

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

ÉDITION SPÉCIALE

*Ça fait
pas
partie
d'la job!*

20^e ANNIVERSAIRE

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION
SUR LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL
Céline Rheault
Coordonnatrice, activités financement
Montréal (Québec) H2H 2A9
(514) 526-8891

WHO'S
WHO
CANADIAN
WOMEN
YVONNE
SEGUIN

Bonnie Robichaud
Intervenante

YVONNE SÉGUIN
GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION
SUR LE HARCELEMENT SEXUEL AU
TRAVAIL
CAASHHE/ACCHSMES 1999
Montreal

Diane Caron
Intervenante



Chantale Viau
Intervenante



Barbara Creary
G.A.I.H.S.T. de la province de Québec



Yvonne Séguin
Groupe d'aide et d'information
sur l'harcelement
sexuel au travail
PROGRAMME DE CONTESTATION JUDICIAIRE
COURT CHALLENGES PROGRAM

Line Buissonnière
Intervenante



INFO NEX
LINDA SMITH
GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION
SUR LE HARCELEMENT SEXUEL

Veronique Ducret
Intervenante



Eve Saucier
Intervenante

Christian St-Gelais
Groupe d'aide et d'information sur le
harcelement sexuel au travail
de la province de Québec Inc

YVONNE SÉGUIN
LA PLEINE LUNE stand 512
AUTEUR



Linda Smith
Groupe d'aide et d'information sur le
harcelement sexuel au travail de la province de
Québec inc.

Christine Longpré
Le Groupe d'aide et d'information sur
le harcèlement sexuel au travail de
la province de Québec incorporée

The Way Forward
Yvonne Séguin



Auteur
Yvonne Séguin
la Pleine Lune
groupe Prologue



Anaïk LeGoff
G.A.I.H.S.T. de la province de Québec

Karlene Lauzon
Intervenante

1980

MANIFESTATIONS ...

1981



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 sur le boulevard Décarie. Trois femmes ont été harcelées sexuellement à cette entreprise.



→ Sur la photo, nous retrouvons Yvonne Seguin accompagnée de sa mère et plusieurs autres militantes du groupe *Au bas de l'échelle*.

Manifestation avec l'organisme *Au bas de l'échelle* sur les revendications à la Commission des droits de la personne du Québec (C.D.P.Q.)



↳ Debbie Gonzanozkis, première stagiaire en Travail social au Comité d'Action accompagnée de bénévoles.

City News Page

Second Section — Friday, July 23, 1982 — Pages 13 to 20

Harassment case appealed

NUGGET, JULY 23, 1982

By JOE BELANGER, Nugget Staff Reporter

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.

1980

6

The GAZETTE, Montreal, Thursday, December 3, 1981

Sex harassment investigators intimidate victims, says group

A group that helps victims of sexual harassment yesterday criticized the Quebec Human Rights Commission for its handling of such complaints.

Representatives of Rank and File said investigators handling

complaints of sexual harassment in the work place put the burden of proof on the victim and "create an atmosphere of intimidation" by the questions they ask.

"From the beginning it is the woman who is in question," said Jody

Freeman, one of the co-ordinators of the group.

Freeman and Andre Legault, a lawyer working with Rank and File, said commission investigators often question women lodging complaints about such things as the clothes they were wearing when they were harassed and what they were doing alone with the person who allegedly harassed them.

They also said investigators often force the woman making the complaint to have a

face-to-face interview with the person alleged to have committed the harassment.

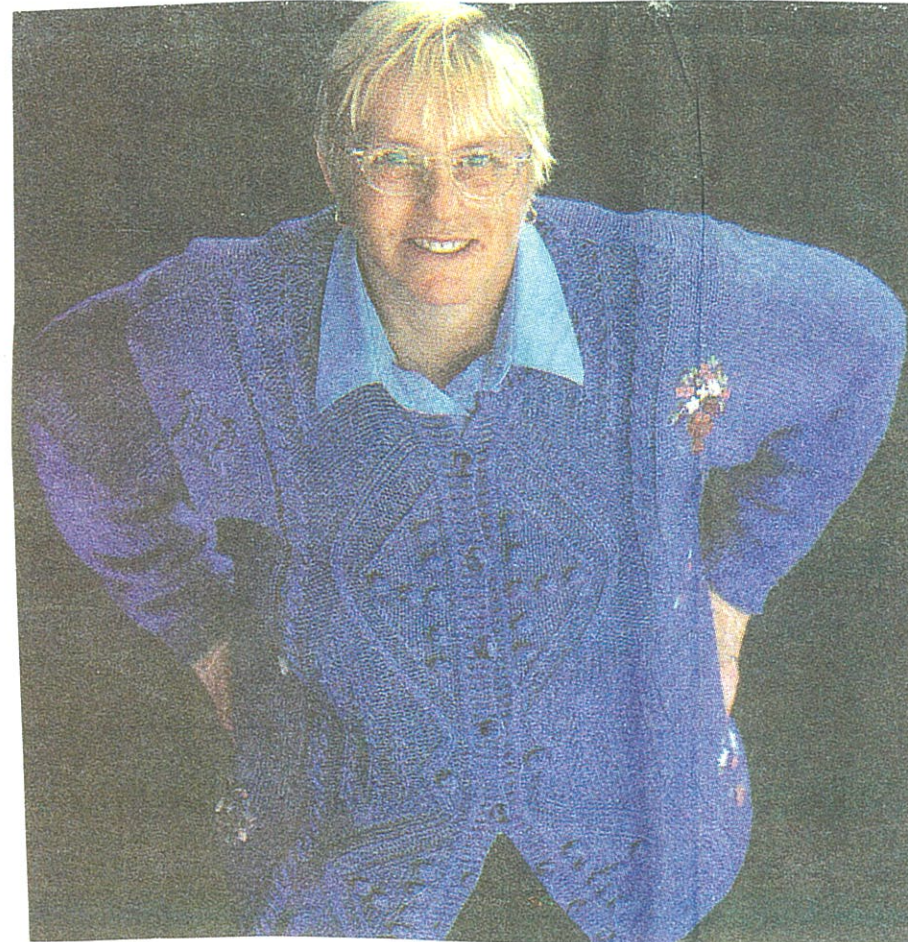
An official of the commission said investigation methods may need to be refined, but denied that investigators ask the kind of questions Rank and File officials cited.

"I can say for certain that no such questions are asked, not at all," Paule St. Marie told The Gazette.

She said the commission recognizes the difficulties women face in

lodging complaints of sexual harassment and has made the handling of such cases a priority. She said 45 cases of alleged sexual harassment at the work place are under investigation.

St. Marie said the face-to-face interviews referred to by Rank and File are used rarely, and never when only one woman is involved in the complaint.



BILL GRIMSHAW FOR THE TORONTO STAR

TRAILBLAZER: "It took over my life, but I stuck to my vision," says Bonnie Robichaud, who filed her complaint in 1979.

Solidarity Wins

Judge Jack Tanner has ordered the rehiring of Tony Gilbertson, who brought sexual harassment charges against the Simpson Timber Company in Shelton, Washington, after she had been told by a job interviewer that her breasts were too large for the job, and asked whether she wore a bra and what size it was. (As the judge noted, four other charges of sex discrimination had been brought against Simpson.) This rehiring also ends a two-month sympathy strike by Local 3-38 of the International Woodworkers of America, a large and mostly male union: the first time a major strike has been called in support of women's issues.

septembre 1980, pour la première fois, une grève est déclenché pour apporter du support à la cause féminine dans un cas d'harcèlement sexuel au travail. On gagne par la solidarité.

BONNIE ROBICHAUD PIONNIÈRE AU CANADA

1981

Déjà plusieurs statistiques intéressantes.

LE DEVOIR, 5 MARS 1981 P. 9

Le harcèlement sexuel au travail un problème délicat

par Renée Rowan

Le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination basée sur le sexe et il constitue un acte illégal au sens des articles 10 et 15 de la Charte des droits et libertés de la personne, tient à rappeler la Commission des droits de la personne du Québec à l'occasion du 8 mars, journée internationale des femmes.

D'une part, il ne semble pas exister pour les victimes de harcèlement sexuel de moyen tellement efficace pour faire face, sans assistance, à ce problème qui est monnaie courante. D'autre part, la Commission n'a reçu à ce chapitre, en 1980, que dix plaintes et toutes sont encore à l'étude.

La Commission n'est pas encore allée devant les tribunaux avec une cause de harcèlement sexuel, les quelques cas, qui ont été réglés les années précédentes l'ayant été par la médiation. Ce qui fait qu'il n'existe pas encore de jurisprudence dans ce domaine.

L'opinion publique commence à peine à prendre conscience de l'existence du harcèlement sexuel dont les travailleuses sont assujetties. Cependant, des études faites aux États-Unis révèlent que de 70% à 90% de la population féminine au travail a été victime, au moins une fois, de telles pratiques. Malgré une absence de statistiques dans ce domaine au Canada, on peut présumer que la situation n'est guère différente.

Comment expliquer l'écart entre le nombre si peu élevé de plaintes et les résultats des sondages? Entre autres raisons, mentionnons la crainte de représailles, de se voir tourner en ridicule ou de nuire à la carrière et à la réputation

du harceleur; l'absence de pouvoir des femmes dans le secteur de l'emploi, le manque d'information sur les recours possibles et sur la définition légale du thème «harcèlement sexuel».

Ces raisons se confirment d'ailleurs dans le fait qu'au cours de 1980, 50 femmes ont téléphoné ou écrit à la Commission pour demander des renseignements sur ce «que cela pouvait signifier que de porter plainte; seulement dix ont entrepris les démarches nécessaires.

Le harcèlement sexuel n'est pas l'apanage d'une profession ou d'une catégorie d'âge. Cependant, les ouvrières, surtout dans les emplois de services — secrétaires, serveuses, infirmières, aide-ménagères, aide-domestiques et autres — sont les plus susceptibles de subir des avances physiques et verbales.

Malgré toutes les blagues que l'on fait autour du thème de la femme et du sexe dans l'emploi, il s'agit d'un problème très sérieux», souligne la Commission des droits de la personne dans un document qui fait connaître son interprétation de la Charte concernant le harcèlement par les supérieurs; l'interprétation, beaucoup plus complexe, du harcèlement par les collègues de travail, est encore à l'étude.

Le harcèlement sexuel est une avance sexuelle portant atteinte au bien-être d'une femme ou qui constitue un risque pour son emploi. Il peut prendre plusieurs formes. Ce peut être, entre autres, une avance sexuelle non désirée de quelqu'un qui a le pouvoir de procurer un emploi ou une promotion, de congédier, de déterminer de façon négative les conditions de travail ou le

rendement; de commentaires à connotation sexuelle répétés et non désirés; des contacts ou des regards qu'une femme considère comme offensants et qui l'incommodent dans son travail. Il est important de préciser ici qu'il ne s'agit pas d'un flirt ou deux partenaires entrent volontairement en rapport l'un envers l'autre.

Le harcèlement sexuel, dit la Commission, implique qu'une femme est considérée avant tout comme objet sexuel et seulement ensuite comme travailleuse. Il implique que l'apparence physique vaut plus que l'expérience ou l'habileté dans la recherche

d'un emploi, d'une promotion, d'une augmentation de salaire ou d'un programme d'apprentissage.

Si les travailleuses sont dans un état de subordination, il faut par ailleurs souligner que les harceleurs sont «des hommes ordinaires», victimes des préjugés de la société: ils grandissent avec l'idée que les femmes existent pour répondre à leurs besoins et qu'ils n'ont pas à exercer leurs fantasmes de puissance.

Aux États-Unis, la grande majorité des tribunaux qui ont considéré ce problème ont conclu que le harcèlement sexuel est une violation de la loi.

On retrouve dans chacun de ces cas la même toile de fond, note la Commission dans son document: le plus souvent, une employée reçoit des demandes de faveurs sexuelles de son supérieur immédiat. Quand elle refuse, elle est congédiée, rétrogradée ou mise à pied par suite de l'abolition de son poste. Dans ces cas, les plaignantes ont dû établir que les faveurs sexuelles sont devenues des conditions d'emploi qui leur sont imposées à cause de leur sexe. Bien que les commissions provinciales et la Commission fédérale des droits de la personne acceptent les plaintes

de harcèlement sexuel, moins de 50 dossiers ont été ouverts pour l'ensemble du pays au cours des huit premiers mois de 1979. Et même à l'intérieur de ces dossiers, les plaignantes demeurent encore fort réticentes à aller défendre leur cas devant le tribunal.

Ainsi, une plaignante, qui a été secrétaire du gérant des ventes pendant six mois, allègue que celui-ci lui a fait des avances sexuelles et a posé certains gestes à son égard de nature à rendre ses conditions de travail difficiles. Elle a dû quitter son travail en septembre 1979. L'enquête révèle le bien-fondé de la plainte et

la médiation ayant échoué, la Commission des droits de la personne a fait parvenir, aux mis en cause, en septembre 1980, une résolution à valeur non coercitive dans laquelle elle demandait un dédommagement de près de \$9,000. Au mois de janvier, le procureur du harceleur a offert à la plaignante la somme dérisoire de \$750 en règlement complet, ce qu'elle a accepté, refusant d'aller en cour pour toutes les raisons de crainte déjà évoquées plus haut.

D'autre part, une plainte a donné lieu à la mise sur pied d'un programme d'éducation dans une usine de la région

des Cantons de l'Est où les employés masculins auraient exercé une certaine forme de harcèlement sexuel à l'égard de leurs collègues féminins. Avec la coopération de l'employeur et du syndicat, la Commission a jugé opportun d'éviter la simple action coercitive en vue de favoriser un changement d'attitudes à plus long terme.

L'amélioration des conditions de travail et la participation des travailleuses à tous les niveaux et aux activités syndicales pourraient grandement aider à résoudre ce problème du harcèlement sexuel.



Premier dépliant réalisé par Au Bas de l'Échelle

Au Bas de l'Échelle réagit contre la C.D.P.

18 ■ Le Devoir, jeudi 3 décembre 1981

Harcèlement sexuel: Au Bas de l'échelle dénonce les pratiques abusives de la CDP

par Renée Rowan

Le groupe de pression Au Bas de l'échelle dénonce ce qu'il qualifie de «pratiques abusives» de la Commission des droits de la personne dans les cas de harcèlement sexuel en milieu de travail.

«Actuellement, et malgré l'absence du harcèlement sexuel en tant que tel comme motif de discrimination illicite dans la Charte des droits de la personne du Québec, la Com-

mission des droits de la personne (CDP) accepte les plaintes des victimes de harcèlement, en les classant sous le motif «sexe». Cependant, les enquêteurs et les agents d'accueil de la Commission traitent ce genre de dossiers d'une façon que nous trouvons inacceptable», ont déclaré hier, au cours d'une conférence de presse, les porte-parole du groupe, Lisa Novak et Elizabeth Roussel.

En présentant son mémoire au mois d'octobre devant la

commission parlementaire sur les amendements à apporter à la Charte des droits et libertés de la personne, Au Bas de l'échelle a demandé que le harcèlement sexuel soit inclus comme motif de discrimination illicite dans la charte québécoise.

Dans sa dénonciation d'hier à l'endroit de la Commission, le groupe de pression a souligné «qu'en plus de retarder considérablement les dossiers en les faisant traîner pen- dant un an en moyenne, les agents

d'accueil et les enquêteurs (de la CDP) posent des questions aux victimes de harcèlement sur leurs attitudes (habillement, gestes provocateurs, etc) et les convoquent à des interrogatoires et à des confrontations avec leur harceleur pour pouvoir juger de leur crédibilité ou du bien-fondé d'une plainte face à leur présumé harceleur.»

Co genre de pratiques apparaît «illégal» au groupe et constitue, selon lui, de «l'intimidation organisée». Quelle valeur peut avoir une telle confrontation entre une victime ignorante de ses droits et isolée face à un enquêteur, expert et à celui (souvent le patron) qui a déjà exercé sur elle un abus de pouvoir en lui imposant ses avances sexuelles, demandant les porte-parole d'Au Bas de l'échelle. Le plus souvent, les victimes n'ont personne pour les représenter à de tels interrogatoires. Sans avocat ou autre représentant expérimenté, jusqu'où peuvent aller les questions allusives ou directes sur les faits en cause: la crédibilité ou le comportement personnel, sur le plan sexuel d'une victime de harcèlement?

«L'intérieur de ce genre de questionnaire d'intention de victimes de harcèlement sexuel au travail», comme le donne la fréquence des conséquences économiques et autres du harcèlement sexuel au travail, ont à peine mentionnées au Québec pour l'ensemble du Canada. L'aide de ce questionnaire des données de la fréquence la spécificité des formes plus subtiles et la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Les questions abusives posées par le Code criminel (art. 153) sont un plancher de protection que la CDP ne respecte même pas, elle qui prétend défendre les droits de la personne.

Tout en dénonçant ces pratiques d'enquête jugées abusives, Au Bas de l'échelle demande d'urgence que la Commission qui ont porté plainte devant la CDP que rien ne les force à s'engager dans ces interrogatoires ou confrontations organisés par les enquêteurs. Une victime qui se rend seule, sans aide, à une telle confrontation, se voit obligée de se défendre elle-même en la présence de la Commission. Si la Commission refuse d'accepter l'enquête sur la plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail parce que la victime a refusé de son côté de participer à une confrontation qu'elle ne peut, estime-t-elle, que lui-même dans la plupart des cas, Au Bas de l'échelle déclare qu'il y a un défaut de la valeur qu'accroît la CDP à la défense et à la protection des droits de la personne.

Le comité d'action sur le harcèlement sexuel, constitué à l'intérieur de ce groupe de pression, a en outre créé un questionnaire d'intention de victimes de harcèlement sexuel au travail. Comme le donne la fréquence des conséquences économiques et autres du harcèlement sexuel au travail, ont à peine mentionnées au Québec pour l'ensemble du Canada. L'aide de ce questionnaire des données de la fréquence la spécificité des formes plus subtiles et la problématique du harcèlement sexuel en milieu de travail.

1982

Le mouvement féministe aide à conscientiser les femmes que le harcèlement sexuel au travail est intolérable.

DEVOIR 12 JANVIER 1982

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.

D'autres statistiques-chocs...

64% say they were victims

Sex harassment a major problem Y survey finds

By SUSAN SCHWARTZ
of The Gazette

Sexual harassment extends beyond the stereotype of secretaries being chased around desks and affects women working in professional and administrative capacities as well, says Lise Moisan, director of feminist action at the YWCA.

Moisan is the author of a questionnaire on the sexual harassment of working women, copies of which were published in the feminist magazine *La Vie en Rose* (Dec., 81) and distributed to women in three large Quebec unions.

Sixty-four per cent of the 2,465 women who responded to the multiple-choice questionnaire said they had been sexually harassed at work, either by their colleagues or by superiors. Results, which took eight months to compile, appear in the current issue of *La Vie en Rose*.

Of the 1,576 women who said they had been victims of harassment, 90 per cent complained of sexual jokes, teasing or remarks, 72 per cent were bothered by persistent staring, leering, and the feeling of being undressed by men's eyes, 40 per cent complained of being touched, brushed against and pinched and 35 per cent listed sexual insinuation or pressures.

Nine per cent of the respondents complaining of harassment said they had received invitations to go out, accompanied by threats, and six per cent said they had received explicit sexual propositions, also with threats.

The invitations and propositions came mainly from employers, while colleagues were mostly responsible for the other forms of harassment, the responses showed.

Not randomly distributed

Since the questionnaires were not randomly distributed, the results do not provide a representative sample of the working female population, said Moisan.

A total of 24 per cent were teachers, 21 per cent were professionals (mainly in the employ of the Quebec government), 15 per cent were office workers, 12 per cent were technicians and 14 per cent were unskilled workers.

Thirty-four per cent of respondents said they earned more than \$25,000 and 32 per cent earned between \$15,000 and \$25,000. More than 30 per cent said they had university degrees.

"There are misconceptions about sexual harassment," said Moisan. "One immediately imagines the secretary being chased around a desk or the vulnerable overworked, underpaid factory worker. But there is more than one face to sexual harassment."

"For women on the highest rungs of the ladder, those who are breaking away from the flock, sexual harassment can be used against them by men. They are vulnerable, not economically, but professionally," she said.

Women in administrative or executive positions make up a minority, said Moisan, and often they cannot complain about sexual harassment for fear of jeopardizing their positions with the companies with which they work.

Fight back

Almost all (89 per cent) the respondents said they consider sexual harassment a serious problem and 91 per cent said they would support a female colleague who was being harassed, either by encouraging her to fight back (79 per cent) or by sympathizing with her (12 per cent).

Of the women who said they had been harassed sexually, six per cent had quit their jobs and four per cent had been fired.

More than half the respondents (51 per cent) let the incident pass without saying anything, while 43 per cent asked whoever was bothering them to stop and five per cent notified their company management and/or their union representatives.

But most women were skeptical about complaints doing any good: Fifty-nine per cent said they believed complaining would change nothing or else that they would be told to "take things less seriously."

SEPT. 20 1982

The Gazette BUSINESS

MONTREAL, WEDNESDAY, SEPTEMBER 22, 1982

Firing someone? You might have to tell it to the judge

By JULIA MASKOULIS
of The Gazette

Taking the boss to court is becoming popular among Canadians who think they've been fired from their jobs without sufficient cause, says Toronto labor lawyer Stephen Gibson.

In the past five years, the number of cases involving employees challenging "wrongful dismissal" has increased tenfold, Gibson told a seminar at the Queen Elizabeth Hotel yesterday. About 20 representatives of personnel departments of large companies attended the seminar, which continues today.

Gibson said firing non-unionized workers, especially in Quebec, has become more difficult because of recent legislation. He counselled conference participants to improve their "documentation" in personnel files, just in case they ever have to defend a dismissal in court.

Under the Quebec Labor Standards Act of 1980, non-unionized workers at all levels are

virtually guaranteed lifelong job security unless they are fired "for a good and sufficient cause." According to the law, cause for firing includes alcoholism, absenteeism, dishonesty and incompetence, among other reasons, but these all must be able to stand up to examination in a courtroom. Unjust dismissal includes letting an employee go because of job duplication, as in the case of a merger or job elimination in the case of a company reorganization.

Gibson said the Labor Standards Act has brought a fundamental change to labor law in Quebec. "The bottom line used to be that the employer would have to pay the employee compensation for letting him go. With this law, the bottom line is that the employee can actually have the job back."

Out of about 80 cases that have gone to arbitration since 1980, half of the employees were reinstated in their jobs, according to a provincial government publication.

Les gens amènent de plus en plus les patrons en court lors de congédiements sans causes justes et suffisantes.

17 Novembre 1983

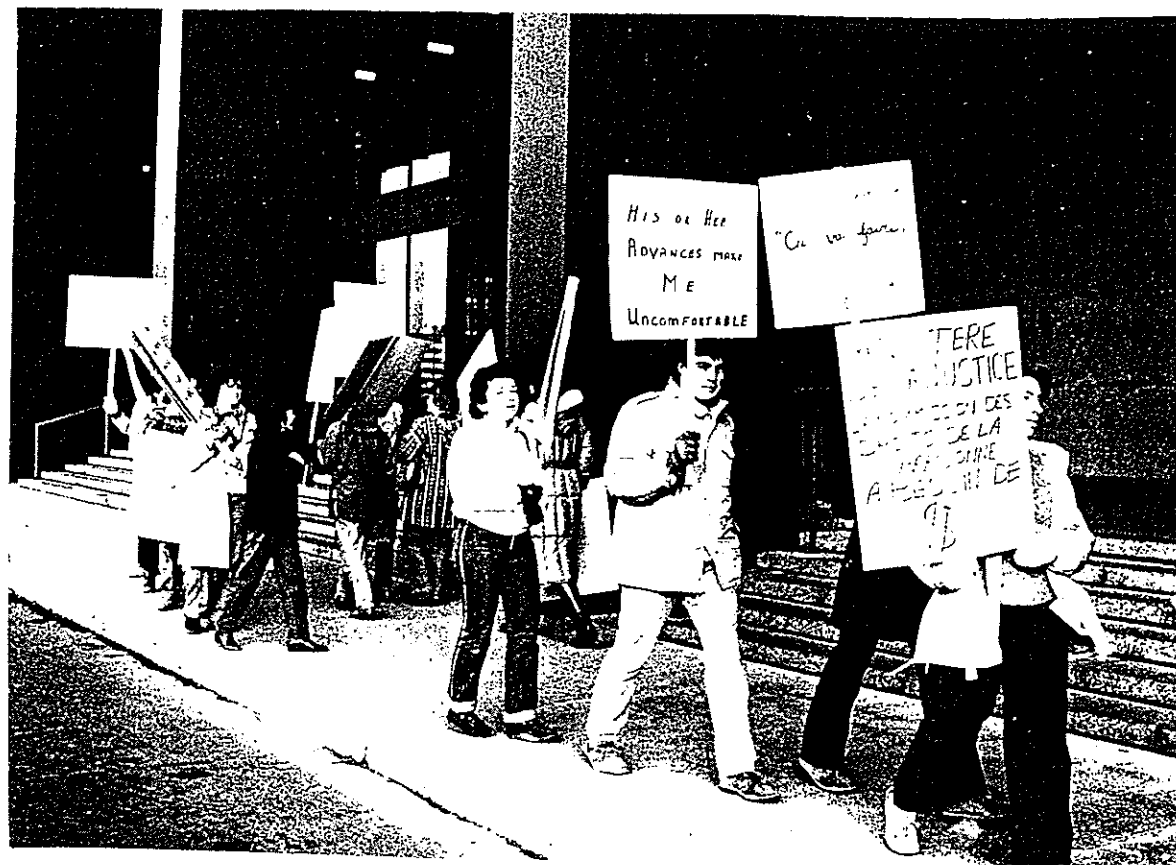
Les membres du Groupe d'aide fait trois manifestations la même journée pour souligner l'anniversaire du Groupe.



1^e : Manifestation vers la compagnie La Baie afin de dénoncer un cas de harcèlement sexuel.

Yvonne Séguin est fière de briser le silence quant au harcèlement sexuel.

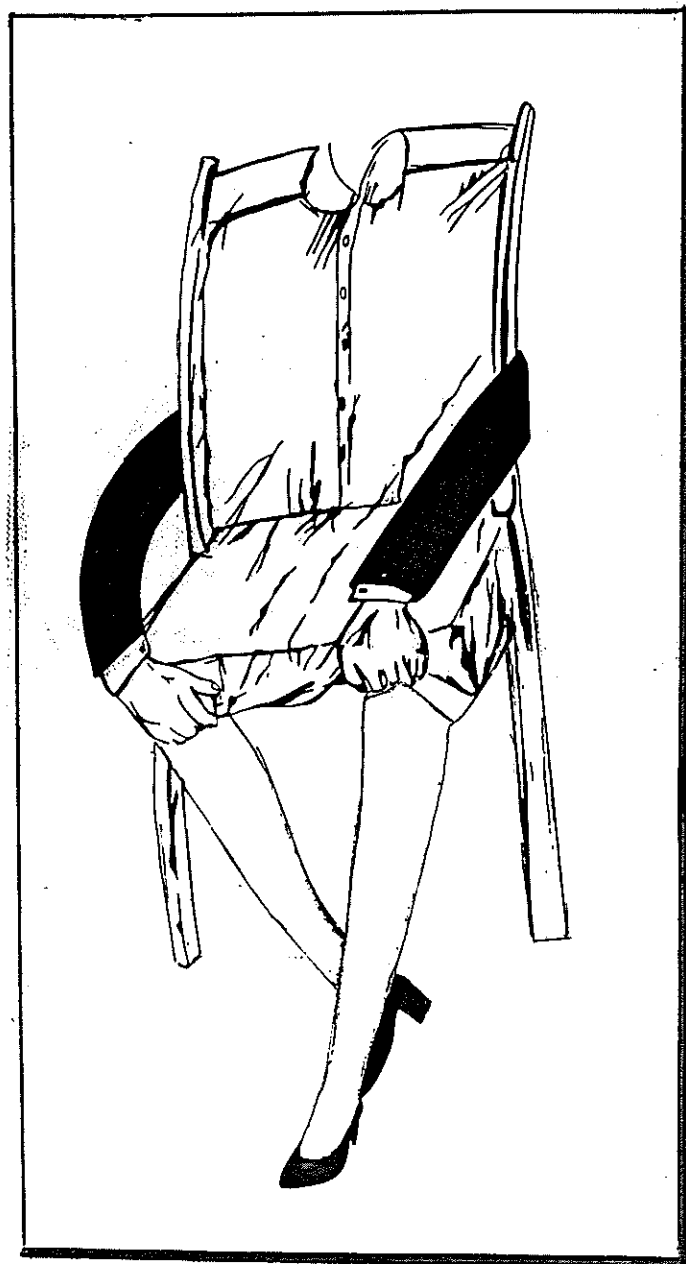
3^e : Manifestation devant la C.D.P.Q. afin de dénoncer les délais dans les dossiers de nos femmes courageuses.



2^e : Manifestation devant le Palais de la justice pour demander plus d'argent afin d'avoir de meilleures enquêtes à la C.D.P.Q.



Devant l'ampleur du problème et devant la nécessité de développer une approche spécifique, nous avons formé un groupe autonome de femmes.



Le nom du groupe est devenu *Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal.*

1984

Cette année, l'organisme est devenu incorporé et possède un numéro de charité.



Un des premiers grands cas de harcèlement sexuel au travail au Québec et du Groupe d'aide fut Elizabeth Moorseck, employée de *Général Motors (G.M.)* à Boisbriand.

Des femmes dénoncent l'immobilisme de GM dans un cas de harcèlement sexuel

CAROLE BEAULIEU

Une trentaine de femmes ont manifesté hier devant les grilles de l'usine de la General Motors à Ste-Thérèse pour dénoncer « l'immobilisme » de la compagnie « dans un cas grave de harcèlement sexuel ».

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail accuse la direction de l'usine de fermer les yeux sur la situation difficile que vivent ses 125 travailleuses « soumises à des remarques sexistes, des farces grossières, du tassage dans les coins et de l'affichage pornographique ».

Aucune mesure de sensibilisation du personnel n'a accompagné, au cours des dernières années, l'entrée des travailleuses à l'usine de Ste-Thérèse qui emploie 3,500 travailleurs.

Selon la directrice des relations publiques de General Motors, Mme Paulette Charbonneau, des telles mesures ne sont pas nécessaires, puisque GM applique une politique de « salaire égal à travail égal ».

« C'est tout de même une usine où le travail est bien payé mais les femmes doivent savoir à quoi s'attendre », a-t-elle indiqué.

Mme Charbonneau a refusé de commenter le cas particulier de Mme Moorseck, une travailleuse de l'usine dont les accusations à l'égard de la compagnie sont à l'origine de la manifestation d'hier.

Elizabeth Moorseck soutient que depuis septembre 1983 elle a été victime de harcèlement sexuel grave qui l'a conduite à y aller quelques semaines à craindre de rentrer au travail.

Parce qu'elle s'est plainte des attouchements d'un collègue - qui, après enquête de la FTQ, a été démis de son poste de délégué syndical - Mme Moorseck a vu son nom s'afficher sur les photos pornographiques qui tapissent l'usine, ses effets personnels ont été vandalisés et des collègues ont menacés de lui faire un



Après un an d'humiliations, de craintes et de menaces, Mme Elizabeth Moorseck a décidé de dénoncer le harcèlement sexuel dont sont victimes les 125 travailleuses de l'usine de General Motors à Ste-Thérèse. Une trentaine de femmes sont venues hier l'appuyer en manifestant devant l'usine à l'heure de sortie des travailleurs pour les sensibiliser à la question et rappeler à la direction qu'elle doit prendre ses responsabilités dans ce dossier.

La direction de GM a refusé de commenter les allégations de Mme Moorseck à l'effet que suite aux menaces de ses collègues, elle avait été invitée à entrer plus tard au travail et que des gardes de sécurité avaient

Le 17 novembre 1984, manifestation a eu lieu devant G.M.

1985



Le 7 mai 1985, nous avons rencontré Barbara Creary, avocate, pour la première fois et elle a travaillé dans notre dossier de Indra Pierre esthéticienne.



Trois employées de la Caisse populaire Saint-Rémi à Montréal-Nord ont dénoncé leur patron harceleur à la C.D.P.Q.

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 intimé 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.



Photo Pablo

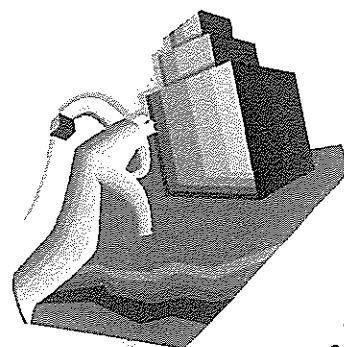
«Quand il y a du harcèlement sexuel, les employeurs ne veulent pas accepter leur responsabilité», estime Yvonne Séguin du groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

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.

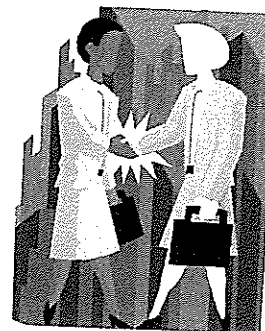
Ces plaintes ont été trouvées recevables par Mme Ginette Rioux du service d'accueil de la Commission. Elles doivent maintenant franchir le stade du service d'enquête.



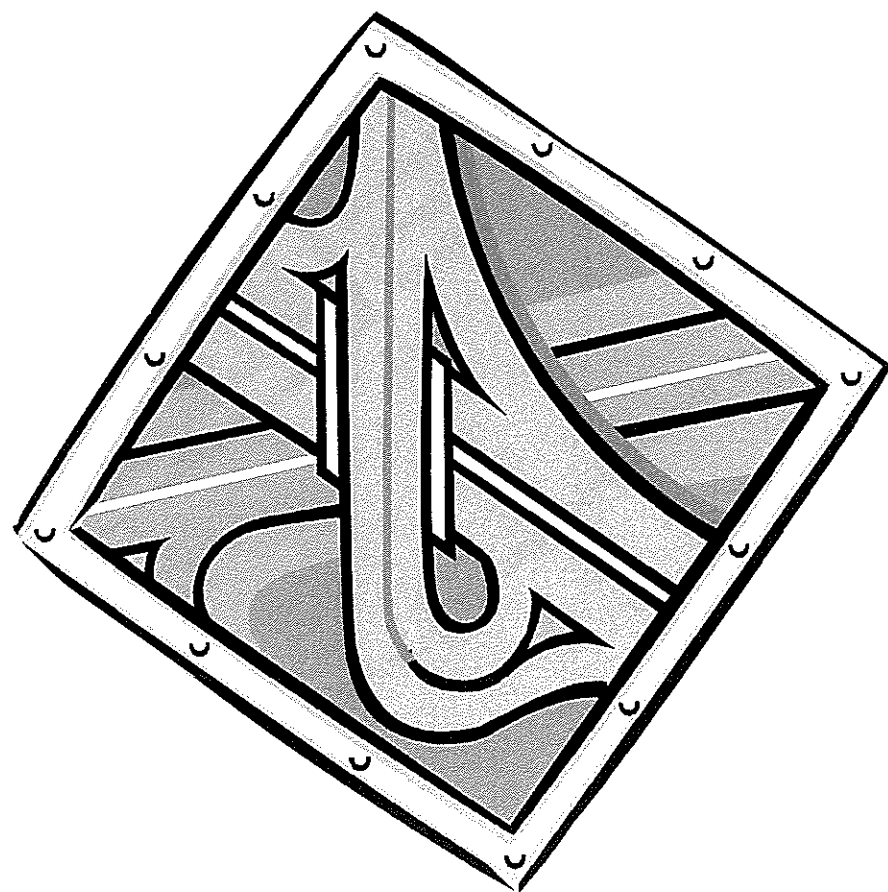


1984 je suis une jeune cuisinière de 22 ans.
Dans le stationnement de l'hôpital où je travail
Je fais face à un harceleur.

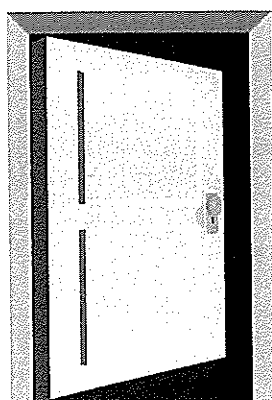
Tout un parcours AVEC LE groupe d'aide



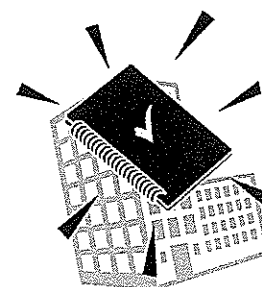
Le Syndicat fini par prendre position dans le litige et me fourni
Une Avocate Me Michelle Lefebvre.
À l'hôpital heureusement que j'ai Denise Comtois pour me soutenir.



Je veux porter plainte
Je frappe au Groupe d'aide
Une oreille attentive m'y attends Yvonne.

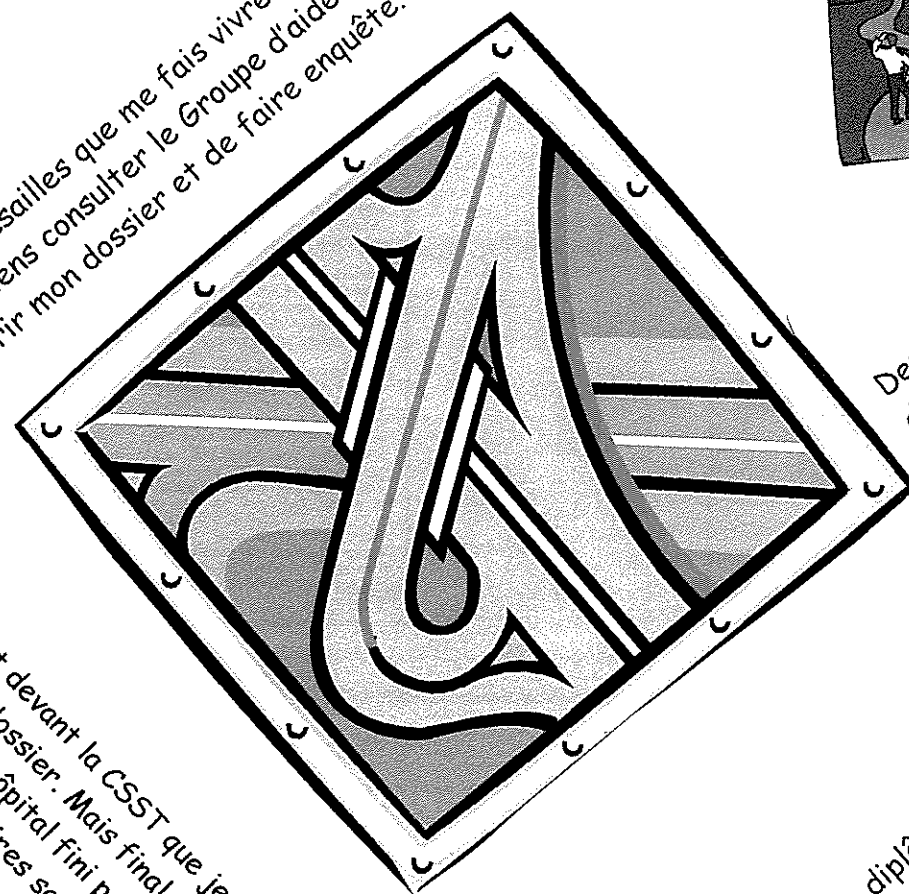


1986 une entente à l'amiable est signée entre les parties.
je croyais avoir gagné la bataille.





1989 Face aux représailles que me fais vivre ma patronne depuis le règlement, je reviens consulter le Groupe d'aide et nous demandons à la CDPQ de réouvrir mon dossier et de faire enquête.



1992 c'est devant la CSST que je me retrouve. Après que la CDPQ est fermé mon dossier. Mais finalement après 6 auditions devant un commissaire, l'hôpital fini par régler l'ensemble du dossier, Griefs et mesures disciplinaires sont retirés.

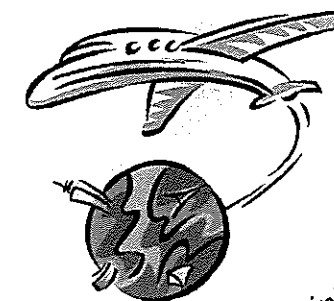


1995, en plus d'obtenir mon diplôme, je m'occupe bénévolement des café rencontre du Groupe d'aide.



Depuis 1989 j'étais à la croisée des chemins. Je savais que je n'avais pas d'avenir à l'hôpital depuis ma plainte. Donc j'ai décidé de retourner aux études.

1996, c'est en tant que Présidente du conseil d'administration du Groupe d'aide que j'ai la chance de m'envoler pour Paris avec Yvonne afin de représenté l'organisme.



Et depuis 1998, je travail au groupe d'aide en tant que responsable du service des plaintes. Finalement de vivre du harcèlement sexuel au travail n'est certes pas une belle expérience à vivre, mais toujours on finit par en sortir plus forte qu'avant et on peut toujours mettre son expérience à profit pour aider les autres.

Salutations Linda Smith

Details secret in settlement of sexual harassment case

BY LINDA HOSSIE
The Globe and Mail

After six years of hearings before the Canadian Human Rights Commission and the courts, the Department of National Defence has agreed to a settlement in Bonnie Robichaud's sexual harassment case.

The settlement carries a secrecy clause, preventing Mrs. Robichaud or the Public Service Alliance of Canada from revealing the details of her agreement with the department.

But a source who has been involved in some stages of the case said the settlement, made final in October, commits the Defence Department to a series of actions, including paying Mrs. Robichaud's salary and education costs for a three-year course of study at Nipissing College in North Bay.

The settlement also includes an agreement to pay Mrs. Robichaud for a period when she was suspended from work, and to hold open a job for her at the base, said the source, who requested anonymity.

Because of the secrecy of the settlement, no public announcement was made three months ago.

"I think it's a very, very important victory and it certainly would not have come about if she hadn't been able to stand up to the continual harassment and opposition from the department," said Madeleine Parent, Quebec regional representative of the National Action Committee on the Status of Women and a supporter of Mrs. Robichaud.

Mrs. Robichaud, 40, originally complained of sexual harassment in 1979 while she was on probation as the lead hand in a cleaning

crew at the Canadian Forces base in North Bay. During that time, she said, civilian supervisor Dennis Brennan had demanded sexual favors of her.

In 1983, a Canadian Human Rights Commission review tribunal ruled that Mr. Brennan had sexually harassed her.

The Defence Department took its case to the Federal Court of Appeal, which ruled in February that the department was not liable for harassment perpetrated by its employee.

Mrs. Robichaud has since been granted leave by the Supreme Court of Canada to appeal the Federal Court ruling.

A crucial part of her agreement with the department, for which Mrs. Robichaud held out against department pressure, allows her to proceed with her Supreme Court appeal, the source said.

The department suspended Mr. Brennan last spring. It also suspended Mrs. Robichaud, pending what the department said were disturbances at her work location. She was told to report for a psychiatric assessment as part of the investigation.

The department dismissed Mr. Brennan in June.

In July, the department's handling of the case was criticized by the Human Rights Institute of Canada, which asked a House of Commons subcommittee on equality rights to investigate the situation.

The institute said in a statement to the committee that, during much of the controversy, the department had "coddled and protected" Mr. Brennan.

Asked if she considered the settlement to be a victory, Mrs. Robichaud said: "Oh, yes, very much so. I'll be quite honest, the victory is not so much in the con-

tents, the victory was in that there was a resolution."

She confirmed that she cannot reveal the contents of the settlement but said she is permitted to release a specific statement that the settlement "allows me to go on with my life."

"I think it's amazing that there's a condition in this settlement that the contents can't be revealed," NAC vice-president Lynn Kaye said. "Is the Government afraid that other women will feel there's been a real victory?"

"I think this should encourage other women who file complaints, or who are contemplating it, that someone who was courageous and stuck with it has been able to get a settlement."

Jean-Claude Palmondon, legislative officer for the Public Service Alliance, would say only that "I understand the Bonnie Robichaud case was settled." Mr. Palmondon confirmed that he also understood that the contents of the settlement are confidential. He refused to answer any other questions.

But Desmond Fitzmaurice, currently on leave from the Public Service Commission and working for the union as a senior adviser on human rights, said: "Bonnie didn't lose."

The settlement is confidential because that was the wish of the parties," said Captain John Paul Macdonald of the Defence Department. When asked whether Mrs. Robichaud was obliged to agree to the confidentiality clause to secure the settlement, he said he was "not aware of that."

Mrs. Robichaud, who confirmed that she currently is enrolled at Nipissing College, said she plans to write a book about the case.

2-THE NUGGET, SATURDAY, JANUARY 25, 1986

Secret settlement reached in Robichaud case

The Department of National Defence has agreed to a settlement in Bonnie Robichaud's sexual harassment case, says The Globe and Mail.

The settlement for the North Bay woman has come about after six years of hearings before the Canadian Human Rights Commission and the courts.

The settlement carries a secrecy clause, preventing Mrs. Robichaud or the Public Service Alliance of Canada from revealing the details of her agreement with the department.

But a source who has been involved in some stages of the settlement, made final in October, commits the Defence Department to a series of actions, including paying Mrs. Robichaud's salary and education costs for a three-year course of study at Nipissing University College.

The settlement also includes an

agreement to pay Mrs. Robichaud for a period when she was suspended from work, and to hold open a job for her at the base, said the source, who requested anonymity.

Because of the secrecy of the settlement, no public announcement was made three months ago.

Mrs. Robichaud originally complained of sexual harassment in 1979 while she was on probation as the lead hand in a cleaning crew at the Canadian Forces Base North Bay. During that time, she said, civilian supervisor Dennis Brennan had demanded sexual favors of her.

In 1983, a Canadian Human Rights Commission review tribunal ruled that Mr. Brennan had sexually harassed her.

The Defence Department took its case to the Federal Court of Appeal, which ruled in February that the department was not liable

for harassment perpetrated by its employee.

Mrs. Robichaud has since been granted leave by the Supreme Court of Canada to appeal the Federal Court ruling.

A crucial part of her agreement with the department, for which Mrs. Robichaud held out against department pressure, allows her to proceed with her Supreme Court appeal, the source said.

The department suspended Mr. Brennan last spring. It also suspended Mrs. Robichaud, pending what the department said were disturbances at her work location. She was told to report for a psychiatric assessment as part of the investigation.

The department dismissed Mr. Brennan in June.

The next month, the department's handling of the case was criticized by the Human Rights Institute of Canada, which asked a

House of Commons subcommittee on equality rights to investigate the situation.

The institute said in a statement to the committee that, during much of the controversy, the department had "coddled and protected" Mr. Brennan.

Asked if she considered the settlement to be a victory, "Oh yes," Mrs. Robichaud said. "very much so. I'll be quite honest, the victory is not so much in the contents, the victory was in that there was a resolution."

The woman also confirmed that she cannot reveal the contents of the settlement but said she is permitted to release a specific statement that the settlement "allows me to go on with my life."

Mrs. Robichaud, who confirmed she is currently enrolled at Nipissing College, said she plans to write a book about the case.

1986

Lancement du vidéo *Ça fait pas partie d'la job!*
fait par Yvonne Séguin, Diane Dwyer et
Mireille Landry, une production du Centre
de ressources de la 3^{ème} avenue et de Vidéographe.

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
3^{ème} avenue et de Vidéographe

VIDÉOGRAPHE-DISTRIBUTION

GOYETTE, COSSETTE,
CREARY et LEFEBVRE
AVOCATS

5083 rue St Denis Montréal (Québec) H2Z 7J9
(514) 784-5753

Montréal, le 30 janvier 1986

Me MARIE LAMARRE
COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU QUÉBEC
360, rue St-Jacques
MONTRÉAL, QC
H2Y 1P5

Objet: V/D: 850600 3984-0008-0
Groupe d'aide et d'informa-
tion sur le harcèlement sexuel
Linda Smith
et
Hopital St-Michel / Mario
Tamiglietti

Madame,

La présente fait suite à votre lettre du
24 janvier 1986 que nous avons reçue à nos bureaux le
mercredi 29 janvier 1986.

Ma cliente madame Linda Smith ainsi que le
Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement
sexuel désirent rectifier certaines données contenues
à votre lettre mentionnée plus haut.

Tout d'abord Madame Smith n'a jamais eu
l'intention de porter plainte contre d'autres personnes
que M. Mario Tamiglietti et l'hôpital St-Michel. Les
quatre autres personnes nommées dans votre lettre
à savoir Joseph Gaudio, Serge Chantillon, Michel Bonami
et Alain Babin ne sont pas des personnes visées dans
la plainte telle que déposée par Madame Smith.

Nous vous prions, Madame, d'apporter les
corrections nécessaires au dossier. Nous demeurons,

Vos tous dévoués

GOYETTE, COSSETTE,
CREARY ET LEFEBVRE, avocats

Mireille S. Lefebvre
PAR MIREILLE S. LEFEBVRE, avocate

Commission des
droits de la personne
du Québec

Montréal, le 3 février 1992

Madame Yvonne Séguin
Groupe d'Aide et d'Information
sur le Harcèlement Sexuel au Travail
4227, rue Du Lorimier
Montréal (Québec)
H2H 2A9

OBJET: N/D Mtl-6447-01/6, Mtl-6447-02/4
Groupe D'Aide Et D'Information Sur Le Harcèlement
Sexuel Au Travail pour Madame Smith
- et -
Centre Hospitalier St-Michel, Louise Boutillier

Madame,

Veuillez trouver ci-joint votre exemplaire, dûment signé par
toutes les parties, du mémoire de transaction intervenu dans le
dossier mentionné en rubrique.
Egalement ci-joint copie d'une lettre de monsieur Serge Carrière
concernant la politique anti-harcèlement sexuel au Centre
hospitalier St-Michel.
Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos cordiales saluta-

Lucie C. Cournoyer
Enquêtrice-médiatrice
Direction des enquêtes
C/lie

J.: Mémoire de transaction

360, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

Téléphone (514) 873-5146
Télécopieur (514) 873-6032

1987

LE DEVOIR

Vol. LXXVIII — No 173 ★ Nuageux avec éclaircies. Max.: 24. Demain: ensoleillé. **Détail page 4.** Montréal, jeudi 30 juillet 1987

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 sou-
rire 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 souhaitables 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-

fets 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.

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

Voir page 10 : Harcèlement

■ Voir autres informations

— Page 10

10 ■ Le Devoir, jeudi 30 juillet 1987

◆ Harcèlement

plus à se demander si elles peuvent gagner. « Cela rendra les choses beaucoup plus faciles », a-t-elle soutenu.

Au nom du gouvernement fédéral, le Conseil du trésor soutenait que le gouvernement ne peut être responsable des actes de ses employés que si ces actes sont accomplis dans l'exercice de ses fonctions et que cela ne peut s'appliquer à du harcèlement sexuel pour lequel l'employé n'a, évidemment, pas été embauché.

C'est la version qu'avait retenue la Cour d'appel fédérale qui affirmait qu'à moins qu'un cadre supérieur ait autorisé une conduite équivalente à du harcèlement, seul l'employé et non le ministère pouvait être tenu responsable.

À cet argument, le plus haut tribunal canadien répliqua par une citation du juge Thurgood Marshall de la Cour suprême des États-Unis qui affirmait l'an dernier dans une cause quelque peu similaire qu'un employeur « ne peut agir que par l'intermédiaire de chaque surveillant et employé et il est rare que la discrimination se fasse en application d'une politique d'ensemble votée par le conseil d'administration d'une compagnie ».

Il poursuit en affirmant que c'est justement parce que le surveillant est considéré comme investi du pouvoir de l'employeur « qu'il est nécessaire d'imposer à ses subordonnés une conduite sexuelle à laquelle ces derniers ne souhaitent pas se prêter ».

Le but de la loi, affirme le juge La Forest, est de donner des recours civils aux victimes de discrimination et « les motifs ou les intentions des auteurs d'actes discriminatoires ne constituent pas une des préoccupations majeures du législateur », affirme-t-il.

Mme Robichaud, une mère de cinq enfants âgée de 42 ans, poursuit présentement des études en commerce au Nipissing College de North Bay et devrait publier sous peu une étude sur les problèmes des femmes sur le marché du travail.

LE DROIT

OTTAWA-HULL, MARDI
11 AOUT 1987

Bonnie Robichaud

Plus qu'une victoire en cour

par Andrée Poulin

OTTAWA — Après plus de sept ans de luttas 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 douloureuse, 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 insoupçonnée, 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 forçait à pratiquer la fellation ainsi que d'autres actes sexuels, la menaçant de représailles si elle refusait. Terrorisée, elle a supporté ce « cauchemar » et porté ce terrible secret pendant plus de deux mois.

« Au début, je n'en ai même pas parlé à mon mari, car j'étais trop humiliée. Il aurait sans doute voulu m'empêcher d'aller travailler et je voulais décider moi-même de la façon de régler le problème », explique Bonnie Robichaud.



Photo par Michel Lallier

De toute les couleurs
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 lieu 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 ratés. 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, changé ses horaires et augmenté sa charge de travail. De plus, jusqu'en 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 Robi-

chaud souligne qu'elle devait être constamment sur ses gardes, de peur de représailles. **Toute la famille éprouvée**
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 même du syndrome de l'éprouvée: son époux était la cible de quolibets, ses cinq enfants ne comprenaient pas les larmes et les accès de colère de leur mère.

« Mes enfants ont souffert de mes sautes d'humeur et je les ai vus dans une dépression 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 temporairement son emploi pour étudier en administration à l'Université de North Bay. « Les gens du ministère ne voulaient 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 elle n'est pas le moment d'abandonner le moment d'abandonner. Elle a même son propre budget, Bonnie Robichaud publie un bulletin d'information, qu'elle fait parvenir à plus de 500 personnes, à travers le Canada.

Un courrier volumineux Ce bulletin lui vaut un volume de courriers, 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 cinq numéros de son bulletin et récolté environ \$6,000 en dons. Cet argent était le bienvenu, car même si l'Al- liance de la Fonction publique du Canada défrayait les coûts légaux, Bonnie Robichaud a encouru de nombreuses dépenses — voyages, appels interurbains, courriers qu'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.

Son premier projet sera d'écrire un dépliant au profit des femmes victimes de discrimination et de tâches de discrimination. Elle publie par le gouvernement. Elle songe également à écrire un livre sur son expérience et rêve de faire des études en droit.

Elle entend bien sûr poursuivre la lutte contre la discrimination puisqu'elle a accepté le titre de représentante dans ce secteur pour l'Institut canadien des droits de la personne. « 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.

M'SIEUR, Y'A LEROUX QUI M'A MIS LA MAIN AUX FESSES!



LE DROIT

OTTAWA-HULL, MARDI
11 AOUT 1987

— 3

Bonnie Robichaud, membre honoraire du Groupe d'aide, a été la première femme à se rendre à la Cour Suprême du Canada pour dénoncer sa situation de harcèlement sexuel au travail.



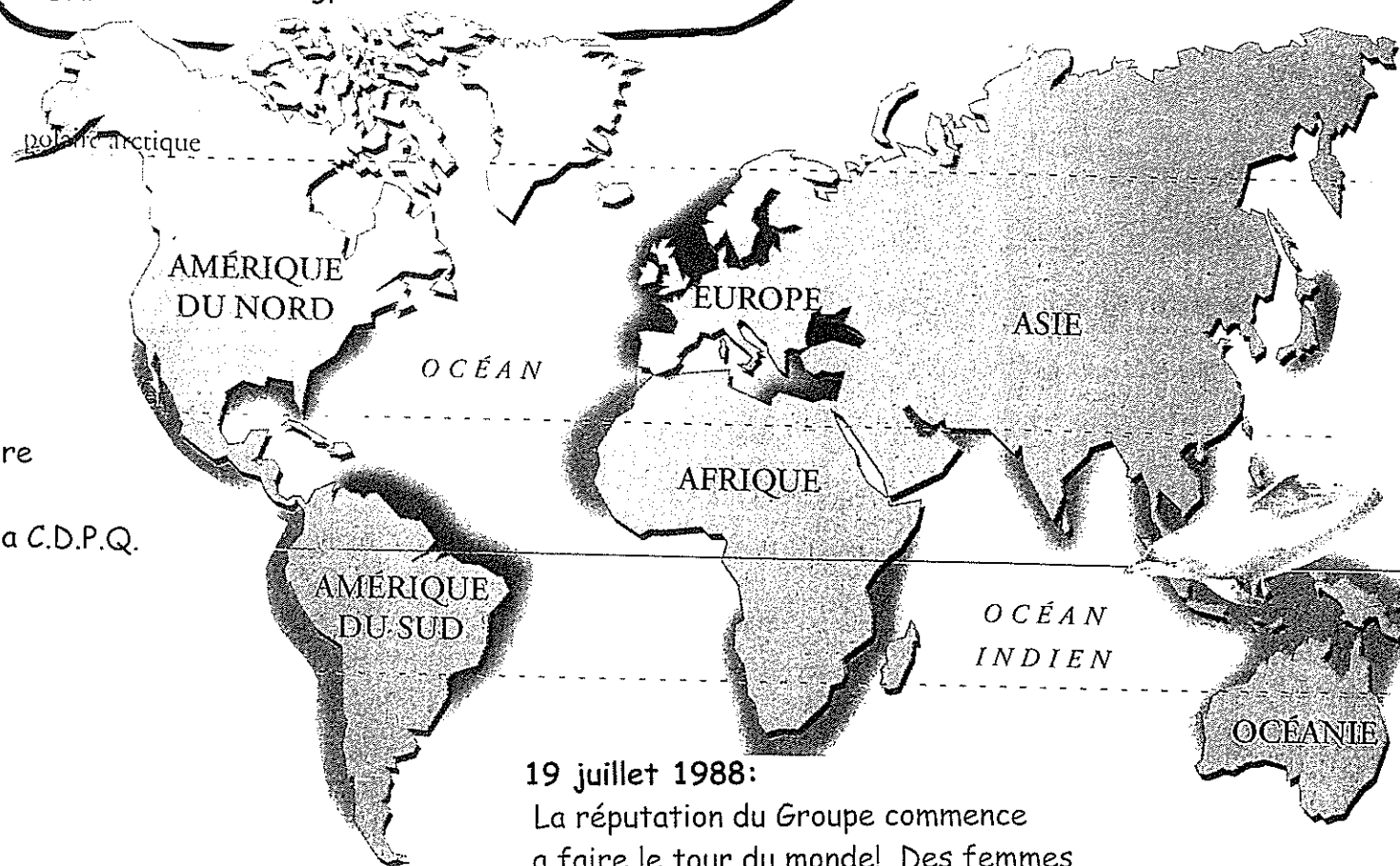
1988:

La délégation française est venue au Groupe d'aide pour faire un échange d'idées concernant le statut de la femme et sur le harcèlement sexuel au travail.

1988

27 mars 1987:

Le Groupe d'aide a participé à un séminaire sur le harcèlement racial en milieu de travail, parrainé par le Centre de Recherche-Action sur les relations raciales. Notre porte-parole était Christine Longpré, avocate du Groupe d'aide.



19 juillet 1988:

La réputation du Groupe commence à faire le tour du monde! Des femmes de la Hollande ont contacté le Groupe pour avoir des informations sur le harcèlement sexuel au travail.

4 décembre 1988:

Les femmes du Groupe d'aide se sont rendues à Hamilton pour aider des femmes à monter un groupe d'aide pour les victimes de harcèlement sexuel au travail. Malheureusement, elles ne voulaient que prendre des causes collectives, alors elles ont dû fermer leur bureau.



Juin 1988:

Bonnie Robichaud a réalisé un guide pour contrer le harcèlement sexuel au travail au niveau fédéral intitulé *A Guide to Fighting Workplace Sexual Harassment/Assault*.



29 mai 1988:

Afin de regrouper les plaignantes, une stagiaire du Groupe, Josette Larouche, a organisé un brunch. Le brunch fut un grand succès! À 17h00, les femmes jasaient encore autour de la table, alors le propriétaire a dû mettre la gang dehors car il devait préparer le restaurant pour le souper.

1987-1988:

La petite équipe du Groupe d'aide a travaillé longuement sur un mémoire qui a été présenté à la Commission parlementaire des institutions portant sur l'examen des orientations, des activités et de la gestion de la C.D.P.Q.



1989:

Yvonne et Danielle ont participé à un Colloque organisé par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (A.V.F.T.) à Paris intitulé *Violences/Harcèlement sexuel/Abus de pouvoir au travail*.

1989

1989-1990:

Cas Lizon Boucher.
(photo d'Yvonne Seguin
et Christine Longpré qui
travaillent sur le dossier
de Lizon).

Monde

Le droit de cuissage change de nom

Le droit de cuissage? C'est ainsi que les Français, jusqu'à tout récemment, nomment le harcèlement sexuel. Un colloque européen, où des Québécoises sont invitées à titre d'expertes, pose enfin le problème différemment.

Longtemps tu, longtemps caché, le harcèlement sexuel au travail est maintenant reconnu en Amérique du Nord comme un problème réel auquel il convient de trouver des solutions. L'Europe, quant à elle, ne fait que commencer à réfléchir à la question. En mars dernier, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) convoquait à Paris un premier colloque entièrement consacré au sujet.

À la recherche sinon de modèle, tout au moins d'inspiration, les Européennes avaient réservé une place toute spéciale à l'expérience de leurs consœurs... québécoises. Eh oui! Car le Québec a une bonne longueur d'avance dans la lutte contre le harcèlement.

«En France, nous sommes loin de la situation québécoise, notamment sur le plan juridique», soulignait, lors du colloque, Michèle André, secrétaire d'État française chargée des droits des femmes. Le même discours louangeur à l'endroit du Québec revenait sur toutes les lèvres: «Un travail remarquable, on en a pour des années avant de vous rattraper.»

Un peu trop optimiste comme tableau? Non, estime Rosette Côté, vice-présidente de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et intervenante lors du colloque: «J'étais venue en France en 1982 à titre de membre d'un groupe d'étude sur le harcèlement sexuel au travail et c'était alors le néant ici sur cette question. Aujourd'hui, l'Europe en est au moins arrivée au stade de la sensibilisation, une première étape que nous avons déjà franchie au Québec.»

C'est vrai que vu de Paris, et en comparaison avec les situations présentées par les autres intervenantes, le Québec semble la terre de toutes les audaces. Pensez donc: des lois (la Charte québécoise et le Code canadien du travail) qui interdisent *nommément* le harcèlement sexuel; des employeurs qui établissent et rendent publiques des politiques en la matière; une Commission des droits de la personne où l'on peut porter plainte...



Dans un dossier choc publié en mars dernier l'hebdomadaire français *Le Nouvel Observateur* affirme que le harcèlement sexuel est à la hausse en France. «Le chômage facilite le droit de cuissage», y lit-on. «Le retour du droit de cuissage» par Martine Gilson, dans *Le Nouvel Observateur*, 2 au 8 mars 1989, p. 8.

En Europe, même les avant-gardistes pays scandinaves n'ont pas de loi qui traite du harcèlement. Du coup, avocates et féministes doivent partout faire preuve de tours de force juridiques pour déposer des plaintes, au moyen notamment des lois anti-discriminatoires ou de celles qui régissent la santé et la sécurité au travail. Les syndicats, eux, commencent à peine à reconnaître le problème. Quant au patronat...

Les pratiques québécoises auront donc été un apport considérable tout au long des deux jours de débats. Mais les Québécoises, qu'en

ont-elles retiré? «L'occasion d'être à la fine pointe des échanges internationaux», «Le constat que nous ne sommes pas seules», soulignent respectivement Danielle Gosselin et Yvonne Séguin, du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

«Les débats qui ont eu lieu sont aussi pertinents pour nous», notait pour sa part Isabelle Saint-Martin, conseillère dans le même domaine à l'Université Concordia. Problèmes de preuve, de réintégration en emploi, de résistance des magistrats... autant de questions qui, même au Québec, n'ont pas trouvé de solution définitive.

Bonnes adresses: Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), 71, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, France. Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, 4227, rue De Lorimier, Montréal (Québec), H2H 2A9. Tél.: (514) 626-0789.

Josée Boileau

• Droit de cuissage: droit qu'avait le seigneur de mettre la jambe dans le lit de la mariée la première nuit de noces, et, dans certaines localités, de passer cette première nuit avec elle. (Petit Robert 1, 1986).



■ Des associations féministes, dont l'AVFT, travaillent actuellement sur le projet de réforme du code pénal, plus particulièrement sur le livre II (des crimes et des délits contre les personnes) afin de proposer des amendements. La discussion parlementaire sur ce livre II aura lieu au printemps 90.

■ Le 26 et 27 mai 1989, a eu lieu à l'initiative du Mouvement Démocratique des Femmes Portugaises (MDM) et de la Fédération Démocratique Internationale des Femmes (FDIM) un parlement alternatif européen des femmes sur thème des violences faites aux femmes.

Les motions proposées par l'AVFT et votées par ce parlement sont les suivantes:

• «Élaboration de législations nationales qui établissent la responsabilité patronale en matière de harcèlement et de violences sexuelles.

• Inclusion dans la législation concernant les accidents du travail, des conséquences sur la santé des femmes, du harcèlement et des violences sexuelles.

• Responsabilisation des syndicats sur les problèmes de violences et de harcèlement sexuel au travail, afin que, dans ce cas, l'agresseur, même s'il est syndiqué, ne soit pas défendu par son syndicat, et qu'ainsi les femmes harcelées soient défendues indépendamment du niveau hiérarchique de leur agresseur.

• Élaboration d'une Directive européenne contre le harcèlement sexuel et les violences au travail.»



13 juin 1989: Les membres du Groupe d'aide étaient très nerveuses et excitées de donner leur première session de formation dans le secteur privé à la compagnie *Perkins Paper*, mais ce fut une réalisation qui a prit beaucoup d'ampleur dans les années à suivre.

1989

Journal de Montréal Lundi 20 novembre 1989

Ca fait pas partie d'la job! C'est un vidéo. C'est aussi maintenant un guide d'action qui dit tout sur le harcèlement sexuel au travail et les moyens de le contrer... qui parfois, ne sont pas sans humour.

Le harcèlement sexuel au travail... « ÇA FAIT PAS PARTIE D'LA JOB! »

Claire Harting

Et qui mieux que l'équipe du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel pour le préparer.

Le Groupe d'aide profite de son 9^e anniversaire pour lancer ce premier guide.

« Il donnera aux femmes l'information nécessaire pour analyser leur situation et agir, dit Yvonne Séguin, du Groupe d'aide.

« Nous avons tenté d'être réalistes, de ne pas faire croire que démarches et recours sont faciles et rapides.

« Comme toute victime, les femmes harcelées se sentent coupables, ont tendance à s'isoler dans le silence, alors qu'il faut rechercher la solidarité d'un groupe. »

C'est grave

Il n'y a pas longtemps qu'on identifie comme tel le harcèlement sexuel au travail. Ce vieux problème existait sans qu'on le nomme. Quand on l'a fait, on a ri ou jugé exagérée son importance.

Jusqu'au jour où la fonction publique américaine a enquêté, constaté son ampleur et chiffré ses graves



Photo Raymond BOUCHARD

Yvonne Séguin, du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel.

conséquences : baisse de productivité des personnes harcelées, absences, congés de maladie, etc.

Au Canada, la Loi sur les droits de la personne et le Code du travail et, au Québec, la Charte des droits et libertés protègent le harcèlement sexuel.

Qu'il soit verbal ou non, physique, d'apparence anodine ou grossière et violente, le harcèlement sexuel est perçu différemment par chaque femme, selon son seuil de tolérance.

Plaintes

Depuis 1981, Le Groupe d'aide offre une aide morale et technique à celles qui veulent porter plainte devant la Commission des droits de la personne. Depuis 1981, le Groupe a assisté plus de 60 femmes.

« La première à gagner récemment sa plainte de harcèlement sexuel au travail devant la Commission, c'est M^{me} Denise de Koninck, pour qui nous avons piloté le dossier », explique Yvonne Séguin.

« Gardienne de sécurité de nuit au centre de jeunesse Shawbridge, M^{me} de Koninck a subi

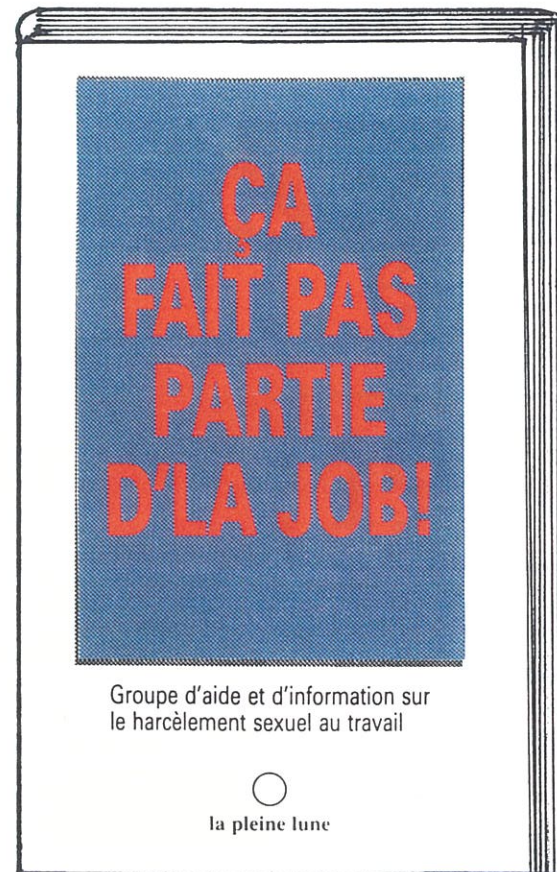
des conditions de travail si difficiles attribuables au harcèlement sexuel d'un de ses supérieurs qu'elle est tombée malade et n'a pu travailler pendant trois mois. La

Commission a jugé sa plainte fondée. »

On attend le résultat d'une autre plainte — discrimination selon le sexe et l'âge et harcèlement sexuel — de M^{me}

Wilma Wright, employée chez EG & G Sealol Canada, pour qui le Groupe d'aide demande 15 000 \$ de dédommagement.

Ça fait pas partie d'la job!, aux éditions de la pleine lune, est disponible dans toutes les librairies. Les profits de la vente seront affectés à celles qui demandent l'assistance du Groupe d'aide.

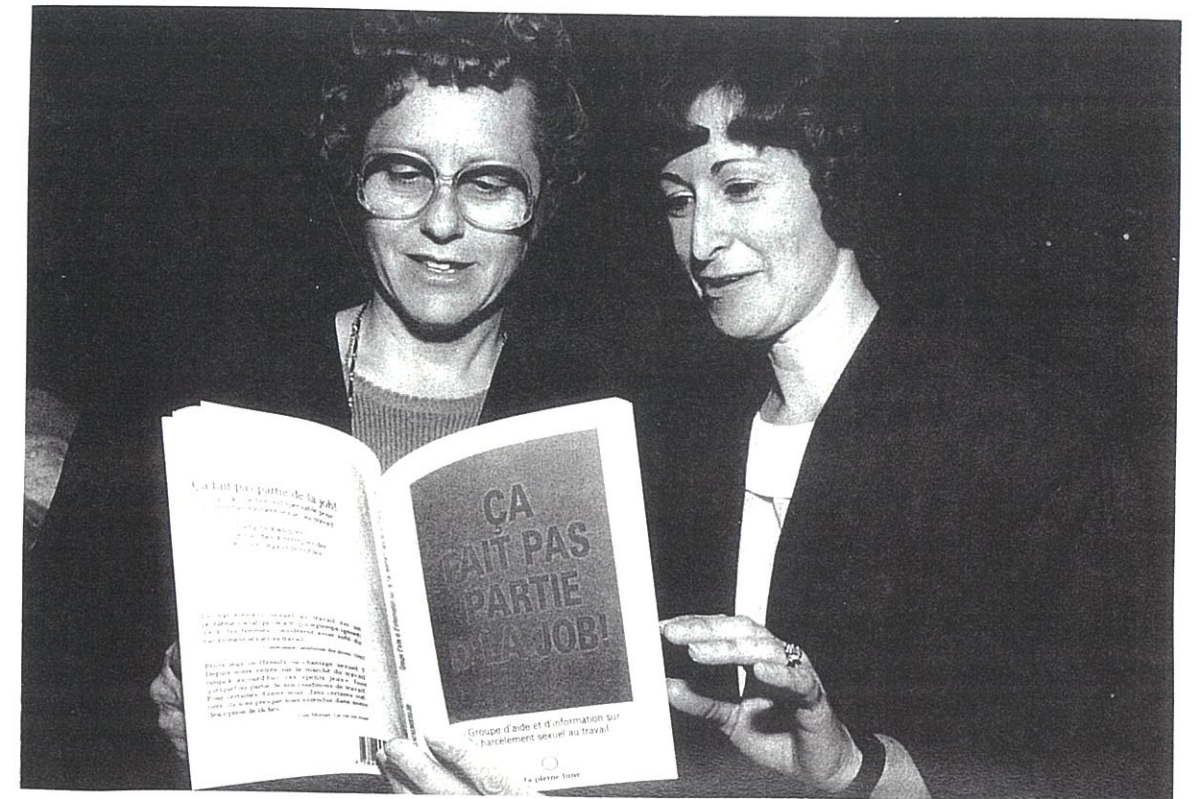


Premier lancement du guide d'intervention
Ça fait pas partie d'la job!



les éditions de la pleine lune
vous invitent cordialement
au lancement de
leurs cinq dernières parutions

Au Salon du Livre de Montréal
Place Bonaventure
Salle no 5
le dimanche 19 novembre 1989
de 19h à 21h



Lancement de la 1^{ère} édition du guide
Ça fait pas partie d'la job!
17 novembre 1989

Les plaignantes passent souvent pour des détraquées



■ Le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène nouveau. Depuis 1980, les victimes dénoncent de plus en plus ces situations devant la Commission des droits de la personne. Des patrons et parfois même des collègues sont obligés de payer des compensations et se retrouvent même devant les tribunaux. *La Presse* entreprend aujourd'hui et jusqu'à mardi la publication d'un dossier sur ce problème qui touche particulièrement des femmes. D'autres textes paraissent en page B1



MARTHA GAGNON

Des hommes poursuivent leurs victimes

Les entreprises ne peuvent plus fermer les yeux

On accepte son patron ou on change de job

GM indemnise une ex-employée victime de harcèlement sexuel

MARTHA GAGNON

Le harcèlement peut aller jusqu'à l'agression

La nouvelle orientation de la Commission des droits de la personne devrait corriger certaines lacunes

Claudette Laberge est prête à aller en COUR SUPRÊME

Une fois n'est pas coutume, considère la Commission

Prévention, éducation, et comités d'enquête dans plus de la moitié des universités canadiennes



information

25 QUESTIONS SUR LE HARCELEMENT SEXUEL

"Il peut être verbal, non verbal et/ou physique..."

PAR MARCELLE OUELLETTE



● **Harcèlement sexuel au travail**
Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la région de Montréal inc. existe pour aider les femmes qui subissent du harcèlement sexuel au travail et pour informer et sensibiliser la population face à ce genre de discrimination et d'abus de pouvoir.

Nous offrons une aide technique et un appui moral aux personnes harcelées tout en leur permettant de décider elles-mêmes de ce qu'il leur convient de faire. De plus, nous donnons des séances d'information et de sensibilisation dans un but de prévention.

Info: au 4227 avenue de Lorimier, 526-0789.



Un groupe d'aide pour contrer le harcèlement sexuel au travail

1990

-On brise le silence-
les articles sur le harcèlement sexuel au travail pullulent dans tous les journaux



Mes Christine Longpre et Yvonne Séguin, du Groupe d'aide aux victimes de harcèlement, soutiennent les femmes dans leurs démarches.

PHOTO JEAN-YVES LETOURNEAU - La Presse

Justice for all?

● *Excusable sexism precludes fair treatment for women in courtroom*



LES FEMMES DANS LE MONDE

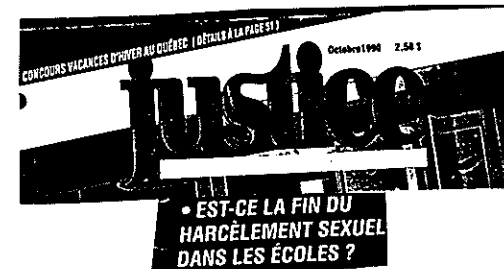
par Monique Roy



Un étrange courrier

Il était une fois un professeur de cégep qui avait l'habitude d'user de harcèlement sexuel à l'égard d'étudiantes et de collègues. Il ne dédaignait pas, à l'occasion, de faire du chantage sexuel (« Je pourrais te mettre un 90 si tu étais gentille avec moi... »). Mis au courant, le comité de condition féminine du collège déploya une intéressante stratégie. Le professeur reçut tout à coup des tonnes de courrier. Le contenu des lettres était toujours le même. On y retrouvait, découpés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, tous les articles concernant le harcèlement et la discrimination. Le professeur, harceleur mais pas idiot, saisit très vite le message et cessa le harcèlement.

Harassment recognized as work injury



DIRTY LAUNDRY

SUBWAY JULY 1990

Is society's and the entertainment industry's reluctance to discuss sexual harassment contributing to the problem?

By Marian MacNair



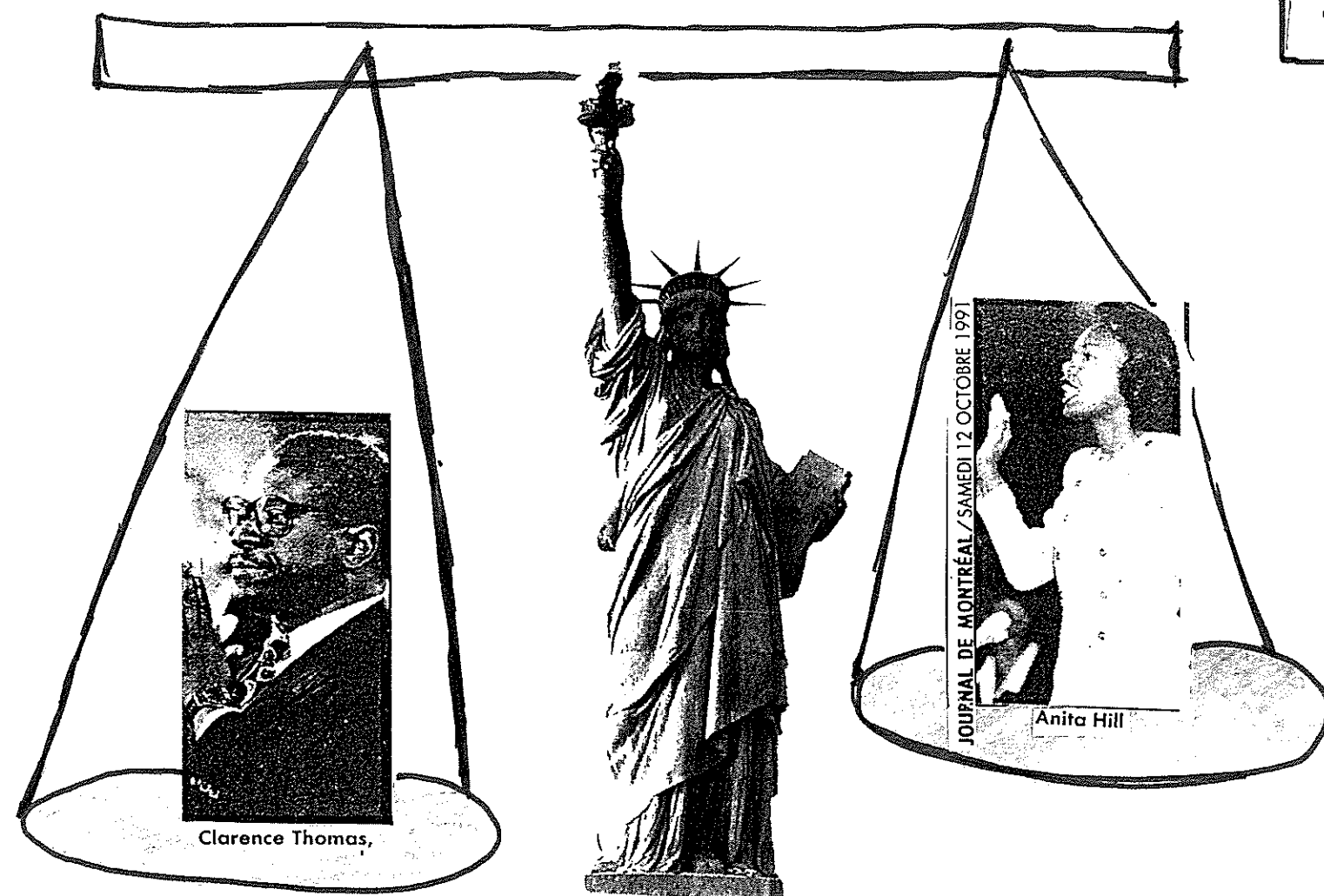
Cette intéressante histoire est tirée de *Ça fait pas partie d'la job!*. Il s'agit d'un petit bijou de humour qui offre une vue

Luce S. Bérard

Mai-juin 1990 — Femmes d'Ici 7

La fatigue des femmes et l'équité en emploi

1991



Aux États-Unis, un magistrat du nom de Clarence Thomas est accusé de harcèlement sexuel par Anita Hill, son ancienne collaboratrice. L'événement fera la une pendant plusieurs jours. On évoquera, entre autre, le problème de la définition du harcèlement sexuel. Malgré toute la controverse, le sénat confirme la nomination du juge Thomas à la cour suprême, après quelques jours.

Tout n'est pas perdu cependant, la médiatisation de ce cas aura eu des effets positifs pour le Groupe d'aide. Plus de 48 entreprises ont reçus des sessions de formation pour prévenir ce genre de situation.

HERSTORY

1 • 9 • 9 • 1

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.

THE CANADIAN WOMEN'S CALENDAR

Selon 50% des Canadiens

Les femmes harcelées l'auront provoqué...

OTTAWA (PC) — Près de la moitié des Canadiens estiment que les femmes sont parfois responsables du harcèlement sexuel dont elles sont victimes.

Selon un sondage effectué pour le compte du Congrès du travail du Canada, 48 pour cent des personnes interrogées ont estimé que les femmes étaient parfois, ou même souvent, responsables du harcèlement sexuel en raison de leur façon de se vêtir ou de se comporter. Une proportion étonnamment élevée, déplore Mme Nancy Riche, vice-présidente exécutive du CTC.

Selon Mme Riche, encore trop de Canadiens et Canadiennes sont prêts à rejeter la culpabilité sur les victimes de harcèlement.

Ce sondage a été effectué par la firme Vector Public Education de Toronto, pendant la controverse Thomas-Hill, alors que Mme Hill accusait le juge Clarence Thomas, alors en nomination pour la Cour suprême des États-Unis, de harcèlement sexuel.

La maison de sondage a interrogé un millier de personnes, un échantillon pour lequel la marge d'erreur n'excède pas 3,2 pour cent, 19 fois sur 20.

MAGAZIN DÉCEMBRE 1991 / LE JOURNAL DE MONTRÉAL

Cette année, Julie Brunelle, Line Buissière et Christine Longpré ont participé activement au Sommet de la justice et a présenté des propositions visant la déjudiciarisation des dossiers de harcèlement sexuel et favorisant leur prise en charge par les employeurs. Dans cette optique, nous avons axé notre intervention au niveau de la prévention du harcèlement sexuel dans les milieux de travail.

1992

"Eh que c'est énnervant de vous offrir cette nouvelle saison !" C'est la phrase que lançait en toute sincérité Janette Bertrand avant de nous offrir de courts extraits de ses quatre nouvelles dramatiques de la série **AVEC UN GRAND A**.

Encore une fois, Janette frappe dans le mille en s'attaquant à des sujets fort pertinents et qui vont sûrement remuer ses fidèles téléspectateurs. L'auteur a choisi de nous parler de harcèlement sexuel au travail, de vie de couple malgré la différence d'âge des deux partenaires (la femme étant 20 ans

plus vieille que son conjoint), d'homosexualité féminine et de schizophrénie.

Ces quatre dramatiques percutantes seront diffusées aux dates suivantes : **ÇA FAIT PAS PARTIE DE LA JOB** (le 6 mars); **QUAND J'AURAI 80** (le 13 mars); **ON NE CHOISIT PAS QUI ON AIME** (le 20

"AVEC UN GRAND A" EST DE RETOUR...

mars); **L'AMOUR, C'EST PAS ASSEZ!** (le 27 mars). Comme d'habitude, chaque dramatique sera suivie immédiatement d'un **PARLER POUR PARLER** de 90 minutes au cours duquel Janette Bertrand et ses invités

s'entretiendront du sujet illustré dans la dramatique.

Avec cette septième saison, Janette Bertrand a signé sa 36^e dramatique. Es-soufflée la Janette ? "Pas du tout !", nous confiait-elle lors de ce cocktail auquel étaient conviés comédiens et artisans de **AVEC UN GRAND A**. "La récompense que je reçois des acteurs et du public de **AVEC UN GRAND A** est beaucoup trop belle pour que je me sente essoufflée !" Avec les années, Janette a su nous démontrer largement son talent récompensé par les cotes d'écoute dont jouissent ses dramatiques et les prix qu'elles remportent. On se souvient qu'au dernier gala des Gémeaux, en plus du prix décerné à Janette pour son texte



ÉLISE GUILBAULT, ROBERT TOUPIN ET DIANE JACQUES FONT PARTIE DE LA DISTRIBUTION DE "ÇA FAIT PAS PARTIE DE LA JOB".

Janette Bertrand a rencontré l'équipe du Groupe d'aide pour diffuser une dramatique sur le harcèlement sexuel au travail pour la série *Avec un grand A* pour Radio Québec. Yvonne Séguin, Christine Longpré et Elizabeth Moorseck ont travaillé tout l'été sur ce projet. Yvonne Séguin, Christine Longpré, Monique Simard et Ghyslaine Patrie-Buisson ont participé à une table ronde pour discuter du sujet plus en profondeur.

Cette année, nous avons participé activement à la réalisation d'un vidéo utilisé par Emploi et Immigration Canada dans le cadre de la formation offerte à l'ensemble de leurs agent(e)s, concernant l'application de la loi 113. De plus, le Ministère de la justice, sur l'avant projet de loi c-126, (relatif à l'intimidation et au harcèlement), a contacté l'organisme *Plaidoyer victime* afin de lui offrir la possibilité de participer à une journée d'échange. Ce même organisme nous a choisi pour les représenter lors de cette rencontre à Ottawa où nous avons déposé notre mémoire sur la loi c-126.

PRÈS DU QUART DES FEMMES ONT SUBI UN HARCÈLEMENT SEXUEL

OTTAWA (PC) — Près du quart des femmes ont subi une forme ou une autre de harcèlement sexuel au travail, incidents impliquant, dans la majorité des cas, des commentaires sur leur aspect physique ou leur vie sexuelle.

Les résultats tirés d'une étude réalisée en 1993 par Statistique Canada sur la violence contre les femmes, permettent d'établir que 6 pour cent des femmes au travail ont subi au moins un incident impliquant du harcèlement sexuel, au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Quelque 23 pour cent ont par ailleurs été harcelées au moins une fois au travail durant leur vie. Beaucoup de femmes ont subi plusieurs formes de harcèlement, allant de commentaires inappropriés aux menaces de congédiement advenant un refus d'accorder des faveurs sexuelles.

L'étude a été réalisée auprès de 12000 femmes, échantillonnage donnant des résultats précis à 1,2 point de pourcentage près dans 19 cas sur 20.

Les femmes jeunes et célibataires sont les cibles les plus visées. Dix pour cent des femmes de moins de 25 ans ont signalé avoir été harcelées et 9 pour cent de celles qui ont subi ce harcèlement étaient célibataires.

L'enquête décrivait plusieurs comportements comme s'apparentant à du harcèlement sexuel: les commentaires inappropriés sur les formes physiques et les pratiques sexuelles; mettre une femme mal à l'aise en multipliant les invitations et en refusant d'accepter non comme réponse; en frôlant une femme de trop près de votre corps ou en tentant de la coincer; en menaçant sa sécurité d'emploi si des faveurs sexuelles ne sont pas accordées.

L'enquête a aussi permis de découvrir que:

55 pour cent des incidents signalés impliquaient un collègue de travail.

39 pour cent des incidents impliquaient une personne en autorité.

Trois pour cent des institutrices interrogées ont affirmé avoir été harcelées par un élève.

77 pour cent des femmes ont été soumises à des commentaires inappropriés sur leurs formes physiques et leurs vie sexuelle.

73 pour cent se sont plaintes d'avoir subi des frôlements corporels non sollicités.

1993

Devant l'ampleur des demandes de la part de plaignantes à travers le Québec, le Groupe d'aide a dû changer son statut. Depuis cette année, se nomme *Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.*



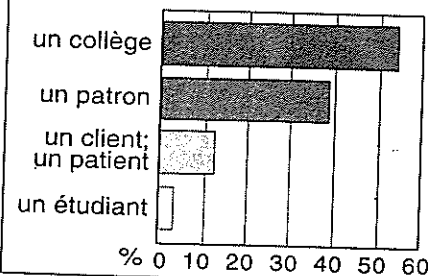
Groupe d'aide a donné une session de formation

pour les ressources humaines de différents ministres.

Harcèlement sexuel

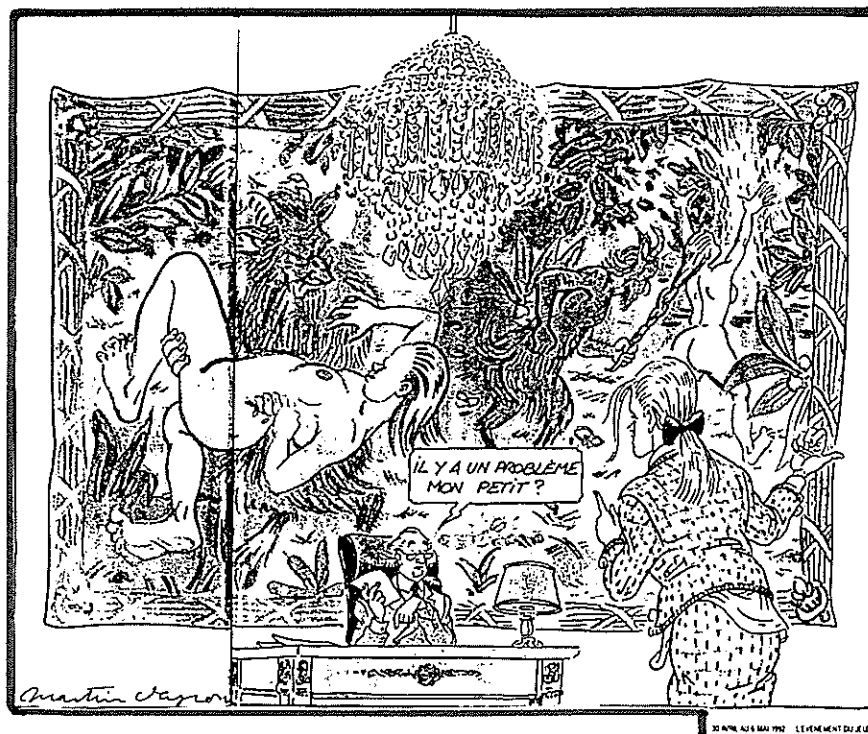
Plus de deux millions de femmes, au Canada, ont subi le harcèlement sexuel au travail.

Pourcentage de femmes qui ont été harcelées au travail par:



Source: Statistique Canada

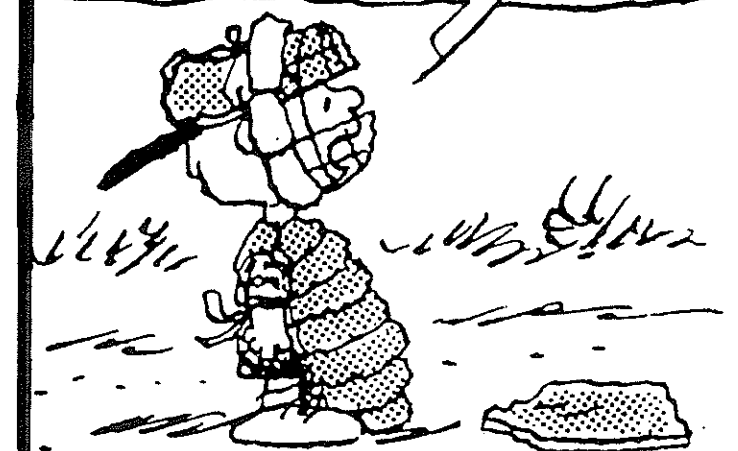
Tammy Hoy - (PC)



HÉ, TRÉSOR, TU ES TELLEMENT BEAU AUJOURD'HUI.



HARCÈLEMENT SEXUEL!
HARCÈLEMENT SEXUEL!



LA SAISON VA ÊTRE LONGUE!



PEANUTS

REMERCIEMENTS PARTICULIERS DU GROUPE D'AIDE

Le groupe tient à remercier chaleureusement les entreprises et organismes qui contribuent au succès de cette première activité-bénéfice en quinze ans d'existence.

- LE BUREAU DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DU CANADA
- LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC
- L'IMPRIMERIE BEAUTEX
- LOTO-QUÉBEC
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
- LA MINISTRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET MINISTRE RESPONSABLE DE LA CONDITION FÉMININE
- PATRIMOINE CANADIEN
- LE PROGRAMME DE LA PROMOTION DE LA FEMME, DÉVELOPPEMENT ET RESSOURCES HUMAINES CANADA

UN PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DU GROUPE D'AIDE, LE THÉÂTRE PARMINOU

Fondée il y a 20 ans, la troupe du Théâtre PARMINOU offre aux entreprises, ministères et organismes la possibilité de présenter la pièce en milieu de travail. Pour plus d'information, veuillez communiquer avec Danielle Caron, téléphone: (819) 758-0577 télécopieur: (819) 758-7080

Le Groupe d'aide désire également remercier Céline, Linda, Yvonne et les autres qui ont, par leur courage, contribué à faire avancer la cause. LE SILENCE DES AUTRES c'est leur histoire et c'est aussi 15 ans d'histoire.

MOT DE LA DIRECTRICE

Chères amies,
Chers amis,

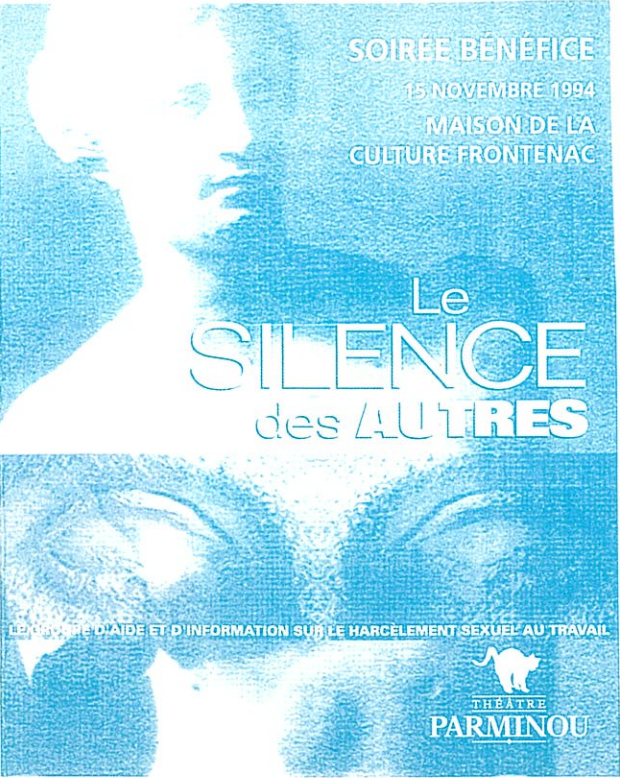
Il me fait particulièrement plaisir de vous accueillir, ce soir, à l'occasion de cette première activité-bénéfice au profit du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail.

Votre présence, parmi nous, nous encourage vivement à poursuivre nos efforts entrepris depuis 1980 pour informer et assister les victimes de harcèlement sexuel dans la défense de leurs droits. Simultanément, le Groupe d'aide contribue à sensibiliser l'ensemble de la société, femmes et hommes, à cette problématique encore très présente.

À titre de seul organisme au Québec voué à combattre cette forme de discrimination, le Groupe d'aide a développé une expertise unique en son genre. Sa raison d'être : briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les personnes vivant, ou ayant vécu, des situations de harcèlement sexuel au travail. Je remercie ici, entre autres, les députés locaux et leurs collaborateurs qui nous ont appuyés depuis 15 ans.

Le Théâtre PARMINOU vous présente donc, ce soir, la pièce remarquable LE SILENCE DES AUTRES. Le texte de Maureen Martineau et Yves Séguin vous permettra d'apprécier toute la portée réelle de la lourde responsabilité de tous et chacun à demeurer complice du silence... du silence des autres.

Yvonne Séguin



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

TÉMOIGNAGES D'ESPOIR ET DE RECONNAISSANCE

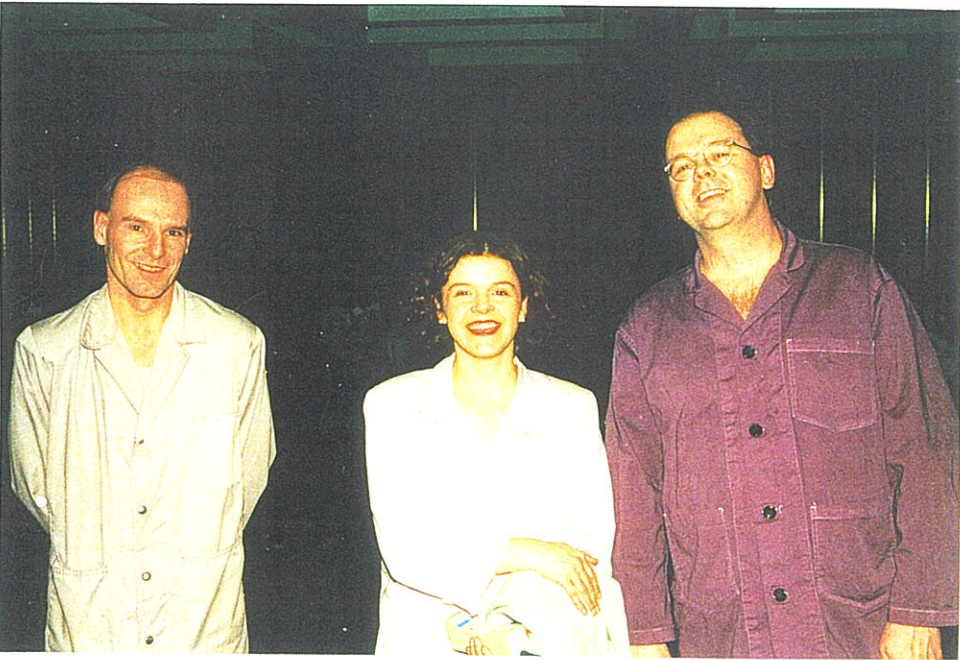
«Je suis Céline Rheault. Je travaillais pour la compagnie Steinberg, où j'ai été victime de harcèlement sexuel de la part de mon superviseur immédiat pendant deux ans. J'ai consulté le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail et j'ai porté plainte auprès de la compagnie. À la suite de ces démarches, le harceleur fut congédié. Ce que je trouve déplorable dans cette situation, c'est le manque de solidarité des collègues de travail. Grâce à l'appui du Groupe d'aide, je suis plus forte et prête à affronter toute éventualité et j'ai repris confiance en moi. Je dis «chapeau» au Groupe d'aide et merci mille fois pour votre appui.»

«Je m'appelle Linda Smith. Je suis cuisinière dans un centre hospitalier. En 1984, j'ai été victime de harcèlement sexuel par mon chef d'équipe, membre de la même affiliation syndicale que moi. Bien que le syndicat m'ait apporté toute l'aide qu'il pouvait, il faisait face à un dilemme. J'ai donc cherché de l'aide extérieure. Le Groupe d'aide m'a secondée techniquement pour la présentation de ma plainte à la Commission des droits de la personne. Mais plus encore, il m'a aidé moralement à supporter l'isolement et le silence qui entourent les victimes de harcèlement. Quand on dépose une plainte de ce genre face à un collègue, on se retrouve isolée dans son milieu de travail. C'est pourquoi je suis fière de partager mon expérience avec Le Théâtre PARMINOU pour l'élaboration de cette pièce intitulée LE SILENCE DES AUTRES.»

1994

15 novembre 1994:

Le Groupe d'aide a participé à l'élaboration de la pièce de théâtre *Le silence des autres* au Théâtre Parminou.



Odette Caron, Yves Séguin et Réjean Bédard étaient les comédiens dans la pièce de théâtre Le Silence des autres

1994

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.

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 - 9h00 à 14h30
Hôtel du Parc - 3625 avenue du Parc

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

29 mars 1994 :

Le Groupe d'aide a organisé un colloque sur
le harcèlement sexuel au travail intitulé

*Les avantages résultant de
l'implantation de politiques*

Cette année, le Développement
des ressources humaines Canada
a publié un livre intitulé
Comprendre pour agir
auquel le Groupe d'aide
a collaboré.



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Comprendre pour agir

Stratégies d'élimination du harcèlement sexuel
en milieu de travail



1995



1995: Yvonne Séguin, accompagnée de deux bénévoles du Groupe d'aide, Linda Smith et Louisette LaForest, ont participé à la Marche des femmes contre la pauvreté *Du pain et des roses* qui a eu lieu du 26 mai au 4 juin 1995.

LA PRESSE, MONTRÉAL, MERCREDI 13 DÉCEMBRE 1995

■ Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec est particulièrement fier de voir sa cofondatrice et directrice, Yvonne Séguin, figurer dans le *Who's Who of Canadian Women*, un prestigieux répertoire présentant les femmes canadiennes les plus influentes. Renseignements : 526-0789.



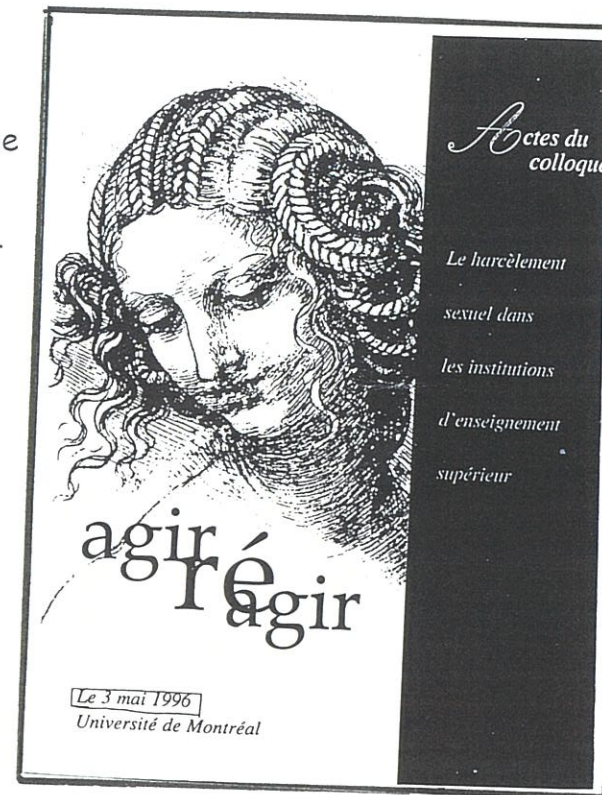
Yvonne Séguin



1996

3 mai 1996: L'équipe du Groupe d'aide a participé au colloque

Agir réagir qui portait sur le harcèlement sexuel dans les institutions.



Sur la photo, nous retrouvons Yvonne, Linda, Barbara, Véronique, Line et Louis dans un restaurant à Paris.

Octobre 1996: Yvonne Séguin et Linda Smith se sont rendues à Paris pour une rencontre avec la C.G.T. et pour faire la promotion du guide. Une fois rendues à Paris, elles se sont installées chez des amies du Groupe, Line Bussièrès et Louis Archambault. Louis est celui qui les ont aidé à installer leurs ordinateurs. La présidente du Groupe, Barbara Creary était en Allemagne et elle est venue rejoindre Yvonne, Linda et Line à Paris pour la rencontre avec la C.G.T.
Sur la photo, Yvonne Séguin et Linda Smith du Groupe d'aide sont présentes ainsi que Michel Mine et deux représentants de la C.G.T.

1996

La deuxième édition du guide *Ça fait pas partie d'la job!* a été lancé cette année.



L'équipe du Groupe d'aide en a fait la promotion à travers le Canada, c'est-à-dire à Vancouver, Québec, Toronto, Halifax, Ottawa Montréal et même à Long Beach en Californie.



Sur la photo, nous voyons Diane Caron, Nathalie Guertin,

Marie-Josée Godbout et Valérie Tournemire

qui sont fières de faire la promotion du

du guide d'intervention.

1997-1998

BAS LES PATTES

Betacam/24 min/1998/Québec/documentaire
réalisation : Lise Bonenfant

Le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination qui coûte cher à la société. Il constitue une atteinte aux droits des femmes, à l'égalité des chances en emploi et une menace pour leur santé physique et psychologique. Malgré certains progrès dans la reconnaissance du problème tant du côté des tribunaux que des employeurs, il reste beaucoup à faire afin de convaincre toute la population de l'ampleur de ce problème.

Ce documentaire vise à sensibiliser la population à l'importance de la solidarité dans les milieux de travail tout en les informant sur les attitudes à adopter pour combattre le harcèlement sexuel au travail.

Merci à	Équipe tournage Québec
Claudine, Danielle, Édith, Ginette, Jacqueline, Linda, Maria-Antonia,	Camera Daniel Guy Prise de son Pierre Bouchard
Diane Fecteau dir. régionale de la Commission canadienne des droits de la personne, Elsa Agostinho avocate, Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail	Montage Lise Bonenfant ass. de Catherine Lachance
Réalisation recherche, conception et entrevues Lise Bonenfant	Montage non linéaire Simon Tardif (Studio DDD)
Assistance à la réalisation Catherine Lachance	Musique originale Michel Poulin
Document préliminaire de recherche Marie-Hélène Bérard	Productrice Pauline Voisard
Équipe tournage Montréal Le groupe Sync Camera Alberto Feio	Merci pour votre précieuse collaboration Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, Yvonne Séguin et son équipe Conseil du statut de la femme, Marité Vézina, Claude Roux, Valérie Fortin
Prise de son Jean-Denis Daouit	

Condition féminine
Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Ministère de la Justice
Ministère de la Santé et de
Services sociaux

Ministère du Travail, Québec
L'Intersyndicale des femmes;
Comité des femmes du Syndicat des professionnelles
et professionnelles du Gouvernement du Québec.

Ressources:

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail
(514) 526-0789
Commission canadienne des droits de la personne
(514) 283-5218

BAS LES PATTES

BAS LES PATTES

229-

PRODUCTION
ET
DISTRIBUTION

vidéo
f e m m e s

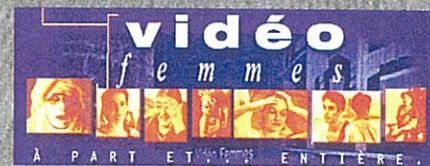
700, rue du Roi
Québec, (Québec)
Canada
G1K 2X7

tél.: 418.529.9188

fax: 418.648.9201

videofem@qbc-clip.net
www.qbcclip.net/videofem

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



Victime de harcèlement sexuel, Claudine Lippé savoure sa victoire juridique

« Je nage dans le bonheur et c'est Noël dans ma tête comme dirait l'auteur de *La Petite Vie* », a déclaré hier Claudine Lippé, ex-agente des Services correctionnels, savourant pleinement sa victoire dans une cause de harcèlement sexuel.

La juge du Tribunal de la personne a ordonné une compensation de 134 961 \$ pour salaire perdu depuis 1992

Six ans après avoir dû démissionner de son travail à l'Unité (UMC) des Services correctionnels et après cinq ans de lutte juridique, Claudine Lippé vient de voir le Tribunal des droits de la personne lui donner raison.

Dans un jugement qui constitue une première au Québec, par sa sévérité dans une telle cause, la juge Michèle Rivet a ordonné sa réintégration ainsi que le versement d'une compensation de 134 961 \$ pour le salaire perdu depuis 1992.

La juge Rivet a également condamné son employeur, le ministère de la Sécurité publique, à lui verser la somme de 7 000 \$ à titre de dommages moraux.

Agée maintenant de 30 ans, Mme Lippé a bien l'intention de retourner à son travail qui consistait à accompagner les détenus entre les palais de justice et les différentes institutions carcérales.

« Après tout, dit-elle, ma présence judiciaire a duré plus de cinq ans et que cela fut une expérience très éprouvante au plan émotionnel pour Mme Lippé, contrainte même de vivre de prestations d'aide de sociale à certains moments.

mière année aux Services correctionnels s'était bien passée. »

Au sujet de ses anciens collègues masculins qui, par du harcèlement sexiste avaient rendu son milieu de travail hostile, Mme Lippé espère qu'ils se conduiront cette fois-ci en « gentlemen ».

Possibilité d'appel

Mais auparavant, celle-ci se croise les doigts en souhaitant que le ministère de la Sécurité publique n'interjette pas appel.

Pour sa part, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, qui a soutenu la lutte de Mme Lippé, considère qu'un tel appel, à même les fonds publics, constituerait un geste odieux.

On a rappelé que tout ce processus judiciaire a duré plus de cinq ans et que cela fut une expérience très éprouvante au plan émotionnel pour Mme Lippé, contrainte même de vivre de prestations d'aide de sociale à certains moments.



Photo RAYMOND LEBLANC
« L'ÊTRE HUMAIN mérite mieux que ça », lance Claudine Lippé au sujet du cauchemar qu'elle a vécu au travail.

JEUDI 12 NOVEMBRE 1998/LE JOURNAL DE MONTRÉAL SOCIÉTÉ 7

C'est en 1997 qu'ont eu lieu les nombreuses auditions de madame Claudine Lippé.

L'équipe du Groupe d'aide a collaboré avec Vidéo-Femmes pour la réalisation du film *Bas les pattes*. Plusieurs plaignantes et bénévoles ont participé à la réalisation du vidéo dont Claudine, Danielle, Édith, Ginette, Jacqueline, Linda et Maria-Antonia.

1999

Voici des exemples d'activités que nous organisons au Groupe d'aide afin de regrouper nos membres et plaignantes. Ex : CAFÉ-RENCONTRES, BRUNCH, PARTY DE NOEL, ainsi que nos ASSEMBLÉES GÉNÉRALES. Dans les photos nous retrouvons Bonnie R., Veronique D., Carole O., Hélène B., Marie-Josée G., Manon B., Diane, Christine L., Lina C., Anaik L., Gisele P., Claudine L., Danielle S., Diane C., Line B., Steve D., Elisabeth M., Eve S., Julie P., Annie F., etc...



2000

Nous avons célébré avec fierté les 20 ans d'existence de notre organisme cette année en soulignant les nombreuses années de travail et de détermination de la directrice du Groupe d'aide, Madame Yvonne Séguin.

L'année 2000 fut une année marquante dans l'histoire du Groupe d'aide. Des problèmes de structure physique ainsi que des problèmes financiers ont eu un impact sur le moral de l'équipe du Groupe d'aide, ce qui nous a poussé à employer des stratégies alternatives et à chercher des nouveaux locaux.

À la fin de l'an 2000, nous avons appris que plusieurs années de lutte ont abouti à une reconnaissance financière de la part de la Régie régionale. Cette reconnaissance nous a donné l'énergie et la liberté de poursuivre tous nos objectifs.

Le Groupe d'aide a été conçu par des femmes et pour les femmes. Nous avons maintenant 20 ans d'expertise dans le domaine du harcèlement sexuel au travail et nous allons poursuivre, pour les années à venir, la lutte quant à l'amélioration des conditions de vie des femmes.

Yvonne Séguin
Voici un petit mot pour souligner la grande implication sociale depuis 20 ans déjà. Merci au nom de toutes les femmes que tu as aidées dans cette problématique difficile. Tu es une pionnière. Félicitations

*Marquise Pin
à
Sœur pour Elle.*

114 294 1212 NOV. 17 2000 09:40PM P2

you were on our "Board" 1984!! Thanks for your support. Page 2

sont accordées les présentes lettres patentes sont:

Profession ou Occupation habituelle	Adresse domiciliaire (No. rue, municipalité, code postal)
Professeur	3629 Rue Ste. Famille, #4, Montréal, QC. H2K 2L5
Coordnatrice	2680 Holon Cr., Lachine, QC. H8S 4C8
Coordnatrice	3432 Frontenac, Montréal, QC. H2K 3A5

Administration des biens immobiliers de la corporation sont:

Wentrub Séguin Dwyer

Congratulations 45th the 100th

\$500,000.00



Ce cahier spécial a fait partie du
mandat de stage de Chantale Viau
pour l'année 2000-2001.