

Université de Montréal

Les formes et les conséquences du harcèlement sexuel:
le cas de l'Université de Montréal

par

Chantal Proulx

École de Relations Industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles

Juillet 1997

© Chantal Proulx, 1997

IDENTIFICATION DU JURY

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

Les formes et les conséquences du harcèlement sexuel:
le cas de l'Université de Montréal

présenté par

Chantal Proulx

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Gilles Trudeau : Président du jury

Diane Veilleux : Directeur de recherche

Jean-Guy Bergeron : Membre du jury

Mémoire accepté le: 27 octobre 1997.....

Sommaire

Au cours des deux dernières décennies, le harcèlement sexuel a été jugé et proclamé comme étant un comportement social inacceptable. Suite à une revue de littérature, nous avons constaté que plusieurs études ont pour objet la nature et l'ampleur du harcèlement sexuel et que les conséquences de ce problème en milieu de travail restent à préciser. Pour combler cette lacune, notre recherche «Les formes et les conséquences du harcèlement sexuel: le cas de l'Université de Montréal » vise d'une part, à vérifier si la gravité des comportements harcelants provoquent différentes formes de conséquences qu'elles soient psychologiques, professionnelles, personnelles ou sociales et physiques et d'autre part, à identifier les facteurs susceptibles d'influencer les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent.

Notre modèle d'analyse est constitué de douze variables. Le concept «conséquences du harcèlement sexuel» est utilisé comme variable dépendante. Ce concept comprend cinq dimensions: les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale, les conséquences sur la santé physique et les conséquences totales. Quant au concept «harcèlement sexuel» qui est utilisé comme variable indépendante, il comporte trois dimensions soit les variables «nature du comportement», «gravité du comportement harcelant» et le «nombre de comportements harcelants subis». Enfin, notre modèle d'analyse comprend quatre variables modératrices: l'âge, le sexe de la victime, son statut hiérarchique et la catégorie de membres à laquelle elle appartient dans la communauté universitaire. Ce modèle d'analyse nous a permis de cerner les relations entre le harcèlement sexuel et les conséquences qui en découlent. À partir de ce modèle, six hypothèses de recherche ont été élaborées.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons travaillé avec la banque de données obtenues lors de l'enquête menée par le Bureau d'intervention en matière

de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal à laquelle nous avons participé à titre de chercheuse. Notre sous-échantillon est composé de cent vingt-quatre (124) personnes qui ont raconté le harcèlement sexuel vécu.

Les résultats de la recherche ont révélé que la nature du comportement n'influence pas la gravité de l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. En fait les éléments déclencheurs des conséquences sont la gravité du harcèlement sexuel et le nombre de comportements harcelants subis par les répondants. Il a été démontré que ces deux facteurs explicatifs sont déterminants sur l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. Cependant notre modèle d'analyse n'est pas concluant quant aux conséquences psychologiques. En effet, ce type de conséquences ne varie pas en fonction de la gravité ou encore du nombre de comportements harcelants subis. À notre avis il n'est pas nécessaire que le harcèlement sexuel soit grave ou encore qu'il y ait plusieurs comportements harcelants pour provoquer des conséquences psychologiques. Enfin, il appert qu'aucun facteur socio-démographique et occupationnel de notre modèle d'analyse ne permet d'établir un lien entre les comportements harcelants et leurs conséquences. Par conséquent, nous pouvons conclure, toute chose étant égale par ailleurs, que la victime de harcèlement sexuel soit jeune ou âgée, qu'elle soit une femme ou un homme, qu'elle ait un statut hiérarchique inférieur, équivalent ou supérieur au harceleur et quelque soit la catégorie de membres de la communauté universitaire à laquelle elle appartient, les conséquences subies seront les mêmes.

Cette recherche a aussi permis de mesurer le degré de gravité que peut atteindre l'ensemble des conséquences observées. Cette mesure a démontré que quels que soient la forme, le degré et le nombre de comportements harcelants, le harcèlement sexuel provoque irrémédiablement des conséquences néfastes dans la vie d'une personne et qu'il est important pour une communauté de réagir face à ce problème.

CHAPITRE 2	Modèle d'analyse et hypothèses de recherche	59
	2.1 Modèle d'analyse	59
	2.2 Hypothèses de recherche	64
	2.3 Indicateurs	68
CHAPITRE 3	Méthodologie	71
	3.1 Population, échantillon, sous-échantillon	71
	3.2 Collecte et traitement des données	73
	3.3 Les mesures des variables	74
	3.3.1 Les variables dépendantes	74
	3.3.2 Les variables indépendantes	76
	3.3.3 Les variables modératrices	79
	3.4 Méthode d'analyse	80
CHAPITRE 4	Résultats	82
	4.1 Analyses univariées	82
	A. Distribution des répondants selon les conséquences subies	82
	B. Distribution des répondants selon la nature, la gravité et le nombre de comportements harcelants subis	85
	C. Statistiques descriptives	86
	4.2 Corrélations	90
	4.3 Analyses multivariées	92
	4.4 Vérification des hypothèses	98
	4.4.1 Hypothèse 1	98
	4.4.2 Hypothèse 2	98
	4.4.3 Hypothèse 3	99
	4.4.4 Hypothèse 4	100
	4.4.5 Hypothèse 5	100
	4.4.6 Hypothèse 6	101
	4.4 Discussion	102

CHAPITRE 5	Conclusion	108
	5.1 Implications théoriques	114
	5.2 Implications pratiques	115
	5.3 Limites de la recherche	116
	5.4 Recherches futures	116
	Références bibliographiques	118
ANNEXE		x

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I:	Définitions jurisprudentielles et théoriques du harcèlement sexuel	5
Tableau II:	Les formes et degrés du harcèlement sexuel au travail: cadre opérationnel	51
Tableau III:	Les conséquences du harcèlement sexuel	54
Tableau IV:	Modèle d'analyse	60
Tableau V:	Indicateurs	69
Tableau VI:	Les formes et degrés du harcèlement sexuel	77
Tableau VII:	Distribution des répondants selon les conséquences subies	83
Tableau VIII:	Distribution des répondants selon la nature, la gravité et le nombre de comportements harcelants subis	85
Tableau IX:	Tableau des statistiques descriptives pour l'ensemble des variables	87
Tableau X:	Corrélations entre les conséquences du harcèlement sexuel et les variables indépendantes et modératrices	90
Tableau XI:	Tableau des coefficients de régression pour les conséquences du harcèlement sexuel	95

À la douce mémoire de mon père.

REMERCIEMENTS

Je désire remercier ici certaines personnes, qui par leur soutien et leur collaboration, m'ont aidée dans la grande aventure que fut la réalisation de ce mémoire.

Je souligne l'aide précieuse que m'ont apportée, Madame Diane Veilleux et Monsieur Jean-Guy Bergeron, directrice et co-directeur de cette recherche.

Merci à Solange Cantin, École de service sociale, dont la riche expertise en matière de harcèlement sexuel a permis d'enrichir cette recherche.

Merci à Marjolaine Gendron, secrétaire à l'École de relations industrielles, ainsi qu'à Line Jones, secrétaire au Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal, pour leur amabilité et leur appui.

Merci à Liliane Dauphinais, Carole Déziel et Line Bossé pour leur support technique fort apprécié lors de la transcription finale de mon mémoire.

Merci à mes amies/amis Lise, Ginette, Charlotte, Gilles, Anne et Luc pour leur encouragement.

Enfin, tendre merci à ma mère et ma soeur, pour leur amour, leur confiance et leur soutien.

INTRODUCTION

Cette recherche vise à cerner les différentes conséquences du harcèlement sexuel en milieu de travail. Le harcèlement sexuel n'est pas un phénomène nouveau. Les femmes, les premiers et principaux sujets du harcèlement sexuel, déplorent depuis longtemps le comportement des personnes de sexe opposé à leur égard¹. Ainsi dès le début du siècle, des jeunes filles, domestiques chez de riches familles, se plaignaient d'être harcelées par l'époux ou les fils de la maison². À l'ère industrielle, des femmes ont revendiqué des mesures pour contrer le harcèlement sexuel comme en témoignent les propos suivants:

"Dans une usine, l'usage des ascenseurs est interdit aux ouvriers parce qu'ils y importunent les femmes. Les ouvrières exigent des contremaîtresses plutôt que des contremaîtres, de travailler dans des services où seules les femmes sont admises, ou encore de quitter le travail, midi et soir, cinq minutes plus tôt que les hommes."³

La croissance de la présence des femmes sur le marché du travail et des mouvements féministes a entraîné une prise de conscience plus importante du harcèlement sexuel, particulièrement en milieu de travail. Cependant, l'avènement des lois protégeant les droits et libertés de la personne a suscité, selon toute évidence, l'attention des différents intervenants qu'il s'agisse des employeurs, des personnes salariées et des syndicats. Bien qu'au moment de leur adoption en

1

Arjun P., AGGARWAL, *Sexual Harassment in the Workplace*, Toronto, Butterworths, 1992, p. 1. Catharine.A., MACKINNON, *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, CT, Yale University Press, 1979, p. 1. GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, *Ça fait pas partie d'la job*, Montréal, La pleine lune, 1996, p. 56. Michele A., PALUDI, Richard.B. BARICKMAN, *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Resource Manual*, New York, State University of New York Press, 1991, p. 12. Maurice, DRAPEAU, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991, p. 252. Dominique, SAVOIE et Viateur, LAROUCHE, «*Le harcèlement sexuel au travail Définition et mesure de phénomène*», *Relations Industrielles*, vol.43, 1988, p. 523.

2

Léa Roback citée par LE COLLECTIF CLIO, *L'Histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, édition du Club Québec Loisirs Inc., Québec, 1992, p. 295.

³ Ibid., p. 315.

1975 et 1976, la *Charte des droits et libertés de la personne* au Québec et la *Loi canadienne des droits de la personne* ne comportaient pas d'interdiction formelle de harceler, ces lois quasi-constitutionnelles prohibaient néanmoins la discrimination, notamment celle fondée sur le sexe. Les tribunaux jugèrent que la discrimination basée sur le sexe peut se traduire par du harcèlement sexuel. Les propos de la Cour suprême du Canada sous la plume du juge Dickson définissant le harcèlement sexuel, apparaissent irréfutables à cet égard:

«Le harcèlement sexuel est une **forme de discrimination sexuelle**. Le harcèlement sexuel en milieu de travail est une **conduite de nature sexuelle non sollicitée** qui a un **effet défavorable sur le milieu de travail** ou qui a des **conséquences préjudiciables en matière d'emploi** pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail est une **atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme employé et comme être humain.** »⁴

Confortant la reconnaissance du droit au respect et à l'intégrité physique et morale de la personne, les législateurs québécois et canadien ont amendé respectivement au début des années 1980 la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi canadienne des droits de la personne* pour y ajouter des dispositions expresses visant l'interdiction de harceler, prohibant ainsi de façon formelle le harcèlement sexuel⁵. En 1985, le législateur canadien ajouta au *Code*

⁴ *Janzen c. Platy enterprises Ltd* [1989] R.C.S. 1253.

⁵

Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c.33, L.R.C. 1985, art.14(1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif illicite, le fait de harceler un individu

a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public

b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements, ou

c) en matière d'emploi

(2) Pour l'application du paragraphe (1) et sans qu'en soit limitée la portée générale, le harcèlement sexuel est réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

1980-81-82-83, c. 143.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. C-12 art 10.1: Nul ne doit harceler une,
(à suivre...)

canadien du travail applicable aux entreprises fédérales, des dispositions visant à interdire et prévenir le harcèlement sexuel. Celui-ci y est défini de la façon suivante:

« ... tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel:

- a) est de nature à offenser ou humilier un employé;
- b) peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel»⁶.

En plus d'interdire le harcèlement sexuel, la législation comportant ces prohibitions a contribué aussi à responsabiliser le milieu de travail. Le harceleur est évidemment la première personne responsable du harcèlement sexuel. Il peut être aussi bien une personne exerçant des fonctions de direction, de supervision ou simplement être un collègue de travail. Il peut aussi être un client, un employé d'un sous-traitant ou encore un bénéficiaire. Sans nier ou minimiser le fait que des femmes commettent du harcèlement sexuel, plusieurs études affirment néanmoins que les hommes sont en général les harceleurs. En outre, qui que soit le harceleur, celui-ci devra répondre de ses actes s'il est poursuivi en justice⁷. En plus de se voir ordonner la cessation de son comportement illégal, le harceleur pourra être condamné au paiement de dommages-intérêts, y compris des

⁵(...suite)

personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10: toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondées sur ...le sexe...le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

⁶art.247.1 *Code canadien du travail*.

⁷*Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. C-12, art.49 Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77, c.33, L.R.C. 1985 art 53.

dommages exemplaires⁸. S'il s'agit de harcèlement en milieu de travail, le harceleur s'expose également à une sanction de la part de son employeur, laquelle peut se manifester selon la gravité de la conduite reprochée, par exemple, par un déplacement, une rétrogradation, une suspension ou ultimement un congédiement⁹.

L'employeur pourra également être tenu responsable du harcèlement sexuel commis dans son entreprise soit par un employé, voire même dans certains cas par un client. Cette responsabilité de l'employeur découle de l'objectif principal du législateur, soit l'élimination de toute forme de discrimination en milieu de travail. L'employeur paraît vraisemblablement le mieux placé pour favoriser l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination¹⁰. Sa responsabilité en cette matière sera engagée dans les cas où celui-ci aura négligé de prendre toutes les mesures possibles pour éliminer le harcèlement sexuel dans son entreprise. Soulignons néanmoins que la victime de harcèlement sexuel doit collaborer avec son employeur lorsque ce dernier veut intervenir dans une situation de harcèlement sexuel. Par exemple, la victime qui, en cachant le nom du harceleur et en quittant son emploi, refuse de participer au processus enclenché par l'employeur pour l'aider, ne pourra par la suite imputer le préjudice subi à cause du harcèlement¹¹.

En somme, bien que le harcèlement sexuel ait été dénoncé par les femmes depuis près d'un siècle, ce n'est principalement qu'au cours des deux dernières décennies qu'il aura été véritablement jugé et proclamé comme étant un comportement social inacceptable. Depuis lors objet d'études, le harcèlement sexuel n'est

8

Caroline, MEILLEUR, Mylaine, SABOURIN, «*Le harcèlement sexuel en milieu de travail*», (1994). Actes du colloque: Evolution et tensions, Nadeau, D., Pelletier, B., p. 131.

9

À ce sujet voir les textes de DOUVILLE, Pierre, «*Harcèlement sexuel: les sanctions*» (1994). Actes du colloque: Evolution et tensions, Nadeau, D., Pelletier, B., p. 131., Caroline, MEILLEUR, Mylaine, SABOURIN, loc. cit., note 8.

¹⁰Maurice, DRAPEAU, op. cit., note 1, p. 166.

¹¹À ce propos voir: *Bernard Bertrand c. Hôpital Général Juif* [1994] R.J.Q. 2087 à 2092.

évidemment plus tabou bien qu'il demeure un sujet controversé et encore méconnu quant à certains aspects du phénomène. Après une revue de littérature exposée dans le premier chapitre, nous avons constaté que les conséquences du harcèlement sexuel en milieu de travail restent à préciser. L'objet de cette étude empirique vise donc d'une part à vérifier si la gravité des comportements harcelants engendre différentes formes de conséquences qu'elles soient psychologiques, physiques, professionnelles ou sociales. D'autre part, nous tenterons de cerner les divers facteurs susceptibles d'influencer les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent. Ceci constitue nos questions de recherche. L'Université de Montréal nous a semblé un terrain propice pour répondre à notre objet de recherche. En effet, le milieu universitaire comporte de façon générale autant de femmes que d'hommes. Il est composé de différentes catégories de membres, soit la population étudiante, le personnel de soutien et de supervision, les cadres, les professionnels et le personnel enseignant. Bien qu'il soit un milieu éduqué et selon la croyance populaire à l'abri du harcèlement sexuel, cette étude permettra de constater que le harcèlement sexuel affecte tous les secteurs d'activités, y incluant ceux qui sont identifiés comme étant des secteurs d'excellence. Elle permettra également de mieux comprendre les diverses conséquences engendrées par le harcèlement sexuel en milieu universitaire. L'étude des liens existants entre la gravité des comportements harcelants et les conséquences du harcèlement sexuel nous permettra de mieux cerner ce problème et constater que ces comportements portent atteinte à l'intégrité et à la dignité de la personne qui en est victime.

Dans le premier chapitre de cette étude nous présenterons d'abord l'état de la recherche en matière de harcèlement sexuel afin de bien situer notre contribution en la matière et nous définirons ensuite les différents concepts nécessaires à l'élaboration du cadre d'analyse de cette recherche. Dans le deuxième chapitre, le modèle d'analyse et les hypothèses de recherche seront exposés ainsi que les indicateurs retenus. Dans le troisième chapitre, la méthodologie utilisée pour mettre en oeuvre le modèle d'analyse sera décrite. Dans le quatrième chapitre,

nous présenterons et analyserons les résultats de cette recherche. Le dernier chapitre traitera des implications théoriques et pratiques de la recherche sur les conséquences du harcèlement sexuel. Il est important de signaler que dans le cadre de cette recherche, la forme masculine utilisée désigne aussi bien les femmes que les hommes.

CHAPITRE I - ÉTAT DE LA RECHERCHE ET DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE SES CONSÉQUENCES

Dans ce chapitre, nous présenterons d'abord les différentes recherches visant à déterminer l'ampleur et les formes du harcèlement sexuel ainsi que les conséquences qui en découlent pour la victime. Nous définirons en second lieu, les concepts de notre étude, le harcèlement sexuel et ses conséquences.

1.1 Revue de littérature

Dans la revue de littérature, nous traiterons en premier lieu des différents écrits généraux sur le harcèlement sexuel en milieu de travail et par la suite nous aborderons plus spécifiquement le harcèlement sexuel en milieu universitaire. Il est opportun de préciser que dans le cadre de cette recherche nous avons eu recours à des études spécialisées sur les relations hiérarchiques en milieu de travail et aussi sur les rôles sexuels.¹²

1.1.1 Le harcèlement sexuel en milieu de travail

Le harcèlement sexuel apparaît un problème social et professionnel qui fait partie du quotidien de plusieurs personnes qui travaillent ou qui étudient. Diverses enquêtes menées à ce sujet en cernent l'étendue. La première enquête importante en cette matière a été dirigée en 1976 par le magazine américain *Redbook*¹³. Quatre-vingt-huit pour cent (88%) des 9000 répondantes affirment avoir été confrontées à du harcèlement sexuel au travail. Au Québec, en 1981, la revue féministe *La vie en rose* et YMCA ont tenu une enquête concernant le harcèlement

¹²Philippe, BERNOUX, *La sociologie des organisations*, Éditions du Seuil, Paris, 1985, p.378.
Esther R., GREENGLASS, *A World of Difference Gender Roles in Perspective*, John Wiley & Sons, Toronto, 1982, p. 356.

¹³ Claire, SAFRAN, «*What Men Do to Women on the Job: A Shocking Look at Sexual Harassment*», *Redbook Magazine*, novembre 1976, p. 149, 217-223.

sexuel vécu par les travailleuses québécoises¹⁴. On y apprend que 64% des 2465 travailleuses participant à cette enquête ont subi du harcèlement sexuel. En 1984, Dominique Savoie rapporte que 30,7% des 287 personnes interviewées affirment avoir été victimes au moins une fois dans leur existence de harcèlement sexuel au travail¹⁵. À l'occasion de sa seconde étude, Dominique Savoie a constaté que plus de la moitié (59,3%) des vingt-sept répondantes travaillant dans le réseau québécois de la santé et des services, reconnaissent avoir vécu du harcèlement sexuel¹⁶. Récemment, Statistique Canada effectuait un sondage sur la violence faite aux femmes. Encore une fois, les résultats confirment la présence de harcèlement sexuel dans leur quotidien. En effet, près du quart des 12 000 femmes participant à l'enquête ont déclaré avoir été confrontées au harcèlement sexuel¹⁷.

En plus des données obtenues à la suite d'enquêtes ou d'études démontrant incontestablement le problème du harcèlement sexuel dans la société en général ou en milieu de travail, d'autres études visent à préciser la nature et les conséquences du harcèlement.

Dans l'ensemble, la littérature traitant du harcèlement sexuel provient de différents courants de pensée; il peut s'agir d'études juridiques, féministes, psychologiques et des relations industrielles. Étant un problème social, il est normal que le harcèlement sexuel ait intéressé plus d'une discipline. À partir des études théoriques ou empiriques menées sur ce sujet, il a été possible

¹⁴Lise, MOISAN, « *Les dessous du 9 à 5, suite et fin?* », La vie en rose, septembre-octobre, 1982, p. 17.

¹⁵Dominique, SAVOIE, *Le harcèlement sexuel au travail et les femmes québécoises*, mémoire de maîtrise, École de Relations industrielle, Université de Montréal, 1984, p. 229.

¹⁶Dominique, SAVOIE et Viateur, LAROCHE, « *Le harcèlement sexuel au travail: Résultats de deux études québécoises* », Relations Industrielles, vol. 45, no 1, 1990, p. 40.

¹⁷CENTRE CANADIEN DE LA STATISTIQUE JURIDIQUE, STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la violence envers les femmes*, décembre 1994.

d'approfondir nos connaissances sur la nature du harcèlement sexuel et ses conséquences en milieu de travail ou encore d'études.

Sur le plan juridique, trois ouvrages généraux portent sur le harcèlement sexuel: en droit américain, Catharine A. Mackinnon; *Sexual Harassment of Working Women*, en droit canadien, Arjun P. Aggarwal, *Sexual Harassment in the Workplace*; en droit québécois, Maurice Drapeau, *Le Harcèlement sexuel au travail*.¹⁸ Ces ouvrages traitent des différentes questions juridiques relatives au harcèlement sexuel en milieu de travail, soit les employeurs, les groupes de femmes, les syndicats, les avocats etc. De plus, ces écrits sont des outils de compréhension et de prévention en matière de harcèlement sexuel. L'objectif principal de ces ouvrages est de répondre aux questions juridiques soulevées par le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ces auteurs ont analysé les différentes décisions rendues en matière de harcèlement sexuel et la législation portant sur la protection des droits de la personne. Ainsi il a été possible d'identifier la nature des comportements harcelants prohibés par la loi, d'établir la responsabilité de l'employeur et du harceleur en matière de harcèlement sexuel, les moyens efficaces pour combattre ce problème et les droits de la victime de harcèlement sexuel. L'analyse juridique confirme que le harcèlement sexuel est de la discrimination sexuelle prohibée par les lois portant sur les droits et libertés de la personne.

Deux types de harcèlement sexuel sont identifiés par le courant juridique, soit le harcèlement sexuel de type chantage au travail (Qui pro quo) et le climat de travail empoisonné. Drapeau porte une attention particulière au harcèlement sexuel de type climat de travail empoisonné, lequel est reconnu théoriquement par les tribunaux mais rarement sanctionné¹⁹. Malgré le fait que ce type de harcèlement

¹⁸ Catharine A. Mackinnon, op. cit., note 1. Arjun P., AGGARWAL, op. cit., note 1. Maurice DRAPEAU, op. cit., note 1.

¹⁹ Maurice DRAPEAU, op. cit., note 1, p. 4.

ne soit pas accompagné de menaces, il nuit au climat de travail puisqu'il se manifeste souvent par des comportements sexistes. De plus, sa présence en milieu de travail semble être un facteur qui brime l'accès des femmes aux métiers ou professions dites traditionnellement masculines. Il est démontré par Mackinnon, Aggarwal et Drapeau que le harcèlement sexuel se manifeste sous différentes formes. D'ailleurs, le professeur Aggarwal offre une liste exhaustive des différents comportements de harcèlement sexuel²⁰. Bref, le harcèlement sexuel peut se manifester de façon verbale, non-verbale ou encore par des gestes. Quelle que soit sa forme, le harcèlement sexuel a des conséquences néfastes pour la victime et sur l'environnement de travail. À ce propos il convient de citer le professeur Aggarwal: «It is already evident that sexual harassment affects the well-being and economic livelihood of women employees, while also affecting the morale, productivity and integrity of the workplace»²¹

Il est important de souligner que ces auteurs ont analysé le phénomène du harcèlement sexuel du point de vue féministe. En effet, tous reconnaissent que le harcèlement est une forme d'abus de pouvoir, puisqu'il exploite la situation d'inégalité dans laquelle se trouvent les femmes en milieu de travail²². De plus Mackinnon, Aggarwal, et Drapeau déclarent que bien qu'il y ait des hommes qui subissent du harcèlement sexuel, la majorité des victimes sont des femmes. «Women are especially vulnerable to sexual harassment because, for most part, they are employed in low-status, low-paying job»²³.

Certains auteurs ont analysé un aspect particulier du harcèlement sexuel en milieu de travail. C'est le cas des textes de Meilleur, Sabourin et Douville. Meilleur et Sabourin ont examiné la responsabilité en matière de harcèlement

²⁰Arjun P., AGGARWAL, op. cit., note 1, pp. 7-11.

²¹Ibid., note 1, p. 307.

²²Maurice, DRAPEAU, op. cit., note 1, p. 2. Catharine A., Mackinnon, op. cit., note 1, p. 1.

²³ Arjun P., AGGARWAL, op. cit., note 1, p. 1.

sexuel, les sanctions imposées et les dommages octroyés. Ces auteurs reconnaissent que «la responsabilité du harceleur paraît très mal définie par les tribunaux; ses agissements ont des conséquences psychologiques désastreuses sur la victime et un dédommagement pécuniaire n'est pas suffisant»²⁴. Selon la jurisprudence analysée par ces auteurs, il semble que les dédommagements octroyés à la victime de harcèlement sexuel sont minimes en comparaison aux conséquences vécues. «Il semble que les cours prennent exclusivement en considération les dommages à court terme qu'une victime peut subir».²⁵ Ce texte décrit les dommages causés par le harcèlement sexuel sur la vie des victimes. Il met en relief la vulnérabilité économique des femmes en milieu de travail. De plus Meilleur et Sabourin établissent un lien entre le stéréotype socialement véhiculé de la femme objet sexuel et les hommes qui harcèlent sexuellement.

Comme nous l'avons vu précédemment, la responsabilité des employeurs peut être mise en cause dans une situation de harcèlement sexuel ou encore ils peuvent être appelés à sanctionner un employé responsable d'un comportement harcelant. Le texte de Pierre Douville décrit les différentes mesures que peut prendre un employeur contre l'employé harceleur. Selon les circonstances, il peut s'agir de mesures administratives ou disciplinaires. Afin de bannir de façon définitive toutes formes de harcèlement sexuel en milieu de travail, Douville soutient que certaines mesures sont préférables à d'autres:

...les mesures les plus efficaces demeurent selon nous, de façon générale, des mesures *disciplinaires sévères* et, par le fait même, *exemplaires*... de telles mesures ayant l'avantage d'envoyer un message clair et non équivoque tant aux victimes qu'aux harceleurs actuels, potentiels ou éventuels: le harcèlement sexuel n'est pas acceptable, ne sera pas toléré et sera sévèrement sanctionné.²⁶

²⁴Caroline, MEILLEUR, Mylaine, SABOURIN, loc. cit., note 8, p. 132.

²⁵Ibid., p. 153.

²⁶Pierre, DOUVILLE, loc. cit., note 9, p. 119.

Enfin selon le courant juridique, les tribunaux ne peuvent à eux seuls régler le problème du harcèlement sexuel. Les auteurs affirment que le harcèlement sexuel découle de préjugés à l'égard des femmes²⁷. «Ainsi pour éliminer la source du problème, il faut remettre en cause les stéréotypes établis dans les rapports hommes/femmes»²⁸.

Cerner le harcèlement sexuel n'est pas facile. Les auteurs Savoie et Larouche proposent une définition conceptuelle et opérationnelle de ce phénomène qui permet de mieux circonscrire ces différents paramètres. Sur le plan conceptuel, «le harcèlement sexuel au travail est un comportement à connotation sexuelle qui est une manifestation de pouvoir faisant d'une personne un objet sexuel dans son milieu de travail»²⁹. D'un point de vue opérationnel, ces auteurs définissent le harcèlement sexuel comme étant «Tout comportement à connotation sexuelle, généralement répétitif, non réciproque, dont le but ou l'effet est de contrarier ou de contraindre un(e) travailleuse-eur à faire quelque chose qu'elle(il) n'aurait pas fait sans cette contrainte ».³⁰ De plus Savoie et Larouche ont produit un cadre opérationnel qui décrit les différents comportements de harcèlement sexuel.³¹ Ainsi il décrit les différentes formes que peut prendre un comportement harcelant et les différents degrés qu'il peut atteindre. Enfin, selon ces auteurs «le harcèlement sexuel au travail s'inscrit clairement dans le cadre des relations de pouvoir issues de la structure des milieux de travail auxquelles s'ajoute la dimension des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la société y compris en milieu de travail»³².

²⁷Catharine A., MACKINNON, op.cit., note 1, p. 10-12. Caroline, MEILLEUR, Mylaine, SABOURIN, loc. cit., note 8, p. 157. Maurice, DRAPEAU, op. cit., note 1, p. 26.

²⁸Maurice, Drapeau, op. cit., note 1, p. 209.

²⁹Dominique, SAVOIE, Viateur, LAROUCHE, loc. cit, note 1, p. 521.

³⁰Ibid., p. 523.

³¹Le cadre opérationnel est présenté à la page 51 du présent document.

³²Dominique, SAVOIE, Viateur, LAROUCHE, loc. cit, note 1, p. 523.

Le harcèlement sexuel est une forme d'abus de pouvoir. Au Québec, Marie Valiquette s'est penchée particulièrement sur l'abus de pouvoir dans la relation d'autorité. Elle mentionne d'ailleurs «que toute personne qui occupe une position d'autorité est susceptible d'abuser de son autorité et toute personne soumise à l'autorité risque de subir un abus de pouvoir»³³. Selon son étude, quatre conditions sont requises pour reconnaître l'abus de pouvoir exercé par une personne en autorité. Premièrement, il faut que l'abus de pouvoir s'inscrive dans une relation d'autorité. Deuxièmement, il doit être commis par la personne en autorité. Troisièmement, cette personne doit privilégier ses besoins personnels. Dernièrement, elle doit le faire au détriment de la personne sous son autorité³⁴.

L'étude de Madame Valiquette nous permet de réaliser qu'une relation d'autorité a ses limites et que dans le cas du harcèlement sexuel, ces limites sont transgressées. En regard au harcèlement sexuel, Valiquette présente différentes composantes du harcèlement sexuel. Par des exemples, Valiquette démontre deux éléments essentiels conduisant au harcèlement sexuel: 1) un comportement à caractère sexuel; 2) un comportement non désiré par la personne interpellée³⁵. Elle nous amène à distinguer les vrais harceleurs des faux. Selon elle, il n'y a pas de profil typique du harceleur. Cependant «nous avons conscience des harceleurs qui sont en position de pouvoir car, pour réagir face à ces personnes, la victime doit déployer davantage de ressources compte tenu du pouvoir que détient la personne en autorité.»³⁶ Cet auteur explique le silence des victimes par certains facteurs, soit l'inégalité du pouvoir, l'illusion, le déni, la confusion, la culpabilité, la peur, la revictimisation, l'insécurité affective, situationnelle ou financière. Enfin, Valiquette décrit les principales conséquences sur le plan personnel, professionnel

³³Marie, VALIQUETTE, *Pour une éthique personnelle en relation d'autorité*, Éditexte, Outremont, septembre, 1995, p. 36.

³⁴Ibid., p. 21.

³⁵Marie, VALIQUETTE, texte de conférence: *Harceleur ou victime: qui dit vrai?*, 22 septembre 1995, p. 5.

³⁶Ibid., p. 7.

et social qui découlent d'une situation de harcèlement sexuel. Ce document est avant tout un outil de compréhension et de prévention du harcèlement sexuel.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail a élaboré un guide d'intervention, d'information et de prévention sur ce problème en milieu de travail. Selon les auteurs, ce guide vise à « briser l'isolement et le mur du silence qui entourent les femmes vivant ou ayant vécu des problèmes de harcèlement sexuel au travail.»³⁷ Ce groupe reconnaît que «Le harcèlement sexuel au travail est un acte discriminatoire, un abus de pouvoir et une forme de violence faite aux femmes».³⁸ Dans les situations de harcèlement sexuel la violence est de deux types, soit la violence physique et psychologique. Ce groupe propose une définition du harcèlement sexuel; cependant, afin de faciliter la compréhension de ce phénomène dans la réalité, il a produit une liste exhaustive des différentes formes de comportements harcelants. De plus, à partir d'exemples, on démontre les conséquences du harcèlement sexuel sur la vie des victimes, soit les conséquences sur le plan professionnel, personnel, sur la santé psychologique et physique. Ce guide permet de démystifier les différentes idées préconçues qui entourent le harcèlement sexuel. Enfin, nous pouvons prendre connaissance des recours et des différentes lois qui interdisent formellement le harcèlement sexuel au travail (*Charte des droits et libertés de la personne du Québec, Loi canadienne des droits de la personne, Code canadien du travail*) ainsi que celles qui peuvent être invoquées dans certaines situations découlant du harcèlement sexuel (*Loi des accidents de travail et des maladies professionnelles, Loi des normes du travail, Loi de l'assurance-chômage, etc.*)³⁹

³⁷ GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, op. cit., note 1, p. 11.

³⁸ Ibid., p. 17.

³⁹ Ibid., p. 75.

Est-il possible d'expliquer le phénomène du harcèlement sexuel en milieu de travail? Tangri, Burt et Johnson proposent trois modèles explicatifs du harcèlement sexuel, soit le modèle naturel/biologique, le modèle organisationnel et le modèle socioculturel. Selon le modèle naturel, l'attitude à connotation sexuelle est simplement une attirance sexuelle, naturelle entre deux personnes. «The natural model deny that sexual behavior at work has the intention or the effect of discrimination against women and reducing women's chances to compete successfully in the workplace».⁴⁰ Dans ces conditions, l'attitude à connotation sexuelle n'engendre pas de conséquences néfastes pour la victime. Le modèle organisationnel fait référence aux structures hiérarchiques mises en place dans un milieu de travail (relation employeur vs employé). Selon ce modèle, certaines structures hiérarchiques peuvent parfois favoriser le harcèlement sexuel dans les organisations. «Since work organizations are characterized by vertical stratification, individuals can use their power and position to exhort sexual gratification from their subordinates»⁴¹. Selon ce modèle, le harcèlement sexuel est un moyen pour contrôler les employés et il engendre des conséquences négatives sur le plan professionnel. Finalement, selon le modèle socioculturel, «the function of sexual harassment is to manage ongoing male-female interactions according to accepted sex status norms, and to maintain male dominance occupationally and therefore economically, by intimidating, discouraging, or precipitating removal of women from work»⁴². Le modèle socioculturel démontre que le harcèlement sexuel est utilisé pour garder les femmes dépendantes économiquement et à un niveau inférieur. De plus, nul ne peut nier que ce problème donne lieu à des conséquences sur la vie des victimes. Ces modèles permettent une meilleure compréhension du problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. À ce propos il convient de citer Deborah Smith:

⁴⁰Sandra S. TANGRI, Martha R. BURT, Leonor B. JOHNSON, «*Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models*», *Journal of Social Issues*, vol. 38, no.4, 1982, p. 36.

⁴¹*Ibid.*, p. 37.

⁴²*Ibid.*, p. 40.

«The natural model serves to further reinforce victim-blaming and the oppression of women, whereas the socio-cultural and organizational model serve to identify the structural components of sexual harassment and offer an explanation as to how those structures serve to oppress women»⁴³.

L'ensemble des études présentées jusqu'à maintenant traite du harcèlement sexuel en général. À partir de ces études, il nous est possible d'identifier les types et les formes de harcèlement présentes en milieu de travail. Nous constatons cependant qu'elles effleurent le sujet des conséquences du harcèlement sexuel. À notre connaissance, il semble y avoir peu d'études traitant des conséquences du harcèlement sur la personne qui en est l'objet.

Au Québec, Hélène Lee Gosselin a analysé les effets du harcèlement sexuel sur la personne confrontée à ce problème. Elle soutient que le harcèlement sexuel est un problème social qui engendre des conséquences économiques et psychologiques.

Il m'apparaît donc que le harcèlement sexuel est une réalité sociale objective, et non pas un fantasme personnel. De plus, je crois qu'il est fonction d'un contexte social, et qu'à ce titre il faut dépasser la relation harceleur-harcelée, qui ne peut que déboucher que sur une approche punitive du harceleur, pour amorcer une transformation des conditions sociales qui permettent l'existence du harcèlement sexuel.⁴⁴

Il ressort de ces propos que ce sont les victimes de harcèlement sexuel qui en paient le prix et non pas le harceleur. En effet, elles supportent les coûts sociaux, économiques et psychologiques de ce problème social.⁴⁵ Gosselin

⁴³Deborah SMITH, M.S.W., «*Sexual Harassment in the Workplace, The Silent Oppression*», The Social Worker/Le Travailleur social, vol. 63, Été, 1995, p. 86.

⁴⁴ Hélène LEE, GOSSELIN, «*Le harcèlement sexuel au travail: un problème social qui des conséquences psychologiques, sociales et économiques pour la victime*», Santé mentale au Canada, septembre, 1984, p. 32.

⁴⁵Ibid., p. 33.

reconnaît que les conséquences psychologiques du harcèlement sexuel s'apparentent à celles du stress.

Il faut donc s'attendre à ce que, comme pour toute autre forme de stress (bruit, température, échéance à rencontrer, performance à atteindre, etc.), les conséquences psychologiques et comportementales soient fonction du niveau de résistance de l'individu à ce stress particulier, de ses caractéristiques personnelles et des contraintes situationnelles.⁴⁶

Au plan social, l'auteur identifie l'isolement comme étant la conséquence la plus fréquente. La victime peut s'éloigner de son entourage de peur d'être jugée ou encore c'est son entourage qui par son attitude isole la victime de harcèlement sexuel. La victime se voit donc confrontée à la peur des représailles du harceleur et de son entourage. Cela entraîne dans bien des cas des conséquences sur le plan économique. En effet, se sentant démunie face à sa situation, la personne peut décider de quitter son emploi. En résumé, le harcèlement sexuel constitue un stress que subit une personne en milieu de travail; ses effets sur le plan psychologique, physique, social et personnel dépendront des caractéristiques personnelles et situationnelles et de la résistance au stress de la victime.⁴⁷

Peggy Crull a mené une recherche sur les symptômes de stress occasionnés par le harcèlement sexuel en milieu de travail. De son enquête, il ressort que 90% (n=262) des répondantes affirment avoir vécu des conséquences sur le plan psychologique et 75% des conséquences sur le plan professionnel. Crull explique pourquoi les symptômes de stress, la perte de confiance en soi et de motivation sont les conséquences les plus souvent citées par les victimes. La position des femmes sur le marché du travail démontre que la majorité de celles-ci occupent des postes inférieurs à ceux des hommes. Souvent ce sont des postes qui exigent peu de scolarité ou encore de formation; elles sont donc plus

⁴⁶Ibid., p. 33.

⁴⁷Ibid., p. 33.

facilement remplaçables que les hommes en milieu de travail. L'homme qui harcèle détient dans la plupart des cas une autorité professionnelle sur sa victime. Face au harcèlement, la victime peut réagir de deux façons. À ce propos, il convient de citer le professeur Crull:

The woman is in a double bind. If she directly refuses or objects to the sexual attention she risks job security or advancement. If she tries to ignore or politely handle it, it will continue and very likely get more intense or result in job loss anyway. The conflict created by this double bind expresses itself as mental and physical stress symptoms.⁴⁸

L'éducation des femmes semble un autre facteur explicatif des conséquences ci-haut mentionnées. L'Histoire révèle que les femmes sont tenues de contrôler les comportements sexuels masculins. Ainsi une femme qui subit du harcèlement sexuel au travail pourra se sentir coupable d'être harcelée. Dans bien des cas elle croira avoir provoqué les comportements harcelants soit par son habillement ou encore par son attitude. Enfin selon Crull:

In the sexual harassment situation, women's difficulty in judging their own abilities is exacerbated by the criticism of their work that we have labeled work harassment and by their diminished performance in the face of stress. They begin to lose self-confidence because they attribute these problems to their own lack of skill rather than external circumstances.⁴⁹

Les études présentées sur le harcèlement sexuel en milieu de travail nous offrent une vue d'ensemble de ce problème. Il est important de signaler que la majorité des auteurs cités reconnaissent que les origines du harcèlement sexuel découlent d'une part des préjugés véhiculés dans notre société à l'égard des femmes et d'autre part, de leur situation d'inégalité par rapport aux hommes sur

⁴⁸Peggy, CRULL, « *Stress Effects of Sexual Harassment on the Job: Implications for Counseling*», *Academic and Workplace Sexual Harassment*, Michele A. Paludy and Richard B. Barickman, State University of New York Press, Albany, 1991, p.141.

⁴⁹Ibid., p.142.

rapport aux hommes sur le marché du travail. Les auteurs affirment aussi que le harcèlement sexuel doit être considéré avant tout comme un abus de pouvoir exercé dans la plupart des cas contre des femmes. Les deux types de harcèlement sexuel identifiés dans cette littérature sont le "chantage au travail" et le «climat de travail empoisonné». Mackinnon, Aggarwal, Drapeau et le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail proposent une liste exhaustive des différentes formes de harcèlement sexuel. Savoie et Larouche poussent plus loin l'analyse en établissant un cadre opérationnel qui décrit les formes (non-verbale, verbale, physique) et les différents degrés des comportements harcelants (contrariant, contraignant, agressant).

Quant aux conséquences du harcèlement sexuel, la plupart des auteurs à l'exception de Lee Gosselin et Crull, se limitent à une description des conséquences sur la santé physique et psychologique et sur la vie personnelle et sociale de la victime. En plus d'offrir une description des différentes conséquences, Lee Gosselin et Crull tentent d'analyser celles-ci. Lee Gosselin soutient que la sévérité des conséquences du harcèlement sexuel ne dépend pas uniquement du comportement harcelant mais aussi des caractéristiques personnelles, des facteurs situationnels et de la résistance au stress de la victime. Du point de vue de Crull, la position d'infériorité des femmes sur le marché du travail et leur éducation sont les principales explications pour les conséquences les plus souvent vécues par les victimes de harcèlement sexuel soit les symptômes de stress, la perte de confiance en soi et de motivation. En terminant, il est opportun de rappeler les trois modèles explicatifs du harcèlement sexuel en milieu travail proposés par Tangri, Burt et Johnson: les modèles naturel/biologique, organisationnel et socioculturel qui permettent de comprendre l'existence de ce problème en milieu de travail. Nous constatons cependant que le harcèlement sexuel n'est pas présent uniquement en milieu de travail. Il faut se rendre à l'évidence, il fait aussi sa place dans les milieux universitaires. Vu l'importance de ce problème sur les campus, il a fait l'objet de différentes études.

1.1.2 Le harcèlement sexuel en milieu universitaire

Paludy et Barickman sont des spécialistes en matière de harcèlement sexuel en milieu d'études. Leur recherche traite du harcèlement sexuel en général. Ces auteurs soutiennent que plusieurs étudiantes et quelques étudiants seront victimes pendant leurs études d'au moins une forme de harcèlement sexuel; de plus certains d'entre eux subiront des conséquences sévères sur le plan physique, psychologique et professionnel suite à cette expérience. Les auteurs reconnaissent que le harcèlement sexuel est une forme d'abus de pouvoir et de discrimination exercée dans la majorité des cas contre des femmes. «Because of power structures within the workplace and the academy and because of deeply embedded cultural biases, women are overwhelmingly the targets of sexual harassment».⁵⁰ Selon ces auteurs, relier ce problème uniquement aux femmes peut être nuisible «identification of sexual harassment as a «women's issue», however, rather than as a pervasive pattern of abuse that contaminates a whole community, only creates another impediment to its identification and elimination»⁵¹. Le harcèlement sexuel a des conséquences négatives sur le cheminement professionnel ou scolaire des victimes. Les femmes qui subissent du harcèlement sexuel développent aussi des symptômes physiques et psychologiques reconnus comme étant le «syndrome du harcèlement sexuel»⁵². Les auteurs affirment que bien que le harcèlement sexuel peut parfois engendrer des traumatismes similaires à ceux découlant d'un viol ou de l'inceste, il est souvent traité comme un problème mineur ou encore une blague⁵³. Cette étude propose trois stratégies pour remédier à une situation de harcèlement sexuel, soit l'action individuelle qui consiste en une lettre écrite par la victime au harceleur l'intimant de cesser le comportement harcelant, l'action institutionnelle qui est nécessaire

⁵⁰Michele A., PALUDY, Richard B., BARICKMAN, op.cit., note 1, p. 22.

⁵¹Ibid., p. 22.

⁵²Ibid., p. 34.

⁵³Ibid., p. 34.

pour identifier, faire cesser et remédier au harcèlement sexuel et l'action légale⁵⁴. Paludy et Barickman affirment que pour éliminer le harcèlement sexuel sur les campus, il est primordial d'éduquer la communauté sur ce problème.

Il est fréquent en milieu universitaire que ce soit un département qui effectue une enquête sur le harcèlement sexuel. Barbara Shank a effectué une recherche sur le problème du harcèlement sexuel dans les départements de Service Social de différentes universités américaines. Il s'agit avant tout d'une étude générale. En effet, l'auteur discute du harcèlement sexuel au point de vue légal, identifie les différents types de harcèlement et ses différentes formes, pour finalement discuter de la responsabilité du département en regard à ce problème et aussi des moyens à prendre pour y remédier. Un des éléments intéressant de cette étude, est l'identification par cette auteure d'un troisième type de harcèlement sexuel soit le "sexual favoritism" or "reverse quid pro quo". Cependant, elle reconnaît qu'il est difficile de prouver que ce type de harcèlement constitue de la discrimination basée sur le sexe⁵⁵.

Au cours des dernières années, plusieurs universités ont mené des enquêtes sur l'ampleur et la nature du harcèlement sexuel présent sur leur campus. Dans la plupart des cas, les enquêtes reposent sur un "questionnaire-maison". Ainsi, chacun formule sa propre définition du harcèlement sexuel et utilise sa propre méthodologie. Selon Louise Fitzgerald et son équipe, cela rend difficile l'étude du harcèlement sexuel: «As a result of the differing methodologies and definitions that have been utilized, it has proven quite difficult to compare results across studies and to achieve some clarity concerning both the base rates and the

⁵⁴Ibid., p. 63.

⁵⁵Barbara SHANK, «*Sexual Harassment: Definitions, Policy Framework, and Legal Issues*», *Sexual Harassment and Schools of Social Work: Issues, Costs, and Strategic Responses*, edited by Marie Weil et autres, Council on Social Work Education, Virginia, 1994, p.19.

dimensions of the phenomenon.»⁵⁶

Cette équipe de recherche a élaboré un instrument de mesure du harcèlement sexuel soit le "Sexual Experience Questionnaire" et proposé une définition opérationnelle de ce concept.

Sexual Harassment consists of the sexualization of an instrumental relationship through the introduction or imposition of sexist or sexual remarks, requests, or requirements, in the context of a formal power differential. Harassment can also occur where no such formal power differential exists, if the behavior is unwanted by, or offensive to, the woman. Instances of harassment can be classified into the following general categories: gender harassment, seductive behavior solicitation of sexual activity by promise of reward or threat of punishment, and sexual imposition or assault.⁵⁷

Fitzgerald et autres soulignent que quel que soit l'instrument de mesure utilisé pour étudier le harcèlement sexuel, il doit posséder les caractéristiques psychométriques telles que la fidélité et la validité. Enfin l'utilisation d'un instrument de mesure standardisé permettrait d'obtenir un profil national du problème du harcèlement sexuel dans les universités.

Définir le harcèlement sexuel semble difficile puisqu'un comportement peut être considéré comme étant du harcèlement sexuel pour une personne et pour l'autre un comportement banal. Cette constatation a amené certains chercheurs à effectuer des études sur le rôle de la perception individuelle en matière de harcèlement sexuel. Gutek et Jensen ont entrepris une étude sur la différence entre les femmes et les hommes en regard à la notion de responsabilité en matière de harcèlement sexuel et sur l'influence des rôles sexuels sur la perception des

⁵⁶ Louise F., FITZGERALD, et autres, «*The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace*», *Journal of Vocational Behavior*, 32, janvier, 1987, p. 155.

⁵⁷ Louise F., FITZGERALD, ET AUTRES, «*Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct*» *Ivory Power Sexual Harassment on Campus*. Michele A., PALUDY, State University of New York Press, New York, 1990, p. 38.

gens par rapport à un comportement harcelant. Ces auteurs reconnaissent qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'attribution de la responsabilité du harcèlement sexuel. «Men are more likely than women, to blame women for being sexually harassed. Among women, victims are less likely than others to blame women for being sexually harassed.»⁵⁸ Gutek et Jensen affirment que le fait d'avoir des croyances traditionnelles des rôles sexuels plutôt que des croyances modernes influencent considérablement l'attribution de la responsabilité en matière de harcèlement sexuel. Leur enquête démontre que les croyances que possède une femme des rôles sexuels, jouent un rôle déterminant sur sa façon dont elle va réagir face à du harcèlement sexuel. À ce propos, il convient de citer l'exemple suivant: « If she has incorporated the traditional sex-role beliefs, she will be highly likely to blame other women, as well as herself, for incidents of sexual harassment.»⁵⁹ En résumé, cette étude confirme qu'il existe vraiment des différences entre les hommes et les femmes en ce qui regarde la responsabilité en matière de harcèlement sexuel et deuxièmement, que nos croyances des rôles sexuels influencent notre perception en ce domaine.

Pryor nous propose une étude sur les facteurs psychosociaux qui influencent la perception d'une personne en matière de harcèlement sexuel. Le rôle social du harceleur, son âge, son statut civil, la durée du comportement reproché, le harceleur agissait-il seul et le nombre de personnes harcelées sont des facteurs déterminants sur la perception que l'on se fait de la conduite à connotation sexuelle. Règle générale, le caractère inapproprié voire inattendu d'un comportement en regard au rôle social du harceleur et de son statut civil contribue à identifier le geste reproché comme étant du harcèlement sexuel.⁶⁰ Selon Pryor, la perception qu'un comportement constitue du harcèlement sexuel

⁵⁸Inger W., JENSEN, Barbara A., GUTEK, «*Attributions and Assignment of Responsibility in Sexual Harassment*», Journal of Social Issues, Vol.38, No.4, 1982, p.133.

⁵⁹Ibid., p.135.

⁶⁰John B. PRYOR, «The Lay Person's Understanding of Sexual Harassment», Sexe Roles, vol. 13, nos.5/6, 1985, p. 274.

repose sur la théorie de l'attribution.

Attribution theorists suggest that people interpret behaviors in terms of perceived causes. The analysis of the lay person's general understanding of sexual harassment above may be summarized as an attributional formulation. People interpret a male's social-sexual behaviors as sexual harassment when the behavior is attributed to the male's hostility or callousness toward the target. With attributional formulation, the reasons why many of the factors described above are important to perceiving sexual harassment seem to fall into place. Factors that influence the causal attribution made for a male's social-sexual behavior also influence the interpretation of the behavior as sexual harassment. For example, if an action is viewed as inappropriate for a male's social role ("out-of-role behavior"), it is likely to be attributed to some specific characteristic of the male.⁶¹

«Some aspects of individual interpretation also may lend themselves to an attributional analysis.»⁶² En effet, notre perception du comportement harcelant sera différente si nous sommes un homme ou une femme, un hétérosexuel ou un homosexuel ou encore si on adhère à l'idéologie féministe ou traditionnelle. Les résultats de son étude confirment qu'un comportement sera davantage considéré comme étant du harcèlement sexuel si celui-ci ne cadre pas avec les attentes que l'on se fait du rôle social tenu par le harceleur.

Nul ne peut douter que le harcèlement sexuel donne lieu à des conséquences sur la vie des victimes. Certains auteurs ont effectué des études en milieu universitaire sur les effets du harcèlement sur la santé physique et psychologique. Mary Koss a mené une recherche sur l'impact psychologique du harcèlement sexuel. Elle nous propose une synthèse de la littérature sur les conséquences du harcèlement sexuel et un modèle cognitif de la "victimization" qui explique l'origine de ces conséquences. Le processus de "victimization" est le cheminement psychologique que la victime d'un crime effectue pour accepter et reconnaître le

⁶¹Ibid., p. 277.

⁶²Ibid., p. 278.

fait qu'elle a été victime de violence. Selon Estep et Burt «there are three stages to becoming a victim. In stage 1, persons sustain injury. In stage 2, individuals perceive the injury as unfair and perceive themselves as victims. In stage 3, individuals seek redress from social control agents.»⁶³ Koss affirme que s'avouer victime de violence, entre autres de harcèlement sexuel est difficile pour une personne, puisque cela donne lieu à une remise en question de ses valeurs, ses croyances, une baisse d'estime de soi et le sentiment de perdre le contrôle sur sa vie. Selon Mary Koss «the key to understanding the psychological impact of sexual harassment may have more to do with the kinds and consequences of the victim's perceptions and cognitive appraisals of her experience rather than with simple or complex conditioning effects»⁶⁴. L'évaluation cognitive fait référence au processus par lequel une personne va évaluer le facteur stressant. Ce concept repose sur le degré de sensibilité, de vulnérabilité et la capacité d'adaptation d'une personne en fonction d'un stress. Koss affirme que la sévérité des conséquences psychologiques vécues par une victime n'est pas déterminée uniquement par le facteur de stress mais aussi par la relation existant entre la personne et son environnement. Ainsi les facteurs situationnels (durée, ambiguïté du comportement) et les facteurs personnels (valeurs, croyances) influenceront la perception de la personne en regard à la situation de harcèlement sexuel subi. Koss affirme que subir du harcèlement sexuel est une expérience difficile puisque:

Victimization by sexual harassment is likely to be appraised as harmful and threatening because it (1) interferes with a woman's ability to meet important financial commitments to family; (2) by its nature, occurs in situations that are unpredictable, ambiguous, and long-lasting; and (3) poses serious challenges to important, central beliefs such as personal invulnerability, the perception of the world as meaningful, and the positive view of ourselves.⁶⁵

⁶³ESTEP et BURT cité dans Mary P., KOSS, «Changed Lives: The Psychological Impact of Sexual Harassment», *Ivory Power Sexual Harassment on Campus*, ed. Michele A. Paludy, State University of New York Press, Albany, 1990, p.75.

⁶⁴ibid., p. 82.

⁶⁵ibid., p. 83.

Il est parfois difficile de comprendre l'ampleur et les conséquences du harcèlement sexuel. Selon Kathryn Quina, afin de bien saisir l'importance du problème de harcèlement sexuel, nous devons constater les similitudes existant entre le harcèlement et le viol. «The conceptual framework for this position is that rape and harassments are both sexual assaults which lie on a continuum of sexual exploitation, varying primarily in degree of physical intrusion and potential physical injury to the victim».⁶⁶ Ce continuum débute avec les formes de harcèlement sexuel contrariant telles que les blagues, les commentaires à caractère sexuel pour se terminer par les formes les plus violentes, la tentative de viol voire le viol. Quina discute des six éléments communs que sous-tend ce continuum. Elle note à propos du premier élément, «la dynamique de pouvoir», que les «Researchers have now clearly established that rape is not sexually motivated, but is a violent way to achieve a sense of power. Case studies support a similar psychological mechanism among sexual harassers»⁶⁷. Le violeur utilise sa force physique contre sa victime, comme arme, le harceleur lui utilise son âge, sa position sociale et son pouvoir économique. Comme le violeur, le harceleur compte pour agir, sur la peur et la vulnérabilité de la victime.

Les rôles sexuels constituent le deuxième élément observé. Les agresseurs sexuels sont généralement des hommes et dans la majorité des cas leurs victimes sont de jeunes femmes. Le violeur et le harceleur croient tous les deux aux stéréotypes qui véhiculent la domination des femmes par les hommes, qui soutiennent que les femmes sont des masochistes et qu'elles désirent secrètement leur attention. Les caractéristiques des abuseurs constituent le troisième élément. Le harceleur et le violeur sont des abuseurs par habitude et ont souvent abusé de plus d'une victime. «These offenders carry out their repeated assaults in a highly

⁶⁶Kathryn, QUINA, «*The Victimization of Women*», *Ivory Power Sexual Harassment on Campus*, ed. Michele A. Paludy, State University of New York Press, Albany, 1990, p. 94.

⁶⁷Ibid., p. 94.

stereotypical fashion, or modus operandi».⁶⁸ La mythologie entourant le viol et le harcèlement est le quatrième élément. «These mythologies consistently blame the victim for sexual abuse, and on a larger scale, act to keep women "in their place.»⁶⁹ Les mythes associés au harcèlement sont que le harcèlement sexuel est une forme de séduction, que les femmes désirent secrètement ou encore ont besoin d'être forcées au point de vue sexuel et que les femmes mentent toujours. Le cinquième élément considéré est la réaction des victimes. Quina soutient que les conséquences du harcèlement sexuel ou encore du viol varient selon la sévérité du geste posé, la personnalité de la victime et du soutien de son entourage. «Underlying the survivor reactions are three common features of the victimization experience. 1- sexual assault is a severe trauma, 2- sexual assault is a violation, 3- sexual assault causes secondary social losses»⁷⁰. Enfin le sixième et dernier élément détermine les moyens utilisés pour surmonter une expérience d'agression. Quina identifie des moyens pour surmonter ce genre d'expérience, soit considérer la situation comme étant une forme de violence sexuelle et en reconnaître les conséquences, partager son expérience avec des gens qui ont été confrontés à une même situation, reconnaître les pertes personnelles occasionnées par l'agression et vivre sa peine et finalement, joindre un groupe dont l'objectif est de prévenir ce genre d'agression.

Il semble que dans les universités, les principales victimes de harcèlement sexuel sont les étudiantes plutôt que les employés. Vita C. Rabinowitz s'est intéressée au cas des étudiantes qui ont subi du harcèlement sexuel de la part d'un professeur. Elle tente d'expliquer les raisons pour lesquelles les victimes de harcèlement ont de la difficulté à dénoncer leur situation ou encore à s'avouer victimes d'un acte illicite. Rabinowitz identifie trois facteurs à l'origine de cette difficulté. Il y a tout d'abord le pouvoir des professeurs qui donne lieu à la peur des

⁶⁸Ibid., p. 95.

⁶⁹Catharine A., MACKINNON citée dans le texte de Kathryn Quina, *ibid.*, p. 96.

⁷⁰Ibid., p. 97.

représailles. «In fact, professors wield a great deal of power over students who depend on them for grades, letters of recommendation, academic and career counseling, and research and clinical opportunities.»⁷¹ Il semble que la différence d'âge entre les étudiantes et les professeurs contribue à augmenter le pouvoir des professeurs. Pour les jeunes étudiantes, le professeur devient souvent un modèle, un mentor. Ainsi, lorsque celui-ci pose un geste à connotation sexuelle, les réactions de la victime sont les suivantes: «Indeed, research suggests that most students initially react with disbelief and doubt about even the most blatant sexual advances by faculty. And students often continue to believe that they have misinterpreted their instructor's behavior long after the facts warrant an appraisal of harassment.»⁷² Le deuxième facteur est le sentiment de culpabilité vécu par la plupart des victimes de harcèlement sexuel. «Students who have been harassed by professors frequently report worrying about what it was that they did to lead their professors on, or wondering what they might have done earlier to discourage him.»⁷³ Le troisième facteur est le rejet du statut de victime. Il est reconnu que les victimes préfèrent se culpabiliser pour le harcèlement subi et nier l'expérience plutôt que de s'avérer victimes. Les raisons sont que dans notre société, la personne qui se dit victime est souvent vue comme une perdante et que le statut de victime donne lieu à des pertes personnelles telles que «control over one's future, the belief in a "just world", where good things happen to good people, the belief in personal invulnerability, a belief in the world as safe and predictable, a positive image of the self»⁷⁴.

Rabinowitz affirme que les personnes victimes de harcèlement sexuel utilisent différentes stratégies pour éviter la situation. Premièrement, elles vont

⁷¹Vita C. RABINOWITZ, «*Coping with Sexual Harassment*», *Ivory Power Sexual Harassment on Campus*, ed. Michele A. Paludy, State University of New York Press, Albany, 1990, p. 104.

⁷²Ibid., p.105.

⁷³Ibid., p.106.

⁷⁴Ibid., p.108.

nier le harcèlement en se disant que le professeur a fait une blague, deuxièmement, si le comportement ne peut pas être nié, elles éviteront le professeur-abuseur en abandonnant le cours, en changeant de programme ou en abandonnant les études. À ce propos, il convient de citer Dziech et Weiner «the extraordinary drop-out rates among women in non-traditional fields like engineering are largely due to the high rates of sexual and gender harassment encountered there»⁷⁵. Selon Rabinowitz, les conséquences du harcèlement sexuel sont plus sévères pour l'étudiante qui a établi une relation professionnelle avec l'abuseur et pour celle qui s'est engagée sexuellement avec celui-ci. Dans le premier cas, la victime remet en cause son succès scolaire, dans le deuxième, l'étudiante se sent trahie par son professeur et responsable du harcèlement sexuel. La perte d'avantages scolaires, de temps, d'effort, le sentiment de désillusion, de désappointement sont le prix à payer pour le harcèlement subi. L'auteur confirme que suite à ces pertes, l'étudiante va développer le syndrome du harcèlement sexuel, syndrome qui regroupe l'ensemble des symptômes physiques et psychologiques que subit habituellement une victime de harcèlement.

À notre connaissance, il ne semble pas y avoir d'études qui traitent particulièrement des conséquences du harcèlement sexuel en milieu universitaire. Cependant, les études proposées par Koss, Quina et Rabinowitz expliquent les raisons pour lesquelles une victime développe des symptômes de stress psychologique et physique suite à une situation de harcèlement. Koss et Rabinowitz affirment que pour une personne, accepter le statut de victime est difficile puisque cela entraîne des pertes sur le plan personnel. Il est fréquent de voir une victime de harcèlement remettre en question ses valeurs et ses croyances. Selon ces auteurs, ce rejet du statut de victime est l'élément déclencheur des conséquences du harcèlement sexuel. Dans son étude menée auprès des étudiantes victimes de harcèlement de la part d'un professeur, Rabinowitz identifie les facteurs qui sont à l'origine de la non-dénonciation du

⁷⁵DZIECH and WEINER cité dans RABINOWITZ, *ibid.*, p.111.

harcèlement sexuel soit: la position de pouvoir des professeurs, le sentiment de culpabilité vécu par la victime et le rejet du statut de victime. Koss et Rabinowitz sont unanimes: la gravité des conséquences du harcèlement sexuel dépend du comportement harcelant, des caractéristiques situationnelles et des caractéristiques personnelles de la victime. Enfin, nous constatons que Paludy, Barickman, Koss, Quina et Rabinowitz se limitent à une description exhaustive des conséquences sur le plan psychologique et physique et sur la vie personnelle et sociale des victimes. Ces auteurs reconnaissent que c'est le stress occasionné par l'expérience de harcèlement sexuel qui engendre différentes formes de conséquences sur la vie des victimes.

Nous venons de prendre connaissance de différentes études menées sur le harcèlement sexuel en milieu universitaire; pourtant, à notre connaissance il semble que ce sont les sondages qui soient à l'origine de la majorité des études menées sur ce sujet dans les universités américaines, canadiennes et québécoises. Il est important de rappeler que les sondages visent principalement à recueillir des données et à apporter des informations sur le phénomène du harcèlement sexuel. Contrairement aux recherches, l'objectif principal des sondages n'est pas d'analyser en profondeur une question de recherche, mais plutôt d'obtenir une vue d'ensemble du phénomène. De toute évidence, dans le cadre de cette recherche nous ne pouvons passer sous silence ces sondages puisqu'ils permettent de constater l'ampleur de ce problème sur les campus universitaires. Ainsi, il convient de présenter les résultats de différentes études effectuées sur ce problème dans les universités américaines, canadiennes et québécoises.

Nous avons vu précédemment qu'il existe deux types de harcèlement sexuel, soit le climat de travail empoisonné et le chantage au travail qui se manifeste sous différentes formes. Selon Fitzgerald et Goodwin, le type de harcèlement sexuel le plus fréquent sur les campus universitaires est le «climat de

travail empoisonné» ou le harcèlement sexuel de type «condition de travail». ⁷⁶ Le type «chantage au travail» semble peu présent dans les universités. De nombreuses études ont identifié les différents comportements harcelants qui surviennent sur les campus⁷⁷. Règle générale, les comportements les plus fréquents sont les commentaires sexistes, les commentaires sur la vie sexuelle, les regards insistants, les blagues à caractère sexuel, les demandes de sorties insistantes et les avances sexuelles. Quoique certains comportements se produisent rarement, il est important de signaler que quelques répondantes et répondants ont subi dans le cadre de leurs activités à l'université, des attouchements sexuels contre leur gré, des propositions sexuelles accompagnées de menaces ou de promesses et parfois même une tentative de viol⁷⁸. En résumé, les situations de harcèlement les plus fréquentes sont celles qui impliquent du harcèlement sexiste et des comportements de séduction. Nous observons aussi que la majorité des conduites à connotation sexuelle présentes dans les universités se situent à des degrés contrariant et contraignant.

Les sondages effectués sur le harcèlement sexuel en milieu universitaire confirment que les femmes sont davantage victimes de ce problème que les

⁷⁶ Louise F., FITZGERALD, et autres, loc. cit., note 56, p.170., Megan P., GOODWIN, et autres, «*Sexual Harassment: Experiences of University Employes*», Initiatives: Journal of the National Association of women Deans, Administrators and Counselors, vol. 52, no 3, 1989, pp. 25-33.

⁷⁷ Jean W., ADAMS et autres, «*Sexual Harassment of University Students*», Journal of College Student Personnel, novembre, 1983, pp.484-490. Solange, CANTIN, Chantal, PROULX, «*À l'Université comme ailleurs*». Rapport du sondage sur le harcèlement sexuel mené à l'Université de Montréal, Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel, Montréal, Université de Montréal, octobre 1995, 109 pages. Larry, FINKELMAN, Université du Nouveau-Brunswick, «*Report of the Survey of Unwanted Sexual Experiences among Students of U.N.B.-F. and S.T.U.*», octobre, 1992, pp. 2-26. FITZGERALD et autres, ibid., pp.152-175. Megan P., GOODWIN, et autres, ibid., pp.25-33. Arlene, MCCORMACK, University of Lowell, «*The Sexual Harassment of Students by Teachers: The Case of Students in Science*», Sex Roles, vol.13, nos 1/2, 1985, pp. 21-32. Mary Ellen, REILLY, et autres, University of Rhode Island, «*Sexual Harassment of University Students.*», Sex Roles, vol. 15, nos7/8, 1986, pp. 333-358. P., WELLS, Université McGill, «*Report on the Results of Survey at McGill University*», 1993.

⁷⁸Dans la majorité des études citées précédemment (notes 76-77), la proportion d'individus ayant subi ces types de comportement est moins de 10%.

hommes⁷⁹. En effet, selon Arlene McCormack, plus les femmes avancent dans leur cheminement scolaire, plus la probabilité d'être victime de harcèlement sexuel augmente⁸⁰. En général, les femmes perçoivent plus les comportements harcelants que les hommes. En effet, on remarque une divergence d'opinion entre les hommes et les femmes à classer les comportements de degré contrariant comme étant du harcèlement sexuel⁸¹. Les femmes semblent plus propices à identifier ces conduites de harcèlement sexuel. L'étude menée par Adams, Kottke, Padgitt soulève que certaines personnes semblent ambivalentes à considérer les avances sexuelles verbales non désirées comme étant des comportements harcelants⁸². À première vue, ces conduites semblent faire partie de notre culture. Selon Fitzgerald et Reilly, la perception qu'un comportement est bel et bien du harcèlement sexuel repose sur deux facteurs, soit l'ampleur et la gravité du harcèlement sexuel ainsi que l'âge de la victime. De fait, les jeunes ont une plus grande tolérance face aux comportements harcelants que leurs aînés et ils sont d'ailleurs davantage victimes de harcèlement sexuel.

Nous observons aussi que les femmes sont rarement les initiatrices de comportements harcelants; dans la majorité des cas, l'auteur est un homme. En regard à la population étudiante, le harceleur est souvent un professeur, un chargé de cours, un collègue ou un employé de l'université⁸³. Pour ce qui est des

⁷⁹Jean W., ADAMS et autres, loc. cit., note 77, p. 487. Solange, CANTIN, Chantal, PROULX, loc. cit., note 76, p.49. Kathleen V.,CAIRNS, University of Calgary, «*Sexual Harassment in Student Residences: A Response to DeKeseredy and Kelly's Study.*» The Journal of Human Justice, vol. 4, no2, printemps, 1993, p. 82. Louise F., FITZGERALD, et autres, loc. cit. note 56, p.172. Megan P., GOODWIN, et autres, loc. cit., note 76, p. 27. Larry, FINKELMAN, loc. cit., note 77, p.14. Arlene, MCCORMACK, loc. cit., note 77, p. 2 5.

⁸⁰Arlene, MCCORMACK, loc. cit., note 77, p.28.

⁸¹Jean W., ADAMS et autres, loc. cit., note 77, p. 486. Kathleen V.,CAIRNS, loc. cit., note 79, p. 82. Pour avoir une description des comportements contrariants voir le tableau II: Les formes et degrés du harcèlement sexuel au travail: cadre opérationnel, à la p. 51 du présent document.

⁸²Jean W.,ADAMS, et autres, loc. cit, note 77, p. 486.

⁸³Jean W., ADAMS, loc. cit., note 77, .487. Louise, F., FITZGERALD, loc. cit., note 56, p. 170. Arlene, MCCORMACK, loc. cit., note 77, p. 28. Mary Ellen, REILLY et autres, loc. cit., note 77, p. 352-353.

employés, l'auteur des comportements harcelants est davantage un collègue de travail qu'un supérieur immédiat⁸⁴. Cependant, dans beaucoup de situations de harcèlement sexuel, le harceleur détient un poste d'autorité. Comme le souligne le professeur Wells: «This finding suggests that a position of authority can be abused and possibly be used in a negative way to influence outcome of promotion, grades and entrance into graduate school».⁸⁵ Dans ces cas, le harcèlement sexuel constitue un abus de pouvoir formel.

Fait étonnant, il semble que peu de victimes de harcèlement sexuel rapportent la situation aux autorités concernées. En effet, une majorité de répondants ont déclaré ne pas juger l'expérience assez sérieuse pour être dénoncée. Les raisons invoquées sont que les victimes ont tenté de régler la situation elles-mêmes ou encore ont tout fait pour éviter le harceleur et ce, malgré les conséquences que cela pouvait engendrer.⁸⁶

L'ensemble des hommes et des femmes ayant répondu aux sondages, effectués dans les universités, sont unanimes quant au fait que le harcèlement sexuel est offensant et nuit aux études et au travail. En effet, plusieurs étudiants ont affirmé qu'ils éviteraient de prendre un cours donné par un professeur reconnu pour être un harceleur. D'ailleurs, certaines personnes ont dû abandonner un cours suite à des comportements harcelants. Dans l'ensemble, les principales conséquences identifiées sont une détérioration de la santé psychologique et physique, une baisse des performances scolaires et professionnelles, une perte de confiance en soi et envers les autres, l'absentéisme, l'isolement, une baisse de concentration, etc.

⁸⁴Louise, F., FITZGERALD, loc. cit., note 56, p.170. Megan P., GOODWIN, loc. cit., note 76, p. 28.

⁸⁵Professor P., WELLS, loc. cit., note 77.

⁸⁶Jean W., ADAMS, et autres, loc. cit, note 77, p. 489. Solange, CANTIN, Chantal, PROULX, loc. cit., note 68, p.77. Larry, FINKELMAN, loc. cit., note 77, p. 21. Megan P., GOODWIN, et autres, note 76, p. 31.

En somme, l'ensemble de la littérature sur le harcèlement sexuel révèle qu'il peut être de deux types, soit le chantage au travail et le climat de travail empoisonné. L'étude des sondages démontre que dans les universités, c'est le «type climat de travail empoisonné» qui est le plus présent. Nous observons que le harcèlement sexuel se manifeste sous différentes formes et à différents degrés. Savoie et Larouche par l'élaboration de leur cadre opérationnel nous ont permis d'avoir une vue d'ensemble des différentes facettes et degrés du harcèlement sexuel. Dans les universités, il semble que ce soit les comportements non-verbaux et verbaux de degrés contrariants et contraignants qui soient les plus fréquents. Dans la plupart des situations de harcèlement sexuel, les principales victimes sont des femmes et les abuseurs sont généralement des hommes. Les études sur le harcèlement sexuel en milieu de travail et d'études affirment que le harcèlement est un abus de pouvoir. Il est démontré dans les sondages que la majorité des abuseurs détiennent un poste d'autorité. La littérature traitant du harcèlement sexuel en milieu universitaire a fait ressortir l'importance de la perception individuelle et de l'influence des rôles sexuels en cette matière. Selon les sondages, il existe des divergences d'opinion entre les hommes et les femmes, entre les jeunes et leurs aînés, concernant certains comportements harcelants. Enfin, Tangri, Burt et Johnson ont contribué à expliquer le harcèlement sexuel en élaborant trois modèles explicatifs soit le modèle naturel/biologique, organisationnel et socioculturel.

Certaines études ont démontré l'impact du statut de victime sur les personnes qui subissent du harcèlement sexuel. Il semble que le rejet du statut de victime par la personne qui subit du harcèlement soit un facteur déterminant sur la non dénonciation de la situation et les conséquences du harcèlement. D'ailleurs, dans la majorité des sondages étudiés, peu de victimes de harcèlement rapportent la situation aux autorités. Il est démontré par quelques études que les conséquences du harcèlement sexuel dépendent du comportement harcelant subi, des caractéristiques situationnelles et des caractéristiques personnelles de la victime. Il est établi aussi que la position d'infériorité des femmes sur le marché du travail

et leur éducation expliquent les principales conséquences du harcèlement sexuel soit, le stress, la perte de confiance en soi et de motivation. Les résultats des sondages démontrent que le harcèlement sexuel donne lieu à des conséquences négatives sur la vie des victimes. Enfin nous observons que dans l'ensemble de la littérature, le sujet des conséquences du harcèlement est traité de façon descriptive.

Nous constatons que les études effectuées en milieu universitaire présentées dans cette section, se divisent en deux catégories: celles qui ont pour objectif principal de déterminer l'ampleur du harcèlement sexuel et celles qui ont pour but de préciser la nature du harcèlement qui sévit dans les universités. Nous constatons aussi que la population universitaire la plus souvent étudiée est sans aucun doute la population étudiante. D'ailleurs, certains auteurs américains déplorent que les recherches sur le harcèlement sexuel en milieu universitaire se limitent uniquement à la clientèle étudiante et que l'on ferme les yeux sur le harcèlement sexuel sévissant chez les autres membres de cette communauté.⁸⁷

À notre connaissance, il semble y avoir peu de recherches qui portent sur le harcèlement sexuel chez les employés des milieux universitaires et collégiaux et sur la relation qui existe entre les différentes formes de harcèlement sexuel et leurs conséquences sur le personnel. Il nous apparaît donc pertinent d'investiguer ce champ d'étude à l'aide du cas de l'Université de Montréal. Les principaux objectifs de cette recherche sont de vérifier si la gravité des comportements harcelants engendrent différentes formes de conséquences et à identifier les facteurs influençant les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent.

⁸⁷Megan P., GOODWIN, et autres, loc. cit., note 76, p. 25.

1.2 Le concept de harcèlement sexuel

Il est unanimement admis dans la littérature que le harcèlement sexuel est avant tout un abus de pouvoir. Il convient donc d'expliquer en quoi le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir avant de préciser les types, les caractéristiques, les formes et degrés de harcèlement sexuel.

1.2.1 Abus de pouvoir

Conçu comme un abus de pouvoir, le harcèlement sexuel constitue un problème social souvent vécu en situation d'inégalité, tel qu'en témoignent les propos suivants:

Sexual harassment, most broadly defined, refers to the unwanted imposition of sexual requirements in the context of a relationship of unequal power. Central to the concept is the use of power derived from one social sphere to lever benefits or impose deprivations in another. The major dynamic is best expressed as the reciprocal enforcement of two inequalities. When one is sexual, the other material, the cumulative sanction is particularly potent.⁸⁸

Les fondements de cette inégalité reposent d'une part sur les rôles sexuels traditionnellement réservés aux hommes et aux femmes dans nos sociétés occidentales et d'autre part, sur l'autorité acquise dans le milieu de travail. À cet égard, le pouvoir peut être formel lorsqu'il est exercé par une personne détenant l'autorité hiérarchique. Ce pouvoir n'est pas récent dans l'entreprise: au Moyen Âge, l'artisan exerçait son autorité sur ses apprentis. L'avènement de l'ère industrielle a entraîné la disparition du compagnonnage, faisant place à des structures hiérarchiques beaucoup plus complexes liées à l'organisation

⁸⁸Catharine A., MACKINNON, op cit., note 1, p.1.

scientifique du travail⁸⁹. Celles-ci constituent des foyers potentiels d'abus de pouvoir tel que le notent les auteurs Savoie et Larouche:

"Il y a donc dans un milieu de travail, quel qu'il soit, une structure hiérarchique qui investit les supérieurs de nombreux pouvoirs et les subordonnés de nombreux devoirs. Cette structure sociale interne à toute entreprise contient le potentiel nécessaire à faire surgir les abus de pouvoir"⁹⁰

Toutefois, la simple position hiérarchique ne suffit pas nécessairement pour obtenir d'un autre ce qu'on désire. À ce sujet, le sociologue Philippe Bernoux soutient que le supérieur usera de contraintes pour imposer son pouvoir de façon abusive.⁹¹ Ces contraintes peuvent s'exprimer notamment sous la forme de congédiement, démotion, menace ou augmentation de la charge de travail.

Par ailleurs, la relation de pouvoir peut exister entre deux personnes sans qu'il y ait de lien de subordination entre les deux. À ce moment-là, on parlera de pouvoir social plutôt que de pouvoir formel. Nous croyons que le pouvoir social prend racine dans notre culture.

Traditionnellement, la culture a attribué et transmis aux hommes et aux femmes des rôles sexuels bien précis. Ainsi l'Histoire révèle que les femmes sont faibles, émotives, habiles de leurs mains, mais n'ayant aucune affinité avec tout ce qui touche le monde des affaires. Selon cette conception traditionnelle des rôles, la femme n'est ni agressive, ni compétitive. Elle se présente plutôt comme un être amical, compréhensif, préoccupé de son apparence. Les hommes sont décrits quant à eux, comme étant des êtres agressifs, dominants, compétitifs, indépendants et solides émotionnellement. On souligne aussi que les hommes

⁸⁹Dominique, SAVOIE, Viateur, LAROUCHE, loc. cit., note 1, p. 518.

⁹⁰ibid., p. 519.

⁹¹Philippe, BERNOUX, *La sociologie des organisations*, Éditions du Seuil, Paris, 1985, p.158.

s'affirment sexuellement contrairement aux femmes qui elles, se soumettent .⁹²

Bien qu'après la guerre, le nombre des femmes ait augmenté sur le marché du travail, celles-ci se trouvent en forte concentration dans des ghettos d'emplois féminins dans les secteurs de la santé, de l'éducation, des services, de l'industrie du vêtement et du travail clérical.⁹³ La juriste américaine Catharine Mackinnon qualifie ce phénomène de "Horizontal segregation means that most women perform the jobs they do because of their gender, with the element of sexuality pervasively implicit."⁹⁴ Malgré la présence en grand nombre des femmes dans ces différents secteurs, les postes décisionnels sont occupés par des hommes. De plus, on remarque généralement que les femmes accèdent majoritairement à des fonctions inférieures à celles des hommes. Les propos suivants d'Esther R. Greenglass constate la situation d'infériorité des femmes : «The social structure reflected in most occupations and professions can be regarded as a microcosm of the social structure at large, where it is held that women's place is inferior to that of men.»⁹⁵

Ainsi les stéréotypes sexuels véhiculés dans notre société ont aussi trouvé leur place dans le monde du travail. Par ailleurs, lorsque les femmes accèdent à des emplois traditionnellement réservés aux hommes, elles peuvent subir dans certaines circonstances d'autres formes d'inégalité. Par exemple, on exigera qu'elles possèdent plus de qualifications que requiert habituellement le travail. En position d'autorité, elles devront faire face aux préjugés de certains hommes ayant

⁹² Esther R., GREENGLASS, *A World of Difference Gender Roles in Perspective*, John Wiley & Sons, Toronto, 1982, p. 11.

⁹³ Ibid., p.176, LE COLLECTIF CLIO, op. cit, note 2 p. 428-497-498. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Syndicalisation: Droit à acquérir, outil à conquérir*, étude sur les travailleuses non syndiquées au Québec, éditeur officiel, 1981, p. 69.

⁹⁴ Catharine A., MACKINNON, op. cit., note 1, p. 9.

⁹⁵ Esther R., GREENGLASS, op. cit., note 92, p. 181.

de la difficulté à accepter la supervision d'une femme.

En somme, le harcèlement sexuel peut se traduire par un abus de pouvoir formel dans la mesure où une personne se sert de l'autorité que lui confère sa position pour obtenir des faveurs à caractère sexuel. Le harcèlement sexuel peut aussi constituer un abus de pouvoir social résultant de l'inégalité des rôles traditionnellement attribués aux personnes de sexe féminin et masculin.

1.2.2 Les types de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel a de multiples facettes. Il peut être subtil, anodin, semblable à ce texte juteux qui circule dans l'entreprise ou encore cette photo à caractère pornographique affichée sur le mur de la cafétéria ou ces blagues à caractère sexuel qui se racontent constamment à l'heure du lunch. Cependant, le harcèlement sexuel peut aussi devenir agressant voire même menaçant pour la personne qui le subit. Il peut s'agir de représailles liées aux conditions de travail de la victime. En effet, après avoir repoussé une proposition sexuelle, l'employé se voit refuser une promotion, subit une augmentation de sa charge de travail ou encore est congédié. Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se vivre sous différentes formes.

L'ensemble de la littérature sur le harcèlement sexuel fait état de deux types de harcèlement soit le «qui pro quo ou le chantage au travail» et le «climat de travail empoisonné».⁹⁶ Récemment, Barbara Shank, professeur au département de travail social à l'Université de St-Thomas (États-Unis), identifiait un troisième type de harcèlement sexuel soit le «Sexual Favoritism» ou «reverse quid

⁹⁶Arjun, AGGARWAL, op. cit., note 1. Maurice, DRAPEAU, op. cit, note 1. Dominique , SAVOIE et Viateur, LAROUCHE, loc. cit, note 1. Michele A., PALUDI, op. cit., note 1. Catharine A., MACKINNON, op. cit., note 1. *Bell c. Ladas* (1980) 1 C.H.R.R, D/156. *Foisy c. Bell Canada* [1984] C.S. 1164.

pro quo». «This type of harassment involves gender-based sexual favoritism that has an adverse effect on the employment or educational opportunities of other employees.»⁹⁷ Lorsqu'un employé est lésé dans ses chances de promotion parce qu'un autre employé a répondu aux avances sexuelles de son employeur ou d'un superviseur qui lui avait promis en retour ladite promotion, il s'agit de favoritisme sexuel ou encore de chantage au travail inversé.

Pour les fins de notre recherche, nous élaborerons davantage sur le harcèlement sexuel de «type chantage au travail» et «climat de travail empoisonné».

1.2.2.1 Le qui pro quo ou le chantage au travail

Le qui pro quo ou chantage au travail constitue une forme de harcèlement sexuel lorsque l'avantage recherché est à caractère sexuel. Une réponse non réceptive de la victime entraîne des représailles qui affectent directement ses conditions de travail. Dans plusieurs cas, il peut s'agir de suspension, de congédiement, de suppression d'avantages présents ou anticipés ou encore de rétrogradation.

Les auteurs Aggarwal et Mackinnon conçoivent le harcèlement sexuel fondé sur le chantage au travail de la façon suivante: Pour le professeur Aggarwal «sexual coercion is sexual harassment that results in some direct consequence to the worker's employment status or some gain or loss of tangible job benefits.»⁹⁸ Mackinnon mentionne: «This category is defined by the more or less explicit

⁹⁷Barbara SHANK, loc. cit., note 55, p. 18.

⁹⁸Arjun. P., AGGARWAL, *Sexual Harassment. A Guide for Understanding and Prevention*, Toronto, Butterworths, 1992, p. 23.

exchange: the woman must comply sexually or forfeit an employment benefit».⁹⁹

Ces auteurs s'accordent sur le fait que le harcèlement «chantage au travail» peut se vivre de deux façons. Premièrement, la victime refuse les propositions sexuelles du présumé harceleur et se voit refuser par le fait même une promotion ou subir une perte de ses conditions de travail ou d'études. Dans la deuxième situation, la personne se soumet aux avances sexuelles du harceleur et obtient la promotion ou les avantages promis. Selon Catharine Mackinnon, la deuxième situation rend plus difficile une plainte de harcèlement sexuel au travail puisque la victime n'est pas lésée dans ses droits de façon explicite. Dans un tel cas, le harcèlement ne donne pas lieu à des représailles qui mettent en danger l'emploi de la victime, mais plutôt à une acquisition de bénéfices.

Il est intéressant de noter que le professeur Mackinnon identifie un troisième cas possible. L'employée s'est soumise aux avances sexuelles du harceleur mais n'a pas obtenu la promotion ou les avantages promis. C'est une situation de harcèlement sexuel difficile à prouver. D'une part, les circonstances peuvent laisser croire que la victime cherche à se venger en portant plainte, d'autre part, une personne qui se soumet à des propositions sexuelles dans le but d'en tirer des bénéfices, attire peu de sympathie. Cependant, il est important de rappeler que dans cette situation, la victime a encore une fois fait l'objet d'une proposition sexuelle non désirée et le prix à payer pour obtenir des bénéfices d'emploi ou encore de meilleures conditions de travail était de répondre affirmativement à la demande. Dans une telle situation, porter plainte est important: «Requiring her to decline would allow the employer to impose such a deal in bad faith, secure sexual favors, and then assert she had no right to complain because she had done what he had no right to demand.»¹⁰⁰

⁹⁹ Catharine, A., MACKINNON, op. cit., note 1, p. 32.

¹⁰⁰ Ibid., p. 37.

En somme le qui pro quo ou le chantage au travail est un type de harcèlement sexuel qui a des implications importantes sur les conditions de travail de la personne, il se distingue du climat de travail empoisonné dont les implications sont moins perceptibles.

1.2.2.2 Le climat de travail empoisonné

Le climat de travail empoisonné est subtil, sournois et trompeur. Dans cette situation, il n'est nullement question d'avantages ou de pertes économiques reliées aux conduites du ou des harceleurs. Ce type de harcèlement est généralement dépourvu d'agressivité et de contraintes. Il se manifeste par des regards, des paroles, des taquineries, des blagues à connotation sexuelle sans intention. Ces conduites n'ont pas pour but de causer du tort, cependant elles ont un impact négatif sur le climat d'études ou de travail.

A première vue, ces conduites semblent faire partie intégrante de l'environnement de l'individu. Cependant, elles peuvent provoquer une détérioration importante du milieu de travail; en d'autres mots, rendre le climat de travail intolérable. Cette situation peut faire suite à un refus d'avances sexuelles ou d'une attitude hostile face aux collègues féminines dans un milieu de travail. Au sujet de ce type de harcèlement, le professeur MacKinnon mentionne qu'il s'agit de «unwanted sexual advances, made simply because she has a woman's body, can be a daily part of a woman's work life.»¹⁰¹

Contrairement au qui pro quo, le climat de travail empoisonné est exempt de menaces liées à l'emploi ou de représailles suite à un refus d'avances sexuelles. Selon le professeur Aggarwal (1992), il est possible d'identifier deux formes de harcèlement "climat de travail". La première consiste en des avances

¹⁰¹Catharine A., MACKINNON, op cit., note 1, p.40.

sexuelles persistantes qui empoisonnent le climat de travail. Bien que le refus n'entraîne pas de conséquences directes sur l'emploi de la victime, cette conduite devient offensante et humiliante pour la personne harcelée. La deuxième forme est appelée sexisme ambiant. Le professeur Aggarwal explique cette forme de harcèlement dans les termes suivants:

«The second subgroup encompasses all other conduct of a sexual nature that demeans or humiliates the person addressed and in that way also creates an offensive work environment. This includes sexual taunts, lewd provocative comments and gestures and sexually offensive physical contact.»¹⁰²

Bref, le harcèlement sexuel de type «chantage au travail» a des conséquences directes sur les conditions de travail. Il est donc plus facile de l'identifier comme étant du harcèlement sexuel. Par contre, les situations de harcèlement, «climat de travail empoisonné» suscitent très souvent la controverse par rapport à leur classification comme harcèlement sexuel¹⁰³. C'est une question de dosage entre le caractère offensant et fréquent de la conduite pour les femmes qui déterminera si celle-ci franchit le seuil du harcèlement sexuel.¹⁰⁴

1.2.3 Caractéristiques du harcèlement sexuel

Selon le Petit Larousse illustré, harceler veut dire: "tourmenter avec obstination, soumettre à des critiques, à des moqueries répétées."¹⁰⁵ Le harcèlement sexuel est défini comme étant «le fait d'abuser de l'autorité conférée par des fonctions de travail pour solliciter une faveur sexuelle par contrainte, ordre

¹⁰² Arjun P., AGGARWAL, op. cit., note 98, p. 23.

¹⁰³ Solange, CANTIN, Chantal PROULX, op. cit., note 76, p. 6.

¹⁰⁴ Maurice DRAPEAU, op. cit., note 1, p. 115.

¹⁰⁵ PETIT LAROUSSE ILLUSTRÉ 1994, Larousse, p. 505.

ou pression. »¹⁰⁶ Est-ce que dans la réalité, le phénomène du harcèlement sexuel s'insère dans le cadre limitatif de ces définitions? À cause de la multiplicité de ses composantes, ce concept va au-delà de ces descriptions.

Afin d'identifier les principaux éléments de ce concept nous nous sommes référés d'une part, aux définitions conceptuelles élaborées par les différents courants de littérature, d'autre part, aux définitions empiriques issues de différentes enquêtes menées sur le harcèlement sexuel. Ces définitions apparaissent au tableau I.

¹⁰⁶Ibid., p. 505.

Tableau I

Définitions jurisprudentielles et théoriques
du harcèlement sexuel

Equal Employment Opportunity Commission définit le harcèlement sexuel comme suit:
Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; (2) submission to, or rejection of, such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or (3) such conduct has the purpose or effect of substantially interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment. (Parlady, Barickman, 1991)

La Commission Québécoise des droits de la personne
Définition du harcèlement sexuel en milieu de travail:
Il s'agit d'une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail.

Le juge en chef Dickson dans l'affaire *Janzen c. Platy enterprises Ltd.*:
Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement.

L'arbitre Shime dans l'affaire *Bell c. Ladas*, :
Les formes d'activités qui à mon sens sont interdites couvrent toute la gamme, à partir de l'activité manifestement d'ordre sexuel, telles les relations sexuelles obtenues par la contrainte en passant par les attouchements non sollicités et les sollicitations persistantes jusqu'à un comportement plus subtil tels les reproches et les sarcasmes provocants d'ordre sexuel, des actes qui peuvent tout raisonnablement être pressentis comme créant un environnement de travail négatif sur le plan psychologique et émotif.

Mackinnon (1979)
Sexual harassment, most broadly defined, refers to the unwanted imposition of sexual requirements in the context of a relationship of unequal power. Central to the concept is the use of power derived from one social sphere to lever benefits or impose deprivations in another. The major dynamic is best expressed as the reciprocal enforcement of two inequalities. When one is sexual, the other material, the cumulative sanction is particularly potent.

Aggarwal (1992)
Sexual harassment is any sexually oriented practice that endangers an individual's continued employment, negatively affects his/her work performance, or undermines his/her sense of personal dignity. Harassment behaviour may manifest itself blatantly in forms such as leering, grabbing, and even sexual assault. More subtle forms of sexual harassment may include sexual innuendos, and propositions for dates or sexual favours.

Définitions empiriques du harcèlement sexuel

Savoie et Larouche ((1988)
Tout comportement à connotation sexuelle, généralement répétitif, non réciproque, dont le but ou l'effet est de contrarier ou de contraindre un(e) travailleuse-ur à faire quelque chose qu'elle(il) n'aurait pas fait sans cette contrainte.

Fitzgerald et al. (1990)
Sexual Harassment consists of the sexualization of an instrumental relationship through the introduction or imposition of sexist or sexual remarks, requests, or requirements, in the context of a formal power differential. Harassment can also occur where no such formal power differential exists, if the behavior is unwanted by, or offensive to, the woman. Instances of harassment can be classified into the following general categories: gender harassment, seductive behavior, solicitation of sexual activity by promise of reward or threat of punishment, and sexual imposition or assault.

L'analyse de ces définitions permet d'identifier les quatre caractéristiques essentielles de ce concept. Pour qu'un comportement soit considéré comme du harcèlement sexuel, il faut: 1) une conduite à connotation sexuelle, 2) non désirée, 3) qui par son caractère répétitif ou ses conséquences, 4) a un effet harcelant.

Pourquoi avoir choisi l'expression "conduite à connotation sexuelle"? Elle englobe la multiplicité des manifestations du harcèlement sexuel. En effet celui-ci peut être non verbal, verbal ou physique. De plus, il peut prendre des formes subtiles et s'exprimer par des insinuations indirectes et imagées qui peuvent, en fonction des circonstances, être interprétées comme ayant une «connotation sexuelle».¹⁰⁷ Enfin, le comportement est dirigé contre la victime à cause de son sexe ou encore il s'agit d'un comportement sexiste.

Deuxièmement, le harcèlement sexuel est un comportement non désiré. Cette caractéristique permet de le différencier du flirt puisque lorsque l'on parle d'un flirt, normalement les deux personnes concernées font un jeu de séduction.¹⁰⁸ Dans la réalité, la personne qui subit le harcèlement se sent agressée voire lésée dans l'exécution de son travail ou de ses études. Il n'y a donc pas attirance réciproque. L'attirance sexuelle entre deux personnes consentantes en milieu de travail peut aussi avoir sa place. Cependant, cette attirance sexuelle devient problématique lorsqu'elle n'est pas réciproque et que des pressions sont exercées sur l'une des parties, c'est-à-dire lorsqu'elle se transforme en harcèlement sexuel.¹⁰⁹

C'est le caractère répétitif ou les conséquences d'une conduite qui la

¹⁰⁷Maurice, DRAPEAU, op. cit., note 1, p. 87.

¹⁰⁸GRUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, op. cit., note 1, p. 52. Marie VALIQUETTE, loc. cit. note 35, p. 12.

¹⁰⁹ Hélène Lee, GOSSELIN, loc. cit., note 44, p. 34.

rend harcelante. Pour être considéré comme du harcèlement sexuel, il faut que le comportement en plus d'être non désiré, soit harcelant.

«Demander à une collègue de travail ou à une employée si elle désire venir prendre un verre après le travail n'est pas du harcèlement sexuel. Répéter ce même comportement plusieurs fois, suite au refus explicite de la personne et que celle-ci semble de plus en plus mal à l'aise, vous avez là une situation de harcèlement sexuel.»¹¹⁰

Dans cet exemple, le caractère répétitif du comportement engendre l'effet harcelant. La notion de répétition est importante en matière de harcèlement sexuel. Cependant, nous devons la relativiser. En effet, un acte isolé peut constituer du harcèlement sexuel si celui-ci donne lieu à des conséquences négatives pour la victime. À ce propos, citons l'exemple de l'employé qui, suite au refus d'avances sexuelles, est congédié. En résumé, plus le comportement est grave et ses conséquences évidentes, moins la répétition sera exigée; à l'inverse, moins la conduite est grave et ses conséquences manifestes, plus la persistance devra être démontrée.¹¹¹

Eu égard aux différentes caractéristiques identifiées, nous pouvons affirmer que le harcèlement sexuel en milieu d'études ou de travail est une conduite à connotation sexuelle, de forme non-verbale, verbale ou physique, non désirée, qui par son caractère répétitif ou la gravité de ses conséquences, porte atteinte à la dignité et l'intégrité d'une personne.

1.2.4 Formes et degrés du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se manifeste par des gestes, des paroles et des attitudes. Pour une personne, ces comportements peuvent être offensants, pour

¹¹⁰Marie, VALIQUETTE, loc. cit., note 34, p. 2.

¹¹¹Maurice, DRAPEAU, op. cit., note 1, p.102.

d'autres, anodins. Les attitudes et les comportements sexistes étant encore omniprésents dans notre société, il est souvent difficile de trouver le juste milieu entre les conduites acceptables ou inacceptables dans un milieu de travail.¹¹² D'ailleurs, il y a beaucoup de divergence dans la perception des gens, à savoir quels sont les gestes, les paroles ou les attitudes qui constituent du harcèlement sexuel.

L'identification des différentes formes et degrés de comportements harcelants découle de deux types d'évaluation. Suite à une évaluation objective, les experts et les tribunaux déterminent si une conduite est du harcèlement sexuel. En effet, ils ont identifié différents critères pour définir les formes et degrés des comportements harcelants. Ces critères sont les suivants: le comportement est non désiré, la fréquence, les conséquences, l'effet harcelant, l'organisation prohibe explicitement le comportement reproché et enfin le phénomène de l'escalade. En effet, une situation de harcèlement sexuel peut commencer par de simples regards insistants, suivis de demandes de sortie qui sont refusées et se terminer par une tentative de viol voire même un viol.

Gutek, Jensen et Pryor reconnaissent que la perception individuelle a un rôle important dans l'identification des différentes formes et degrés du harcèlement.¹¹³ C'est ce qu'on appelle l'évaluation subjective. En général, plus le harceleur est vu comme détenant une autorité hiérarchique, plus ses comportements vont être perçus comme du harcèlement sexuel. Un geste jugé inapproprié en rapport à l'âge ou au statut marital d'un individu peut contribuer à étiqueter sa conduite de harcèlement sexuel. Selon ces auteurs, il existe des différences entre la perception des femmes et des hommes en matière de harcèlement sexuel. Il y a moins d'hommes qui déclarent avoir vécu du harcèlement ou encore identifient

¹¹²Arjun, AGGARWAL, op cit., note 1, p. 7.

¹¹³Inger W., JENSEN, Barbara A., GUTEK, loc. cit., note 58, p.122. John, B. PRYOR, loc. cit., note 60, p. 284.

certains comportements à connotation sexuelle dirigés contre eux comme étant une forme de harcèlement. De plus, les femmes qui adoptent une idéologie féministe sont plus nombreuses à dénoncer des situations de harcèlement sexuel. Enfin le professeur Schneider s'est intéressé à la différence entre la perception des femmes lesbiennes et hétérosexuelles en matière de harcèlement:

«Lesbian workers are more likely than heterosexual female workers to label a variety of specific social-sexual behaviors directed toward them as "sexual harassment." Interestingly, lesbians also reported experiencing more social-sexual behaviors, directed toward them than did heterosexual women.»¹¹⁴

L'évaluation subjective joue un rôle déterminant lorsque l'on interroge différents groupes de personnes sur les comportements perçus comme du harcèlement sexuel dans diverses circonstances.¹¹⁵ De plus les évaluations objectives et subjectives ont permis d'identifier les formes que peut prendre le harcèlement sexuel et les degrés qu'il peut atteindre.

En règle générale, les auteurs qui ont analysé le phénomène du harcèlement sexuel sont unanimes, il se manifeste sous trois formes: les comportements non verbaux, verbaux et physiques et à des degrés différents¹¹⁶ À ce propos il convient de citer les auteurs Louise F. Fitzgerald et al et Dominique Savoie et Viateur Larouche.

Louise F. Fitzgerald et autres présentent le harcèlement sexuel sur un continuum dans lequel ils définissent cinq degrés de harcèlement.¹¹⁷

¹¹⁴B. E., SCHNEIDER, cité dans l'article de John B. PRYOR, Ibid., p. 276.

¹¹⁵Solange, CANTIN, Chantal, PROULX, op cit., note 77, p. 7.

¹¹⁶Arjun, AGGARWAL, op. cit. note 1, p. 11-12-13. Catharine, MACKINNON, op.cit., note 1, p. 29. Dominique, SAVOIE ET Viateur, LAROUCHE, loc. cit., note 1, p. 522. Louise, FITZGERALD et autres, loc. cit., note 56, p. 34.

¹¹⁷Louise, FITZGERALD et autres, Ibid, p. 34.

Levels of Sexual Harassment¹¹⁸

Gender Harassment	Seductive Behavior	Sexual Bribery	Sexual Coercion	Sexual Assault
----------------------	-----------------------	-------------------	--------------------	-------------------

Gender Harassment: Generalized sexist statements and behavior that convey insulting, degrading, and/or sexist attitudes

Seductive Behavior: Unwanted, inappropriate, and offensive physical or verbal sexual advances

Sexual Bribery: Solicitation of sexual activity or other sex-linked behavior by promise reward

Sexual Coercion: Coercion of sexual activity or other sex-linked behavior by threat of punishment

Sexual Assault: Assault and/or rape

Au Québec, Savoie et Larouche ont élaboré un cadre opérationnel du harcèlement sexuel qui décrit les trois formes de comportements harcelants (non verbale, verbale et physique) et qui les situent sur une échelle allant du degré contraignant au degré agressant. Le tableau II présente le cadre opérationnel de ces auteurs.

¹¹⁸ Michele A., PALUDI, Richard B., BARICKMAN, op.cit, note 1, p. 6.

Tableau II

**Les formes et degrés du harcèlement sexuel¹¹⁹
au travail: cadre opérationnel**

<i>Forme</i>	<i>Non verbale</i>	<i>Verbale</i>	<i>Physique</i>
Degré			
Contrariant	* regards, * sifflements, * photos, textes, etc.	* blagues, remarques, * poser questions intimes, etc.	le frôlement , *tapotements, etc
Contraignant	* petits présents, * flâner devant son domicile ou lieu de travail	* demandes de sorties * offres concernant travail * offres vie hors travail, etc	- caresse, - embrasser - pincer - empoigner, - soulever vêtement, - acculer dans un coin,etc
Agressant	- lettres de menaces - aller au domicile - suivre la personne harcelée - exhibitionniste, etc	- téléphones obscènes, anonymes, de menaces - insinuation à autrui - menaces concernant le travail, - propositions, sexuelles - refus d'accepter fin des relations amoureuses,etc	- arracher vêtement, - assaut, tentative de viol, - viol

* Les comportements doivent être répétés sauf si des représailles s'ensuivent

¹¹⁹Dominique, SAVOIE, Viateur, LAROUCHE, op. cit., note 1, p. 524.

Le continuum de Fitzgerald et le cadre opérationnel de Savoie et Larouche identifient les différentes formes et degrés de harcèlement sexuel. Nous observons que ce continuum et ce cadre opérationnel classent les différents comportements par ordre de gravité. Ainsi nous constatons que le harcèlement sexuel peut passer des propos sexistes à une tentative de viol, voire un viol. En réalité, quel que soit sa forme ou son degré de gravité, le harcèlement sexuel peut avoir des effets négatifs sur la vie des personnes confrontées à ce problème. En effet, il peut affecter la vie personnelle, professionnelle et la santé psychologique et physique de sa victime.

1.3 Les conséquences du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut avoir des effets dévastateurs sur tous les aspects de la vie de la victime. Dans bien des cas, le stress émotionnel causé par une situation de harcèlement, amène la personne à développer le «syndrome du harcèlement sexuel». «The label sexual harassment trauma syndrome has been applied to the effects of harassment on the physical, emotional, interpersonal, and career aspects of women's lives».¹²⁰ À ce propos, le tableau III décrit les conséquences les plus souvent vécues chez les victimes de harcèlement sexuel.

Notons que la gravité des conséquences varie beaucoup. En effet, elle passe: de la honte à la dépression, des problèmes de sommeil à la toxicomanie, de la peur face à de nouvelles personnes, au désordre sexuel associé au stress, de l'absentéisme au congédiement. Notons que les réactions d'une personne à une situation de harcèlement sexuel varient en fonction de la gravité du harcèlement, de son niveau de résistance au stress, des caractéristiques situationnelles (durée et intensité de la situation, soutien de l'entourage) et de ses caractéristi-

¹²⁰Caroline, MEILLEUR, Mylaine, SABOURIN, loc. cit., note 8, p.152. Michele A., PALUDY, Richard B., BARICKMAN, op. cit., note 1, p. 27. Vita C., RABINOWITZ, loc. cit., note 71, pp.116-117.

ques personnelles (croyances et valeurs personnelles).¹²¹ De la même façon qu'une personne s'adapte à une augmentation d'un facteur stressant (bruit, augmentation de la cadence de production), une personne peut se «désensibiliser» et ne pas s'occuper ou être affectée par des propos ,des gestes à connotation sexuelle perçus comme anodins.¹²² Toutefois, s'il y a une augmentation de la fréquence et de la gravité du harcèlement sexuel, il est certain que la personne réagira. Nous observerons les effets du harcèlement sur la santé psychologique et physique et sur la vie personnelle et professionnelle de la personne.

¹²¹Mary P., KOSS, loc. cit., note 63, p. 82. Hélène Lee, GOSSELIN, loc. cit., note 44, pp. 31-34. Michele A., PALUDY, Richard B., BARICKMAN, op. cit., note 1, p. 28. Vita C., RABINOWITZ, loc. cit., note 71, p. 111.

¹²²Hélène Lee, GOSSELIN, loc. cit., note 44, p. 33.

Tableau III¹²³
Conséquences du harcèlement sexuel

Les conséquences psychologiques

anxiété, dépression, négation
 rage, peur, frustration
 insécurité, sentiment de trahison
 embarras, confusion, honte
 impuissance, culpabilité, isolement
 image de soi négative
 sentiment d'incompétence
 sentiment de manque de contrôle

Les conséquences physiques

maux de tête
 problème de sommeil, insomnie
 léthargie
 problèmes gastro-intestinaux
 maladie de peau
 problèmes alimentaires
 cauchemar
 phobies, panique
 problèmes respiratoires
 toxicomanie
 fatigue extrême

Les conséquences sociales et personnelles

évitement de la part des collègues
 peur, face à de nouvelles personnes, de nouvelles situations
 manque de confiance vis à vis l'entourage
 sur-protection
 changement de comportements dans la vie sociale
 attitudes négatives en regard à la sexualité
 désordre sexuel associé au stress, au traumatisme
 changement dans l'habillement et l'apparence physique

Les conséquences professionnelles

changements dans sa manière de travailler ou d'étudier
 congédiement, perte de promotion
 évaluation du rendement défavorable
 mauvaises performances scolaires ou professionnelles dues au stress
 notation à la baisse suite à un refus d'avances sexuelles ou d'avoir dénoncé le harcèlement
 absentéisme, abandon des études ou du travail, changements dans les objectifs de carrière

¹²³Michele A., PALUDY, Richard B., BARICKMAN, op. cit., note 1, p. 29.

1.3.1 Les conséquences psychologiques

Un grand nombre de femmes voient leur vie bouleversée par le harcèlement sexuel. Eu égard à la gravité du harcèlement, 21 à 82 % des femmes rapportent une détérioration de leur santé psychologique suite à l'expérience qu'elles ont vécue¹²⁴. Au début de la situation de harcèlement, la victime sera plus stressée, plus angoissée et perdra de l'intérêt face à son travail. Son estime personnelle et sa confiance en soi seront les zones psychologiques les plus affectées.¹²⁵ La victime vivra des sentiments d'impuissance et de colère face à sa situation. Selon Marie Valiquette les répercussions du harcèlement sexuel au niveau psychologique peuvent se manifester à long terme. «En effet les conséquences psychologiques telles que la dépression, la baisse d'estime de soi et le manque de confiance en soi peuvent également se prolonger pendant quelques mois et pour certaines pendant des années.»¹²⁶

Dans son enquête menée auprès de soixante travailleuses québécoises, Dominique Savoie révèle que les conséquences psychologiques les plus souvent citées suite au harcèlement sexuel sont la colère (60,0%), la nervosité (41,7%), la peur (38,3%), la gêne (35,0%). Crull déclare que 90,0% des deux cent soixante-deux victimes de harcèlement interviewées ont développé des symptômes de stress tel que de la tension et de la nervosité.¹²⁷

¹²⁴Mary P., KOSS, loc. cit., note 63, p. 78 .

¹²⁵Marie, VALIQUETTE, loc. cit., note 35, p. 16 .

¹²⁶Ibid, p.10. Mary P., KOSS, loc. cit., note 63, p. 82. Kathryn, Quina, loc. cit., note 66, p. 97. Dominique, SAVOIE, loc. cit., note 15, p. 377.

¹²⁷Peggy, CRULL, loc. cit., note 48, p. 138.

1.3.2 Les conséquences physiques

Il semble que les conséquences psychologiques du harcèlement sexuel soient à l'origine des conséquences physiques. En raison de l'augmentation du stress et de la nervosité engendrée par la situation de harcèlement, les victimes constatent une détérioration de leur santé physique. Cependant, tant que la situation de harcèlement sexuel est présente dans leur vie, les victimes semblent avoir de la difficulté à faire le lien entre les maux physiques ressentis et le comportement harcelant.

Les résultats d'études menées sur le harcèlement sexuel révèlent que les symptômes physiques les plus fréquents chez les victimes sont: les problèmes gastro-intestinaux, les attaques de panique, les problèmes alimentaires, les maux de tête, les problèmes de sommeil, l'insomnie, l'extrême fatigue, la perte de poids et les nausées.¹²⁸

1.3.3 Les conséquences personnelles et sociales

Étant donné que la vie au travail est indissociable de la vie personnelle et sociale, il semble évident que le harcèlement sexuel aura des séquelles sur le plan social et personnel. Les auteurs sont unanimes, la conséquence la plus fréquente sur le plan personnel et social est l'isolement¹²⁹. En effet dans notre société, s'avouer victime de harcèlement sexuel c'est s'attirer du discrédit social. De plus, dans bien des cas ce sont les victimes qui portent le blâme. Souvent elles ne reçoivent pas l'appui de leurs collègues qui préfèrent nier la situation de

¹²⁸Ibid., p.139. Mary P., KOSS, loc. cit., note 63, p. 79.

¹²⁹Mary P., KOSS, loc. cit., note 63, p. 76. Hélène Lee, GOSSELIN, loc. cit., note 44, p. 33. Marie VALIQUETTE, loc. cit, note 35, p. 11. GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL, op. cit., note 1, p. 47. Dominique, SAVOIE, Viateur, LAROCHE, loc. cit., note 15, p. 56.

harcèlement ou encore soupçonnent implicitement la personne d'être responsable de sa situation. De peur d'être jugées ou encore par manque de confiance en elles, les victimes s'isolent de leur environnement de travail.¹³⁰ Cette situation peut s'élargir à leur vie personnelle .

À cause de son déséquilibre psychologique engendré par le harcèlement sexuel, la victime vit des répercussions considérables au plan personnel. Sa grande émotivité la rend moins tolérante avec sa famille, ses amies/amis. Dans bien des cas, elle passe sa frustration sur son entourage. La peur de vivre à nouveau une situation similaire l'amènera à changer sa façon de s'habiller et son apparence physique.

1.3.4 Les conséquences professionnelles

Souvent, le harcèlement sexuel s'accompagne de menaces ou de représailles sur les conditions de travail. Au niveau professionnel, il semble que la gravité des représailles varie en fonction de l'autorité que détient le harceleur. Suite à un refus d'avances sexuelles ou encore à une plainte déposée contre le harceleur, la victime peut craindre d'être pénalisée à divers points de vue.¹³¹

Les enquêtes menées par Crull, Koss et Savoie permettent d'identifier les conséquences les plus fréquentes au plan professionnel. Les femmes interrogées par Dominique Savoie dénoncent majoritairement avoir subi les conséquences suivantes: perte d'emploi, changements dans les conditions de travail, mauvaises évaluations, sabotage au travail et la non coopération. Suite à son enquête effectuée auprès de deux cent soixante-deux femmes, Crull

¹³⁰Marie VALIQUETTE, loc. cit., note 35, p.11. GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, note 1, p. 49 .

¹³¹Marie VALIQUETTE, loc. cit., note 35, p. 10.

identifie les mauvaises évaluations au rendement, la perte de promotion, le refus de formation ou de lettres de référence, la mauvaise performance au travail due au stress, comme étant les conséquences les plus fréquentes chez cette population. Enfin Koss cite l'enquête menée par la U.S. Merit Systems Protection Board qui révèle que les conséquences qui sont davantage vécues chez les fonctionnaires américains sont surtout les mauvaises conditions de travail, les pertes de promotion, le manque de motivation face au travail et l'absentéisme.

Comme nous l'avons mentionné antérieurement, une personne qui est victime de harcèlement sexuel, qui subit contre son gré des blagues, des remarques, des attouchements, des menaces, des propositions sexuelles, développe un stress émotionnel qui provoque dans bien des cas le «syndrome du harcèlement sexuel». Il paraît évident que la santé psychologique et physique ainsi que la vie personnelle et professionnelle de la victime peuvent être affectées par le harcèlement sexuel. Les pages suivantes présenteront le modèle d'analyse qui permet de déterminer les relations entre le harcèlement sexuel et ses conséquences, ainsi que les différents indicateurs utilisés pour opérationnaliser ce modèle.

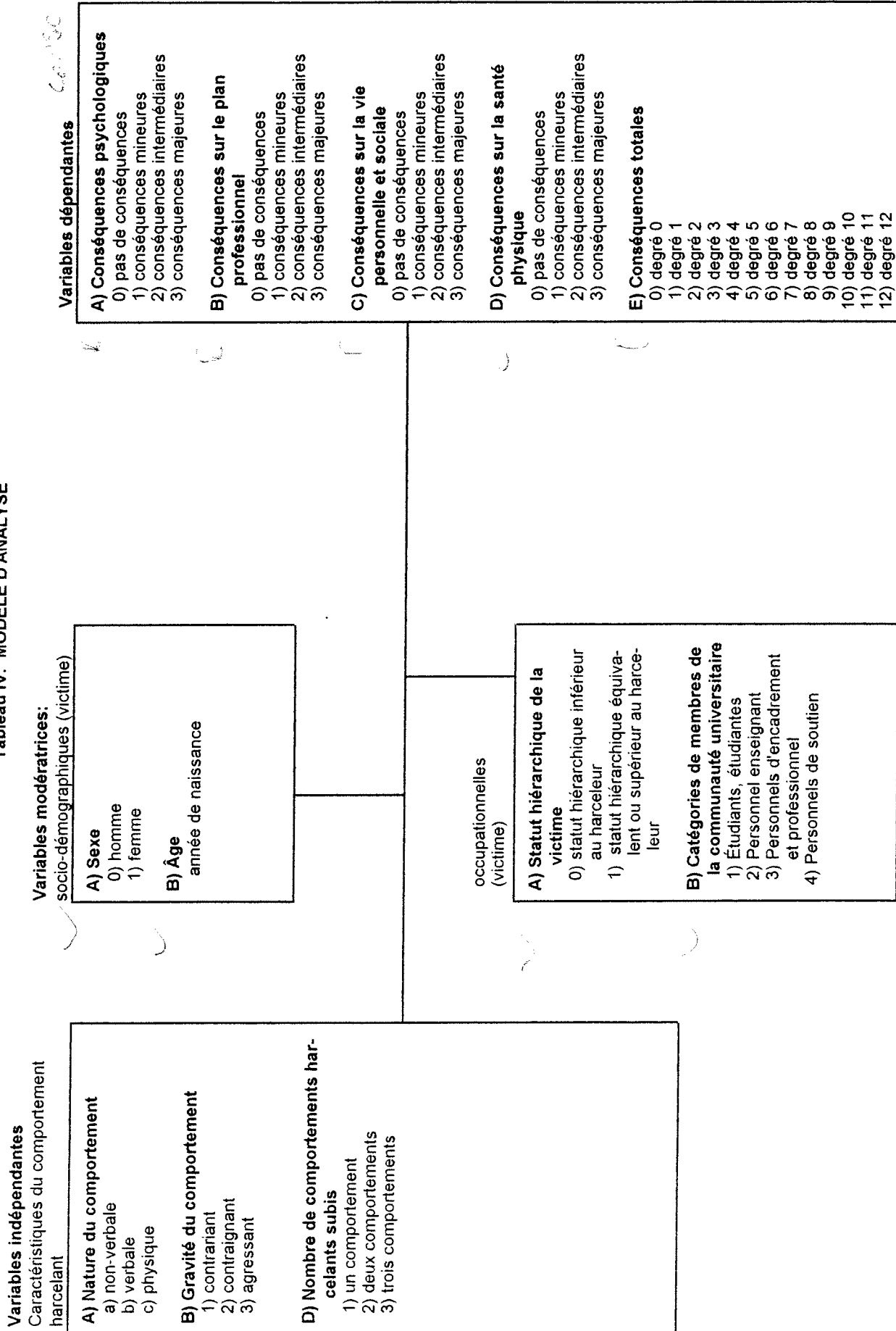
CHAPITRE 2: MODÈLE D'ANALYSE ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Dans ce chapitre nous présenterons d'abord le modèle d'analyse qui nous permettra d'une part, d'établir des relations entre les comportements harcelants et les différentes formes de conséquences du harcèlement sexuel et d'autre part, de dégager nos hypothèses de recherche. Seront également exposés les divers indicateurs utilisés pour mesurer l'ampleur du harcèlement sexuel et ses conséquences dans un milieu de travail donné, en l'occurrence le milieu universitaire.

2.1 Modèle d'analyse

Notre modèle d'analyse a été conçu à l'aide de la revue de littérature et des données empiriques dont nous disposons. Ce modèle permettra de déterminer dans quelle mesure la gravité des comportements harcelants engendrent différentes formes de conséquences et d'identifier les facteurs qui influencent les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent. Ainsi, les concepts théoriques et leur interaction pourront être observés à l'aide de la réalité empirique.

Tableau IV: MODÈLE D'ANALYSE



Dans ce modèle d'analyse, les conséquences du harcèlement sexuel sont la variable dépendante. Nous avons vu dans la revue de littérature que le stress émotionnel causé par un ou des comportements harcelants amène la personne à développer le «syndrome du harcèlement sexuel». Ce terme regroupe tous les effets du harcèlement sur la santé physique et psychologique, sur la vie sociale et personnelle ainsi que sur la vie professionnelle de la victime. Dans le cadre de cette recherche, nous avons classé les conséquences du harcèlement sexuel en fonction des différentes facettes qui composent la vie d'un individu.

Dans un premier temps nous avons divisé les conséquences en quatre dimensions distinctes: les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale et les conséquences sur la santé physique. Cette opération vise à déterminer à quel niveau le harcèlement sexuel aura les conséquences les plus importantes. En effet, est-ce que le harcèlement engendre plus de conséquences sur la santé physique, sur la santé psychologique, sur la vie personnelle et sociale ou sur la vie professionnelle? Le mode de classification retenu permettra de répondre à cette question. Cependant, nous devons nous rendre à l'évidence que la vie d'une personne n'est pas découpée en quatre parcelles distinctes mais forme plutôt un tout. Il semble parfois difficile de dissocier la santé physique de la santé psychologique, la vie sociale et personnelle de la vie professionnelle. En effet, une personne qui subit du harcèlement sexuel peut développer des symptômes psychologiques qui auront un impact sur sa santé physique et sa vie personnelle. Vu l'interaction existant entre ces différentes composantes de notre existence, il importe également de considérer les conséquences du harcèlement sexuel dans leur ensemble.

C'est pourquoi nous utilisons une cinquième dimension qui regroupe l'ensemble des conséquences vécues par une victime de harcèlement sexuel, lesquelles pourront varier dans leur degré de gravité. La variable «conséquences totales» permettra ainsi de mesurer le degré de gravité que peuvent atteindre les

conséquences d'une situation de harcèlement sexuel.

Le concept de harcèlement sexuel comprend trois dimensions liées aux caractéristiques d'un comportement harcelant. Ces caractéristiques constituent les variables indépendantes dans cette recherche. Il y a d'abord la nature du comportement, c'est-à-dire les différentes formes que peut prendre le harcèlement sexuel. Une majorité d'auteurs ont identifié trois formes de comportements harcelants soit les comportements non verbaux, verbaux et physiques. Le harcèlement sexuel se manifeste sous différentes facettes: des regards, des remarques, des caresses voire même une tentative de viol. D'ailleurs, certaines études tendent à démontrer que quelle que soit la nature du harcèlement sexuel, il engendre une détérioration du climat de travail, d'études et de la qualité de vie des victimes.

La deuxième dimension a trait à la gravité du harcèlement sexuel. Savoie, Larouche et Fitzgerald ont démontré que le harcèlement sexuel se manifeste aussi à divers degrés de gravité. Les spécialistes en matière de harcèlement sexuel reconnaissent que les conséquences du harcèlement varient en fonction de la gravité du ou des comportements harcelants. Dans la majorité des cas, plus un comportement harcelant est important, plus graves et évidentes seront ses conséquences. Savoie et Larouche ont identifié trois degrés de gravité, soit les comportements de degré contrariant, contraignant et agressant. Selon la littérature, les comportements agressants sont ceux qui entraînent le plus souvent différentes formes de conséquences, soit psychologique, professionnelle ou autres.

La troisième dimension fait appel au nombre de comportements harcelants subis par les victimes. C'est le caractère répétitif du comportement qui engendre dans certaines circonstances, l'effet harcelant. La répétition peut être accompagnée d'une escalade des comportements harcelants. Ainsi, les comportements harcelants deviennent plus fréquents et augmentent en gravité. Selon Hélène

Lee Gosselin, la caractéristique situationnelle, «intensité de la situation», influence les réactions d'une personne confrontée à une situation de harcèlement sexuel. Dans le cadre de cette recherche, tous les répondants ont rapporté avoir subi au moins une forme de harcèlement sexuel. Cependant certains ont dénoncé deux comportements harcelants, parfois même trois. Il est important de préciser que notre banque de données ne permet pas de vérifier, lorsque nous sommes en présence de deux comportements harcelants et plus, s'il s'agit du phénomène de l'escalade. Cependant, nous observons que le nombre de comportements harcelants subis semblent influencer la gravité des conséquences. C'est pourquoi il convient d'étudier la relation existant entre le nombre de comportements harcelants subis et les conséquences qui en découlent.

Notre modèle comporte quatre variables modératrices répertoriées à l'aide de la littérature. Celles-ci semblent nuancer la relation entre les conséquences du harcèlement sexuel et les différentes caractéristiques du comportement. Premièrement, il y a les facteurs socio-démographiques soit le sexe et l'âge de la victime. Nous avons vu au chapitre précédent que la majorité des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes. Il semble logique qu'elles soient plus nombreuses à vivre des conséquences suite à un ou des comportements harcelants. Cependant, il n'est pas démontré dans la littérature que dans une situation de harcèlement sexuel, les femmes subissent davantage de conséquences graves que les hommes. Dans le cadre de cette recherche nous examinerons l'influence qu'a le sexe de la victime sur la relation existant entre les comportements harcelants et leurs conséquences.

Nous avons vu dans la littérature que l'âge d'une personne joue un rôle important sur la perception d'une situation de harcèlement sexuel. Pourtant il ne semble pas y avoir d'écrits qui affirment que l'âge d'une victime est déterminant sur les conséquences liées au harcèlement sexuel. C'est pourquoi dans le cadre de cette recherche nous vérifierons si le facteur âge influence la relation entre les comportements harcelants et ses conséquences.

Deuxièmement il y a les facteurs occupationnels soit le statut hiérarchique de la victime vis-à-vis du harceleur et la catégorie de membres à laquelle appartient la victime dans la communauté universitaire. Selon la littérature, le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir. L'abus peut découler d'un pouvoir formel lorsque le harceleur détient un poste d'autorité ou encore il peut se réaliser dans le cadre de l'exercice d'un pouvoir informel ou social lorsque le harceleur est un collègue de travail ou d'études. Certaines études empiriques révèlent que dans la plupart des situations de harcèlement sexuel impliquant un étudiant, le harceleur est en position de pouvoir formel et lorsque la victime de harcèlement sexuel est un employé, le harceleur est en position de pouvoir social. Ainsi, la littérature semble établir un lien entre le harcèlement sexuel et le statut hiérarchique de la victime. Eu égard à ce qui précède, nous tenterons d'examiner l'influence du statut hiérarchique de la victime sur le lien existant entre le harcèlement sexuel et ses conséquences.

Notre deuxième variable occupationnelle «catégories de membres» se subdivise en quatre groupes distincts: les étudiants, le personnel enseignant, le personnel d'encadrement et professionnel et personnel de soutien. La littérature ne révèle aucun lien entre l'appartenance à un de ces groupes et les conséquences du harcèlement sexuel. Néanmoins, cette variable nous permettra d'avoir une vue d'ensemble de la répartition de la population.

2.2 Hypothèses de recherche

Notre modèle d'analyse nous amène à faire six (6) hypothèses de recherche qui sont présentées ci-après.

Hypothèse 1

La nature du comportement harcelant en soi n'a pas d'effet sur la gravité des conséquences qui en découlent.

Selon la littérature, il existe trois formes de comportements harcelants, soit les formes non-verbales, verbales et physiques. Elles peuvent se manifester de manière directe ou être subtiles. En effet, il peut s'agir d'avances sexuelles accompagnées de promesses ou de menaces ou encore d'insinuations indirectes à connotation sexuelle dirigées contre une personne. Ces exemples permettent de constater qu'il y a une différence dans la gravité des comportements harcelants. Ceci porte à croire que ce n'est pas la nature du comportement qui influence ses conséquences mais plutôt sa gravité. D'ailleurs, Fitzgerald et al., Savoie et Larouche présentent les comportements harcelants sur un continuum dans lequel ils définissent la nature des comportements mais aussi les différents degrés que peut atteindre le harcèlement sexuel. À partir du continuum proposé par Fitzgerald et al. et du cadre opérationnel élaboré par Savoie et Larouche, nous observons que les manifestations du harcèlement sexuel passent du comportement sexiste à l'agression sexuelle. Selon nous, ce n'est pas la nature du comportement qui détermine les conséquences subies, mais la gravité du comportement. Il y a donc un lien entre la gravité du comportement et les conséquences. Notre deuxième hypothèse va dans ce sens.

Hypothèse 2

Plus un comportement est grave, plus importantes seront ses conséquences.

Le harcèlement sexuel peut se manifester sous différentes formes et à divers degrés. Selon la littérature, une situation de harcèlement sexuel peut se vivre de trois façons. Dans le premier cas, il s'agit d'un comportement harcelant sévère dont les effets sont immédiats. Dans la deuxième situation, le harceleur pose le même comportement à connotation sexuelle plus d'une fois le rendant ainsi harcelant. Enfin, le harcèlement sexuel peut se manifester par différentes conduites à connotation sexuelle dont le degré de gravité croît. Dans les deux derniers cas, le nombre de comportements harcelants subis par la victime est un

facteur important ce qui nous amène à formuler l'hypothèse suivante.

Hypothèse 3

Plus il y a de comportements harcelants, plus graves seront les conséquences.

Sans nier le fait que des hommes subissent des comportements harcelants, les auteurs s'accordent à dire que la majorité des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes. Par conséquent, il semble logique qu'elles soient davantage affectées par les différentes formes de conséquences que les hommes. Notre quatrième hypothèse est à cet effet.

Hypothèse 4

Pour un même comportement harcelant, lorsque la victime est une femme, les conséquences subies seront plus importantes.

Tel que nous l'avons déjà mentionné, l'âge d'une personne paraît influencer sur sa perception de harcèlement sexuel. En effet, les personnes plus âgées semblent avoir moins de tolérance face aux comportements à connotation sexuelle que leurs cadettes. Ainsi, pourrait-on intuitivement croire qu'elles subissent plus de conséquences à la suite de harcèlement sexuel? En l'absence à notre connaissance d'indications dans la littérature à l'effet que l'âge de la victime de harcèlement sexuel a une incidence quelconque sur le type et la gravité des conséquences vécues, nous ne formulerons aucune hypothèse relative à l'âge. Néanmoins, nous tenterons de vérifier l'influence que peut avoir ce facteur sur les conséquences du harcèlement sexuel.

Contrairement à l'âge qui n'est pas dans la littérature un facteur lié aux conséquences de harcèlement sexuel, le statut hiérarchique paraît l'être. En effet, le rapport d'inégalité fondé sur un abus de pouvoir formel ou informel engendrant le harcèlement sexuel, peut être analysé sous l'angle du statut

hiérarchique. Ainsi, la personne de statut hiérarchique inférieur, victime de harcèlement sexuel, subira-t-elle plus de conséquences suite à ce harcèlement que celle qui détient un statut hiérarchique égal ou supérieur à la personne qui la harcèle? La secrétaire qui subit du harcèlement sexuel de type *qui pro quo*, non seulement risque-t-elle de perdre son emploi, mais aussi d'être affectée psychologiquement, voire même physiologiquement par ce problème. Peut-on en dire autant d'une employée harcelée sexuellement par un collègue de travail? L'hypothèse suivante permettra de vérifier le bien-fondé de ce raisonnement.

Hypothèse 5

La victime de harcèlement sexuel ayant un statut hiérarchique inférieur au harceleur subira des conséquences plus graves que la victime ayant un statut hiérarchique équivalent ou supérieur.

Compte tenu de ce qui précède, est-ce que le statut d'emploi de la victime influence aussi le lien existant entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent? La revue de littérature révèle que le harcèlement sexuel est un problème social et professionnel qui fait partie du quotidien de plusieurs employés et étudiants. Bien qu'à notre connaissance il n'y ait pas d'écrits qui confirment que l'appartenance à tel ou tel groupe d'emploi a un impact quelconque sur les conséquences du harcèlement sexuel, nous avons jugé utile de poser l'hypothèse suivante afin d'observer si les conséquences sont plus souvent vécues par une catégorie de membres en particulier.

Hypothèse 6

Que la victime soit un étudiant, un enseignant ou encore un cadre ou un employé membre du personnel de soutien, les conséquences du harcèlement sexuel seront les mêmes.

2.3 Indicateurs

Nous avons vu dans la section 2.1 que la variable dépendante "conséquences du harcèlement sexuel" englobe cinq dimensions: les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale, les conséquences sur la santé physiques et les conséquences totales. Nous avons vu aussi que la variable indépendante "les caractéristiques du comportement harcelant" comprend trois dimensions: la nature du comportement, sa gravité et le nombre de comportements subis. De plus, nous avons identifié quatre variables modératrices qui semblent influencer la relation entre le comportement harcelant et ses conséquences. À partir de ce modèle d'analyse, nous avons formulé six (6) hypothèses de recherche. Nous présentons dans le tableau V les divers indicateurs qui permettront d'observer les variables dépendantes, indépendantes et modératrices préalablement exposées.

Tableau V: INDICATEURS

Variables indépendantes*	Variables modératrices	Variables dépendantes
<p>A) Comportements harcelants non verbaux</p> <p>1) Contrariant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) se faire déshabiller des yeux 2) photos, images, textes à caractère sexuel <p>2) Contraignant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) recevoir des petits présents 2) flâner devant le domicile ou lieu de travail <p>3) Agressant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) exhibitionniste 2) omniprésence du harceleur <p>B) Comportements harcelants verbaux</p> <p>1) Contrariant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) blagues à caractère sexuel 2) commentaires sur sa vie sexuelle 3) commentaires sexistes 4) commentaires sur l'apparence physique <p>2) Contraignant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) demandes de sorties insistantes 2) avances sexuelles <p>3) Agressant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) avances sexuelles avec menaces ou promesses 2) appels téléphoniques ou lettres anonymes à contenu sexuel 3) propos agressif à la suite d'un refus 4) insinuation <p>C) Comportements harcelants physiques</p> <p>1) Contrariant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) frôlement <p>2) Contraignant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) attouchements sexuels <p>3) Agressant</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tentative de viol 2) viol 	<p>variables socio-démographiques (victime)</p> <p>A) Sexe</p> <ol style="list-style-type: none"> 0) homme 1) femme <p>B) Âge</p> <p>année de naissance</p> <p>variables occupationnelles (victime)</p> <p>A) Statut hiérarchique de la victime</p> <ol style="list-style-type: none"> 0) statut hiérarchique inférieur au harceleur 1) statut hiérarchique équivalent ou supérieur au harceleur <p>B) Catégories de membres de la communauté universitaire</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Étudiants, étudiantes 2) Personnel enseignant 3) Personnel d'encadrement 4) Personnel de soutien 	<p>A) Conséquences psychologiques</p> <p>0) Pas de conséquences</p> <p>1) Conséquences mineures</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) dégoût, gêne, trahison 2) sentiment raciste, xénophobie <p>2) Conséquences intermédiaires</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) perte de confiance envers les autres 2) méfiance, paranoïa, comportements défensifs 3) remise en question, perte de confiance en soi (ou envers ses compétences), culpabilité, confusion 3) colère, agressivité <p>3) Conséquences majeures</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) anxiété, dépression, stress, obsession, nervosité 2) peur 3) tentative de suicide 4) événement a fait revivre une tentative de viol antérieure <p>B) Conséquences sur le plan professionnel</p> <p>0) Pas de conséquences</p> <p>1) Conséquences mineures</p> <p>2) Conséquences intermédiaires</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) difficulté à se concentrer, stress, perte de confiance en mes habiletés intellectuelles, plus tendue et fatiguée, agressivité 2) changements par la victime de ses conditions de travail (changement de poste, d'horaire) 3) répercussions sur la tâche (augmentation ou diminution de la tâche, accomplissement sous la menace), erreurs dans le travail, répercussion sur l'évaluation et le salaire 4) changements d'attitude envers les collègues, entourage au travail (méfiance, isolement, gêne, agressivité), honte du milieu de travail, sentiment de trahison 5) perte de motivation, situation préoccupante

* harmonisé avec le cadre opérationnel de Dominique Savoie et Viateur Larouche présenté à la page 51 du présent document

<p>D) Le nombre de comportements harcelants subis</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) un comportement 2) deux comportements 3) trois comportements 	<p>6) absenti�isme</p> <ul style="list-style-type: none"> 7) diverses formes d'évitement par la victime 8) perte de chance de promotion <p>3) Conséquences majeures</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) abandon des études <p>C) Conséquences sur la vie personnelle et sociale</p> <p>0) Pas de conséquences</p> <p>1) Conséquences mineures</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) modification du comportement de l'entourage 2) méfiance envers les autres (les hommes surtout) 3) effet sur l'humeur (mauvaise) 4) frais encourus pour protection du domicile <p>2) Conséquences intermédiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) atteinte à la réputation 2) peur dans certaines situations sociales (peur de sortir seule, d'être suivi par quelqu'un), d'être seule avec une personne dans l'ascenseur 3) changement dans la vie sexuelle <p>3) Conséquences majeures</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) isolement 2) séparation <p>D) Conséquences sur la santé physique</p> <p>0) Pas de conséquences</p> <p>1) Conséquences mineures</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) insomnie 2) maux de tête, migraine 3) perte de poids, perte d'appétit 4) fatigue 5) maux de dos, torticolis 6) consommation d'alcool <p>2) Conséquences intermédiaires</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) stress <p>3) Conséquences majeures</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) troubles psychologiques 2) ulcères, palpitations cardiaques <p>E) Conséquences totales</p> <ul style="list-style-type: none"> 0) degré 0 1) degré 1 2) degré 2 3) degré 3 4) degré 4 5) degré 5 6) degré 6 7) degré 7 8) degré 8 9) degré 9 10) degré 10 11) degré 11 12) degré 12
--	---

CHAPITRE 3: MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente les différentes démarches méthodologiques entreprises pour vérifier nos hypothèses de recherche. Dans un premier temps, il s'agit de définir la population étudiée, l'échantillon et le sous-échantillon retenus. Par la suite des précisions seront apportées sur le questionnaire, la collecte des données et la mesure des variables. En dernier lieu, nous traiterons du plan d'analyse.

3.1 Population, échantillon, sous-échantillon

Dans cette recherche, nous travaillons avec la banque de données obtenues lors de l'enquête menée en 1994 par le bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal, à laquelle nous avons participé comme chercheur. Il convient d'apporter quelques précisions quant à la façon dont cette banque a été constituée. La population à l'étude se compose des étudiants, des enseignants, des cadres, des professionnels et des membres du personnel de soutien de cette communauté. En raison de la grande taille de cette population, l'utilisation de la méthode de l'échantillonnage était opportune pour les fins de cette enquête. Ainsi, l'échantillon recueilli se compose de cinq mille deux cent quatre-vingt-un (5 281) individus. De ce nombre, il y a eu deux mille quatre cent cinquante-quatre (2 454) répondants au sondage.

Pour les fins de la recherche sur les conséquences du harcèlement sexuel, nous avons recueilli un sous-échantillon à partir du bassin des répondants. Il est important de rappeler les étapes que nous avons franchi pour obtenir notre sous-échantillon. Ainsi, parmi les deux mille quatre cent cinquante-quatre (2 454) personnes ayant répondu à l'enquête menée par le bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal, nous avons sélectionné tous les candidats qui affirment avoir vécu des comportements

harcelants. Au total, mille cent onze (1 111) personnes déclarent avoir subi une des conduites sexuelles importunes, contraignantes ou agressantes décrites à la section «1» du questionnaire (annexe).

Cependant pour cibler les répondants qui pourraient avoir subi des conséquences sur le plan psychologique, sur la santé physique, sur la vie personnelle et professionnelle, nous avons isolé les personnes qui avaient répondu «oui» ou «peut-être» à la question 15 du questionnaire: «considérez-vous avoir été personnellement l'objet de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, que ce soit sur le campus ou ailleurs?» À cette question, neuf cent sept (907) répondants ont déclaré ne pas avoir été l'objet de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel, soixante et quinze (75) n'ont pas répondu à la question et finalement cent trente-neuf (139) personnes ont affirmé avoir été ou peut-être été confrontées à un des événements indiqués. Ces cent trente-neuf (139) répondants étaient invités à compléter la section «2» du questionnaire, qui leur permettait de raconter l'expérience vécue.

Afin de faire le lien entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent, il semblait logique de sélectionner les personnes qui avaient relaté le ou les comportements sexuels non désirés dont elles avaient fait l'objet. Nous observons que parmi les cent trente-neuf (139) répondants qui avaient répondu "oui" ou "peut-être" à la question 15 du questionnaire, quinze d'entre-eux ont préféré ne pas raconter leur expérience. Notre sous-échantillon est composé des cent vingt-quatre (124) personnes qui ont rapporté la ou les conduites à connotation sexuelle subies. De ce nombre, soixante-dix (70) d'entre elles ont rapporté deux (2) formes de comportements harcelants et vingt-cinq (25) en ont cité trois (3). Il est important de préciser que dans le cadre de cette recherche, l'unité d'analyse est le répondant et non pas le ou les comportements harcelants dont il a été victime.

3.2 Collecte et traitement des données

La collecte des données s'est effectuée à l'aide d'un questionnaire auto-administré expédié par la poste à la fin d'octobre 1994 par le bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal . Afin d'accroître le taux de réponses, le questionnaire était accompagné d'une note expliquant l'étude et ses objectifs. Trois semaines après l'expédition du questionnaire un rappel a été effectué auprès des participants. Au total cinq mille deux cent quatre-vingt un (5281) questionnaires ont été expédiés par la poste et nous avons obtenu un taux de réponses de 46,5%.

Le questionnaire compte huit (8) pages et est composé en majorité de questions fermées. Cependant la section «2» du questionnaire contient certaines questions ouvertes. Le sondage se divise en quatre sections. La première section décrit différentes conduites à connotation sexuelle et les répondants sont invités à identifier celles dont ils ont été victimes. La deuxième section permet au répondant, victime d'agression ou de harcèlement sexuel de raconter son expérience. La troisième section fait référence aux connaissances des participants des ressources et recours internes de l'institution. Finalement, la quatrième section nous informe de certaines caractéristiques personnelles du répondant.

Dans le cadre de la recherche sur les conséquences du harcèlement sexuel nous avons travaillé principalement avec la deuxième et quatrième section du questionnaire (annexe). La question 22: «Pouvez-vous décrire le ou les comportements sexuels non désirés dont vous avez fait l'objet?» a servi à créer les variables indépendantes qui représentent les caractéristiques du comportement harcelant. Quant aux variables dépendantes, elles ont été construites à partir des questions 24, 25, 26 et 27 dont l'objectif était de savoir si le ou les comportements sexuels non désirés avaient eu des conséquences négatives sur les études ou le travail, sur le plan psychologique, sur la vie personnelle et sociale ou encore sur la santé physique du répondant. Pour ce qui est des variables modératrices

relatives aux facteurs socio-démographiques de la victime, elles ont été conçues à partir des questions 35 et 36: «Quel est votre sexe?» et «Quelle est votre année de naissance?». Enfin les questions 20: «Au moment de cette expérience quel était votre statut par rapport à la personne qui vous a fait subir le ou les comportements sexuels non désirés?» et 33: «Actuellement quel est votre principal statut à l'Université de Montréal?» ont servi à créer les variables modératrices facteurs occupationnels de la victime. L'analyse statistique s'est effectuée à l'aide du logiciel SPSS.

3.3 Les mesures des variables

Afin de répondre adéquatement aux objectifs de la recherche, dans un premier temps nous avons créé et modifié certaines variables. Ces transformations se sont effectuées à l'aide de procédures informatiques. Dans les pages suivantes, nous présentons les différentes étapes que nous avons franchies afin de bien mesurer nos variables dépendantes, indépendantes et modératrices.

3.3.1 Les variables dépendantes

Les variables dépendantes (les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences psychologiques, les conséquences sur la vie personnelle et sociale et les conséquences sur la santé physique) sont mesurées par des questions couplées. La première question est une question fermée de type dichotomique. Elle a pour objectif de vérifier si les répondants ont vécu ou non des conséquences négatives suites aux comportements harcelants subis. Elle est suivie d'une question ouverte qui invite la personne à préciser les conséquences vécues. Soulignons que les personnes pouvaient citer plus d'une conséquence par question. Dans le cadre de cette recherche, pour chacune des questions relatives aux différentes formes de conséquences, notre analyse se limite aux deux

conséquences jugées les plus sévères.

Comme nous l'avons mentionné antérieurement, la perception individuelle joue un rôle important dans l'identification des différentes formes et degrés du harcèlement sexuel. Elle semble avoir aussi un rôle important dans la perception de la gravité des conséquences du harcèlement. Prenons l'exemple de deux personnes qui vivent le même type de conséquences suite à des comportements harcelants similaires. Pour une personne, les conséquences peuvent avoir peu d'impact sur sa vie personnelle, professionnelle et sociale; pour l'autre, lui empoisonner l'existence. Il est important de rappeler que l'évaluation subjective repose sur les croyances, les valeurs, l'environnement personnel, social et professionnel d'un individu. C'est l'ensemble de ces facteurs qui influence la perception d'une personne en regard au harcèlement sexuel vécu et aux conséquences qui en découlent.

Dans cette recherche, notre évaluation est à l'origine du classement par ordre de sévérité des différentes formes de conséquences subies par les répondants. À l'intérieur de chacune des catégories de conséquences, nous avons organisé un système de classement: aucune conséquence = 0, conséquences mineures = 1, intermédiaires = 2 et majeures = 3. Le classement se justifie à partir du phénomène de l'escalade de la gravité observé dans les réponses. En effet, sur le plan psychologique, une personne pouvait déclarer avoir vécu un sentiment de gêne, une remise en question et avoir fait une dépression. Nous constatons que faire une dépression est beaucoup plus grave qu'une remise en question ou un sentiment de gêne; et qu'une remise en question de soi est plus importante qu'un sentiment de gêne. Dans ces conditions, il semblait logique de nuancer la gravité des conséquences pour mieux les analyser.

En dernier lieu, nous avons mis en place la variable "conséquences totales". Cette variable représente le degré de sévérité des conséquences subies par chacun des répondants. Elle additionne le degré de gravité des conséquen-

ces psychologiques, des conséquences sur les études ou le travail, sur la santé physique et sur la vie personnelle ou sociale rapportées par la victime de harcèlement sexuel. L'échelle de mesure varie de 0 à 12 degrés de gravité. Afin de comprendre cette variable, il est opportun de citer un exemple: suite à du harcèlement sexuel, une répondante déclare avoir vécu une conséquence psychologique intermédiaire (degré de gravité 2) soit une perte de confiance en soi et envers les autres, une conséquence intermédiaire (de degré de sévérité 2) sur le plan professionnel soit une augmentation de la tâche de travail, une conséquence majeure (degré de gravité 3) sur sa vie personnelle et sociale soit de l'isolement et finalement une conséquence sur la santé physique mineure (degré de gravité 1) soit des maux de tête. Nous observons donc quatre conséquences différentes, de degrés de gravité différents. Dans cette situation de harcèlement sexuel, nous constatons que l'ensemble des conséquences subies par la personne atteint un degré de gravité de huit. La variable "conséquences totales" nous permet d'observer le degré de gravité que peut atteindre les conséquences vécues par une victime de harcèlement sexuel. Cependant, il ne faut pas croire qu'il s'agit d'un moyen de minimiser l'impact du harcèlement sexuel. Au contraire, il est important de réagir face à ce problème peu importe la gravité des conséquences. Une meilleure compréhension des conséquences engendrées par le harcèlement sexuel ne peut cependant qu'aider à mieux comprendre et solutionner les problèmes qui en découlent.

3.3.2 Les variables indépendantes

Comme nous l'avons mentionné antérieurement, la question 22 permet aux répondants de raconter le ou les comportements sexuels non désirés qu'ils ont subis dans le cadre de leurs activités à l'Université de Montréal. Les résultats obtenus à cette question sont les indicateurs qui ont permis de bâtir les variables indépendantes. Nous observons que le nombre de comportements harcelants cités par les répondants varie de un à trois comportements selon le cas. Ainsi, pour

analyser la relation existant entre les comportements harcelants et leurs conséquences, il semblait logique de sélectionner parmi les différents comportements rapportés par les répondants, le comportement considéré par la littérature comme étant le plus grave. Afin d'identifier ce comportement nous nous sommes référés au cadre opérationnel proposé par Savoie Larouche.

Tableau VI
Les formes et degrés du harcèlement sexuel¹³²

<i>Degré</i>	<i>Forme</i>	<i>Non verbale</i>	<i>Verbale</i>	<i>Physique</i>
Contrariant		① * regards, * sifflements, * photos, textes, etc.	④ * blagues, remarques, * poser questions intimes, etc.	⑦ le frôlement, *tapotements, etc
Contraignant		② * petits présents, * flâner devant son domicile ou lieu de travail	⑤ * demandes de sorties * offres concernant travail * offres vie hors travail, etc	⑧ - caresse, - embrasser - pincer - empoigner, - soulever vêtement, - acculer dans un coin, etc
Agressant		③ - lettres de menaces - aller au domicile - suivre la personne harcelée - exhibitionniste, etc	⑥ - téléphones obscènes, anonymes, de menaces - insinuation à autrui - menaces concernant le travail, - propositions, sexuelles - refus d'accepter fin des relations amoureuses, etc	⑨ - arracher vêtement, - assault, tentative de viol, - viol

* Les comportements doivent étre répétés sauf si des représailles s'ensuivent

Nous observons que ce cadre opérationnel regroupe les comportements harcelants selon leur forme et leur degré et constitue en quelque sorte un système de classification. Pour les fins de notre recherche, chacun des groupes de comportements harcelants représenté sur ce cadre a été identifié par un numéro. Ainsi la classe 1 comprend les comportements de forme non verbale de degré contrariant, la classe 2 regroupe les comportements de forme non verbale de degré contraignant, la classe 3 est constitué des comportements de forme non verbale

¹³²Le tableau VI est inspiré du cadre opérationnel de Dominique, SAVOIE et Viateur, LAROUCHE présenté à la page 51 du présent document.

de degré agressant, la classe 4 compte les comportements de forme verbale de degré contrariant, la classe 5 englobe les comportements de forme verbale de degré contraignant, la classe 6 contient les comportements de forme verbale de degré agressant, la classe 7 rassemble les comportements de forme physique de degré contrariant, la classe 8 regroupe les comportements de forme physique de degré contraignant et la classe 9 est composé des comportements de forme physique de degré agressant. En se référant à ce mode de classification, nous sommes en mesure d'identifier les comportements considérés dans la littérature comme étant les plus graves. En effet, les comportements harcelants de degré agressant se retrouvent dans les classe 3, 6 et 9, les comportements de degré moyennement sévère dans les classes 2, 5 et 8 et finalement les comportements les moins sévères dans les classes 1, 4 et 7.

À partir du cadre opérationnel de Savoie et Larouche ainsi classé, nous avons créé la variable «comportement» qui regroupe le comportement harcelant le plus important vécu par chacun des répondants. Tous les comportements réunis sous cette variable sont identifiés par le numéro de classification auquel ils appartiennent.

Comme nous l'avons vu antérieurement, la littérature et les données empiriques identifient trois formes de comportements harcelants: les comportements verbaux, non-verbaux et physiques. Afin de vérifier s'il existe une relation entre la nature du comportement et les conséquences du harcèlement sexuel, nous avons construit la variable «nature du comportement». Cette opération s'est effectuée à l'aide de la variable «comportement». Les conduites à connotation sexuelle non désirées rapportées par les répondants ont été classées en fonction de leur nature. Ainsi, nous obtenons une variable nominale de trois valeurs: comportement non-verbal (1), comportement verbal (2) et comportement physique (3).

En plus de se manifester sous différentes formes, le harcèlement sexuel se manifeste aussi à divers degrés. Afin de vérifier s'il y a un lien entre la gravité

du comportement harcelant et ses conséquences, nous avons créé la variable «gravité du comportement». Pour atteindre cet objectif, nous avons transformé la variable «comportement» de façon à ce que chacun des comportements énoncés soit classé selon son degré de gravité. Cela a donné lieu à une variable ordinale de trois valeurs «gravité du comportement»: comportement contrariant (1), comportement contraignant (2) et comportement agressant (3).

Dans le cadre de cette recherche, il était important de considérer le fait qu'une personne peut avoir vécu plus d'un comportement harcelant. En effet, le nombre de comportements subis peut influencer la gravité des conséquences. À partir des réponses obtenues à la question 22, nous avons créé la variable indépendante continue, «nombre de comportements harcelants subis» Il s'agit d'une variable de trois valeurs:

- a) les personnes ayant vécu un comportement harcelant,
- b) les personnes ayant vécu deux comportements harcelants,
- c) les personnes ayant vécu trois comportements harcelants.

3.3.3 Les variables modératrices

Les variables modératrices socio-démographiques et facteurs occupationnels choisies pour la présente recherche, ont été mesurées par des questions fermées. Pour la variable «sexe» il s'agit d'une question de type dichotomique soit: féminin (1) et masculin (2). Dans le cadre de cette recherche, nous avons recodé cette variable afin de faciliter l'analyse, ainsi le masculin prend la valeur 0 et le féminin la valeur 1. Quant à la variable «âge», elle est mesurée de façon continue 19____. En ce qui a trait à la variable «statut hiérarchique» de la victime, elle est mesurée par une question de type ordinal soit 1- j'ai ou j'avais un statut hiérarchique inférieur au sien, 2- j'ai ou j'avais un statut équivalent au sien, 3- j'ai ou j'avais un statut supérieur au sien et 4- autre. Il est important de préciser que pour les fins de cette recherche nous avons modifié cette variable, j'ai ou

j'avais un statut hiérarchique inférieur au sien a pris la valeur 0, par la suite nous avons regroupé sous la valeur 1 j'ai ou j'avais un statut équivalent au sien, j'ai ou j'avais un statut supérieur au sien et autre. Finalement la variable «catégorie de membre de la communauté universitaire» est mesurée par une question de type nominal: 1- étudiant, 2- professeur et chargé de cours, 3- cadre, superviseur et professionnel, 4- membre du personnel de soutien.

3.4 Méthode d'analyse

La vérification des hypothèses et des relations entre les différentes variables s'est effectuée à partir d'une méthode quantitative. Le plan d'analyse se divise en trois étapes. Premièrement, pour chacune des variables dépendantes, indépendantes et modératrices nous avons procédé par l'analyse descriptive. Nous avons effectué des distributions de fréquences des réponses et des statistiques descriptives élémentaires (moyennes, médianes, modes, étendues, variances et écarts-types). Cette première étape nous permet d'obtenir une vue d'ensemble de l'information que contiennent nos données.

La deuxième étape permet de vérifier une première fois les hypothèses de recherche. Par l'analyse bivariée, nous mesurons l'interrelation entre les variables. Pour le croisement des variables dépendantes ordinales avec les variables indépendantes ordinales et continues ou avec les variables modératrices de type continu, ordinal et dichotomique, nous travaillerons avec la corrélation simple. L'indice de mesure retenu est le coefficient de corrélation de Pearson (r). Cette opération statistique nous permettra de constater s'il y a une certaine association entre les variables et indiquera la force et la direction de cette association. Ainsi on pourra déterminer si la relation entre deux variables est forte ou faible, s'il s'agit d'une relation positive ou négative. Les tableaux de contingence seront utilisés pour le croisement des variables dépendantes ordinales avec les variables indépendantes et modératrices nominales. Nous travaillerons avec la mesure

d'association du V de Cramer's. Cet indice de mesure établit la force de l'association. L'ensemble de ces opérations statistiques nous permet d'identifier les facteurs explicatifs qui font varier les conséquences du harcèlement sexuel.

Finalement, la troisième étape permet de vérifier les hypothèses de recherche dans un cadre plus près de la réalité où les variables indépendantes ont un effet simultané sur la variable dépendante. L'outil utilisé est la régression linéaire basée sur la méthode des moindres carrés. Cette méthode statistique permet de vérifier la relation existant entre une variable dépendante et l'ensemble des variables indépendantes et modératrices. Elle permet aussi de déterminer quelles sont les variables indépendantes ou modératrices qui ont le plus d'influence sur la variable dépendante. Cette procédure statistique a été utilisée pour l'ensemble des variables dépendantes soit les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale, les conséquences sur la santé physique et les conséquences totales.

CHAPITRE 4 - RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats de la recherche. En premier lieu, pour chacune des variables dépendantes, indépendantes et modératrices, nous présenterons les résultats obtenus par l'analyse descriptive. Dans la deuxième section, nous traiterons des résultats qui découlent de l'analyse bivariée, résultats préliminaires associés aux hypothèses de recherche. Par la suite, nous présenterons les résultats des analyses multivariées. Ces résultats nous permettront de confirmer ou d'infirmer les hypothèses. Nous terminerons ce chapitre par une discussion des résultats.

4.1 Analyses univariées

Cette première partie du chapitre 4 présente les tableaux de fréquences relatifs aux conséquences du harcèlement sexuel ainsi qu'aux caractéristiques du comportement harcelant. Elle est suivie des statistiques descriptives de l'ensemble des variables de notre modèle. Les principales mesures utilisées sont les mesures de tendance centrale (le mode, la médiane, la moyenne) et les mesures de dispersion (l'étendue et l'écart-type).

A) Distribution des répondants selon les conséquences subies.

Le tableau VII présente les conséquences qu'ont perçues les répondants victimes d'une situation de harcèlement sexuel.

Tableau VII: Distribution des répondants selon les conséquences subies

Conséquences	Fréquence	Pourcentage
conséquences psychologiques	n = 124	
pas de conséquences	78	62,9
conséquences mineures	5	4,0
conséquences intermédiaires	11	8,9
conséquences majeures	30	24,2
conséquences sur le plan professionnel	n = 124	
pas de conséquences	86	69,4
conséquences intermédiaires	37	29,8
conséquences majeures	1	,8
conséquences sur la vie personnelle et sociale	n = 124	
pas de conséquences	100	80,6
conséquences mineures	9	7,3
conséquences intermédiaires	6	4,8
conséquences majeures	9	7,3
conséquences sur la santé physique	n = 124	
pas de conséquences	105	84,7
conséquences mineures	15	12,1
conséquences intermédiaires	1	,8
conséquences majeures	3	2,4
conséquences totales	n = 124	
degré de gravité 0	59	47,6
degré de gravité 1	3	2,4
degré de gravité 2	14	11,3
degré de gravité 3	17	13,7
degré de gravité 4	7	5,6
degré de gravité 5	8	6,5
degré de gravité 6	6	4,8
degré de gravité 7	3	2,4
degré de gravité 8	3	2,4
degré de gravité 9	4	3,2

Dans l'ensemble, ce sont les conséquences psychologiques qui ont été davantage vécues par les membres de la communauté universitaire (37%). Signalons que les conséquences psychologiques les plus souvent citées par les répondants sont de degré majeur. Viennent ensuite les conséquences sur le plan professionnel. En effet, trente pour cent des répondants ont signalé avoir subi ce type de conséquences dont la majorité est de degré intermédiaire. Nous observons qu'aucune conséquence de degré mineur n'a été rapportée. Cela pourrait s'expliquer par le fait que d'autres facteurs, dont le stress occasionné par le travail, peuvent être associés aux conséquences mineures sur le plan professionnel et rendre difficile la possibilité d'établir un lien entre ces conséquences et le harcèlement sexuel subi. L'augmentation de la gravité des conséquences sur le plan professionnel peut amener une personne à percevoir le comportement harcelant comme étant responsable des répercussions négatives qu'elle vit au travail. Enfin, une minorité d'individus a subi des conséquences sur sa vie personnelle et sociale et fait étonnant, seuls quelques répondants ont vu leur santé physique menacée à la suite d'une situation de harcèlement sexuel.

Quant à la variable «conséquences totales», laquelle rappelons-le est importante dans notre modèle puisqu'elle permet de vérifier le degré de gravité des conséquences vécues par chacune des victimes de harcèlement sexuel, plusieurs répondants obtiennent un score de degré de gravité 0. Ce qui signifie qu'un grand nombre de personnes ne perçoivent pas les conséquences du harcèlement sexuel auquel elles ont été confrontées. Il faut cependant souligner que plus de la moitié des répondants (52,4%) ont été affectés par le ou les comportements harcelants dont ils ont été victimes. Enfin, nous observons que ce sont les conséquences de degré de gravité de deux et trois (11,3%, 13,7%) qui sont les plus souvent vécues chez les membres de la communauté universitaire. Il semble donc que les personnes perçoivent comme étant faiblement importantes les conséquences occasionnées par la situation de harcèlement sexuel.

B) Distribution des répondants selon les caractéristiques du comportement harcelant

En se référant au tableau VIII, nous constatons que les comportements les plus fréquemment vécus par les répondants sont de nature physique (41,9%) suivis de près par les comportements de nature verbale (40,3%). Quant à la variable «gravité du comportement», nous observons que quarante pour cent (40%) des comportements harcelants rapportés sont de degré de gravité contraignant, et trente-deux pour cent (32%) sont de degré agressant, ce qui est considérable vu la sévérité du geste posé. Enfin, les résultats du tableau 8 démontre que plus de la moitié des répondants (55,6%) ont été l'objet de deux comportements harcelants et plus.

Tableau VIII; Distribution des répondants selon la nature, la gravité du comportement et le nombre de comportements harcelants subis

Comportements rapportés	répondantes, répondants	
	n = 124	
	N	%
Nature du comportement		
comportement non verbal	22	17.7
comportement verbal	50	40.3
comportement physique	52	41.9
Gravité du comportement		
comportement contrariant	34	27.4
comportement contraignant	50	40.3
comportement agressant	40	32.3
Nombre de comportements harcelant subis		
un comportement	55	44,4
deux comportements	44	35,5
trois comportements	25	20,2

C Statistiques descriptives

La lecture du tableau IX révèle que les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale et les conséquences sur la santé physique ont une médiane de 0. Ceci signifie que la moitié des répondants déclare n'avoir subi aucune forme de conséquences suite au harcèlement sexuel.

Quant à la variable «conséquences totales», la moyenne des degrés de gravité des conséquences est de 2,1, alors que le degré le plus bas est de 0 et le plus élevé de 9. L'écart-type de 2,6 démontre une dispersion peu importante des valeurs autour de la moyenne. Cet écart-type s'explique par une forte concentration de répondants qui obtiennent un degré de gravité zéro, puisqu'ils ont signalé ne pas avoir subi de conséquences.

Tableau IX: Tableau des statistiques descriptives pour l'ensemble des variables

Variables	Mode	Mediane	Moyenne	Ec.-type	Minimum	Maximum	N
Conséquences psychologiques	0	0	-	-	0	3	124
Conséquences sur le plan professionnel	0	0	-	-	0	3	124
Conséquences sur la vie personnelle et sociale	0	0	-	-	0	3	124
Conséquences sur la santé physique	0	0	-	-	0	3	124
Conséquences totales	0	-	2,1	2,6	0	9	124
Nature du comportement	3	-	-	-	1	3	124
Gravité du comportement	2	2	-	-	1	3	124
Nombre de comportements harcelants subis	1	-	1,76	0,769	1	3	124
Sexe ¹	1	-	0,82	0,384	0	1	124
Âge	21	-	36	10,6	19	60	124
Statut hiérarchique de la victime ²	1	-	0,620	0,487	0	1	124
Catégories de membres	1	-	-	-	1	4	124

¹ la variable sexe prend la valeur "1" lorsque le répondant est une femme

² la variable statut hiérarchique de la victime prend la valeur 1 lorsque le répondant a un statut équivalent ou supérieur au harceleur

Le mode de 3 de la variable «nature du comportement» confirme que les comportements harcelants les plus fréquents chez les membres de la communauté universitaire sont de nature physique.

La médiane de 2 obtenue pour la variable «gravité du comportement» démontre que la moitié des répondants ont rapporté des conduites à connotation sexuelle non désirées de degré de gravité contraignant.

La moyenne de nombre de comportements harcelants subis par répondants est de 1,76 sur une échelle de 0 à 3. L'écart type de 0,769 indique une répartition étendue des données.

La moyenne de la variable «sexe» qui prend la valeur «1» lorsque le plaignant est une femme et la valeur «0» lorsque c'est un homme, est de 0,82. L'échantillon est donc composé majoritairement de femmes.

L'âge moyen des répondants est de 36 ans, le plus jeune ayant 19 ans et le plus vieux 60 ans. L'écart type assez élevé de 10,6 démontre une forte variabilité dans les données.

La moyenne de la variable «statut hiérarchique de la victime» qui prend la valeur «0» lorsque que son statut est inférieur au harceleur et la valeur «1» lorsque son statut est équivalent ou supérieur, est de 0,620. La majorité des répondants, victimes de harcèlement sexuel, ont donc un statut équivalent ou supérieur au harceleur.

Enfin pour ce qui est de la variable «catégories de membres de la communauté universitaire», le mode de 1 démontre que l'échantillon est composé majoritairement de répondants provenant de la population étudiante.

4.2 Corrélations

Cette deuxième partie du chapitre 4 porte sur les corrélations. Cette méthode statistique nous permet de vérifier une première fois nos hypothèses de recherche. L'objectif de la corrélation est de vérifier s'il existe une association statistique entre deux variables. À l'aide du coefficient de corrélation de Pearson (r), nous vérifierons le sens et la force de la relation existant entre les variables dépendantes et les variables indépendantes et modératrices. Une corrélation est dite positive si la variable Y croît en même temps que la variable X ; elle est négative lorsque la variable Y décroît à mesure que la variable X croît,¹³³. Le coefficient de corrélation est un nombre qui se situe entre -1 et 1 ($-1 \leq r \leq 1$). Ainsi lorsqu'il est proche de 0, la relation entre les deux variables est faible, lorsqu'il est près de 1 et -1 la relation est forte. Une relation forte entre deux variables signifie que la connaissance de la valeur de X permet d'évaluer de façon précise la valeur de Y et une relation faible révèle que la connaissance de la valeur de X ne permet pas d'estimer la valeur de Y . Dans cette recherche, la corrélation est significative à un seuil de signification de .05. Seules les données qui ont une corrélation significative seront analysées

¹³³ Y représente la variable dépendante et la variable X la variable indépendante.

Tableau X: Corrélations entre les conséquences du harcèlement sexuel et les variables indépendantes et modératrices

	conséquences psychologiques	conséquences sur le plan professionnel	conséquences sur la vie personnelle et sociale	conséquences sur la santé physique	conséquences totales
Gravité du comportement	.1721*	.2260**	.1989*	.1965*	.2796**
Nombre de comportements harcelants subis	.1405	.2764**	.0074	.2263**	.2265**
Sexe	.1751*	.1274	.0365	.1703*	.1909*
Âge	-.0861	.0120	-.1091	.1289	-.0493
Statut hiérarchique de la victime	-.0876	-.1032	.0679	.0261	-.0552

* = degré de signification plus petit que .05, ** = degré de signification plus petit que .01

Le tableau X indique des relations très significatives entre l'ensemble des variables «conséquences du harcèlement sexuel» et la variable indépendante gravité du comportement. Il s'agit de relations positives. Ceci signifie que plus la sévérité des conduites sexuelles non désirées augmente, plus importantes seront les conséquences sur le plan psychologique, sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale, sur la santé physique et plus intense sera le degré de gravité des conséquences totales. Précisons qu'il existe des corrélations importantes entre cette variable indépendante et les variables «conséquences totales» (.2796**) et les «conséquences sur le plan professionnel» (.2260**).

Nous observons une association positive importante, entre la variable «nombre de comportements harcelants subis» et les variables «conséquences sur le plan professionnel» (.2764**), les «conséquences sur la santé physique» (.2263**) et les «conséquences totales» (.2265**). Les relations sont hautement significatives. Ce résultat indique qu'une personne confrontée à plusieurs comportements harcelants risque de vivre plus de conséquences sur le plan professionnel et développera davantage de symptômes physiques. De plus, le degré de gravité des conséquences subies sera plus grand.

Comme il est démontré au tableau X, il existe des relations positives significatives, d'intensité moyenne entre la variable modératrice «sexe» et les variables dépendantes, les «conséquences psychologiques», les «conséquences sur la santé physique» et les «conséquences totales». Le sens de la relation indique que les femmes subissent davantage ces types de conséquences que les hommes. Selon les observations, le harcèlement sexuel a plus de répercussions négatives sur la santé psychologique et physique des femmes. Celles-ci sont davantage confrontées à un degré plus important de gravité de conséquences totales.

4.3 Analyse Multivariée

Cette section porte sur les régressions linéaires multiples effectuées pour chacune des variables dépendantes. Un tableau synthèse présente les résultats globaux des cinq régressions. Ce tableau permet d'observer les différences et les similarités dans les facteurs explicatifs des fluctuations des variables dépendantes lesquelles sont les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale, les conséquences sur la santé physique et les conséquences totales. La régression linéaire multiple est une méthode statistique qui permet de confirmer ou infirmer nos hypothèses de recherche.

La régression multiple permet aussi de décrire la relation entre une variable dépendante Y et un ensemble de variables explicatives (X_1, X_2, \dots). L'équation de la régression s'énonce comme suit:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_iX_i + e$$

Y est la variable dépendante ou expliquée, ses valeurs sont influencées par celles des variables indépendantes X_1, X_2 et X_i . Le «e» représente la fluctuation aléatoire non observable.

B_1, B_2 et B_i sont les coefficients de régression associés à chacune des variables indépendantes. Ils indiquent la valeur de la variation de la variable dépendante analysée, pour un changement d'une unité de la variable indépendante auquel il est associé. Le signe de ces coefficients indique le sens du changement de la variable dépendante.

Un degré de signification est associé à chacun des coefficients de régression. Ce degré de signification permet premièrement, de déterminer si nous pouvons inférer les résultats obtenus à l'ensemble de la population et deuxièmement d'identifier les variables indépendantes et modératrices qui sont déterminantes sur la variable dépendante analysée.

Les régressions linéaires effectuées sont:

Cons. psychologiques	=	comp. non verbal + comp. verbal + gravité du comp. + nombre de comp. harcelants subis + âge + sexe + étudiant + personnel enseignant + personnel de soutien + statut hiérarchique de la victime ¹³⁴
Cons. sur le plan professionnel	=	comp. non verbal + comp. verbal + gravité du comp. + nombre de comp. harcelants subis + âge + sexe + étudiant + personnel enseignant + personnel de soutien + statut hiérarchique de la victime
cons. sur la vie personnelle et sociale	=	comp. non verbal + comp. verbal + gravité du comp. + nombre de comp. harcelants subis + âge + sexe + étudiant + personnel enseignant + personnel de soutien + statut hiérarchique de la victime
cons. sur la santé physique	=	comp. non verbal + comp. verbal + gravité du comp. + nombre de comp. harcelants subis + âge + sexe + étudiant + personnel enseignant + personnel de soutien + statut hiérarchique de la victime
cons. totales physique	=	comp. non verbal + comp. verbal + gravité du comp. + nombre de comp. harcelants subis + âge + sexe + étudiant + personnel enseignant + personnel de soutien + statut hiérarchique de la victime

Dans cette recherche, nous travaillons avec le coefficient de régression normalisé Beta, puisque celui-ci ramène les coefficients de régression sur la base d'une même unité, ce qui permet de comparer la force de l'influence de chaque variable. Vu le petit nombre de cas de notre échantillon, nous avons fixé le seuil de signification des coefficients à .1. La pertinence de notre modèle est mesurée par le R². Cet indicateur fournit le pourcentage de variance totale de la variable dépendante expliquée par la régression. Quant au coefficient F, il est utilisé pour

¹³⁴comp.: comportement, cons.: conséquence.

vérifier la pertinence du modèle. Ainsi, nous serons en mesure de déterminer si celui-ci peut être généralisé à la population. Finalement, seules les données qui sont significatives seront analysées.

Il est opportun de préciser que l'effet de la variable «nature du comportement» est observé en comparant les valeurs obtenues pour les comportements de nature non verbale et verbale avec les comportements omis dans la régression, en l'occurrence les comportements physiques. Il en sera de même pour la variable «catégorie de membres de la communauté universitaire». Les résultats obtenus pour les catégories population étudiante, personnel enseignant et personnel de soutien seront analysés en fonction de la catégorie manquante soit le personnel cadre, de supervision et professionnel.

Tableau XI: Tableau des coefficients de régression pour les conséquences du harcèlement sexuel

	conséquences psychologiques	conséquences sur le plan professionnel	conséquences sur la vie personnelle et sociale	conséquences sur la santé physique	conséquences totales
	R ² = .08987	R ² = .18782	R ² = .08192	R ² = .17130	R ² = .18282
comportements non verbaux	.035982	.116789	-.110687	-.054919	.015013
comportements verbaux	.055514	.152925	.012319	.030680	.098298
Gravité du comportement	.160205	.205508**	.239967**	.205921**	.281446***
Nombre de comportements harcelants subis	.096127	.266567***	-.035084	.181196*	.178923*
Âge	-.185049	-.032108	-.187240	.152616	-.133735
Sexe	.090700	.019251	.004930	.166283*	.099389
Statut hiérarchique de la victime	-.075886	-.030064	.093470	.140278	.012200
Étudiant	-.042030	.113786	-.090396	.149994	.022130
Personnel enseignant	.084833	.158506	-.0331183	.147655	.122655
Personnel de soutien	.110202	.232780	.077935	.233519	.212408

* = degré de signification plus petit que .1, ** = degré de signification plus petit que .05, *** = degré de signification plus petit que .01

Comme l'indiquent les résultats décrits au tableau XI, le modèle est plus performant pour les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la santé physique et les conséquences totales que pour les conséquences psychologiques et les conséquences sur la vie personnelle et sociale.

Nous remarquons que la dimension conséquences sur le plan psychologique a un R^2 de 0,08987. Ce qui indique que cette équation explique seulement 9% de la variance totale des conséquences sur le plan psychologique. Avec un niveau de signification de .40 pour la statistique F, les résultats de cette équation ne peuvent être inférés à la population. Fait étonnant, aucune des variables indépendantes ou modératrices ne fait varier de façon significative cette dimension. En d'autres mots, ce modèle ne permet pas d'expliquer les symptômes psychologiques qui découlent d'une situation de harcèlement sexuel.

L'équation pour les conséquences sur le plan professionnel obtient un R^2 de .18782. Ceci signifie que l'équation explique 19% de la variance totale de cette dimension. Les résultats peuvent être généralisés à la population puisque le seuil de signification de la statistique F est de .01. Les variables «gravité du comportement» et «nombre de comportements harcelants subis» exercent une influence hautement significative sur ce type de conséquences. De ces deux variables, le nombre de comportements harcelants subis est celle qui a le plus d'impact sur les conséquences sur le plan professionnel (Beta: .266567). Leur coefficient positif démontre que l'association statistique entre ces variables et la variable dépendante est positive. Ce qui veut dire que plus les comportements harcelants sont graves, plus ils sont nombreux, plus sévères seront les conséquences sur le plan professionnel.

Le modèle n'est pas pertinent pour les conséquences sur la vie personnelle et sociale. D'ailleurs le seuil de signification de la statistique F (.95) ne permet pas d'inférer les résultats obtenus à l'ensemble de la population. De plus, le R^2 de .08192 signifie que seulement 8% de la variation des conséquences sur la vie

personnelle et sociale est expliqué par les variables explicatives. Nous observons cependant que la variable «gravité du comportement harcelant» provoque une fluctuation significative importante sur ces conséquences. De plus, le signe positif de son coefficient indique que lorsqu'il y a une augmentation de la gravité des comportements harcelants, il y a par le fait même une augmentation de la gravité des conséquences sur la vie personnelle et sociale.

La lecture du tableau XI révèle un R^2 de .17130 pour l'équation des conséquences sur la santé physique. Ce qui veut dire que 17% de la variance totale de cette dimension est expliquée par l'équation. Le seuil de signification de la statistique F est de .02, ce qui permet d'inférer les résultats à la population. Trois facteurs explicatifs se sont avérés significatifs soit les variables «gravité du comportement», «nombre de comportements harcelants subis» et la variable «sexe». Soulignons qu'il s'agit d'associations statistiques positives. Ce qui signifie que suite à la situation de harcèlement sexuel, les femmes ont développé davantage de symptômes physiques que les hommes; et qu'une augmentation de la gravité et du nombre de comportements harcelants provoquent une hausse des conséquences sur la santé physique.

L'équation des conséquences totales obtient un R^2 de .18282. Ce qui signifie, qu'elle explique 18% de la fluctuation des conséquences totales. De plus, les résultats de cette équation peuvent être généralisés à la population puisque le seuil de signification de la statistique F est de .01. Nous remarquons que les variables «gravité du comportement» et «nombre de comportements harcelants subis» exercent une influence très significative sur les conséquences totales. La relation positive entre ces facteurs explicatifs et cette dimension permet d'affirmer qu'une augmentation de la gravité et du nombre de comportements harcelants engendrent une hausse du degré de gravité des conséquences totales.

4.4 Vérification des hypothèses de recherche

Dans cette section, les hypothèses de recherche sont vérifiées à l'aide, dans un premier temps des analyses bivariées (tableau X) et ensuite des analyses de régression (Tableau XI). Ces dernières nous permettront de confirmer ou de rejeter les hypothèses de recherche.

4.4.1 Hypothèse 1

La nature du comportement harcelant en soi n'a pas d'effet sur la gravité des conséquences qui en découlent.

Les analyses bivariées démontrent qu'il n'existe aucune association entre la variable indépendante «nature du comportement» et les variables dépendantes «conséquences du harcèlement sexuel». ¹³⁵ Les conclusions sont les mêmes pour les analyses de régression. En effet, lorsque nous tenons compte de l'influence de tous les facteurs explicatifs sur chacune des variables dépendantes et nous isolons l'effet de la variable «nature du comportement», nous constatons qu'il n'y a aucune relation entre cette variable et les différentes conséquences observées. La nature du comportement harcelant n'a donc aucune incidence sur la gravité des conséquences qu'il provoque. Dans les circonstances, l'hypothèse 1 est confirmée pour l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel.

4.4.2 Hypothèse 2

Plus un comportement est grave, plus importantes seront ses conséquences.

¹³⁵ Lors de l'analyse des résultats, nous avons tenu compte uniquement des associations statistiques significatives. Ainsi les résultats des tableaux de contingence de la variable nature du comportement n'ont pas été reproduits. Toutefois les résultats peuvent être fournis sur demande.

Les analyses bivariées indiquent la présence d'une relation significative entre la variable «gravité du comportement» et l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. Lors des analyses de régressions nous observons aussi que ce facteur explicatif fait varier les conséquences sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale, sur la santé physique et les conséquences totales. Nous remarquons donc que lorsque nous tenons compte de l'ensemble des autres facteurs explicatifs, les effets de la variable «gravité du comportement» sur la variable dépendante «conséquences psychologiques» disparaissent. Ce qui signifie que la variable «gravité du comportement» n'explique pas la sévérité des conséquences du harcèlement sexuel sur le plan psychologique. Les résultats démontrent que l'hypothèse 2 s'applique pour les conséquences sur le plan professionnel, personnel et social, physique et sur les conséquences totales.

4.4.3 Hypothèse 3

Plus il y a de comportements harcelants, plus graves seront les conséquences

Les analyses bivariées démontrent une relation hautement significative entre la variable «nombre de comportements harcelants subis» et les conséquences sur le plan professionnel, sur la santé physique et les conséquences totales. Les analyses de régression produisent aussi les mêmes résultats. En effet, lorsqu'en considérant l'ensemble des variables indépendantes nous isolons l'effet de la variable «nombre de comportements harcelants subis» sur les variables dépendantes, nous observons que ce facteur explicatif fait varier considérablement les conséquences sur le plan professionnel, sur la santé physique et les conséquences totales. Donc, la troisième hypothèse est vérifiée quant à ces trois dimensions. Toutefois, le contraire est observé dans le cas des conséquences psychologiques et des conséquences sur la vie personnelle et sociale. Ce qui veut dire que le facteur «nombre de comportements harcelants subis» n'influence pas le degré de gravité de ces conséquences.

4.4.4 Hypothèse 4

Pour un même comportement harcelant, lorsque la victime est une femme, les conséquences subies seront plus importantes

Les résultats des analyses bivariées indiquent qu'il existe une relation entre la variable sexe et les conséquences psychologiques, les conséquences sur la santé physique et les conséquences totales. Cependant lorsque nous tenons compte de l'influence de tous les facteurs explicatifs sur chacune des variables dépendantes et nous isolons l'effet de la variable «sexe», nous constatons qu'il n'y a aucune association entre cette variable et les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale, et sur les conséquences totales. Donc, lorsque l'influence de la variable «sexe» est analysée à l'aide de la régression, nous observons que ses effets disparaissent au niveau des conséquences psychologiques et des conséquences totales et persistent sur le plan des conséquences sur la santé physique. Dans ces conditions nous pouvons confirmer que pour un même comportement harcelant, les conséquences subies sur la santé physique sont plus importantes lorsque la victime est une femme. Toutefois nous constatons que l'hypothèse de départ ne s'applique pas dans le cas des quatre autres formes de conséquences du harcèlement sexuel soit les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale et les conséquences totales. La quatrième hypothèse n'est donc confirmée qu'une fois sur cinq.

4.4.5 Hypothèse 5

La victime de harcèlement sexuel ayant un statut hiérarchique inférieur au harceleur subira des conséquences plus graves que la victime ayant un statut hiérarchique équivalent ou supérieur.

Cette hypothèse est rejetée pour l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. En effet, les résultats des analyses bivariées et multivariées n'indiquent aucune influence de la variable «statut hiérarchique de la victime» sur

les conséquences sur le plan psychologique et professionnel, sur la vie personnelle et sociale, sur la santé physique et finalement sur les conséquences totales.

Ainsi, le statut hiérarchique d'une personne ne serait pas déterminant sur la gravité des différentes formes de conséquences qui découlent d'une situation de harcèlement sexuel.

4.4.6 Hypothèse 6

Que la victime soit un étudiant, un enseignant ou encore un cadre ou un employé membre du personnel de soutien, les conséquences du harcèlement sexuel seront les mêmes.

Cette hypothèse est confirmée pour l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. D'ailleurs les résultats des analyses bivariées et des régressions n'indiquent pas de relation entre la variable «catégorie de membre de la communauté universitaire» et les différentes formes de conséquences. En effet, l'appartenance d'une victime de harcèlement sexuel à telle ou telle catégorie de membre de la communauté universitaire ne fait pas varier la gravité des conséquences vécues sur le plan psychologique, sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale, sur la santé physique et sur les conséquences totales.

4.5 Discussion

Selon les résultats obtenus, il est clair que la nature du comportement harcelant n'est pas un facteur déterminant sur les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale et les conséquences sur la santé physique subies par les répondants, ainsi que sur le degré de gravité de l'ensemble des conséquences vécues par chacun d'eux. L'explication retenue est que les conséquences du harcèlement sexuel ne dépendent pas de la façon dont le harcèlement sexuel se manifeste mais plutôt par son degré de gravité. Lorsque nous prenons connaissance du cadre opérationnel de Savoie, Larouche et du continuum proposé par Fitzgerald et autres, nous constatons que pour chacune des formes de comportements décrites (non verbale, verbale et physique), les comportements y sont classés par ordre de gravité, ce qui démontre l'importance de ce facteur explicatif. Donc la non influence de la nature du comportement sur les différentes formes de conséquences du harcèlement sexuel n'est pas étonnante puisque l'élément déclencheur des conséquences est la gravité du comportement harcelant.

La gravité du comportement harcelant est à l'origine des différentes formes de conséquences du harcèlement sexuel. Nous avons constaté qu'il existe effectivement une association entre la gravité du comportement harcelant et la gravité des conséquences sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale, sur la santé physique et sur le degré de gravité des conséquences rapportées par les répondants. Ainsi, lorsque le harcèlement sexuel augmente en gravité, les individus perçoivent davantage les conséquences qu'il provoque sur les différentes facettes de leur vie. Selon nous, au début d'une situation de harcèlement sexuel, il semble difficile pour une personne de réaliser que c'est le comportement harcelant et non le stress lié au travail qui est la source de ses problèmes professionnels, personnels et physiques. Toutefois, lorsque que la situation augmente en gravité, la personne relie ses problèmes au harcèlement

sexuel subi. D'ailleurs il est nécessaire d'insister sur le fait que dans cette recherche, la gravité du comportement harcelant a un impact considérable sur le degré de gravité de l'ensemble des conséquences subies par chacun des répondants. Cela confirme donc les propos de Koss qui affirme que la détérioration de la qualité de vie d'une victime de harcèlement sexuel varie en fonction de la gravité de l'abus.

Nous avons identifié un autre facteur qui provoque différentes formes de conséquences, soit le «nombre de comportements harcelants subis» par les répondants. En effet, lorsque le harcèlement sexuel se manifeste par plus d'un comportement harcelant, la victime subit davantage de conséquences sur le plan professionnel et de la santé physique. Contrairement à une personne qui est confrontée à une situation de harcèlement sexuel moins grave, la personne qui est victime de plus d'un comportement harcelant perçoit davantage ses problèmes professionnels et ses malaises physiques comme étant reliés au harcèlement sexuel. Cela peut s'expliquer par le fait que les effets négatifs du comportement harcelant sur le travail et sur la santé physique peuvent être confondus à ceux du stress normal de la vie quotidienne, et que c'est seulement lorsqu'il y a une augmentation du nombre de comportements harcelants que la personne perçoit celui-ci comme étant responsable de la détérioration de sa qualité de vie au travail et de sa santé physique. De plus, nous avons observé que le degré de gravité des conséquences vécues par chacun des répondants varie selon le nombre de comportements harcelants subis. Toujours en tenant compte du degré de gravité du geste posé, nous pouvons affirmer compte tenu de nos résultats, qu'une situation de harcèlement sexuel qui se manifeste par plusieurs comportements provoque davantage de conséquences sur la vie des victimes.

C'est avec étonnement que nous constatons qu'il n'existe pas d'association significative entre la «gravité du comportement» ainsi que le «nombre de comportements harcelants subis» et les conséquences psychologiques. Nous ne croyons pas qu'il s'agit d'une erreur méthodologique puisque la structure de la

variable «conséquences psychologiques» n'est pas différente des autres variables dépendantes. Nous n'affirmons pas que le harcèlement sexuel ne donne pas lieu à des conséquences sur le plan psychologique. Au contraire, notre enquête démontre que les répondants ont subi des conséquences psychologiques importantes. Qu'il y ait un ou plusieurs comportements harcelants, que le comportement harcelant soit de degré contrariant, contraignant ou encore agressant, nous constatons des conséquences psychologiques chez la victime qui le subit. D'autres facteurs pourraient expliquer ce résultat. En effet, les spécialistes en matière de harcèlement sexuel ont démontré que les réactions d'une personne à un comportement harcelant peuvent dépendre aussi de son niveau de résistance au stress, de ses valeurs et croyances personnelles et de son environnement de travail et familial. Ainsi, dans une recherche future, il serait préférable de porter une attention particulière à ces facteurs puisqu'ils pourraient être déterminants sur les symptômes psychologiques vécus par la victime de harcèlement sexuel.

Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons répondre affirmativement à notre première question de recherche dont l'objectif est de vérifier si la gravité des comportements harcelants engendre différentes formes de conséquences. Nous pouvons aussi conclure que c'est l'intensité du harcèlement sexuel qui est l'élément déclencheur de certaines formes de conséquences. Précisons que par intensité nous entendons la gravité et le nombre de comportements harcelants subis. Les résultats ont démontré que les facteurs explicatifs «gravité du comportement harcelant» et le «nombre de comportements harcelants subis» sont déterminants sur le degré de gravité des conséquences vécues par les victimes de harcèlement sexuel. En effet nous avons observé que lorsqu'il y a une hausse de la gravité ou encore du nombre de comportements harcelants subis, il y a par le fait même une hausse de la gravité des conséquences vécues par les individus. Quant au facteur explicatif «gravité du comportement», il provoque bel et bien une hausse des conséquences sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale et sur la santé physique. Pour ce qui est du facteur explicatif «nombre

de comportements harcelants subis», celui-ci donne lieu à des conséquences plus importantes sur le plan professionnel et sur la santé physique. Enfin, il est essentiel de rappeler que les conséquences psychologiques qui découlent d'une situation de harcèlement sexuel ne dépendent ni de la gravité, ni du nombre de comportements harcelants subis.

Nous avons démontré que la gravité et le nombre de comportements harcelants subis provoquent différentes formes de conséquences. Il nous reste maintenant à répondre à notre deuxième question de recherche dont le but est d'identifier les facteurs qui influencent les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent.

Les résultats ont démontré qu'aucun des facteurs socio-démographiques (âge, le sexe de la victime) et des facteurs situationnels (statut hiérarchique, catégorie de membre de la communauté universitaire) font varier de façon significative la relation entre les comportements harcelants et leurs conséquences. Commençons tout d'abord avec la variable «âge de la victime». Aucun lien n'a été établi entre ce facteur et les différentes formes de conséquences ainsi qu'avec le degré de gravité des conséquences vécues par les répondants. En d'autres termes, dans une situation de harcèlement sexuel, que la victime soit jeune ou plus âgée, les conséquences sont les mêmes. À notre avis, l'âge d'une personne n'influence pas le degré de sévérité des conséquences subies ou le fait qu'elle ressente plus ou moins de conséquences sur le plan psychologique et professionnel, sur la vie personnelle et sociale et sur la santé physique.

Pour ce qui est de l'influence du sexe de la victime, ce facteur n'est pas déterminant sur les différentes formes de conséquences du harcèlement sexuel ainsi que sur le degré de gravité des conséquences subies. Donc, que la victime soit une femme ou un homme, les conséquences sont les mêmes. Cependant nous observons une association entre ce facteur explicatif et les conséquences sur la santé physique. En effet les résultats démontrent que suite à une situation

de harcèlement sexuel, les femmes développent davantage de symptômes physiques que les hommes. Il est nécessaire de préciser que ce résultat s'explique par le fait que notre échantillon est composé en majorité de femmes et que seules celles-ci ont rapporté avoir subi des conséquences sur la santé physique.

En ce qui concerne les facteurs situationnels, les résultats obtenus ne sont pas significatifs. Nous avons observé que le statut hiérarchique de la victime n'influence pas le degré d'intensité de l'ensemble des conséquences vécues par l'individu ainsi que les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, sur la vie personnelle et sociale et sur la santé physique. De fait que la victime de harcèlement sexuel ait un statut hiérarchique inférieur, équivalent ou supérieur au harceleur, les conséquences subies sont les mêmes.

À notre avis, indépendamment de son statut hiérarchique, tout individu qui se sent harcelé sexuellement, vit de l'insécurité laquelle peut varier en intensité selon la situation, ses valeurs et croyances personnelles. Cette insécurité peut alors entraîner différentes formes de conséquences. Quant au facteur «catégorie de membre de la communauté universitaire» qui s'est avéré non significatif par rapport aux conséquences, nous concluons que l'appartenance à telle ou telle catégorie de membre ne détermine ni le degré de sévérité des conséquences vécues par la victime de harcèlement sexuel, ni les formes de conséquences qui en découlent.

Dans l'ensemble, ces facteurs socio-démographiques et situationnels n'influencent par le lien entre les comportements harcelants et leurs conséquences. Il existe probablement d'autres facteurs qui influencent ce lien. Cependant notre méthode de recherche et notre banque de données ne nous permettent pas de les vérifier. Les caractéristiques situationnelles telles la durée de la situation, le soutien de l'entourage et les caractéristiques personnelles de la victime, soit ses croyances et ses valeurs sont des éléments qui pourraient être pris en considéra-

tion. À notre avis, ces facteurs pourraient être déterminants sur le lien entre le harcèlement sexuel et les conséquences qui peuvent en découler et sur le degré de gravité de l'ensemble de ces conséquences. En effet, il est reconnu que le harcèlement sexuel entraîne pour une victime, une remise en question de ses valeurs, ses croyances et le sentiment de perdre le contrôle sur sa vie. Dans ces conditions, ces facteurs ne peuvent faire autrement que d'influencer la perception d'un individu par rapport au harcèlement sexuel auquel il est confronté et les conséquences qui en découlent.

CHAPITRE 5: CONCLUSION

L'objet de notre recherche visait d'une part, à vérifier si la gravité des comportements harcelants provoquent différentes formes de conséquences (psychologiques, professionnelles, personnelles ou sociales et physiques) et d'autre part, à identifier les facteurs qui peuvent influencer les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent. Afin de répondre à ces questions de recherche, nous avons défini d'abord le harcèlement sexuel et ses conséquences.

Selon la littérature, le harcèlement sexuel est avant tout un abus de pouvoir. Il peut s'agir d'un abus de pouvoir formel lorsque l'individu utilise l'autorité que lui confère son poste pour obtenir d'une personne des faveurs à caractère sexuel. D'autre part, il peut aussi constituer un abus de pouvoir social résultant des rôles sexuels traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes.

L'ensemble de la littérature a démontré l'existence de deux types de harcèlement sexuel soit le «chantage au travail» et le «climat de travail empoisonné». Le chantage au travail prend forme lorsqu'une réponse négative de la victime à une proposition sexuelle non désirée entraîne des représailles qui affectent ses conditions de travail. Quant au harcèlement sexuel de type «climat de travail empoisonné» il est plus subtil. Il n'est nullement question d'avantages ou de pertes économiques reliées au comportement harcelant du ou des harceleurs. Il se manifeste souvent par des regards, des blagues, des paroles à caractère sexuel dont le but n'est pas de nuire à quelqu'un mais qui par leur caractère offensant empoisonnent le climat de travail ou d'études.

Suite à l'analyse de différentes définitions du harcèlement sexuel, nous avons identifié les quatre caractéristiques essentielles de ce concept. Pour qu'un geste ou un comportement soit reconnu comme du harcèlement sexuel, il faut que la conduite soit à connotation sexuelle, qu'elle soit non désirée, et qu'elle

produise un effet harcelant par son caractère répétitif ou ses conséquences. Nous avons constaté que les conduites à connotation sexuelle sont multiples. La perception individuelle ainsi que l'évaluation objective ont contribué à identifier les différentes formes et degrés du harcèlement sexuel. En général, les spécialistes en cette matière reconnaissent que les comportements harcelants peuvent être non-verbaux, verbaux et physiques et peuvent se manifester à différents degrés, contrariant, contraignant ou agressant.

Il est reconnu que le harcèlement sexuel a des effets dévastateurs sur la vie de ses victimes. D'ailleurs, plusieurs personnes confrontées à ce problème ont développé le syndrome du harcèlement sexuel. Ce terme regroupe les conséquences psychologiques, les conséquences professionnelles, les conséquences sur la vie personnelle et sociale et les conséquences sur la santé physique vécues par les personnes qui ont subi un ou plusieurs comportements harcelants. Il est important de rappeler que ces conséquences varient en fonction de la gravité du harcèlement sexuel, du niveau de résistance au stress de la victime, de ses caractéristiques personnelles (valeurs, croyances) et des caractéristiques situationnelles (durée, soutien de l'entourage).

La revue de littérature nous a fourni les pistes nécessaires pour élaborer un modèle d'analyse. Ainsi afin de rendre observables et mesurables les concepts de «harcèlement sexuel» et de «conséquences du harcèlement sexuel», nous avons conçu un modèle d'analyse constitué de douze variables. Le concept «conséquences du harcèlement sexuel» est utilisé comme variable dépendante. Ce concept comprend cinq dimensions: les conséquences psychologiques, les conséquences sur le plan professionnel, les conséquences sur la vie personnelle et sociale, les conséquences sur la santé physique et les conséquences totales. Nous avons tenté de classer les différentes conséquences vécues par les répondants par ordre de sévérité. Ainsi, à l'intérieur de chacune des catégories, nous avons établi un système de classement: aucune conséquence = 0, conséquences mineures = 1, intermédiaires = 2 et majeures = 3. Pour ce qui est de la variable «conséquences totales», elle représente le degré de gravité des

conséquences subies par chacun des individus. Elle compile le degré de gravité des conséquences psychologiques, des conséquences sur le plan professionnel, des conséquences sur la vie personnelle et sociale et des conséquences sur la santé physique rapportées par la victime de harcèlement sexuel. Les degrés de gravité varient de 0 à 12 degrés. Ces variables nous ont permis d'une part, d'observer la répartition des différentes formes de conséquences du harcèlement sexuel vécus par les répondants et d'autre part, de vérifier le degré de gravité que peut atteindre les conséquences résultant d'un ou de plusieurs comportements harcelants.

Quant au concept de «harcèlement sexuel» qui est utilisé comme variable indépendante, il comporte trois dimensions. En premier lieu, la variable «nature du comportement» classe les comportements harcelants selon leur nature soit les comportements non-verbaux, verbaux et physiques. La seconde dimension porte sur la gravité du comportement harcelant. Cette variable divise les comportements harcelants selon leur degré de gravité soit les comportements de degrés contrariant, contraignant et agressant. La dernière dimension fait appel au nombre de comportements harcelants subis par les victimes soit un comportement harcelant subi, deux comportements harcelants subis et trois comportements harcelants subis.

Enfin, notre modèle d'analyse comprend quatre variables modératrices. Les facteurs socio-démographiques sont l'âge et le sexe de la victime. Les facteurs occupationnels sont le statut hiérarchique de la victime et la catégorie de membres à laquelle il appartient dans la communauté universitaire.

Ce modèle d'analyse nous a permis de cerner les relations entre le harcèlement sexuel et les conséquences qui en découlent. À partir de ce modèle six hypothèses de recherche ont été élaborées. Avant de rappeler l'analyse des résultats, il convient de souligner les grandes lignes de la démarche méthodologique.

Nous avons travaillé avec la banque de données obtenues lors de l'enquête menée par le bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal. Pour les fins de cette recherche, nous avons ciblé les répondants qui suite à un ou plusieurs comportements harcelants, affirmaient avoir subi des conséquences sur le plan psychologique, sur la santé physique, sur la vie personnelle et professionnelle. Notre sous-échantillon est composé des cent vingt-quatre (124) personnes qui ont raconté le harcèlement sexuel vécu. La collecte des données s'est effectuée à l'aide d'un questionnaire auto-administré par la poste par le bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal. Dans le cadre de cette recherche, nous avons travaillé principalement avec la deuxième et quatrième section du questionnaire. L'analyse statistique s'est effectuée à l'aide du logiciel SPSS.

Les résultats révèlent que les conséquences psychologiques sont davantage vécues par les membres de la communauté universitaire, suivies des conséquences sur le plan professionnel. Une minorité d'individus a rapporté des conséquences sur la vie personnelle et sociale et sur la santé physique. Bien qu'un grand nombre de personnes ait déclaré ne pas avoir ressenti de conséquences suite au comportement harcelant subi, nous avons observé que plus de la moitié des répondants ont été affectés par le harcèlement sexuel dont ils ont fait l'objet. Les degrés de gravité des conséquences totales qui sont le plus souvent vécu par les individus sont les degrés de niveau deux et trois. Quant aux comportements harcelants, les comportements de nature physique et verbale, de degré contraignant sont les plus fréquents à l'Université de Montréal. Enfin, plus de la moitié des répondants ont fait l'objet de deux comportements harcelants et plus.

La vérification des hypothèses a été effectuée à l'aide des analyses bivariées et des analyses de régression. Notre première hypothèse avait pour but de vérifier si la nature du comportement harcelant en soi a un effet sur la gravité des conséquences qui en découlent. Les résultats ont démontré que la nature du

comportement harcelant n'a aucune influence sur l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel ainsi que sur leur degré de gravité. La deuxième hypothèse «plus un comportement harcelant est grave, plus importantes seront ses conséquences» a été confirmée quant aux conséquences sur le plan professionnel, personnel, physique et aux conséquences totales. Ainsi plus le harcèlement sexuel est grave, plus sévères sont les conséquences au niveau de ces quatre dimensions. La troisième hypothèse «plus il y a de comportements harcelants, plus graves seront les conséquences», est confirmée en ce qui a trait aux conséquences sur le plan professionnel, sur la santé physique et les conséquences totales. Donc, plus les comportements harcelants sont nombreux, plus les conséquences professionnelles, les conséquences sur la santé physique et le degré de gravité de l'ensemble des conséquences subies par la victime seront sévères. Quant à la quatrième hypothèse qui avait pour objectif de vérifier si le fait d'être une femme donne lieu à des conséquences plus graves, elle a été infirmée pour les conséquences sur le plan psychologique et professionnel, sur la vie personnelle et sociale et les conséquences totales. Donc, que la victime de harcèlement sexuel soit une femme ou un homme, les conséquences subies à ces différents niveaux seront les mêmes. En ce qui concerne la cinquième hypothèse selon laquelle la victime de harcèlement sexuel ayant un statut hiérarchique inférieur au harceleur subit des conséquences plus graves que la victime ayant un statut hiérarchique équivalent ou supérieur, elle a été rejetée pour l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. En fait, que la victime ait un statut hiérarchique inférieur, équivalent ou supérieur au harceleur ne semble pas influencer sur les conséquences. Enfin, la sixième hypothèse a été confirmée pour l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel. En effet, l'appartenance à telle ou telle catégorie de membres de la communauté universitaire ne fait pas varier la gravité des conséquences pouvant survenir à la suite d'un harcèlement sexuel.

Enfin, les résultats obtenus nous ont permis de répondre affirmativement à notre première question de recherche dont le but était de vérifier si la gravité des

comportements harcelants engendrent différentes formes de conséquences. Les résultats ont révélé que la nature du comportement n'influence pas la gravité des conséquences psychologiques, des conséquences professionnelles, des conséquences sur la vie personnelle et sociale, des conséquences sur la santé physique et le degré de gravité de l'ensemble des conséquences subies par la victime. En fait, les éléments déclencheurs des conséquences sont la gravité du harcèlement sexuel et le nombre de comportements harcelants subis par les répondants. Il a été démontré que ces deux facteurs explicatifs sont déterminants sur le degré de gravité de l'ensemble des conséquences du harcèlement sexuel.

Cependant, il est important de rappeler que les conséquences psychologiques ne varient pas en fonction de la gravité ou encore du nombre de comportements harcelants subis. À notre avis, il n'est pas nécessaire que le harcèlement sexuel soit grave ou encore qu'il y ait plusieurs comportements harcelants pour provoquer des conséquences psychologiques. Le harcèlement sexuel en soi provoque bel et bien des conséquences psychologiques. Selon les spécialistes en matière de harcèlement sexuel, les réactions d'une victime à un comportement harcelant ne dépendent pas uniquement de l'intensité du harcèlement sexuel mais aussi de son niveau de résistance au stress, de ses valeurs et croyances personnelles et de son environnement de travail et familial.

Quant à notre deuxième question de recherche qui avait pour but d'identifier les facteurs qui influencent les liens entre les comportements harcelants et les conséquences qui en découlent, il appert qu'aucun facteur socio-démographique et occupationnel de notre modèle d'analyse ne permet d'établir un lien entre les comportements harcelants et leurs conséquences. Par conséquent, nous pouvons conclure, toute chose étant égale par ailleurs, que la victime de harcèlement sexuel soit jeune ou âgée, qu'elle soit une femme ou un homme, qu'elle ait un statut hiérarchique inférieur, équivalent ou supérieur au harceleur et quelle que soit la catégorie de membres de la communauté universitaire à laquelle elle appartient, les conséquences subies seront les mêmes.

5.1 Implications théoriques

Suite à la revue de la littérature, nous avons constaté la rareté des études portant sur les conséquences du harcèlement sexuel. Nous avons donc jugé à propos de mener une recherche sur les conséquences du harcèlement sexuel en milieu universitaire afin d'apporter un meilleur éclairage sur la question. Contrairement à la plupart des études sur le harcèlement sexuel effectuées en milieu universitaire, notre recherche visait l'ensemble de la population à l'Université de Montréal et non seulement la population étudiante.

Dans cette recherche, nous avons également procédé, malgré les limites que cet exercice comporte, au classement par ordre de sévérité des différentes conséquences observées. Ainsi, dans chacune des catégories de conséquences, nous avons organisé un système de classement: aucune conséquence = 0, conséquences mineures = 1, conséquences intermédiaires = 2 et conséquences majeures = 3. Bien qu'il repose sur une évaluation subjective de notre part, ce classement était nécessaire pour être en mesure de cerner même imparfaitement les conséquences découlant du harcèlement sexuel.

Par ailleurs, en créant la variable «conséquences totales», cela a permis de mesurer le degré de gravité que peut atteindre l'ensemble des conséquences observées. Cette mesure du degré de gravité des conséquences facilitait ainsi la détermination de l'impact du harcèlement sexuel sur la vie des personnes qui y sont confrontées. Cette variable a permis notamment de constater que quels que soient la forme, le degré et le nombre de comportements harcelants subis, le harcèlement sexuel provoque irrémédiablement des conséquences néfastes dans la vie d'une personne.

5.2 Implications pratiques

Cette étude a démontré que le harcèlement sexuel provoque vraiment des conséquences psychologiques, des conséquences professionnelles, des conséquences sur la vie personnelle et sociale et des conséquences sur la santé physique sur la vie des personnes qui en font l'objet. De plus, nous avons constaté qu'à l'intérieur de chacune de ces catégories, les conséquences varient en gravité. À l'aide de la variable «conséquences totales», nous avons observé le degré de gravité que pouvaient atteindre les conséquences vécues par chacun des répondants. Bien que les conséquences les plus fréquemment vécues chez ceux-ci soient de degré faiblement important, nous constatons néanmoins que le harcèlement sexuel affecte leur quotidien. Ainsi cette recherche démontre les différentes formes de conséquences du harcèlement sexuel et le degré de gravité qu'elles peuvent atteindre. De plus, elle révèle que le stress encouru à la suite de harcèlement sexuel a des effets néfastes sur la santé psychologique et physique de l'employé, permettant ainsi de croire qu'il nuit à son rendement au travail.

Cette étude démontre aussi, que bien que les conséquences du harcèlement sexuel ne soient pas toujours graves, la tolérance et le silence du milieu d'études ou de travail peut donner lieu à une augmentation de leur gravité. Étant donné que les employeurs ont l'obligation de fournir aux employés un milieu de travail sécuritaire et exempt de discrimination, cette recherche sur les conséquences du harcèlement sexuel leur rappelle que bien que les conséquences rapportées par les répondants soient de faible intensité, le harcèlement sexuel affecte leur vie et qu'il est important de réagir face au problème.

5.3 Limites de la recherche

Cette recherche repose sur l'étude d'un cas, celui de l'Université de Montréal. Bien que cette stratégie de vérification nous offre une analyse approfondie du phénomène du harcèlement sexuel sur ce campus, elle ne nous permet pas de généraliser les résultats obtenus. Cependant, notre cadre d'analyse offre des pistes intéressantes pour des études ultérieures visant la généralisation des résultats.

Nous avons vu précédemment que les réactions d'une personne au harcèlement sexuel dépendent de la gravité du comportement, de son niveau de résistance au stress, de ses valeurs et croyances personnelles et de son environnement de travail et familial. Dans le cadre de cette recherche, nous avons analysé l'impact de la gravité du comportement harcelant sur les différentes formes de conséquences. Il serait souhaitable dans les recherches futures, de porter une attention particulière aux autres facteurs, tels le niveau de résistance au stress de la victime, ses croyances et valeurs personnelles et son environnement de travail et familial. Il serait alors possible d'observer les effets de l'ensemble de ces facteurs sur la perception du harcèlement sexuel et de ses conséquences.

5.4 Recherches futures

Afin de pousser plus loin l'étude des différents facteurs qui influencent la perception des conséquences du harcèlement sexuel, il serait approprié de procéder par entrevue auprès des victimes. Cette méthode permettrait de vérifier l'influence des valeurs et croyances personnelles, de l'environnement de travail et familial et de la capacité de résistance au stress, sur les réactions d'une personne à une situation de harcèlement sexuel.

Enfin, une étude des coûts du harcèlement sexuel pour une entreprise serait à propos. Que ce soit du harcèlement sexuel de type «chantage au travail» ou encore de type «climat de travail empoisonné», le harcèlement sexuel provoque des conséquences sur la vie de ces victimes. Dans bien des cas, il donne lieu à de l'absentéisme, une baisse du rendement au travail et par le fait même une baisse de productivité. Si on analysait les coûts occasionnés par le harcèlement sexuel, cela serait peut-être un moyen de faire réagir plus fortement les employeurs à ce problème en milieu de travail. À cause de ses conséquences néfastes pour la victime, le harcèlement sexuel entraîne des coûts importants pour une entreprise.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

LÉGISLATION

Charte des droits et libertés de la personne, L.Q. 1975 c. 6, L.R.Q., c. C-12
Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch L-2
Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c. 33, L.R.C. (1985), c. H-6, modifié par L.R.C. (1985), c. 31 (2e supp.)

JURISPRUDENCE

Bell c. Ladas [1980] 1 C.H.R.R., D/156
Bernard Bertrand c. Hôpital Général Juif [1994] R.J.Q. 2087
Foisy c. Bell Canada [1984] C.S. 1164
Janzen c. Platy enterprises Ltd [1989] R.C.S. 1253
Robichaud c. Conseil du Trésor [1987] 2 R.C.S. 84

LIVRES

AGGARWAL, Arjun P., *Sexual Harassment in the Workplace*, Toronto, Butterworths, 1992, 385 pages.

AGGARWAL, Arjun P., *Sexual Harassment, A Guide Understanding and Prevention*, Toronto, Butterworths, 1992, 129 pages.

BERNOUX, Philippe, *La sociologie des organisations*, Paris, Éditions du Seuil, 1985, 378 pages.

DZIECH, B.W. et Weiner L., *The Lecherous Professor: Sexual Harassment on Campus*, Boston, Beacon Press, 1984.

DRAPEAU, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc., 1991, 200 pages.

GAGNON, Robert P., *Le droit du travail du Québec*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais Inc., 1993, 611 pages.

GREENGLASS, Esther R., *A World of Différence, Gender Roles in Perspective*, Toronto, John Wiley & Sons, 1982, 356 pages.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, DE LA PROVINCE DE QUÉBEC, *Ça Fait Pas Partie D'la Job*, Québec, Les Éditions de la Pleine Lune, 1996, 168 pages.

HEARN, Jeff, et autres, *The Sexuality of Organisation*, Londre, SAGE, 1990, 205 pages.

LE COLLECTIF CLIO, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Québec, Éditions du Club Québec Loisirs Inc., 1992, 646 pages.

MACKINNON, Catharine A., *Sexual Harassment of Working Women*, New Haven, CT:Yale University Press, 1979, 312 pages.

PALUDY, Michele A., Barickman, Richard B., *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Resource Manual.*, Albany, SUNY, Press, 1991, 215 pages.

PALUDY, Michele A., *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus.*, Albany: SUNY Press, 1990, 309 pages.

SCHUMACHER, E.F., *Small is Beautiful*, Paris, Le Seuil, 1978, 317 pages.

VALIQUETTE, Marie, *Pour une éthique personnelle en relation d'autorité*, Éditexte, Outremont, septembre, 1995, 84 pages.

WEIL, Marie O. et autres, *Sexual Harassment and Schools of Social Work: Issues, Costs, and Strategic Responses*, Virginia, Council on Social Work Education, Inc., 1994, 175 pages.

ARTICLES ET AUTRES PUBLICATIONS

ADAMS, Jean W., «*Sexual Harassment of University Students* », Journal of College Student Personnel, november, 1983, pp.484-490.

BUREAU DE LA MAIN D'OEUVRE FÉMININE, *Comprendre pour agir*, Ottawa, 1993, 173 pages.

CAIRNS, Kathleen V., University of Calgary, «*Sexual Harassment in Student Residences: A Response to DeKeseredy and Kelly's Study.* » The Journal of Human Justice, vol. 4, no2, printemps, 1993, pp.73-84.

CANTIN, Solange, PROULX, Chantal, *À l'université comme ailleurs*, Rapport du sondage sur le harcèlement sexuel mené à l'Université de Montréal, Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel, Montréal, Université de Montréal, octobre 1995, 109 pages.

CENTRE CANADIEN DE LA STATISTIQUE JURIDIQUE, STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la violence envers les femmes*, décembre, 1994.

- COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE CSN, *La sainte paix! Pour éliminer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, CSN, 1986, 72 pages.
- COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Recueil des cas de harcèlement*, Canada, 1993, 15 pages.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Québec, septembre, 1989, 28 pages.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, «*Harcèlement en milieu de travail*», droits et libertés forum, vol. 10, n°12, décembre, 1987, 8 pages.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Syndicalisation: Droit à acquérir, outil à conquérir*, Québec, Éditeur officiel, 1981, 275 pages.
- CRULL, Peggy, « *Stress Effects of Sexual Harassment on the Job: Implications for Counseling* », Academic and Workplace Sexual Harassment, Michele A. Paludy and Richard B. Barickman, State University of New York Press, Albany, 1991, p.133-144.
- DEKESEREDY, Walter, KELLY, Katharine, « *The Incidence and Prevalence of Woman Abuse in Canadian University and College Dating Relationship* », Cahiers canadiens de sociologie, 18(2), 1993, pp.137-159.
- DEKESEREDY, Walter, KELLY, Katharine, Carleton University, « *Woman Abuse in University and College Dating Relationships: The Contribution of the Ideology of Familial Patriarchy* », The Journal of Human Justice, vol. 4, no2, printemps, 1993, pp.25-52.
- DOUVILLE, Pierre, « *Harcèlement sexuel: les sanctions* », Actes du colloque: Évolution et tensions, éditions Yvons Blais Inc., 1994, pp 105-120.
- FÉDÉRATION DES INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES DU QUÉBEC, *Rapport de recherche sur la violence faite aux infirmières en milieu de travail*, 1995, pp. 1-33.
- FINKELMAN, Larry, Université du Nouveau-Brunswick, *Report of the Survey of Unwanted Sexual Experiences among Students of U.N.B.-F. and S.T.U.*, octobre, 1992. pp.2-26.
- FITZGERALD, Louise F., « *Sexual Harassment: The Definition and Measurement of Construct* », Sexual Harassment on Campus, edited by Michele A. Paludi, 1989, pp 1-30.
- FITZGERALD, Louise F et autres, « *The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace* », Journal of Vocational Behavior, 32, janvier, 1987, pp.152-175.

- GOODWIN, Megan P. et autres, «*Sexual Harassment: Experiences of University Employees* », Initiatives: Journal of the National Association of women Deans, Administrators and Counselors, vol. 52, no3, 1989, pp.25-33.
- GOSSELIN, Hélène Lee, «*Le harcèlement sexuel au travail: un problème social qui a des conséquences psychologiques, sociales et économiques pour la victime.*» Santé mentale au Canada, septembre 1984, pp.31-34.
- JENSEN, Inger W., GUTEK, Barbara A., «*Attributions and Assignment of Responsibility in Sexual Harassment* », Journal of Social Issues, vol.38, no.4, 1982, pp.121-136.
- KENIG, Sylvia , RYAN, John, Clemson University, «*Sex Differences in Levels of Tolerance and Attribution of Blame for Sexual Harassment on University Campus*», Sex Roles, vol. 15, nos. 9/10, 1986 pp.535-548.
- KOSS, Mary P., «*Changed Lives: The Psychological Impact of Sexual Harassment*», Ivory Power sexual harassment on campus, Albany, edited by M.A.Palady, 1990, pp.73-92.
- MCCORMACK, Arlene, University of Lowell, «*The Sexual Harassment of Students by Teachers: The case of Students in Science* », Sex Roles, vol.13, nos 1/2, 1985, pp.21-32.
- MEILLEUR, Caroline et SABOURIN, Mylaine, «*Le harcèlement sexuel en milieu de travail*», Actes du colloque: Évolution et tensions, éditions Yvons Blais Inc., 1994, pp 121-166.
- MOISAN, Lise, «*Les dessous du 9 à 5, suite et fin?* », La vie en rose, septembre-octobre, 1982, pp.17-18, 70-71.
- ORIGGS, Robert O. et autres, «*Sexual Harassment in Higher Education: From Conflict to Community* », ASHE-ERIC Higher Education Report, no2, 1993, pp.17-34.
- PALUDI, Michele A. et DEFOUR, Darlene C., «*Research on Sexual Harassment in the Academy: Definitions, Findings, Constraints, Responses* », Initiatives, vol. 52., no3, 1989, pp.43-48.
- POPOVICH, Paula M. et autres, Ohio university «*Assessing the Incidence and Perceptions of Sexual Harassment Behaviors among American Undergraduates* », The Journal of Psychology, 120(4), février, 1986, pp.387-396.
- POWELL, Gary N., University of Connecticut, «*Effects of Sex Role Identity and Sex on Definitions of Sexual Harassment* », Sex Roles, vol. 14, nos 1/2, 1986, pp.9-19.

PRÉMONT, Claudia P., «L'intrusion dans la vie privée des employés: enjeux et limites» texte de conférence présentée le 22 septembre 1995, 13 pages.

PRYOR, John B., «*The Lay Person's Understanding of Sexual Harassment*», Sex Roles, vol 13. nos 5/6, 1985, pp. 273-286.

QUINA, Kathryn, «*The Victimization of Women*», Ivory Power Sexual Harassment on Campus, ed. Michele A. Paludy, State University of New York Press, Albany, 1990, p.93-102.

RABINOWITZ, Vita C., «*Coping with Sexual Harassment*», Ivory Power Sexual Harassment on Campus, ed. Michele A. Paludy, State University of New York Press, Albany, 1990, p102-118.

REILLY, Mary Ellen et autres, University of Rhode Island, «*Sexual Harassment of University Students* », Sex Roles, vol.15, nos 7/8, 1986, pp.333-358.

SABOURIN, Diane, «*Chartes des droits et arbitre de griefs* », Développements récents en droit du travail, éditions Yvon Blais Inc., 1991, pp61-81.

SAFRAN, Claire, «*What Men Do To Women on the Job: a Shocking Look at Sexual Harassment*», Redbook Magazine, novembre 1976. pp.217-224.

SAVOIE, Dominique, LAROUCHE, Viateur, «*Le harcèlement sexuel au travail, résultats de deux études québécoises*», Relations industrielles, vol. 45, no 1, 1990, pp38-62.

SAVOIE, Dominique, LAROUCHE, Viateur, «*Le harcèlement sexuel au travail, Définition et mesure du phénomène.*» Relations industrielles, vol. 43, no 3, 1988, pp. 509-528.

SAVOIE, Dominique, «*Le Harcèlement sexuel au travail, et les femmes québécoises*», mémoire de maîtrise (Relations industrielles), Université de Montréal, 1984, 524 pages.

SAVOIE, Dominique, «*Le harcèlement sexuel au travail. Aspects historiques* », texte d'une conférence présentée au Groupe d'aide, 7 février 1986, 13 pages.

SCHNEIDER, Beth E., «*Graduate Women, Sexual Harassment, and University Policy*», Journal of Higher Education, vol. 58, janvier/février, 1987, pp.46-65.

SHANK, Barbara, «*Sexual Harassment: Definitions, Policy Framework, and Legal Issues*», Sexual Harassment and Schools of Social Work: Issues, Costs, and Strategic Responses, edited by Marie O., Weil et autres, Council on Social Work Education, Virginia, 1994, p.12-24.

SMITH, Deborah, «*Sexual Harassment in the Workplace. The Silent Oppression*», Le Travailleur social, vol. 63(2), été, 1995, pp.85-88.

TANGRI, Sandra S., BURT, Martha R., Leonor B. JOHNSON, «*Sexual Harassment at Work: Three Explanory Models*», Journal of Social Issues, vol. 38, no.4, 1982, pp.33-54.

TERPSTRA, David E., BAKER, Douglas D., «*The Identification and Classification of Reactions to Sexual Harassment*», Journal of organizational Behavior, vol.10, 1989, pp.1-14.

TOUPIN, Sylvain, «*Le harcèlement sexuel en milieu de travail*», Relations industrielles, vol. 43, no 3, 1988, pp. 531-547.

VALIQUETTE, Marie, «*Harceleur ou victime: qui dit vrai?*», texte de conférence présentée le 22 septembre 1995, 13 pages.

WELLS, P., Université McGill, «*Report on the Results of Survey at McGill University*», 1993.

ANNEXE

*Madame,
Monsieur,*

Ce questionnaire sollicite votre participation à une étude menée auprès de l'ensemble des personnes qui étudient ou travaillent à l'Université de Montréal. Cette étude porte sur les conduites sexuelles importunes, contraignantes ou agressives. Son objectif est de connaître la nature et l'étendue de ces réalités sur notre campus, d'en identifier les principales conséquences et de vérifier si les membres de la communauté universitaire connaissent les ressources et les recours internes.

*Les personnes à qui le questionnaire est expédié ont été choisies au hasard. Ce questionnaire s'adresse donc à vous **personnellement**. Vous ne devez pas le faire remplir par quelqu'un d'autre. **Ce questionnaire est tout à fait confidentiel**; aucune indication ne permet de vous identifier. Seuls les résultats d'ensemble seront rendus publics.*

Que vous soyez un homme ou une femme, **vos réponses sont importantes**, même si vous n'avez vécu aucune des expériences décrites dans le questionnaire. Nous vous remercions de répondre à nos questions et de nous retourner le questionnaire avant le **30 novembre 1994** dans l'enveloppe affranchie jointe.

Si vous désirez obtenir plus d'information sur ce questionnaire, téléphonez au 343-7020.

**Solange Cantin et
l'équipe chargée de l'étude**

Pour répondre aux questions, encerclez le chiffre correspondant à votre réponse ou inscrivez l'information demandée sur la ou les lignes prévues. Lorsque c'est le cas, suivez les directives qui vous demandent de passer à une autre question.

SECTION 1

Les énoncés suivants décrivent des conduites sexuelles qui peuvent être importunes, contraignantes ou agressives. Dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, que ce soit sur le campus ou ailleurs, indiquez s'il vous est arrivé jamais, 1 ou 2 fois, ou 3 fois ou plus, de faire l'objet des comportements suivants. S'il y a lieu, indiquez si c'est arrivé au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, que ce soit sur le campus ou ailleurs, vous est-il arrivé de :				Est-ce arrivé au cours des 12 derniers mois?		
				Oui	Non	
	Jamais	1 ou 2 fois	3 fois ou plus			
1.	Faire l'objet de questions, suggestions ou commentaires importuns sur votre vie sexuelle	1	2	3	1	2
2.	Vous faire importuner par quelqu'un qui s'approche trop près de vous sans raison, vous frôle ou vous accule dans un coin	1	2	3	1	2
3.	Faire l'objet de demandes de sorties de façon insistante, malgré votre refus	1	2	3	1	2
4.	Recevoir des avances sexuelles importunes sans promesses ni menaces	1	2	3	1	2
5.	Recevoir des avances sexuelles accompagnées de chantage (promesses ou menaces)	1	2	3	1	2
6.	Être l'objet d'attouchements sexuels contre votre gré (vous faire embrasser, toucher ou caresser)	1	2	3	1	2
7.	Être l'objet d'une tentative de relation sexuelle contre votre gré	1	2	3	1	2
8.	Vous faire imposer une relation sexuelle par quelqu'un qui vous menace, vous immobilise ou vous blesse	1	2	3	1	2

D'autres comportements à connotation sexuelle peuvent avoir pour effet de créer un environnement d'étude ou de travail offensant ou hostile. Dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, que ce soit sur le campus ou ailleurs, indiquez s'il vous est arrivé jamais, 1 ou 2 fois, ou 3 fois ou plus, de faire l'objet des comportements suivants. S'il y a lieu, indiquez si c'est arrivé au cours des 12 derniers mois.

Dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, que ce soit sur le campus ou ailleurs, vous est-il arrivé de :

Est-ce arrivé au cours des 12 derniers mois?

	Jamais	1 ou 2 fois	3 fois ou plus	Oui	Non
9. Vous faire déshabiller des yeux de façon à vous gêner ou vous choquer	1	2	3	1	2
10. Vous faire raconter des blagues à caractère sexuel qui ont eu pour effet de vous gêner ou de vous choquer	1	2	3	1	2
11. Vous faire montrer des photos, images ou textes à caractère sexuel que vous avez jugés pornographiques ou offensants	1	2	3	1	2
12. Recevoir de façon anonyme des appels téléphoniques ou des lettres à contenu sexuel	1	2	3	1	2
13. Subir la présence d'une personne qui exhibe ses organes génitaux	1	2	3	1	2
14. Être la cible d'une autre forme de comportement importun à connotation sexuelle	1	2	3	1	2

Précisez : _____

SECTION 2

15. **Considérez-vous avoir été personnellement l'objet de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, que ce soit sur le campus ou ailleurs?**
- oui 1
répondez aux questions suivantes
 - possiblement 2
répondez aux questions suivantes
 - non 3
passez à la question 30, p. 7

Répondez aux questions suivantes en vous référant à l'expérience que vous avez vécue, qu'il s'agisse d'un seul événement ou d'une situation incluant plusieurs événements. Si vous avez vécu plus d'une expérience de cette nature, répondez en vous référant à celle que vous jugez la plus sérieuse ou la plus grave.

16. **L'expérience à laquelle vous vous réferez concerne-t-elle un seul événement ou une situation qui dure ou qui a eu une certaine durée?**
- un seul événement 1
passez à la question 19
 - une situation 2
répondez aux questions suivantes
17. **Cette situation est-elle encore présente?**
- oui 1
 - non 2
18. **Quelle est ou quelle a été la durée de cette situation?**
- moins de 3 mois 1
 - 3 à 6 mois 2
 - 7 à 12 mois 3
 - 13 mois à 2 ans 4
 - plus de 2 ans 5
19. **La personne qui vous fait ou vous a fait subir ce ou ces comportements est-elle un homme ou une femme?**
- un homme 1
 - une femme 2
20. **Au moment de cette expérience, quel était votre statut par rapport à la personne qui vous a fait subir le ou les comportements sexuels non désirés?**
- j'ai ou j'avais un statut hiérarchique inférieur au sien 1
 - j'ai ou j'avais un statut équivalent au sien 2
 - j'ai ou j'avais un statut hiérarchique supérieur au sien 3
 - autre (précisez) _____ 4

21. **Quel était le statut de cette personne à l'Université de Montréal au moment de l'expérience à laquelle vous vous référez?**

- étudiant, étudiante 1
- professeur, professeure 2
- chargé, chargée de cours 3
- professionnel, professionnelle 4
- cadre 5
- membre du personnel de soutien 6
- superviseur, superviseure (stage ou clinique) .. 7
- client, cliente, ou patient, patiente (service, clinique ou stage) 8
- je ne sais pas 9
- autre (précisez) _____ 10

22. **Pouvez-vous décrire le ou les comportements sexuels non désirés dont vous avez fait l'objet :**

23. **Indiquez si vous avez eu ou non les réactions suivantes :**

	Oui	Non
• J'ai ignoré le comportement	1	2
• J'ai fui ou essayé d'éviter la personne	1	2
• J'ai indiqué mon désaccord calmement	1	2
• J'ai indiqué mon désaccord agressivement	1	2
• J'ai accepté par crainte des conséquences	1	2
• J'ai changé ma façon de m'habiller ou de me comporter	1	2
• Autre (précisez) : _____		

24. **Ce ou ces comportements sexuels non désirés ont-ils eu des conséquences négatives sur vos études ou votre travail?** (Par exemple, difficulté de concentration, absentéisme, abandon d'un cours, etc.)
- oui 1
 - non 2

Si oui, précisez : _____

25. **Ce ou ces comportements sexuels non désirés ont-ils eu des conséquences négatives sur le plan psychologique?** (Par exemple, peur, perte de confiance en soi, dépression, etc.)
- oui 1
 - non 2

Si oui, précisez : _____

26. **Ce ou ces comportements sexuels non désirés ont-ils eu des conséquences négatives sur votre vie personnelle et sociale?** (Par exemple, isolement, changement dans la vie sexuelle, etc.)
- oui 1
 - non 2

Si oui, précisez : _____

27. **Ce ou ces comportements sexuels non désirés ont-ils eu des conséquences négatives sur votre santé physique?** (Par exemple, maux de tête, insomnie, modification du poids, etc.)
- oui 1
 - non 2

Si oui, précisez : _____

28. **Avez-vous parlé de ce ou de ces comportements sexuels non désirés avec les personnes suivantes :**
- | | Oui | Non |
|--|-----|-----|
| • Quelqu'un de votre entourage à l'extérieur de l'Université de Montréal (parents, amies, amis, conjoint, conjointe) | 1 | 2 |
| • Des collègues de travail ou des consoeurs ou confrères d'étude à l'Université de Montréal | 1 | 2 |
| • Une professionnelle ou un professionnel de la santé ou de l'intervention psychosociale | 1 | 2 |
| • Une professeure ou un professeur | 1 | 2 |
| • Une superviseure ou un superviseur | 1 | 2 |
| • La direction du service, du département ou de la faculté | 1 | 2 |
| • La Sûreté de l'Université de Montréal | 1 | 2 |
| • Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université de Montréal | 1 | 2 |
| • L'ombudsman de l'Université de Montréal..... | 1 | 2 |
| • Autre (précisez) : _____ | | |

29.	<i>Si vous n'avez pas dénoncé la situation auprès d'une personne en autorité à l'Université de Montréal, indiquez si oui ou non les raisons suivantes expliquent votre silence :</i>	Oui	Non
	• Je pensais que c'était un problème personnel	1	2
	• Je voulais régler la situation moi-même	1	2
	• Je croyais que la situation n'était pas assez sérieuse	1	2
	• Je ne savais pas à qui m'adresser	1	2
	• Je n'avais pas confiance dans les personnes en place	1	2
	• Je trouvais les démarches trop compliquées	1	2
	• Je craignais qu'on ne me prenne pas au sérieux. .	1	2
	• Je craignais les représailles du harceleur	1	2
	• Je craignais de compromettre mon emploi, ma session ou mon diplôme	1	2
	• J'avais peur qu'on m'accuse d'avoir provoqué le harcèlement ou l'agression	1	2
	• Je craignais les réactions de mon entourage à l'Université	1	2
	• Je craignais les réactions de mes amis, amies ou de ma famille	1	2
	• Autre (précisez) : _____		

SECTION 3

Les questions suivantes s'adressent à toutes et à tous.

30.	<i>Dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, avez-vous été témoin de harcèlement sexuel, ou une personne vous a-t-elle confié subir ou avoir subi du harcèlement sexuel?</i>	• oui	1
		• non	2
31.	<i>Dans le cadre de vos activités à l'Université de Montréal, avez-vous été témoin d'une agression sexuelle, ou une personne vous a-t-elle confié avoir subi une agression sexuelle?</i>	• oui	1
		• non	2
32.	<i>Connaissez-vous les ressources suivantes à l'Université de Montréal?</i>	Oui	Non
	• Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel	1	2
	• Service d'orientation et de consultation psychologique (SOCP)	1	2
	• Programme d'aide aux personnels	1	2
	• Bureau de l'ombudsman	1	2
	• La Sûreté (343-7771)	1	2
	• Service de raccompagnement	1	2

SECTION 4

Les informations suivantes sont importantes pour l'analyse des résultats de l'enquête. Ces renseignements sont strictement confidentiels. Aucune information ne permet de vous identifier.

33. **Actuellement, quel est votre principal statut à l'Université de Montréal?**
- étudiant, étudiante de 1^{er} cycle 1
 - étudiant, étudiante de 2^e cycle 2
 - étudiant, étudiante de 3^e cycle 3
 - professeur, professeure 4
 - chargé, chargée de cours 5
 - professionnel, professionnelle 6
 - cadre 7
 - membre du personnel de soutien 8
 - superviseur, superviseure (stage ou clinique) .. 9
 - autre (précisez) _____ 10
34. **Depuis combien d'années êtes-vous à l'Université de Montréal?** _____ ans
35. **Quel est votre sexe?**
- féminin 1
 - masculin 2
36. **Quelle est votre année de naissance?** 19_____
37. **Quel est votre état civil?**
- célibataire 1
 - conjoint, conjointe de fait 2
 - marié, mariée 3
 - séparé, séparée ou divorcé, divorcée 4
 - veuf, veuve 5

Merci de votre collaboration. Elle est très appréciée. Veuillez retourner le questionnaire avant le 30 novembre 1994 dans l'enveloppe pré-affranchie jointe :

ENQUÊTE H.S.
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
C.P. 6128, succursale centre-ville
Montréal (Québec)
H3C 9Z9

