de graves séquelles.

Cette décision du bureau de révision survient après la contestation d'une décision de la CSST qui avait estimé que la réclamation de la travailleuse ne constituait pas une maladie professionnelle prévue à l'annexe de la loi et qu'aucune preuve n'a été établie à l'effet que ces problèmes de santé sont reliés à son travail de secrétaire.

À la lecture du document, on apprend que la plaignante est à l'emploi du Conseil central des syndicats nationaux de

Sherbrooke (CSN) depuis le 15 mai 1978.

Louée pour la qualité de son travail et de ses relations avec ses collègues, elle a été appelée à assister à une réunion administrative en compagnie de son supérieur immédiat, le 2 octobre 1986, à Montréal, durant quelques jours.

C'est durant ce voyage que cette travailleuse a dû subir le harcèlement sexuel continu de son patron. Elle a toutefois su le contenir.

À partir de ce moment, ce supérieur immédiat aurait rendu impossible la vie de son employée.

Selon le médecin traitant et un psychologue appelé à traiter la plaignante, cette dernière a souffert d'anxiété réactionnelle, d'asthénie (état d'épuisement) et d'insomnie.

Incapable de reprendre son travail pour l'instant, elle touche des prestations d'assurance-salaire de la CSST.

LA PRESSE, MONTRÉAL, SAMEDI 3 JUIN 1988

Un sondage de IQOP conclut que les femmes tolèrent trop le harcèlement sexuel

À quelques jours de la Journée internationale des femmes, mardi prochain, un sondage de la maison IQOP indique que les femmes, qui en sont les premières victimes, sont trop tolérantes face au harcèlement sexuel, un problème que les Québécois qualifient d'important, et qui se pratique surtout au travail.

Le sondage, effectué pour le compte du magazine *Avenir* qui voulait connaître le degré de connaissance qu'ont les Québécois du problème, et qui est publié ce mois-ci, indique qu'effectivement 55 p. cent des québécois interrogés sont d'avis que le harcèlement sexuel est un problème « très important » et qu'il faut s'en occuper. Trente-sept p. cent le qualifient « d'important », 7 p. cent de peu important et seulement 1 p. cent n'ont pas d'opinion.

Cinquante-quatre p. cent pensent que l'ampleur du problème provient du comportement « dominant », de conquérant et de « macho », des hommes. La majorité des femmes interrogées, 74 p. cent, et 68 p. cent de l'ensemble des participants au sondage pensent que les femmes sont trop tolérantes face au harcèlement sexuel.

Le travail est le lieu où le harcèlement sexuel serait le plus répandu, disent 40 p. cent des répondants, suivi par les bars (32 p. cent), la rue (16 p. cent) ou encore ailleurs (7 p. cent). Trente-huit p. cent des personnes qui ont pris part au sondage définissent le harcèlement sexuel comme « une manipulation subtile où la victime intimidée ou craintive n'est pas en mesure d'exprimer son désaccord », alors que 28 p. cent pensent qu'il s'agit de gestes abusifs pour obtenir des faveurs sexuelles d'une personne.

La majorité des personnes interrogées, soit 61 p. cent, sont en accord avec l'énoncé qui veut que ce soient les femmes qui provoquent le harcèlement sexuel, par leur comportement, leur habillement ou leur propos. Par ailleurs, 72 p. cent se disent en désaccord devant l'affirmation que ce sont les hommes qui sont les seuls responsables.

La majorité des répondants, 57 p. cent, est d'avis que des campagnes de publicité et d'information constituent le moyen le plus efficace pour contrer le harcèlement sexuel. Quinze p. cent opteraient plutôt pour des poursuites judiciaires, alors que 14 p. cent favoriseraient des suspensions ou congédiements et 12 p. cent préféreraient des techniques d'auto-défense.

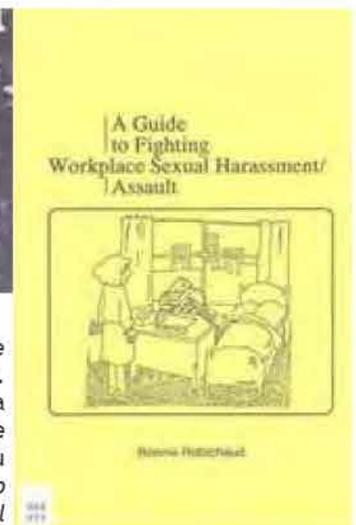
« À quelques jours de la journée internationale des femmes, mardi prochain, un sondage de la maison IQOP indique que les femmes, qui en sont les premières victimes, sont trop tolérantes face au harcèlement sexuel, un problème que les Québécois qualifient d'important, et qui se pratique surtout au travail. »

« La majorité des répondants, 57 %, est d'avis que des campagnes de publicité et d'information constituent le moyen le plus efficace pour contrer le harcèlement sexuel. »



Juin 1988

Mme Bonnie Robichaud, première femme à avoir gain de cause en H. S. à la Cour suprême du Canada, a réalisé un guide pour contrer le harcèlement sexuel au travail au niveau fédéral intitulé *A guide to fighting workplace sexual harassment assault*.



1990 — Mme Bonnie Robichaud devient membre honoraire du Groupe d'aide et œuvre à titre de bénévole pour la cause du harcèlement sexuel au travail. La visibilité du Groupe d'aide augmente à chaque jour et les femmes ont enfin le soutien dont elles ont besoin. « On brise le silence », il y a de plus en plus d'articles dans les journaux dénonçant le harcèlement sexuel au travail. La Commission de l'assurance-chômage du Canada reconnaît que le harcèlement sexuel est un motif suffisant pour un départ volontaire.



« Mesdames Christine Longpré et Yvonne Séguin, du Groupe d'aide aux victimes de harcèlement, soutiennent les femmes dans leurs démarches. » La Presse - Janvier 1990

LA PRESSE, MONTRÉAL, MARDI 23 JANVIER 1990

GM indemnise une ex-employée victime de harcèlement sexuel

MARTHA GAGNON

■ Un règlement à l'amiable est intervenu au cours du week-end dernier entre la société General Motors Sainte-Thérèse, de Boisbriand, et Elisabeth Morseck, une ex-employée qui a dû quitter son emploi où elle était victime de harcèlement sexuel de la part de collègues de travail.

C'est ce qu'a confirmé hier Me Daniel Payette, l'avocat de Mme Morseck. Les deux parties se sont toutefois entendues pour ne pas divulguer la teneur de cette entente. « Ma cliente est satisfaite et soulagée », a seulement précisé Me Payette.

Dimanche, dans le cadre de la série sur le harcèlement sexuel au travail, *La Presse* faisait état de la poursuite de plus de 100 000 \$ qu'avait intentée Mme Morseck contre la compagnie GM.

Le règlement met fin à une bataille qui durait depuis 1987. La cause devait être entendue devant le tribunal dans les prochains mois.

Mariée et mère d'un enfant, Mme Morseck avait soulevé bien des remous en dénonçant publiquement le harcèlement sexuel dont elle avait été victime.

Devant la Commission des droits de la personne, Mme Morseck avait accusé trois collègues

de travail, dont le délégué syndical, de s'être livrés à des attouchements sexuels, d'avoir proféré des menaces, d'avoir exhibé des photos pornographiques et de lui avoir versé des gallons d'eau sur la tête.

Mme Morseck attend d'avoir son cheque d'indemnisation en main avant de faire des commentaires. Elle ose à peine y croire. Son cas montre, toutefois, que les plaintes de harcèlement sexuel sont habituellement justifiées, bien que le seuil de tolérance varie d'une femme à l'autre.

Il y a, bien sûr, des femmes qui exagèrent ou tentent de se venger à la suite d'un congédiement, d'une mutation ou d'un conflit de personnalité. Mais ces plaintes ne se rendent habituellement pas très loin.

La Commission des droits a rejeté la plainte déposée par la secrétaire d'un juge qui se plaignait d'avoir changé de poste à la suite de harcèlement sexuel, mais ne pouvait préciser les gestes que son patron avait posés.

Les situations les plus complexes sont surtout celles qui impliquent des personnes d'origines ethniques différentes. Le harcèlement est interprété de bien des façons. La Commission des droits a même déjà fait appel à un expert en matière de langage et de culture antillaise à la suite d'une plainte pour harcèlement sexuel.

« ELLES SONT ÉTIQUETÉES : FAISEUSES DE TROUBLES »

« Mais, d'après Yvonne Séguin, responsable du Groupe d'aide aux victimes de harcèlement sexuel, à Montréal, plusieurs femmes éprouvent des difficultés à se dénicher un autre job lorsqu'elles portent plainte. « Elles sont étiquetées : faiseuses de troubles. »

SAMEDI 20 JANVIER 1990

PLAIGNANTES

Les plaignantes passent souvent pour des détraquées

En 1988, elle a été obligée de quitter son emploi de secrétaire chez la firme comptable montréalaise Samson Bélair. « Si j'accepte de parler, dit-elle, c'est que je trouve injuste et humiliant que des femmes perdent leur emploi parce qu'elles refusent de se laisser importuner. »

Après avoir déposé sa plainte à la Commission des droits de la personne, elle a obtenu une compensation de 9 000 \$. L'entente est intervenue juste avant l'audition de la cause.

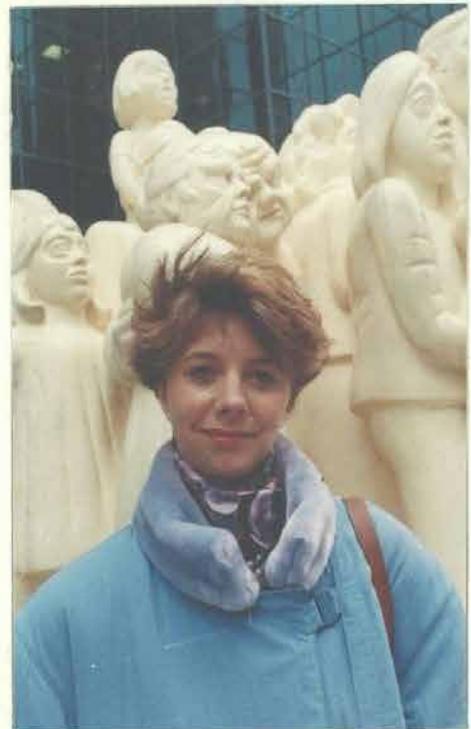
Chez Samson Bélair, cette histoire a servi de leçon. On songe à élaborer une politique sur le harcèlement sexuel. « C'était la première fois que nous avions affaire à ce genre de plaintes, explique Danièle Champagne, directrice du marketing. En plus d'être surpris, nous nous demandions comment il fallait réagir. Le harcèlement est un phénomène social qui peut se produire dans toutes les entreprises. »

Après réflexion, on a jugé préférable de proposer un règlement à l'amiable. Mme Champagne précise qu'à l'époque, il n'y avait pas véritablement de service de ressources humaines pour s'occuper de ces problèmes particuliers.

« Ces questions seront prises au sérieux, assure Mme Champagne. Il y a dix ans, Samson & Bélair était un milieu d'hommes. Maintenant qu'il y a presque autant de femmes, des situations nouvelles apparaissent. »

Quant au supérieur accusé de harcèlement, on nous dit qu'il est toujours à l'emploi de la firme, mais n'occupe plus les mêmes fonctions pour différentes raisons. D'après la directrice, il a été profondément bouleversé par cette histoire. Il ne pensait peut-être pas que son attitude provoquerait une réaction aussi vive chez la secrétaire.

Pour Sonia Turcotte, tout a commencé par des regards et des commentaires suggestifs. Son patron s'est mis à l'appeler du nom d'une statue grecque aux belles fesses: callipyge. Ensuite, il lui a proposé des crèmes de massage pour les seins. Il l'a aussi invitée au restaurant et il a offert de lui acheter une robe. Elle a aussi aperçu de la lingerie fine dans un bureau.



Sonia Turcotte invite les femmes à dénoncer ce genre de situation. PHOTO PIERRE CÔTE, La Presse

Après avoir constaté qu'elle demeurait inflexible, l'attitude du patron a changé. Il s'est alors montré désagréable envers elle. « En dernier, pour mieux m'exacerber, il me demandait de porter son linge sale chez le nettoyeur. »

Incapable de supporter ce climat, elle est véritablement tombée malade. « Je suis devenue nerveuse, anxieuse. Et, comme je n'en parlais pas, que je gardais cela à l'intérieur, j'ai craqué. »

Elle a reçu son avis de congédiement pendant qu'elle était en congé de maladie. La firme alléguait qu'elle ne faisait plus l'affaire. On faisait aussi allusion à sa tenue vestimentaire qui n'aurait pas été appropriée. « Je suis du genre à porter des tailleurs. »

La firme comptable a nié que le congédiement était relié au harcèlement sexuel. On a demandé à Mme Turcotte de voir un psychologue. « On voulait

savoir si j'étais saine d'esprit. Les femmes qui se plaignent de harcèlement sexuel passent souvent pour détraquées. »

Après avoir contesté cette décision, elle a dû subir des expertises médicales. On a conclu que ses problèmes physiques étaient reliés en grande partie au harcèlement.

Contrairement à d'autres femmes, Sonia Turcotte a trouvé rapidement un nouvel emploi. Elle a informé le conseiller en relations professionnelles des raisons de son congédiement. Il s'est tout de suite montré compréhensif.

Mais, d'après Yvonne Séguin, responsable du groupe d'aide aux victimes de harcèlement sexuel, à Montréal, plusieurs femmes éprouvent des difficultés à se dénicher un autre job lorsqu'elles portent plainte. « Elles sont étiquetées : faiseuses de troubles. » □

DEMAIN : Le cas de Lizou

1991 — Le Groupe d'aide organise, auprès des femmes des communautés culturelles, une vaste campagne de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail. La médiatisation de l'affaire Hill & Thomas a eu des répercussions positives pour le Groupe d'aide. En effet, le GAHST a présenté plus de 48 formations et sessions de sensibilisation.



Tout le monde ne s'entend pas sur la définition du harcèlement sexuel

Le problème du harcèlement sexuel réside dans la rupture entre le flirt... et le harcèlement sexuel. Malheureusement, tout le monde ne s'entend pas sur la définition de cette rupture.

Pierre Richard

Par exemple, pour Christine Longpré, du Groupe d'aide et d'information contre le harcèlement sexuel en milieu de travail (GAICHMST), le harcèlement débute là où apparaît le non-consentement. C'est clair, net, précis et, surtout, facile à comprendre.

M^{me} Longpré admet qu'il ne faut pas être trop monté sur ses ergots dans un domaine qui peut susciter autant de passion. Certes, dit-elle, il est permis de faire certaines blagues, certains compliments ou même certaines invitations. « Mais quand on dit non, c'est non », précisait la juriste, qui ajoutait que nul n'est tenu de subir un dérangement causé par l'insistance d'une autre personne.

« Quand ça dérange l'autre personne, il faut arrêter, respecter cette personne. Tout est une question de respect. Il n'y a pas, à proprement parler, d'actes interdits. »

Le tout, selon le principe en vertu duquel deux adultes acceptent librement les gestes qu'ils font...

Cela dit, une autre définition du harcèlement sexuel est en vigueur. Bien qu'elle rejoigne la définition de M^{me} Longpré sur la notion du non-consentement, elle demeure, comme tous les textes juridiques, ambiguë et tortueuse. Mais celle-ci est officielle et a force de loi.

Ainsi, selon la Commission des droits de la personne du Québec, le harcèlement sexuel est une conduite se manifestant par des paroles,

actes ou gestes à connotation sexuelle qui sont répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique

ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Selon cette définition, ceux qui sont reconnus coupables en vertu de cet article de la Charte québécoise se retrouvent également aux prises avec des possibilités de sanctions qui pourraient être invoquées en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés, laquelle protège la dignité de la personne de même que l'intégrité physique ou psychologique.

Montreal Women Against Sexual Harassment

Members of the Groupe, from the top: Elisabeth Moorseck (left), client and volunteer, Julie Brunelle, secretary, Barbara Creary, president, Denise Bordeleau, treasurer; in front, Yvonne Seguin, coordinator (left) and Christine Longpré, information agent.

Ça fait pas partie d'la job! That's the bold title of a handbook on sexual harassment that the Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal calls "preventive medicine." Since their founding in 1981 the collective has helped over 60 women to fight sexual harassment in the workplace.¹ Many of the Groupe's 30 volunteers are former clients and are now helping others in their turn.

The Groupe offers both moral support and professional expertise to victims. It's not an easy process. The consequences of speaking out against sexual harassment are serious: loss of credibility with co-workers, firing, layoff, forced resignation, bad references, unending legal procedures.² Obtaining a ruling from the Canadian Human Rights Commission or the Quebec's Commission des droits de la personne takes an average of three years. In spite of their best efforts, in 70% of the cases handled by the collective, women end up losing their jobs.³

The Groupe began as an action committee of Rank and File, a Montreal organization defending the rights of non-unionized workers. They now have a Complaints Department and an Information and Awareness Centre. Complaints helps the victim, through whatever approach she chooses. The Centre carries out workshops and training sessions in schools, unions and businesses, and produces educational materials.⁴

The Groupe service to victims is confidential and free. They work with other centres, such as the Bonnie Robichaud Defence Fund in Ottawa, believing that the more people working on this issue, the sooner preventive education can begin.⁵

20

Le magistrat Thomas dans l'eau chaude

WASHINGTON (Reuter) — Accusé de harcèlement sexuel devant le Sénat américain, et des millions de téléspectateurs, le juge noir Clarence Thomas a juré vendredi n'avoir jamais proféré les propos scabreux qui pourrait lui coûter le siège qu'il convoite à la Cour suprême.

Proposé par le président George Bush pour remplacer le premier juge noir de l'histoire de la Cour suprême, Thurgood Marshall, Clarence Thomas, 43 ans, a démenti catégoriquement les accusations de harcèlement sexuel d'Anita Hill, professeur de droit qui avait travaillé avec lui il y a une dizaine d'années.

Alors qu'il était presque assuré d'obtenir la confirmation de son poste par le Sénat, la commission qui l'interroge depuis plusieurs semaines a décidé mardi de retarder le vote pour faire la lumière sur ces nouvelles accusations.

Le harcèlement sexuel est un délit aux Etats-Unis.

Sous serment, le juge Thomas a de nouveau démenti ces allégations et a déclaré avoir été profondément choqué.

«C'en est assez!» a-t-il dit aux sénateurs. «Ce n'est plus l'Amérique, c'est digne de Kafka (...) M. le président (de la commission sénatoriale), je suis victime de ce processus. Mon nom est sali», a-t-il ajouté en annonçant qu'il refuserait de répondre à de nouvelles questions sur sa vie privée.

«Je ne fournirai pas la corde pour me pendre ou pour m'humilier encore davantage», a-t-il ajouté.

Sans retirer sa candidature, il a demandé aux sénateurs de se prononcer dans un sens ou dans l'autre, mais d'en finir avec ce lynchage médiatique.

L'audience était retransmise en direct sur les principales chaînes de télévision. Le président Bush lui-même a suivi les échanges, a déclaré la Maison-Blanche.

Peu après, Anita Hill a réitéré ses accusations devant la même commission du Sénat. Selon elle, après avoir tenté à plusieurs reprises d'obtenir un rendez-vous avec elle, le juge Thomas avait commencé à lui tenir des propos scabreux.



1992 – Participation active du Groupe d'aide au « Sommet québécois de la justice » et présentation de mesures touchant la déjudiciarisation des dossiers de harcèlement sexuel et la responsabilité légale des employeurs. Accueil d'une mission française dans le cadre des activités de la Commission permanente de coopération franco-québécoise. Nous avons aussi participé à la réalisation d'une vidéo utilisée par Emploi & Immigration Canada dans le cadre de la formation offerte à l'ensemble de leurs agents, concernant l'application de la Loi 113. De plus, le Ministère de la justice a contacté l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes, concernant l'avant projet de Loi c-126 (relatif à l'intimidation et au harcèlement), afin de lui offrir la possibilité de participer à une journée d'échange. L'Association québécoise Plaidoyer-Victimes nous a donc choisi pour les représenter lors de cette rencontre à Ottawa où nous avons déposé notre mémoire sur la Loi c-126.

HORAIRE le journal de **montreal**

Semaine du 29 février au 6 mars 1992

EN PREMIERE

AVEC UN GRAND A

➔ **Ça fait pas partie de la job.**
Une dramatique de Janelle Bertrand avec
Elise Guilbault et Denis Bouchard.

**CE SOIR 21 h OU
DEMAIN SOIR 20 h**

Réalisation : Pierre Gagnon

**Radio
Québec**

L'autre télé. L'autre vision.

C'est dans le cadre d'une dramatique dont le thème est le harcèlement sexuel au travail que Mme Bertrand a rencontré l'équipe du Groupe d'aide. Mesdames Yvonne Séguin, Christine Longpré et Elizabeth Morseck ont travaillé tout l'été à ce projet. Yvonne Séguin, Christine Longpré, Monique Simard et Ghyslaine P. Buisson ont participé à une table ronde afin de discuter du sujet.

D O S S I E R

HARCELEMENT SEXUEL
ALORS, ON FAIT QUOI?

Conseil du statut de la femme
La Gazette des femmes 1992

Sally Spillhaus est responsable du traitement des plaintes de harcèlement sexuel à l'université Concordia de Montréal. Selon elle, «une politique est très importante: elle a un effet préventif. Mais elle est menaçante pour les hommes. Plusieurs croient que les femmes vont porter plainte pour rien! Pourtant, quand on veut semer le trouble, je crois qu'on choisit un autre moyen - celui-là est si pénible que plusieurs femmes hésitent encore à utiliser le processus formel. » Concordia tient entre autres une Semaine de sensibilisation sur le harcèlement sexuel. Durant les trois premiers mois de 1991, 22 plaintes ont nécessité un suivi. La plupart se sont réglées par de l'écoute active ou encore, indirectement, par des sessions d'information sur le sujet auprès du milieu étudiant ou de l'administration. Deux cas ont été résolus par l'application de la politique qui prévoit des mécanismes de recours administratif, un arbitrage ou une rencontre devant un comité mixte étudiant-professeur-personnel, le choix étant laissé à la plaignante.



Sally Spillhaus de l'université Concordia: «Une politique contre le harcèlement est très importante; elle a un effet préventif.»

Pour faciliter les choses à la victime, la stratégie de la Fédération nationale des enseignantes et enseignantes du Québec (FNEEQ) est de lui désigner une personne-ressource qui, d'office, prendra fait et cause pour elle. Au cégep de Chicoutimi, le premier collège à avoir conçu une politique concertée qui engage l'administration et le syndicat, on a déjà réglé neuf plaintes de cette façon «à la satisfaction de toutes les parties», confirme Laurence Pedneault, représentante du Comité contre le harcèlement sexuel.

La Ville de Montréal est également à la veille d'adopter une «politique ferme». «Oui, admet Michèle Larose, coordonnatrice du programme d'accès à l'égalité, le milieu des cols bleus est peut-être plus à risques que d'autres, mais il ne faut pas non plus généraliser...»

Certaines professions présentent d'autres formes de risques. L'Association des massothérapeutes du Québec compte 150 membres, dont les deux tiers sont des femmes. Gilles Tremblay, président de l'association, tranche: «Client ou masseur, c'est l'homme en général qui abuse. En somme, ce sont toujours les femmes qui écopent! Oui, il nous est arrivé de radioter des membres. Par ailleurs, certains clients s'attendent à recevoir d'autres services et des incidents se produisent, même si l'on fait du dépistage téléphonique.»

«Ou je démissionne, ou je me suicide. Aidez-moi!»

Quand un cas sort dans les journaux, l'information vient souvent du *Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail*. «C'est un bon moyen de faire pression sur un employeur, lorsque la victime y consent bien sûr», explique Elizabeth Moorseek, conseillère au Groupe d'aide. On peut aussi aller manifester devant les portes de l'entreprise.»

Créé il y a douze ans, le Groupe est le seul du genre au Québec. Les services y sont gratuits. On y offre à la fois une aide morale et un soutien technique: démarches auprès de l'employeur, appui pour porter plainte devant la Commission des droits de la personne, démarches auprès de la Commission des normes du travail si un congédiement est injustifié, réclamation d'assurance-chômage. La clientèle est très variée et de plus en plus multiculturelle. «Plusieurs harceleurs profitent du manque d'information des immigrantes pour leur mentionner qu'au Québec, il est tout à fait normal pour une employée d'avoir des attachements, voire des relations sexuelles avec son patron, que cela fait partie des coutumes du pays.»

«En général, les femmes viennent nous voir très tard. Quand c'est possible, on tente de régler à l'interne. Les entreprises nous appellent de plus en plus: elles préfèrent de loin ne pas avoir recours aux avocats et s'engager dans des procédures», explique Yvonne Séguin, la présidente.

Le Groupe n'est pas là seulement pour traiter mais pour prévenir. En plus de diffuser de l'information dans les écoles, les institutions, il organise des sessions de formation sur le terrain pour des entreprises qui le désirent. C'est d'ailleurs actuellement l'un des dossiers chauds du Groupe. «On leur propose aussi de les aider à élaborer une politique adaptée à leur entreprise, sur mesure.»

Ce travail colossal permettra sans doute qu'une entente de moins en moins ce genre de phrase prononcée par une victime en arrivant à l'organisme: «Ou je démissionne, ou je me suicide: aidez-moi!»

1. On peut rejoindre le *Groupe d'aide* au 4227, rue De Lorimier, Montréal (Québec), H2M 2A9. Tél.: (514) 526-0789.



1993 — Le Groupe d'aide à maintenant une dénomination provinciale et se nomme maintenant **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec Inc.** Mesdames Bonnie Robichaud et Yvonne Séguin sont les conférencières invitées lors de la « Journée d'action des femmes pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail ».

La Presse-Montréal
Le 27 Mars 1993

Un patron très tendre

Une plainte contre un haut fonctionnaire échoue en médiation et aboutit à l'arbitrage



GILLES NORMAND
de bureau de La Presse
QUÉBEC

Au début, c'était de la prévention, beaucoup d'attention. Puis il y eut les allusions et enfin les déclarations.

Il disait éprouver pour elle une grande tendresse. Il le lui signifiait à tout moment et en vint à parler de « notre histoire ».

« Il n'y a pas d'histoire. Tu es mon patron et je suis ton employée. Il ne peut rien y avoir entre nous », finit-elle par lui lancer, poliment, pour décourager cette familiarité qui lui pesait au point qu'elle en perdait ses cheveux à poignées.

Il ne répondait jamais, s'en tenant à un petit sourire.

De plus en plus, cette « tendresse » devenait gênante. Elle faisait gonfler son pantalon, le forçant à rester assis derrière son bureau ou encore l'empêchant de marcher. Il le lui faisait remarquer.

« Je n'ai pas besoin de savoir cela », répliquait-elle.

Lorsqu'ils devaient travailler dans son bureau à lui, il insistait pour que la porte soit fermée. Il lui parlait sans cesse de « sa supposée tendresse ».

« Parfois, j'étais mal à l'aise à rentrer sous le tapis », confie-t-elle à M^{re} François G. Fortier, l'arbitre chargé de se prononcer sur ce cas.

Il insistait pour qu'elle prenne son busch dans son bureau à lui, la porte fermée. Il l'invitait au restaurant. Il leur arrivait de voyager dans la même voiture. Arriva la période de la main sur les genoux. Il tenta à maintes reprises de l'embrasser.

« Je le repossais toujours, sans élever le ton. J'espérais qu'il comprenne. La situation était délicate: il était un ami de mon mari, et moi de sa femme. Ils venaient tous deux à la maison », précise-elle comme pour expliquer pourquoi elle a tardé à se plaindre.

« Je voulais par-dessus tout éviter de faire de la peine à mon conjoint », souligne-t-elle.

Cela se passait au printemps de 1992 et ce portrait est tiré essentiellement du témoignage de la victime, une femme de 39 ans.

Elle est membre du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, tandis que lui est un très haut fonctionnaire à la tête d'un organisme de l'État.



N'ayant pas entendu la version du harceleur présumé, qui témoignera en mai seulement, nous nous en tenons à l'anonymat.

Les efforts du syndicat pour régler le problème par la médiation n'ont rien donné. L'employeur n'a pas admis les faits. Ce cas est ainsi devenu le premier à aboutir devant un tribunal d'arbitrage chez les professionnels du gouvernement du Québec, bien que la convention collective de ce groupe de travailleurs comporte depuis le début des années 80 une clause traitant du harcèlement sexuel.

Cette clause, pourtant, stipule que le sous-ministre, lorsqu'il est informé d'un cas de harcèlement sexuel, « prend les mesures appropriées pour que cesse une telle situation ».

En attendant que l'arbitrage se rende à terme, la victime n'est plus en contact avec son patron. Elle travaille toujours dans le champ de ses compétences, mais sur des dossiers qui ont un quelque sorte été sortis du bureau.

Cet exemple illustre combien il devient difficile de résoudre un tel problème lorsqu'on le laisse dégénérer. Il y a d'ailleurs unanimité chez ceux qui oeuvrent dans le domaine pour recommander aux victimes de harcèlement sexuel de dénoncer au plus tôt leur tyran.

Peu de cas ont été dénoncés chez les professionnels du gouvernement. « Certains cas ont été réglés par le déplacement du cadre impliqué ou par le retrait de ses responsabilités », explique le président du syndicat de ce groupe de travailleurs (SPGG), Daniel Giroux. Il donne l'exemple d'un membre du personnel cadre du ministère du Revenu qui a fait récemment l'objet de mesures disciplinaires, de la part de l'employeur. Pas eu besoin de porter la cause en arbitrage.

Le Syndicat canadien de la fonction publique, par ailleurs, fait part de beaucoup de dénonciations de la part de ses membres féminins.

La raison, explique Carol Robertson, conseillère au service du comité responsable de l'égalité, à Montréal, « c'est que nous faisons beaucoup de prévention ». Et la prévention, cela se fait par l'information.

Le harcèlement sexuel, on y met fin par une médiation qui amène l'employeur à déplacer le cadre fautif, ou à lui imposer une sanction. Lorsque la chose n'est pas possible, le plus souvent parce que les victimes ont attendu si longtemps avant de se plaindre que la situation a dégénéré presque irrémédiablement, il arrive qu'on porte la cause devant la Commission des droits de la personne, ce pourquoi on dispose d'un délai de deux ans. Ou encore, on emprunte cette avenue si on est insatisfait de la décision rendue en arbitrage. Certaines causes vont jusque devant les tribunaux de juridiction civile, notamment pour réclamer une compensation financière.

Mais en aucun temps les cas de harcèlement ne relèvent des cours compétentes en matière criminelle. Il faudrait pour cela qu'il y ait assaut, explique-t-on.

M^{re} Robertson fait état d'une cause de harcèlement sexuel qui n'est revenue jusqu'en Cour suprême. La victime, Bonnie Robichaud, à l'emploi du ministère de la Défense nationale du Canada, était soutenue de famille et avait été forcée d'avoir des relations sexuelles avec son patron durant six mois afin d'obtenir sa permanence. Aussitôt celle-ci obtenue, elle a porté plainte à son syndicat. Elle devait apprendre alors que sa période de probation n'au-

rait dû être que de trois mois mais que le « harceleur » avait prolongé celle-ci de trois mois supplémentaires pour la maintenir sous son emprise.

Le ministre de la Défense ne reconnaissait pas sa responsabilité dans ce fait, mais la Cour suprême en a décidé autrement, le 29 juillet 1987. Il est donc devenu possible pour la victime de réclamer et d'obtenir une compensation financière en guise de dommages et intérêts.

« Nous négocions plus de 600 conventions collectives et la plupart comportent maintenant des clauses touchant le harcèlement sexuel. Les syndicats ont l'habitude de désigner des responsables de ces questions, qui dispensent de l'information et invitent les victimes à dénoncer rapidement les chefs de service ou d'entreprise qui abusent d'eux », souligne Carol Robertson.

Qu'advient-il de celles qu'aucun syndicat ne protège ?

Ce sont le plus souvent celles-là qui s'adressent à la Commission des droits de la personne.

« De plus en plus, les entreprises d'importance mettent en place des politiques ou des mécanismes permettant de contrôler le harcèlement sexuel en milieu de travail. Les plaintes que nous recevons proviennent davantage de femmes employées dans de petites entreprises, comme les restaurants, les dépanneurs, qui n'ont de protection syndicale », explique Robert Sylvestre, porte-parole de la Commission.

Il précise que cet organisme a reçu 173 plaintes pour harcèlement sexuel en 1991 — la compilation de 1992 n'est pas complétée — et que de ce nombre, 161 étaient reliées au milieu du travail.

La Commission des droits de la personne, lorsqu'une plainte est portée, recueille les faits, informe l'individu mis en cause qu'il est l'objet d'une plainte et que sa version est souhaitée. On propose une entente, par exemple que l'employeur fasse en sorte que le problème se règle, cependant qu'on fait de toute façon une enquête au cas où il serait nécessaire d'établir une preuve devant le tribunal des droits de la personne. Un jeune tribunal entré en activité en décembre 1990.

Né il y a 13 ans, sous l'impulsion d'une victime qui s'est trouvée bien seule pour faire face à cette réalité à l'époque, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, a 350 dossiers ouverts actuellement.

Reservé, à ses débuts, à une clientèle arriérée montréalaise, l'organisme vient de faire adopter sa charte de manière à étendre ses services à l'ensemble du Québec, nous informe sa fondatrice et directrice Yvonne Séguin. Il s'agit du seul organisme du genre au Canada, soutient-elle, lequel accomplit pour ainsi dire des miracles avec un budget de 50 000 \$ provenant principalement de subventions du gouvernement du Québec. Un budget qui paye quatre personnes, le loyer, le téléphone, le papier et les déplacements lorsque nécessaire!

Les services fournis par le Groupe d'aide et d'information sont gratuits. Il procure une assistance morale et technique, monte le dossier des plaignantes, porte plainte pour elles auprès de la Commission des droits de la personne, s'il n'a pas été possible auparavant d'obtenir satisfaction par la négociation.

Ce sont des étudiants en droit qui aident à confectionner les preuves.

Cet organisme donne aussi des sessions d'information, qui établissent par exemple la différence entre le flirt et le harcèlement sexuel. Les sessions sont données dans les cégeps, universités, centres communautaires, etc. Des écoles privées de secrétariat font même appel à ses services — qui dans ce cas sont rétribués — en fin d'année scolaire pour expliquer aux étudiantes diplômées ce en quoi consiste le harcèlement et comment y mettre fin rapidement: en dénonçant le harceleur.

Le Groupe met aussi au point des politiques pour contrer le harcèlement sexuel.

Yvonne Séguin note que depuis deux ans, on observe une augmentation marquée de plaintes portées par des jeunes femmes de 15, 16 et 17 ans. De rares hommes se plaignent aussi de harcèlement sexuel, mais de la part d'autres hommes.

De plus en plus, cette « tendresse » devenait gênante. Elle faisait gonfler son pantalon, le forçant à rester assis derrière son bureau ou encore l'empêchant de marcher.

Lorsqu'ils devaient travailler dans son bureau à lui, il insistait pour que la porte soit fermée. Il lui parlait sans cesse de « sa supposée tendresse ».

Né il y a 13 ans, sous l'impulsion d'une victime qui s'est trouvée bien seule pour faire face à cette réalité à l'époque, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, a 350 dossiers ouverts actuellement.

Yvonne Séguin note que depuis deux ans, on observe une augmentation marquée des plaintes portées par des jeunes femmes de 15, 16 et 17 ans.

1994 – Pour l'équipe du GAIHST l'année a été chargée. Le 29 mars 1994, le Groupe d'aide a organisé le premier colloque québécois sur le harcèlement sexuel au travail intitulé « Les avantages résultant de l'implantation de politiques internes au sein des entreprises ». Le Groupe d'aide a aussi participé à l'élaboration de la pièce de théâtre « Le silence des autres » au Théâtre Parminou, la soirée bénéfice a eu lieu le 15 novembre 1994. Développement des ressources humaines Canada a publié un guide intitulé « Comprendre pour agir - Stratégies d'élimination du harcèlement sexuel en milieu de travail » auquel le Groupe d'aide a collaboré.

ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB!

Colloque
sur le harcèlement sexuel
au travail

"Les avantages résultant de l'implantation de politiques
internes au sein des entreprises"

Mardi, 29 mars 1994

organisé par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel
au travail inc.

SOIRÉE BÉNÉFICE
15 NOVEMBRE 1994
MAISON DE LA
CULTURE FRONTENAC

Le
SILENCE
des AUTRES

LE GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

THÉÂTRE
PARMINOU

4229, de Lorimier
Montréal, Québec H2H 2A9
☎ (514) 526-0789 • Fax (514) 526-8891

Ça se passe autrement dans la vie

YANN PINEAU

■ Le film *Harcèlement* (Discosure en v.o.) n'est pas le reflet de la situation que vivent les victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail. C'est ce qu'affirme Yvonne Séguin, directrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

Selon Mme Séguin, le film est tellement truffé d'invéraisemblances que quelqu'un qui espère y trouver des solutions sortira de la salle de cinéma inévitablement frustré.

« Dans le film, la victime (Michael Douglas) règle son problème en trois jours! Dans la réalité, il faut en moyenne deux ans à deux ans et demi pour régler un dossier, explique Mme Séguin. Nous avons même eu des cas qui n'ont été réglés qu'au bout de huit ou dix ans! »

Yvonne Séguin souligne également que le personnage du film dispose de ressources financières et matérielles que peu de victimes ont la chance d'avoir lorsqu'elles font l'objet de harcèlement. De plus, la vedette du film parvient à garder son emploi tout en tenant tête à la haute direction de son entreprise! Une situation hautement improbable dans la vraie vie, pense la directrice du groupe d'aide.

Malgré ces réserves, elle estime que le film ne devrait pas avoir d'impact négatif dans la population, même si les mentalités doivent encore évoluer face au problème du harcèlement sexuel.

« Nous avons plus de 400 dossiers actifs et, l'an dernier, nous avons reçu près de 8000 appels », dit Mme Séguin.

Selon elle, le harcèlement est le plus souvent le fait d'hommes envers des femmes ou encore envers d'autres



La Presse - Montréal
Le 14 décembre 1994

PHOTO DENIS COURVILLE, La Presse

Yvonne Séguin pense que le film *Harcèlement* n'est pas réaliste et n'apporte pas de solution aux victimes de harcèlement sexuel.

hommes. Quelques cas de femmes harcelant d'autres femmes auraient également été signalés.

« Par contre, depuis la fondation de notre groupe en 1990, nous n'avons jamais eu connaissance d'un cas de harcèlement d'une femme envers un homme », précise-t-elle.

Pour le groupe d'aide, le harcèlement sexuel comprend toute forme d'attention ou d'avance non-désirée, à connotation sexuelle, qui provoque l'inconfort, la crainte et menace le bien-être de la personne

visée et/ou son emploi.

La victime de harcèlement a intérêt à faire clairement savoir au collègue trop entreprenant qu'elle n'est pas intéressée par ses avances. Il est également conseillé d'en parler à ses collègues de travail, de tenir un journal des événements en prenant soin de noter le nom des témoins et de contacter un groupe d'appui.

Quant aux femmes qui pourraient harceler, Yvonne Séguin espère qu'elle auront l'intelligence de ne pas abuser de leur position de pouvoir.



1995 – Le Groupe d'aide est particulièrement fier de voir sa cofondatrice et directrice générale Yvonne Séguin figurer dans le « Who's Who of Canadian Women » un prestigieux répertoire présentant les femmes canadiennes les plus influentes. Du 26 mai au 4 juin 1995, Yvonne Séguin a participé, accompagnée de deux bénévoles, à la Marche des femmes contre la pauvreté « Du pain et des roses ».

«C'était comme si j'avais la lèpre»

2119 plaintes de harcèlement sexuel au travail ont été déposées au Québec l'an dernier

CAROLINE MONTPETIT
LE DEVOIR

Yvonne Séguin, directrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, rue de Lorimer à Montréal, est catégorique. Le harcèlement sexuel n'est pas une marque d'intérêt ou une démonstration d'amour. C'est un abus de pouvoir.

Carole Pouliot peut en témoigner. Tout récemment, cette ex-employée d'un bureau régional de Centraide a reçu 25 000 \$ en dommages et intérêts dans une cause de harcèlement sexuel, présentée en Cour supérieure, qui l'opposait à son ancien directeur général. Une somme exemplaire.

Mme Pouliot avait reçu plusieurs lettres et

notes de son directeur, qui lui avait aussi carrément demandé d'être son amant, avant de la congédier quelques jours plus tard. Une fois congédiée, l'ancienne coordonnatrice de campagnes de financement a déposé les lettres envoyées par son directeur général au conseil d'administration de l'organisme. Ce même conseil d'administration a ensuite congédié le directeur général, réengagé l'employée, avant d'abolir définitivement le poste qu'elle occupait, quelques mois plus tard.

«Quand je suis revenue travailler, le climat était à couper au couteau, raconte-t-elle. C'était comme

si j'avais la lèpre. J'étais celle qui avait causé les problèmes.» C'est le directeur général qui a poursuivi Mme Pouliot en justice pour atteinte à sa réputation, quelques mois après avoir été congédié. Mme Pouliot l'a à son tour poursuivi en guise de réplique et c'est elle qui a gagné. Dans une des notes qu'il avait envoyées à Mme Pouliot, le directeur général écrivait: «Petit dragon désire-t-il discuter de l'insoutenable légèreté de l'être, de Shirley Bassett (sic), etc., ce soir vers 19h15 avec Saint-Bernard?» Aussi, selon le témoignage de Mme Pouliot en Cour supérieure, son patron l'aurait un jour comparée à son hamster en lui disant:

«Il est mignon, coquin, et comme toi, Carole, il va se cacher quand on lui fait des compliments.»

A une autre occasion, le directeur a offert à Carole un choix écrit de possibilités «à l'intention d'une laissée-pour-compte de Noël», dont celle d'«aller manger dans le Chinatown pour que Marco t'achète un habit de chinois». Et c'est sans mentionner le reste...

Le harcèlement sexuel est nocif pour tout le monde, dit Mme Séguin. Il nuit au harcelé, à la personne harcelée et à l'entreprise qui les emploie. Car l'entreprise est responsable des actes de ses employés comme de ses cadres. Bien souvent, c'est la victime, qui n'a pourtant pas sollicité les avances, qui porte l'odieux de la situation.

«Vous ne pouvez pas savoir à quel point cela vous détruit. C'est inimaginable. Moi qui suis une personne forte...», dit Mme Pouliot.

Pour elle, le comportement de son patron est une manifestation de sa difficulté à traiter avec des femmes en situation de pouvoir.

Selon Mme Séguin, 95 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie. Question d'interprétation, peut-être. Statistique Canada n'établissait ce pourcentage qu'à 23 % en 1993. 77 % des femmes se plaignaient par ailleurs de commentaires déplacés sur leur apparence et leur vie sexuelle, et 73 % se plaignaient de froissements non sollicités.

«Parfois, dit Mme Séguin, même si l'employée acceptait les avances, l'homme ne serait pas intéressé. Ce qu'il veut, c'est que cette femme se sente mal à l'aise. Il veut la remettre à sa place.»

À la suite de cette affaire, Carole Pouliot s'est sentie complètement incapable de travailler dans un bureau et ce, pendant plusieurs années. Elle s'est inscrite à l'aide sociale. Elle est aujourd'hui secrétaire. «Cela s'est plus ou moins terminé après mon témoignage. Je me suis effondrée, écrasée. Tout était sorti, et je me suis écroulée», dit-elle. Dans son jugement, le magistrat Paul-Marcel Bellavance ne rend pas le harcèlement seul responsable du congédiement de Mme Pouliot, celui-ci pouvant être relié à certaines faiblesses antérieures aux avances. Il mentionne cependant le fait qu'une employée, qui n'a rien à se reprocher et qui a dû dénoncer un supérieur

harcelant, risque de ne pas être engagée par d'autres employeurs à qui elle dira ou qui apprendront qu'elle a dénoncé un dirigeant. «Ce, à tort évidemment, mais ils ne le diront jamais directement.»

De l'avis de Mme Séguin, qui a elle-même déjà été victime de harcèlement, les femmes se sentent toujours mieux après avoir entendu un jugement qui leur est favorable. Elle se dit: «Je ne suis pas folle.» Autrement, elles se sentent toujours responsables de quelque chose.

Selon la définition du Groupe, le harcèlement sexuel comprend toutes les formes d'attentions ou d'avances non désirées, à connotation sexuelle, qui provoquent l'inconfort, la crainte, et menacent notre bien-être ou notre emploi.

C'est une forme de discrimination sur le sexe. Aussi, généralement, lorsqu'il y a harcèlement sexuel au travail, c'est l'homme qui garde son poste et la femme qui s'en va. Au Groupe d'aide et d'information, tous les harceleurs impliqués dans les plaintes sont des hommes.

Et il ne faut pas se leurrer, la majorité des femmes harcelées au travail ne parient pas. Lorsqu'elles s'adressent au Groupe d'aide et d'information, c'est en dernier recours, alors qu'elles ont tenté à plusieurs reprises de régler la question avec le harcelé. «Pour qu'il y ait harcèlement, il faut qu'il y ait répétition de gestes», dit Carole Pouliot.

Le groupe, qui a pignon sur rue à Montréal depuis 15 ans, a reçu 2119 plaintes l'an dernier et mène 400 dossiers de front. La Commission de la santé et de la sécurité au travail, ou encore la Commission des normes du travail sont impliquées dans ces dossiers. La plupart des cas sont réglés hors cour. En premier lieu, ajoute Mme Séguin, on apprend aux victimes à repousser les avances, parce que celles-ci sont souvent terrorisées à l'idée de perdre leur emploi. Il arrive que le Groupe d'aide intervienne directement auprès de l'employeur. Certains cas vont malgré tout jusqu'au tribunal.

En période de récession économique, quand l'employeur a le haut du pavé, les plaintes pour harcèlement sexuel se multiplient et les cas sont plus graves. Les femmes attendent plus longtemps avant de se plaindre. Un harcelé peut déjà avoir emmené plusieurs employées au lit avant d'être poursuivi. En cour, la preuve s'établit souvent par présentation de cas similaires. Mais souvent, quand elles arrivent au Groupe d'aide, les femmes n'ont déjà plus d'emploi. Figées de peur, elles n'ont pas réagi avant.

« Le harcèlement sexuel n'est pas une marque d'intérêt ou une démonstration d'amour. C'est un abus de pouvoir. »

« Mme Pouliot avait reçu plusieurs lettres et notes de son directeur, qui lui avait aussi carrément demandé d'être son amant, avant de la congédier quelques jours plus tard. »

« Selon Mme Séguin, 95 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie. »

« En période de récession économique, quand l'employeur a le haut du pavé, les plaintes pour harcèlement sexuel se multiplient et les cas sont plus graves. »



Elle a perdu un emploi à 18 \$ de l'heure

LE HARCELEMENT SEXUEL L'A RÉDUITE À VIVRE DE L'ASSISTANCE SOCIALE

Il y a quatre ans, Claudine Lévesque a perdu un emploi à 18 \$ l'heure. Après avoir été victime de harcèlement sexuel au travail et avoir porté plainte, elle vit aujourd'hui de l'assistance sociale et participe à un programme d'emploi à 6,43 \$ l'heure. Elle attend depuis trois ans que la Commission des droits de la personne décide si sa cause sera entendue devant le tribunal. Même après une finitine, elle fait encore des démarches au cas d'urgence. Elle est fière de la réussite d'un emploi.

Trois ans après avoir porté plainte et le succès de l'arrêt de la Commission des droits de la personne, elle a pu retrouver un emploi à 18 \$ l'heure. Elle a pu continuer à travailler et à vivre de son salaire. Elle a pu continuer à vivre de son salaire.



Claudine Lévesque participe à un programme PAS de travail à la Grande-Grande (service relationnel).



Claire Harting

IL Y A UNE DIFFÉRENCE ENTRE LE HARCELEMENT ET LE FLIRT AMICAL

« Si t'es pas gentille avec moi, ma fille, le job, tu peux l'oublier. Il y en a bien d'autres qui aimeraient être à ta place. » Bien sûr, chaque fois qu'il y a une récession et que les emplois sont rares, les femmes supportent longtemps le harcèlement sexuel au travail sans porter plainte. C'est pourquoi elles arrivent au Groupe d'aide plus déprimées, plus démolies que jamais. Si employeurs et tribunaux reconnaissent plus facilement l'importance du harcèlement sexuel au travail, il ne faut pas croire qu'il est moins fréquent.

« Si t'es pas gentille avec moi, ma fille, le job, tu peux l'oublier. Il y en a bien d'autres qui aimeraient être à ta place. » Bien sûr, chaque fois qu'il y a une récession et que les emplois sont rares, les femmes supportent longtemps le harcèlement sexuel au travail sans porter plainte. C'est pourquoi elles arrivent au Groupe d'aide plus déprimées, plus démolies que jamais. Si employeurs et tribunaux reconnaissent plus facilement l'importance du harcèlement sexuel au travail, il ne faut pas croire qu'il est moins fréquent.



Sept ans après la première édition de 1989, le Groupe d'aide présente la mise à jour, de son guide d'intervention, Ça fait pas partie d'la job!

ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB! - DEUXIÈME ÉDITION

Sept ans après la première édition de 1989, le Groupe d'aide présente la mise à jour, de son guide d'intervention, Ça fait pas partie d'la job!

Ce guide répond aux questions les plus urgentes et présente des stratégies alternatives efficaces à adopter. Conçu à partir de l'expérience acquise de plus de 15 ans du Groupe d'aide, il traite, entre autres, des aspects suivants :

- Les formes de harcèlement sexuel au travail;
- Les conséquences du harcèlement sexuel au travail;
- Les stratégies alternatives;
- La Loi sur l'Assurance-emploi;
- Et quelques dossiers traités par le Groupe d'aide.

« Elle attend depuis trois ans que la Commission des droits de la personne décide si sa cause sera entendue devant le tribunal. »

« Après deux mois de repos, le médecin m'a retournée au travail. Les représailles ont repris pires qu'avant et sont allées jusqu'aux menaces de viol. Elle en a parlé à un plus grand patron qui lui a conseillé de n'en souffler mot aux journalistes, ce serait pire »

« Si t'es pas gentille avec moi, ma fille, ta job, tu peux l'oublier. Il y en a bien d'autres qui aimeraient être à ta place. » Il y en a bien d'autres qui... Bien sûr, chaque fois qu'il y a une récession et que les emplois sont rares, les femmes supportent longtemps le harcèlement sexuel au travail sans porter plainte. C'est pourquoi elles arrivent au Groupe d'aide plus déprimées, plus démolies que jamais. Si employeurs et tribunaux reconnaissent plus facilement l'importance du harcèlement sexuel au travail, il ne faut pas croire qu'il est moins fréquent.



PERSPECTIVE

Periodically produced and printed in Québec, Canada since 1993 • Produit et imprimé avec fierté au Québec, Canada depuis 1993



Yvonne Séguin

Sexual harassment: It's not part of the job!

LRHS secretarial students educate themselves about one of the workplace's most demeaning attitude problems

Chloe Nixon
Perspective

What is sexual harassment at work and why does it exist? If this type of harassment is ignored in the workplace, will it go away? Are men victims at work as often as are women?

Secretarial Studies students at LRHS met this year as part of their Labour Law course - with Yvonne Séguin, director of the Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec. The Groupe d'aide - unique in Canada - has been in existence since 1991 and originated from informal meetings of women who had experienced and endured problems of sexual harassment in 1984. The organization became registered in 1984 and continues to work and educate employees - women and men - how to deal with the problem of sexual harassment at work. "When women come to us with a complaint," said Séguin, "we offer them moral support and technical assistance, while aiming to help them regain control of their lives." Suggestions and actions are conceived by the team of advisors and made to the complainant, who then has 24 hours to decide which action to take. The students were impressed with the fact that all services are confidential and free.

The Groupe offers group therapy to those facing problems of sexual harassment at work - under the supervision of a therapist. In addition, members of the Groupe visit schools, unions, and businesses to educate employees and employers in the problem.

These soon-to-graduate students will begin a five-week work experience in early July. What did they learn from this session? Shannon Anthony (21 years, Avonlea) says, "I am now

more aware of the occurrence of harassment in the workplace and know that it is not something that people have to accept... Sexual harassment shouldn't be ignored - and I learned that there are options other than leaving your job or putting up with it." Tracy Mett (20, Greenfield) says, "I was pleased with the information discussed in the session... very informative and valuable to any student entering the workforce... I now know when to take a complaint if I have one, and I know what laws are there to protect me." Patricia McFarlane (Arundel) commented, "I had never even thought about where I could go if it happened to me. Mme Séguin told us where we could make our complaint - to her support group, the Human Rights Commission, and Civil Court." Josée Gosselin (23, Lachute) adds, "I have been working with the public for some time. I have been aware of these problems, but now I know exactly where to register a complaint - and I can also educate others about what to do." Léah Gauthier (18, Lachute) and Sophie Gervette (17, Lachute) appreciated learning that "we should not blame ourselves if we become victims - instead we should fight our cause - and we have learned the right steps to take."

This group of eight graduates can now leave LRHS with much more than a knowledge of computers, office procedures, and communication skills. They know what their rights are - and where to go when their rights are abused. They are now aware that an early intervention can put a stop to sexual harassment before they lose their job or have to make a formal complaint. They know that there is an association "out there" which will give them good advice and assist them in the right direction should they be victims of sexual harassment in the work future - because "IT'S NOT PART OF THE JOB!"

Anyone who is interested in obtaining information about the Groupe can contact Mme Séguin at (514) 529-0789. A book describing the laws governing sexual harassment in the workplace and illustrating several of the cases this group has been involved in is available in either French or English (a full page article in the job - it's not part of the job by calling 1-800-565-2964.

Harcèlement sexuel reconnu comme accident de travail

Victoire d'une Beauportoise contre une multinationale américaine

ALAIN BOUCHARD
Le Soleil - Le 14 mai 1997

■ QUÉBEC — Le harcèlement sexuel peut bel et bien constituer un accident de travail, vient de trancher un tribunal administratif du Québec, dans une rare cause de cette nature à pencher de ce côté.

Le Bureau de révision paritaire (BRP) de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) vient de renverser une décision de cette dernière, un an plus tard, et de donner raison à une femme de Beauport contre une multinationale américaine qui a un bureau à Québec.

Le nom de la victime sera gardé confidentiel à sa demande. « J'ai notamment des enfants que je ne veux pas traumatiser avec cette histoire », a-t-elle dit au SOLEIL. Utilisons le pseudonyme de M^{me} X pour les circonstances.

Après avoir reconnu le tort du vendeur harceleur, son employeur a néanmoins décidé d'abolir le poste de la victime, le 31 mai 1996. Ce qui a plongé la femme dans une sévère dépression nerveuse, elle qui avait déjà été vivement écorchée par ce que le harceleur coupable lui avait fait subir durant près de deux ans.

L'avocat de la victime soutient que ce jugement du DRP est fort injuste. « Ne serait-ce que parce que les plaintes de harcèlement sexuel au travail sont ordinairement logées auprès de la Commission des droits de la personne », indique M^{me} Marc Bellemare, de Québec,

Son homologue du clan adverse déclare, depuis Montréal, avoir un avis différent, mais dit vouloir le garder pour lui. Il ne s'est d'ailleurs pas présenté à l'audience du BRP. Et il ne savait pas, hier, si l'entreprise blâmée irait en appel en troisième et dernière instance.

Madame X obtient un poste de vendeuse qui la force à voyager en compagnie d'un vendeur, dans les Maritimes notamment. Celui-ci lui fait la cour, lui offre des cadeaux, lui déclare officiellement son amour. L'autre repousse continuellement ses avances, lui répète avoir un conjoint qu'elle aime et le supplie à maintes reprises de garder ses distances.

De frustration et de dépit, l'homme devient alors très agressif. Il élève la voix, la dispute, la nargue, la ridiculise même devant des clients.

Le harceleur, un colosse de 6 six pieds trois pouces, 250 livres, devient même menaçant physiquement, a raconté la victime devant le BRP.

Quand elle informe son patron de la situation, ce dernier lui dit de prendre des notes en secret et de les lui transmettre. Il semble alors compatir à sa situation. Mais pour finalement l'aviser, en mai

1996, que son poste est aboli, tout en se disant navré du comportement du vendeur harceleur.

La CSST rejette la plainte de Madame X en juin 1996. Le DRP lui donne raison le 1^{er} mai dernier.

« Le Bureau de révision est tout à fait convaincu que madame (...) a été impliquée dans une succession d'événements où (...) s'est comporté de manière abusive, manipulatrice, trompeuse et intimidante et que c'est l'ensemble de ces événements joints à l'absence de support de ses supérieurs qui ont conduit madame X à développer une dépression majeure », écrivent les commissaires Guyline Turdill, Jean-Guy Verreault et Thomas Murphy.

« Le Bureau de révision croit que toute personne qui aurait eu à vivre les mêmes événements que madame (...) aurait pu développer un problème dépressif, poursuivraient-ils plus loin. Il ne faut pas oublier que le congédiement subséquent de madame (...) et la bataille qu'elle doit livrer pour faire reconnaître ses droits auprès de la Commission, ne sont pas sans incidence sur l'évolution de sa maladie puisqu'ils ajoutent d'autres facteurs de stress à une situation déjà suffisamment traumatisante. »

Madame X indique que la bataille n'est pas terminée. « Je n'accepterai jamais le fait d'avoir perdu mon emploi pendant que le harceleur reste en place, dit-elle. La Commission des normes du travail sera saisie de l'affaire ».



« Le Bureau de révision paritaire (BRP) de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) vient de renverser une décision de cette dernière, un an plus tard, et de donner raison à une femme de Beauport contre une multinationale américaine qui a un bureau à Québec. »

« De frustration et de dépit, l'homme devient alors très agressif. Il élève la voix, la dispute, la nargue, la ridiculise même devant des clients. Le harceleur, un colosse de six pieds trois pouces, 250 livres, devient même menaçant physiquement, a raconté la victime devant le BRP. »

« Le Bureau de révision croit que toute personne qui aurait eu à vivre les mêmes événements que madame (...) aurait pu développer un problème dépressif, poursuivraient-ils plus loin. Il ne faut pas oublier que le congédiement subséquent de madame (...) et la bataille qu'elle doit livrer pour faire reconnaître ses droits auprès de la Commission, ne sont pas sans incidence sur l'évolution de sa maladie puisqu'ils ajoutent d'autres facteurs de stress à une situation déjà suffisamment traumatisante. »

Claudine Lippé, dédommagée pour harcèlement sexuel, crie victoire pour les femmes du Québec

La Presse - Jeudi 12 novembre 1998

ANDRÉ NOËL

« Je suis contente d'avoir aidé les femmes du Québec », a déclaré hier Claudine Lippé, une employée du ministère de la Sécurité publique qui profite d'un jugement sans précédent du Tribunal des droits de la personne dans une cause de harcèlement sexuel.

« Je nage dans le bonheur et c'est Noël dans ma tête, a dit la jeune femme au cours d'une conférence de presse, dans les locaux du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail. C'est énorme d'obtenir une telle victoire. Des femmes victorieuses, ça n'arrive pas souvent !

« Le montant du dédommagement est important, bien sûr. Mais je suis surtout fière d'avoir aidé les femmes du Québec, a-t-elle répété. Je suis fière d'avoir contribué à faire du Québec un meilleur endroit. »

Le Tribunal vient d'ordonner au ministère de la Sécurité publique de verser 142 850 \$ à Mme Lippé, car il a toléré qu'elle subisse du harcèlement sexuel dans le cadre de son emploi comme agente de services correctionnels.

« À des incidents à connotations sexuelles se sont ajoutés à l'endroit de Claudine Lippé des mesures de représailles, des attitudes, des comportements et des pratiques qui ont reflété l'animosité du milieu, qui ont eu pour effet de saboter (son) travail » et, au bout du compte, de l'amener à démis-



PHOTO ROBERT NADON, La Presse

Le Tribunal des droits de la personne vient d'ordonner au ministère de la Sécurité publique de verser 142 850 \$ à Claudine Lippé, victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son emploi comme agente des services correctionnels.

sionner, note la juge Michèle Rivet.

Mme Rivet oblige le ministère de la Sécurité publique à réintégrer Mme Lippé dans ses fonctions (et à lui payer toutes ses années de salaire perdues). La Presse a ap-

pris que le ministère n'allait pas interjeter appel, une information qu'a refusé de confirmer Esther Bolly, attachée de presse du ministre Pierre Bélanger.

Mme Lippé n'a pas peur de revoir des collègues qui l'ont harce-

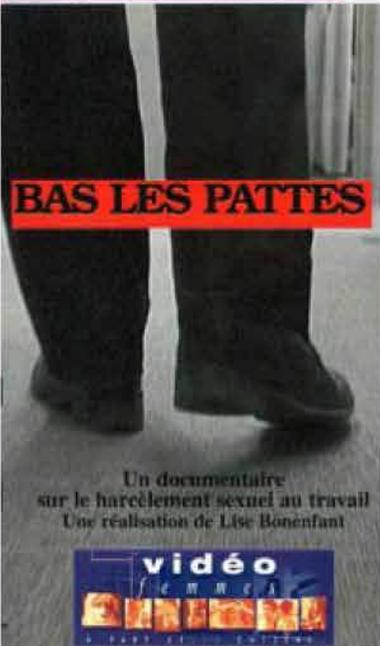
lée. Elle croit que sa bataille a fait évoluer les mentalités. Le juge Rivet oblige d'ailleurs le ministère à préparer sa réintégration en éduquant les agents de correction.

Le ministère a déjà commencé à former ses 300 gestionnaires sur le harcèlement au travail, en incluant les abus de pouvoir, a dit Mme Bolly, hier. « Une campagne publicitaire interne s'est amorcée, avec la diffusion d'affiches, d'un dépliant, d'une vidéo et d'un guide pour les intervenants. Cet hiver, nous imprimerons même des napperons informatifs pour les cafétérias de tous les centres de détention. La campagne est axée sur le respect. »

Daniel Legault, vice-président du Syndicat des agents de correction, a dit que la violence verbale, psychologique et sexuelle avait toujours cours autant entre cadres et employés, qu'entre employés.

« Nous avons distribué un questionnaire; les résultats ont été désastreux, a-t-il confié. On a constaté qu'il y a vraiment un problème de violence au travail. Les répondants se plaignaient de blagues sexistes, de frolements, de se faire poser des questions intimes à caractère sexuel, etc. Le milieu correctionnel est un milieu macho. Le changement des mentalités se fait lentement. »

Ce qui n'aide pas les choses, ajoute M. Legault, c'est que beaucoup de femmes obtiennent des postes précaires. « Certains peuvent plus facilement abuser de leur vulnérabilité, sachant qu'elles vont avoir peur de se plaindre. »



BAS LES PATTES

Un documentaire sur le harcèlement sexuel au travail
Une réalisation de Lise Bonenfant



Le Groupe d'aide et Vidéo-Femmes ont collaboré à la réalisation du documentaire « Bas les pattes » traitant du harcèlement sexuel au travail. Cette vidéo vise à sensibiliser la population à l'importance d'être solidaire dans les milieux de travail et informer les gens quant à l'attitude à adopter pour combattre le harcèlement sexuel au travail.

Malgré certains progrès dans la reconnaissance du problème tant du côté des tribunaux que des employeurs, il reste beaucoup à faire afin de convaincre la population de l'ampleur de ce fléau.

Soulignons la participation de plusieurs plaignantes et bénévoles sans qui ce documentaire n'aurait pu être réalisé, des femmes qui ont brisé l'isolement et le mur du silence.



LA TUERIE D'OC TRANSPO

www.radio-canada.ca

Le 6 avril 1999, en plein après-midi, un ex-employé de la société de transport en commun d'Ottawa-Carleton entre dans l'un des garages de l'entreprise et tue quatre de ses collègues avant de s'enlever la vie. Il s'agit de la plus importante fusillade de l'histoire de la capitale fédérale. Comment expliquer un tel geste de violence dans une région pourtant reconnue pour sa quiétude?

À la suite de l'enquête du coroner, le gouvernement fédéral a modifié son code du travail pour y inclure le **harcèlement psychologique au travail**. Aujourd'hui, rares sont les entreprises d'importance qui ne font pas du respect une priorité. Invités : François Lessard, ancien journaliste à Radio-Canada (1997-2004), Pauline O'Brien, veuve de Harry Schoenmakers, une des victimes de la tuerie, Mike Milloy, représentant syndical des employés d'OC Transpo (1997-2005), Richard Cantin, conseiller de la municipalité régionale d'Ottawa-Carleton (1991-2000), et Jean-Claude Parrot, vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada (1992-2002).



AU CŒUR DU PROBLÈME : L'ESTIME DE SOI



« Les victimes idéales des pervers moraux sont celles qui, n'ayant pas confiance en elles, se sentent obligées d'en rajouter, d'en faire trop, pour donner à tout prix une meilleure image d'elles-mêmes », indique Marie-France Hirigoyen.

Chez les pervers eux-mêmes, elle note un fonctionnement en miroir : l'autre, nié dans son individualité, est le reflet par lequel ils se sentent exister. Ils projettent sur lui les failles qu'ils refusent d'admettre en eux et se nourrissent en se valorisant à ses dépens. Autrement dit, les premières et les seconds ont, sans le savoir, un point commun : **le manque d'estime de soi**. Or, remarquent tous les thérapeutes, on assiste aujourd'hui à une recrudescence des pathologies du narcissisme - de l'image et de l'estime de soi, cette capacité fondamentale à s'évaluer et à s'aimer.

Cette violence insidieuse pourrait donc être interprétée, au même titre que la toxicomanie ou la délinquance, comme la marque d'une époque où les moi des individus sont fragilisés, déstructurés par l'absence de repères éducatifs ou de valeurs morales. Elle serait une caricature de l'affirmation de soi. « Les pathologies du narcissisme sont des pathologies de l'insuffisance, explique encore Marie-France Hirigoyen. **On demande aux gens d'être toujours plus performants, de sorte qu'ils ne sont jamais à la hauteur !** » Résultat, on confond pouvoir et emprise, autorité et autoritarisme. Pour être un « battant », on croit qu'il faut « battre » les autres. « Nous vivons dans une société « désertotisée », c'est-à-dire peu axée sur l'échange verbal, l'élan, la parole mais massivement sur la maîtrise », confirme le docteur Yves Prigent, psychanalyste et coauteur, avec Joaquin Scalbert, d'un brillant essai, *Parole et Désir dans l'entreprise* (Desclée de Brouwer, 1999)

Les personnalités contraignantes ne communiquent pas avec autrui, elles l'assignent à telle ou telle position. Ce n'est pas un hasard si

François Lelord et Christophe André, psychiatres, ont publié il y a deux mois un ouvrage sur l'estime de soi (*L'Estime de soi*, Odile Jacob, 1999) : « En travaillant sur les agressions subies par les conducteurs d'autobus de la RATP, nous avons été étonnés de découvrir qu'ils étaient parfois plus choqués par un crachat ou par une insulte reçus d'un préadolescent devant les autres passagers, que par une agression physique de la part d'un adulte : leur estime de soi souffrait plus de la provocation du premier que de l'altercation avec le second. »

LA RÉSISTANCE S'ORGANISE

Une vaste prise de conscience est en marche : Mots pour maux, une association de médecins du travail et de psychanalystes, propose un accueil aux **victimes de harcèlement** dans l'entreprise. Dans un colloque de la CNAM, on s'inquiétait des « risques de maltraitance aux personnes âgées dépendantes », des personnes « faciles » à humilier, à délaisser... Point d'orgue de ce mouvement : Les 1^{ers} et 2 octobre prochains ont été décrétés « Journées nationales sans violence ». Et les organisateurs (La Croix-Rouge, le Secours catholique, le Secours populaire, Emmaüs, ATD Quart-Monde, l'Armée du salut) de préciser : « Toutes les violences : incivilités, exclusion, pauvreté, violences institutionnelles, urbaines et... psychologiques. »

« De toute façon, souligne Vivianne Monnier, déléguée nationale de la fédération de Solidarité Femmes, la violence psychologique précède toujours la **violence physique**, même si elle n'en est pas forcément suivie. » Ces actions ont donc aussi une précieuse valeur de prévention.

Chacun de nous est amené à s'interroger : « Est-ce que je respecte l'autre en tant que sujet ? » « Moi-même, suis-je respecté dans cette relation ? » « Quelles limites réciproques nous impose ? » Si notre seuil de tolérance à la violence recule, c'est sans doute le signe d'une évolution collective et individuelle, psychique et spirituelle, positive. Une évolution vers plus de lucidité, donc plus de vulnérabilité, mais aussi plus d'empathie avec la souffrance de l'autre. Sommes-nous prêts à proclamer, comme le préconisait TERENCE (150 av. J-C), poète latin qui inspira Molière : « Homme je suis, rien de ce qui est humain ne m'est étranger » ?

PROFILS

Portrait d'une victime

Douée, consciencieuse, avenante, la victime consacre son énergie à donner le meilleur d'elle-même. Des qualités, précisément, que le pervers convoite. Plutôt vive et extravertie, elle a tendance à exprimer haut et fort ses réussites et ses bonheurs. Des attributs (statut social, créativité...) dont le pervers cherche à la dépouiller. Elle se fait donc en quelque sorte vampiriser. Généreuse de surcroît, elle ne peut se résoudre à la perversité et il n'est pas rare qu'elle cherche des excuses à son bourreau. Ce qui accroît sa vulnérabilité, c'est son sens des responsabilités et sa propension à se culpabiliser. C'est par là que le pervers « l'accroche » : touchée dans sa peur de faillir, elle admet trop facilement la critique et **se tue à donner satisfaction**. Avant de se résoudre (ou d'être poussée) à abandonner la partie, elle est devenue l'ombre d'elle-même.

Portrait d'un bourreau

Au premier abord, il est charmant, plutôt brillant. Puis son ton se fait monocorde, son discours condescendant, son air supérieur. **Ses armes favorites** : isoler, disqualifier, refuser la communication, brimer. Inutile de le raisonner.

« Un individu pervers est constamment pervers, précise M.F. Hirigoyen. Il est fixé dans ce mode de relation à l'autre et ne se remet jamais en question. » **Il n'éprouve pas la moindre culpabilité** : faire souffrir ne le fait pas souffrir, au contraire. Il est incapable d'empathie, incapable même d'identifier la souffrance de l'autre, puisque l'autre n'existe pas pour lui. Il nie son intégrité et son humanité. **Son talent** : **taper là où ça fait mal** et se faire passer lui-même pour victime de la prétendue incompétence ou malveillance de son bouc émissaire. A savoir : lorsque la victime décide de se soustraire à ses assauts, le pervers peut faire preuve d'une gentillesse inattendue. Sinon, privé de sa substance vitale, il se cherche au plus vite une nouvelle proie.

Juin 1999
www.psychologie.com

« La femme a été embauchée le 16 décembre 1997 à titre de représentante en télémarketing pour la compagnie Posicom inc. Le superviseur a commencé par demander à cette employée d'utiliser un ton de voix « particulier » pour exciter sexuellement la clientèle. »

« Puis, le 2 février 1998, Birkett questionne la femme sur ses habitudes sexuelles, et lui réclame un massage du cou. La femme s'exécute avec quelques hésitations. Mais ce n'est pas assez pour cet homme qui s'allonge et demande à la femme de lui masser les fesses. Comme elle refuse, Berkitt lui prend la main et la force à le toucher aux fesses... »

« L'audience s'est tenue en l'absence de Berkitt, qui n'a pas comparu. Mais le Tribunal des droits de la personne a estimé que le témoignage de la plaignante était logique, cohérent et crédible. « La jurisprudence définit deux principales formes de harcèlement sexuel, soit le harcèlement du chantage au travail, et le harcèlement du milieu de travail hostile. Dans le cas présent, il s'agit du harcèlement du chantage au travail », écrit le juge Simon Brossard. »

Un homme devra payer 7000 \$ de dommages pour harcèlement sexuel

CHRISTIANE DESJARDINS

Un résidant de Lachine, Kevin Birkett, devra payer 7000 \$ en dommages moraux et exemplaires à une femme qui travaillait sous ses ordres et qu'il a harcelée sexuellement, vient de trancher le Tribunal des droits de la personne.

La femme a été embauchée le 16 décembre 1997 à titre de représentante en télémarketing pour la compagnie Posicom inc. Le superviseur Kevin Birkett a commencé par demander à cette employée d'utiliser un ton de voix « particulier » pour exciter sexuellement la clientèle.

Puis, le 2 février 1998, Birkett questionne la femme sur ses habitudes sexuelles, et lui réclame un massage du cou. La femme s'exécute avec quelques hésitations. Mais ce n'est pas assez pour cet homme qui s'allonge et demande à la femme de lui masser les fesses. Comme elle refuse, Berkitt lui prend la main et la force à le toucher aux fesses. Elle proteste. Birkett éteint la lumière du bureau, l'étreint, lui saisit les fesses et tente de l'embrasser de force. La femme réussit à se libérer et profite de l'ar-

rivée d'un collègue pour sortir du bureau et rentrer chez elle.

Traumatisée, la femme n'ose plus retourner au travail, mais avec le support de collègues, elle reprend quand même son emploi. Elle constate toutefois que l'attitude de Berkitt a changé. Il est froid et distant, et lui impose des conditions de travail différentes des autres pour lui rendre la vie difficile. Le 18 mars 1998, Berkitt congédie la femme en invoquant que son rendement est insatisfaisant.

C'est à ce moment que la femme a avisé le supérieur de Berkitt. Ce dernier a été congédié Illico, alors que la femme a été réembauchée. Elle a porté plainte au Tribunal des droits de la personne le 9 avril 1998.

L'audience s'est tenue en l'absence de Berkitt, qui n'a pas comparu. Mais le Tribunal des droits de la personne a estimé que le témoignage de la plaignante était logique, cohérent et crédible. « La jurisprudence définit deux principales formes de harcèlement sexuel, soit le harcèlement du chantage au travail, et le harcèlement du milieu de travail hostile. Dans le cas présent, il s'agit du harcèlement du chantage au travail », écrit le juge Simon Brossard.

La Presse - Mardi 9 mai 2000

Harcèlement sexuel de sa secrétaire: un professeur de Concordia débouté en Cour d'appel

CHRISTIANE DESJARDINS

Condamné en 1995 par le Tribunal des droits de la personne à payer 7000 \$ à sa secrétaire qu'il avait intimidée et harcelée sexuellement, un professeur retraité de l'Université Concordia, Kallash Chandra Dhawan, vient de voir ce jugement maintenu par la Cour d'appel.

Dans une décision majoritaire, les juges Jacques Delisle et Pierre A. Michaud signalent que « la nature sexuelle du comportement reproché à M. Dhawan ne fait aucun doute, non plus que l'effet défavorable sur le milieu de travail ». Et il s'agit là de deux éléments retenus dans un arrêt de la Cour suprême pour définir le harcèlement en milieu de travail. Le juge Marc Beauregard aurait pour sa part accueilli l'appel.

Directeur du programme d'affaires internationales à l'Université Concordia, le Dr Dhawan, qui a pris sa retraite en 1997, était tout un personnage. Dans le jugement de la Cour d'appel, on peut lire que même son avocat a concédé devant la Cour que son client avait « une personnalité difficile », et qu'il se querellait avec tout le monde. C'était un patron impatient, intolérant et intransigent.

C'est sous les ordres de cet homme que Mary Genova a été appelée à travailler en 1988. Dès le départ, a-t-elle fait valoir, son patron se montrait très exigeant, coléreux et difficile à servir. Il lui faisait sentir que c'est lui qui l'avait engagée, et qu'il pouvait la

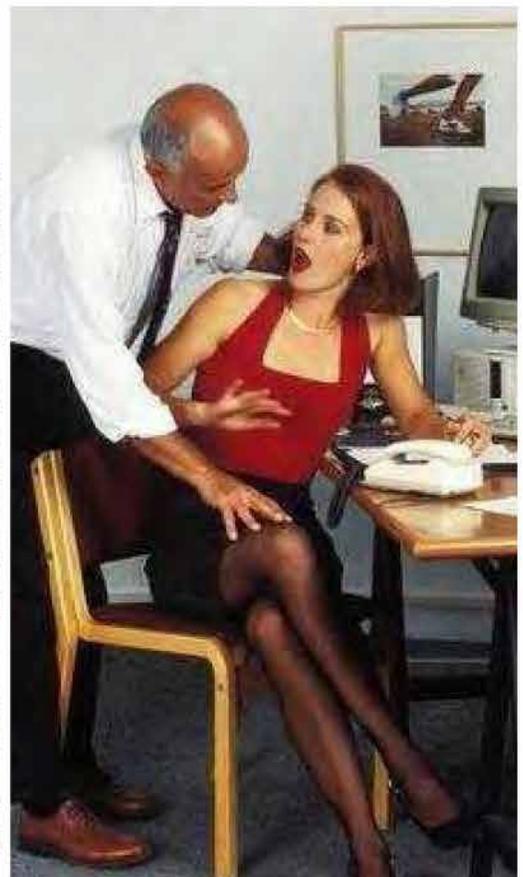
congédir. Il lui reprochait notamment de porter des pantalons au lieu d'une robe.

Mais il y a pire encore. M. Dhawan a plus d'une fois fait des avances plus ou moins déguisées à Mme Genova. Elle affirme qu'il lui a offert d'aller en Europe avec lui pendant son année sabbatique. Il s'y est finalement rendu avec sa femme et ses trois enfants. Il a insisté à plusieurs reprises pour lui rapporter une robe de Paris, et voulait connaître sa taille. Une fois, il l'aurait agrippée avec ses deux bras en lui disant : « Tu es si petite. »

Chaque anniversaire, départ ou retour de vacances et autres fêtes, devenait prétexte pour lui soutirer un baiser « sur la bouche ». Comme elle détournait son visage, il y parvenait rarement. La femme s'est plainte de l'attitude de son patron à des compagnes de travail. En 1992, excédée et stressée, elle a démissionné, après que Dhawan l'eut engueulée au sujet d'un envoi postal. Elle avait alors dénoncé son patron dans une lettre de six pages envoyée au doyen de la faculté, puis avait porté plainte à la Commission des droits de la personne.

Cette affaire avait fait tout un plat à l'Université Concordia, d'autant plus que le Dr Dhawan avait fait une grève de la faim d'une semaine dans son bureau, pour faire valoir son innocence, et dénoncer ce qu'il estimait être un traitement injuste de la part des autorités de l'université à son égard.

Le recteur Patrick Kenniff avait répliqué en qualifiant Dhawan de « personne intransigeante qui ne comprend rien et ne veut rien comprendre ».



La CSST dédommagera une femme harcelée au travail

ANDRÉ DUCHESNE

MÊME SI LA lésion psychologique n'est pas considérée comme une blessure imprévue et soudaine, une Montréalaise ayant souffert de dépression à la suite de harcèlement sexuel, psychologique et moral sera indemnisée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

La direction de la révision administrative — instance d'appel — de la CSST a récemment rendu une décision favorable à Sylvie Cédilotte à cet effet. La réviseuse Denyse Pronovost a estimé que la dépression dont a souffert M^{me} Cédilotte est imputable à une accumulation de remarques désobligeantes et faites à répétition par un cadre de son ancien employeur, la Caisse populaire des policiers de la CUM, et qu'elle répondait à la définition d'un accident de travail.

« J'ai gagné une bataille mais pas encore la guerre, car mon ancien employeur a toujours la possibilité d'aller en appel. Mais je suis contente que la CSST ait enfin reconnu le harcèlement comme un accident de travail. Trop souvent, dans ce type de cause, les gens ne veulent pas nous appuyer et gardent le silence », a indiqué M^{me} Cédilotte en entrevue téléphonique.

Dans sa décision, la réviseuse a estimé que la preuve médicale démontre que les troubles vécus par la plaignante découlent en bonne partie de la situation pénible qu'elle a vécue à son travail. « Il est reconnu que les tensions administratives relèvent en effet des relations de travail et ne peuvent être considérées à elles seules comme un événement imprévu et soudain. Par contre, il est évident dans ce dossier que la travailleuse a aussi

reçu personnellement des remarques injurieuses et grossières répétées. Il est aussi probable que ces comportements déplacés et les conditions de travail défavorables aient engendré dans l'ensemble des tensions dites administratives », écrit Denyse Pronovost.

D'ordinaire, pour qu'un travailleur ait droit à une indemnisation de la CSST, sa maladie doit résulter d'un accident de travail qui se caractérise par trois éléments : un événement imprévu et soudain, survenu par le fait ou à l'occasion de son travail et qui a une relation causale avec la lésion. La CSST avait d'abord refusé la réclamation de M^{me} Cédilotte.

Harcèlement et dépression

L'histoire de Sylvie Cédilotte s'amorce il y a plusieurs années, alors qu'à l'emploi de la caisse populaire des policiers de la CUM

elle est l'objet de remarques désobligeantes à caractère sexuel de la part d'un de ses supérieurs. Ces comportements vulgaires se seraient par la suite transformés en harcèlement psychologique et moral. Ses patrons auraient entre autres vérifié et inspecté son travail à outrance.

Les premiers symptômes psychologiques apparaissent à l'été 1998. Quelques mois plus tard, à la fin d'avril 1999, M^{me} Cédilotte consulte un médecin qui lui signe un arrêt de travail. Deux consultations avec des psychiatres désignés par l'employeur et la compagnie d'assurance se concluent par des diagnostics de dépression réactionnelle et de troubles d'adaptation.

Le 30 août 2000, deux conseillers de M^{me} Cédilotte corroborent ses affirmations quant à la question de harcèlement. L'employeur confirme également qu'un supérieur a fait

l'objet d'une enquête. À la lumière de tous ces éléments, la réviseuse estime que la victime est admissible aux indemnités prévues par la loi.

Cette affaire a également fait l'objet d'un procès pour diffamation dont le verdict n'a pas encore été rendu. Le directeur de la Caisse, Yvon Séguin, a en effet intenté un procès en diffamation contre son prédécesseur, Paul Filteau. Au cours de l'assemblée générale de cette caisse à la fin de 1998, M. Filteau avait accusé publiquement M. Séguin de harceler sexuellement ses employées.

Selon l'avocat Jean-François Cloutier, cette décision ne constitue pas un précédent. « En 1993, la Cour suprême avait même référé à la CSST le cas d'une femme victime de harcèlement sexuel qui voulait poursuivre au civil son employeur et le harceleur », rappelle l'avocat.

« Même si la lésion psychologique n'est pas considéré comme une blessure imprévue et soudaine, une Montréalaise ayant souffert de dépression à la suite de harcèlement sexuel, psychologique et moral sera indemnisée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). »

La Presse - Montréal - Mercredi 6 juin 2001

« J'AI GAGNÉ UNE BATAILLE MAIS PAS ENCORE LA GUERRE, car mon employeur a toujours la possibilité d'aller en appel. Mais je suis contente que la CSST ait enfin reconnu le harcèlement comme un accident de travail. Trop souvent, dans ce type de cause, les gens ne veulent pas nous appuyer et gardent le silence »

« L'histoire de Sylvie Cédilotte s'amorce il y a plusieurs années, alors qu'à l'emploi de la Caisse populaire des policiers de la CUM elle est l'objet de remarques désobligeantes à caractère sexuel de la part d'un de ses supérieurs. Ces comportements vulgaires se seraient par la suite transformés en harcèlement psychologique et moral. Ses patrons auraient entre autres vérifié et inspecté son travail à outrance. »

« Selon l'avocat Jean-François Cloutier, cette décision ne constitue pas un précédent. « En 1995, la Cour suprême avait même référé à la CSST le cas d'une femme victime de harcèlement sexuel qui voulait poursuivre au civil son employeur et le harceleur », rappelle l'avocat. »

LE HARCELÈMENT AU TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS?

Par Marie-Hélène Jetté et Isabelle Cantin, CRHA

Dans notre premier article, nous avons vu que le harcèlement au travail consiste essentiellement en une conduite à connotation péjorative, importune ou non désirée, ayant généralement un caractère répétitif. Toutefois, un geste isolé, à condition d'être grave et de produire des effets continus dans l'avenir, peut aussi constituer du harcèlement.

Même s'il peut arriver qu'un tiers, tel un visiteur, un fournisseur ou un client, se livre au harcèlement, habituellement les harceleurs proviennent de l'organisation. Dans le milieu de travail, trois catégories de personnes sont susceptibles de harceler le personnel.

Le harcèlement peut être le fait d'une personne en position d'autorité. On pense à des remarques ou à des plaisanteries déplacées sur des sujets tels le sexe ou la race ou encore à l'abus de pouvoir dans l'évaluation d'un employé, l'assignation du travail ou l'obtention de promotion. Il importe cependant de souligner qu'une gestion normale ne saurait constituer du harcèlement.

Le harceleur peut également être un collègue, car il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation d'autorité entre la victime et l'auteur. On peut penser au regard fixé sur les seins d'une collègue, à

l'étalement de photos, à l'envoi de messages électroniques disgracieux, aux blagues sur la race ou la langue et aussi à la ridiculisation de la taille ou de l'orientation sexuelle.

Finalement, il est possible de rencontrer une situation où un subalterne harcèle son supérieur. Il peut s'agir d'intimidation ou de menace à la suite d'une évaluation défavorable ou d'un congédiement. Ces exemples se rapprochent davantage de la violence physique ou verbale.

Que faire et qui est responsable lorsqu'il y a harcèlement?

La victime devrait avertir le harceleur de son inconfort relativement à ce comportement de manière à ce qu'il cesse. Elle devrait aussi se confier à une personne en position d'autorité dans l'organisation. Dans certaines organisations, il existe des politiques sur le harcèlement ainsi que des personnes-ressources.

L'entreprise doit absolument être à l'écoute pour intervenir rapidement, puisque l'employeur pourra être tenu responsable des dommages subis par la victime en raison du geste posé par un employé. Toutefois, l'employeur pourrait réclamer à l'auteur du harcèlement une partie ou la totalité de la somme qu'il aura été condamné à verser à la victime. Le harceleur peut, quant à lui, faire directement l'objet d'une poursuite et être tenu d'indemniser personnellement sa victime des dommages qu'il lui a causés.

Face à une accusation de harcèlement, la personne accusée dispose de certains droits prévus dans une convention collective ou une politique; par exemple le droit d'être informée des allégations contenues dans la plainte, de prendre connaissance des documents pertinents, de connaître le nom de la personne qui a porté plainte, de donner sa version des faits, d'être accompagnée d'un délégué syndical ou autre.

La victime dispose pour sa part de multiples recours afin d'obtenir réparation: plainte à la Commission des droits de la personne, grief (dans les milieux syndiqués), plainte à la Commission des normes du travail, réclamation civile devant les tribunaux, plainte à la police etc. Notons également que la Commission de la santé et de la sécurité du travail est de plus en plus fréquemment saisie de réclamations de salariés pour troubles psychologiques et autres attribués au harcèlement dont ils auraient été victimes au travail. Finalement, précisons que certains de ces recours peuvent être cumulés.

Dans le prochain et dernier article sur le sujet du harcèlement au travail, nous discuterons de moyens efficaces de prévention du harcèlement. Comme dit l'adage: « Mieux vaut prévenir que guérir ».

La Presse le 17 mars 2001



Le harcèlement psychologique couvert par les normes du travail

Le ministre Jean Rochon a déposé hier à l'Assemblée nationale un projet de loi pour inclure dans les normes du travail un recours spécifique pour ceux et celles qui estiment être victimes de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail.

YVES CHARTRAND

En vertu de cet amendement à la Loi sur les normes du travail, les travailleurs et les travailleuses qui se croient ainsi harcelés pourraient déposer une plainte à la commission qui mènerait avec diligence, a assuré le ministre, une enquête sur le bien-fondé de la plainte.

Selon le texte du projet de loi, le harcèlement psychologique est «une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci».

Le ministre Rochon a dit vouloir ajouter une «approche préventive» aux recours dont bénéficient déjà les travailleurs et travailleuses en cas de ce type de harcèlement, notamment en vertu du Code civil et de la Loi des accidents de travail.

Chapelet de dispositions

Ce changement fait partie d'un chapelet de nouvelles dispositions que le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail veut introduire dans la loi.

Il veut notamment élargir la portée de la loi aux salariés agricoles, aux gardiens de personnes et aux domestiques qui résident chez leur employeur.

Il veut aussi donner le droit aux travailleurs de refuser de travailler plus de

14 heures par jour ou 50 heures par semaine.

Selon son évaluation, tous ces changements auraient pour effet de faire bénéficier de la Loi des normes du travail 60 000 travailleurs et travailleuses de plus au Québec.

Il estime que l'impact financier de ces nouvelles mesures pour les employeurs serait de 188 millions de dollars, «ce qui est infime sur une masse salariale globale de 100 milliards de dollars».

«Le ministre Jean Rochon a déposé hier à l'Assemblée nationale un projet de loi pour inclure dans les normes du travail un recours spécifique pour ceux et celles qui estiment être victimes de harcèlement psychologique dans leur milieu de travail.

En vertu de cet amendement à la Loi sur les normes du travail, les travailleurs et les travailleuses qui se croient ainsi harcelés pourraient déposer une plainte à la commission qui mènerait avec diligence, a assuré le ministre, une enquête sur le bien-fondé de la plainte. »

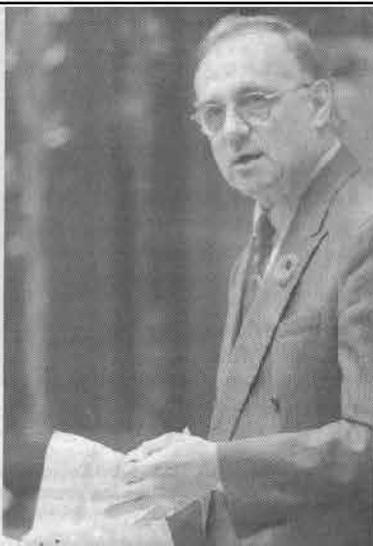


Photo PC

Le ministre Jean Rochon veut donner le droit aux travailleurs de refuser de travailler plus de 14 heures par jour ou 50 heures par semaine.

Perdre son estime de soi

«Je vivais des frustrations au maximum, j'avais perdu toute estime de moi.»

ÉRIC YVAN LEMAY

Après 11 ans à travailler dans une entreprise d'import-export, Gisèle (nom fictif) a dû remettre sa démission à cause du harcèlement psychologique dont elle était victime.

La dame, qui a remis sa démission en décembre, tente maintenant de faire valoir son point de vue devant la CSST.

Ses problèmes ont commencé lorsque sa patronne a cessé de lui parler du jour au lendemain.

«Je me suis retrouvé à déchiqueter du papier toute la journée et elle ne me faisait plus faire une partie de son travail comme avant», dit-elle.

Au fil des mois, la situation s'est envenimée au point où elle a fait une dépression.

Au retour de son congé de maladie, plusieurs employés avaient adopté la loi du silence à son égard.

«Ma patronne a même enlevé le jeu du solitaire sur mon ordinateur», dénonce la dame, qui éprouve beaucoup de difficultés à faire reconnaître les dommages subis.

Une étude de l'avocate Solange Pronovost montre d'ailleurs que 33 des 35 causes portées en appel entre 1996 et 2000 avaient d'abord été rejetées par la CSST.

8 NOUVELLES LE JOURNAL DE MONTRÉAL/JEUDI 14 NOVEMBRE 2002

7000 \$ à une employée victime de harcèlement sexuel à son travail

La Maison des jeunes au Pic, d'Ymmer, et son président de l'époque, Serge Pigeon, sont condamnés à verser une compensation de 7 000 \$ à une employée, victime de harcèlement sexuel au travail de la part du président Pigeon.

RODOLPHE MORISSETTE

Le Tribunal des droits de la personne a accordé en effet à M^{me} M... un dédommagement de 5 000 \$ pour dommages moraux, plus 2 000 \$ à titre de dommages punitifs parce que l'atteinte à la dignité de la personne était intentionnelle.

Munie d'un double diplôme en criminologie et en psychologie, M^{me} M... est embauchée en novembre 1996 par la Maison des jeunes. Peu après avoir commencé à exercer son emploi, Pi-

geon lui communique son désir d'avoir des rapports intimes avec elle et il lui propose qu'ils se rencontrent après les heures de travail.

Ensuite, et malgré les efforts de la femme pour lui faire comprendre qu'elle ne veut rien savoir, l'homme multiplie les commentaires désobligeants sur son corps (ses fesses) et sur son habillement. Il cherche, toujours en vain, à l'amener à l'accompagner pour des week-ends ou des soirées.

La femme réagit en lui annonçant qu'elle quittera son emploi s'il ne met pas fin à son harcèlement.

De janvier à juin 1997, ses rapports avec le président se détériorent.

En même temps, M^{me} M... devient mère monoparentale et elle éprouve quelque difficulté à harmoniser ses heures de travail et la garde des enfants. Pigeon ne lui facilitera pas la tâche, loin de là.

De plus, la femme est coincée parce que ces mois-là répondent à la fin de sa période de probation de six mois. Tout de même, le conseil d'administration, satisfait de son travail, renouvelle son contrat.

En juin 1997, après que le président Pigeon eut fait toute une scène au conseil contre M^{me} M..., un

membre du conseil interroge celle-ci sur l'incident : l'employée lui explique que le président est en rage parce qu'elle refuse d'être sa maîtresse. Mais la conseillère ne fait rien.

Congédiée

Pour des raisons qui n'ont jamais été dévoilées, la femme sera congédiée en août — un fait qu'elle a appris par une personne de l'extérieur: N1 Pigeon, qui habite maintenant Purvirnitq, ni la Maison des jeunes ne se sont présentés au procès.

La juge Michèle Rivest a conclu que l'employeur, dont une représentante, au surplus, avait été informée du problème, est solidairement responsable de n'avoir rien fait pour que cesse la discrimination.

2003 – Une année très occupée pour le Groupe d'aide. Notre équipe a participé à un forum, à Québec, organisé par le Secrétariat à la condition féminine intitulé « L'avenir des québécoises : des enjeux à préciser ». De plus, le comité à la rédaction du guide « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail » travaille fort à la réalisation de cet outil de référence, un projet important dans le mandat du Groupe d'aide qui en est un de prévention et de sensibilisation auprès de la population.

Jean Barbe reconnu coupable de harcèlement sexuel

Il choisit de ne pas se présenter devant le Tribunal

STÉPHANIE BÉRUBÉ

L'AUTEUR ET ANIMATEUR Jean Barbe a été reconnu coupable de harcèlement sexuel par le Tribunal canadien des droits de la personne et condamné à payer 6515 \$ à sa victime, Mireille Des Rosiers. Selon les documents du Tribunal, M. Barbe aurait harcelé la recherchiste alors qu'il était le chef de pupitre de l'émission *La Vie d'artiste*, diffusée à Radio-Canada de 1996 à 2000.

Selon les documents rendus publics par le Tribunal le 27 juin 2003, les faits allégués se sont produits entre décembre 1996 et avril 1998. Durant cette période, la recherchiste, Mireille Des Rosiers, avait été la cible de commentaires très désobligeants de la part de M. Barbe, commentaires ayant trait à son sexe, sa couleur et ses origines haïtiennes.

Certaines des allégations contenues dans la décision sont surprenantes. On y raconte notamment que le chef de pupitre de *La Vie d'artiste* aurait comparé sa recherchiste à sa chienne, qu'il lui aurait suggéré de « baiser si elle voulait connaître du succès », qu'il lui aurait dit quelle avait un « gros cul d'Africaine » et qu'il lui aurait montré une photo de lui, nu. On y relate aussi un « curieux » épisode : lors de la semaine de l'histoire des

Noirs, en février 1998, M. Barbe, et d'autres employés de Radio-Canada, auraient dansé et chanté devant la porte du bureau de M^{me} Des Rosiers.

« M. Barbe portait une perruque de style rastaferi et était coiffé d'un chapeau semblable à ceux que portent les Jamaïcains. Ses épaules étaient recouvertes du drapeau de la Jamaïque. Il se pavait dans l'aire de travail en bougeant ses mains à la hauteur de ses aisselles, comme pour imiter un stage », peut-on lire dans le document du Tribunal. Selon les allégués, les employés de Radio-Canada auraient répété l'exercice toute la semaine.

Un accusé absent

« C'est de la foutaise », a lancé Jean Barbe, joint hier soir au téléphone. L'ex-rédacteur en chef des hebdomadaires culturels *Voix et Toi* a toutefois préféré ne pas se présenter devant le Tribunal, laissant ainsi toute la place à la version des faits de la plaignante. « Ça m'aurait coûté plus cher de me défendre », affirme M. Barbe qui a estimé les coûts d'honoraires d'avocat à 25 000 \$, argent qu'il n'a pas insisté-t-il. Selon lui, « le préjugé favorable est en faveur de la personne qui poursuit », de toute façon.

M. Barbe aurait aussi pu se présenter seul devant le membre du

Tribunal qui étudiait le dossier, mais il dit ne pas avoir les nerfs assez solides pour affronter ce genre de situation et préfère rester auprès des siens, qui le connaissent assez bien pour ne pas croire un mot de cette histoire.

Le Tribunal a donc étudié ce cas sur la version des faits de la plaignante, M^{me} Des Rosiers, qui était accompagnée d'une représentante du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail. « La partie intimée n'ayant pas participé à l'audience, le témoignage de M^{me} Des Rosiers n'a, de toute évidence, pas été contredit », écrit Albanaisio D. Hadjis, qui a analysé le cas au Tribunal. Malgré cela, j'ai trouvé que M^{me} Des Rosiers était un témoin crédible. Son témoignage a été clair et éloquent. »

Les faits, tels que racontés par la recherchiste, se sont tous produits entre les murs de Radio-Canada. Hier, à la société d'État, Marie-Josée LeBlanc, qui est la directrice des relations publiques, n'était pas au courant de la décision du Tribunal, ni du litige qui opposait Jean Barbe (qui ne travaille plus pour la SRC) à Mireille Des Rosiers et n'a pas rappelé *La Presse*, une fois mise au courant de cette affaire.

Plusieurs employés de la SRC sont pourtant impliqués, notamment le journaliste Michéline Jean,

qui aurait entendu des commentaires désobligeants de Jean Barbe et qui l'aurait confirmé devant la Commission canadienne des droits de la personne qui s'est penchée sur la plainte, avant que celle-ci n'aboutisse devant le Tribunal.

Au Syndicat des communications de Radio-Canada, par contre, on connaît bien cette affaire puisque la recherchiste a aussi porté plainte contre la Société Radio-Canada, son employeur de l'époque, responsable des gestes posés sur les lieux de travail. Les deux parties, M^{me} Des Rosiers et Radio-Canada, en sont toutefois venues à une entente pendant que l'affaire était encore devant la Commission. Les termes de cette entente sont confidentiels.

Selon Jean Barbe, dans son cas personnel, il était impossible de discuter avec Mireille Des Rosiers. « Ça fait trois ans que je me défends là-dessus, ça ne sert à rien, dit-il. Ça m'a causé des angoisses et des nuits d'insomnies, mais que voulez-vous que je fasse ? »

Jean Barbe a été condamné par le tribunal à payer 1515 \$ à la plaignante, un montant qu'elle a dû déboursier pour consulter des psychologues, étant donné la détérioration de sa santé physique et mentale, affirme-t-elle. Il devra aussi lui verser 5000 \$ en guise de dommages-intérêts. De plus, l'auteur

devoir suivre à ses frais un cours de sensibilisation au harcèlement et aux droits de la personne, qui est offert par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, le même groupe qui a défendu M^{me} Des Rosiers dans ce dossier. Toutefois, il n'aura pas à compenser financièrement la recherchiste qui a vu son contrat à l'émission *La Vie d'artiste* non renouvelé à l'automne 1998 puisqu'il n'était pas directement responsable de cette décision, a reconnu le Tribunal. Selon Jean Barbe, si la recherchiste a perdu son emploi, c'est uniquement parce que son travail n'était pas à la hauteur des attentes.

Hier après-midi, Linda Smith, du Groupe d'aide, déplorait le fait que M^{me} Des Rosiers n'ait toujours pas reçu d'argent de M. Barbe, bien que la décision du Tribunal date du mois de juin. Jean Barbe affirme avoir reçu copie de la décision il y a quelques jours seulement. Il a dit qu'il évaluerait la situation et ses moyens financiers. Il n'a pas évoqué la possibilité de demander une révision de la décision.

Pour le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, il s'agit d'une victoire. « C'est une fleur d'espoir pour les plaignantes et aussi pour les employeurs », a indiqué Linda Smith, qui a accompagné la recherchiste devant le Tribunal.

LA DÉPRESSION PEUT-ELLE ÊTRE RELIÉE AU TRAVAIL?

Par Ana Cerqueira, CRIA

Depuis le début des années 90, les réclamations à la CSST pour lésions psychologiques ou psychiques reliées au travail ont considérablement augmentées. On nota également que la durée moyenne d'indemnisation des lésions psychologiques reliées au travail est plus longue que les autres types de lésions et que les arrêts de travail ont tendance à être plus longs. La dépression, le burn-out, l'anxiété, le stress et les troubles d'adaptation comptent parmi les diagnostics les plus courants.

Toutefois, la reconnaissance d'une lésion psychologique reliée au travail n'est pas si simple. Pour être reconnue, une lésion psychologique doit être la conséquence d'un accident du travail tel que le définit la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Il incombe au travailleur de démontrer la survenance d'un événement imprévu et soudain, par le fait ou à l'occasion de son travail, et la relation de cet événement avec la lésion psychologique. Le travailleur peut également démontrer que ce sont avant tout des facteurs reliés au travail qui sont responsables de ses problèmes psychologiques.

Les réclamations pour une lésion psychologique sont généralement fondées sur les conditions de travail, l'harcèlement psychologique ou sexuel ou un événement traumatique unique.

Les actes de violence majeurs au travail tels qu'une agression physique ou un vol à main armée sont généralement reconnus comme sources de problèmes psychologiques. Par contre, dans d'autres situations reliées au travail, la preuve peut être plus difficile à faire.

Les situations reliées aux relations de travail normales et au droit de gérance de l'employeur, comme l'application de mesures disciplinaires, la mise à pied, le licenciement, le refus ou l'abolition de poste, etc., sont habituelles et courantes dans les organisations et ne peuvent pas être perçues comme des événements imprévisibles et soudains donnant accès à une indemnisation pour lésion psychologique.

Les situations reliées à des conflits interpersonnels qui engendrant un climat de travail malsain sont aussi généralement refusées à moins que cela implique des comportements harcelants, agressifs ou dangereux.

Les modifications aux tâches de travail, la réaffectation, la réorganisation administrative du travail ainsi que les changements technologiques sont considérés comme des événements habituels dans la vie d'un travailleur qui ne comportent pas les éléments constitutifs d'un accident du travail, mis à part des circonstances très exceptionnelles. Le travailleur peut par contre prouver qu'il y a surcharge de travail ou qu'il travaille sous pression s'il démontre les conditions suivantes : des tâches qui diffèrent de façon significative de ses tâches habituelles, de

multiples changements des conditions d'exercice du travail, le retrait de certains privilèges et l'ajout de tâches importantes, une situation sur laquelle il a peu de contrôle et de soutien et finalement, une situation qui dure sur une période de temps assez longue.

Dans les cas de harcèlement, le travailleur doit démontrer la présence d'une série d'événements objectivables (et non uniquement basés sur sa perception) qui, par leur caractère répétitif sur une période de temps pouvant être assez longue, peuvent constituer une situation suffisamment traumatisante pour être la cause d'une lésion psychologique. Ainsi, un travailleur victime de plaisanteries constantes au travail sur son orientation sexuelle peut voir reconnaître sa lésion psychologique. Toutefois, les reproches et les critiques du supérieur concernant le travail (souvent exprimés lors des évaluations du rendement) ainsi que le fait de contrôler ou de vérifier le travail ne constituent pas des manifestations de harcèlement envers le travailleur. Par contre, ces gestes doivent se fonder sur des explications et des justifications solides et ne pas être appliqués de manière exagérée.

Vous l'aurez donc constaté, l'admissibilité d'une lésion psychologique repose de façon importante sur les faits et les circonstances entourant la réclamation beaucoup plus que sur le diagnostic médical lui-même.

Cet article a été publié dans le quotidien *La Presse* le 25 octobre 2003



2004 – Quelle belle année pour le Groupe d'aide son projet enfin réalisé ! C'est lors d'une soirée spéciale que le GAIHST a fait la présentation de son guide « Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail. Comme a dit Mme Séguin lors de ses remerciements « Un projet de cette ampleur n'est pas né d'un effort individuel. Ce livre est le fruit d'un effort collectif et nous tenons à remercier les nombreuses personnes qui y ont participé. » Autre bonne nouvelle pour l'équipe du GAIHST et sa clientèle, le 1^{er} juin 2004, le Québec a été la première juridiction en Amérique du Nord à prévoir de nouvelles dispositions à sa Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique.

ACTUALITÉS

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL: UN GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

André Desroches

Afin d'aider les petites et moyennes entreprises ainsi que les organismes publics et para-publics à gérer la question du harcèlement psychologique en milieu de travail, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail vient de publier le guide pratique *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail*.

Le 1er juin dernier, de nouvelles dispositions portant sur le harcèlement psychologique sont entrées en vigueur

dans la Loi sur les normes du travail.

En vertu de ces dispositions, un employeur a l'obligation légale de prendre les moyens pour prévenir le harcèlement psychologique. Il se doit également de le faire cesser lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

Si les grandes entreprises disposent de ressources pour traiter ces dossiers, il n'en va pas toujours de même pour les petites et moyennes entreprises, souligne la directrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, Yvonne Séguin. Le guide est là pour aider les employeurs à



Yvonne Séguin, directrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, Linda Smith, psychosociologue, Gérard Bélisle, directeur régional, gestion de projets chez Bell, Julie Lefebvre, avocate, et Sylvie Cédilotte, présidente du Groupe d'aide.

(Photo : Régis Gosselin)

mieux cerner le problème et à mieux intervenir.

De A à Z

Comment rédiger et implanter une politique interne? Comment mener une enquête? Comment aborder le sujet avec les personnes en cause? Comment analyser la plainte? Quels éléments de preuve rechercher? Comment rédiger un rapport? Comment réagir à l'endroit du harceleur et de la victime? Le guide *Prévenir et gérer les plaintes de harcèlement au travail* (Éditions Transcontinental), dont le contenu est illustré de plusieurs exemples concrets, explique en détails les étapes à suivre selon les circonstances. «C'est un outil qui explique tout de A à Z», indique Mme Séguin. «Ça fait le tour complet de la question.»

Expertise

Pour le Groupe d'aide, la publication du guide constitue une suite logique à son action.

Depuis bientôt 25 ans, l'organisme rosemontois offre divers services aux personnes vivant une situation de harcèlement sexuel ou psychologique au travail. Il offre aussi ses services aux entreprises en animant des sessions de sensibilisation et de formation portant sur les diverses formes de harcèlement en milieu de travail.

D'autre part, on peut rappeler que le Groupe d'aide n'en est pas à la publication d'un premier guide sur le harcèlement. Le livre *Ça fait pas partie d'la job!*, qui traite du harcèlement sexuel, en est à sa deuxième édition.

NOUVELLES DISPOSITIONS DANS LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL RELATIVES AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Tous les salariés ont le droit de bénéficier de milieux de travail exempts de harcèlement psychologique. Les employeurs ont, quant à eux, l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser (art. 81.19 LNT).

Selon la définition de la *Loi sur les normes du travail*, le harcèlement psychologique est « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. »

La loi précise également qu'une « seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ». (art. 81.18 LNT).

Depuis le 1^{er} juin 2004, certaines dispositions de la *Loi sur les normes du travail* portant sur le harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Elles sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1) et qui n'est pas régi par une convention collective. Elles s'appliquent également aux membres et dirigeants d'organismes du gouvernement (art. 81.20 LNT).

La ou le salarié qui croit être victime de harcèlement psychologique peut exercer un recours, lequel peut varier selon sa situation. Pour obtenir plus de renseignements à cet effet :

Les salariés non régis par une convention collective de travail doivent s'adresser à la Commission des normes du travail

2005 — Cette année a été bien particulière pour le Groupe d'aide puisqu'il a fêté son 25^e anniversaire le 17 novembre. Pour souligner l'événement, Mme la Juge Claire L'Heureux-Dubé a accepté la nomination de membre honoraire du Groupe d'aide. De plus, au cours de l'année, le GAIHST a conçu une vidéo intitulée « *Changer les choses, repenser le problème de harcèlement sexuel en milieu de travail* », un nouvel outil de travail très utile pour la sensibilisation auprès de la population.



RENCONTRE AVEC LA JUGE CLAIRE L'HEUREUX-DUBÉ LE 18 AOÛT 2005

De gauche à droite : Mme Yvonne Séguin, directrice générale du GAIHST, Mme Claire L'Heureux Dubé, juge à la retraite de la Cour Suprême du Canada ainsi que Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire et membre du conseil d'administration du GAIHST. Mme Bonnie Robichaud est la première femme à avoir gain de cause à la Cour Suprême du Canada en matière de harcèlement sexuel au travail.



Non à la violence faite aux femmes

LORI DUPONT - ASSASSINÉE PAR SON HARCELEUR

WINDSOR HOTEL DIEU GRACE HOSPITAL

Le samedi 12 novembre 2005, le Dr Marc Daniel, un anesthésiologiste, a assassiné Mme Lori Dupont, une infirmière, à l'Hôpital Windsor Hotel Dieu Grace. Ce crime horrible a été dévastateur pour la communauté et pour l'Hôpital Windsor Hotel Dieu Grace.

Le Dr Daniel avait fait l'objet de nombreuses plaintes pour harcèlement et intimidation de Mme Dupont, ainsi que d'autres incidents impliquant divers membres du personnel. L'hôpital a demandé au Dr Daniel de signer un protocole d'entente stipulant : 1) qu'il serait en période de probation; 2) qu'il respecterait la politique en matière de harcèlement; 3) qu'il obéirait au Code de déontologie; et 4) qu'il suivrait une thérapie de gestion de la colère.

Toutefois, le Dr Daniel a continué à avoir des comportements menaçants, si bien que sa carte d'accès de sécurité a été annulée et il a été interdit de travail. Après une période de thérapie, le Dr Daniel a demandé à reprendre son poste et il a été réintégré sans que le personnel de l'hôpital qui s'était senti menacé ne soit consulté.

Six mois après avoir recommencé à travailler, le Dr Daniel a assassiné Mme Dupont, avant de se suicider.



“Je ne voulais pas que ma fille vive ça un jour”

— BONNIE ROBICHAUD, PREMIÈRE FEMME À PORTER EN COUR SUPRÊME UN CAS DE HARCÈLEMENT

Un collègue vous fait des remarques dégradantes, ou encore, votre patron vous promet d'améliorer votre sort si vous acceptez ses avances? Vous êtes peut-être victime de harcèlement au travail. Depuis 25 ans, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail du Québec combat ce fléau.

PAR KATIA MAYRAND / PHOTO: STÉFANE CÔTÉ

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail

(GAIHST) a célébré récemment ses 25 ans d'existence. Parmi les invités, on comptait Bonnie Robichaud, la

première femme à se rendre jusqu'en Cour suprême du Canada (c'était en 1987) pour dénoncer une situation

de harcèlement sexuel au travail, ainsi que Claire L'Heureux-Dubé, juge dans ce dossier et première Québécoise à être nommée juge à la Cour suprême.

Yvonne Séguin, directrice et fondatrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail du Québec, raconte ce qui l'a menée, en 1981, à mettre sur pied un premier comité d'action. *“J'ai moi-même été victime de harcèlement au travail, raconte-t-elle. C'était en 1978. J'ai fait des recherches pour trouver de l'aide, et j'ai constaté qu'il n'y en avait pas. Je ne voulais pas que ma fille vive ça un jour. Et voilà qu'on est rendus là, 25 ans plus tard. On a aidé beaucoup de femmes, au fil des ans”,* affirme-t-elle avec fierté.

BATTANTES

La juge Claire L'Heureux-Dubé, aujourd'hui à la retraite, était heureuse de participer à l'événement. *“C'est un honneur pour moi, a-t-elle déclaré d'emblée. Ça fait partie de ma vision du droit que tous soient traités de façon égale. Quand il y a un harcèlement, quel qu'il soit, la victime n'est pas traitée avec dignité, alors que ça fait partie des droits fondamentaux.”*



Dans l'ordre habituel: Julie Lefebvre, avocate, Bonnie Robichaud, Claire L'Heureux-Dubé, juge, et Yvonne Séguin, directrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail du Québec.

Elle fait remarquer que, même si la population est de plus en plus sensibilisée au problème, celui-ci n'en demeure pas moins présent. *“L'affaire n'est pas réglée. Il faudra toujours se battre contre les préjugés, les mythes et la violence. Il y a encore beaucoup à accomplir pour faire de notre société une société égalitaire”,* ajoute-t-elle.

Bonnie Robichaud, elle, était heureuse d'avoir eu la chance de rencontrer la juge qui a présidé à l'étude de son dossier en Cour suprême. *“Mon histoire a commencé en 1979. Je faisais de l'entretien ménager sur une base militaire, à North Bay, quand j'ai été victime de harcèlement de la part de mon*

patron. J'ai porté plainte, mais rien n'a bougé. Je me suis alors adressée à la Commission des droits de la personne”, raconte celle dont les procédures judiciaires se sont étalées sur près d'une décennie. *“J'y ai presque laissé ma tête et mon estime de moi-même, mais il fallait que je me batte. Je savais que je n'étais pas la seule à avoir vécu ça. Aujourd'hui, je ne regrette rien. Les femmes ne doivent pas avoir peur d'aller chercher de l'aide”,* conclut-elle.

Julie Lefebvre, elle, est avocate pour le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail du Québec. *“Mon*

travail va de la médiation à la représentation en cour. Heureusement, la majorité des cas sont réglés en médiation. Il n'y a pas de situation type. Souvent, les gens croient que les victimes de harcèlement psychologique au travail sont des personnes qui ne sont pas solides, alors que ce sont plutôt celles qui ont des idées, qui dérangent, explique l'avocate. J'ai aidé des gens qui étaient victimes de harcèlement psychologique en raison d'un handicap, de leur origine ethnique ou de leur orientation sexuelle. Malheureusement, il y a encore beaucoup de harcèlement sexiste dans les milieux non traditionnels”, souligne-t-elle. **DH**

Ça fait pas partie d'la job!

OÙ TROUVER DE L'AIDE

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail du Québec est situé au 2231, rue Bélanger, à Montréal. Pour information: 514 526-0789; www.gaihst.qc.ca.

2007 – L'année 2007 fut très chargée, tout d'abord le Groupe d'aide affiche ses nouvelles couleurs dont le bleu est à l'honneur. Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du GAIHST et Mme Yvonne Séguin, directrice générale ont reçu le prix « Alice » en reconnaissance de leur implication pour la lutte contre la violence faite aux femmes. (photo et texte ci-dessous) De plus, Le Groupe d'aide a participé au comité de révision du « Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle » pour la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal.

Pas facile d'être indemnisé pour violence psychologique

FRANÇOIS BERGER

Les travailleurs touchés par des troubles psychologiques dus à la violence en milieu de travail, en majorité des femmes, sont de plus en plus nombreux à réclamer réparation, mais peu obtiennent une indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) qui peine à contenir les coûts grandissants de ce type de lésion professionnelle.

Les réclamations présentées à la CSST pour « lésions psychiques » attribuables à la violence en milieu de travail ont triplé entre 2003 et 2006, atteignant près de 2700 par année, selon un rapport de l'organisme daté de mars dernier. Le nombre de cas s'est amplifié rapidement après l'entrée en vigueur, en juin 2004, d'une nouvelle loi sur le harcèlement psychologique au travail. Cependant, la CSST rejette près de 70 % des demandes d'indemnisation de ce type.

Par contre, les demandes d'indemnisation pour des blessures physiques dues à des agressions sur les lieux de travail, sont demeurées stables à un peu plus d'un millier par année. Elles sont acceptées à 95 % par la CSST.

Les « lésions psychiques » incluent notamment le choc nerveux ou stress post-traumatique, l'état dépressif, le trouble d'adaptation (réactions émotionnelles exagérées) et l'anxiété. La CSST ne considère que les cas comportant un diagnostic médical et dont le lien avec le travail est avéré.

Les employés de bureau sont les premiers touchés par la violence psychologique au travail, tandis que ceux du secteur de la santé sont les principales victimes de la violence physique. Les enseignants sont le second groupe le plus affecté par les deux types de violence, suivis des travailleurs de l'industrie du transport. Les femmes et les personnes de moins de 35 ans sont plus susceptibles d'être victimes de violence au travail, qu'elle soit physique ou psychologique.

Plus cher qu'une lésion physique

Il coûte trois fois plus cher d'indemniser un travailleur pour une lésion psychique que pour une lésion physique (près de 13 000\$ en moyenne, comparativement à 4500\$). Une blessure psychique met six mois à guérir, en moyenne, tandis qu'il s'agit de deux mois pour une blessure physique.

Les indemnités de remplacement du revenu versées par la CSST dans les cas de violence psychologique ont plus que doublé en trois ans, atteignant 8,8 millions de dollars en 2006. Les chiffres de 2007 ne sont pas encore disponibles, indique Héroïse Bernier-Leduc, porte-parole de l'organisme.

Les réclamations pour « lésions psychiques » en forte hausse à la CSST

VIOLENCE AU TRAVAIL*

TAUX PAR 100 000 TRAVAILLEURS**

	VIOLENCE PHYSIQUE	VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE
2003	39,8	30,0
2004	37,3	74,0
2005	38,4	82,5
2006	37,4	86,3

* Cas soumis pour indemnisation à la CSST

** Travailleurs couverts par la CSST, excluant les autonomes

Taux de refus élevé

Le fort taux de refus par la CSST des cas de violence psychologique peut être lié à la différence entre la définition qu'en donne l'organisme et celle contenue dans la loi sur les normes du travail. La loi parle de « harcèlement psychologique » qui se produit à répétition (comme le dénigrement), tandis que la CSST parle de « lésion psychique » attribuable à la violence en milieu de travail, dont un cas typique serait, selon la porte-parole, celui de la caissière victime d'un hold-up.

Les travailleurs victimes de violence psychologique doivent se battre pour obtenir une indemnisation de la CSST, dit Roger Valois, vice-président de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), qui siège au conseil d'administration de l'organisme gouvernemental. De nombreux cas se retrouvent devant le tribunal d'appel de l'organisme (la Commission des lésions professionnelles), précise-t-il. La CSN a entrepris depuis quelques mois une campagne de sensibilisation à la violence psychologique.

D'autre part, la Commission des normes du travail, chargée des travailleurs non syndiqués, reçoit quelque 2300 plaintes par année pour harcèlement psychologique au travail. Les patrons sont désignés comme les harceleurs la plupart du temps. Plus d'un cas sur trois est jugé non fondé. Chez les syndiqués, c'est la procédure de grief qui dispose des plaintes en vertu de la loi.

Les demandes d'indemnisation à la CSST proviennent autant de travailleurs syndiqués que non syndiqués. L'organisme couvre l'ensemble des travailleurs québécois à l'exception de certaines catégories comme les travailleurs autonomes.



HOMMAGE AU GROUPE D'AIDE

Lors de l'événement ALICE, visant à souligner la mort tragique de l'infirmière Lori Dupont de l'hôpital Hôtel-Dieu de Windsor, assassinée au travail par un médecin, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail a reçu un National Award soulignant ses 26 ans d'implication contre la violence au travail.

Le député de Windsor-Ouest, M. Brian Masse a remis au nom de NOW (Nonviolent obligation in the workplace) et OHCOV (Occupational Health Clinics for Ontario Workers) à la directrice du Groupe d'aide, Mme Yvonne Séguin, ainsi qu'à la présidente, Mme Bonnie Robichaud, la première femme à gagner un cas de harcèlement sexuel au travail à la Cour Suprême du Canada, une création du Great Canadian Art & Mind project en reconnaissance du rôle de pionnier du Québec dans la lutte contre ce type d'abus de pouvoir.

La journée a été commanditée par NOW (directrice générale, Janet Lanspeary) et OHCOV (directeur exécutif, Mark C. Parent).



2008 – Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du Groupe d'aide, à reçu l'hommage « Every Day Hero's » par le Center for Research & Education on Violence against Women and Children. M^{re} Barbara Creary est nommée membre honoraire du GAIHST.

Centre for Research & Education
on Violence against Women and Children

Spring 2008

Building Partnerships

The Centre Recognizes "Every Day Hero's"



The Everyday Hero's Award is presented by The Centre for Research on Violence against Women and Children to recognize the extraordinary efforts that ordinary women and men make in their day-to-day lives to bring about significant change that benefits all of us.

Bonnie Robichaud was a lead-hand cleaner at the All-Industry Convention Room in North Bay where she filed a complaint of sexual harassment against her supervisor (Dennis Brennan) and his employer (The Department of National Defence in 1980). None of the sexual harassment took place while Mrs. Robichaud was on production in a lead-hand, a position since previously occupied by a woman.

Over the years that followed Mrs. Robichaud continued to speak up against the harassment she endured. The reprisals were serious: she lost a \$30,000 pay raise for standing her ground; she suffered a pattern against her; she endured a hostile work environment where she was attacked by her co-workers; she was suspended without pay (and subsequently re-instated with back pay) and she was required to submit to a doctor's test and a psychiatric assessment.

Mrs. Robichaud continued to resist because she "knew the difference between right and wrong," she documented everything related to her harassment, she went to counselling to learn more about sexual harassment and her rights, and she produced and distributed a national newsletter about sexual harassment, written in the third person, so that "no one really knew how every single person in the committee."

She fought the sexual harassment through grievance procedures, complaints with the Public Service Commission, complaints to Members of Parliament, a class action.

the Ontario Worker's Compensation Board and a complaint of discrimination on the basis of sex with the Canadian Human Rights Commission.

During this struggle she raised her five children and with the exception of a dozen ordered four week leaves, she continued to work, much of the time with her husband.

In 1982 a Human Rights Tribunal found that Robichaud had not been sexually harassed by Dennis Brennan, because she had voluntarily engaged in sexual acts with him. In 1983 a Review Tribunal overturned this decision when it determined that Brennan had coerced Robichaud into sexual submission by using threats of employment-related reprisals. Voluntary participation is not the same as consensual participation. It was retracted. The Tribunal ruled that Brennan had sexually harassed Robichaud and that the Department of National Defence was guilty liable.

Subsequently in 1985, this ruling was partially overturned by the Federal Court of Appeal who agreed that Brennan had sexually harassed Robichaud, but decided that the complaint against the employer was unsustainable. However, the Supreme Court of Canada overturned this decision in 1987, ruling that "an employee is responsible for the unauthorised discriminatory acts of its employees in the course of their employment under the Canadian Human Rights Act." (Robichaud et al. v. The Queen, 80 O.L.R. 248, 127 Supreme Court of Canada, Feb 25, 1987).

In 1988, Mrs. Robichaud returned to the Review Tribunal for damages. The Tribunal ordered the Department of National Defence to post an apology on all of its letters, to pay Mrs. Robichaud the maximum award of \$3,000, to pay her relocation costs and to ensure her employment. Today Mrs. Robichaud has retired from the work life and is still writing her book, as a spokesperson for the Office for Public Works and Government Services Canada in Ottawa, Ontario. She is mixing her active work with her family and friends. She is an active board member of the Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec Inc. in Montreal, and continues to be active in the struggle against sexual harassment.

More importantly, she strived her struggle goal to ensure for others freedom from harassment in the workplace. It is thanks to Bonnie Robichaud that the Supreme Court of Canada decided that employers are liable for harassment; only an employer can remedy undesirable effects and only an employer can provide the most important remedy: a healthier work environment.



M^{re} Barbara Creary
Membre honoraire
Pilier du GAIHST depuis 1985

Mme Bonnie Robichaud, membre honoraire du Groupe d'aide depuis 1990. Première femme à avoir gain de cause à la Cour suprême du Canada en 1987.

20 dimanche 15 janvier 2008

Quarante heures par semaine

dimanche 15 janvier 2008

21

Harcèlement psychologique en milieu de travail

«Ferme ta gueule!»

En juin 2008, le Québec s'est doté d'une loi pour contrer le harcèlement psychologique au travail. Une première en Amérique du Nord. Des milliers de plaintes ont été déposées par les travailleurs de la province. La lutte contre le harcèlement au travail est toutefois loin d'être gagnée.

Marie-Eve Nadeau

Jocelyn, un employé d'une usine d'armement de la région de Montréal, a vu sa vie chambouler par le harcèlement dont il a été victime au travail. Il a enduré les railleries et les insultes de ses collègues pendant plus d'un an avant de traquer et d'obtenir un congé de maladie.

L'histoire commence en mars 2005. La compagnie pour laquelle il travaille est alors en pleine restructuration. Jocelyn est transféré dans un nouveau département. Son arrivée déstabilise la dizaine de travailleurs déjà en place, qui ont accumulé des années d'expérience. Pour leur calmer le jeu, les anciens obtiennent l'occasion de se former, ce que son nouveau supérieur ne s'attendait pas à leur offrir. Jocelyn, qui n'était pas le bienvenu, raconte-t-il.

Plus le temps passe, plus la situation s'aggrave. «Toujours de cul ferme ta gueule, la haine», on a plusieurs reprises. Son travail est ouvertement critiqué. On l'empêche de travailler, on le pousse à se saboter même son travail. Il décide de se plaindre à son syndicat, mais celui-ci refuse de déposer un grief.

Ce genre de situation est fréquemment observé au Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement psychologique en milieu de travail, que ce soit au sein de la région de la Vallée. Trois demandes

d'assistance sur quatre proviennent d'employés syndiqués. «Quand il nous appelle, c'est qu'il ne s'est pas appuyé ou écouté par leur syndicat, explique la criminologue, Jennifer Boucher, employée de l'organisme.

La loi de juin 2004 oblige les entreprises à mettre en place des mesures pour contrer le harcèlement. «Beaucoup d'entreprises ont une politique interne, mais il y a des lacunes sur le plan de sa diffusion et de sa mise en application», déplore la criminologue Jennifer Boucher.

En vertu de la loi, les travailleurs peuvent poursuivre leur syndicat devant la Commission des relations de travail (CRT) pour manquement au devoir de représentation dans les dossiers de harcèlement psychologique. Sur les 142 plaintes reçues il n'en a été déposées que 102, soit un fait l'objet d'un règlement.

ou d'un désistement, jamais un syndicat n'a obtenu gain de cause.

Jocelyn jongle avec l'idée de déposer plainte à la CRT. Ses energies sont toutfois investies ailleurs pour le moment. Sa demande à la Commission de la santé et de la sécurité du travail a été refusée, deux fois plutôt qu'une. Il conteste actuellement ses lésions professionnelles, son ultime recours. Mais le cœur s'y est mis, «c'est une boîte remplie de notes personnelles, mais je vais perdre, lâche-t-il.

Yvonne Séguin du Groupe d'aide ne peut qu'acquiescer, «la reconnaissance n'a jamais été appuyée par des témoins, mais c'est difficile de convaincre des personnes de contester les faits. La loi du silence est très présente dans les petites entreprises».

Le professeur de gestion des ressources humaines à l'UQAM, Arjoon Soora, souligne que les syndicats ne doivent pas tous être niés dans le même panier. «Certains ont beaucoup investi dans la communication et la formation de leurs membres, notamment dans les grandes entreprises syndicales. D'autres manquent encore les problèmes et c'est une grave erreur».

Besoin d'aide

Depuis l'entrée en vigueur de la législation interdisant le harcèlement psychologique au travail, le Groupe d'aide a vu grandir sa clientèle. Seulement cette année, l'organisme a répondu aux demandes de 330 travailleurs.

Selon sa directrice, Yvonne Séguin, les travailleurs sont plus sensibilisés et connaissent leurs droits. La situation se corse néanmoins lorsque vient le temps de les faire valoir, parce-à elle, des gens sont épuisés et tombent souvent malades. On leur demande en plus de prouver, audition après audition, qu'ils ont bien été victimes de harcèlement.

Yvonne Séguin déplore les délais de traitement des plaintes autant du côté des employés que des salariés. Ces derniers doivent compter plus d'un an pour se rendre à l'étape ultime, l'arbitrage devant la Commission des relations de travail (CRT). Sur les 7914 plaintes évaluées par la CRT depuis 2004, seulement 396 ont abouti devant le tribunal de la CRT. La majorité des cas ont été réglés hors cours. «On privilégie la médiation», dit Carole Dupont, conseillère spécialisée en matière de harcèlement psychologique à la CRT. C'est un moyen de raccourcir les délais.

À hauteur d'entreprendre

Tous les chercheurs intervenants et spécialistes consultés par l'Institut canadien pour dire que la loi anti-harcèlement est efficace de façon générale. Le professeur en psychologie du travail à l'Université du Québec en Outaouais, Eric Gosselin, croit toutefois que les entreprises feraient mieux de privilégier que de s'enfermer précocement dans un cadre de harcèlement. «Pour prévenir, il faut connaître les facteurs qui causent le harcèlement. On n'a pas encore ces données», explique-t-il.

Selon lui, les études sur le sujet mettent trop l'accent sur le harcèlement, qui est souvent démenti, il s'agit plus

l'impact du contexte organisationnel soit négligé. «Quand on a, dans une entreprise une culture très axée sur la performance, qui favorise la compétition entre les travailleurs, c'est certain que les probabilités d'apparition du harcèlement sont moindres».

La loi de juin 2004 oblige les entreprises à mettre en place des mesures pour contrer le harcèlement, «Beaucoup d'entreprises ont une politique interne, mais il y a des lacunes sur le plan de sa diffusion et de sa mise en application», déplore la criminologue Jennifer Boucher.

Carole Dupont ne cache pas que les politiques doivent être accompagnées d'actions concrètes pour être efficaces. «Les entreprises doivent travailler sur les facteurs de risques, c'est-à-dire avoir un système pour gérer les conflits, passer des messages demandant le respect en milieu de travail et bien définir le rôle de chaque employé».



Monde du travail

LE JOURNAL DE MONTRÉAL | NOUVELLES | ÉCONOMIE 17 FÉVRIER 2009

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

VOUS ÊTES VICTIME DE HARCELLEMENT SEXUEL SI VOTRE PATRON, COLÈGUE OU CLIENT...

Hausse des cas

Pharmacien pervers

LES GESTES DU PHARMACIEN

Compilé par son employeur et sanctionné par l'Ordre professionnel des pharmaciens

Compilé par son employeur

CHIFFRES PROVINCIAUX

10 095 plaintes depuis 2004

73 % des plaintes impliquaient une personne en situation d'autorité

63 % des plaintes ont été déposées par des femmes

38 % des plaintes se sont réglées en médiation

86 % des plaintes ont été réglées

911 plaintes ont été transférées à la Commission des relations du travail pour audition et décision.

723 ont été réglées, dont

81 % à la suite d'une entente hors cour.

Source : Commission des normes du travail

HAUSSE DES CAS

La crise économique qui pointe risque d'entraîner une hausse des cas de harcèlement sexuel au travail. C'est ce que croit Yvonne Séguin, une spécialiste montréalaise de la problématique depuis 28 ans.

Les harceleurs s'attaquent davantage à des employées qui sont dépendantes économiquement de leur emploi : ils courent ainsi moins de risque d'être dénoncés, leurs victimes craignant de perdre leur emploi.

Emplois à risque

Le Bureau international du travail abonde dans le même sens dans un récent rapport : « Les femmes qui occupent des emplois peu valorisés ou qui ont des contrats de travail précaires n'osent pas se plaindre ni solliciter de l'aide de peur de perdre leur emploi ».

La directrice et cofondatrice du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, Yvonne Séguin, s'attend à une recrudescence de plaintes cette année.

Mais selon Mme Séguin, il n'y a pas que les femmes à faible revenu qui sont vulnérables : « des avocates, des médecins, sont aussi victimes de harcèlement ».

Honte

Aussi, les femmes se culpabilisent, ont souvent honte, lorsqu'elles sont victimes de harcèlement, affirme une avocate en droit du travail spécialisée dans le harcèlement, M^e Patricia Lefebvre.

Le phénomène est d'ailleurs bien difficile à cerner; selon Mme Séguin, les statistiques veulent que 95 % des femmes aient vécu au moins un épisode de harcèlement sexuel au travail durant leur vie.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC : Cinquième anniversaire

Il y a cinq ans aujourd'hui, de nouvelles dispositions pour protéger les salariés contre le harcèlement psychologique entrent en vigueur au Québec avec la Loi sur les normes du travail. Il s'agissait alors d'une première nord-américaine. Cinq ans plus tard, Le Journal s'est penché sur ces changements législatifs avec la Commission des normes du travail du Québec pour faire le bilan de la situation.

CHIFFRES PROVINCIAUX

- 10 095 plaintes depuis 2004
- 73 % des plaintes impliquaient une personne en situation d'autorité
- 63 % des plaintes ont été déposées par des femmes
- 38 % des plaintes se sont réglées en médiation
- 86 % des plaintes ont été réglées
- 911 plaintes ont été transférées à la Commission des relations du travail pour audition et décision.
- 723 ont été réglées, dont
- 81 % à la suite d'une entente hors cour.

Source : Commission des normes du travail

LE JOURNAL DE MONTRÉAL | VOTRE VIE | 17 FÉVRIER 2009

TRAVAIL HARCELLEMENT

SONDAGE

Encore trop de cas en 2009

Un sondage CROP révèle que 73 % des Québécois ont subi au moins un épisode de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie. Le sondage révèle également que 10 095 plaintes ont été déposées depuis 2004.

CHIFFRES PROVINCIAUX

- 10 095 plaintes depuis 2004
- 73 % des plaintes impliquaient une personne en situation d'autorité
- 63 % des plaintes ont été déposées par des femmes
- 38 % des plaintes se sont réglées en médiation
- 86 % des plaintes ont été réglées
- 911 plaintes ont été transférées à la Commission des relations du travail pour audition et décision.
- 723 ont été réglées, dont
- 81 % à la suite d'une entente hors cour.

Il faut agir très rapidement

Un délai de 90 jours est accordé aux victimes désirant porter plainte.

CHIFFRES PROVINCIAUX

- 10 095 plaintes depuis 2004
- 73 % des plaintes impliquaient une personne en situation d'autorité
- 63 % des plaintes ont été déposées par des femmes
- 38 % des plaintes se sont réglées en médiation
- 86 % des plaintes ont été réglées
- 911 plaintes ont été transférées à la Commission des relations du travail pour audition et décision.
- 723 ont été réglées, dont
- 81 % à la suite d'une entente hors cour.

CHAUFFEUR D'AUTOBUS AU RTL VICTIME DE HARCÈLEMENT, IL S'ENLÈVE LA VIE

Harcelé à répétition par ses collègues du Réseau de transport de Longueuil (RTL) qui devant des usagers du transport en commun disaient qu'il était « L'agresseur de Brossard », « qu'il violait des femmes », un chauffeur au désespoir s'est suicidé.

L'homme de 44 ans, qui selon ses proches adorait son travail avant que commence le harcèlement, a décidé il y a quelques jours d'en finir. Ses funérailles ont été célébrées hier.

Les malheurs de Carl Dessureault ont commencé l'été dernier alors que le Service de police de la Ville de Longueuil recherchait activement un individu qui avait agressé plusieurs jeunes femmes non loin du Mail Champlain à Brossard. Quatre ou cinq de ses collègues de travail se sont mis à lui dire qu'il ressemblait au portrait-robot diffusé par la police.

Ce qui au départ était de l'humour d'un goût douteux s'est rapidement transformé en harcèlement soutenu. Les chauffeurs se mettant à dire devant les usagers du RTL « vous allez embarquer avec un violeur », « Qu'est-ce que ça fait Carl violer des femmes? » ou encore « C'est pour quand ta prochaine victime? »

Aide du syndicat

Le harcèlement s'intensifiant, M. Dessureault s'est tourné vers son

syndicat. « Carl avait demandé de l'aide afin que le RTL sorte un bulletin aux chauffeurs et blanchisse son nom, et que toute forme de harcèlement ou de plaisanterie cesse », a expliqué Michel Robidoux, président du Syndicat des chauffeurs du RTL.

« La direction du RTL n'a pas mis un terme au harcèlement. C'était à elle à agir, ce n'était pas à Carl de se défendre seul », a poursuivi M. Robidoux qui a conseillé au chauffeur de prendre ses vacances, que tout serait réglé à son retour.

Dès qu'il est revenu au travail, les moqueries ont repris de plus belle. Ce que la mère de M. Dessureault a confirmé. Bien qu'éprouvée par le deuil, la femme s'est confiée à Claude Poirier, car à quelques reprises son fils était entré en contact avec le chroniqueur judiciaire et policier de TVA Nouvelles.

Les confidences d'une mère

« Carl m'en a seulement parlé (du harcèlement) quand il est parti en vacances le 26 juillet. Il en a aussi parlé à sa sœur », a raconté la mère lors du *Vrai négociateur* qui affirme que son fils ne lui en a pas soufflé mot avant, car il craignait qu'elle se rende au RTL pour prendre sa défense.

Au bord du gouffre, Carl Dessureault rencontre un médecin. « Il a dû prendre des somnifères, car il ne dormait plus du

tout. On lui a aussi prescrit des antidépresseurs et des médicaments pour faire baisser sa pression », a fait savoir sa mère.

La dernière fois où elle a vu son fils, ce dernier a demandé à sa mère de lui faire de la soupe aux gourges. Il a mangé tout ce qu'il préférait, un véritable repas du condamné.

Sa mère souhaite que le RTL fasse la lumière sur le harcèlement qu'a vécu son fils afin que personne d'autre n'ait à subir une telle souffrance.

Victime de ses collègues de travail et de sa vague ressemblance avec l'individu surnommé « L'agresseur de Brossard », Carl Dessureault n'a jamais été dans la mire de la police, ce qu'a confirmé l'agent Gaétan Durocher du Service de police de Longueuil. « M. Dessureault n'a jamais été rencontré par la police, et jamais il n'a été considéré comme un suspect. »

« C'était un gars joyeux, qui aimait son travail (avant que le harcèlement commence), le RTL c'était sa deuxième famille. Il aimait beaucoup la clientèle, c'était un gentil garçon », laisse tomber Michel Robidoux.

Quant à « L'agresseur de Brossard », il court toujours.

www.lcn.canoe.ca
29/09/2010

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le harcèlement, surtout sexuel, est beaucoup plus répandue dans le milieu du travail et la plupart des gens ne s'en rendent pas compte. Une étude de *Cornell révèle que le harcèlement sexuel a touché entre 40 % et 90 % des femmes dans la population active.* Cela est une révélation importante qui permet d'affirmer et de faire réfléchir les femmes, car au cours des deux dernières décennies, nous pouvons dire que chaque femme a fait l'objet de harcèlement sexuel.

La majorité des incidents particulièrement graves se produisent entre un superviseur et son subordonnée. Une étude des sociétés du *Fortune 500* a révélé que près du deux tiers des plaintes de harcèlement sexuel ont été portées contre un superviseur immédiat d'une employée femme. D'autres études

ont montré que la moitié de tous les auteurs de harcèlement sexuel sont les supérieurs hiérarchiques directs de la cible, et que les superviseurs sont plus susceptibles de se libérer et de s'en tirer concernant les formes plus graves d'harcèlement.

Pourquoi les superviseurs sont les plus harcelants ?

La raison en est simple, c'est le pouvoir qui est au cœur du harcèlement d'un superviseur envers une subordonnée.

Les types d'harcèlement sexuel

Il existe deux types d'harcèlement sexuel que la plupart des femmes doivent constamment subir dans leur milieu de travail soit celui de la peur de l'autorité et celui hostile.

La fréquence du harcèlement sexuel

Un seul incident inapproprié ne sera probablement pas considéré comme du

harcèlement sexuel, sauf dans des situations ou des occasions très graves.

La crainte de porter plainte au harcèlement sexuel

En raison de la hiérarchie au travail, il est peu probable que la femme puisse déposer une plainte de harcèlement sexuel.

Les effets du harcèlement sexuel

L'état actuel du harcèlement sexuel apporte des effets graves et du stress post-traumatique continuels chez les femmes.

Les coûts reliés au harcèlement

Une étude des employés fédéraux ont indiqué que ceux qui ont été harcelés ont perdu 4,4 millions \$ en salaire et 973000 heures de congé sans solde à chaque année.

www.emploi-entreprise.com
1 juin 2010

2010 – Le 17 novembre le Groupe d'aide célébrait son 30^e anniversaire, cet événement soulignait aussi la nomination de l'Honorable Michèle Rivet, première présidente du Tribunal des droits de la personne, à titre de membre honoraire du Groupe d'aide. Celle-ci s'ajoute à l'Honorable Claire L'Heureux-Dubé, Juge retraitée de la Cour suprême du Canada, Mme Bonnie Robichaud, première femme à avoir gain de cause en harcèlement sexuel à la Cour suprême du Canada, M^e Barbara Creary, pilier du GAIHST depuis plus de 25 ans ainsi que Mme Véronique Ducret, psychologue sociale expert en harcèlement sexuel de la Suisse. C'est dans une ambiance de fête, lors d'un cocktail dînatoire le 24 novembre dernier, que cette soirée a donné lieu à d'heureuses retrouvailles.



Si la Charte canadienne des droits et libertés est aujourd'hui un document bien vivant qui réussit à protéger les jeunes et les moins jeunes, les malades, les sans-voix et nombre de personnes vulnérables, c'est grâce à des juristes comme Michèle Rivet.



Au cours de son illustre carrière, madame la juge Rivet a toujours tenté d'étendre la portée des droits de la personne et d'assurer la consécration de la primauté du droit dans nombre de pays.

Après avoir obtenu une licence en droit de l'Université de Montréal et un diplôme d'études supérieures de l'Université de Paris, madame Rivet enseigne à la Faculté de droit de l'Université Laval de 1971 à 1980.

Par la suite, elle est nommée juge au Tribunal de la jeunesse à Montréal. En 1987, elle est nommée à la Cour du Québec et, la même année, elle est détachée à la Commission de réforme du droit du Canada.

À titre de présidente de la section canadienne de la Commission internationale de juristes, madame Rivet met en œuvre, avec grand succès, le premier de trois projets en matière de réforme judiciaire à l'échelle internationale. Financées par l'ACDI, ces initiatives ont profité à plusieurs des pays qui formaient l'ex-Yougoslavie.

La précieuse contribution de madame la juge Rivet à la Commission est soulignée en 2003 lorsqu'elle est nommée membre de la Commission

internationale de juristes qui réunit les 60 juges, avocats et professeurs de droit les plus éminents d'une quarantaine de pays du monde. Vous conviendrez avec moi que cet honneur est grandement mérité.

Nommée présidente du Tribunal des droits de la personne en décembre 1990, c'est elle qui assume toujours les responsabilités à la présidence de ce tribunal spécialisé, le premier en ce domaine au Canada.

Cette dernière a quitté ses fonctions au mois de décembre 2010 après vingt ans de service au sein de la communauté juridique du Québec en tant que présidente du Tribunal.

Source : www.recteur.uottawa.ca

LE 30^e ANNIVERSAIRE DU GAIHST EN PHOTOS



LE 30^e ANNIVERSAIRE DU GAIHST EN PHOTOS



LE 30^e ANNIVERSAIRE DU GAIHST EN PHOTOS



LE 30^e ANNIVERSAIRE DU GAIHST EN PHOTOS



LE 30^e ANNIVERSAIRE DU GAIHST EN PHOTOS



LE 30^e ANNIVERSAIRE DU GAIHST EN PHOTOS

MEMBRES HONORAIRES DU GAIHST

De gauche à droite : M^{re} Barbara Creary, L'Honorable Michèle Rivet, Mme Véronique Ducret et Mme Bonnie Robichaud. Absente sur la photo L'Honorable Claire L'Heureux-Dubé.



L'ÉQUIPE DU GAIHST

De gauche à droite : Lyne Tremblay, Wendy Chavez, Kristine Doederlein, Sonia Vallières. À l'avant-plan, Cindy Viau et Yvonne Séguin



L'ÉQUIPE DES STAGIAIRES DU GAIHST

Dans l'ordre habituel : Alexandra Meunier, Arianne Lauzière, Nadia Desbiens St-Pierre, Anne-Virginie Desmarais, Jessica Laberge ainsi que Samia Belouchi sur la photo de gauche.

30 ans de lutte contre le harcèlement au travail au Québec

Ensemble
depuis
30
ans
1980-2010

Harcèlement sexuel de sa secrétaire: un professeur de Concordia débouté en Cour d'appel

Un homme devra payer 7000 \$ de dommages pour harcèlement sexuel

Plus qu'une victoire en cour

Bonnie Robichaud

La Cour Suprême donne raison à Bonnie Robichaud

Le patron reste responsable du harcèlement sexuel d'un employé

Bataille juridique pour un cas de harcèlement sexuel

"Je ne voulais pas que ma fille vive ça un jour"

— BONNIE ROBICHAUD, PREMIÈRE FEMME À PORTER EN COUR SUPRÊME UN CAS DE HARCELEMENT

Le harcèlement sexuel au travail...

« ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB! »

Claudine Lippé, dédommée pour harcèlement sexuel, crie victoire pour les femmes du Québec

COMMENT FAUT-IL PUNIR LES HARCELEURS SEXUELS ?

GM indemnise une ex-employée victime de harcèlement sexuel

Le harcèlement psychologique couvert par les normes du travail

HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL: UN GUIDE À L'INTENTION DES EMPLOYEURS

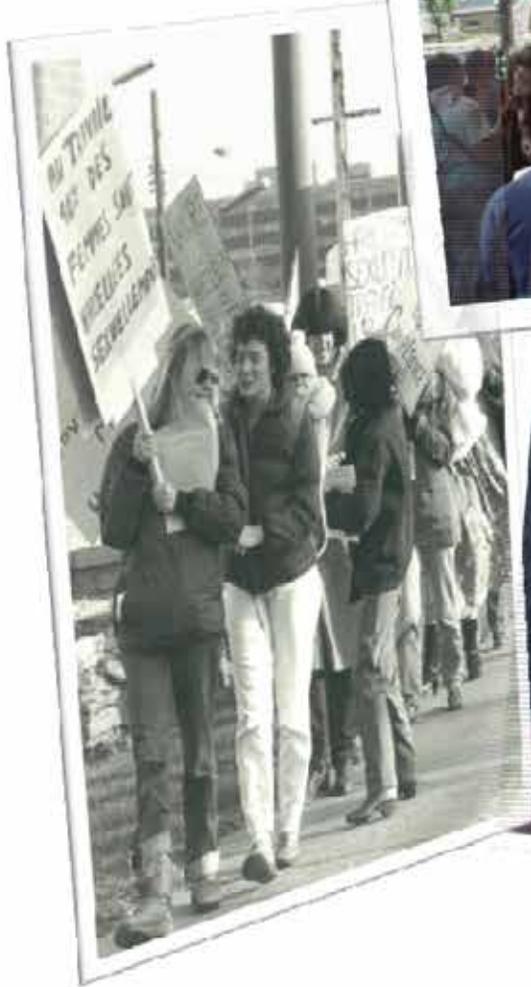
Elle gagne sa réclamation en matière de maladie professionnelle

Ça fait pas partie d'la job!

Harcèlement sexuel reconnu comme accident de travail

Encore trop de cas en 2009



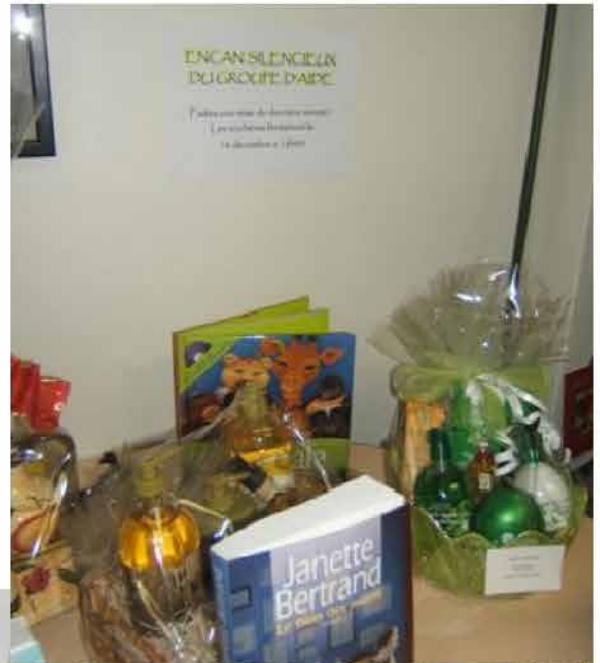








LES LEVÉES DE FONDS DU GAIHST



Merci aux employées, stagiaires, bénévoles
et à la clientèle du GALHST qui,
tout au long de ces 30 années,
ont cru que le harcèlement au travail
« Ça fait pas partie d'la job! »
et ainsi
« Briser le mur du silence »



Ensemble
depuis
30
ans
1980-2010

Ensemble

depuis
30
ans

1980-2010