

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL COMME « ACCIDENT DU TRAVAIL » : PARCOURS DES
TRAVAILLEUSES LORS DE LA PROCÉDURE DE RÉCLAMATION POUR LÉSION PROFESSIONNELLE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

MAÎTRISE EN DROIT DU TRAVAIL

PAR

CÉLIA FAVRE

JUILLET 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier les participantes qui ont accepté de s'entretenir avec moi pour cette recherche. Ces rencontres ont été marquantes et je suis infiniment reconnaissante pour le temps et l'énergie qu'elles y ont consacrés. Je les remercie de m'avoir accordé leur confiance, d'avoir partagé leurs vécus et leurs réflexions, qui sont la pierre angulaire de ce mémoire. J'espère sincèrement avoir su refléter au mieux leurs expériences pour faire entendre leurs voix.

Je n'aurais pas pu réaliser cette enquête sans l'aide précieuse des groupes de défense de droits et des avocat-es pour mener à bien le recrutement des participantes. Merci pour votre engagement et votre travail qui sont essentiels.

Mon parcours universitaire n'aurait pas été le même sans les membres du corps professoral du département des sciences juridiques de l'UQAM. À sa manière, chacun-e a sans conteste marqué ma formation et a façonné la réalisation de ce mémoire. Par ordre chronologique, merci à Martin Gallié d'avoir éveillé mon intérêt pour le féminisme matérialiste. Parce que je ne peux pas m'empêcher de suivre des cours hors programme, merci à Elsa Galerand d'avoir confirmé cet intérêt en créant un espace d'échanges passionnants dans le cours de théories et débats féministes au département de sociologie. Merci à Olivier Barsalou pour son empathie et pour ses conseils d'une grande valeur qui m'ont permis de m'approprier mon rapport à l'écriture. Merci à Emmanuelle Bernheim pour son expertise sur les méthodologies de recherche, ses analyses passionnantes sur la réalisation d'un entretien et ses commentaires précieux sur mon projet de mémoire. Un grand merci à Dalia Gesualdi-Fecteau pour ses retours rigoureux sur mon projet, pour sa collaboration et son soutien dans la réalisation de mon enquête. Je tiens à rendre hommage aux juristes travaillistes qui nous ont quittées en 2021, à Laurence-Léa Fontaine et à Katherine Lippel, pour leurs engagements et leurs contributions fondamentales dans notre domaine. Merci au Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (Cinbiose), à la Chaire de recherche sur l'effectivité du droit du travail, au fonds du Service aux collectivités de l'UQAM (bourse CSN-CSQ-FTQ) et au Réseau québécois en études féministes (RÉQEF) pour leur soutien financier lors de la fin de mon parcours.

Merci à mes camarades et ami-es de l'UQAM, tout particulièrement à Zoéline et à Virginie R. pour les discussions et les échanges, ainsi qu'aux membres des associations étudiantes. Merci à mes proches qui

m'ont soutenue tout au long des différentes étapes de ma recherche : à Virg H., Lena, Tony, Alicia, Judith, Alice... cela n'aurait pas été possible sans votre présence. Avec une pensée particulière pour Sonia, qui a toujours accepté de me relire avec attention et minutie. À ma famille, ma grand-mère et évidemment, à mes parents. Merci de m'avoir toujours soutenue et encouragée à poursuivre mes études. Je me sens privilégiée d'avoir pu choisir cette voix qui ne s'offrait pas à vous. À ma mère, qui a toujours mis un point d'honneur à me permettre de faire ce qui me passionnait, que ce soit de la philosophie, de l'anthropologie ou du droit du travail.

Finalement, j'aimerais remercier infiniment Rachel Cox qui a supervisé ce mémoire, pour qui j'ai beaucoup d'admiration. Merci de m'avoir encouragée avec enthousiasme à entreprendre cette recherche et d'avoir été là à chaque moment de doute en me donnant l'assurance nécessaire. Merci pour les discussions passionnantes, pour ton soutien assidu et ta disponibilité. Je me sens chanceuse de tous ces échanges constructifs sur ma recherche, mais aussi sur toute sorte d'enjeux féministes en droit du travail.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	vii
RÉSUMÉ.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE : LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL COMME UN « ACCIDENT DU TRAVAIL ».....	5
1.1 Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel au Québec	5
1.1.1 Une pluralité de recours : de la discrimination au harcèlement psychologique	5
1.1.2 Le harcèlement sexuel au sens de la LATMP : un « accident du travail »	7
1.1.3 Les critiques de la qualification du harcèlement sexuel à titre d'accident du travail.....	10
1.2 Les tactiques et stratégies d'occultation des rapports sociaux de sexe.....	14
1.2.1 La psychologisation du harcèlement sexiste et sexuel au travail	15
1.2.2 L'occultation des violences : entre légitimation et déni	17
CHAPITRE 2 LE CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL : REPLACER LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL DANS LE CONTINUUM DES VIOLENCES PATRIARCALES.....	22
2.1 Le harcèlement sexiste et sexuel dans le continuum des violences patriarcales	22
2.2 Les contours conceptuels du harcèlement sexuel au travail : pour une définition extensive	25
CHAPITRE 3 LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE : UNE ENQUÊTE DE TERRAIN AUPRÈS DE TRAVAILLEUSES HARCELÉES AYANT DÉPOSÉ UNE RÉCLAMATION POUR LÉSION PROFESSIONNELLE	32
3.1 Les épistémologies féministes et la théorie du point de vue situé comme repères méthodologiques 32	
3.2 La méthodologie de recherche.....	33
3.2.1 Le choix de l'approche qualitative.....	33
3.2.2 La technique de collecte des données : l'entretien semi-dirigé.....	35
3.2.3 Les stratégies de recrutement des participantes	36
3.2.4 La présentation de l'échantillon de participantes rencontrées	37
3.2.5 Les enjeux éthiques et les limites de la recherche	40
3.2.6 Le traitement et l'analyse des données	43
CHAPITRE 4 L'ANALYSE ET L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS : LE POINT DE VUE DES TRAVAILLEUSES SUR LEUR PARCOURS	45
4.1 Le contexte préreclamation.....	45

4.1.1	La situation de harcèlement	46
4.1.2	Les tentatives des travailleuses de faire face à la situation sur le lieu de travail	52
4.1.3	L'échec de la réponse du milieu de travail : vers une dégradation de la situation.....	55
4.1.4	La consultation avec un-e médecin : une sortie de secours.....	61
4.2	Le processus de réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle : un engrenage médico-administratif.....	65
4.2.1	La médicalisation du parcours des travailleuses ayant vécu du harcèlement sexiste et sexuel au travail	65
4.2.2	Les exigences imposées par le cadre juridique de l'accident du travail.....	69
4.2.3	Un parcours administratif semé d'embûches : « les papiers qui rendent fou » et la « Commission des normes des patrons »	75
4.2.4	La judiciarisation du processus d'indemnisation de la lésion professionnelle : en découdre devant le Tribunal administratif du travail	82
	CONCLUSION	88
	BIBLIOGRAPHIE.....	95

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 - Délai entre le harcèlement et l'issue de la réclamation pour lésion professionnelle 38

Tableau 3.2 - Présentation des participantes 39

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

AGIDD-SMQ	Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale du Québec
CERPE	Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants
CIEREH	Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (depuis le 1er janvier 2016)
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail (1980-2016)
DSST	Division de la santé et de la sécurité au travail
HP	Harcèlement psychologique
IRIS	Institut de recherche et d'informations socioéconomiques
LATMP	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>
LNT	<i>Loi sur les normes du travail</i>
LSST	<i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>
LP	Lésion professionnelle
TAT	Tribunal administratif du travail (depuis le 1er janvier 2016)

RÉSUMÉ

La recherche porte sur le parcours de dix travailleuses québécoises ayant déposé une réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et ce, à la suite d'une situation de harcèlement sexiste ou sexuel au travail. En droit québécois, si une travailleuse touchée par du harcèlement sexiste ou sexuel qui développe une maladie en raison de ce harcèlement veut obtenir une compensation monétaire, son seul recours est une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Aux termes de cette Loi, le régime d'indemnisation est « sans égard à la faute », signifiant que l'employeur et le harceleur ne peuvent pas être poursuivis ni tenus responsables du harcèlement. Au vu du contexte dans lequel s'inscrit la qualification du harcèlement sexiste et sexuel à titre d'accident du travail, le mémoire a pour but de faire dialoguer une perspective critique et féministe avec les expériences des travailleuses. Quelle représentation font les travailleuses de leur trajectoire et comment vivent-elles le processus de réclamation? De quelle façon le cadre juridique façonne-t-il leur parcours à la suite d'une situation de harcèlement sexiste ou sexuel au travail? En quoi le processus de réclamation produit-il une occultation des violences patriarcales? Les résultats de l'enquête indiquent que la banalisation du harcèlement et l'absence de soutien de l'employeur portent les travailleuses à consulter un-e médecin, faute d'une réponse adéquate plus tôt. Ensuite, elles s'engagent dans un parcours médico-administratif épuisant, susceptible de se judiciaireiser, entraînant une médicalisation du harcèlement et une victimisation secondaire des travailleuses. Leur santé mentale est au cœur du litige, puisque l'employeur peut utiliser l'entièreté de leur dossier médical pour contester leur réclamation. Les résultats de l'enquête montrent qu'à plusieurs égards, la LATMP n'offre pas un recours adapté aux victimes de violences sexistes et sexuelles et entraîne la dépolitisation de celles-ci.

Mots clés : harcèlement sexuel; harcèlement sexiste; travail; accident du travail; théorie féministe; continuum des violences; psychologisation; rapports sociaux de sexe; victimisation secondaire; Québec.

ABSTRACT

This research project investigates the experience of ten women workers having filed a claim for a work accident at Québec's *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) after having been the target of gender or sexual harassment at work. According to Québec law, if gender or sexual harassment at work makes a worker ill, sole recourse for monetary compensation lies with a claim under the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* (AIAOD). Under the Act, the workers' compensation is no-fault regime, meaning that neither the employer nor the harasser can be sued or held responsible for the harassment. Given the context in which sexual harassment is considered a work accident, this thesis aims to juxtapose a critical feminist perspective with the workers' experience. How do the women see their trajectory and what are their experiences of the claim process? How does the legal framework shape their experience following gender or sexual harassment at work? To what extent does the claim process make the forms of violence imposed on the women invisible? The results of the study indicate that trivialization of the harassment and lack of support from their employer lead the workers to consult a doctor, in the absence of an appropriate response earlier on in the process. They then embark on an exhausting medico-administrative course of action, in some cases leading to litigation, resulting in medicalization of the harassment and secondary victimization of the workers. The workers' mental health is at the heart of the matter in dispute, as the employer can use their entire medical history to contest their claim. The results of the study indicate that in several ways, filing a claim under the AIAOD is not appropriate recourse for victims of forms of gender or sexual violence, and results in the depoliticization of this violence.

Key words: sexual harassment; gender harassment; work; work accident; feminist theory; continuum of violence; psychologization; gender relations; secondary victimization; Québec.

INTRODUCTION

À l'automne 2017, l'émergence du mouvement #MeToo marque un tournant important dans les luttes féministes contemporaines¹. D'abord initié en 2006 par la militante et travailleuse sociale féministe afro-américaine Tarana Burke², le mouvement rend visibles des centaines de milliers de témoignages, reflétant l'omniprésence des violences sexistes et sexuelles. Est mis en lumière ce que les militantes féministes dénoncent depuis des décennies : les hommes harcèlent, violent et agressent les femmes qui les entourent³. Ce dévoilement confirme ce qui était déjà su : en majorité, les violences contre les femmes ne viennent pas d'un inconnu, mais d'un proche, d'un collègue, d'un ami ou d'un membre de la famille⁴. Cette visibilité met frontalement en avant ce que les statistiques montrent déjà, à savoir l'ampleur de ces violences, traversant les espaces, les frontières et les classes sociales⁵. La formulation de #MeToo est toute trouvée, partant d'une parole individualisée et d'une expérience morcelée du *moi* pour aller vers une collectivisation, se rejoignant dans l'expression d'un système : « moi aussi, je l'ai vécu ». Plus largement, le mouvement #MeToo s'inscrit dans la continuité et résonne avec les mobilisations féministes des années 70, remettant en cause la division entre ce qui est de l'ordre du privé et du public⁶ et voulant « rendre visible l'invisible »⁷. Il y a cinquante ans, les féministes nommaient ces violences et prenaient acte du lien

¹ Sarah Jaffe, « The Collective Power of #MeToo » (2018) 65:2 Dissent 9 à la p 80.

² Tarana Burke raconte l'origine de la formule Me Too, lorsque face à une jeune fille noire victime de violences sexuelles, elle n'a pas réussi à trouver les mots à la mesure de la situation : « Je n'ai pas pu rassembler l'énergie nécessaire pour lui dire que je comprenais, que j'étais en phase avec elle, que je pouvais ressentir sa douleur. Je n'ai pas pu l'aider à libérer sa honte ni ne lui faire comprendre que rien de ce qui lui est arrivé n'est de sa faute. (...) Je l'ai regardée s'éloigner de moi alors qu'elle essayait de retrouver ses secrets et de les remettre dans leur cachette. Je l'ai regardée (...) retourner dans le monde comme si elle était toute seule et je ne pouvais même pas me résoudre à murmurer... moi aussi » [notre traduction]. Tarana Burke, « The "Me too" Movement », en ligne: [Justbeinc <https://justbeinc.wixsite.com/justbeinc/the-me-too-movement-cmml>](https://justbeinc.wixsite.com/justbeinc/the-me-too-movement-cmml).

³ Au Québec, 96,2% des auteurs présumés d'infractions sexuelles sont des hommes. Voir *Statistiques 2014 sur les infractions sexuelles au Québec*, by Ministère de la Sécurité publique du Québec, Québec, 2016; « Hommes » et « femmes » sont ici entendus en tant que classes sociales. Voir Danielle Juteau, « "Nous" les femmes : sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie » (2010) 176-177:2-3 Homme Société 65-81; Sur le fait de nommer les hommes comme auteurs des violences sexistes et sexuelles, voir Préparez-vous pour la bagarre, « Arrêtons de parler des violences faites aux femmes », (7 mars 2022), en ligne: [Club Mediapart <https://blogs.mediapart.fr/preparez-vous-pour-la-bagarre/blog/070322/arretons-de-parler-des-violences-faites-aux-femmes>](https://blogs.mediapart.fr/preparez-vous-pour-la-bagarre/blog/070322/arretons-de-parler-des-violences-faites-aux-femmes).

⁴ Au Québec, « dans près de 9 cas sur 10 (86,3 %), la victime d'infractions sexuelles connaît l'auteur présumé qui l'a agressé » Ministère de la Sécurité publique du Québec, *supra* note 3.

⁵ Voir Alice Debauche, « Violence sexuelle » dans *Encycl Crit Genre* Hors collection Sciences Humaines, Paris, La Découverte, 2016 691.

⁶ Voir Christine Delphy et Diana Leonard, « Que veut dire « le privé est politique » ? », (3 octobre 2019), en ligne: [Les Mots Sont Importants \(lmsi\) <https://lmsi.net/Que-veut-dire-le-privé-est-politique-3>](https://lmsi.net/Que-veut-dire-le-privé-est-politique-3).

⁷ « En ce qui concerne la violence exercée contre les femmes, une part essentielle du travail féministe a consisté à fournir les termes permettant de décrire ce que vivent les femmes. (...) Nommer implique de rendre visible l'invisible,

qui les maintient : le patriarcat. Cinquante ans plus tard, ce même constat s'applique à travers le mouvement #MeToo. En 1977, Jalna Hanmer lançait une question qui trouve du sens aujourd'hui encore, à propos de la « nouvelle prise de conscience de la violence masculine qui s'exprime actuellement »⁸ :

Cette prise de conscience s'affaiblira-t-elle, le « problème » sera-t-il à nouveau individualisé, ou bien la compréhension de la signification sociale des violences physiques subies par les femmes va-t-elle continuer à se répandre, entraînant une analyse plus approfondie de ce thème et une radicalisation des actions ?⁹

Je tiens à situer ma recherche dans la continuité de ces luttes féministes, qui ont ouvert la voie à de jeunes chercheuses comme moi et me permettent d'écrire ce mémoire aujourd'hui. En tant que juriste, ce regard m'a disposé à porter mes intérêts de recherches universitaires sur le harcèlement sexiste et sexuel au travail. Il se trouve qu'un grand nombre de situations révélées dans les témoignages du mouvement #MeToo concernait des situations survenues dans un contexte de travail¹⁰. Cet intérêt prend également sa source dans mon indignation personnelle puisqu'il résonne avec des témoignages récurrents entendus dans mon entourage, concernant des comportements, gestes et paroles de collègues, clients ou employeurs.

Ces deux dernières années, mes recherches portent sur une conceptualisation bien particulière du harcèlement sexiste et sexuel au travail dans le cadre juridique québécois. Depuis l'arrêt *Béliveau St-Jacques* en 1996, il est clair que le harcèlement sexuel peut être indemnisé comme un « accident du travail », dans un régime sans égard à la faute¹¹, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP)¹². La Cour Suprême du Canada a confirmé qu'il était possible de procéder à une

de définir comme inacceptable ce qui paraissait acceptable et de montrer constamment que ce qui semblait naturel pose problème ». Patrizia Romito, « Epistémologie, méthodologie et évolution sociale des études sur la santé des femmes » (1997) 18:2 *Nouvelles Questions Féministes* 35-58 à la p 38.

⁸ Jalna Hanmer, « Violence et contrôle social des femmes » (1977) 1 *Quest Féministes* 68-88 à la p 87.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Voir Olivier Cousin et al, « #MeToo, #Travail ? » (2019) 15 *Nouv Rev Trav*, en ligne: <<http://journals.openedition.org/nrt/6021>>; « Most reports have focused on workplace or career-related harassment, a focus that is unsurprising given the centrality of work and workplace inequality to women's lives » Vicki Schultz, « Reconceptualizing Sexual Harassment, Again » (2018) 128 *Yale Law J Forum* 22-66 à la p 24.

¹¹ Cela signifie sans tenir compte de la responsabilité.

¹² *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001 [LATMP].

Les expressions « harcèlement sexuel », « harcèlement sexiste et sexuel », « violences sexistes et sexuelles » et « violences patriarcales » sont utilisées de manière interchangeable dans ce mémoire. La formule « harcèlement sexiste et sexuel » est plus précise pour inclure des faits de harcèlement qui ne sont pas forcément sexuels, mais parfois le choix est fait de garder le terme « harcèlement sexuel », utilisé plus couramment. Ces types de harcèlement

interprétation large de la lésion professionnelle en incluant les conséquences sur la santé d'une personne ciblée par du harcèlement au travail. Cette interprétation a ouvert la porte à un « imbroglio judiciaire »¹³ qui soulève toujours son lot d'enjeux, 25 ans après la décision. Une analyse approfondie de la jurisprudence récente du Tribunal administratif du travail (TAT)¹⁴ que j'ai réalisée dans le cadre de mes recherches me porte à considérer que cette qualification produit une dépolitisation du harcèlement sexiste et sexuel¹⁵. On peut présumer que la manière de formuler juridiquement un fait social comme le harcèlement sexuel va agir sur comment il est perçu, pensé ainsi que matérialisé. De ce constat a germé l'idée d'aller à la rencontre de travailleuses s'étant tournées vers une réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle après avoir vécu du harcèlement. En effet, la lecture des décisions du TAT se heurte aux limites d'un point de vue partial et partiel, celui des juges. Ces discours – parcellaires – manquent de substance pour rendre compte des parcours des travailleuses, c'est-à-dire leur vécu tout au long du processus de réclamation ainsi que la représentation qu'elles font de leur trajectoire après le harcèlement¹⁶.

Ces considérations faites, le cœur de cette recherche réside dans dix entretiens réalisés avec des travailleuses qui ont déposé une réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*, et ce, à la suite d'une situation de harcèlement sexiste ou sexuel au travail. Le mémoire s'articule en quatre parties. Dans le premier chapitre, j'esquisse le cadre juridique général qui s'applique en matière de harcèlement sexuel au travail au Québec (1.1). Cela mène à la genèse de la formulation juridique des conséquences du harcèlement sur la santé comme une lésion professionnelle dans le régime d'indemnisation des accidents du travail. À travers une brève revue de la littérature, je présente les critiques du cadre juridique qui ont déjà été émises. Je formule ensuite la problématique de la recherche, en inscrivant la qualification du harcèlement sexuel à titre d'accident du travail dans un processus d'occultation et de psychologisation des rapports sociaux de sexe (1.2), ce qui m'amène à préciser les questions qui guident la recherche. Le

sont tous compris comme faisant partie du continuum des violences sexistes et sexuelles ou violences patriarcales. Ces points conceptuels sont développés dans le chapitre 2 du mémoire.

¹³ Katherine Lippel et Diane Demers, « Le harcèlement sexuel au travail : la rencontre du droit de la santé au travail et des droits de la personne » (2000) 12 Can J Women Law 32-65 à la p 38.

¹⁴ Division de la santé et de la sécurité du travail.

¹⁵ Voir Rachel Cox, « Du harcèlement sexuel sans conséquence pour la victime? Analyse discursive de la jurisprudence du Tribunal administratif du travail du Québec » (2019) 34:3 Can J Law Soc Rev Can Droit Société 497-519.

¹⁶ La définition du terme parcours s'inspire de la littérature sur la réadaptation des personnes accidentées ou malades du travail. Voir *Etude exploratoire des processus de réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs en réadaptation*, Raymond Baril et al, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 1994. Les notions mentionnées seront plus amplement discutées dans la problématique du mémoire (1.2).

chapitre 2 du mémoire expose le cadre théorique et conceptuel. Cela consiste d'abord à replacer le harcèlement sexiste et sexuel dans le continuum des violences patriarcales (2.1). Ensuite, il faut fournir une définition du harcèlement sexuel au travail en se positionnant dans les différents débats théoriques à ce sujet en droit. Pour cela, je m'appuie essentiellement sur la conceptualisation développée par la juriste étasunienne Vicki Schultz (2.2). Le chapitre 3 présente la démarche méthodologique de la recherche. Partant des épistémologies féministes et de la théorie du point de vue situé (3.1), je mobilise une approche qualitative au moyen d'entretiens semi-dirigés réalisés avec des travailleuses (3.2). J'expose les stratégies de recrutement des participantes ainsi que la présentation de l'échantillon de la recherche. C'est l'occasion de discuter des enjeux éthiques entourant la recherche, ainsi que de l'étape du traitement des données récoltées. Ces considérations mènent au chapitre 4 du mémoire, qui présente l'analyse et l'interprétation des résultats de recherche. Lors du codage des transcriptions des entretiens, il s'est révélé que le parcours des travailleuses pouvait se rapporter à deux phases centrales. Premièrement, des thèmes relèvent du contexte précédant la réclamation (4.1) : la situation de harcèlement (4.1.1), les actions des travailleuses face aux violences (4.1.2), les (non-)réponses de l'employeur (4.1.3) et la première consultation chez un-e médecin (4.1.4). Ensuite, un autre ensemble de thèmes est inhérent au processus de réclamation pour lésion professionnelle (4.2) : la médicalisation du parcours (4.2.1), les exigences imposées par le cadre juridique (4.2.2), les démarches médico-administratives (4.2.3) et la judiciarisation du processus (4.2.4). La présentation des données découle finalement sur les conclusions qu'il est possible d'en tirer, mises en dialogue avec le cadre théorique et conceptuel proposé plus tôt.

CHAPITRE 1

LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE : LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL COMME UN « ACCIDENT DU TRAVAIL »

Le point de départ de la recherche est de réfléchir sur le harcèlement sexiste et sexuel, formulé et matérialisé comme un « accident du travail » au sens de la LATMP. Nous allons voir que cette qualification juridique entraîne son lot d'enjeux, dont certains ont déjà été discutés dans la littérature (1.1). L'apport proposé dans ce chapitre est de mettre en dialogue cette formulation avec les analyses sociologiques et féministes de l'occultation des violences patriarcales (1.2).

1.1 Les conceptions juridiques du harcèlement sexuel au Québec

Afin de bien comprendre la qualification du harcèlement sexuel à titre d'un accident du travail, il est nécessaire de faire un rapide historique des conceptions juridiques du harcèlement sexuel au travail au Québec¹⁷. Le cadre juridique applicable présente une certaine complexité, puisqu'il existe une pluralité de recours. Chacun aborde le harcèlement sous un angle particulier : comme une violation de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, comme du harcèlement psychologique selon la *Loi sur les normes du travail* ou à titre d'accident du travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁸. Signalons d'emblée que cette entrée en matière laisse entrevoir qu'« il n'est pas simple pour une personne victime de savoir où porter plainte lorsqu'elle est victime d'une agression ou de harcèlement sexuel sur son lieu de travail »¹⁹.

1.1.1 Une pluralité de recours : de la discrimination au harcèlement psychologique

Au Québec, la première interdiction explicite du harcèlement est introduite légalement en 1982 à l'article 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Cette disposition prévoit qu'il est interdit de harceler une personne pour l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou encore le handicap²⁰. Dans ce contexte,

¹⁷ À noter qu'il s'agit du cadre juridique applicable aux entreprises de compétence provinciale et que cette sous-partie présente un état du droit légiféré.

¹⁸ Les personnes syndiquées peuvent déposer un grief auprès de leur syndicat en vertu de la convention collective.

¹⁹ *Rebâtir la confiance. Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, Elizabeth Corté et Julie Desrosiers, Québec, Secrétariat à la condition féminine, 2021 à la p 158.

²⁰ L'identité ou l'expression de genre font partie des motifs de discrimination interdits depuis 2016.

discrimination et harcèlement sont dorénavant considérés comme étant des notions juridiques distinctes, mais en interrelation. Cette première formulation envisage le harcèlement comme une discrimination et comme une atteinte au droit à l'égalité, avec une protection quasi constitutionnelle octroyée par la *Charte*.

Un glissement s'amorce progressivement à l'égard de la qualification du harcèlement sexuel, lorsque la notion de *harcèlement psychologique* fait son apparition dans le paysage québécois, à la suite de la publication de plusieurs ouvrages à destination du grand public. Le concept français de *harcèlement moral* a partiellement participé au façonnage de la notion²¹, à laquelle on réfère aussi par les termes *mobbing* ou *bullying*. Cette caractérisation se matérialise juridiquement lorsque les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) sont adoptées en 2002 (entrées en vigueur en 2004), avec l'article 81.18 qui impose à l'employeur de garantir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique à ses employé·es²². Le premier volet encadrant le harcèlement psychologique le définit comme :

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste²³.

Depuis 2018, la loi indique expressément que le harcèlement « à caractère sexuel » est compris dans la définition de harcèlement psychologique. Le deuxième volet se trouve à l'article 81.19 de la LNT et formule à l'employeur des obligations de moyens pour prévenir le harcèlement ainsi que des obligations de le faire cesser. Cela constitue une rupture importante avec le cadre juridique appliqué jusqu'alors en matière de harcèlement discriminatoire, avec un changement de qualification formelle qui s'éloigne de la défense des droits fondamentaux et de la protection contre les discriminations²⁴.

²¹ Le livre de Marie-France Hirigoyen, Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, La Découverte, 1998 a connu un retentissement important dans le monde francophone et a même été largement utilisée par les juges et arbitres québécois pour interpréter les nouvelles dispositions de la LNT en matière de harcèlement. ; Voir Rachel Cox, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation » (2012) n° 81:2 Droit Soc 343-364.

²² Les gestes à caractère sexuel sont officiellement inclus dans la définition de harcèlement psychologique depuis juin 2018 dans la *Loi sur les normes du travail*. Il est tout de même reconnu depuis l'entrée en vigueur en 2004 des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail que le harcèlement sexuel est compris sous cette définition.

²³ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, art 81.18.

²⁴ Voir Valérie Tanguay, *Le traitement du harcèlement discriminatoire et du harcèlement psychologique en milieu de travail : continuité ou rupture?* (Mémoire, Université de Montréal, 2011). L'auteurice montre qu'il y a une rupture, et cette rupture « ne va pas dans le sens d'une tendance à la constitutionnalisation », à la p 148.

1.1.2 Le harcèlement sexuel au sens de la LATMP : un « accident du travail »

En parallèle à ce glissement dans le cadre juridique des normes du travail, le harcèlement sexuel a également été qualifié dès 1988 à titre d'un accident du travail, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*²⁵. Le point névralgique de cette qualification juridique est l'arrêt *Béliveau St-Jacques* de la Cour suprême du Canada. Dans cette décision datant de 1996, la travailleuse, madame Béliveau St-Jacques, a été indemnisée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour une lésion professionnelle à la suite d'une situation de harcèlement, dans le cadre du régime d'indemnisation des accidents du travail. La CSST appliquait déjà une définition large du harcèlement sexuel en acceptant qu'il puisse constituer un accident du travail²⁶. En plus de cette indemnisation, madame Béliveau St-Jacques a décidé de poursuivre son employeur et l'auteur du harcèlement devant la Cour supérieure du Québec pour dommages compensatoires et dommages exemplaires, en fondant son recours sur les droits garantis par la *Charte* québécoise. Le problème étant que l'article 438 de la LATMP *interdit toute poursuite civile de l'employeur par un travailleur ou une travailleuse*. En effet, le régime d'indemnisation est basé sur un principe d'assurance, dans le sens d'une responsabilité collective sans égard à la faute. Sans rentrer dans la genèse de ce qui a mené à ce compromis social²⁷, il suffit de retenir qu'en cas d'accident du travail, l'employeur et toute personne ayant commis une faute dans l'exercice de ses fonctions sont à l'abri d'une poursuite en responsabilité civile²⁸. Dans la décision de la Cour suprême, les juges doivent alors se prononcer sur la possibilité de cumul des deux régimes. La majorité décide que l'article 438 de la LATMP a préséance sur les droits de la travailleuse protégés par la *Charte*.

Aussitôt que le harcèlement sexuel et sexiste entraîne des atteintes sur la santé physique et psychologique de la victime, il advient que le recours exclusif pour une réparation monétaire est en vertu de la LATMP. L'article 123.16 de la LNT indique expressément que certains remèdes de l'art. 123.15 prévus en cas de harcèlement psychologique ne sont pas disponibles²⁹. À ce titre, l'employeur est à l'abri de payer à la victime « une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu ; (...) des dommages et intérêts

²⁵ Voir *Anglade et Communauté urbaine de Montréal*, 1988 CALP.

²⁶ Voir Katherine Lippel, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles » (2005) 7-3 *Perspect Interdiscip Sur Trav Santé*, en ligne: <<http://journals.openedition.org/pistes/3184>>.

²⁷ Pour une analyse de ces aspects, voir Finn Makela, « Tell Me Where it Hurts: Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Hysterical Victims » (2006) 51 *McGill Law J* 27-46.

²⁸ *LATMP*, *supra* note 12, art 438 et ss.

²⁹ Sur les controverses relatives à l'application de l'article 123.16 de la LNT voir Rachel Cox et Geneviève Richard, « Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire » dans *Droit du travail : Rapports individuels et collectifs du travail*, Jurisclasseur Québec, Lexis Nexis canada, Montréal, 2020, fasc 23.1, au para 82.

punitifs et moraux » et aussi « de financer le soutien psychologique requis par l[']a] salarié[e], pour une période raisonnable [déterminée par le TAT] »³⁰. Dès lors, la qualification s'insère dans le régime de l'indemnisation des lésions professionnelles. Il faut noter que depuis 2016, le TAT peut entendre conjointement le recours entrepris en vertu de la LNT et la réclamation pour lésion professionnelle déposée en vertu de la LATMP, même si cela ne modifie pas les pouvoirs de réparation du TAT en vertu de la LATMP.

La LATMP « a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires »³¹. La notion de réparation s'applique à plusieurs aspects entourant une lésion professionnelle, à savoir :

La fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès³².

Depuis 2016, la CNESST est l'organisme responsable de l'application de ces deux lois.

Lorsque le harcèlement sexiste et sexuel entraîne une atteinte à la santé de la travailleuse, c'est la procédure habituelle en matière d'accident du travail ou de lésion professionnelle qui s'applique³³. La travailleuse doit tout d'abord aviser son employeur et consulter un-e médecin pour obtenir une attestation médicale. La travailleuse doit remettre l'attestation médicale à son employeur et fournir la « Réclamation du travailleur » à la CNESST dans les six mois à compter de la date de « l'accident ». Ensuite de quoi, la réclamante est dans l'obligation de passer tous les examens médicaux qui peuvent être à la demande d'un ou une médecin, de l'employeur ou de la CNESST³⁴. À la réception de la demande, la CNESST procède à l'ouverture du dossier et analyse l'admissibilité de la réclamation. L'organisme émet une décision en acceptant ou refusant la réclamation. La travailleuse ainsi que l'employeur disposent de 30 jours pour contester la décision de la CNESST et faire une demande de révision administrative. La CNESST rend une

³⁰ LNT, *supra* note 23 art 123.15 et 123.16.

³¹ LATMP, *supra* note 12, art 1.

³² *Ibid.*

³³ Cox et Richard, *supra* note 28 au para 4.

³⁴ Voir *La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec*, Mathieu Charbonneau et Guillaume Hébert, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). Les chercheurs montrent que « le système d'évaluation médicale du régime québécois favorise la multiplication de la production d'expertises médicales à la demande des employeurs », à la p 3.

nouvelle décision qui peut être à nouveau contestée dans les 45 jours, cette fois-ci auprès du TAT. Cette dernière contestation entraînera un avis d'audience, dans laquelle les parties sont entendues par un-e juge administratif-ve, qui déterminera le sort de la réclamation ainsi que tout litige associé, tel que les soins requis, les indemnités dues ou le droit à la réadaptation.

Une personne touchée par du harcèlement psychologique qui développe une maladie en raison de ce harcèlement dans le cadre du travail est considérée comme *victime d'une lésion professionnelle* au sens de la LATMP³⁵. C'est alors la présence d'une lésion professionnelle qui sera jugée par la CNESST ou le TAT et non l'existence de harcèlement :

La CNESST, et en dernière instance le TAT, n'ont pas à se prononcer sur l'existence du harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail* pour rendre leur décision relative à une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Même en présence de harcèlement psychologique au sens de cette loi, la réclamation sera rejetée si la preuve médicale ne démontre pas que le harcèlement a entraîné une maladie³⁶.

Le harcèlement se confond ainsi avec la définition d'un « accident du travail », compris comme « un évènement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle »³⁷. La lésion professionnelle est dès lors « une blessure ou une maladie » qui résulte d'un accident du travail³⁸. Dans les cas de harcèlement, le diagnostic sera de nature psychologique et ne sera pas considéré comme une « blessure », mais plutôt comme une « maladie »³⁹. Cette qualification empêche l'application de la présomption de lésion professionnelle indiquée à l'article 28 de la LATMP, censée faciliter la preuve d'une lésion professionnelle⁴⁰. À noter que le fardeau de preuve n'est pourtant pas supposé être plus lourd lorsqu'une lésion psychologique est invoquée, car elle est assujettie aux mêmes critères qu'une lésion physique⁴¹.

³⁵ Cox et Richard, *supra* note 28 au para 90.

³⁶ Katherine Lippel et Rachel Cox, « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation » dans *Santé et sécurité au travail* Jurisclasseur Québec, Lexis Nexis Canada, Montréal, 2020, fasc 27, au para 47.

³⁷ LATMP, *supra* note 12, art 2.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Lippel et Cox, *supra* note 35 au para 39.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.* au para 37.

Plusieurs critères sont généralement examinés dans la jurisprudence du TAT pour décider de l'admissibilité de la réclamation. D'abord, la survenance d'un « événement imprévu et soudain » doit être démontrée, ce qui peut se faire par la théorie des microtraumatismes, c'est-à-dire une série d'évènements en apparence banale, mais dont le cumul peut être assimilé à un fait accidentel⁴². Dans les cas d'une lésion psychologique, cette notion peut englober un seul ou plusieurs évènements et les faits doivent revêtir un caractère « *objectivement* traumatisant » et s'écarter ou déborder du « cadre normal du travail » [nos italiques]⁴³. Cela signifie que la réclamation peut être refusée s'il est jugé que les faits de harcèlement relèvent davantage de la « perception subjective »⁴⁴ de la personne réclamante. En ce qui concerne le « cadre normal et habituel du travail », il est possible que la situation de harcèlement soit reléguée à « des problèmes normaux de relations de travail », comme des « conflits interpersonnels »⁴⁵. Le deuxième critère est l'appréciation du « lien de causalité », c'est-à-dire qu'il faut prouver que c'est bien l'évènement imprévu et soudain qui a causé la lésion diagnostiquée⁴⁶. Plusieurs éléments peuvent faire entrave à la reconnaissance de la relation causale entre le harcèlement et les atteintes sur la santé, comme des évènements dans la vie de la personne réclamante ou sa « condition personnelle »⁴⁷. La preuve de la relation causale est censée être soumise à la « théorie du crâne fragile » normalement appliquée en matière de lésion professionnelle⁴⁸. Le principe qui guide cette théorie consiste à prendre la personne réclamante dans l'état où elle se trouve au moment de la survenance de l'évènement. Le troisième critère pour prouver la lésion consiste à démontrer que l'évènement imprévu et soudain « est survenu par le fait ou à l'occasion de son travail »⁴⁹. Par exemple, des gestes de harcèlement sexuel commis par un collègue pendant les trajets de covoiturages pour se rendre au travail peuvent être considérés comme se déroulant « en dehors du contexte du travail »⁵⁰.

1.1.3 Les critiques de la qualification du harcèlement sexuel à titre d'accident du travail

La dissolution du harcèlement sexiste et sexuel dans la notion d'accident du travail en cas d'atteinte à la santé a été le sujet de plusieurs analyses critiques dans la littérature ces 20 dernières années. Je propose

⁴² *Ibid.* au para 53.

⁴³ *Ibid.* aux para 42-44.

⁴⁴ Voir par exemple *Arnold et Mission Old Brewery inc*, 2015 QCCLP 6208.

⁴⁵ Voir par exemple *Lacroix et Ville de Côteau-du-Lac*, 2018 QCTAT 4113.

⁴⁶ Lippel et Cox, *supra* note 35, aux para 42-44.

⁴⁷ *Ibid.* au para 57 .

⁴⁸ *Ibid.* aux para 65-66.

⁴⁹ *LATMP*, *supra* note 12, art 2.

⁵⁰ *MR et Compagnie A*, 2020 QCTAT 2551, au para 48.

de passer en revue ces contributions qui ont déjà ouvert une brèche dans les réflexions sur cette qualification juridique particulière.

En 2000, soit quatre ans après l'arrêt *Béliveau St-Jacques*, les juristes féministes Katherine Lippel et Diane Demers mettent déjà en garde contre les conséquences négatives de *Béliveau St-Jacques* sur l'accès à la justice des travailleuses ayant subi du harcèlement sexuel⁵¹. Elles soulèvent, entre autres, que le problème au cœur de cette décision « ne concerne pas tant la question du harcèlement sexuel »⁵², mais bien la possibilité de cumul entre deux régimes de nature différente et plus particulièrement « la remise en question du caractère transactionnel du régime d'indemnisation des victimes de lésions professionnelles »⁵³. Selon les autrices, autoriser Madame Béliveau St-Jacques à faire un double recours aurait entraîné le « démantèlement du régime d'indemnisation en matière de lésions professionnelles »⁵⁴, puisque cela aurait eu des répercussions sur des dossiers qui ne sont pas du harcèlement sexuel. Au final, la Cour suprême a choisi de « protéger le régime d'indemnisation sans faute en matière d'accidents du travail »⁵⁵. En d'autres termes, l'immunité des employeurs en matière de poursuite civile a été conservée. Cependant, il faut ajouter que la Cour a aussi protégé les intérêts du patriarcat, en rendant expressément possible qu'il n'y ait pas de responsable pour une situation de harcèlement sexiste et sexuel, car harceleurs et employeurs sont à l'abri d'être poursuivis.

Lippel et Demers, au moment où elles formulaient leurs mises en garde, pointaient les conséquences hypothétiques de cette nouvelle qualification juridique : « 1) la médicalisation du problème social que constitue le harcèlement ; 2) un changement radical des règles relatives au fardeau de preuve des plaignantes et des forums où elles doivent s'adresser ; 3) la disparition de la reconnaissance sociale et judiciaire de situations prohibées en milieu de travail ; 4) la déresponsabilisation des harceleurs »⁵⁶. La dissolution du harcèlement sexiste et sexuel dans la notion d'accident du travail a des conséquences concrètes et matérielles sur la manière dont le harcèlement est considéré socialement. Je souligne déjà que ces hypothèses sauront trouver écho avec les résultats de la présente recherche.

⁵¹ Voir Lippel et Demers, « Le harcèlement sexuel au travail : la rencontre du droit de la santé au travail et des droits de la personne », *supra* note 13.

⁵² *Ibid* à la p 37.

⁵³ *Ibid*.

⁵⁴ *Ibid*.

⁵⁵ *Ibid* à la p 38.

⁵⁶ *Ibid* à la p 41.

En 2005, la juriste féministe Louise Langevin signale les dangers des fluctuations législatives et jurisprudentielles au Québec concernant le harcèlement sexuel au travail. En faisant état de toutes les étiquettes juridiques pouvant être accolées au harcèlement sexuel, elle explique que celui-ci « disparaît du discours juridique pour devenir soit une lésion professionnelle, un problème de relations de travail, ou la violation d'une norme de travail »⁵⁷. Elle démontre que ces conflits de compétences « réduisent l'accessibilité à la justice des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail »⁵⁸. Son postulat de départ est la distinction du « harcèlement sexuel au travail à d'autres formes de lésion professionnelle ou d'abus au travail, comme le harcèlement psychologique »⁵⁹. Pour elle, le harcèlement sexuel se produit « en raison de la position de subordination des femmes dans une société patriarcale »⁶⁰. Pourtant, le harcèlement sexuel est relégué à une question de problèmes personnels entre deux individus, et non à une réalité à caractère systémique :

Le harcèlement sexuel se transforme en maladie et la victime, en malade. Le harceleur s'en tire (la victime ne peut le poursuivre, bien qu'il puisse être l'objet de sanctions disciplinaires par l'employeur) et la victime n'obtient aucune reconnaissance sociale et juridique de l'atteinte à son droit à l'égalité⁶¹.

Langevin plaide pour une compréhension du harcèlement sexuel en lien avec l'organisation du travail et de la société. Elle conclut que ces changements juridiques ne tiennent pas compte « des réalités et des besoins des victimes »⁶².

Un harcèlement, même intentionnel, qui était considéré à l'origine comme une violation de droits fondamentaux selon les dispositions de la *Charte*, se dissipe dans la notion d'accident du travail⁶³. Pour reprendre les mots du juriste Finn Makela, « ainsi, être harcelé-e est simplement comme se faire prendre la main dans une machine : un malheureux accident »⁶⁴. L'affaire *Béliveau St-Jacques* « a des conséquences importantes tant sur le plan juridique que sur la vie des femmes »⁶⁵. En effet, la décision entérine une classification entre les personnes harcelées. D'un côté, celles qui ne souffrent pas d'effets

⁵⁷ Louise Langevin, « Progres ou recul: reflexions sur l'accessibilite a la justice pour les victimes de harcelement sexuel au travail au Quebec » (2005) 17:1 Can J Women Law 197-217 à la p 216.

⁵⁸ *Ibid* à la p 201.

⁵⁹ *Ibid*.

⁶⁰ *Ibid*.

⁶¹ *Ibid* à la p 204.

⁶² *Ibid* à la p 197.

⁶³ Makela, « Tell Me Where it Hurts », *supra* note 27 à la p 34.

⁶⁴ [notre traduction] *ibid* à la p 35.

⁶⁵ [notre traduction] *ibid* à la p 36.

faisant l'objet d'un diagnostic médical et qui conservent le recours civil et de l'autre les personnes ayant une condition médicale causée par le harcèlement, qui n'ont pas d'autres recours que celui de l'indemnisation pour lésion professionnelle⁶⁶. À propos de la médicalisation du harcèlement, le diagnostic médical est un passage obligatoire pour toute personne faisant une réclamation pour lésion professionnelle⁶⁷. Cette procédure est imposée de la même façon à des situations de harcèlement sexiste et sexuel qu'elle l'est pour des accidents du travail. Comme nous l'avons vu, la réclamante doit prouver que sa condition psychologique découle bien du harcèlement et pas de facteurs extérieurs ou de situations antécédentes. Dans ces conditions, il est très désavantageux d'être atteinte d'un trouble de santé mentale ou d'avoir fait une dépression par le passé⁶⁸. Le dossier de la travailleuse est ainsi disséqué par la CNESST ou par le TAT. En cela, la « technocratie médico-légale s'approprie la capacité de nommer » les violences⁶⁹. Makela souligne alors toute l'absurdité de cette qualification juridique :

Whereas, for all its failings, the civil liability approach directs attention to the actions of the harasser, the workplace accident compensation regime posits *the victim as the site of regulation*. More specifically, *the victim becomes the object of a Kafkaesque medico-legal administrative machine* populated by experts whose job it is to diagnose and compensate injury, rather than the subject of a legal structure that recognizes and remedies the wrong that was done to her. The feelings of distress, anguish, and alienation that can result from being victimized by reason of one's sex are transformed into symptoms of mental illness for the purposes of indemnification [nos italiques]⁷⁰.

Dans la même lignée, la juriste féministe Rachel Cox signale que le « recours parallèle obligatoire pour « accident du travail » participe au détournement de l'objectif initial de la législation en matière de harcèlement, en ce sens qu'il tend vers la pathologisation de la personne atteinte »⁷¹. Une analyse approfondie de sentences arbitrales soulevant des faits de harcèlement sexuel met en exergue « l'adoption d'un langage psychologique, ou encore d'une lecture psychologisante des faits »⁷². Plus récemment, la juriste souligne que la qualification du harcèlement à titre d'accident du travail participe à la banalisation du harcèlement sexuel et alimente un discours stéréotypé, qui « élude les questions de

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Voir Chapitre VI « Procédure d'évaluation médicale », *LATMP*, *supra* note 12.

⁶⁸ Pour une analyse approfondie, voir Rachel Cox, « From Sexual to Psychological Harassment: One Step Forward, Twenty-five Years Back for Women's Equality at Work? » dans *14 Argum Favour Hum Rights Inst*, Toronto, Ontario, Irwin Law, 2014.

⁶⁹ Makela, « Tell Me Where it Hurts », *supra* note 27 à la p 40.

⁷⁰ *Ibid* à la p 37.

⁷¹ Cox, « Harcèlement psychologique au travail », *supra* note 21 à la p 358.

⁷² *Ibid* à la p 362.

genre »⁷³. En effet, il apparaît que les juges du TAT ont tendance à utiliser un vocabulaire qui sert à « nier, voire à justifier le harcèlement sexuel des femmes »⁷⁴. Ce discours repose sur une « logique binaire » pour analyser les situations de harcèlement⁷⁵ :

Une critique féministe du droit de longue date souligne que la pensée occidentale est structurée autour d'une série complexe de binômes dont un pôle, considéré supérieur, est associé aux hommes (rationnel, actif, objectif, abstrait, logique, culture...) alors que l'autre, associé aux femmes (irrationnel, passif, contextualisé, émotif, nature...) est considéré inférieur⁷⁶.

Ces éléments de langages dichotomiques sont repris par les juges et « remplissent une fonction rhétorique et tendant à transporter des stéréotypes »⁷⁷. L'analyse démontre que dans plusieurs décisions où la réclamation est rejetée, « le droit de la travailleuse à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel est bafoué, et ce, en toute impunité pour l'employeur et pour le harceleur, avec en prime le sceau d'approbation du TAT-DSST »⁷⁸.

1.2 Les tactiques et stratégies d'occultation des rapports sociaux de sexe

Les considérations précédentes conduisent à l'hypothèse que la qualification du harcèlement sexiste et sexuel à titre d'« accident du travail » produit une occultation des rapports sociaux de sexe, qui se matérialise sous forme de « tactiques » et de « stratégies » :

Qu'est-ce que l'on entend par « tactiques » et « stratégies » ? Il s'agit d'opérations mentales, de façons de voir, de conceptualiser et de nommer la réalité qui se matérialisent sous forme de comportements, tendent à se couler dans le sens commun, deviennent idéologie lorsqu'elles coïncident avec les intérêts du pouvoir dominant et parviennent à « s'institutionnaliser » sous forme de lois, de théories scientifiques ou pseudoscientifiques, de modes de fonctionnement des services sociaux et de procédures judiciaires⁷⁹.

⁷³ Cox, « Du harcèlement sexuel sans conséquence pour la victime? », *supra* note 15 à la p 498.

⁷⁴ *Ibid* à la p 516.

⁷⁵ *Ibid* à la p 502. La logique binaire consiste à opposer des concepts alors qu'ils ne le sont pas dans les faits, notamment : « comportement/perception; objectivité/subjectivité; faits/fabulations; crédibilité/absence de crédibilité; réalité/sentimentalité; rationalité/émotivité; sphère publique/sphère privée; normalité/ déviance, pour ne nommer que ceux-là » .

⁷⁶ *Ibid* à la p 501.

⁷⁷ *Ibid* à la p 502.

⁷⁸ *Ibid* à la p 517.

⁷⁹ Patrizia Romito, *Un silence de mortes: la violence masculine occultée*, M Éditeur Syllepse éd, Mobilisations, 2018 à la p 73.

Cette dépolitisation du harcèlement passe par plusieurs tactiques, dont la psychologisation, que je présenterai dans un premier temps. J'exposerai ensuite les autres formes que peut prendre l'occultation des violences, qui peuvent être notamment associées à ce qu'on appelle la « victimisation secondaire ».

1.2.1 La psychologisation du harcèlement sexiste et sexuel au travail

Le harcèlement sexiste et sexuel, lorsqu'il est qualifié d'accident du travail, s'inscrit dans « un processus de psychologisation des rapports sociaux »⁸⁰ :

Certaines théories psychologiques peuvent devenir de puissants instruments pour culpabiliser les victimes et réduire à l'impuissance. Mais que recouvre la psychologisation ? D'un point de vue général, elle consiste à envisager un problème en termes individuels et psychologiques plutôt que politiques, économiques et sociaux et à y répondre de cette façon : en psychologisant. C'est une démarche cognitive simple de catégorisation et d'interprétation de la réalité qui se révèle être un redoutable mécanisme social, sa fonction étant de désamorcer la conscience de l'oppression et tout risque de rébellion⁸¹.

Les critiques de la psychologisation ne visent pas à condamner les approches psychologiques en tant que telles, mais bien à alerter sur les dangers des analyses exclusivement psychologiques des violences. En ce sens, les approches uniquement psychologiques tendent à définir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles à travers leurs conséquences et non leur contenu. On considère donc que la psychologisation est « en substance, une tactique de *dépolitisation*, chargée de maintenir le *statu quo* et de renforcer le pouvoir dominant »⁸².

La psychologisation est un processus présent dans le monde du travail salarié et se rapporte au fait que « le psychologique prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels »⁸³. La sociologue Hélène Stevens identifie que « dans de multiples situations professionnelles, un langage d'inspiration psychologique semble aujourd'hui s'imposer comme intermédiaire privilégié pour décrire, évaluer, interpréter et transformer des réalités de travail et d'emploi »⁸⁴. Elle constate que le langage politique, organisationnel et social s'est progressivement évaporé, tandis que le psychologique est devenu le moyen privilégié pour régler les tensions au travail. Les

⁸⁰ Hélène Stevens, « Quand le psychologique prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels » (2008) 17:2 Sociologie Pratique 1-11 à la p 3.

⁸¹ Romito, *supra* note 79 à la p 112.

⁸² *Ibid* à la p 113.

⁸³ Titre de l'article. Voir Stevens, *supra* note 80.

⁸⁴ *Ibid* à la p 1.

problèmes « se révèlent sous un registre individuel et psychique (stress, dépression, harcèlement moral, etc.) »⁸⁵. À ce titre, on omet que « le fait social est premier » et que « le fait psychologique n'est qu'une séquelle » pour penser les relations de travail. En conséquence, Stevens appelle à recollectiviser et repolitiser les questions liées au travail⁸⁶.

Pour analyser la dissolution du harcèlement sexuel dans la notion d'accident du travail, il est possible de mettre en parallèle l'analyse de la sociologue Claudia de Gasparo sur le harcèlement moral en France⁸⁷. Dans le même ordre d'idée, elle appelle à décroiser le harcèlement de l'emprise des approches psychologiques et médicales dominantes. En effet, elle explique que le harcèlement est souvent problématisé de manière à être « une affaire de la psychologie, de la médecine et du droit »⁸⁸. En cela, à travers la notion de *harcèlement moral*, les analyses se focalisent sur l'individu et portent sur la personne harcelée « un regard clinique »⁸⁹. Cette lecture prédominante influence et façonne les solutions politiques choisies pour faire face au harcèlement sexuel au travail. Notamment, le législateur assimile harcèlement moral et harcèlement sexuel de manière à ce que « des situations de harcèlement sexuel soient masquées sous l'étiquette de harcèlement moral »⁹⁰.

Pour reprendre les mots de la sociologue et transposer son analyse à la problématique du présent mémoire, on peut présumer que la qualification du harcèlement à titre d'accident du travail permet « d'éviter ou de canaliser des conflits sociaux en enlisant les problèmes dans les sables de l'interindividuel »⁹¹. Diluer les violences sexistes et sexuelles dans la notion d'accident permet de « dissimuler l'existence de rapports sociaux antagoniques, que ce soit de genre, de classe, de race ou encore en relation avec l'âge »⁹². Les revendications collectives autour des conditions de travail et des discriminations se déplacent vers des considérations individuelles et personnelles. En analysant la

⁸⁵ *Ibid* à la p 4.

⁸⁶ *Ibid* à la p 9.

⁸⁷ Cette analyse est facilement applicable au « harcèlement psychologique » québécois. Comme vu précédemment, la notion française de harcèlement moral a largement inspiré la conceptualisation du harcèlement psychologique au Québec et on peut même affirmer que les termes sont équivalents.

⁸⁸ Claudia de Gasparo, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique » (2003) 35:2 Cahiers du Genre 165-187 à la p 165.

⁸⁹ *Ibid* à la p 166.

⁹⁰ *Ibid*.

⁹¹ *Ibid*.

⁹² *Ibid* à la p 170.

présence ou non d'une lésion professionnelle, la tendance est de considérer exclusivement les conséquences du harcèlement sur la santé de la personne ciblée.

Face aux approches psychologisantes, Gasparo soutient la nécessité de procéder à un double examen pour analyser le harcèlement. D'abord, le harcèlement doit être considéré en tant que processus, en prenant en compte le contexte dans lequel il se construit et se déroule. Ce contexte se situe à l'échelle des individus, de l'entreprise ainsi que de la société plus généralement. Il n'est pas suffisant d'analyser seulement les actes, les manifestations concrètes et les effets du harcèlement. D'autre part, l'examen doit dépasser la relation intersubjective entre la « victime » et son « bourreau » (même s'il faut souligner que le « bourreau » tend à disparaître des analyses). Le harcèlement doit être qualifié comme étant « le produit de rapports sociaux bien déterminés »⁹³. La sociologue préconise que ces rapports sociaux doivent être considérés sous le prisme « des implications concrètes de la division sociale et de la division sexuelle du travail »⁹⁴.

1.2.2 L'occultation des violences : entre légitimation et déni

Outre le processus de psychologisation, d'autres techniques sont mises en place pour occulter les violences sexistes et sexuelles. Il ne s'agit pas nécessairement d'une synergie organisée et consciente, mais plutôt d'un « système et de stratégies destinées à consolider ce système »⁹⁵. Patrizia Romito est professeure de psychologie sociale à l'Université de Trieste. Elle explique que les violences perpétrées par les hommes sont « associées à deux stratégies majeures, apparemment contradictoires : la légitimation et le déni »⁹⁶. La légitimation renvoie au fait de rendre la violence acceptable, à découvert. Le déni devient ensuite indispensable lorsque les luttes des opprimé·e·s ont rendu inacceptable la légitimation de cette violence.

Il existe plusieurs façons de pratiquer cette négation. La plus radicale consiste simplement à ne pas *voir* la violence et ses conséquences. Cela s'est pratiqué et se pratique toujours largement parmi les proches des victimes – gens de la famille, connaissances –, mais aussi chez les personnels sociosanitaires, chez les policiers et les chez les juges. Une autre

⁹³ *Ibid* à la p 165.

⁹⁴ *Ibid*.

⁹⁵ Romito, *supra* note 79 à la p 74.

⁹⁶ *Ibid* à la p 141.

technique consiste à attribuer une signification différente à tel ou tel fait : sans doute *quelque chose s'est-il passé, mais on ne peut pas appeler cela violence*⁹⁷.

Pour Romito, la stratégie de négation devient encore plus subtile « quand les victimes elles-mêmes reconnaissent comme violence ce qu'elles ont subi, qu'elles trouvent du soutien autour d'elles et peuvent de la sorte demander protection, voire espérer réparation et justice »⁹⁸.

Dans ces cas (...) plusieurs tactiques sont alors utilisées : d'abord, discréditer des victimes qui ont cessé d'être passives et les personnes qui les défendent, ensuite, occulter la responsabilité dudit agresseur sur la victime et ses alliés, et, pour finir, réhabiliter l'agresseur et le présenter sous un bon jour⁹⁹.

L'analyse que livre Romito à ce sujet correspond à ce qu'on retrouve sous la notion de *victimisation secondaire* ou de *double victimisation*. Cette notion, qui a émergé dans les années 80, renvoie aux traitements inadéquats envers une personne qui se confie sur les violences qu'elle a vécu ou les dénonce. Cela peut recouvrir, entre autres, la banalisation des violences et la culpabilisation des victimes. Ces réactions agissent comme de nouvelles violences auxquelles les victimes sont exposées. Une brochure de l'Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale du Québec (AGIDD-SMQ) souligne l'importance de bien identifier comment agit la victimisation secondaire :

Il est donc important de ne pas considérer la victimisation secondaire et tous les symptômes qui l'accompagnent comme un diagnostic, mais comme le résultat d'une réponse inappropriée d'un système (judiciaire, policier, médiatique, médical, éducatif, etc.) ou d'un environnement (proches, amis et amies, famille, conjoint et conjointe, intervenants et intervenantes, etc.). La manière de réagir de l'entourage ou du système provoque des effets négatifs et douloureux pour la personne victime : on ne la croit pas, on minimise son traumatisme, on lui attribue une responsabilité pour ce qui s'est passé, on la blâme, on associe son malaise à son état de santé mentale, on la médicamente, on diminue son estime de soi, etc. Le fait d'avoir un diagnostic psychiatrique augmente également les risques de discrimination¹⁰⁰.

⁹⁷ *Ibid* à la p 142.

⁹⁸ *Ibid*.

⁹⁹ *Ibid*.

¹⁰⁰ *Lutter contre la victimisation secondaire: une question de droits*, Montréal, Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale du Québec (AGIDD-SMQ), 2010 à la p 5. La brochure a été élaborée par un Comité de travail sur la victimisation secondaire, en collaboration avec des utilisatrices de services en santé mentale qui ont vécu de la victimisation secondaire. Elle s'appuie, entre autres, sur des témoignages issus du colloque *Femmes, psychiatrie et victimisation secondaire* : « vers un changement de culture » du 12 et 13 mai 2003.

Cette analyse permet de mettre en relief comment les réponses du système peuvent engendrer des effets néfastes pour les victimes, s'additionnant aux violences vécues. Cette définition s'imbrique avec les tactiques d'occultation des violences, se produisant aussi bien au niveau individuel qu'au niveau systémique.

Plusieurs tactiques alimentent les stratégies destinées à occulter ces violences et perpétuer le *statu quo*. Parmi ces tactiques, Romito compte l'euphémisation et les politiques du langage. Le langage est ce qui nous sert à conceptualiser et déchiffrer le monde et les mécanismes d'escamotage du langage sont significatifs de faits sociaux :

Le langage n'est pas uniquement cet outil qui nous permet de communiquer, de transmettre nos expériences, de nous les remémorer et de construire des liens sociaux, il est avant tout le moyen par lequel nous codifions et conceptualisons le monde. Le nom que nous donnons aux choses, plus exactement le nom que d'autres leur ont donné, ne peut qu'orienter notre perception des choses elles-mêmes et, par conséquent, nos actions et réactions à leur égard. Le langage est en fait un instrument puissant qui peut, selon les cas, brouiller ou éclairer notre vision de la réalité¹⁰¹.

La distorsion du langage entraîne par conséquent une altération de la réalité. La technique de l'euphémisation « permet de répertorier une pratique de façon floue et détournée pour en masquer la gravité et atténuer la responsabilité de *celui* qui en est l'auteur »¹⁰². En cela, l'ampleur des violences est minimisée.

Les mécanismes d'euphémisation et d'évitement linguistiques peuvent être subtils ou carrément grossiers, mais ils sont toujours systématiques. Les résultats d'une telle méthode sont spectaculaires : les hommes *disparaissent* de tout ce qui traite de la violence masculine envers les femmes¹⁰³.

La déresponsabilisation de l'auteur des violences est de mise avec la culpabilisation de la victime, en lui « attribuant la responsabilité de sa situation »¹⁰⁴. Cette tactique peut mener à l'« autculpabilisation des

¹⁰¹ Romito, *supra* note 79 aux pp 74-75.

¹⁰² *Ibid* à la p 82.

¹⁰³ *Ibid* à la p 83.

¹⁰⁴ *Ibid* à la p 87.

victimes », au sens que « les femmes elles-mêmes s'attribuent la responsabilité des violences qu'elles subissent et qu'elles s'en sentent coupables »¹⁰⁵.

Une dimension importante de l'occultation des violences réside dans ce que Romito appelle la « compartimentation » :

Une autre technique incomparable d'occultation est la séparation. En effet si l'on nous présente diverses formes de la violence comme si elles étaient distinctes entre elles, et qu'on leur attribue de ce fait des appellations différentes, nous n'arrivons pas à les considérer dans leur continuité ni à réaliser qu'elles sont perpétrées dans une large mesure par la même catégorie d'individus¹⁰⁶.

Elle cite la théoricienne féministe Robin Morgan, qui conçoit la compartimentation comme une « qualité propre au patriarcat » qui renvoie à la « capacité d'institutionnaliser les déconnexions »¹⁰⁷. La compartimentation intervient à plusieurs niveaux, aussi bien à l'échelle individuelle qu'à un niveau plus général. Le vécu d'une personne vis-à-vis des violences peut être atomisé de sorte qu'elles ne soient pas mises en relations les unes avec les autres. En ce sens, les violences patriarcales tendent à être réduites à une série de comportements distincts et individualisés. Sur un plan plus général, la compartimentation se retrouve dans les distinctions juridiques et institutionnelles établies entre les différentes formes de violences, mais aussi en les déconnectant des bases matérielles des rapports sociaux de sexe à un niveau macrosocial, telles que la division sexuelle du travail¹⁰⁸.

Au vu du contexte dans lequel s'inscrit la qualification du harcèlement sexuel à titre d'accident du travail, le présent mémoire a pour but de mettre en relation la perspective critique et féministe de l'occultation des violences avec les expériences des travailleuses à l'égard de la réclamation pour lésion professionnelle. Pour le formuler autrement, la première question qui guide cette recherche, en toile de fond, consiste à se demander : en quoi le processus de réclamation produit-il une occultation des violences vécues par les travailleuses ciblées par du harcèlement sexiste et sexuel dans le cadre de leur travail? Il s'agit d'appréhender notre question en rapport avec les phénomènes sociaux plus larges dans laquelle elle s'inscrit.

¹⁰⁵ *Ibid* à la p 94.

¹⁰⁶ *Ibid* à la p 138.

¹⁰⁷ *Ibid*.

¹⁰⁸ Voir à ce sujet les travaux de la sociologue Danièle Kergoat.

À travers la réalisation d'entretiens avec des travailleuses, la volonté est d'entrevoir quels sont leurs parcours dans le processus de réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle. La notion de parcours est notamment entendue comme la représentation qu'ont les travailleuses « en tant que sujets, de la trajectoire suivie dans l'univers médical et administratif » et face au processus de réclamation¹⁰⁹. Elle permet deux niveaux d'analyse, premièrement, une analyse sous l'angle sociétal, se rapportant à la façon dont le régime juridique organise ou structure la trajectoire des femmes ciblées par le harcèlement sexuel et sexiste au travail, et deuxièmement, une analyse sur le plan individuel, se rapportant à la négociation que chaque femme opère avec le modèle que le régime juridique « lui propose, voire lui impose »¹¹⁰. Il s'agit alors de se demander de quelle façon le cadre juridique façonne leur parcours à la suite d'une situation de harcèlement sexiste ou sexuel au travail. Plus précisément, quelle représentation font les travailleuses de leurs trajectoires et comment vivent-elles le processus de réclamation?

¹⁰⁹ Voir Baril et al, *supra* note 16; Les termes récit, parcours, trajectoire, ont des significations différentes selon les disciplines. Voir aussi Vincent de Gaulejac, Jean-Yves Le Fourn et Ginette Francequin, « Parcours, trajectoires, histoires, récits ? » (2008) 38:1 *Enfances Psy* 114-121.

¹¹⁰ Voir Stefano Cavalli, « Modèle de parcours de vie et individualisation » (2007) 30:123 *Gérontologie Société* 55-69 à la p 57.

CHAPITRE 2

LE CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL : REPLACER LE HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL DANS LE CONTINUUM DES VIOLENCES PATRIARCALES

Maintenant que les enjeux de la recherche ont été délimités, je propose de présenter les outils théoriques et conceptuels que je choisis de mobiliser dans ce mémoire. Tout d'abord, une chose est sûre à propos du féminisme, c'est qu'il ne constitue pas un courant homogène, mais plutôt un ensemble de positions disparates. De vifs débats et tensions l'animent et les désaccords peuvent être parfois profonds, aussi bien sur les stratégies de luttes à adopter que sur l'objectif à atteindre dans ce projet politique. Les dissensions au sein *des féminismes* sont fondamentales, car elles structurent les possibilités à différents niveaux : théorique, conceptuel, académique et politique. La manière dont l'oppression patriarcale est considérée façonne directement la formulation des imaginaires, stratégies et revendications politiques. C'est pourquoi il est nécessaire de préciser l'ancrage théorique et conceptuel transversal à cette recherche. Il s'agit en premier lieu de situer le harcèlement sexiste et sexuel dans le continuum des violences patriarcales (2.1) pour ensuite en proposer une définition (2.2).

2.1 Le harcèlement sexiste et sexuel dans le continuum des violences patriarcales

Aux fins de la présente recherche, le harcèlement sexuel est compris comme faisant partie du continuum des violences patriarcales. Suivant cette théorisation, le harcèlement est alors considéré comme une forme de violence, dans le même spectre que les violences physiques, psychologiques ou sexuelles telles que les violences conjugales, le viol ou le féminicide.

Le concept de continuum a été développé en études féministes afin de comprendre l'ensemble des violences de genre comme étant cumulatives, non linéaires et non hiérarchiques¹¹¹.

Les mouvements féministes des années 70 constituent un point de chute décisif dans la formulation des violences contre les femmes. Ce travail de mise en évidence s'est articulé autour de deux aspects principaux : nommer les violences et les mettre en relation les unes avec les autres. Romito explique que jusqu'alors, la violence des hommes contre les femmes n'existait pas en tant que problème social,

¹¹¹ *Le continuum des violences*, Capsule, Pôle violence du Réseau québécois en études féministes (RÉQEF).

politique ou scientifique¹¹². Cette violence n'était pas nommée, ou alors elle l'était comme une fatalité de la vie ou comme un fait naturel, inhérent aux hommes¹¹³.

On ne doit pas sous-estimer ici les questions de légitimité, quand il s'agit de savoir qui détient le pouvoir de nommer et définir les choses. Quand on ne dispose pas de mots pour le dire, l'étendue voire l'existence de formes d'oppression ne peuvent être reconnues. En ce qui concerne la violence exercée contre les femmes, une part essentielle du travail féministe a consisté à fournir les termes permettant de décrire ce que vivent les femmes. Les mots de "fémicide", "femme battue", "violence domestique", "harcèlement sexuel" et de "survivante d'inceste" ont été introduits dans notre vocabulaire (...). Nommer implique de *rendre visible l'invisible*, de définir comme inacceptable ce qui paraissait acceptable et de montrer constamment que ce qui semblait naturel pose problème [nos italiques]¹¹⁴.

C'est dans ce contexte que les féministes ont remis en cause la naturalité des rapports entre les hommes et les femmes, ainsi que la distinction entre la sphère privée et publique. Une collectivisation de l'expérience des femmes a été rendue possible dans les groupes non mixtes, dévoilant l'ampleur des violences sexuelles, commises en grande partie par des hommes de l'entourage. Cette prise de conscience politique s'est accompagnée des premières conceptualisations de ces violences, dans une articulation entre les milieux militants et la production de savoirs universitaires.

Une contribution cruciale est celle de la sociologue britannique Jalna Hanmer, dans le premier numéro de *Questions Féministes*¹¹⁵ en 1977, qui analyse la violence masculine comme une forme de contrôle social. Elle interroge la signification de la violence des hommes contre les femmes au niveau structurel. Son analyse vise à reconnaître que cette violence est « un phénomène sociologique par excellence » et un outil de l'exploitation des femmes¹¹⁶. Hanmer dessine les contours de la violence masculine, allant de la peur subtile et diffuse jusqu'au féminicide :

Une définition sociologique de la violence envers les femmes doit tenir compte de l'usage de la force et de la menace comme moyen d'obliger les femmes à se comporter ou à ne pas se comporter de telle ou telle façon. La mort se situe à un extrême et la menace à l'autre. Entre les deux, on trouve toute sorte de comportements quotidiens, depuis les coups superficiels

¹¹² Romito, *supra* note 7 à la p 42.

¹¹³ *Ibid.* Romito raconte à quel point la violence était normalisée : « Quand j'étais jeune, il y a vingt ans, on entendait cet adage : « Bats ta femme tous les matins ; tu ne sauras peut-être pas pourquoi, mais elle, elle le saura ».

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ *Questions Féministes* est une revue française publiée de 1977 à 1980. Elle a été fondée par un groupe de féministes, dont Simone de Beauvoir, Christine Delphy et Colette Guillaumin. Elle a été le principal organe de publication du courant féministe matérialiste lors de ses débuts.

¹¹⁶ Hanmer, *supra* note 8 à la p 71.

jusqu'aux blessures graves en passant par l'agression sexuelle et le viol. *Notre définition de la violence comprend les catégories légales, mais les dépasse* en incluant tous les comportements qui visent à obtenir la soumission. C'est une définition de femme ; elle part du point de vue de la victime [nos italiques]¹¹⁷.

La violence est utilisée par le groupe dominant pour maintenir le pouvoir, individuellement et collectivement, « à différents niveaux de l'organisation sociale, depuis les petits groupes informels jusqu'au fonctionnement formel de l'État à l'échelle nationale »¹¹⁸. Elle souligne à ce moment le désintérêt de la sociologie face au rôle de la violence dans la structuration et le maintien des rapports sociaux, violence qui n'est pas considérée comme un fait social, mais comme un problème individuel¹¹⁹. Les hommes monopolisent le privilège de définir la réalité sociale, en passant sous silence le rôle de la violence masculine dans l'exploitation économique des femmes. Ce recours à la violence sert deux objectifs : « l'un est d'exclure les femmes de certains domaines ou de restreindre leur champ d'action, l'autre de les obliger à un certain comportement »¹²⁰.

Les hommes qui harcèlent, attaquent, violent les femmes doivent être décrits comme les inquisiteurs, les flics, les garde-chiourmes de l'ordre patriarcal, et non comme des déments, des inadaptés ou des obsédés sexuels, car la chasse aux femmes est ouverte toute l'année vingt-quatre heures sur vingt-quatre¹²¹.

Dans la perspective que propose Hanmer, la violence et la menace ne sont pas résiduelles, mais constituent les fondations des structures hiérarchiques et du contrôle social des femmes par les hommes.

La notion de *continuum des violences* masculines a été théorisée par la sociologue britannique Liz Kelly en 1987. Privilégier l'emploi du concept de continuum pour parler des violences s'oppose à la notion de « compartimentation » que nous avons vue plus tôt. Cette conceptualisation tend à ne plus séparer les violences en catégories distinctes, telles que le harcèlement sexuel, les agressions, le viol, mais de les conceptualiser « en tant qu'expressions différentes d'un même continuum, celui de la violence masculine »¹²². Ce continuum est double et s'étend entre différentes typologies de la violence (verbale, physique, psychologique) et différentes sphères sociales (travail, famille, etc.). Cela permet de rendre compte que la plupart des femmes ont expérimenté de manière diversifiée cette violence, en tant que

¹¹⁷ *Ibid* à la p 72.

¹¹⁸ *Ibid* à la p 88.

¹¹⁹ *Ibid* aux pp 73-74.

¹²⁰ *Ibid* à la p 85.

¹²¹ *Ibid* à la p 82.

¹²² Romito, *supra* note 7 à la p 44.

« principal instrument de maintien du patriarcat »¹²³. En effet, la notion de continuum révèle que « des évènements apparemment séparés sont caractérisés par des éléments communs, au point qu'ils peuvent aisément se transformer et passer de l'un à l'autre »¹²⁴.

Ce concept nous permet de mieux comprendre les expériences vécues par les femmes et qui ne sont pas cataloguables dans une seule et même catégorie. Exemple : les harcèlements sur le lieu de travail comprennent un continuum qui part des regards, des gestes, des allusions puis des propositions pour aboutir à des agressions sexuelles¹²⁵.

Le continuum s'applique aussi bien aux différents types de violences qu'aux différents espaces et temporalités dans lesquelles elles s'exercent dans la vie d'une femme, entre autres : au travail, à la maison ou dans la rue.

2.2 Les contours conceptuels du harcèlement sexuel au travail : pour une définition extensive

Maintenant que le harcèlement sexuel au travail a été replacé dans le continuum des violences, l'objectif est d'en tracer les contours en proposant une définition conceptuelle. Je propose de commencer par retracer la genèse de cette notion, pour ensuite fournir une définition de ce que recouvre le harcèlement sexuel.

Le concept de *harcèlement sexuel* a émergé aux États-Unis et s'est très vite formulé comme une forme de discrimination sur le lieu de travail¹²⁶. Il a été utilisé publiquement pour la première fois en 1975 dans le *New York Times* par la journaliste Lin Farley, qui s'est longtemps engagée dans des groupes féministes radicaux. L'article donnait le ton et s'intitulait : « Les femmes commencent à s'exprimer contre le harcèlement sexuel au travail »¹²⁷. C'est donc dans le contexte du monde du travail salarié aux États-Unis que cette notion a initialement émergé¹²⁸. En octobre 2017, Farley revient sur ce contexte d'apparition :

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ Romito, *supra* note 79 à la p 139.

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ Cette formulation se retrouve d'ailleurs dans le cadre juridique québécois selon la *Charte* comme nous l'avons vu plus tôt.

¹²⁷ [notre traduction]. Lin Farley, « Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work », *NY Times* (19 août 1975), en ligne: <<https://www.nytimes.com/1975/08/19/archives/women-begin-to-speak-out-against-sexual-harassment-at-work.html>>.

¹²⁸ Voir Carrie N Baker, « The Emergence of Organized Feminist Resistance to Sexual Harassment in the United States in the 1970s » (2007) 19:3 *J Womens Hist* 161-184 L'autrice décrit avec précision le cheminement de Lin Farley dans

Au début, on avait l'impression que le terme avait le potentiel de tout changer. Les travailleuses ont immédiatement assimilé cette phrase qui rendait compte de la contrainte sexuelle qu'elles subissaient quotidiennement. Elles n'avaient plus à expliquer à leurs amies et à leur famille : « il m'a dragué et il ne voulait pas entendre mon refus, alors j'ai dû démissionner ». Ce qu'il avait fait avait un nom¹²⁹.

Elle décrit, à ce moment, un élan d'enthousiasme et de volonté de changer ses propres conditions de travail. Quarante ans plus tard, Farley note que la notion de harcèlement sexuel, qui a été si prometteuse, « a été coopté, stérilisé, dépossédée de son potentiel choquant, perturbateur et galvanisant »¹³⁰.

Peu avant cette formulation en termes de harcèlement, des groupes de femmes avaient organisé des résistances dans le début des années 70 contre la contrainte sexuelle (*sexual coercion*) sur le lieu de travail¹³¹. En effet, des femmes étaient mises à la porte après avoir refusé des avances sexuelles de leur patron. Les premières revendications se sont rassemblées autour de la question juridique. Aux États-Unis, depuis 1964, le Titre VII de la loi sur les droits civiques (*Civil Rights Act*) protège les travailleurs et travailleuses contre la discrimination à l'embauche. Tout l'enjeu était d'user de ces dispositions et de faire reconnaître le harcèlement sexuel comme étant une forme de discrimination afin que les décisions des tribunaux interprètent la loi en ce sens. Ces premières tentatives ont été menées par des militantes féministes noires. Dès la moitié des années 70, les féministes blanches étasuniennes se sont emparées de la question et ont à leur tour présenté le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. Pour cela, elles ont en fait « une question d'égalité des chances sur le marché du travail » et ont joué sur « la conviction très enracinée aux États-Unis que le marché doit être juste »¹³². Parmi elles, on compte la renommée juriste et militante Catharine MacKinnon avec son ouvrage *Sexual Harassment of Working Women*, publié en 1979, qui a largement influencé le façonnage du concept juridique aux États-Unis et au Canada¹³³. Le harcèlement est formulé comme une violation du droit à l'égalité, exclusivement dans le cadre du travail salarié. Cette énonciation s'est accompagnée d'une responsabilisation de

le choix du terme « harcèlement », plutôt que « contrainte », « abus » ou « intimidation ». Par ce terme, elle et d'autres militantes voulaient rendre compte du caractère parfois insidieux des comportements en question. .

¹²⁹ [notre traduction]. Lin Farley, « I Coined the Term 'Sexual Harassment.' Corporations Stole It. », *NY Times* (17 octobre 2017), en ligne: <<https://www.nytimes.com/2017/10/18/opinion/sexual-harassment-corporations-steal.html>>.

¹³⁰ [notre traduction]. *Ibid.*

¹³¹ Baker, *supra* note 128 à la p 3.

¹³² Abigail C Saguy, « Comment parler du harcèlement sexuel ? Une comparaison franco-états-unienne » dans *Trav Genre Dans Monde Hors* collection Sciences Humaines 37, Paris, La Découverte, 2013 388 à la p 389.

¹³³ Catharine A MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, Yale University Press, 1979.

l'employeur et, aux États-Unis, de l'octroi de sommes importantes versées directement aux victimes. Parallèlement à ces théorisations universitaires et juridiques, l'activisme des mouvements populaires (*grassroots groups*) a participé activement à ces changements sociaux et juridiques¹³⁴.

On peut retenir plusieurs choses de ces premiers éléments. D'abord, lorsqu'il a émergé aux États-Unis, le concept de harcèlement sexuel s'est très vite situé « entre discrimination et logique d'entreprise »¹³⁵¹³⁶. Dans une stratégie politique de reconnaissance juridique, le harcèlement a dû être façonné par les féministes selon la loi existante, c'est-à-dire comme une forme de discrimination. Il devait également être formulé comme s'exerçant dans le monde professionnel, dans une logique de « juste marché », étant donné que c'était la seule protection disponible sur le plan légal. En 1979, MacKinnon avait d'ailleurs conscience de ces limites, comme le relève très justement la sociologue Abigail Saguy :

MacKinnon reconnaissait cela lorsqu'elle écrivait que les femmes n'ont pas le droit « à un mariage exempt de harcèlement sexuel, ou exempt de viol » et n'ont pas non plus de « garantie légale de pouvoir se promener dans la rue ou d'entrer dans un tribunal, sans faire l'objet d'insinuations de nature sexuelle », mais qu'« au travail en revanche, le gouvernement leur promet davantage »¹³⁷.

Ensuite, l'émergence de la notion a été rendue possible par une articulation entre plusieurs leviers : production de savoirs, luttes des mouvements féministes et revendications juridiques. La juriste Carrie Baker constate que « la résistance contre le harcèlement sexuel a émergé du mouvement des femmes, au carrefour entre l'activisme contre la discrimination dans l'emploi et l'opposition féministe à la violence à l'égard des femmes »¹³⁸.

Plusieurs axes sont possibles pour définir le harcèlement sexiste et sexuel au travail et préciser ce que la notion recouvre, c'est pourquoi il est nécessaire de situer la présente recherche dans les débats conceptuels s'y rapportant. À ce titre, je me base sur la définition proposée par la juriste américaine Vicki Schultz. Elle publie en 1998 un article qui connaît un retentissement important, intitulé « Reconceptualizing Sexual Harassment », dans lequel elle propose sa première théorisation du harcèlement sexuel au travail¹³⁹. Vingt ans plus tard, elle publie deux nouveaux articles, dans lesquels elle

¹³⁴ Baker, *supra* note 128 à la p 5.

¹³⁵ Saguy, *supra* note 132 à la p 389.

¹³⁶ Saguy (2013), p. 389.

¹³⁷ MacKinnon, *supra* note 133 à la p 7.

¹³⁸ Baker, *supra* note 128 à la p 4.

¹³⁹ Vicki Schultz, « Reconceptualizing Sexual Harassment » (1998) 107:6 Yale Law J 1683.

apporte de nouveaux éléments pour compléter sa première théorie, à la lumière du mouvement #MeToo¹⁴⁰.

Pour mieux comprendre le choix de cette conceptualisation, j'aimerais d'abord revenir sur ce qui a poussé Schultz à développer sa définition. Nous avons vu que Mackinnon est considérée comme pionnière dans la conceptualisation du harcèlement sexuel sur le plan juridique. En 1998, il se trouve que Schultz développe sa définition en contradiction à la théorisation dominante du harcèlement sexuel, dont Mackinnon peut être considérée comme la représentante. De manière générale, Mackinnon met la sexualité au centre de sa théorisation de la domination des femmes. En témoigne par exemple l'importance donnée à la pornographie dans ses travaux, qui est considérée comme une discrimination contre les femmes. Patriarcat et sexualité sont amalgamés puisqu'elle affirme que « la sexualité est au féminisme ce que le travail est au marxisme : rien ne nous appartient davantage, et pourtant il n'est rien dont on ne soit davantage dépossédées »¹⁴¹. Cette vision va directement façonner sa conceptualisation du harcèlement sexuel, dans laquelle la sexualité joue un rôle fondamental. Pour Mackinnon, le harcèlement est problématique *justement* parce qu'il est de nature sexuelle¹⁴² : « Sexual harassment (and rape) have everything to do with sexuality »¹⁴³.

En ce sens, il est souhaitable de tendre à la *désexualisation du lieu de travail*. Schultz décrit cela comme la volonté d'établir un « milieu de travail aseptisé » (*the sanitized workplace*), où plutôt que de condamner toutes les formes de harcèlement, ce sont toutes les formes de relations sexuelles qui sont interdites sur le lieu de travail¹⁴⁴. Cette « éthique d'un lieu de travail asexué » est récupérée par les entreprises et se fait au nom de la lutte contre le harcèlement sexuel, alors que la raison sous-jacente est une volonté d'optimiser la productivité¹⁴⁵. Toute conduite sexuelle est proscrite, sans se préoccuper des structures qui favorisent le harcèlement. On retrouve une compréhension strictement sexualisée du harcèlement¹⁴⁶.

¹⁴⁰ Schultz, *supra* note 10; Vicki Schultz, « Open Statement on Sexual Harassment from Employment Discrimination Law Scholars » (2018) 71 Stanf Law Rev Online 17.

¹⁴¹ [notre traduction]. « Sexuality is to feminism what work is to marxism: that which is most one's own, yet most taken ». Catharine A MacKinnon, « Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory » (1982) 7:3 Signs 515-544 à la p 515.

¹⁴² MacKinnon, *supra* note 133 à la p 174.

¹⁴³ *Ibid* à la p 220.

¹⁴⁴ Voir Vicki Schultz, « The Sanitized Workplace » (2003) 112:8 Yale Law J 2061.

¹⁴⁵ *Ibid* à la p 2063.

¹⁴⁶ *Ibid* à la p 2078.

Plus précisément, la conceptualisation de Schultz se construit alors en opposition au paradigme du désir sexuel et de la domination (*the sexual desire-dominance paradigm*). Cette conception prévalente place la sexualité et les avances sexuelles des hommes envers les femmes au centre du problème. Le caractère discriminatoire du harcèlement est alors défini selon le désir sexuel présumé du harceleur¹⁴⁷. Pour Schultz, il faut élargir l'explication, à savoir que « le centre d'attention devrait être sur les conduites qui assignent les personnes à un travail genré »¹⁴⁸. Il est vrai que la discrimination de genre *peut* prendre une forme sexualisée, mais l'emphase exclusive sur les abus sexuels éclipse les autres formes de harcèlement. Le harcèlement proprement sexuel n'est pas nécessairement le plus commun, ou du moins il s'accompagne d'autres formes non sexuelles de harcèlement.

On peut comprendre du raisonnement de Schultz que le harcèlement ne résulte pas d'un besoin de domination sexuelle, mais est bien un outil parmi d'autres pour préserver la *division sexuelle du travail* (« *job segregation by sex* »)¹⁴⁹. Cette division s'opère sur deux niveaux¹⁵⁰. D'abord, sur le plan horizontal, du fait que des hommes et des femmes dans le même niveau de structure organisationnelle occupent des postes différents. Ensuite, sur le plan vertical, les femmes ont tendance à occuper des postes subalternes sous la supervision d'hommes. Schultz fait également référence aux différences dans la répartition des tâches entre les femmes et les hommes au sein de postes équivalents. Pour elle, la ségrégation et le harcèlement se renforcent mutuellement dans un cercle vicieux, et cette division sexuelle du travail est aussi bien une cause qu'une conséquence du harcèlement sexiste et sexuel. Le but est de perpétuer un « statut de seconde classe pour les femmes »¹⁵¹, les assimiler comme inférieures et réserver le travail valorisé pour les hommes. Le harcèlement n'est pas une affaire de prédateur sexuel qui use de sa position pour dominer les femmes. Ce n'est pas non plus une question de désir sexuel, mais bien de sexisme. La sexualité en elle-même n'est pas dégradante ou problématique, mais c'est la fonction qu'elle peut remplir. Les avances sexuelles non consenties sont la « manifestation de problèmes bien plus larges »¹⁵². Pour Schultz, les harceleurs usent du sexisme pour renforcer leurs positions sociales et organisationnelles.

¹⁴⁷ *Ibid* à la p 2077.

¹⁴⁸ Schultz, *supra* note 139 à la p 1689.

¹⁴⁹ *Ibid* à la p 1691. Je choisis de comprendre la notion de « ségrégation sexuelle du travail » chez Schultz au sens de la division sexuelle du travail entendu au sens féministe matérialiste.

¹⁵⁰ Ces éléments proviennent de sa reconceptualisation récente, voir Schultz, *supra* note 10.

¹⁵¹ Schultz, *supra* note 139 à la p 1755.

¹⁵² Schultz, *supra* note 10 à la p 41.

Le paradigme du désir sexuel et de la domination a imprégné les raisonnements dans les tribunaux et comporte plusieurs dangers¹⁵³. En effet, les conduites non sexuelles à l'égard des femmes vont souvent paraître insuffisantes pour constituer du harcèlement ou vont être considérées comme un hasard qui n'a rien à voir avec le patriarcat. Ce paradigme trop étroit restreint de fait la compréhension du harcèlement sexiste et sexuel au travail et rend difficile la reconnaissance du harcèlement *non sexuel*. Le harcèlement sera mieux reconnu s'il revêt une forme sexuelle et s'il est perpétré par un homme envers une femme. Le fait d'inclure pleinement les formes non sexuelles du harcèlement permet également d'adopter plus facilement une analyse intersectionnelle¹⁵⁴, en prenant en compte les conduites racistes, classistes ou LGBTQ+phobes¹⁵⁵. En effet, cela laisse place à la reconnaissance de l'imbrication des systèmes d'oppressions, qui se renforcent mutuellement. Entre autres, le paradigme du désir sexuel et de la domination s'accompagne très souvent d'une vision hétérosexuelle du harcèlement. Plus le harcèlement se rapproche de la norme hétérosexuelle, mieux il sera reconnu comme étant véritablement du harcèlement sexuel¹⁵⁶.

Tout cela nous mène à préciser les différentes techniques de harcèlement, c'est-à-dire les diverses formes que revêt ce dernier. Comme annoncé, pour définir clairement ce qui est compris sous l'étiquette « harcèlement sexuel », j'utilise la réactualisation du cadre conceptuel proposée par Schultz, à la lumière du mouvement *#MeToo*. En utilisant des exemples récents, elle développe une définition extensive du harcèlement sexuel, en intégrant tout un spectre de comportements non sexuels qui sont utilisés comme des outils pour harceler, au même titre que la sexualité. Contrairement aux idées reçues, les formes non sexuelles de harcèlement et d'hostilité sont toutes aussi significatives que les avances sexuelles non désirées. Le harcèlement peut se manifester sous différentes formes, à travers notamment des comportements hostiles, des agressions physiques, de la violence verbale et psychologique, des traitements condescendants, des moqueries, du sabotage de travail, du déni d'informations¹⁵⁷ ou des microagressions de toutes sortes. Ces actes, compris au sein d'un continuum, sont utilisés pour dénigrer des personnes et

¹⁵³ Voir Schultz, *supra* note 139 aux pp 1692-1710.

¹⁵⁴ L'approche intersectionnelle a été développée par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw pour rendre compte de l'expérience des femmes noires dans le croisement des dominations. Voir Kimberlé Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » (1989) 140 *Univ Chic Leg Forum* 139-167.

¹⁵⁵ Pour des analyses détaillées sur ces questions, voir Angela Onwuachi-Willig, « What About #UsToo?: The Invisibility of Race in the #MeToo Movement » (2018) 128:85 *Yale Law J Forum* 105-120; Brian Soucek, « Queering Sexual Harassment Law » (2018) 128:85 *Yale Law J Forum* 67-84.

¹⁵⁶ Margaret Thornton, « Sexual Harassment Losing Sight of Sex Discrimination » (2002) 26 *Melb Univ Law Rev* 422-444 à la p 425.

¹⁵⁷ Lorsqu'une personne retient des informations importantes et essentielles à la réalisation de certaines tâches.

les catégoriser comme différentes en vertu de leur appartenance à la classe des femmes. Ces comportements produisent une exclusion et une marginalisation des personnes visées par le harcèlement. On pourrait dire que Schultz choisit d'inclure les faits qui pourraient être rattachés à du « harcèlement psychologique » ou « moral » (*mobbing*) à la définition de harcèlement sexuel, et non l'inverse¹⁵⁸. Ces comportements remplissent la même fonction que les actes sexuels et doivent être replacés dans une structure organisationnelle. Pour Schultz, le problème avec la plupart des conceptualisations est que celles-ci ne prennent pas en compte les dynamiques institutionnelles et les autres manifestations du patriarcat.

En somme, je retiens une compréhension large et extensive du harcèlement sexiste et sexuel, ne comprenant pas seulement des actes à caractères sexuels, mais bien tout un continuum de comportements. Je vise également à appréhender le harcèlement non pas comme un phénomène isolé et extrait de tout contexte, mais bien comme un processus qui s'inscrit dans des rapports sociaux. La reconceptualisation proposée par Schultz offre une explication du harcèlement sexuel au travail qui peut converger avec l'ancrage féministe présenté précédemment. Cette définition nous permet de ne pas perdre de vue que le harcèlement est la cause et la conséquence d'un système et d'une structure : le patriarcat.

¹⁵⁸ Comme c'est le cas selon la LNT depuis 2018, qui inclut le harcèlement sexuel sous la définition de harcèlement psychologique.

CHAPITRE 3

LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE : UNE ENQUÊTE DE TERRAIN AUPRÈS DE TRAVAILLEUSES HARCELÉES AYANT DÉPOSÉ UNE RÉCLAMATION POUR LÉSION PROFESSIONNELLE

Le présent chapitre vise à présenter la démarche méthodologique de la recherche. Partant des épistémologies féministes et de la théorie du point de vue situé (3.1), j'ai mobilisé une approche qualitative au moyen d'entretiens semi-dirigés réalisés avec des travailleuses ayant déposé une réclamation pour lésion professionnelle à la suite d'une situation de harcèlement (3.2). J'exposerai les stratégies de recrutement des participantes ainsi que la présentation de l'échantillon de la recherche. Ce sera l'occasion de discuter des enjeux éthiques entourant la recherche, ainsi que de l'étape du traitement des données récoltées.

3.1 Les épistémologies féministes et la théorie du point de vue situé comme repères méthodologiques

La démarche initiale à l'origine de cette recherche est d'avoir accès aux expériences des travailleuses au regard de leurs parcours pour faire reconnaître une lésion professionnelle à la suite de harcèlement sexiste et sexuel. Cette idée a émergé face à deux constats principaux : une lacune à combler dans la littérature portant spécifiquement sur ce que vivent les travailleuses, ainsi que le manque d'une perspective venant des travailleuses elles-mêmes. En effet, les données disponibles portant sur le harcèlement sexuel sous l'angle d'un accident du travail sont parcellaires, puisqu'elles proviennent avant tout de la jurisprudence du TAT et transcrivent exclusivement le discours des juges.

Face à ce constat, j'ai choisi de suivre les traces des épistémologies féministes et plus particulièrement celle de la théorie du point de vue situé. Même si cela couvre un ensemble d'approches hétérogènes, je retiendrais quelques postulats qui seront utiles pour ma recherche, sans pour autant entrer dans les débats internes¹⁵⁹. De manière générale, l'épistémologie consiste à se questionner sur les conditions de production des connaissances. Les épistémologies féministes invitent à appréhender ces conditions à la lumière « du contexte social et du statut des sujets connaissant »¹⁶⁰. La théorie féministe du point de vue situé s'inspire du marxisme, en ce qu'il soutient « l'existence d'un point de vue privilégié, celui des

¹⁵⁹ Sur les fondements de la théorie féministe du point de vue et les différentes approches qui la composent, voir Artemisa Flores Espínola, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du point de vue » (2012) 53:2 Cah Genre 99-120.

¹⁶⁰ *Ibid* à la p 100.

opprimés (le prolétariat), pour penser le changement social »¹⁶¹. La sociologue et historienne Patricia Hill Collins comprend cette théorie comme un « cadre interprétatif visant à démontrer combien la connaissance continue à jouer un rôle fondamental dans le maintien ou la transformation des systèmes de pouvoir injustes »¹⁶². En cela, le rapport entre pouvoir et connaissance doit être pris en compte puisqu'il donne à la théorie du point de vue tout son potentiel politique radical¹⁶³. Les points de vue sont enracinés dans les conditions matérielles d'existence, structurées par les rapports sociaux : race, classe, sexe, etc¹⁶⁴. Face à la marginalisation des perspectives de certains groupes socialement constitués, les épistémologies féministes défendent l'importance de rejeter l'idée d'une vision neutre et universelle.

Les expériences des femmes sont, dans une société patriarcale, capitaliste et raciste, morcelées. Pour autant, les *standpoints* ne sont pas (des agrégats) individuels, ils sont une construction critique et collective dont la finalité est politique et dont l'unification se manifeste dans la mobilisation et l'action. La question du collectif est centrale : comment articuler (et comment s'articulent) les expériences individuelles et les expériences collectives dans la construction des savoirs ?¹⁶⁵

Ce cadre méthodologique s'aligne avec la démarche qui a motivé la réalisation de la recherche. Le parcours des travailleuses qui ont vécu du harcèlement est de fait individualisé à travers le processus de réclamation. Aller à la rencontre des réclamantes laisse entrevoir le potentiel de mettre en avant leur point de vue et de collectiviser leurs récits pour en tirer un sens sociologique et politique.

3.2 La méthodologie de recherche

Le but est de détailler la méthodologie de recherche, à savoir les techniques et outils qui ont été privilégiés pour la réalisation de cette enquête. Ce sera aussi l'occasion de présenter comment la recherche de terrain ainsi que l'analyse des données se sont déroulées.

3.2.1 Le choix de l'approche qualitative

Choisir entre une méthode qualitative ou quantitative requiert de s'interroger sur quelle approche est la plus adaptée pour produire des connaissances sur une question de recherche. Les chercheur-euses, « en

¹⁶¹ *Ibid* à la p 101.

¹⁶² Patricia Hill Collins, « Comment on Hekman's "Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited": Where's the Power? » (1997) 22:2 *Signs J Women Cult Soc* 375-381 à la p 375.

¹⁶³ Collins, « Comment on Hekman's "Truth and Method" », *supra* note 162.

¹⁶⁴ Voir Patricia Hill Collins, « The Social Construction of Black Feminist Thought » (1989) 14:4 *Signs* 745-773.

¹⁶⁵ Marie Mathieu et al, « Pour un usage fort des épistémologies féministes » (2020) 39:1 *Nouv Quest Féministes* 6-15 à la p 11.

examinant et en expliquant le social (...) participant à le recréer »¹⁶⁶. Cela invite à mesurer toute la responsabilité inhérente au processus de production des connaissances. Le choix d'une méthodologie qualitative semblait évident, en conformité avec les considérations épistémologiques et féministes de la recherche qui viennent d'être exposées. La recherche qualitative « ne dépend pas de la quantification statistique, mais tente de saisir et de catégoriser les phénomènes sociaux et leurs significations »¹⁶⁷. C'est une méthode pour capter le social, en ce qu'il est « complexe, multidimensionnel, historiquement situé et fondé sur des liens subjectifs »¹⁶⁸.

La recherche s'inscrit ici dans un processus inductif, du bas vers le haut, qui consiste à « observer et décrire des tendances et tenter d'établir des interprétations qui pourraient s'appliquer à des cas semblables »¹⁶⁹. Cela revient à partir de l'empirie, à savoir l'expérience telle que racontée par les participantes, pour aller vers la théorie. Le but est de « comprendre et d'interpréter pour ensuite expliquer une réalité localisée, ce qui veut dire que l'interprétation produira un sens et permettra de mieux comprendre des situations, des processus ou des discours semblables »¹⁷⁰.

Le but est d'ouvrir une brèche dans les réflexions et de diversifier les approches pour appréhender le harcèlement sexiste et sexuel lorsqu'il est qualifié à titre d'un accident du travail. La recherche n'a pas de prétention à la représentativité. En passant par la méthode qualitative, le but est d'essayer de capter un fragment du parcours des travailleuses et de tendre à une « compréhension profonde et contextualisée »¹⁷¹. L'approche s'inspire aussi de l'usage de l'« entretien ethnographique » en sciences sociales, développé notamment par le sociologue Stéphane Beaud. Il se positionne « contre le point de vue méthodologiste », qui consiste à suivre une « série de recettes pour réussir un entretien (comme on réussit un bon plat) »¹⁷². Beaud met en garde contre la tendance à vouloir appliquer une méthode statistique et quantifiable à la recherche qualitative, qui pousse ainsi d'utiliser à « contre-emploi

¹⁶⁶ Stephanie Gaudet et Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative Du questionnement à la rédaction scientifique*, 2018 à la p 1.

¹⁶⁷ [notre traduction]. Lisa Webley, « Qualitative Approaches to Empirical Legal Research » dans *Oxf Handb Empir Leg Res Oxford Handbooks in Law*, Oxford University Press, 2010 à la p 928.

¹⁶⁸ Gaudet et Robert, *supra* note 160 à la p 8.

¹⁶⁹ *Ibid* à la p 10.

¹⁷⁰ *Ibid*.

¹⁷¹ Mélanie Gagnon, Catherine Beaudry et Frédéric Deschenaux, « « Prendre soin » des participants lors d'entretiens réalisés en contexte de recherches sensibles » (2019) 38:2 *Rech Qual* 71-92 à la p 75.

¹⁷² Stéphane Beaud, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique» » (1996) 9:35 *Politix Revue des sciences sociales du politique* 226-257 à la p 245.

l'entretien approfondi ou de le sous-utiliser »¹⁷³. Il suggère d'abandonner l'idée d'une recherche intensive qui tend à compiler des données à tout prix et multiplier les entretiens, et invite à « faire confiance aux possibilités de cet instrument d'enquête, notamment celle de faire apparaître la cohérence d'attitudes et de conduites sociales, en inscrivant celles-ci dans une histoire ou une trajectoire à la fois personnelle et collective »¹⁷⁴.

3.2.2 La technique de collecte des données : l'entretien semi-dirigé

Dans la recherche qualitative, « les données sont généralement collectées au moyen de trois méthodes principales, utilisées séparément ou en combinaison : l'observation directe, les entretiens approfondis et l'analyse de documents »¹⁷⁵. Les entretiens se déclinent selon trois formes possibles, qui se situent sur un « continuum de directivité »¹⁷⁶ : dirigés, semi-dirigés ou non dirigés. Aux fins de la recherche, le choix s'est porté sur l'entretien semi-dirigé, qui se situe à mi-chemin entre les deux autres types. Concrètement, les entretiens de la recherche se sont basés sur un thème général à explorer, à savoir le parcours des travailleuses relativement au processus de réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle. Ce thème recouvrait plusieurs thématiques préétablies que je souhaitais parcourir pendant l'entretien, ce qui me permettait de formuler des relances. La structure des entretiens était variable selon la manière dont chaque participante choisissait de se raconter. Le choix de l'entretien semi-dirigé a permis d'explorer les thématiques relatives à la conceptualisation de l'objet de recherche, tout en respectant le « champ d'expression » des participantes, « c'est-à-dire les frontières et la substance de leur propos sur le sujet choisi »¹⁷⁷.

Le canevas d'entretien a été construit autour de sept thèmes¹⁷⁸ pour guider la discussion avec les participantes. Après avoir échangé de manière informelle en présentant le projet et en proposant de répondre à d'éventuelles questions, l'entretien débutait par une ouverture de la discussion dans laquelle j'invitais la participante à se présenter. Seulement si elle était à l'aise d'en parler, je lui demandais de m'expliquer la situation qui l'a menée à déposer une réclamation à la CNESST, ce qui dirigeait la discussion

¹⁷³ *Ibid* à la p 233.

¹⁷⁴ *Ibid* à la p 234.

¹⁷⁵ [notre traduction]. Webley, *supra* note 167 à la p 928.

¹⁷⁶ Gaudet et Robert, *supra* note 160 à la p 98.

¹⁷⁷ *Ibid* à la p 100.

¹⁷⁸ Ouverture de la discussion ; situation de harcèlement ; reconstitution des démarches ; point de vue de la travailleuse sur son parcours administratif ; rôle de l'entourage ; recours médico-administratifs de la réclamation ; clôture de l'entretien.

sur la situation du harcèlement et le contexte au niveau du milieu de travail. Dans un deuxième temps, le but était de reconstituer et de comprendre les démarches que la participante avait engagées. Une attention particulière était portée sur les procédures médico-administratives auxquelles les travailleuses doivent se soumettre lors de leur processus. L'entretien se terminait par une question de clôture avec laquelle je proposais à la participante de revenir sur un aspect de son expérience qui lui tenait à cœur. L'entretien était réalisée dans une démarche d'empathie face aux sujets que souhaitait aborder la participante. La priorité demeurait le respect du rythme de chacune et de ne pas imposer des sujets si une participante éprouvait un malaise avec un thème abordé.

3.2.3 Les stratégies de recrutement des participantes

Après avoir obtenu une certification auprès du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'UQAM, le recrutement des participantes a débuté à la mi-février 2021 et s'est divisé en trois volets stratégiques. Le premier, qui n'a pas porté ses fruits, s'est déroulé par l'entremise des réseaux sociaux. L'affiche du projet a été publiée sur plusieurs groupes Facebook et sur les pages de plusieurs antennes syndicales et groupes de défense de droits. Aucune participante n'a été recrutée par cette entremise. La deuxième stratégie a consisté en un recrutement ciblé par l'entremise d'avocat-es qui ont représenté des travailleuses devant le TAT, division de la santé et de la sécurité du travail. Dans le cadre d'un autre projet de recherche, nous avons constitué un échantillon de décisions rendues par le TAT, sur une période de cinq ans à compter de 2016¹⁷⁹. Les décisions répertoriées soulevaient des faits constituant du harcèlement sexiste ou sexuel responsable d'une lésion professionnelle. La recherche de ces décisions s'est déroulée à l'aide de la base de données SOQUIJ, puisque toutes les décisions sont publiques et disponibles sur internet. Lorsqu'une travailleuse est représentée lors de son litige, le nom de son avocat-e apparaît à la fin de la décision. Il suffisait ensuite de trouver les coordonnées en utilisant le bottin des avocat-es fourni en ligne par le Barreau du Québec. Avoir cet échantillon à disposition a grandement facilité les démarches de recrutement.

Nous avons contacté 16 avocat-es par courriel, en leur demandant de transmettre à leur cliente l'invitation à participer à la recherche. Le cas échéant, nous demandions de vérifier si elle acceptait que nous prenions contact avec elle directement. Il était également précisé que la participation au projet était entièrement volontaire et qu'il était requis que la cliente comprenne que les services de l'avocat-e ne dépendaient en

¹⁷⁹ Rachel Cox, CRSH, Développement Savoir 430-2016-00823, *Equality Rights within Gender-Neutral Frameworks (2016-2021)*

rien de sa participation à l'étude. Ce deuxième volet a bien fonctionné puisque cinq participantes ont été recrutées par ce biais. Le dernier volet stratégique était semi-ciblé et s'est déroulé avec l'aide de quatre groupes de défense de droits. Ces groupes ont accepté de relayer notre annonce par courriel à des travailleuses qui avaient utilisé leurs services pour des situations qui étaient susceptibles de rentrer dans les critères de la recherche. Cette stratégie a elle aussi bien fonctionné et a permis de recruter cinq autres participantes à l'étude.

Un entretien a été fixé aussitôt qu'une travailleuse signalait son intérêt à participer au projet de recherche, permettant ainsi la transcription des entretiens au fur et à mesure de leur déroulement, et ce, jusqu'à ce que dix entretiens aient été effectués. Un montant de 40\$ était offert à chaque participante à titre de compensation financière. Deux des dix participantes ont cependant refusé que leur soit versée ladite compensation.

3.2.4 La présentation de l'échantillon de participantes rencontrées

Avant toute chose, la présentation des participantes est conditionnelle à la préservation de leur anonymat. Cela signifie que certains éléments de classification ne pourront être exposés, où alors ils le seront de manière à ne pas rendre identifiable la participante à laquelle il s'applique. Tenant compte de ces considérations, la présentation de l'échantillon se fera davantage par caractéristiques plutôt que par personne rencontrée.

L'échantillon de participantes rencontrées est composé de dix travailleuses qui ont déposé une réclamation pour lésion professionnelle à la CNESST à la suite d'une situation de harcèlement sexiste et sexuel au travail. Les participantes étaient choisies indifféremment d'où elles se trouvaient dans leur parcours, mais ultérieurement à 2016, année de création du TAT. Pour quatre participantes, le litige n'était pas réglé au moment de l'entretien. Les entretiens ont duré entre 33 minutes pour le plus court et 1 heure 42 minutes pour le plus long. La durée totale des dix entretiens est de 11 heures et 55 minutes de bande vidéo et audio enregistrée.

Six des dix participantes étaient dans des catégories d'emploi à prédominance masculine. Les harceleurs étaient des hommes, à l'exception d'une femme harceleuse. Pour plusieurs femmes de l'échantillon, l'expérience de harcèlement s'ancre dans des rapports de classe et de race, étant au croisement de plusieurs systèmes de domination. Les participantes se situaient dans différentes tranches d'âges et à

différents stades de leur parcours professionnel. Seulement une des dix participantes est demeurée au même emploi à la suite du harcèlement. Les autres participantes ont dû quitter leur milieu de travail : quatre ont été congédiées et ont changé de travail ou de domaine, une a démissionné et a changé de travail et quatre n'ont pas repris d'activité professionnelle. Pour certaines, le harcèlement s'est produit lors de leur premier emploi ou au début de leur carrière, ce qui semblait rendre plus envisageable de trouver un autre emploi ou même de se réorienter. Pour d'autres travailleuses se situant à la fin de leur parcours professionnel, la réorientation vers un autre domaine ou un autre emploi semblait beaucoup moins concevable. Pour ces participantes, leur identité était d'ailleurs fortement liée à leur travail. Différents diagnostics posés par un-e médecin ont été rapportés par les participantes : trouble de stress post-traumatique, dépression majeure, trouble d'adaptation, trouble d'humeur anxiodépressif et trouble anxieux généralisé. Cinq participantes ont explicitement indiqué lors de l'entretien devoir toujours composer avec des atteintes importantes sur leur santé, liées aux événements de harcèlement qu'elles ont vécu dans le cadre de leur travail.

Tableau 3.1 - Délai entre le harcèlement et l'issue de la réclamation pour lésion professionnelle

	Décision initiale CNESST	Décision finale TAT	Délai entre le harcèlement et l'issue de la réclamation pour lésion professionnelle ¹⁸⁰
Participante-1	REJ	REJ	19 mois
Participante-2	REJ	Non applicable	8 mois / Non réglé au moment de l'entretien
Participante-3	REJ	ACC	28 mois
Participante-4	REJ	ACC	29 mois
Participante-5	ACC	Non applicable	6 mois / Non réglé au moment de l'entretien
Participante-6	ACC	Non applicable	4 mois
Participante-7	REJ	Non applicable	62 mois / Non réglé au moment de l'entretien
Participante-8	REJ	ACC	32 mois
Participante-9	ACC	Non applicable	3 mois / Non réglé au moment de l'entretien
Participante-10	ACC	Non applicable	8 mois

¹⁸⁰ Il s'agit du nombre de mois écoulés entre le dernier événement de harcèlement et l'issue de la réclamation pour lésion professionnelle. Selon les parcours, le règlement de la réclamation peut s'établir de diverses manières : par une décision de la CNESST, par une décision du TAT, par un règlement hors cour ou en médiation conjointement à une plainte pour harcèlement psychologique.

Pour quatre participantes, la réclamation a été acceptée d'emblée par la CNESST, n'excluant pas que celle-ci ait été contestée par l'employeur dans la foulée. Le parcours de la Participante-6 se démarque puisque sa réclamation a été acceptée au bout de quatre mois par la CNESST. À noter que pour ce cas-ci, l'employeur n'était pas en mesure de faire une contestation puisque son entreprise a fait faillite.

Pour les litiges portant sur l'admissibilité de la réclamation ayant connu une issue au moment de l'entretien, le délai moyen était de 20 mois, soit plus d'un an et demi. Les délais dans les dossiers non réglés au moment de l'entretien variaient entre 3 mois et 62 mois, représentant plus de 5 ans de litige portant sur le traitement de la réclamation. Les Participantes-6-9-10 ont reçu l'indemnité de remplacement du revenu à la suite de l'admissibilité de leur réclamation pour lésion professionnelle par la CNESST. La Participante-5 a dû renoncer à son indemnité puisque l'affaire s'est réglée en médiation conjointement à une plainte pour harcèlement psychologique. Les Participantes-3-4-8 ont reçu leur indemnité après avoir eu gain de cause devant le TAT.

Les cinq participantes qui ont déposé une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la LNT en plus de leur réclamation sont celles qui ont été recrutées pour la recherche via les groupes de défense de droit. Les cinq autres participantes ne semblaient pas connaître l'existence de ce recours. Les thèmes du canevas d'entretien portant sur le processus de traitement d'une réclamation pour lésion professionnelle, même chez les travailleuses ayant déposé un double recours, les données recueillies se rapportent surtout au traitement de leur réclamation pour lésion professionnelle par la Division SST de la CNESST.

Tableau 3.2 - Présentation des participantes

	Travailleuse syndiquée	Travailleuse représentée	Plainte harcèlement psychologique
Participante-1	Oui	Oui	Non
Participante-2	Non	Non	Oui
Participante-3	Oui	Oui	Non
Participante-4	Oui	Oui	Non
Participante-5	Non	Non	Oui
Participante-6	Non	Non	Oui
Participante-7	Oui	Oui	Non
Participante-8	Oui	Oui	Non
Participante-9	Non	Non	Oui
Participante-10	Non	Non	Oui

Cinq travailleuses étaient syndiquées. Parmi elles, deux ont été représentées par leur syndicat. Trois participantes n'ont pas pu être soutenues par leur syndicat pour les accompagner dans leurs démarches face au harcèlement, puisque le harceleur était directement impliqué dans le syndicat. Une participante a dû se débrouiller pour faire appel à un·e avocat·e d'un syndicat d'une autre région puisque son harceleur était président du syndicat de sa région. Les deux autres participantes syndiquées se sont tournées vers un·e avocat·e en pratique privée à défaut d'une représentation de leur syndicat. Il ressort de l'analyse des données que le statut syndical des travailleuses ne semble pas être un élément distinctif dans le vécu des participantes au regard de la réclamation pour lésion professionnelle. Parmi les cinq participantes non syndiquées, aucune n'était représentée par un·e avocat·e. Au total, six participantes ont fait appel à un ou plusieurs groupes de défense de droits pour les aider dans leurs démarches liées à la réclamation pour lésion professionnelle. Trois participantes n'étaient pas représentées, mais ont été accompagnées par un·e intervenant·e ou un·e avocat·e d'un groupe.

3.2.5 Les enjeux éthiques et les limites de la recherche

Étant donné que le projet de recherche implique des êtres humains, il doit être en conformité avec la *Politique sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'UQAM. Une demande d'approbation éthique auprès du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPE) impliquant des êtres humains n'était pas requise puisque la recherche s'insère dans un projet de recherche plus large. Ce projet porte sur le morcellement normatif et institutionnel du droit du travail et ses effets sur l'accès aux droits et à la justice dans lequel ma superviseuse Rachel Cox est co-chercheuse (D. Gesualdi-Fecteau, CRSH, 2019-2024). Ma question de recherche, portant sur les expériences des justiciables au regard de la procédure en lésion professionnelle à la suite de harcèlement au travail, concerne une dimension de la complexité du cadre juridique en matière de harcèlement au travail à l'étude dans ce projet portant sur le morcellement du droit du travail. La chercheuse principale a déposé une demande de modification du certificat éthique 4082_e_2020 émis le 23 avril 2020 et valide jusqu'au 1^{er} avril 2022 pour que celui-ci couvre explicitement le présent projet de recherche.

Il va sans dire que les entretiens réalisés s'inscrivent dans un contexte de recherches sensibles qui vient avec son lot d'enjeux éthiques. Le harcèlement sexuel, et les violences patriarcales plus largement, peuvent éveiller une certaine vulnérabilité pour les personnes impliquées dans la recherche (participantes

et chercheuses), qu'on peut définir comme la « potentialité d'être blessé-e »¹⁸¹. Face à ce contexte, il est important de faire attention à plusieurs considérations éthiques, qui se déclinent sur trois niveaux. D'abord, le plan « macro-éthique » concerne le « rôle social de la recherche », dans sa dimension « normative et transformatrice », à savoir qu'elle peut être « porteuse de changements sociaux »¹⁸². Le niveau « méso-éthique » concerne les « préoccupations à l'égard des participants »¹⁸³ : consentement libre, éclairé et continu, garanties d'anonymat, confidentialité, le tout, conformément à la politique de l'université comme mentionnée précédemment. Les entretiens ont été anonymisés et les données ont été cryptées et protégées par un mot de passe. Un formulaire de consentement a été signé préalablement par chaque participante et moi-même, présentant le projet, ses risques, avantages et inconvénients. La participante était libre de refuser de répondre à certaines questions et pouvait se retirer en tout temps de la recherche sans devoir se justifier. Le niveau « micro-éthique » incite, lui, à porter attention à la relation avec la participante, à son état pendant et à la suite de l'entretien, etc¹⁸⁴. Les entretiens étant réalisés à distance par appel vidéo, il semblait plus difficile de garantir un soutien dans toutes les dimensions qu'offre une rencontre en personne. Malgré les appréhensions que j'avais à cet égard, il semblait tout de même possible d'être sensible à la manière dont se sentait la participante lors de l'entretien. Si la participante devenait émotive, je lui proposais alors de suspendre l'enregistrement pour prendre quelques instants de pause et discuter de manière plus informelle. Des ressources d'aides ont été proposées aux participantes dans le cas où elles ressentaient le besoin d'obtenir un suivi ou un soutien psychologique à la suite de l'entretien.

Réaliser une recherche sensible invite les chercheur-euses à explorer leur propre vulnérabilité¹⁸⁵. La réalisation du recrutement, des entretiens et de la transcription s'est concentrée sur une période intense de quatre mois où j'ai été imprégnée par la recherche. Dans mon cas, les entretiens ont été autant enrichissants qu'éprouvants sur le plan émotionnel. Chacun des dix entretiens demandait une implication

¹⁸¹ Gagnon, Beaudry et Deschenaux, *supra* note 168 à la p 72.

¹⁸² *Ibid* aux pp 73-74.

¹⁸³ *Ibid* à la p 74.

¹⁸⁴ La recherche est potentiellement génératrice de menaces. Entre autres, la menace dite « intrusive » qui concerne « les recherches pouvant être potentiellement anxiogènes pour le participant par l'entremise des questions appartenant à la sphère privée » ainsi que la menace dite « politique » : « elle découle de recherches qui remettent en question les pouvoirs en place ». *Ibid* à la p 72.

¹⁸⁵ J'ai assisté en tant qu'étudiante-chercheuse à deux activités pour réfléchir à ces enjeux. La conférence « L'exposition aux témoignages des violences sexuelles en recherche. Comprendre et atténuer les risques chez les chercheur-es et les étudiant-es », par Denise Michelle Brend (Ph. D) (4 mars 2020), organisé par la *Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur* (UQAM). La formation « Trauma vicariant et fatigue de compassion », par Pascale Brillon (Ph. D) (7 mai 2021), Institut Alpha.

tout entière envers les participantes et leurs histoires, tout en veillant à se préserver sur le plan personnel. Cet équilibre n'est pas évident à trouver puisque certains entretiens m'ont laissé troublée et ont occupé mes pensées pendant plusieurs jours. Il était aussi important d'assurer une certaine posture envers les participantes de façon à ne pas transférer sur elles une charge émotionnelle¹⁸⁶.

Le journal de bord est un « un allié incontournable »¹⁸⁷ pour permettre une réflexivité sur ces différents enjeux et faire le point à la suite de chaque entretien et transcription. Il m'a permis de relater plusieurs éléments entourant la technique de l'entretien : évènements, progression de la recherche, idées, impressions, émotions, doutes, lectures, etc. Le but étant « de se souvenir des évènements, d'établir un dialogue entre les données et [la chercheuse] à la fois comme observat[rice] et comme analyste [puis de permettre à la chercheuse] de se regarder soi-même comme un autre »¹⁸⁸. Je remplissais le journal après chaque entretien pour inscrire mes impressions, émotions et analyses spontanées. Je le faisais également lors de la transcription, mais aussi à toute étape de la recherche.

J'aimerais ajouter que lorsque le projet de réaliser une enquête de terrain a été pensé, il était question de réaliser les entretiens en personne avec les travailleuses. La pandémie de Covid-19 étant advenue, ce qui était initialement prévu a dû être repensé selon les nouvelles contraintes. Les entretiens ont été réalisés à distance via la plateforme de visioconférence Zoom, depuis nos domiciles respectifs. Ces changements majeurs dans la conception de la recherche se sont accompagnés de leur lot de doutes, jusqu'à remettre en question la réalisation de l'étude. Avant de débiter la phase de recrutement, plusieurs incertitudes planaient : aussi bien sur la pertinence de recueillir ce genre de données à distance que sur ma capacité à garantir les préoccupations éthiques de la recherche, notamment à l'égard des participantes. Mon hésitation résidait également dans la peur d'ériger une barrière supplémentaire entre les participantes et moi, nuisant au bon déroulement de l'entretien. Le doute faisant partie intégrante de tout processus de recherche, la volonté d'accéder aux points de vue des travailleuses a finalement pris le dessus. Avec le recul, les entretiens se sont bien déroulés malgré ces doutes initiaux et j'estime avoir eu des échanges enrichissants et parfois aussi chaleureux avec les travailleuses. Sur un plan plus technique, réaliser les entretiens à distance a aussi permis de rencontrer des personnes résidant dans plusieurs régions du Québec, ce qui aurait été compromis en faisant les entretiens en personne.

¹⁸⁶ Gagnon, Beaudry et Deschenaux, *supra* note 168 à la p 87.

¹⁸⁷ *Ibid* à la p 76.

¹⁸⁸ Gagnon, Beaudry et Deschenaux, *supra* note 168 à la p 76.

3.2.6 Le traitement et l'analyse des données

Les dix entretiens ont été transcrits dans leur intégrité par moi-même, dans la foulée de leur enregistrement. La transcription s'est révélée être une étape essentielle puisque des pistes d'analyses à creuser se profilaient lors de l'écoute. Les idées qui émergeaient pendant la transcription étaient alors inscrites dans le journal de bord, en complément des impressions « à chaud » notées à la suite de l'entretien.

L'analyse des données s'est faite sur le logiciel NVivo selon une méthode inspirée de la théorisation ancrée. Un premier niveau de codage a été réalisé, afin d'« étiqueter l'ensemble des éléments présents dans le corpus initial »¹⁸⁹. Cette étape a consisté à lire la transcription des entretiens dans le détail pour « dégager, relever, nommer, résumer, thématiser, presque ligne par ligne, le propos développé »¹⁹⁰ par les participantes. La question qui guidait l'analyse à ce stade était « *De quoi est-il question ?* »¹⁹¹. Dans un deuxième temps, il s'agissait de partir de ces codifications initiales pour créer des catégories pertinentes à la question de recherche. Cette étape consiste à « porter l'analyse à un niveau conceptuel en nommant de manière plus riche et plus englobante les phénomènes, les événements qui se dégagent des données »¹⁹². La deuxième lecture des transcriptions était orientée par les questions suivantes : « *Qu'est-ce qui se passe ici ? De quoi s'agit-il ? Je suis en face de quel phénomène ?* »¹⁹³. À noter que le codage étant effectué seulement par moi-même, il n'était donc pas nécessaire de procéder à une vérification interévaluatrice de l'arborescence de catégories.

Au fil de cet affinage des données, certains thèmes ont été privilégiés aux fins de l'analyse, le but étant de se focaliser sur le parcours des travailleuses dans l'univers médical et administratif pour faire reconnaître une lésion professionnelle. Nous verrons dans le chapitre suivant que les thèmes analysés pouvaient être rapportés à deux grandes phases : d'abord, le contexte menant à la décision de déposer une réclamation et ensuite, le processus pour faire reconnaître une lésion professionnelle en tant que tel. La première phrase comprenait la situation de harcèlement, la dénonciation de la travailleuse, la réaction de l'entourage professionnel, la réponse de l'employeur face au harcèlement et la première consultation chez un-e médecin. Ces éléments permettent de comprendre *pourquoi* les travailleuses en viennent à déposer

¹⁸⁹ Pierre Paillé, « L'analyse par théorisation ancrée » (2011) 23 Cah Rech Sociol 147-181 à la p 135.

¹⁹⁰ *Ibid* à la p 154.

¹⁹¹ *Ibid*.

¹⁹² *Ibid* à la p 159.

¹⁹³ *Ibid*.

une réclamation pour accident du travail. La deuxième phase porte plus spécifiquement sur différentes dimensions du processus de réclamation : la durée et la nature des démarches, l'accès au dossier médical de la travailleuse, les échanges avec la CNESST, la judiciarisation de leur parcours, ou encore les audiences devant le TAT. Une attention était portée à ce que les participantes exprimaient vis-à-vis des différentes étapes de la réclamation, comme le fait d'être dépossédée et livrée à soi-même, la désillusion ou bien le cynisme face aux différentes démarches, parfois considérées comme humiliantes ou rabaissantes. Ces thèmes seront au cœur du chapitre qui suit.

CHAPITRE 4

L'ANALYSE ET L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS : LE POINT DE VUE DES TRAVAILLEUSES SUR LEUR PARCOURS

Ce dernier chapitre constitue le cœur de la recherche, puisqu'il présente l'analyse et l'interprétation des résultats des dix entretiens réalisés avec les travailleuses. Il est apparu assez rapidement lors des entretiens que leur parcours pouvait se rapporter à deux phases centrales. Premièrement, des thèmes émergeant du codage relevaient du *contexte précédant la réclamation* (4.1) : la situation de harcèlement (4.1.1), les actions des travailleuses face aux violences (4.1.2), les (non-)réponses de l'employeur (4.1.3) et la première consultation chez un-e médecin (4.1.4). Ensuite, un autre ensemble de thèmes était inhérent au *processus de réclamation pour lésion professionnelle* (4.2) : la médicalisation du parcours (4.2.1), les exigences particulières imposées par le cadre juridique de l'accident du travail (4.2.2), les démarches médico-administratives (4.2.3) et la judiciarisation du processus (4.2.4). Cette manière presque chronologique de présenter les résultats permet de retracer les trajectoires des travailleuses et de mieux en rendre compte. Pour chaque thème, je procéderai d'abord à une description des données pour ensuite discuter des analyses qu'il est possible d'en tirer. Pour la partie descriptive, le choix est fait de laisser une place significative au récit des participantes.

4.1 Le contexte pré-réclamation

Dans la quasi-totalité des entretiens, le contexte pré-réclamation prend une place importante dans le récit des participantes. Pour certaines, la première heure de l'entretien est entièrement dédiée à me décrire le déroulement de la situation de harcèlement ainsi que leurs tentatives de résoudre la situation sur le milieu de travail. Nous verrons aussi que les réponses inadéquates ou inexistantes du milieu de travail sont des éléments qui marquent le vécu des travailleuses tout au long de leur parcours. En effet, même si la recherche porte principalement sur le parcours des travailleuses à travers le processus de traitement de leur réclamation, le contexte précédant la réclamation permet de comprendre les configurations qui mènent les travailleuses à essayer de faire reconnaître les conséquences du harcèlement à titre de lésion professionnelle.

4.1.1 La situation de harcèlement

Lors des entretiens, les travailleuses ont toutes rapporté les faits de harcèlement qui les ont menées à déposer une réclamation pour accident du travail¹⁹⁴. Il semblait important pour la majorité de revenir sur chaque étape du déroulement de la situation, qui s'est parfois étalée sur plusieurs années¹⁹⁵. Pour deux d'entre elles, le récit du harcèlement est resté assez succinct et s'est limité à mentionner certains éléments clés suffisants pour la compréhension de la situation¹⁹⁶.

Plusieurs formes de harcèlement sont ressorties en croisant le récit des dix participantes avec les autres sources écrites que j'avais à disposition¹⁹⁷. Un large éventail de comportements sont mis en place par les harceleurs pour déployer leur pouvoir sur les travailleuses. On constate que les faits de harcèlement sexuel s'assortissent généralement de formes non sexuelles de harcèlement et d'hostilité envers les travailleuses. Pour en faire l'énumération non exhaustive, les travailleuses m'ont rapporté un ensemble de comportements qui ont précédé, accompagné ou suivi des formes sexuelles du harcèlement : exclusion, ostracisme, conspiration, *gaslighting*¹⁹⁸, rétention d'information, remise en question des compétences, fouille dans les affaires personnelles, surveillance, réduction des tâches et des responsabilités, annulation de prime salariale et assignation à des tâches subalternes. Parmi ce continuum, les travailleuses rapportent également des situations de violences verbales, physiques et psychologiques, des insultes et de l'agressivité venant du harceleur. Pour les formes de harcèlement sexuel, plusieurs expériences de violences sont ressorties lors des entretiens : remarques sexistes, propos et messages à caractère sexuel,

¹⁹⁴ J'avais précisé à toutes les participantes qu'elles n'étaient pas obligées de me raconter les faits de harcèlement si elles ne le souhaitaient pas. Certaines savaient aussi que j'avais déjà pris connaissance de la situation par écrit, soit via une décision du TAT, soit via leur dossier CNESST qu'elles m'avaient envoyé préalablement à leur propre initiative.

¹⁹⁵ Lors de certains entretiens, j'ai eu l'impression que le discours des participantes était façonné de manière à correspondre à ce qu'on attend d'elles, c'est-à-dire prouver la véracité des faits de harcèlement. Pour une des participantes, j'avais inscrit la remarque suivante dans le journal de recherche : « Discours formaté? Il semble qu'elle a eu l'habitude de ne pas être considérée, donc elle prête attention au déroulement des faits, de manière presque procédurière ».

¹⁹⁶ Les Participantes 9 et 10 semblaient avoir bien cerné que la recherche se concentrait principalement sur les démarches post harcèlement auprès de la CNESST, ce qui explique certainement pourquoi elles ne se sont pas étendues sur les faits de harcèlement en tant que tel.

¹⁹⁷ Afin de conserver l'anonymat des participantes, les différentes situations ne seront que partiellement exposées et certains détails ont été retirés des citations.

¹⁹⁸ Le terme *gaslighting* renvoie à des stratégies de manipulation utilisées, entre autres, dans les relations interpersonnelles. On peut le définir comme un « ensemble de tentatives visant à créer un environnement social « surréaliste » en faisant en sorte que l'autre (...) semble ou se sente « folle » ». Ces tactiques s'inscrivent dans des « inégalités de niveau macro liées au genre, à la sexualité, à la race, à la nationalité et à la classe sociale » et elles « endommagent le sens de la réalité, l'autonomie, la mobilité, l'identité et le soutien social des victimes ». Le *gaslighting* est donc « fondamentalement un phénomène social » [notre traduction]. Paige L Sweet, « The Sociology of Gaslighting » (2019) 84:5 Am Sociol Rev 851-875 à la p 852.

remarques sur la tenue, avances sexuelles, contacts physiques non consentis, exhibition sexuelle et agressions sexuelles.

En premier lieu, il peut être difficile pour la travailleuse de réaliser l'ampleur de ce qui est en train de lui arriver. La Participante-2 a vécu du harcèlement par un collègue de travail qui s'est étalé sur plusieurs mois. Le point culminant a été lorsque son harceleur l'a agressé verbalement et physiquement en la retenant dans son bureau. Elle a décrit la difficulté qu'elle éprouvait à savoir ce qui était légitime à définir comme du harcèlement parmi l'ensemble des actes de son harceleur :

Pis j'ai l'impression que la définition est comme... y'a encore place à interprétation là, fait que c'est comme... j'me suis questionnée, c'est-tu grave ? C'est-tu pas grave ? C'est-tu répétitif ? Euh... j'sais pas t'sais, c'est quoi qui est du harcèlement en soi ? T'sais, quand il m'a dit que j'faisais des crises de princesse, c'est-tu du harcèlement ? Quand il m'a dit que j'faisais pas bien ma job pis qu'il avait peur que j'mette pas à terme mon mandat pis que ça allait lui retomber dessus, c'est-tu du harcèlement ? Euh... quand il me dit que l'autre DG il est pas content de ma job, mais que il retient cette information-là, c'est-tu du harcèlement ? T'sais c'est... c'était vraiment pas clair là, pis même encore aujourd'hui, je... (inspire) je le sais pas trop, là, c'est... pour moi [le dernier] évènement, ça c'est clair que c'est inacceptable et que c'est du harcèlement, mais toutes les autres d'avant... ? C'est difficile à... à le positionner dans cette définition-là¹⁹⁹. (Participante-2)

On peut noter qu'avant que le harceleur soit violent physiquement, plusieurs de ses comportements avaient déjà éveillé un malaise et un stress chez la travailleuse. Elle avance l'idée que son harceleur avait le pouvoir d'activer cette violence quand il le souhaitait, sans s'en cacher et en toute impunité :

J'ai l'impression que... c'te journée-là il a juste comme, péter sa coche, pis... ça aurait pu être n'importe quelle autre journée, pis il attendait comme un moment pour péter sa coche là... T'sais il s'est permis de péter sa coche devant des gens, quand y'avait des gens au bureau... à quel point il était confortable dans ses pantoufles pour faire ça, pis s'dire qu'il perdrait pas sa job en faisant ça, t'sais ? (Participante-2)

La Participante-4, qui a subi du harcèlement et des agressions sexuelles pendant plusieurs années lors de son travail saisonnier, a compris la nature de la situation dès sa première rencontre avec son harceleur. Ayant eu une carrière de 35 ans dans différentes sphères professionnelles, elle a su reconnaître quand il a

¹⁹⁹ La participante fait référence à la définition du harcèlement psychologique de la LNT, puisqu'en plus de sa réclamation, elle a déposé une plainte pour harcèlement psychologique. L'intérêt de cet extrait est de montrer la confusion que peut créer une définition trop étroite du harcèlement. La participante a plus de facilité à considérer l'agression physique de son harceleur comme du harcèlement, mais elle se sent moins légitime à inclure les autres formes d'hostilités qu'il lui avait fait subir au préalable.

dépassé les limites. D'une grande lucidité sur les rouages du harcèlement, elle explique qu'en refusant les premières « avances » de son collègue, il a ensuite mis tout en place pour qu'elle soit poussée vers la sortie :

Quand on veut pas embarquer dans... dans son cirque là, on est dehors. On a juste ces deux choix-là. (Participante-4)

En effet, elle découvre rapidement que plusieurs femmes ont quitté son poste avant elle, à cause des agissements de ce même harceleur, président du syndicat, qui lui n'a pas vu sa place dans l'entreprise mise en danger. Le harceleur, avec la complicité d'une autre collègue, surveillait les faits et gestes de la travailleuse, jusqu'à lui reprocher des erreurs qu'elle n'avait pas faites. Il lui exprimait explicitement et violemment son désir de la voir quitter l'entreprise :

Pis là y dit « Criss de tabarnak ! (...) Pourquoi tu criss pas ton camp ?! J'te l'ai dit, ça fait deux ans que j't'ai dit de crisser ton camp ! (...) Criss ton camp ! Tout l'monde t'haït ! Les clients t'haïssent ! » Il m'a abîmée là, mais d'une façon... (Participante-4)

Ce harcèlement répétitif et cette surveillance insistante l'ont amené à être constamment alerte à de futurs épisodes de violences :

Parce qu'un moment donné là... tu peux pas travailler dans c'contexte de travail là, t'es, t'es toujours sur tes gardes... Là tu deviens... j'suis folle ma foi, là. T'es toujours en hyper vigilance. Tu vérifies ton travail deux pis trois fois plutôt qu'une. (Participante-4)

Parmi ce continuum de violences que la travailleuse a vécu, le harceleur l'a piégée à plusieurs reprises pour commettre des agressions sexuelles, en la bloquant dans un espace clôt pour la froter par surprise avec ses parties génitales. Aucune action n'a été engagée par l'employeur pour remédier à la situation, qui s'est contenté de qualifier ces actes d'« incivilités ».

Dans le cas de la Participante-1, on retrouve aussi le schéma où des éléments ont précédé et accompagné le point culminant de la situation de harcèlement. À son retour d'un congé maternité, la travailleuse apprend d'un collègue que plusieurs autres collègues se sont concertés pour la pousser vers un arrêt de travail :

[Le harceleur], avec un ensemble d'autres employés, complotaient avant même mon arrivée, pour faire en sorte que j'parte en dépression, pour que je r'tourne chez nous, pour que... pour me nuire à mon retour au travail. (Participante-1)

Cette machination n'est pas laissée au hasard, puisqu'en tant que seule femme permanente de son milieu de travail, la participante avait pleinement conscience que le harcèlement était dirigé envers elle en tant que femme :

C'est ça qui m'a amené à être difficile aussi, durant le... cette période de harcèlement là, de pas me sentir bien, de pas me sentir bienvenue euh... de me faire détester en tant que femme, de m'faire... alors que moi, j'ai... j'ai rien contre eux autres, là ! (Participante-1)

Ce contexte hostile l'a amené à vivre dans un climat d'anticipation et de peur, avant que son harceleur, un collègue, l'agresse physiquement sur le lieu de travail :

Donc, le stress faisait en sorte que j'faisais des cauchemars, euh... je rêvais que [le harceleur] pouvait m'agresser aussi euh... j'étais toujours en situation de... de défense, de toujours en train de me guetter, de me protéger, de... d'anxiété, on va dire généralisée, quasiment, là. (Participante-1)

Son harceleur avait également tenu des propos violents envers des personnes externes à l'organisation dans un contexte professionnel. Le jour de l'agression, elle a senti une tension monter dans le bureau, à tel point qu'elle avait prévenu un autre collègue de garder ses distances avec le harceleur. Elle sentait de quoi son collègue était capable :

Donc, je savais beaucoup de choses qu'il véhiculait, t'sais, de, des propos violents, tout ça, pis là, en plus qu'il s'en prend à moi (soupir) (...). Alors qu'on aurait dû le suspendre euh... à la maison... pis on l'a laissé dans notre environnement de travail. (Participante-1)

La Participante-3 a vécu du harcèlement sexuel par un collègue de travail, qui lui a envoyé par messages des propos violents à caractère sexuel. Son harceleur avait un comportement violent et agressif envers elle ainsi qu'envers d'autres femmes. Elle rapporte que ces expériences de violence ont créé en elle une peur envahissante d'être agressée et même tuée par ce collègue :

Mais euh... vous me demandiez mes émotions, j'viens d'avoir en mémoire aussi que les derniers temps... [Le harceleur] était tellement agressif, j'allais manger toute seule en bas, on avait une salle au sous-sol. Des fois j'étais toute seule et j'avais peur qu'il arrive armé. Faque c'est là que j'ai commencé à paranoïer pis avoir peur pis euh... pour euh... pour ma vie aussi

là, tellement que c'est... c'était menaçant là. Hum... faque j'ai dû demander à mon médecin euh... de m'arrêter, parce que c'était plus vivable. (Participante-3)

La participante explique avoir essayé de se « désensibiliser » en continuant à aller travailler tout en étant exposée à son harceleur. Pour elle, cela a contribué à aggraver la situation et a causé chez elle un stress post-traumatique.

La Participante-7, seule femme de son usine, a subi toute sorte de harcèlement acharné par ses collègues hommes pendant 14 ans :

Moi qu'est-ce que j'ai vécu à l'usine là, (...) j'ai trouvé ça extrêmement dur, j'ai failli donné ma vie, parce que j't'avoue que y'a des moments que j'me voyais plutôt morte que vivante, travailler à l'usine, mais le fait que je m'identifiais à une machine, ça m'a aidé, parce que je ressentais plus rien, j'étais pas une personne, j'étais... plus bas qu'un vers de terre, parce que les gars si ils avaient à faire en passant en avant de moi, si je gêtais ben... t'sais c'était une faute grave là, t'sais si ils voulaient se laver les mains, si j'étais là, j'étais obligée de me reculer... t'sais... j'avais plus d'identité, j'avais plus... j'étais plus une personne t'sais. (Participante-7)

Les harceleurs ont mis en place une ostracisation de la travailleuse et l'ont ciblée par une myriade de comportements harcelants : violences sexuelles, physiques et psychologiques. Dans un état d'hypervigilance constant, elle avait pris l'habitude de baisser le regard face à ses collègues et sursautait à chaque fois qu'une personne s'approchait d'elle. Ces violences omniprésentes et quotidiennes ont causé chez la travailleuse un état de dissociation tel qu'elle s'effaçait totalement de son milieu de travail pour tenter d'y survivre. Un évènement qui l'a particulièrement traumatisée s'est produit alors qu'elle occupait son poste seule dans un local isolé. Dix minutes après l'arrêt de la chaîne de production, elle s'est rendu compte que tout le monde avait quitté l'usine à cause d'une alarme de gaz mortels et que personne ne l'avait prévenue. Elle décrit ce qu'il s'est produit le jour de la dernière agression, lorsqu'un collègue l'a poussé violemment par terre :

Après que le drame s'est passé là, que j'ai été jetée à terre, pis j'me suis réveillée pis là ça a faite mal à peu près partout dans moi parce que tout s'est réveillé... faque là j'suis allée voir le directeur, là j'suis allée dénoncer que... [le harceleur] m'avait jetée à terre volontairement, y'avait continué son chemin par après pis pour lui donner plus de force, plus d'impact, il s'était croisé les mains comme ça, pour que l'impact soit plus grand. (Participante-7)

Plusieurs éléments reviennent dans les récits des Participantes-2-4-1-3-7 que nous venons de voir. Pour toutes les travailleuses, la menace du harcèlement planait au point où elles vivaient dans un climat

d'anticipation, de peur et d'hypervigilance. Elles s'attendaient à ce que la violence se produise, car elles avaient déjà vécu des comportements violents ou menaçants. En d'autres termes, le harcèlement ne sortait pas de nulle part, car il s'est justement installé dans un climat qui l'autorisait.

La Participante-8, qui travaille dans le secteur de la construction, a vécu un épisode de violence lorsqu'un collègue lui a imposé de regarder une vidéo pornographique montrant un viol. Quand elle est revenue au travail le lendemain de l'agression, elle raconte avoir trouvé un couteau planté à la place où elle mange son repas :

Faque, non, et y'a des affaires que t'oublies... que t'évites aussi... des situations, pis... t'sais comme euh, même le couteau, j'avais comme honte de l'dire ! J'me disais, hein, ça m'arrive à moi, faque là on dirait tu veux pas en parler là. Même mon conjoint là j'lui ai pas dit tout de suite là. Il était en esti quand j'lui ai dit, il me dit « Pourquoi tu me l'as pas dit ? », ben là on dirait comme, je sais pas, j'avais honte, je... pis habituellement moi j'suis une fille que, j'suis capable de répondre, j'suis capable de réagir... mais là j'étais plus capable. C'était au-dessus de moi là, j'étais dépassée. (Participante-8)

On voit à quel point il peut être difficile pour les travailleuses de prendre conscience de l'ampleur des différentes situations de harcèlement. La Participante-6, elle, exprime à quel point elle avait banalisé le harcèlement qu'elle vivait au travail, dans un domaine d'emploi à prédominance masculine :

J'ai subi beaucoup de *sexism* et d'harcèlement sexuel, mais moi j'pensais juste que c'était comme, normal, dans le domaine, à cause que tu travailles tout le temps avec des hommes. Faque jamais vraiment je faisais quelque chose, faque j'allais pas voir les normes du travail ou rien, j'étais juste comme, ah ça fait juste partie de la vie, *right* ? (Participante-6)

Discussion et analyse

Concernant le contexte initial du harcèlement, plusieurs aspects coïncident avec le cadre conceptuel proposé plus tôt pour définir les contours du harcèlement sexiste et sexuel. Le harcèlement envers les travailleuses se manifeste sous différentes formes, il ne prend pas seulement des formes sexuelles, mais comprend toute sorte de violences et d'hostilités. Il ne faut pas sous-estimer que la menace de la violence est un moyen de pression tout aussi important que les actes de harcèlement, à caractère sexuel ou en raison du sexe. Le harcèlement ne se limite pas à un acte isolé se produisant hors de tout contexte sur le milieu de travail. D'abord, parce qu'il s'accompagne souvent d'une panoplie d'actes qui instaurent un climat de peur et d'anticipation pour les travailleuses. En d'autres termes, dans la majorité des cas, les

travailleuses avaient déjà vécu plusieurs formes de harcèlement avant que les violences atteignent un point culminant. Souvent, une gêne et un malaise s'installent chez les travailleuses face aux actes des harceleurs et laissent place à un état d'hypervigilance et même parfois de dissociation, symptômes typiques d'un trouble de stress post-traumatique. Par ailleurs, même les cas où le harcèlement s'est limité à un seul épisode de violence sont à replacer dans un contexte. Les Participantes 8 et 9 n'ont pas eu de signes annonciateurs venant de celui qui les a agressées, mais il ne faut pas négliger que ces deux travailleuses étaient dans des catégories d'emploi à prédominance masculine, contexte généralement hostile aux femmes et propice au harcèlement²⁰⁰.

On peut constater que les différentes situations décrites par les participantes ne correspondent pas à la définition de l' « événement imprévu et soudain » de la LATMP (voir la définition de l'accident du travail à l'article 2 de la Loi). En effet, les violences des harceleurs sont *prévisibles* et se mettent en place *progressivement* dans le milieu de travail. Nous verrons que faire coller des situations de harcèlement à la définition d'un événement imprévu et soudain participe à véhiculer des mythes sur les violences et nuit à leur reconnaissance et à leur compréhension.

4.1.2 Les tentatives des travailleuses de faire face à la situation sur le lieu de travail

Un aspect marquant lors des entretiens avec l'ensemble des travailleuses réside dans leur recherche de solutions à *l'échelle de leur environnement de travail*. En réaction au harcèlement, les travailleuses sont obligées de se retrancher dans des stratégies individuelles, tout en multipliant les tentatives de faire face à la situation sur le milieu de travail. Bien souvent, le fardeau de résoudre la situation de harcèlement repose entièrement sur les travailleuses.

La première réponse au harcèlement est celle vis-à-vis du harceleur lorsque les travailleuses sont prises pour cibles. La Participante-4 explique par exemple qu'elle a mis en place différentes tactiques pour tenter d'éviter le harcèlement sexuel de son collègue. Elle utilisait son langage non verbal, elle le ramenait à des sujets liés au travail, elle s'éloignait de lui ou elle lui formulait qu'elle n'était simplement pas intéressée.

²⁰⁰ « Chez les femmes, les expériences personnelles de comportements sexualisés inappropriés vécues étaient les plus répandues parmi celles qui exerçaient certaines professions historiquement à prédominance masculine » *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, Marta Burczycka, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, 2021 à la p 3.

Étant dans un contexte isolé, seule avec son harceleur, et craignant de perdre son travail, elle souligne qu'il était difficile pour elle d'échapper à cette situation.

Dès les premiers signes annonciateurs du contexte de harcèlement, la Participante-2 a abordé les différentes situations en proposant de dialoguer avec le harceleur et d'autres personnes responsables dans l'organisation, mais elle s'est très vite sentie laissée à elle-même. Voyant que la situation avec son collègue se dégradait, elle a multiplié les discussions et rencontres dans l'espoir que les relations de travail s'améliorent. Jusqu'au jour où le harceleur a été violent envers elle et que ce n'était plus envisageable de continuer à travailler dans ces conditions. À la suite de cet événement, deux membres de la direction lui ont imposé le fardeau de résoudre la situation :

Pendant cette réunion-là, on m'a dit « Va falloir que tu penses à ton rôle dans l'organisation, comment tu vois ça revenir travailler, comment tu peux faire pour travailler ici. Est-ce qu'il faut te changer d'étage ? Faut-tu... ? » et moi j'étais là, mais mon dieu, ça vient juste de se produire pis c'est pas à moi de trouver des solutions, là t'sais ! On m'a comme remis un fardeau sur les épaules... (Participante-2).

Ce n'est pas la seule participante qui s'est vu remettre la charge de régler les problèmes causés par le harceleur. Après que la Participante-3 a dénoncé le harcèlement sexuel qu'elle subissait, sa responsable lui a demandé de mener une enquête et de faire des rapports sur les agissements du harceleur. Prenant son rôle à cœur, la travailleuse s'est sentie responsable de gérer la colère et l'agressivité de son collègue, tout en se trouvant vite démunie :

Faque là j'étais encore une « tabarnak », pis, « Tu m'traites comme un câlisse de con ! », faque c'était, c'était... moi je savais pu comment agir, je savais pu comment être parce que... j'avais beau nommer ça, faire des rapports, comment j'agis? Qu'est-ce que je fais? (...) Faque j'ai dû demander à mon médecin euh... de m'arrêter, parce que c'était plus vivable, même... malheureusement, aujourd'hui avec du recul, j pense que j'arrêtera avant, parce que c'était pas ma responsabilité, mais j'le savais pas... (Participante-3)

La Participante-8 a expliqué que peu de temps après son agression, un supérieur lui a demandé de faire le tour des différentes équipes de chantier pour expliquer le harcèlement qu'elle a vécu dans le but de sensibiliser ses collègues :

T'sais le monde qui font des conférences pis des affaires de même t'sais... ils vont le faire des années plus tard là, t'sais là tu m'approches, c'est réglé, c'est... t'sais... j'suis encore là-dedans là moi j'vais te dire, mais t'sais c'est comme... ça m'arrive la semaine passée, pis là « Oh ! Tiens,

r'garde on va en parler devant tout l'monde ». T'sais, moi, c'est comme, j'suis pas une mascotte là. (Participante-8)

Comme nous l'avons vu précédemment, le mécanisme de défense de la Participante-7 face aux violences s'est traduit dans un état de dissociation. Avant d'en arriver à ce stade, la travailleuse avait pourtant cherché des solutions dans le milieu de travail pendant plusieurs années. Étant la seule ouvrière de l'usine, elle s'est battue auprès de la direction pour obtenir le droit à une salle de bain personnelle, afin de ne plus subir le harcèlement sexuel dans les vestiaires partagés avec ses collègues hommes. Elle en était venue au point où elle n'allait plus manger son repas le midi pour éviter d'être en présence de ses harceleurs. La travailleuse avait même sollicité l'inspecteur de la CNESST, sans que ses demandes ne soient prises au sérieux :

Parce que moi là, la CNESST, j'les appelais souvent, t'sais j'leur disais de venir surveiller à l'usine qu'est-ce qu'il se passait, j'avais pas de salle de change... et eux autres plutôt que de se déplacer, qu'est-ce qu'ils faisaient ? Ils appelaient la direction, « Pis comment ça va avec [la travailleuse], elle vient de nous faire une plainte ? Ça aurait l'air qu'elle a pas de salle de bain ? Ça aurait l'air qu'elle est importunée par les gars ? » « Non, pas entendu parler de rien, tout va bien, y'a rien qui s'passe ». (Participante-7)

En exprimant son malaise face au harcèlement de sa collègue, la Participante-5 avait espoir que le harcèlement cesse et qu'elle retrouve un bon climat de travail :

Faque là, la directrice générale, elle a fait une rencontre avec moi, la personne qui me harcelait pis la directrice générale. Pis moi j'pensais que dans cette rencontre-là, la personne allait s'excuser pis que ça allait... s'arrêter, pis que on aurait pu comme, continuer à travailler ensemble parce que c'était comme un malentendu. Mais c'est pas ça que c'est arrivé (rires). (Participante-5)

Discussion et analyse

Les travailleuses sont contraintes de se retrancher dans des stratégies individuelles pour endurer le harcèlement, comme l'évitement, le refus voire la dissociation. Toutes les participantes ont essayé de faire face à la situation sur le milieu de travail, par plusieurs moyens, entre autres : confronter le harceleur, dénoncer à l'employeur ou même contacter la CNESST. L'employeur fait parfois reposer le fardeau de résoudre la situation sur la travailleuse. Nous allons voir que les réactions inadaptées du milieu professionnel apparaissent comme un moment charnière dans le parcours des participantes. Ce qui ressort à ce stade des différents récits de l'ensemble des participantes est leur recherche de solutions et de

reconnaissance du harcèlement auprès de l'entourage professionnel. Tout porte à croire que dans les premiers temps suivant le harcèlement, il n'apparaît pas souhaitable pour les travailleuses que la réponse soit entièrement externalisée comme ce sera le cas dans le cadre d'une réclamation pour lésion professionnelle.

4.1.3 L'échec de la réponse du milieu de travail : vers une dégradation de la situation

À la suite des multiples tentatives de dénoncer le harcèlement, les participantes ont fait face à toute sorte de réactions de la part des personnes de leur environnement de travail. Les premières personnes à jouer un rôle dans la situation se situent à l'échelle de leur entourage professionnel : employeur, supérieur hiérarchique, collègue, responsable des ressources humaines, etc. La non-reconnaissance du harcèlement et le manque de soutien par le milieu de travail sont des aspects qui ont unanimement marqué les participantes.

Le sentiment d'être démunie face à la situation est revenu plusieurs fois dans le récit des participantes. La Participante-1 a confié ne pas avoir su vers qui se tourner lorsque son collègue l'a agressée au travail et s'est sentie délaissée. La Participante-2 a relaté que lorsque son supérieur l'a agressée physiquement, personne n'est intervenu bien que plusieurs collègues aient été des témoins directs de l'évènement :

J'me suis sentie vraiment seule au monde, pis quand même assez dénigrée. (Participante-2)

De manière plus ou moins insidieuse, toutes les participantes ont été confrontées à la banalisation des violences qu'elles ont subies par leur environnement de travail. La Participante-2 raconte une rencontre avec trois personnes de l'organisation, en position hiérarchique, qui a eu lieu le lendemain que son harceleur l'a agressée au travail :

Faque le lendemain j'me suis présentée à la... cette réunion-là (...). Pis c'est trois femmes, d'expérience, qui ont osé me dire « T'sais, même si tu changes d'organisation là, ça va te réarriver. On a toutes vécu des situations semblables... pis t'sais, c'est comme ça là ». J'étais là... « Mais mon dieu, mais c'est inacceptable ! C'est pas parce que vous, vous avez rien dit, que moi j'vais rien dire, t'sais », j'suis comme... « Ça s'peut pas que vous êtes en train de m'endosser là, c'qui fait là ! » (...) Pis il v'nait de... pis moi j'étais sous sa charge pis il v'nait de... il v'nait encore de m'agresser là ! De porter, vraiment... un geste qui a pas d'allure pis il continuait d'avoir des gens sous sa charge (...). Mais malgré ça, on m'croit pas, t'sais, c'est comme... pas assez grave pour dire que c'est un arrêt de travail maladie, à cause de l'évènement. Pis j'étais tout le temps-là, mais si c't'évènement là avait pas été là, je s'rais encore au travail. (Participante-2)

Cette banalisation s'est accompagnée d'une rhétorique et de stratagèmes qui consistent à blâmer la victime en la tenant pour responsable du préjudice subi. En effet, des personnes de la direction et des ressources humaines ont démontré une attitude inquisitrice envers la travailleuse, en portant davantage l'attention sur son comportement à elle plutôt que sur celui de son harceleur. Elles ont multiplié les rencontres avec la travailleuse et lui ont demandé de raconter son histoire de nombreuses fois, en lui faisant répéter des détails sur l'agression tout en prenant des notes. Elle a évoqué que cela avait été extrêmement difficile et éprouvant pour elle. Elle raconte une autre rencontre imposée qui a duré deux heures :

Et les questions qu'on me posait c'était pas vraiment en lien avec c'que j'ai vécu, mais plus qu'est-ce que j'aurais dit, qu'est-ce que j'aurais fait, mais jamais c'que [le harceleur] a fait ou... faque j'ai senti dès les premiers moments que... l'employeur était pas un allié là-dedans, que, oh mon dieu, là attends, faut j'me défende, faut que j... j'étais vraiment sur mes gardes pis très très émotive, pis on me demandait tout le temps de répéter ce que je venais de dire. (...) On jouait beaucoup sur les mots... faque j'étais là, oh tabarouette, j'suis toute seule là-dedans... (Participante-2)

Pendant son arrêt de travail, l'employeur a continué à solliciter la travailleuse de manière insistante pour qu'elle se rende en personne à une nouvelle réunion pour lui communiquer les résultats d'un rapport d'enquête qu'elle savait ne pas être en sa faveur. Cette inquisition a causé un état de détresse chez la participante.

Plusieurs participantes ont rapporté que la dénonciation du harcèlement a eu comme effet de renverser la situation entre elles et le harceleur. Le jour de l'agression, l'employeur a demandé à la Participante-2 de quitter les lieux, mais le harceleur a pu continuer de travailler comme si de rien n'était. Le point culminant de ce retournement de situation a été lorsque la travailleuse a reçu sa lettre de congédiement par l'entremise d'un huissier :

Mon dieu, mais ça a pas de bon sens?! C'est quoi c'te lettre-là ? Par huissier ? On dirait j'suis une criminelle ! (Participante-2)

La participante m'a transmis cette lettre, dans laquelle l'employeur expose ses différents motifs de congédiement :

Vous n'êtes pas en mesure de contribuer à résoudre ce *conflit de personnalités* (...). Vos réactions face à cet incident démontrant que vous n'êtes pas en mesure de prendre le recul

nécessaire afin de prendre conscience que *votre manière d'interagir avec votre supérieur immédiat est inacceptable*. [nos italiques] (Lettre-Employeur-2)

Elle souligne à quel point elle a été affectée par le traitement que l'employeur lui a réservé :

T'sais moi j'ai trouvé qu'c'était vraiment violent, c'que j'ai vécu. Pis que... dans l'fond, on m'a pas accompagné, on... on m'a traitée comme si j'étais un agresseur. (Participante-2)

Parmi les participantes, quatre ont été congédiées après avoir signalé le harcèlement²⁰¹ :

Je r'tourne travailler, pis là j'ai comme, une attitude super positive, j'pense que tout va bien aller, faque là... la première journée ça été comme super *swell*, la deuxième journée j'vois le calendrier pornographique qu'est remis. Faque là j'suis comme, OK là, c'est quoi l'*deal* là ? Enlevez ça ! (...) Pis là mon *foreman* me met dans l'bureau il dit « Oh faut qu'tu signes ces papiers-là, on t'renvoie ». (Participante-6)

Et y'a eu un incident, justement, de harcèlement. Alors... Mon ancien employeur m'a pas laissée revenir, supposément que c'était trop dangereux pour moi, que c'était pour éviter des problèmes, et tout ça na na na na na... mais bref, je me suis retrouvée d'abord sur la CNESST parce que c'était un accident de travail (...) pis il m'a... 20 jours plus tard il m'a mise à pied. (Participante-9)

La dénonciation expose les travailleuses à toute sorte de répercussions. La Participante-1 est la seule participante qui occupe toujours le même poste au moment de l'entretien. Plusieurs années se sont écoulées depuis l'agression de son collègue, elle m'explique pourtant qu'elle porte encore le stigmate d'avoir dénoncé le harcèlement et qu'elle est considérée comme une menace. La Participante-7 a tenté plusieurs fois de dénoncer les violences, mais cela a eu comme effet d'empirer la situation puisque le harcèlement s'est intensifié :

Mais ça l'a resté avec les gars, t'sais, ils se protègent entre eux... T'sais, c'était moi l'agresseur parce que j'l'avais dénoncé (...). Faque c'est de d'là, le pire qui a commencé. C'était pas rose avant là, mais vu que j'avais dénoncé, là ça été pire... là la formule magique c'est... t'es un robot, tu fermes ta boîte, tu laisses passer. (...) Faque, je, c'est comme ça que j'ai réussi à faire mon quatorze ans. Y'en a qui va dire « T'aurais dû t'en aller avant », mais moi j'ai pas de scolarité beaucoup, j'ai un âge avancé (...) moi c'était pour gagner ma vie. (Participante-7)

Après qu'elle a signalé le harcèlement, la Participante-8 a été surprise de découvrir qu'on avait décidé de déplacer le harceleur dans son équipe, pour finalement lui demander à elle de changer d'équipe. Cette

²⁰¹ Il s'agit des Participantes-2-6-9-10.

décision allait à l'encontre de ses besoins puisqu'elle voulait avant tout garder ses repères avec des collègues de confiance. Un collègue ne s'est pas privé de lui dire qu'elle devait « fermer sa boîte »²⁰² et qu'elle était chanceuse d'être encore sur le chantier.

La Participante-5 a subi du harcèlement sexuel par une collègue de travail. Elle a expliqué qu'après avoir dénoncé les actes de sa harceuse, en plus de ne pas la croire, la directrice générale a soupçonné la travailleuse d'avoir inventé la situation dans le but de nuire à sa collègue. Encore une fois, on voit ici une tentative de renverser les rôles entre la victime et l'agresseur :

[La directrice générale] arrêtais pas de dire qu'elle voulait vérifier que y'avait pas du *mobbing*, que elle disait que du *mobbing* c'est dans l'fond, euh, quand un employé ou une personne, créé une histoire, pour que cette personne a l'air mal. Parce que, elle croyait... pis moi, puisqu'elle a mentionné plus que une fois, j'me disais... que elle croyait pas vraiment que c'était ça qui s'est passé. (Participante-5)

Sur fond de racisme, la directrice générale a décidé de prendre parti pour la personne mise en cause, une femme blanche, plutôt que pour la travailleuse :

Parce que, honnêtement, moi j'pense que, oui j'ai été victime de harcèlement psychologique à caractère sexuel, mais j'ai aussi été euh... victime d'harcèlement discriminatoire par ma directrice générale, parce que j'trouve que, puisque je suis noire, y'a comme, le stéréotype que t'sais, la femme noire est forte. Que c'est pour ça que... que ce soit intentionnel ou pas, que c'est pour ça qu'elle a intervenu auprès de moi de la façon qu'elle a intervenu. Parce que, ça paraît que avec la personne qui m'a harcelée, qu'était une femme blanche, elle a intervenu complètement différemment. Donc t'sais... elle l'a soutenue plus dans ses démarches que moi. (Participante-5)

La directrice a organisé une rencontre entre la travailleuse et la harceuse et a laissé l'opportunité à cette dernière d'énumérer des raisons pour justifier ses actes de harcèlement. Elle a également manié la discussion de manière à poser toute sorte de questions à la participante, notamment sur ses fréquentations hors du travail avec un collègue. En somme, rien n'a été mis en place vis-à-vis de la harceuse et la dénonciation de la travailleuse a été totalement décrédibilisée par sa directrice :

C'était les excuses de... les raisons de... la directrice générale, pour me dire dans l'fond (...) que l'affaire est clos pis que... t'sais, j'me rappelle elle a fini la rencontre en me disant que « Oh, est-ce que t'aurais voulu que je congédie la personne ? », elle a faite ça avec un sourire. Pis moi j'étais juste, comme... je sais pas c'est quoi les sanctions que la personne devrait

²⁰² Participante-8.

recevoir, moi j'pensais pas que, elle devrait... t'sais j'suis pas rentrée là-dedans, « Oh j'veux que cette personne perd sa job ». J'voulais juste que ça s'arrête. Ça s'est pas arrêté, pis ça paraît que, qu'est-ce que moi je ressens dans tout ça, ça... y'a aucune valeur. (Participante-5)

La réaction inadéquate de l'employeur face au harcèlement entraîne une euphémisation et une minimisation des violences vécues par les travailleuses :

La manière que la directrice générale a procédé, elle m'a fait croire que peut-être que ce qui m'est arrivé n'était pas si pire. T'sais c'est l'impression que j'ai eu, et j'avais de la misère avec ça, parce que j'étais comme, qu'est-ce que j'ai vécu ? Comment moi je l'ai vécu, c'est valide ? Pis j'l'ai vécu de même, mais qu'est-ce qu'on me renvoie, c'est comme si c'était rien. C'est comme si j'avais une piqûre de moustique. (Participante-5)

L'inaction de l'employeur face au harcèlement est un point qui revient à plusieurs reprises dans le récit des participantes. Le jour où un de ses harceleurs l'a poussé violemment par terre, la Participante-7 est allée rapporter la situation au directeur de l'usine :

J'étais plus capable d'accepter, faque... la pression s'est mis à monter j'suis allée dans l'bureau du directeur pour aller lui dire que là ça suffisait. Là le directeur il s'est mis à sacrer après moi « R'garde l'ouvrage que j'ai ! J'peux pas te... j'peux pas rien faire ! Endure t'sais, ferme ta boîte pis endure », t'sais c'est... qu'est-ce que ça voulait dire. Pis euh... là qu'est-ce que tu voulais que je fasse, j'ai viré de bord... (Participante-7)

La travailleuse avait même demandé au directeur de regarder les caméras de surveillance, car elle savait que la dernière agression avait été filmée, mais entre-temps les images avaient été supprimées. Dans le même registre, la Participante-4 décrit la désillusion et l'incompréhension qu'elle a vécues face au choix de l'employeur de ne rien faire par rapport à son harceleur, tout en ayant peur des représailles auxquelles elle était exposée à la suite de la dénonciation :

Faque qu'est-ce qui me restait comme ressources ? Pour m'aider ? (...) Faque, [le harceleur] a brisé toutes mes, mes... toute c'que j'avais bâti dans l'trente ans et plus que j'travaillais. Pis... là j'avais plus d'balises, j'avais plus d'repères, j'avais plus... j'm'étais jamais sentie comme ça. Jamais. (...) « J'comprends pas ». J'ai dit « Vous trouvez pas que, que là y'a matière à, à intervenir ? Je sais pas moi, congédiez-le, suspendez-le pendant... un temps où vous réglez le problème pis que... qui r'commence plus là ! Parce que là » j'lui dis « Y'en avait avant moi, y'a moi, pis y'en aura après là ! » j'ai dit « Moi j'suis plus capable travailler dans c'contexte là, là ! J'me sens plus en sécurité, pis là maintenant j'vous l'ai dit ça va être ben pire », j'ai dit « J'craîns les représailles. Pis c'est justifié là ! Il me les a déjà faite sentir avant ». (Participante-4)

La Participante-3, qui s'est vu remettre la charge de mener une enquête sur son harceleur, a confié elle aussi à quel point elle s'était sentie désemparée face au choix de sa supérieure de ne rien faire :

J'ai, j'étais extrêmement déçue que [la cheffe d'équipe] prenne pas ses responsabilités. Parce que j pense que j'aurais pu continuer... je, je, j'aimais ce travail-là, je, j'avais fait des beaux liens aussi avec les gens. (...) Pis finalement quand elle m'a rencontré elle dit « J'vais juste lui donner une chance, j'ai laissé faire ». Faque moi... j'étais plus capable, j'avais enduré beaucoup beaucoup de... de harcèlement de sa part. (...) J'étais vraiment, tellement épuisée pis j'avais tellement de peine... C'est vraiment quand [ma supérieure] m'a dit... « On f'ra rien finalement », que moi j'ai craqué. (Participante-3)

Au moment de l'entretien, après plusieurs années, les Participantes-8-7-4-3 n'avaient toujours pas repris d'activité professionnelle et devaient encore composer avec les répercussions importantes sur leur santé mentale et leur qualité de vie, causées par le harcèlement.

Discussion et analyse

L'analyse des entretiens a fait émerger plusieurs sortes de victimisation secondaire et de stratégies pour occulter les violences à ce stade du parcours des participantes, disculpant totalement l'agresseur. En effet, elles ont été confrontées à tout un panel de réactions de la part de leur environnement de travail : banalisation, euphémisation et minimisation des violences, réduction au silence, blâme, inquisition et culpabilisation. La non-réaction, le fait de se sentir seule et laissée à soi-même sont des points qui sont revenus à plusieurs reprises dans les entretiens. À la suite de la dénonciation du harcèlement, les participantes ont vécu différentes formes de représailles, en passant par l'intensification des violences jusqu'au congédiement. Plusieurs ont mis l'accent sur le manque de soutien et de validation de l'employeur. Une certaine désillusion est palpable chez certaines participantes face au statut et au rôle de celui-ci, qui se révèle ne pas être un allié. Les réponses inadéquates du milieu de travail et la non-reconnaissance du harcèlement participent de manière importante à la dégradation de l'état psychologique des travailleuses. Les différentes formes de victimisation secondaire, en plus d'aggraver la situation, participent à l'occultation des violences vécues par les travailleuses, en délestant les agresseurs de leur responsabilité. À plusieurs reprises, nous faisons le constat de la culpabilisation des travailleuses par l'employeur, qui se voient attribuer la responsabilité de leur situation.

L'étape de l'absence de prise en charge et d'accompagnement de la part du milieu de travail apparaît comme un moment crucial dans le parcours des travailleuses. À cette étape de l'analyse, le but est de

mettre en évidence les violences additionnelles auxquelles les travailleuses sont exposées à la suite du harcèlement. Cet aperçu des différents vécus des travailleuses, loin d'être exhaustif, permet tout de même de comprendre le contexte d'entrée dans la réclamation pour lésion professionnelle, à la suite de l'échec du milieu de travail de prendre en main la situation de harcèlement. Avec la réflexion amorcée précédemment, tout porte à croire que les violences vécues par les travailleuses sont bien prévisibles et rendues possibles par la négligence du milieu de travail. Nous allons voir que la réclamation pour faire reconnaître un accident du travail constitue une échappatoire pour les travailleuses, après avoir épuisé toutes les voies de recours internes à l'environnement professionnel.

4.1.4 La consultation avec un-e médecin : une sortie de secours

La situation se dégrade jusqu'au point où les travailleuses sont portées à se diriger vers un-e médecin, faute d'une prise en charge adéquate plus tôt. Lorsqu'elles se tournent vers le monde médical, les participantes ont un besoin accru de reconnaissance de ce qu'elles ont vécu. Comme exposé précédemment, leur expérience du harcèlement n'a pas été crue et validée par les personnes de leur environnement professionnel.

La Participante-1 offre une analyse tout à fait significative de ce qui se joue à ce moment-là :

Là, la médecin c'est plus facile pour eux de dire « Oh t'es t'en dépression » pis que c'est toi qui va pas bien. C'est, c'est.... c'est comme la solution facile. Là j'dis, non, non, c'est pas ça, c'est pas que j'vais pas bien, c'est que j'travaille dans un environnement pourri ! (rires). (...) Au lieu de te dire « Bah non, qu'est-ce que tu vis ça a pas de bon sens, là ! T'sais c'est... c'est du harcèlement, t'es effectivement... ». Et là elle, elle me disait « oui, ça en est ». Mais c'est comme, c'était... ben je lui ai dit : « Écris-moi-le, que c'est ça ! C'est ça que j'veux savoir moi ! » J'lui dis, « C'est pas vrai de dire que... justement que j'fais une dépression sous prétexte que c'est moi qui va pas bien, pis que... j'*feel* pas correct, là. C'est vraiment lié à mon travail, là ». (...) Mais elle dit, « C'est tellement difficile à débattre que... » « Ben oui » j'ai dit ! « On va passer une éponge là-dessus ». Ben j'ai dit « Non. Moi j'vais y'aller, j'ai dit, moi j'vais l'faire. Même si j'suis fatiguée, j'suis à boutte, j'tannée... » (rires). « J'vais tout faire pour euh... » Fait que là elle dit « Bah ça risque de comme plus te blesser ». *Fine* ! Mais j'ai dit au moins j'vais avoir essayé. Que d'avoir juste passé mon temps après à me dire « J'ai rien tenté ».

(Participante-1)

Le harceleur et l'employeur ayant été délestés de leurs responsabilités à l'égard des violences commises, les participantes s'efforcent de faire reconnaître ce qui a réellement causé leur arrêt de travail, comme le souligne la Participante-4 lorsque je lui ai demandé comment elle avait su qu'elle pouvait faire une réclamation pour accident du travail :

Je l'ai fait, c'est ma médecin, la première médecin que j'ai rencontrée, qui m'a sortie là. C'est elle qui s'est occupée des premiers documents. Je les ai envoyés à mon patron. Pour justifier le fait que je n'venais pas travailler. Euh, je ne quittais pas mon travail. C'était pas un départ volontaire non plus. Parce que... je, je sais pertinemment qu'on ne quitte pas notre travail comme ça. Surtout quand on a rien fait ! Pis c'est pas moi qu'était préjudiciable ! En tant que victime de harcèlement au travail là, on comprend pas. Moi l'patron veut pas prendre sa responsabilité, euh, les employés te jugent, l'employé qui reste en place là, pis qu'est pas blâmé pourtant c'est lui qu'est responsable d'la situation. Lui y dit c'qui veut, parce que toi t'es même plus là pour te défendre. Pis, qui prend la part d'la victime, finalement là ? (Participante-4)

On comprend que les participantes se trouvent dans une impasse et que la réclamation en est la porte de sortie :

À la suite de ma dernière semaine où on m'a dit que l'employeur ferait rien, c'était impensable pour moi de retourner travailler. (...) La médecin qui m'a reçue elle a dit « Impossible. J'vous r'tourne pas travailler là. Vous êtes en miettes là. Vous, vous... on vous voit là, vous êtes éteinte ». J'ai dit « Je suis fatiguée. J'suis épuisée. D'abord de m'être expliquée avec mon employeur qui veut pas prendre euh, aucune mesure, pour comprendre pis pour régler le problème, pour plus qu'ça continue ». J'ai dit « Moi j'perd mon travail, j'ai pas d'autres sources de revenus. J'ai pas mangé, ça fait une semaine que j'dors pas. Comment vous seriez-vous ? » (Participante-4)

La Participante-6 a été en arrêt de travail plusieurs fois, de manière épisodique, à cause de différentes situations de harcèlement qu'elle vivait au travail, dans une catégorie d'emploi à prédominance masculine. Ces arrêts de travail intermittents semblaient être comme des « bulles de survie » pour tenir le coup et pallier le fait que rien ne changeait sur le milieu de travail. La situation a continué d'escalader jusqu'à ce qu'elle se tourne vers une réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle :

J'ai été très chanceuse, à cause que quand c'est arrivé, j'ai eu un médecin de famille. Parce que, avant ça, j'étais tout le temps sur une liste d'attente. Mais t'sais, moi, mon idée c'est que oui je, je subissais de l'harcèlement psychologique et sexuel à la job, mais j'pensais que c'était juste une normalité, de comme travailler avec des hommes c'était juste comme ça. (...) J'pense que beaucoup, mon médecin m'a aidé parce que elle a pu faire... fait c'est ça comme, après que j'ai été renvoyée, au mois de janvier, là j'ai été voir mon docteur, pis là t'sais j'pleurais beaucoup pis elle dit « Regarde, comme que j't'ai offert au mois de mars, quand que le premier incident du calendrier est arrivé, si tu veux j'peux te faire une... une réclamation d'accident de travail pour cette date-là ». Faque c'est là que j'ai ouvert le dossier. Mais t'sais au bout d'la ligne c'est pas comme si j'voulais ouvrir un dossier, t'sais, j'aurais aimé mieux, juste comme être capable de poursuivre ma carrière, là-dedans là. Pis c'est ça que j'pensais aussi, fait que quand elle m'a offert au mois de mars, « Tu veux-tu qu'on ouvre un dossier contre ton employeur pour la CNESST ? » Moi j'pensais au positif là, j'étais comme « Oh non ils vont l'enlever le calendrier, pis on va passer à d'autres choses, là ». (Participante-6)

La participante devait faire face à la déception suscitée par la négligence du milieu de travail à corriger la situation. Après l'agression, la Participante-8 s'est rendue chez son médecin, qui lui avait prescrit un arrêt de travail. Elle a pourtant continué de travailler et n'a pas osé remettre l'attestation médicale à son employeur. La participante essayait de prendre sur elle pour tenir le coup, jusqu'à ce qu'elle n'en puisse plus. Elle était retenue par la peur d'être stigmatisée et la crainte des représailles :

J'avais été voir mon médecin, pis j'avais peur de déposer, j'avais peur d'la donner ! C'est cave là ! Mais j'avais peur d'la remettre, parce que là j'me disais « Eh là t'sais j'vais... vraiment comme me faire étiqueter là ». Pis j'l'ai remis... à la fin janvier, j'pense. T'sais ça a pris du temps, parce que là t'sais j'essayais de toffer, pis d'me dire, voyons j'vais reprendre le dessus sur moi-même là, j'comprendais même pas... pourquoi j'avais réagi comme ça là. (Participante-8)

La Participante-10 explique que le fait d'aller chez le médecin était aussi une manière d'anticiper un congédiement de l'employeur à la suite de la dénonciation du harcèlement :

Le premier médecin que j'ai consulté c'était dans la clinique d'urgence. Donc ils m'ont donné un petit papier de deux semaines, il m'a dit on peut pas faire plus, c'est au médecin de famille. Après une semaine je suis allée voir mon médecin de famille pour prolonger mon arrêt, juste pour me *backer*, parce que je savais que j'allais pas retourner, je savais même pas quoi faire ! Mais juste pour être... qu'ils disent pas « OK, on te met dehors ». (Participante-10)

L'idée de « se *backer* » en faisant reconnaître un accident du travail était aussi présente aussi chez la Participante-8. À défaut d'une réponse adéquate sur le milieu de travail, ou de la connaissance d'un autre recours, les travailleuses se dirigent vers un arrêt de travail pour se protéger d'éventuelles répercussions faisant suite au harcèlement et à sa dénonciation.

Sous le choc de l'agression, la Participante-2 s'est rendue dans une clinique d'urgence pour voir un médecin :

Et là, j'suis partie chez moi... (expire), euh... ensuite j'ai comme essayé d'appeler un médecin là, j'allais vraiment pas bien là, j'... j'étais comme, mon dieu ça s'peut pas c'que j'ai vécu. Pis là demain faut que je r'tourne au bureau...! C'est pas neutre... (Participante-2)

Pendant ses deux premières semaines d'arrêt de travail, la participante a réalisé que son agression pouvait éventuellement être considérée comme un accident du travail. Elle a recontacté le médecin qu'elle avait vu pour lui demander les papiers nécessaires à une réclamation à la CNESST. Le médecin et un collègue l'ont rencontré pour la mettre en garde contre les procédures que cela allait engendrer :

Il disait ben t'sais, c'est vraiment difficile, faque t'sais j'ai senti déjà là que y'a eu comme un... comme un blocage de ça sert-tu à d'quoi faire la plainte, ou pas ? C'est... ça semble t'sais être... pis là eux ils disaient « T'sais c'est toi qui choisis au final, euh, c'est ton choix, mais nous on l'a déjà vécu par le passé pis t'sais c'est souvent refusé, pis que c'est difficile à prouver », pis tout ça... fait que déjà là j'ai comme senti un peu t'sais qu'on... pas banalisait le geste, mais que ça avait pas la même ampleur que moi j'le voyais, t'sais. (...) Mais un des deux médecins lui il m'encourageait t'sais, il était comme, « T'sais si c'est vraiment ça que tu veux faire, t'sais nous on le fait tes papiers, pis y'a pas de problème pis... c'est juste que ça peut être un long processus pis t'sais ça peut être dur aussi émotionnellement là t'sais, tu vis comme un choc post-trauma faque t'sais, tu vas revivre souvent l'évènement... ». Pis moi j'lui disais, « Écoute ça a pas de bon sens que ça m'arrive, moi j'veux que y'aïlle une justice faque oui j'veux faire la démarche pour accident de travail CNESST ». Donc suite à ça ils m'ont rempli les formulaires. (...) Mais t'sais c'était comme, j'avais pas l'impression qu'on mettait beaucoup d'accent sur... c'est inacceptable, ça mérite d'être sanctionné, pis t'sais, faut que tu te fasses entendre... C'est comme un peu passif là. (Participant-e-2)

Bref, la réaction des médecins était en décalage avec les besoins de la participante face à l'ampleur de la situation et à la gravité de l'agression vécue.

Discussion et analyse

Consulter un-e médecin apparaît comme la solution par défaut vers laquelle les travailleuses se tournent en raison de l'absence de prise en charge du milieu de travail. Les participantes atteignent un point où elles ne savent plus vers qui se tourner et cherchent une porte de sortie à leur situation qui devient insoutenable. Dans ce contexte, les médecins jouent un rôle de *gatekeeper* vis-à-vis de la réclamation pour accident du travail. Ils sont aussi bien susceptibles d'encourager que de décourager les travailleuses dans leurs démarches administratives. Certain-es sont même réticent-es à constituer un dossier pour la CNESST, car cela représente une charge de travail supplémentaire. Ce statut leur confère un pouvoir important dans le parcours des travailleuses, car c'est par leur biais que les travailleuses entrent dans le processus de reconnaissance d'une lésion professionnelle. Elles s'engagent alors dans un régime sans égard à la faute, tandis que l'employeur et le harceleur n'ont pas été tenus responsables des violences commises. Nous allons voir que cela marque également la médicalisation du parcours des travailleuses ayant vécu du harcèlement sexiste et sexuel au travail.

4.2 Le processus de réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle : un engrenage médico-administratif

Les travailleuses entrent dans le processus de réclamation pour que les atteintes à leur santé causées par le harcèlement soient reconnues comme une lésion professionnelle. Cela implique une multitude de démarches médico-administratives vis-à-vis de la CNESST et de leur employeur.

4.2.1 La médicalisation du parcours des travailleuses ayant vécu du harcèlement sexiste et sexuel au travail

Nous allons maintenant voir de manière plus approfondie quelles sont les différentes expériences des participantes vis-à-vis de la médicalisation de leur parcours. Comme dans le cas d'un accident du travail, l'étape des examens médicaux est obligatoire pour constituer un dossier auprès de la CNESST²⁰³. Les travailleuses sont amenées à être en contact avec des professionnels de la santé, ce qui va focaliser le processus sur la santé des travailleuses plutôt que sur le harcèlement et son contexte d'apparition. Lors des entretiens, le sujet des rendez-vous médicaux n'était en général pas abordé spontanément par les participantes. Leurs expériences à cet égard ne semblaient pas être une problématique centrale dans leur parcours, comparativement à ce qu'elles ont vécu dans le milieu de travail. En racontant une consultation de manière spontanée, la Participante-10 a même conclu en précisant que « ça c'était la parenthèse, pour le médecin »²⁰⁴. En abordant les questions sur leur parcours médical, plusieurs enjeux ont tout de même émergé dans le récit des participantes.

Dans le cas de la Participante-9 qui travaillait en région éloignée, le harcèlement a tout de suite été relégué à un problème d'ordre médical. Après que son harceleur l'a agressée sexuellement, on a envoyé la travailleuse à l'infirmerie, appelé un médecin à Montréal et elle a été renvoyée chez elle :

Et euh... j'me sentais pas bien. Je comprenais, comme j'comprenais pas ce qu'il s'était passé et tout, hum, alors le lendemain je l'ai dit à mon supérieur (...) et après ça l'infirmier m'a vue, pis il a commencé à m'dire des choses comme que, c'était des choses qui allaient se passer, que si j'étais pas capable de prendre ça... mais t'sais j'lui avais pas raconté en détail, j'lui avais juste dit que quelqu'un s'était collé à moi, mais j'lui avais pas dit en détail et tout, pis même moi je le réalisais pas. Pis il m'a dit que si j'étais pas capable d'accepter la situation, ben c'était pas mon endroit ici, pis que c'était pas évident de travailler en chantier, que y'avait beaucoup de choses qui allaient arriver et tout ça, alors moi j'me suis fâchée. Pis lui il a appelé

²⁰³ Voir le chapitre VI de la *LATMP*, *supra* note 12.

²⁰⁴ Participante-10.

supposément un docteur à Montréal, pis le docteur, y'ont faite que j'étais plus apte à travailler, faque ils m'ont retournée à Montréal. (Participante-9)

En plus de banaliser son agression, l'infirmier a mis l'accent sur de potentielles difficultés psychologiques que la travailleuse pouvait vivre dans sa vie personnelle :

L'infirmier, il a commencé à me poser des questions vraiment personnelles. Du genre : « est-ce que tu t'es déjà mutilée ? Est-ce que t'as déjà été en psychiatrie ? Est-ce que t'es... » t'sais des choses comme vraiment, pis comme, « qu'est-ce que tes parents, euh, qu'est-ce que tu faisais là-bas avant ? Pis ton chum il travaille pour quoi ? » Na na na et tout. Pis t'sais il a commencé à me poser des questions comme très personnelles et tout, pis moi ça m'aidait pas là, ça m'aidait pas à me sentir mieux. Pis là t'sais, faque... pis là il arrêtait pas de me dire « Tu peux me faire confiance, tu peux me faire confiance » et tout, pis faque t'sais, oui j'étais vulnérable là, j'avais pas d'appui, j'*feelais* pas et tout (...) pis là il m'a posé la question « est-ce que tu t'es déjà mutilée ? » J'étais comme, « Non... » il disait « Oh, mais t'sais, t'es sûre ? » pis t'sais, j'lui avais raconté une petite affaire, pis tout, pis là j'étais comme, mais t'sais j'suis correct ça fait longtemps que j'ai plus rien, pis y'a commencé à me poser des questions en me disant comme « Oh pis c'est quoi d'autre qui te dérange ? Est-ce que t'as peur ? », pis t'sais comme, dans ma vie personnelle j'ai un membre de ma famille qui est handicapée, après un accident de voiture, faque j'ai dit « Oui ça m'fait un peu peur de pas être à côté d'elle, de pas être proche d'elle ». Faque là quand qu'il est revenu il m'disait « Oh tu t'en vas à Montréal », il disait « T'sais j'suis pas sûr t'es prête pour être ici, tu me dis que tu as quelqu'un qui est handicapé proche de toi, tu dis que tu t'ennuies de ton chum, pis tu me dis que tu t'es déjà mutilée ». Pis là j'étais comme « Hein ? Comme j'ai pas... ». Faque moi j'ai faite une plainte aux ordres des infirmiers. (Participante-9)

La banalisation et la psychologisation des violences à l'œuvre ici laissent croire que c'est la travailleuse qui est inapte à continuer de travailler, car elle n'est pas capable d'accepter docilement le harcèlement. La situation des travailleuses et les solutions au harcèlement sont examinées sous l'angle médical.

Lors de son processus de réclamation qui a duré presque trois ans, la Participante-8 a vu une dizaine de médecins et de spécialistes, à plusieurs reprises. Ces rendez-vous médicaux prenaient toute la place dans la vie de la participante :

Ce qui était difficile c'est que là ta vie, toute ma vie sociale moi là, là, c'était juste des professionnels de la santé. Parce que là euh... t'sais là faut qu'ils te *gag* là à toutes les mois t'as des suivis, pis là c'est pour parler de t'ça, là la médication, tati, tata, faque là, là, t'sais c'est la seule affaire qu'il se passe dans ta vie, c'est ça là. (Participante-8)

Les Participantes-1-2-4-8-9-10 rapportent des éléments négatifs vis-vis de leurs interactions avec leur médecin. La Participante-10 a dû faire face à la réticence de son médecin de famille à la soutenir dans ses démarches administratives :

Au début, quand j'ai pris mon premier billet médical, imagine-toi, j'ai pris mon premier billet médical à la clinique d'urgence, parce que j'avais pas réussi à avoir un rendez-vous avec mon médecin personnel. Après une semaine, je vais voir mon médecin de famille, pis lui, ça fait longtemps que je l'ai pas vu, pis lui se fâche. « Mais voyons donc le harcèlement ! Mais madame c'est un dossier jamais fini ! Moi je vais prendre ma retraite. Pis le harcèlement... vous devez avoir un dossier solide là ! Moi non, non, non, j'embarque pas là-dedans ». Pis ça venait juste d'arriver, là, je tremblais, je pleurais... « Non madame, pis moi je planifie de prendre ma retraite, ça c'est long ». Il voulait pas ! Pis il m'a dit « En plus ça fait trois ans que vous n'êtes pas venue. Vous avez sûrement été voir ailleurs ! Un médecin ailleurs ». Mon médecin de famille (tape sur la table). Il m'a dit ça. J'étais ébranlée. Je pleurais. Il... « Bon euh...! », il était marabout. « Oh non, non, non, j'ai pas le goût de m'embarquer là-dedans, vous allez... », *anyways*. C'était pas accueillant, pas plaisant. Il m'a donné rendez-vous après deux semaines. Il m'a fait un papier, ouais il m'a fait un papier, mais... il voulait pas, honnêtement là. (...) Il voulait seulement prendre sa retraite, le plus facile, faire une prescription, pis *ciao bye*. (Participante-10)

La Participante-1 trouvait que les médecins ne sont pas nécessairement « très à l'aise ou habilités »²⁰⁵ avec les situations de harcèlement. La Participante-4, elle aussi, a dû composer avec l'inexpérience de son médecin sur ces enjeux, qui semblait avoir de la difficulté à comprendre ce que traversait la participante :

Mon médecin me suivait depuis longtemps. Mais la psychologie c'est pas sa spécialité. Souvent, j'avais y rappeler « Savez j'aimerais ben mieux me sentir bien pis aller travailler hein ! » Quand il s'agissait de remplir toute ma paperasse de CNESST... j'disais euh, « Ah, êtes-vous bon à me r'tourner travailler, c'est ça que vous voulez me r'tourner travailler ? J'vais y r'tourner. Mais j'vais tomber, je l'sais ! J'prends la fuite, j't'avec du monde que j'connais pis j'prends la fuite ! Quand j'côtoie du monde. Imaginez-vous que en tombant dans un milieu de parfaits étrangers ? » Donc fallait continuellement, lui... aujourd'hui y'est moins pire là. Mais des dossiers psychologiques comme le mien, j'pense qu'il en avait jamais suivi. (Participante-4)

En contraste, pour les Participantes-3-5-6-7 les rencontres avec les médecins étaient plutôt bien perçues. Dans l'exemple suivant, l'indignation du médecin a été source de validation pour la travailleuse dans un contexte où sa directrice générale avait minimisé le harcèlement :

C'était comme, dans une clinique, pis hum... le, le monsieur (rires), le médecin, honnêtement il m'a donné comme un petit *boost*, parce que lui était comme, j'lui expliquais, pis il était

²⁰⁵ Participante-1.

vraiment fâché... Il était vraiment fâché, pis, genre, c'est lui qui m'a dit que comme, « T'sais ton arrêt de travail je l'envoie tout de suite à la CNESST ils vont déjà l'avoir. Quand tu les appelles tu dois être vraiment persévérante que comme, tu veux parler avec quelqu'un ». Pis là il me disait que je peux demander pour un avocat, mais j'me sentais pas à l'aise pour demander ça, mais il disait comme « Faut vraiment que tu leur dises que tu vas parler à un avocat pour savoir c'est quoi tes droits, pis tout ». Pis... faque là t'sais moi dans l'fond, ça a validé que qu'est-ce que j'ai vécu ça s'est pas vraiment... ça s'est pas bien passé. (Participante-5)

Comme nous l'avons vu plus tôt, à la suite de l'occultation des violences dans le milieu de travail, les travailleuses ont un besoin accru de validation de leur vécu. La Participante-7 a dit avoir eu un « jeune médecin, admirable, pis super gentil ». Les médecins des Participantes-3-7 les ont soutenues dans leurs démarches et sont allés témoigner pour elles lors des audiences au Tribunal, ce qui a été une source de reconnaissance pour elles.

Discussion et analyse

Les perspectives des travailleuses sur leurs expériences avec le monde médical sont variées et oscillent selon les participantes entre des vécus positifs et négatifs. La visite chez le médecin est requise pour que celui-ci atteste de l'« invalidité » de la travailleuse et de son lien avec le travail, ce qui donne un grand pouvoir au médecin. En effet, les professionnel·les du monde médical détiennent aussi bien un potentiel de validation que de victimisation secondaire et le soutien du médecin est *aléatoire*. Même si certaines participantes rapportent que leur médecin les a soutenues dans leurs démarches et a joué un rôle positif dans leur parcours, ce support reste un palliatif à l'absence de prise charge et d'accompagnement de l'employeur face au harcèlement.

On constate sans surprise que ces expériences s'inscrivent dans une médicalisation du parcours des participantes. Cette entrée dans le monde médical entraîne plusieurs enjeux, notamment une focalisation sur les conséquences psychologiques du harcèlement sur les victimes, plutôt que sur son contenu et son contexte. C'est un regard clinique et individuel qui est porté sur les travailleuses, ce qui évacue toute compréhension sociale et politique de la situation de harcèlement. Le diagnostic communément posé par le médecin est un « trouble d'adaptation », laissant croire que ce sont les travailleuses qui sont inaptes et fragiles, car elles ne sont pas capables de se soumettre aux violences.

4.2.2 Les exigences imposées par le cadre juridique de l'accident du travail

C'est le cadre juridique de la LATMP qui est utilisé pour déterminer si les atteintes à la santé des travailleuses correspondent à la définition d'une lésion professionnelle, habituellement dans la forme d'un accident du travail. Cela soulève plusieurs enjeux, qu'on peut aborder sous deux angles. D'abord, on peut examiner comment l'application des éléments constitutifs d'un accident du travail et des critères juridiques à la situation des participantes se répercute sur leur récit et leur vécu. Ensuite, on peut observer de quelle manière le caractère sans égard à la faute du régime d'indemnisation maintient le *statu quo* en délestant l'employeur et le harceleur de leurs responsabilités.

Les éléments constitutifs d'un accident du travail appliqués à la situation des travailleuses

Une façon de faire rejeter une réclamation pour lésion professionnelle consiste à admettre le diagnostic posé par le ou la médecin, mais à prétendre que celui-ci n'est pas en lien avec le travail. Comme ils le feraient pour un accident du travail ayant causé une blessure physique, les employeurs vont alors tenter de prouver que ce n'est pas le harcèlement qui a causé la lésion des travailleuses en utilisant leur dossier médical. La stratégie consiste à utiliser d'autres traumatismes, dépressions ou troubles vécus dans le passé pour prétendre que ce qui a causé leur état n'est pas attribuable au travail. La preuve de la relation causale est alors compromise pour les travailleuses lorsqu'elles ont vécu d'autres traumatismes dans le passé ou que leur dossier médical couvre une longue période.

Pour illustrer, la Participante-4 a fait face à plusieurs refus de la CNESST, car l'employeur a utilisé l'inceste qu'elle a vécu dans l'enfance pour contester la survenance de la lésion professionnelle :

Faque... y'ont mis ça, sur le dos, de, de... des abus que mon beau-père m'avait faite. En disant oui quand j'étais à l'adolescence... pis y'ont dit que ça avait rien à voir avec la job. Que c'était moi qu'était... Faque là, j'leur ai répondu... « Oh c'est facile » (...). J'ai dit, « Essayez-vous d'me donner un coup d'masse sua tête ? En pensant que j't'ais déjà affligée ? Pis que c'est ça qui... Non. Vous mettez pas ça sur l'dos de t'ça ». Pis assez que, y'avaient envoyé le rapport à la CNESST, pis la CNESST me fermait la porte. (Participante-4)

Les avocats de l'employeur ont usé de la même stratégie dans le cas de la Participante-7 et ont examiné le dossier médical de la travailleuse sur une période d'environ 15 ans :

Pis après ça j'avais faite une dépression quand j'ai perdu mon père, ma sœur. J'avais faite une petite dépression en 2011, faque y se sont servi aussi de t'ça, que... en voulant dire que j'étais

dépressive (...) les avocats adverses se sont servis de ça, y'ont allé chercher mon dossier, moi j'ai été vue à nue depuis les années 2003. (Participante-7)

Le soir de son agression au travail, la Participante-8 est allée décompresser dans un bar et a été immobilisée par un agent de la police. Dans son cas, les avocats de la partie adverse ont essayé d'utiliser cette arrestation comme « évènement imprévu et soudain » responsable de son choc post-traumatique, plutôt que le harcèlement qu'elle subissait au travail. La participante était elle aussi très lucide sur les stratagèmes utilisés par les employeurs pour contester la reconnaissance d'un accident du travail :

Faque t'sais ils vont fouiller vraiment partout dans ta vie là, pis là, « T'as-tu été abusée? T'as-tu... » toute pour dire que c'est pas au travail ! T'sais mettons, j'm'aurais faite agressée, y'auraient dit, « Ben là, c'est à cause de t'ça là ! C'est pas à cause de c'qui est arrivé à la job ». T'sais toute c'qui peuvent aller piquer dans ta vie là, pour t'faire mal là, ils vont l'faire. (...) J'ma dire là t'sais, si j'aurais déjà été agressée ou quelque chose du genre là... j'aurais été foutue. T'sais la fille au pire faut pas qu'elle le dise là. C'est plate à dire, mais c'est ça. (...) Tu te dis, moi faut que j'aille des preuves pour toute, pis tout le monde, mais eux autres ils peuvent comme bluffer pis pas l'faire, pour comme étirer la sauce, t'sais... faque c'est comme leur façon de t'écraser pis de montrer qu'ils ont le pouvoir là. (Participante-8)

Le vécu des travailleuses est disséqué et compartimenté, ce qui évacue toute possibilité de comprendre leur situation de façon holistique. Plusieurs aspects de ce que vivent les travailleuses sont en dissonance avec le cadre juridique dans lequel elles doivent rentrer. Par un concours de circonstances, la Participante-8 a été victime d'une lésion physique – une commotion cérébrale – sur le chantier où elle travaillait, en plus de sa lésion psychologique causée par le harcèlement. Elle s'est retrouvée avec deux dossiers en parallèle à la CNESST. Deux ans et demi plus tard, lors des audiences devant le TAT, elle a finalement demandé au juge d'être traitée comme une seule et même personne, prenant en compte l'intrication de son vécu :

C'est parce que t'es une personne dans vie là. T'sais tu peux pas, c'est pas comme dire comment que t'es dans ta vie personnelle pis comment que t'es dans ta vie professionnelle. (...) Mais, ça les médecins le voyaient t'sais ! (...) En tant que personne, t'accumules, y'arrive deux évènements ben... tu les accumules les deux en dedans de toi là ! Faque c'est pour ça que eux autres ils étaient pas capables de départir pis... pour le choc post-traumatique, la commotion y'a certains affaires que c'est comme pareil, t'sais que tu deviens perdue, que tu peux pleurer pis être plus sensible, pis... faque... moi c'est ça que j'avais demandé au tribunal au juge là, quand que j'ai passé, j'ai demandé qu'il me traite comme une personne et non comme deux évènements. Pis il m'a dit oui. Pis qu'il allait s'en occuper jusqu'à la fin. (...) Mais tu peux pas te *splitter* en deux pis dire oh ça c'est ça, ça c'est pas ça. (Participante-8)

Avec ce que nous avons vu plus tôt, le contexte dans lequel l'agression se produit n'est pas propice à ce que les travailleuses prennent conscience aisément de l'ampleur de ce qui leur arrive. À cela peut s'ajouter d'autres difficultés vécues simultanément, comme l'a illustré la Participante-9 :

Et euh... j'me sentais pas bien. Je comprenais, comme j'comprenais pas ce qu'il s'était passé et tout (...). Pis qu'est-ce qu'il s'est passé c'est que oui, ma tension était très élevée, mais hors contexte là, la même semaine que j'ai eu l'agression (...) j'me suis faite volée, j'suis tombée face à face avec un ours de 300 livres (rires), j'ai eu mon coup de soleil, pis j'ai eu l'agression. Faque... tout ça ensemble là, mon... ma tension artérielle elle a vraiment augmenté. Pis aussi parce que j'avais des... j'avais pas dormi de la nuit, j'*feelais* vraiment pas, j'avais eu des nausées, j'avais été malade et tout, mais t'sais est-ce que c'était le coup de soleil ou c'était l'agression ? Je sais pas, le choc de l'agression, je sais pas, on saura jamais là (rires). (Participante-9)

Les violences au travail sont susceptibles de réveiller d'autres traumatismes vécus par le passé, comme me l'ont expliqué les Participantes 9 et 3 :

Euh... alors, c'est ça, j'me suis retrouvée sur la CNESST, hum... cet évènement-là a fait que plusieurs choses de la vie sont retournées dans ma tête, alors j'allais pas très bien. Qu'est-ce qu'il s'est passé aussi c'est que comme j't'ai dit l'évènement, en tant que tel m'a faite ressortir plein d'autres souvenirs, plein d'autres choses qui étaient pas réglées en dedans de moi. Hum... faque t'sais des choses, d'autres attaques que j'ai eues, d'autres voies de fait que j'ai eues dans le passé que t'sais ils m'ont faite que, t'sais je continuais ma vie comme si de rien était là... (Participante-9)

J'me suis mis à avoir la diarrhée, je tremblais, j'tais, j'tais à mon lieu de travail, j'essayais de me désensibiliser moi-même, et j'ai aggravé mon cas, là, je suis en stress post-traumatique... comme quelqu'un qui a vécu la guerre, là. Tous les stress de ma vie sont réveillés en ce moment, c'est, c'est très difficile. (Participante-3)

Une autre stratégie des avocats de l'employeur consiste à invoquer que la réclamation a été produite hors du délai de six mois, prévu à l'article 270 de LATMP. La Participante-7 souligne toute l'absurdité de vouloir dater le harcèlement comme on le ferait pour un accident du travail, lorsqu'il s'est échelonné sur plusieurs années :

Les avocats adverses ils ont vu que la date... lui c'est un jeune médecin, admirable que j'ai, pis super gentil. Faque y'avait mal rempli le, le... le rapport, y'avait écrit le... ben c'était dur d'écrire une date, ça aussi faudrait que ça soit revu, parce que lui il a écrit une date antérieure d'un an (...). Eux autres, l'avocat adverse, il s'en est servi pour, pour barrer la chose. Là, mon docteur il est venu témoigner à mon audience pour la date, et il a expliqué que, y pouvait pas mettre de date parce que ça faisait 14 ans que je vivais ça. C'est quoi la date dans 14 ans t'sais?

Faque lui il a mis la date déclencheur. (...) Mais c'est difficile de mettre une date t'sais, j'me suis pas faite arrachée un bras à cette date-là, t'sais mon vécu, mon intérieur, mon mental... (Participante-7)

Discussion et analyse

Puisque c'est le cadre juridique de la LATMP qui s'applique, les employeurs ont le pouvoir d'utiliser les critères d'un accident du travail pour invalider la reconnaissance de la lésion. Les « conditions personnelles préexistantes » ne sont pas censées faire entrave à la reconnaissance d'une lésion professionnelle. Pourtant, la preuve de la relation causale peut empêcher l'application de la « théorie du crâne fragile » en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Nous avons vu que la preuve du lien causal autorise et justifie l'utilisation du passé de la travailleuse, de son dossier médical, pour nuire à la reconnaissance de la lésion professionnelle. On touche ici à un enjeu crucial puisque le harceleur a encore une fois totalement disparu de l'équation et c'est la travailleuse qui est scrutée et sa vie qui est passée au crible. Le régime d'indemnisation produit un traitement pathologisant des femmes visées par du harcèlement sexiste et sexuel au travail. La compartimentation de leur vécu va à l'encontre de la reconnaissance du continuum des violences patriarcales et évince toute analyse systémique et politique. L'ensemble des expériences est atomisé et les concepts pour appréhender les préjudices causés par les violences en produisent une vision irréaliste, triviale et même parfois absurde. Traiter le harcèlement avec les critères d'un accident du travail apparaît comme une tactique d'occultation efficace des violences et des rapports sociaux qui les produisent.

Une double peine pour les travailleuses dans un régime « sans égard à la faute »

Plusieurs participantes ont exprimé l'injustice ressentie lors du processus. Alors que le régime d'indemnisation est « sans égard à la faute », les travailleuses se retrouvent pourtant à porter le fardeau des violences. La Participante-4 a dû faire face à plusieurs refus de la CNESST au point où elle en est venue à douter de sa légitimité à continuer ses démarches pour faire reconnaître sa lésion professionnelle :

C'est moi l'problème, c'est c'qu'on m'a fait comprendre ! J'suis pas la victime ! Je suis l'problème ! Ça là, ça a toute sorte d'aspects, psychologiquement parlant. (Participante-4)

Après un processus de plusieurs années, le TAT a finalement reconnu la lésion professionnelle de la travailleuse. Lors de l'entretien, elle mettait en parallèle la gravité des violences infligées par le harceleur

et les dommages graves dont elle fait toujours les frais plusieurs années plus tard. Cela révèle le contraste injuste entre sa situation et celle de son harceleur, qui lui avait conservé son poste, plusieurs années après les violences :

Pis là [le harceleur] m'disait « J'trouve pas telle affaire ! » pis c'est une pièce, c't'un p'tit couloir, y'a à peu près trois pieds d'large là. Pis l'armoire est là. Il s'installe en arrière de toi pis il te colle. Jusqu'à ce que tu sentes son érection. Plus qu'une fois, là ! Faque, c'était toutes des choses, qui pour lui étaient faisables au travail. Y'est encore au travail. Moi j'travaille plus depuis 2017. Ça fait quatre ans. Honnêtement et sincèrement Célia. Penses-tu qu'après quatre ans, après le préjudice de dépression sévère que j'ai vécue. Après toute la confiance en moi qu'est disparue. Que j'ai peur des individus qui pourraient me faire du mal. Penses-tu honnêtement qu'ils vont me retourner travailler, pis que j'vais être capable de l'faire ? Même si j'ai supplié des fois. Qu'ils me retournent au travail, pour voir c'que j'voux. Parce que j'en sais absolument rien après quatre ans. D'être enfermée dans la maison. Ça fait quatre ans. (Participante-4)

Il apparaît que cette injustice ressentie et cette absence de reconnaissance du harcèlement peuvent provoquer un grand désarroi chez les réclamantes, en ce que cela participe à l'occultation des violences commises :

J'm'en irais dehors là, pis j'crierais « Au s'cours ! Je suis là ! ». C'est, c'est, c'est... toutes les séquelles que ça va m'avoir laissées là. J'pensais jamais finir ma vie à 57 ans là, avec... toutes ces difficultés à me r'garder. Pis à plus voir la femme qui a déjà été là. Elle est pu là. Ça, [le harceleur] me l'a pris. Il me l'a pris ! Le système me l'a pris. En encourageant cette mesure-là, qui est non dite, on veut pas l'savoir. On veut pas la voir. Ça n'existe pas. (...) Mais c'que j'aimerais là, lui il est encore à sa job, moi j'suis handicapée pour le restant d'mes jours. Quand est-ce ? Quand est-ce que ça va être reconnu avec moins de difficultés qu'ça ? Quand est-ce qu'on va poser les bonnes questions et les bonnes actions sans que ça prenne deux ans ? (Participante-4)

La Participante-9, qui a été mise à pied à la suite de sa dénonciation du harcèlement, a également exprimé un sentiment d'injustice face au sort réservé à son harceleur, comparativement à sa propre situation :

Justement je trouvais pas ça correct que moi on me refuse de revenir, mais que la personne qui m'a agressé lui il a eu un mois de... de... un mois de sanction pis il pouvait retourner travailler. (Participante-9)

Dans un régime censé être « sans égard à la faute », les travailleuses sont exposées à différentes formes de victimisation secondaire tout au long de leur parcours, s'ajoutant à celles vécues dans le milieu de

travail. Comme l'a rapporté la Participante-9 au sujet d'une psychothérapeute rémunérée par la CNESST, cela peut s'appliquer jusque dans les soins :

Pis, je me suis vraiment battue pour me rendre là. C'est pour ça que pour moi, c'était important de parler de ça. Parce que, ils disent « Il faut dénoncer, il faut dénoncer », OK, mais une fois que tu dénonces ça arrive rien. (...) Le monde te juge. Pense que oh, c'est toi la coupable. Oh c'est toi qui as permis ça. (...) J'ai participé à la séance de psychothérapie avec cette professionnelle. (...) Après quelques séances, je la trouvais un peu... dans ses trucs, un peu plus directe, il y a eu une séance qu'elle m'a bousculée. Elle m'a dit d'arrêter de me mettre en position de victime...! Elle m'a fait le triangle de je sais pas trop quoi là, pis elle m'a dit « Oh, arrête de te mettre en position de victime, c'est très facile », pis elle m'a dit « Des harceleurs, des personnes, des prédateurs, il va toujours en avoir. Mais c'est toi qui prends la décision si t'es victime ou non ». (Participante-10)

La travailleuse avait vécu plusieurs agressions sexuelles et du harcèlement répété par son employeur. Encore une fois, l'accent est mis sur les comportements de la travailleuse plutôt que sur ceux du harceleur, lui faisant porter le fardeau des violences. De plus, dans d'autres contextes, une cliente qui ne trouve pas aidante l'approche de sa thérapeute peut la quitter, ce qui peut être moins évident dans le contexte d'une thérapie en lien avec une lésion professionnelle où la travailleuse doit rendre des comptes à la CNESST. Son comportement est susceptible d'être contrôlé pour voir si elle collabore pleinement avec les soins offerts, sous peine de voir le versement de ses indemnités suspendu.

Discussion et analyse

Ces thèmes communs à plusieurs entretiens invitent à se questionner sur la nature « sans égard à la faute » du régime d'indemnisation, qui maintient le *statu quo* en délestant l'employeur et l'agresseur de leurs responsabilités, tout en créant un préjudice pour les réclamantes²⁰⁶. Cela peut éveiller chez les travailleuses un sentiment de désarroi et d'injustice, puisque ce sont elles qui portent les répercussions des violences. Leur santé mentale est au cœur du litige au point où l'inquisition sera exercée contre elles.

²⁰⁶ Comme l'indique l'IRIS, « au Québec, la personnalisation du financement a contribué à la réintroduction d'une logique d'affrontement médico-légal à l'intérieur du système « sans égard à la faute » », Charbonneau et Hébert, *supra* note 33 à la p 50.

4.2.3 Un parcours administratif semé d'embûches : « les papiers qui rendent fou » et la « Commission des normes des patrons »

Pour au moins cinq des dix participantes, les travailleuses s'engagent dans une bataille administrative de longue haleine avec la CNESST et l'employeur²⁰⁷. Les employeurs vont tout faire pour que la lésion professionnelle ne soit pas reconnue, et ce, pour éviter de voir augmenter leurs cotisations²⁰⁸. Que ce soit en matière de santé et sécurité ou de normes du travail, l'employeur a des obligations à remplir envers ses employé-es, telles que protéger leur santé, leur intégrité physique et psychique²⁰⁹, mais également leur offrir un milieu de travail sans harcèlement²¹⁰. Pourtant, à travers le processus de réclamation pour lésion professionnelle, l'employeur devient un adversaire contre qui les travailleuses doivent se défendre.

En réalité la compagnie a continué à me... comment tu dis ça là euh... à vouloir comme gagner contre toi là, j'sais pas l'terme là, à vouloir t'obstiner pour pas que tu te fasses reconnaître ! C'est là que tu vois qu'en partant, la compagnie ils ont en rien à foutre du harcèlement ! (Participante-8)

Certaines travailleuses se retrouvent seules pour mener à bien leurs démarches administratives auprès de la CNESST et plusieurs ont souligné la complexité à comprendre les tenants et aboutissants du processus de réclamation. Les différents impératifs auxquelles elles doivent répondre détonnent avec les difficultés psychologiques qu'elles vivent, telles que la dépression, le trouble de stress post-traumatique, l'anxiété ou la prise de médicaments. Ces exigences sont paradoxales puisque les personnes qui se tournent vers une réclamation ont justement développé une condition médicale incapacitante à la suite du harcèlement.

Lorsque son médecin l'a dirigée vers une réclamation auprès de la CNESST, la Participante-5 n'a pas complètement saisi ce dans quoi elle s'engageait concrètement. Elle a été perturbée par le processus de devoir contacter son employeur pour déposer sa réclamation, sachant que sa directrice ne l'avait pas soutenue lorsqu'elle a dénoncé le harcèlement. À plusieurs niveaux, la réclamation ne semblait pas correspondre à ses besoins :

Parce que, dans l'fond, c'est pas clair c'est quoi les démarches, qui tu devrais aller voir, comment tu devrais faire les choses et dans l'fond, en tant que victime, tu veux juste te faire sentir validée, écoutée et pas te sentir seule dans tout ça. Parce que tout le monde joue un

²⁰⁷ Comme nous l'avons vu plus tôt lors de la présentation de l'échantillon, certains dossiers étaient toujours en cours lors des entretiens.

²⁰⁸ Voir le rapport de l'IRIS, Charbonneau et Hébert, *supra* note 33.

²⁰⁹ Voir art 51 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ C -21.

²¹⁰ Voir art 81.19 *LNT*, *supra* note 23.

rôle, mais y'a personne qui t'explique exactement c'est quoi leur rôle. Pis ils t'envoient pas vers les bonnes personnes, vers les bons documents, faque, c'est toi qui dois te faire toute seule pis t'sais, moi j'me dis quelqu'un qui a... ben je sais pas, qui a comme un... une déficience ou qui vit avec un trouble d'anxiété... va pas faire toutes les choses que moi j'ai faite. Moi j'ai pris le temps de comme, aller, ça a pris beaucoup de temps-là, de trouver ces organismes-là, là ! C'est pas écrit comme ça. Faque j'me dis que quelqu'un qui est pas aussi persévérant et déterminé que moi va pas peut-être, être comme... ben y'a juste personne qui peut m'aider là. (Participante-5)

La plupart des participantes rapportent ne pas se sentir soutenues, mais plutôt laissées à elles-mêmes lors de leurs démarches pour faire reconnaître la lésion professionnelle, dans la continuité de ce qu'elles ont vécu dans le milieu de travail :

T'sais moi j'l'ai vécu et t'es comme... t'es comme ayoye, j'viens d'me faire renvoyée, j'me suis faite agressée... hum... j'ai perdu mon emploi, ils veulent pas que je retourne pis oh oui, dans 30 jours faut que tu fasses tes papiers, comme c'est dur à... pour moi c'est dur. Je sais pas si c'est pour d'autres, mais pour moi ça été dur, pis hum... c'est des longues démarches comme j'te dis, ça prend du temps. Pis j'me sens pas appuyée par la CNESST. Non c'est ça, pis j'me sens pas appuyée par... par pas grand monde, qui t'sais au moins qui me dirait « Oh ça a pas d'allure, voir qu'ils ont fait ça », ou quelque chose... Non là, t'es comme, t'es pognée avec toi-même dans l'fond. T'es avec toi-même. (Participante-9)

À plusieurs reprises, des participantes se sont mises dans la peau d'autres personnes qui n'auraient pas eu les ressources nécessaires pour mener à bien leur réclamation. Les démarches peuvent être en dissonance avec leur vécu et aggraver leur état psychologique :

Mais je me suis mis à la place de quelqu'un avec une... avec une barrière plus grande que moi que la langue, qui maîtrise pas la langue, qui maîtrise pas les organismes...! (...) J'suis tellement déçue du gouvernement, tellement déçue de chaque personne à qui j'ai... de chaque étape (tape du poing sur la table). (...) Honnêtement c'est une maltraitance psychologique, là. Une chance que j'étais un petit peu plus forte. Parce qu'une personne avec moins de caractère, moins de détermination que moi, aurait pas pu passer à travers. Et malheureusement ça arrive. (Participante-10)

Se battre quand on a tous les documents médicaux avec nous autres... ils nous demandent de les fournir, pis d'les fournir, pis d'les fournir, pis d'en r'donner, pis d'en r'donner, pis il en manque un, pis ils l'ont perdu, pis... cette lourdeur-là, là. Ben, les victimes eux autres là... quand t'as pas toute ta tête, que t'es en dépression sévère, très médicamentée, là. Euh, retrouver un papier X, euh y'a des jours-là, j'arrivais... j'les mettais sur la table, pis j'en avais pour trois jours à virer autour d'la table, à les r'garder tellement j'étais même plus capable de les r'toucher ! (Participante-4)

La procédure de réclamation de la Participante-4 a duré plus de deux ans. En fin de compte, elle a eu gain de cause devant le TAT. Pourtant, elle est revenue avec véhémence sur la lourdeur de son parcours administratif, qui s'accompagnait de la difficulté à vivre les contestations de l'employeur et les refus de la CNESST :

La CNESST eux autres ils t'appellent, « Non. On rejette votre dossier madame euh, c'pas ça. Non, c'est pas justifiable ». C'est tellement dur à justifier là ! Une seule employée à la CNESST, parce que, ils changent de dossier là, tu parles jamais à la même personne. J'appelais ça moi, Célia, quand j'prenais mon dossier là, j'appelais ça, les papiers qui rendent fous ! T'as jamais l'même agent, t'sais la maison d'fou à Astérix là? C'est pareil à ça. C'est tellement une belle image là quand on dit ça là. Euh, tu parles à une personne, tout d'un coup, tu rappelles, cette personne-là, euh, non elle est plus là. Donc, tu recommences encore, avec quelqu'un d'autre, qui est un étranger maintenant. Pis là, y s'passe un mois, tu rappelles, non, non non ! Faut qu'tu r'commences encore. « Avant de m'téléphoner, est-ce que y'aurait été possible de sortir les grandes lignes de mon dossier ? Mais cette énergie-là, que j'te donne, je l'ai même pas là ! Pis tu sais-tu ça fait combien de temps que je bûche ? Pis que je le réexplique ? » C'est comme si moi je... j'm'en vas su'l'bord du trottoir, j'raconte mon histoire au passant que y'a là, il passera plus jamais. Je raconte à l'autre, il passera plus jamais. Ben, c'est comme ça, les papiers qui rendent fou. Faque... là, pis, l'employeur lui, n'étaye pas du tout ta théorie, pis il t'aide pas du tout là ! « Non, non, non... », c'est ça qu'il dit. Faque, la CNESST eux autres, j'appelle ça « la Commission des normes des patrons ». Pas des employés. (Participante-4)

On comprend que si la réclamation n'est pas acceptée d'emblée par la CNESST, le processus est susceptible de produire une double victimisation des travailleuses, en plus de celle vécue précédemment dans le milieu de travail.

La Participante-8 a vécu beaucoup de pression lors du processus de traitement de sa réclamation, qui l'a impactée significativement. Elle a expliqué s'être rendu compte que la CNESST était « l'assureur de l'employeur » et a vécu difficilement les contestations de son dossier :

Euh... moi quand, c'que j'ai su là quand que toute était terminè là, c'est que... la CSST elle avait même pas de... de déclaration de l'employeur. T'sais quand tu fais une... quand que tu soumetts comme à la CSST là, ton... évènement. T'sais, toi, faut que tu remplisses une déclaration, mais y'avaient jamais reçu celle-là de l'employeur. Pis t'sais c'est l'employeur qui continuait comme de... négocié là, si on peut dire. Parce que la CSST est jamais venue au Tribunal là. Pis ça d'air que ça arrive souvent là, c'est juste l'employeur qui continue à te taper sur la tête là. Pis t'sais faut que tu fournisses des documents à n'en plus finir, des dates, des jours, des... mais eux autres ils avaient même pas fourni le premier document qui doivent fournir. (Participante-8)

Le processus de réclamation crée un engrenage administratif qui peut produire des effets dévastateurs contraires à ceux attendus par les réclamantes. Alors qu'elles cherchent une issue à leur situation, les réclamantes sont sans cesse ramenées à se focaliser sur leur état psychologique ainsi que sur les différentes démarches médico-administratives :

T'sais c'est tout le temps comme qu'il faut que tu *check* tes affaires, pis ce que je trouve dur c'est qu'on dirait qu'ils essayent comme de te garder là-dedans. T'sais comme moi là, ça a pris trois ans. Là t'sais t'es contente, j'ai gagné mon point. Là tu penses que tu vas tourner la page, mais dans l'fond tu la tournes pas la page ! Parce que là tes suivis psychologiques eux autres ils veulent toute savoir ce qu'il y a dedans. Là t'sais c'est comme... j'en ai besoin. Mais là c'est comme, pour eux autres que je l'fais, c'est comme... plus pour moi, je sais pas si tu comprends qu'est-ce que je veux dire. Pis là moi la fille [de la CNESST] quand qu'elle m'avait contacté là elle me bombardait tellement de questions. Eh j'avais mal au cœur pis j'en ai dégueulé quand j'ai raccroché tellement qu'elle m'a stressé. (...) Faque là ils veulent toute comme, que tu recommences au début pis là j'*feelais* pas bien, c'est comme si ils te gardaient tout le temps dans un espèce d'engrenage, que là t'sais on... moi j'ai l'impression que ça m'empêche comme un peu d'évoluer. (...) Ouais, c'est comme tout le temps te garder dans l'engrenage, dans la même roue. (Participante-8)

En effet, les réclamantes doivent prouver qu'elles sont suffisamment atteintes pour espérer voir leur lésion reconnue par la CNESST, ce qui peut les enfermer dans un cercle vicieux. La participante avait pourtant inscrit d'emblée sur sa réclamation initiale qu'elle avait besoin d'un suivi psychologique :

Mais j'comprends pas pourquoi qu'ils veulent se protéger quand que c'est pas eux en réalité qui sont accusés, t'sais c'est, dans l'fond c'est un travailleur et au pire claires le esti pis payez mon aide psychologique ! T'sais dire... « Oh c'est OK, fais-toi traiter pis on va payer, t'sais ». Parce que moi dans ma déclaration je l'ai marqué que j'avais besoin d'aide psychologique pis d'un suivi là t'sais. (Participante-8)

Dans cette même idée d'engrenage, la Participante-5 a elle aussi exprimé ce que les procédures pouvaient provoquer :

Encore aujourd'hui, j'ai des semaines que ça va mieux que d'autres. Comme, je dirais les semaines que ça va moins bien, c'est comme, soit quand je parle avec le médecin, ou bien avec quelqu'un de la CNESST, ou bien comme, le groupe d'aide, que ça m'rappelle juste comme, de qu'est-ce qu'il s'est passé, faque là j'suis comme... j'dois re baigner là-dedans, faque là j'suis comme... ça m'fait pas. (Participante-5)

Quand je lui ai demandé si c'était plutôt positif ou négatif de raconter son histoire à plusieurs personnes lors de son processus de réclamation, la Participante-6 a soulevé l'ambivalence que cela pouvait représenter :

J'pense que c'était négatif, parce que c'est dur. T'sais toujours à revivre ça là. Là j'en ai parlé avec toi pis j'ai pas pleuré, t'sais c'est comme... ça fait deux ans, pis j'ai aussi, j'vois ma thérapeute comme, à toutes les mois, faque ya ça aussi, t'sais j'suis très chanceuse parce que j'ai aussi eu une thérapeute (...) ça m'a aussi beaucoup aidé. Mais d'un autre côté, t'sais l'autre médaillon c'est que c'est très validant, parce que à chaque fois que je racontais mon histoire, la personne disait comme « Oh ça a pas de bon sens là, qu'est-ce qui arrive ». (Participante-6)

Lors de ses démarches, la participante a en effet senti que des agent-es de la CNESST validaient son vécu des violences en affirmant qu'il s'agissait bel et bien de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique.

Respecter les besoins et les aspirations des travailleuses n'est pas une chose garantie tout au long de leur processus. La réclamation de la Participante-9 a été acceptée rapidement par la CNESST. Toutefois, après plus d'un an d'arrêt de travail, elle se sentait prête à entamer les démarches de retour au travail et souhaitait réintégrer un chantier. Pourtant, son conseiller en réadaptation de la CNESST avait inscrit à son dossier qu'elle n'était pas apte à retourner travailler sur un chantier, alors qu'elle ne l'avait jamais exprimé. Son conseiller ne semblait pas apte à la guider adéquatement non plus, puisqu'il a fait savoir à la travailleuse qu'il n'avait jamais vu quelqu'un « avec une séquelle mentale » lors de ses 20 ans de carrière²¹¹, mais était plutôt habitué aux lésions physiques causées par un accident du travail. Le conseiller incitait alors la travailleuse à changer de domaine sans prendre en compte sa volonté et ses besoins :

J'te dirais aussi mes démarches pour le retour au travail, ça aussi ça m'a un peu fâchée. (...) Pis finalement je l'ai vu comme, t'sais on était supposé de se voir comme, 6 fois, je l'ai vu 3 fois et après j'ai faite comme, j'm'excuse, mais ça vaut pas, j'ai pas besoin de toi pis j'me suis trouvé un emploi là. T'sais c'était... un peu comme, j'me sentais pas très bien face à ça là. Parce que t'sais, on dirait que c'était pas les besoins que j'avais. (Participante-9)

En voulant l'envoyer dans un autre secteur, la CNESST était sur le point d'entériner l'exclusion de la travailleuse tel que cela avait été amorcé par l'employeur en la congédiant. Force est de constater que

²¹¹ Participante-9.

même lorsque la réclamation est acceptée, les travailleuses sont exposées à différentes formes de victimisation secondaire tout au long de leur parcours.

Discussion et analyse

À partir du moment où la réclamation est refusée par la CNESST ou contestée par l'employeur, le processus est susceptible de devenir une bataille administrative pour les travailleuses qui ont vécu du harcèlement. Plusieurs participantes ont rapporté un sentiment de dépossession et ont eu l'impression d'être livrées à elles-mêmes. On perçoit chez certaines une désillusion et un cynisme par rapport aux difficultés rencontrées lors de leur parcours.

Les rapports et échanges avec la CNESST peuvent être une source de stress importante pour les réclamantes, d'autant plus que certaines soulèvent une ambiguïté quant au statut de l'organisme. En effet, plusieurs se questionnaient sur le parti pris de la CNESST pour l'employeur, qui renforce leur impression de ne pas être soutenues dans leurs démarches. Une participante exprimait son indignation face aux campagnes de sensibilisation de la CNESST au sujet de l'aide psychologique et des chocs post-traumatiques qu'elle voyait passer à la télévision et à la radio. Pour elle, cette façade détonne avec l'application concrète de mesures. On peut constater le caractère inquisitoire des démarches imposées aux travailleuses, qui doivent fournir des preuves de tous ordres pour attester de la présence de la lésion professionnelle. La réclamation est susceptible de produire une double victimisation des réclamantes qui ont vécu du harcèlement sexiste et sexuel. Les travailleuses se retrouvent dépossédées de leur agentivité, de leur pouvoir de décision et de contrôle sur la situation. Par certains aspects, cela reproduit des mécanismes similaires à ceux vécus lors des violences, comme l'absence de respect de leurs besoins et de leurs limites ou la perte de pouvoir.

Le processus de réclamation peut produire un engrenage administratif duquel il peut être difficile de s'extraire. En effet, il est requis de la réclamante que sa santé soit suffisamment atteinte pour que la lésion soit reconnue. Les travailleuses se retrouvent prises dans un cercle vicieux où elles sont sans cesse ramenées à leur situation, avec une focalisation portée exclusivement sur leur état psychologique, ce qui peut les empêcher de se reconstruire. Également, l'admissibilité au régime est rendue conditionnelle à une dégradation suffisante de leur condition, alors qu'une prise en charge plus tôt dans leur parcours aurait été souhaitable. À bien des égards, le mal doit déjà être fait pour que les travailleuses puissent espérer une réponse aux violences commises. Pour couronner le tout, le processus de réclamation risque

d'aggraver davantage la situation, puisqu'il peut être synonyme de démarches médico-administratives laborieuses.

Un aspect qui ressort lorsque les travailleuses se tournent vers la réclamation est leur besoin accru de validation, à la suite de la banalisation des violences à laquelle elles ont fait face sur le milieu de travail. Les différentes formes de victimisation secondaires agissent comme des violences supplémentaires qui en reproduisent les dynamiques inhérentes : le scepticisme face à leur récit, et ensuite le non-respect des limites, des besoins et du consentement. Pourtant, plusieurs personnes peuvent jouer un rôle dans les différentes étapes de la réclamation, notamment lors des consultations chez le ou la médecin ou les échanges avec les agent-es de la CNESST. Il se trouve que ces interlocuteur-trices peuvent être source de soutien, de douceur et d'empathie. Les travaux féministes sur l'éthique du *care* peuvent être un point de départ pour réfléchir à la manière d'accompagner les travailleuses qui ont vécu des violences au travail²¹². La notion de *care* renvoie à la « capacité à prendre soin d'autrui » et peut permettre d'entrevoir comment le système médico-administratif pourrait répondre aux besoins des travailleuses :

Le premier aspect du *care* est défini comme *caring about*, « se soucier de » : il s'agit de constater l'existence d'un besoin, de reconnaître la nécessité d'y répondre, et d'évaluer la possibilité d'y apporter une réponse. (...) Vient ensuite l'aspect du *taking care of*, « prendre en charge » : assumer une responsabilité par rapport à ce qui a été constaté, c'est-à-dire agir en vue de répondre au besoin identifié. (...) Suit la dimension du *care giving*, « prendre soin », qui désigne la rencontre directe d'autrui à travers son besoin, l'activité dans sa dimension de contact avec les personnes. (...) [Le dernier aspect du processus de *care* est] *le care receiving*, « recevoir le soin ». Pour le « donneur » de soin, il s'agit de reconnaître la manière dont celui qui le reçoit réagit au soin. C'est la seule manière de savoir si une réponse a été apportée au besoin, autrement dit, de voir si le soin a produit un résultat.²¹³

Même si cela est de l'ordre du palliatif, on peut imaginer que la CNESST assume cette responsabilité vis-à-vis des travailleuses harcelées qui se tournent vers une réclamation pour lésion professionnelle. L'accompagnement des travailleuses devrait être un levier leur permettant de retrouver agentivité et pouvoir : pouvoir de décider, de savoir ce qu'il se passe, d'avoir une maîtrise de la situation. Dans quelques rares cas, des participantes ont reçu de l'écoute et de validation de la part du personnel de la CNESST. Elles

²¹² Voir notamment les travaux de la philosophe et psychologue féministe Carol Gilligan et ceux de la politologue féministe Joan Tronto. L'éthique du *care* s'inscrit dans une analyse des conditions historiques de la division sexuelle du travail. Voir Sandra Laugier, « Le *care* comme critique et comme féminisme » (2011) 26:2 *Trav Genre Sociétés* 183-188.

²¹³ Agata Zielinski, « L'éthique du *care*. Une nouvelle façon de prendre soin » (2010) 413:12 *Études* 631-641 aux pp 632-635.

ont souligné que cette confirmation de leur expérience de harcèlement leur a fait du bien et contrastait avec la réaction sur le milieu de travail. Il semble même que lorsque le personnel de la CNESST nomme le harcèlement sexuel en tant que tel, le besoin de validation est rencontré, comme ce fut le cas pour la Participante-6. Toutefois, ces interactions positives semblent fortuites, isolées et sans rapport avec les façons de faire institutionnelles de la CNESST. Elles illustrent néanmoins le potentiel que le processus de réclamation puisse contribuer à mettre fin à la victimisation des travailleuses harcelées et non à la perpétuer.

4.2.4 La judiciarisation du processus d'indemnisation de la lésion professionnelle : en découdre devant le Tribunal administratif du travail

Parmi les dix participantes, cinq d'entre elles ont vu leur parcours se judiciariser jusqu'à l'étape d'aller témoigner devant le TAT pour faire reconnaître leur lésion professionnelle²¹⁴. Pour trois d'entre elles, la réclamation a finalement été acceptée par le TAT. Des enjeux spécifiques ont émergé de ces parcours, puisque cette judiciarisation implique notamment un prolongement important du processus de réclamation. Une catégorie s'est dégagée lors de l'analyse des entretiens et concerne quatre participantes qui ont eu un processus judiciarisé. Au moment des entretiens, ces participantes avaient enduré un parcours laborieux pendant plusieurs années, n'étaient pas retournées à l'emploi et devaient encore composer avec des dommages psychologiques importants liés à un syndrome de stress post-traumatique. Toutes ont rapporté de sérieuses difficultés rencontrées au niveau de leur vie sociale ou à la réalisation de tâches quotidiennes. De plus, le fait d'avoir eu gain de cause n'a pas effacé les conséquences néfastes du harcèlement et ensuite, du processus de réclamation, sur la santé de ces participantes.

La judiciarisation du processus de réclamation implique un allongement considérable du parcours des travailleuses. Il suffit de regarder le temps écoulé entre le dernier épisode de harcèlement et le règlement au niveau de la réclamation pour lésion professionnelle : 19 mois pour la Participante-1, 28 mois pour la Participante-3, 29 mois pour la Participante-4, 62 mois pour la Participante-7 et 32 mois pour la Participante-8. Plusieurs participantes ont souligné à quel point ces délais ont eu un impact notable sur leur vie et leur santé, comme exprimé par la Participante-3 :

²¹⁴ Pour l'une d'entre elles, le dossier a finalement été réglé hors cours. Le jour de l'audience, l'employeur a invoqué un moyen préliminaire en vertu de l'article 270 de la *LATMP*, ce qui a repoussé la discussion sur le fond du litige. Entre temps, l'employeur a offert une somme d'argent à la travailleuse pour qu'elle renonce à son droit de recours.

Oh moi là, j'trouvais ça tellement stressant... que j'aurais aimé qu'on passe, maintenant, demain (rires). J'suis une femme d'action, j'voulais pas rester dans cet état-là, pis j'pensais que le fait de passer en cours... ça allait me libérer. Hum... mais j'ai dû apprendre la confiance, la patience... pis hum... c'est, c'est... j'ai trouvé ça extrêmement long. Pis ça m'a fait vivre des nuits d'angoisses, des... des journées d'angoisses, pis les gens, « Pourquoi tu lâches pas ça ? » pis toute ça... pis... pis moi j'me disais « J'apprends à me t'nir debout ». (Participante-3)

Il apparaît que ces années d'attente aggravent considérablement leur état psychologique, comme l'a mentionné la Participante-4 :

Faque j'ai dit, « Jamais d'la vie j'me suis sentie comme ça. Si vous saviez la femme que j'ai été là. Je... j'suis une lionne moi ! J'suis une battante ! Y'a rien qui m'fait peur ! » j'ai dit « Mais là, j'suis plus capable ! » Ça, ça s'est installé... en d'dans d'moi là. Pis j'en ai comme, pris conscience... pis ça veut plus s'en aller. (...) Pis avant d'être capable de réintégrer là... c't'une chose que j'ai dit à la CNESST. J'ai dit « Si vous aviez pas pris deux ans et demi ! À m'rencontrer aujourd'hui en Tribunal administratif. Je calcule que les dommages auraient été beaucoup moins pires. Si on les avait pris au départ ». Deux ans et demi là ! À m'rejeter, à faire des refus ! J'avais plus d'salaire, moi. (...) J'avais plus d'revenus. Plus rien. Pour vivre, là. Faque... tous les jours j'pensais juste à m'suicider. Le psychiatre m'a reçu en urgence... à peu près un mois et demi après... après la fin d'mon travail, parce que je, j'voyais plus l'jour de vivre, avec ça. De plus être capable de retourner travailler. De plus m'faire confiance, de... j'en avais plus d'ressources, j'étais zéro. J'ai dit « Peut-être que si vous aviez pas pris deux ans et demi, que j'avais pu avoir toute suite de l'aide... ça dure trop longtemps ! » j'ai dit, « Moi j'suis pas capable de penser qu'on laisse quelqu'un dans c't'état là pendant deux ans et demi de temps ! » (Participante-4)

Malgré son état de détresse, la participante n'a pas eu d'autre choix que de trouver des stratégies et de mobiliser d'autres ressources face à l'absence de revenus. Quand leur demande d'indemnisation est rejetée par la CNESST, comme c'est le cas pour la vaste majorité des réclamations en lien avec le harcèlement et d'autres formes de stress chronique²¹⁵, les travailleuses ne reçoivent pas de salaire ou d'indemnités.

Lorsqu'une travailleuse soumet une demande d'indemnisation en vertu de la LATMP, cela confère à l'employeur le droit d'accès aux renseignements médicaux de son dossier, sans qu'il ait besoin d'obtenir sa validation au préalable. L'accès au dossier médical des travailleuses est un aspect qui semble se révéler lors de la judiciarisation de leur parcours, puisqu'elles vont devoir s'en défendre lors des audiences devant

²¹⁵ Voir *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020*, Québec, CNESST, 2021.

le TAT. La Participante-3 et la Patricipante-7 ont toutes les deux exprimé la difficulté de voir des informations personnelles divulguées à plusieurs étapes de leur parcours :

C'était... extrêmement stressant. Le fait que la cause est reportée, reportée d'année en année... ça c'est épouvantable, pis euh... de savoir que tes collègues, qui sont du syndicat, peuvent lire toute ton dossier médical depuis l'âge de 17 ans... c'est humiliant, pis c'est... intrusif, j'ai trouvé ça... pis si j'voulais continuer je n'avais pas le choix de mettre à jour ça, à nu toute ma vie, parce que mon médecin me suivait depuis l'âge de 17 ans pis y'ont exigé le dossier... (blanc). Faque c'est hum... ça j'ai trouvé ça extrêmement euh... perturbant. (...) J'trouvais ça intimidant, j'trouvais ça rabaissant, parce que c'est l'histoire de toute ma vie j'ai, j'compte pas ça à tout le monde. (...) J'trouve que c'est une forme d'intimidation d'être obligée de se mettre à nu comme ça. J'ai, j'ai, j'ai trouvé ça... pis moi j'suis pas capable de mentir, c'est dans ma personnalité, j'suis comme ça... faque. « T'as ton dossier d'puis quand ? » T'sais si mon médecin m'avait suivi d'puis 2 ans ça aurait été pt'être moins intrusif, mais là, depuis l'âge de 17 ans... tout ce qui a rapport à ma vie privée, ma famille et tout ça, c'est... c'était là-dedans, faque c'est euh... hum... moi j'ai, j'ai trouvé ça, c'était vraiment une épreuve pour moi... en même temps un apprentissage pour moi, j'ai décidé d'le prendre comme ça, de dire, bon... j'vais en tirer le meilleur que j'peux, mais j'trouve que ma santé physique, mentale, spirituelle, à tous les niveaux j'ai... je suis atteinte. (Participante-3)²¹⁶

Mon dossier médical il s'est... il s'est promené de, t'sais... faque fallait vouloir réussir, fallait vouloir que les choses changent, faque c'était ça aussi... (...) J'ai accepté. Parce que j'voulais que ça se, ça va jusqu'au bout, mais... j'me suis sentie encore comme genre, violée, t'sais au plus profond de moi, parce que... t'sais c'est sûr, comme le médecin a dit, « Si t'avais de la misère, j'pense qu'ils sont allés le chercher », pis j'l'ai jamais su... sont allés chercher plus loin que ça encore, parce qu'ils pouvaient pas, la fameuse dépression qu'ils cherchaient tant là... L'avocat m'a dit « Si t'avais du trouble avec tes menstruations, tu peux être certain qu'ils le savent ». (...) Mais ça m'dérangeait quand même qu'ils aillent fouiller dans, comme tout l'monde, là... (Participante-7)

Les informations relatives à leur dossier médical sont utilisées par les avocat-es de l'employeur lors des audiences devant le TAT. Les travailleuses doivent alors se soumettre à un contre-interrogatoire exigeant, puisqu'elles doivent revenir en détail sur tous les aspects de leur vie qui seraient susceptibles d'invalider la reconnaissance de la lésion professionnelle. La Participante-3 est revenue sur cette étape qui a été très éprouvante :

Fallait qu'je retienne beaucoup, beaucoup d'choses, faque pour moi c'était comme un défi... finalement l'avocat à la fin il a dit qu'je, j'm'étais trompée seulement dans une date... mais je sais pas si j'ai pas témoigné pendant une heure et demie, quelque chose comme ça, c'était que des questions... en telle année, il vous est arrivé, mettons, hum... la séparation avec votre mari, sa violence et tout ça, OK qu'est-ce qui est arrivé, pis quel médicament avez-vous pris ?

²¹⁶ À noter que les membres du syndicat ne sont pas censé-es avoir accès au dossier médical de leur collègue.

Pis, combien de temps vous avez été soignée ? Pis après combien de temps vous avez retourné, est-ce que c'était complètement consolidé, oui, OK, après... la mort de maman, après... faque, c'était... ça, c'était pour moi énorme, pis j'voulais l'faire comme il faut. (...) Faque devant des étrangers, j'ai dû raconter toute ma vie, tous les malheurs de ma vie en fait, que j'avais pas nécessairement le goût de visiter là, mais... C'est, c'est... c'est très, c'est très humiliant, très demandant. (Participante-3)

Lors des audiences, les avocat-es de l'employeur utilisent toute sorte de stratégies et sont appelé-es à adopter une posture intimidatrice qui contraste avec l'état dans lequel peut se trouver la réclamante :

J'ai... euh... un, l'avocat de l'employeur euh... était souvent très arrogant. Euh... et... puis c'est ça. J'ai témoigné. J'ai... on me posait des questions, pour les faits, des choses qui s'est passées, puis bon écoute j'ai... j'ai, j'ai expliqué au juge que parfois oui c'était difficile de parler sur le moment, là... de, de... me rappeler. T'sais, je reviens de grossesse, on a les hormones dans le tapis ! (rires) (Participante-1)

La Participante-3 s'est sentie discréditée par l'inquisition acharnée de l'avocat adverse. Elle a aussi été marquée par l'attitude des gestionnaires pendant les journées d'audience :

Un gros épuisement mental... psychologique aussi... hum... la deuxième partie... je l'ai trouvée un peu difficile aussi. Parce que... la dame du travail était condescendante (...) pis elle disait des choses fausses sur moi, faque là, l'avocat m'a faite signe « Calme-toi, dis rien... ». Là j'l'ai r'gardée en voulant dire « C'est pas vrai », t'sais... (...) j'me souviens que ça m'avait mis vraiment mal à l'aise, moi la vérité c'est important (...). Pis... j'sentais que y'avait une sorte de moquerie, pis... pis moi j'suis tellement simple, là. La première fois que j'suis arrivée là, j'ai même dit bonjour à ces gens, là, j'travailais pour eux ! Moi j'ai du respect pour eux, je n'suis pas contre eux. Je suis là pour... défendre mes droits. Pis j'ai même pas eu de réponse ni de respect, des faces de bœufs... ça m'a intimidée, honnêtement, ça m'a vraiment intimidée... (...) Mais après avoir témoigné, du harcèlement et de tout c'que j'avais vécu... c'qui m'a marqué pis qui m'a faite du bien, c'est j'suis allée aux toilettes pis j'suis arrivée face à face avec une de ces dames-là. Pis, elle m'a, elle m'a parlé. Pis elle m'a dit qu'c'était pas facile c'que j'avais vécu, faque j'ai... j'ai comme senti que j'étais une femme devant une autre femme. Pas devant des employeurs, qui veulent juste défendre des droits, là... (...) Faque... ouais, ça, c'est un moment qui m'avait touchée parce que le... leur attitude, pis c'est souvent l'attitude en cour, on m'avait avisée là, t'sais un peu d'intimidation, mais... mais j'trouve que ça a pas sa place, même que c'est l'monde que c'est comme ça... c'est extrêmement intimidant comme... madame tout l'monde là, déjà qu'on sait pas trop comment la cour comment ça fonctionne, même si ils nous préparent et tout ça, euh... c'est assez intimidant. (Participante-3)

La Participante-3 a raconté que son employeur avait indiqué qu'il ne serait pas à l'audience. Finalement, trois directeurs se sont présentés au tribunal :

Ils se sont présentés trois pour l'audition. Ils devaient même pas être là. Euh, j'ai... je r'garde [mon avocate] pis j'dis, « Ça t'fait penser à quoi là, rassure-moi c'que tu vois, arriver trois personnes qui devaient même pas être là ? », elle dit « Ça r'ssemble à de l'intimidation », j'dis « Ouais, j'voyais ça, mais j'voulais avant avoir ton constat ». Elle dit « Oui. Parce que y'avaient dit qu'ils viendraient pas ». (Participante-3)

Discussion et analyse

Comme exposé plus tôt, un profil de travailleuses est ressorti au fil des dix entretiens réalisés. Pour cinq des participantes, le processus s'est judiciairisé jusqu'à être entendue devant le TAT. Au moment de l'entretien, quatre sur cinq participantes composaient encore avec des symptômes importants d'un trouble de stress post-traumatique. Leur processus a été long, difficile et elles n'étaient pas retournées au travail au moment de l'entretien.

Des aspects de la judiciairisation détériorent la condition des travailleuses à plusieurs égards. D'abord, sur le plan matériel et financier, les réclamantes sont privées de source de revenus et doivent en plus de cela déboursier de l'argent pour payer les frais relatifs à leur processus de réclamation : avocat-es, déplacements, expertises médicales, etc. Les délais s'allongent considérablement : entre un an et demi et cinq ans entre le harcèlement et la fin du litige sur l'admissibilité de leur réclamation pour les travailleuses de notre échantillon ayant eu un processus judiciairisé jusqu'au TAT.

Les procédures inhérentes à la judiciairisation produisent une double victimisation, en plus de celle vécue à l'échelle du milieu de travail. Le contre-interrogatoire lors des audiences au TAT s'est révélé être particulièrement traumatisant pour les réclamantes, entre autres puisque la procédure autorise l'utilisation de leur dossier médical par les avocat-es. Le vécu des travailleuses est disséqué au point de le dissocier complètement de tout contexte social et continuum des violences. Les avocat-es de l'employeur tentent par tous les moyens de leur incomber la responsabilité des conséquences des violences commises par le harceleur. Pour cela, ils et elles vont utiliser des dépressions passées, liées à d'autres drames ou violences dans la vie des travailleuses pour discréditer la reconnaissance de la lésion professionnelle. Leur santé mentale est au cœur du litige et le harceleur disparaît définitivement puisque l'attention est portée exclusivement sur les travailleuses. Lors des audiences, il est implicitement attendu des travailleuses qu'elles correspondent à un cadre rigide pour que leur lésion ait des chances d'être reconnue. Elles doivent répondre à des injonctions contradictoires, démontrer qu'elles sont suffisamment atteintes tout en dissociant les causes de leur état psychologique.

Pour les trois participantes dont la lésion professionnelle a finalement été acceptée par le TAT, cette reconnaissance n'a pas réparé les préjudices subis ou effacé les conséquences liées au harcèlement et aux procédures qui ont suivi, puisqu'aucune de ces participantes n'a été en mesure de reprendre une activité professionnelle. Le fait de recevoir l'indemnité de remplacement du revenu des mois, voire des années plus tard, n'apparaît pas comme un remède à l'absence d'accompagnement des travailleuses, mais plutôt comme un faible palliatif. De plus, l'issue du recours après plusieurs années de bataille ne résout pas la situation des réclamantes, puisqu'elles seront toujours aux prises avec l'engrenage médico-administratif de la CNESST comme nous l'avons vu plus tôt. On fait le constat de l'insensibilité du système à l'égard des violences commises au travail ainsi que l'exposition à de nouvelles violences lors du processus de réclamation. Tout porte à croire qu'une prise en charge rapide et adaptée des réclamantes aurait pu atténuer considérablement les conséquences des violences.

CONCLUSION

Lors des entretiens, les participantes ont généralement centré leur récit sur le contexte qui a précédé le dépôt de la réclamation pour faire reconnaître une lésion professionnelle. En ce qui concerne cet aspect, leur propos se rapportait à la situation de harcèlement et la gestion de celle-ci par le milieu de travail. Une tendance s'est nettement dessinée pour comprendre ce qui pousse les travailleuses à se diriger vers la réclamation. Toutes les travailleuses ont tenté de faire face à la situation sur le lieu de travail, mais se sont finalement tournées vers un·e médecin pour obtenir un retrait du milieu de travail, et ce, à défaut d'une réponse adéquate de l'employeur leur permettant d'y rester. Les circonstances d'arrivée dans le processus relèvent d'une configuration analogue pour toutes les participantes. Lorsqu'elles enclenchent leurs démarches, les travailleuses sont déjà lésées non seulement par le harcèlement, mais aussi par l'absence de soutien de l'employeur. Lors du processus de réclamation, leur bataille médico-administrative avec la CNESST doit être comprise dans ce contexte où elles sont déjà sérieusement impactées par la situation.

La consultation chez le ou la médecin marque le point d'entrée dans la réclamation, qui traduit alors une médicalisation de leur parcours. Ensuite, faute d'une reconnaissance initiale de leur lésion professionnelle par la CNESST, plusieurs réclamantes sont entraînées dans une bataille administrative de longue haleine. Cette judiciarisation peut s'étaler sur plusieurs années, jusqu'à aller témoigner devant le TAT pour défendre leur dossier. En ce qui concerne le processus de réclamation en lui-même, le sort des travailleuses semble moins se canaliser entre les mains de certains protagonistes comme c'est le cas dans le milieu de travail, puisqu'elles doivent faire face à la grande machine bureaucratique qu'est la CNESST. Cela entraîne une diversité dans les parcours des participantes puisque cela va dépendre de comment leur situation est prise en charge par le système médico-administratif et les différentes personnes qui le représentent : professionnel·les de la santé, agent·es et employé·es de la CNESST ou encore juges du TAT. Il est néanmoins possible d'observer comment le processus de réclamation participe à l'occultation des violences en produisant une dépolitisation et une individualisation du harcèlement sexiste et sexuel au travail. À plusieurs égards, l'application de la LATMP à des cas de harcèlement produit une *déqualification des violences patriarcales en « accident du travail »* et peut se transformer en une double peine pour les travailleuses.

Je propose pour finir de mettre en dialogue les résultats de la recherche de terrain avec le cadre théorique et conceptuel proposé plus tôt. Concernant la situation de harcèlement, la première étape consiste à en

appliquer une définition extensive tout en le replaçant dans les rapports sociaux qui le constituent. Il ne faut pas sous-estimer qu'une mauvaise compréhension du harcèlement entraîne une mauvaise prise en charge. Comme le souligne Schultz, « sans une réflexion et une analyse sérieuses, nous risquons de tomber dans les mêmes pièges qui ont entravé les progrès à maintes reprises dans le passé »²¹⁷. La manière d'appréhender le harcèlement a des conséquences sur les actions et les possibilités concrètes qui s'y rapportent. Schultz soulève les questions qui doivent guider ce qui est mis en place face au harcèlement :

Pour créer un changement durable, il faut une théorie éclairée du harcèlement sexuel : qu'est-ce que le harcèlement ? Qu'est-ce que les harceleurs y gagnent ? Quelles sont les causes du harcèlement ? Pour le prévenir, qu'est-ce qui doit changer ?

Un premier constat s'impose concernant la finalité du harcèlement, en écho avec l'analyse proposée par Hanmer que nous avons vu précédemment :

Le recours des hommes à la violence ou à la menace contre les femmes sert deux objectifs : l'un est d'exclure les femmes de certains domaines ou de restreindre leur champ d'action, l'autre de les obliger à un certain comportement²¹⁸.

Or, au moment des entretiens, sur les 10 participantes, seulement une est toujours au travail dans la même organisation, mais rapporte subir encore, des années plus tard, les conséquences d'avoir dénoncé le harcèlement. Toutes les autres participantes ont dû quitter leur milieu de travail à cause des violences. Quatre participantes ont été congédiées avant de changer d'emploi. Parmi elles, une participante a même dû se réorienter, car elle estimait que sa profession, à prédominance masculine, était trop hostile pour elle en tant que femme. Pour les autres participantes, une a démissionné et a obtenu un nouvel emploi et quatre n'avaient toujours pas repris d'activité professionnelle. Ici, on constate que l'objectif d'exclure les femmes de certains domaines par l'utilisation de la violence est atteint pour 9 des 10 participantes de l'échantillon. Il ressort également des entretiens avec les travailleuses que le harcèlement apparaît comme un outil efficace pour restreindre leur champ d'action lorsqu'elles étaient encore dans leur environnement de travail.

L'analyse de Gasparo sur le harcèlement moral en France nous donne elle aussi des clés de compréhension pour tendre à une théorie éclairée des violences :

²¹⁷ Schultz, *supra* note 10 à la p 25.

²¹⁸ Hanmer, *supra* note 8 à la p 85.

D'une part, l'on peut analyser le harcèlement moral en tant que processus par la prise en considération du contexte, spatial et temporel, dans lequel il se construit et se déroule. Il s'agit du contexte concernant à la fois les individus (leur trajectoire sociale personnelle, leur situation extra professionnelle ou leur place particulière au sein de l'établissement), l'entreprise (son évolution, son organisation, sa main-d'œuvre ou ses perspectives) et la société plus généralement (la situation sociale, économique et politique ou la conjoncture du marché du travail). Les « techniques » de harcèlement sont les diverses formes que revêt ce dernier. Analyser les actes et les manifestations concrètes du harcèlement moral pour ensuite les juxtaposer ou limiter la période à interroger à la seule durée de ces agissements n'est donc pas suffisant. Pour réfléchir en termes de processus, il faut prendre en considération tant ce que l'on pourrait appeler l'« avant » que l'« autour ». De plus, ces diverses dimensions doivent être étudiées tant dans leur complexité que dans leurs interactions réciproques²¹⁹.

La sociologue propose des pistes pour tenter de saisir ce qui se joue lors de situations de harcèlement : « Quel est le rôle de l'entourage professionnel ? Quelle fonction et comment se déploie la division sexuelle du travail dans le harcèlement ? (...) Est-ce que les conditions de travail conditionnent le harcèlement et comment ? »²²⁰.

Les entretiens avec les travailleuses ont permis d'éclairer plusieurs enjeux soulevés dans la première moitié de ce mémoire. Un constat indéniable qui se révèle de leurs expériences est l'échec du milieu de travail lorsque la situation de harcèlement survient. En ce sens, aucune réponse adéquate n'est apportée par l'employeur. La formule « sans égard à la faute » propre à la réclamation pour accident du travail permet ensuite que le milieu de travail soit définitivement écarté dans la résolution de la situation. Alors qu'on pourrait imaginer, par exemple, la nécessité de reconstruire le climat de travail, la réclamation fait en sorte que rien ne change à ce niveau-là. Pourtant, ce qui ressort du récit des travailleuses est leur recherche de solutions avant tout *dans* le milieu de travail. À défaut d'une réponse adaptée de l'employeur face au harcèlement, une responsabilisation beaucoup plus tôt de la CNESST pour évaluer et réagir à la situation serait souhaitable. L'organisme pourrait avoir un rôle concret pour prendre en considération le contexte dans lequel le harcèlement se construit et se déroule, comme indiqué par de Gasparo. Lorsque se pose la question d'un retour au travail, ce qui est examiné par la CNESST porte sur la capacité individuelle de la travailleuse à y retourner, sans pour autant qu'on se demande si le milieu de travail est, lui, apte à réintégrer la travailleuse. Tout en incombant cette charge sur la travailleuse, cela déleste – encore une fois – l'employeur de toute responsabilité. Les participantes relèvent d'ailleurs ce double standard, qui fait que le harceleur demeure au travail pendant qu'elles sont envoyées à la maison pour

²¹⁹ Gasparo, « Harcèlement moral et sexuel », *supra* note 88 à la p 169.

²²⁰ *Ibid* à la p 170.

gérer leurs problèmes de santé mentale tout en devant traverser un parcours administratif semé d'embûches. Comme nous l'avons vu, certaines participantes étaient accablées de réaliser que l'employeur n'était pas un allié dans la situation et qu'elles devaient même s'en défendre.

L'entrée dans la réclamation rime aussi avec la médicalisation du harcèlement. Les violences se traduisent en un registre médical, « individuel et psychique »²²¹ qui se focalise sur l'état de santé des travailleuses. À cela s'ajoute que le processus de réclamation produit une compartimentation du vécu des travailleuses, au sens qu'il est décortiqué de manière à lui enlever tout sens social et politique. L'analyse des entretiens montre que les exigences imposées par le cadre juridique de l'accident du travail produisent un traitement irréaliste, trivial et parfois absurde du harcèlement et de ses conséquences sur les participantes. Cette perte de substance s'oppose au célèbre slogan féministe des années 70, remémoré dans l'introduction de ce mémoire : « l'intime est politique ». Le problème de la médicalisation réside entre autres dans le fait que le dossier médical des travailleuses est utilisé par l'employeur pour nuire à la reconnaissance de la lésion. Il en découle que c'est la santé mentale des victimes qui est au cœur du litige et qu'elle peut devenir une circonstance atténuante des violences. Le soupçon est ainsi porté envers les victimes et cette focalisation sert d'outil pour les discréditer, tout en autorisant l'« exonération de l'agresseur »²²². Les participantes ayant subi d'autres violences dans leur vie (inceste, agressions sexuelles, voies de fait, etc.) se voient nettement désavantagées dans le traitement de leur dossier par la CNESST. Romito parle de *l'idéologie de la culpabilisation des victimes* qui consiste à leur attribuer la responsabilité de leur situation. Pour elle, cela est un « puissant mécanisme de détachement moral » qui permet de maintenir un système et « surtout de profiter de ses bienfaits sans éprouver le moindre malaise »²²³. Ce procédé justifie et légitime les violences : plutôt que de remettre en question une oppression, on la rationalise. Il ressort de la recherche que le harceleur disparaît totalement du litige et que l'employeur s'efforce de se déresponsabiliser en mettant la faute sur la travailleuse. En somme, nous sommes loin de la prise en compte du continuum des violences, considérées comme étant cumulatives, non linéaires et non hiérarchiques. C'est même tout le contraire, puisque pour que les conséquences du harcèlement soient reconnues, il faut les présenter comme étant en vase clos et détachées du reste de la vie des travailleuses. Les violences ne sont pas nommées, puisqu'elles se révèlent sous la forme de diagnostics accolés aux victimes, et elles ne sont pas mises en relations les unes avec les autres. Cette compartimentation ne

²²¹ Stevens, *supra* note 80 à la p 4.

²²² Romito, *supra* note 79 à la p 90.

²²³ *Ibid* à la p 87.

permet pas de reconnaître que les femmes vivent la violence de manière diversifiée, dans différentes sphères sociales.

Romito revient sur l'utilisation de typologies psychiatisantes appliquées aux victimes qui se sont imposées socialement, comme le syndrome de stress post-traumatique. Pour elle, même si « ce « diagnostic » a eu le mérite d'aider les juges à réaliser ce que signifie l'expérience quotidienne de la terreur, il l'a fait au prix très élevé de la psychiatisation »²²⁴. À cet égard, les médecins, les agent-es de la CNESST ou les juges du TAT examinent la condition médicale des victimes et « s'attendent à se trouver face à un syndrome bien défini et caractérisé par des symptômes non équivoques »²²⁵. Seulement, elle ajoute que « quand ces personnes ne reconnaissent pas un cadre précis – si, en particulier, la femme ne se montre pas totalement impuissante! – », cela peut nuire à la compréhension des violences²²⁶. Dans le cas de la réclamation, la reconnaissance d'une lésion professionnelle est conditionnelle à la conformité de la travailleuse au cadre appliqué pour la reconnaissance d'un accident du travail, ce qui entrave la mise en évidence des violences.

Un accompagnement médical des travailleuses à la suite des violences n'est cependant pas à proscrire s'il s'accompagne d'autres mesures. Romito admet à ce sujet qu'il ne faut pas « jeter le bébé avec l'eau du bain »²²⁷. En effet, d'abord parce que « lorsqu'on a subi de la violence, on peut avoir besoin d'aide psychologique », mais aussi, car les théories psychologiques ne sont pas toutes intrinsèquement coupées des enjeux sociaux²²⁸. Elle appelle cependant à la prudence, en réfléchissant aux « fondements théoriques » et aux « conséquences concrètes » de la psychologisation²²⁹. Cette réflexion résonne avec les différents profils des travailleuses rencontrées, dont certaines, au moment des entretiens, éprouvaient une souffrance nécessitant manifestement un accompagnement médical, ce qui n'enlève rien aux problèmes susmentionnés de la médicalisation sans que celle-ci soit accompagnée d'autres mesures.

En somme, la médicalisation permet de maintenir le *statu quo* et apparaît comme une méthode efficace de dépolitisation. Le harcèlement se produit en toute impunité, sans conséquences pour les personnes responsables, à savoir le harceleur, l'employeur et d'éventuels témoins. Aucun changement n'est requis dans le milieu de travail puisque la résolution de la situation est transférée dans un régime sans égard à la

²²⁴ *Ibid* à la p 115.

²²⁵ *Ibid*.

²²⁶ *Ibid*.

²²⁷ *Ibid* à la p 126.

²²⁸ *Ibid*.

²²⁹ *Ibid*.

faute. Le ou la médecin peut être un soutien, tout en ayant le pouvoir de décourager la travailleuse de déposer une réclamation, ce qui peut produire une légitimation passive du harcèlement. Pour pousser le raisonnement un peu plus loin, on peut dire que le harcèlement reste légal tant qu'il ne remplit pas certains critères juridiques. Pour que la lésion soit reconnue, la loi requiert que l'état psychologique de la travailleuse se soit suffisamment dégradé²³⁰. Cela invite à réfléchir sur l'engrenage créé par la réclamation : l'atteinte sur la santé des travailleuses doit être considérable pour espérer faire reconnaître le besoin de soins et accéder à une indemnisation. Pour obtenir une validation et avoir le droit de se reconstruire, la loi requiert un préjudice grave lié à la santé, ce qui peut avoir des effets destructeurs et parfois irrévocables sur les travailleuses.

Finalement, certains thèmes ont dû être mis de côté lors de la recherche, faute de pouvoir les approfondir. Par exemple, il serait pertinent de réfléchir sur la compartimentation des violences qui s'opère à travers la fragmentation des recours en matière de harcèlement sexiste et sexuel au Québec. Comme exposé dans la partie sur le cadre juridique québécois, trois recours sont disponibles quand une personne est victime d'une agression ou de harcèlement sexuel sur son lieu de travail : une plainte pour harcèlement psychologique (ou, dans le cas d'une personne syndiquée, un grief pour harcèlement psychologique), une plainte pour harcèlement sexuel en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* et une réclamation pour lésion professionnelle. Cette fragmentation a comme effet de désagréger les violences en des éléments distincts (harcèlement psychologique, accident du travail, discrimination...) plutôt que de les voir dans un continuum. À ce sujet, j'ai remarqué lors des entretiens que plusieurs participantes n'avaient pas connaissance qu'il existait des recours autres que la réclamation pour lésion professionnelle. Certaines semblaient même vivre la réclamation comme une « plainte » visant à faire reconnaître qu'elles ont vécu du harcèlement, ce qui contraste avec le fait que la CNESST et le TAT ne se prononcent pas sur la présence de harcèlement dans le cadre d'une réclamation pour lésion professionnelle, comme vu précédemment. Une question subsiste : le cadre juridique offert par la *Charte* est-il plus adéquat pour appréhender le harcèlement sexiste et sexuel au travail sans le dépolitiser ? Cette protection quasi-constitutionnelle a vocation à inclure une lecture du contexte social et économique dans lequel s'inscrit le harcèlement. En comparaison, la LATMP ne contient pas d'outils juridiques permettant une prise en

²³⁰ On pourrait dire de même à propos de la plainte pour harcèlement psychologique selon la LNT : le harcèlement doit avoir causé un « milieu de travail néfaste » et « atteint la dignité ». Le mal doit être fait, c'est trop tard. *LNT*, *supra* note 23 art 81.18.

compte des rapports sociaux de sexe, puisque c'est un cadre strictement médico-légal situé dans un régime sans égard à la faute.

Autre exemple, on pourrait aussi vouloir mettre en dialogue les résultats de la présente recherche avec les études menées sur les trajectoires des personnes accidentées ou malades du travail en général. Notamment, les recherches de la juriste Maxine Visotzky-Charlebois soulèvent des enjeux découlant de la judiciarisation du processus d'indemnisation, analysant les coûts financiers et les coûts humains qu'elle engendre²³¹. Elles révèlent entre autres que le processus, lorsqu'il se judiciarise, est un facteur de précarisation pour les personnes réclamantes. Ces analyses invitent d'autant plus à se questionner sur l'adéquation du processus d'indemnisation pour une travailleuse qui a vécu des violences au travail. Par ailleurs, même si elle n'a pas permis un traitement exhaustif de chacun des thèmes ayant émergé des entretiens, la présente recherche a permis de recueillir des données riches et étendues sur le parcours des travailleuses dans l'univers médical et administratif du traitement d'une réclamation pour lésion professionnelle.

La qualification du harcèlement sexiste et sexuel comme un accident du travail est en décalage avec les luttes et avancées récentes portées par les mouvements sociaux féministes, comme souligné au début de ce mémoire avec le mouvement *#MeToo*. Plutôt que de collectiviser et visibiliser les violences sexistes et sexuelles, la LATMP les individualise et participe à leur occultation. Nous avons vu que le vécu des participantes est en lui-même atomisé par le processus de réclamation, mais leur parcours est aussi isolé de celui d'autres travailleuses, empêchant alors de « faire émerger le commun qui rassemble des expériences jusqu'alors vécues isolément et ainsi générer des solidarités »²³². La recherche invite à se questionner sur ce que le processus de réclamation produit politiquement, en plus de réfléchir à comment il pourrait ne plus être source de victimisation secondaire pour les travailleuses harcelées, mais plutôt une source de réparation des conséquences du harcèlement sexiste et sexuel.

²³¹ Maxine Visotzky-Charlebois, *L'accès à la justice pour les personnes accidentées ou malades du travail : quelle incidence des coûts humains et financiers de la justice?* (Mémoire, Université du Québec à Montréal, 2020) [unpublished].

²³² Marion Charpenel, « Les groupes de parole ou la triple concrétisation de l'utopie féministe » (2016) 37:1 *Educ Sociétés* 15 à la p 15.

BIBLIOGRAPHIE

DÉCISIONS

Anglade et Communauté urbaine de Montréal, 1988 CALP D.T.E. 88T-730.

Arnold et Mission Old Brewery inc, 2015 QCCLP 6208.

Béliveau St-Jacques c Fédération des employées et employés de services publics inc, 1996 2 RCS 345.

Lacroix et Ville de Côteau-du-Lac, 2018 QCTAT 4113.

MR et Compagnie A, 2020 QCTAT 2551.

LÉGISLATION

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ c A-3.001.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1

MÉMOIRES ET THÈSES

Tanguay, Valérie, *Le traitement du harcèlement discriminatoire et du harcèlement psychologique en milieu de travail : continuité ou rupture?* (Mémoire, Université de Montréal, 2011).

Visotzky-Charlebois, Maxine, *L'accès à la justice pour les personnes accidentées ou malades du travail : quelle incidence des coûts humains et financiers de la justice?* (Mémoire, Université du Québec à Montréal, 2020).

MONOGRAPHIES

Gaudet, Stephanie et Dominique Robert, *L'aventure de la recherche qualitative. Du questionnement à la rédaction scientifique*, 2018.

Hirigoyen, Marie-France, *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*, La Découverte, 1998.

MacKinnon, Catharine A, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, Yale University Press, 1979.

Romito, Patrizia, *Un silence de mortes: la violence masculine occultée*, M éditeur Syllepse, Mobilisations, 2018.

OUVRAGES COLLECTIFS

Cox, Rachel, « From Sexual to Psychological Harassment: One Step Forward, Twenty-five Years Back for Women's Equality at Work? » dans *14 Argum Favour Hum Rights Inst*, Toronto, Ontario, Irwin Law, 2014.

Cox, Rachel et Geneviève Richard, « Harcèlement psychologique et harcèlement discriminatoire » dans *Rapp Individ Collect Trav* Jurisclasseur Québec, Lexis Nexis Canada, Montréal, 2020.

Debauche, Alice, « Violence sexuelle » dans *Encycl Crit Genre* Hors collection Sciences Humaines, Paris, La Découverte, 2016 691.

Lippel, Katherine et Rachel Cox, « Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale : prévention, indemnisation et réadaptation » dans *Santé Sécurité Au Trav* Jurisclasseur Québec, Lexis Nexis Canada, Montréal, 2020.

Webley, Lisa, « Qualitative Approaches to Empirical Legal Research » dans *Oxf Handb Empir Leg Res* Oxford Handbooks in Law, Oxford University Press, 2010.

PÉRIODIQUES

Baker, Carrie N, « The Emergence of Organized Feminist Resistance to Sexual Harassment in the United States in the 1970s » (2007) 19:3 *J Womens Hist* 161-184.

Beaud, Stéphane, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'«entretien ethnographique» » (1996) 9:35 *Polit Rev Sci Soc Polit* 226-257.

Cavalli, Stefano, « Modèle de parcours de vie et individualisation » (2007) 30:123 *Gérontologie Société* 55-69.

Charpenel, Marion, « Les groupes de parole ou la triple concrétisation de l'utopie féministe » (2016) 37:1 *Education et sociétés* 15.

Collins, Patricia Hill, « Comment on Hekman's "Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited": Where's the Power? » (1997) 22:2 *Signs J Women Cult Soc* 375-381.

———, « The Social Construction of Black Feminist Thought » (1989) 14:4 *Signs* 745-773.

Cousin, Olivier et al, « #MeToo, #Travail ? » (2019) 15 *Nouv Rev Trav*, en ligne: <<http://journals.openedition.org/nrt/6021>>.

Cox, Rachel, « Du harcèlement sexuel sans conséquence pour la victime? Analyse discursive de la jurisprudence du Tribunal administratif du travail du Québec » (2019) 34:3 *Can J Law Soc Rev Can Droit Société* 497-519.

———, « Harcèlement psychologique au travail : entre psychologisation et victimisation » (2012) n° 81:2 *Droit Soc* 343-364.

Crenshaw, Kimberle, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » (1989) 140 Univ Chic Leg Forum 139-167.

Flores Espínola, Artemisa, « Subjectivité et connaissance : réflexions sur les épistémologies du point de vue » (2012) 53:2 Cah Genre 99-120.

Gagnon, Mélanie, Catherine Beaudry et Frédéric Deschenaux, « « Prendre soin » des participants lors d'entretiens réalisés en contexte de recherches sensibles » (2019) 38:2 Rech Qual 71-92.

Gasparo, Claudia de, « Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique » (2003) 35:2 Cah Genre 165-187.

Gaulejac, Vincent de, Jean-Yves Le Fourn et Ginette Francequin, « Parcours, trajectoires, histoires, récits ? » (2008) 38:1 Enfances Psy 114-121.

Hanmer, Jalna, « Violence et contrôle social des femmes » (1977) 1 Quest Féministes 68-88.

Jaffe, Sarah, « The Collective Power of #MeToo » (2018) 65:2 Dissent 9.

Juteau, Danielle, « "Nous" les femmes : sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie » (2010) 176-177:2-3 Homme Société 65-81.

Langevin, Louise, « Progres ou recul: reflexions sur l'accessibilite a la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Quebec » (2005) 17:1 Can J Women Law 197-217.

Laugier, Sandra, « Le care comme critique et comme féminisme » (2011) 26:2 Trav Genre Sociétés 183-188.

Lippel, Katherine, « Le harcèlement psychologique au travail : portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles » (2005) 7-3 Perspect Interdiscip Sur Trav Santé, en ligne: <<http://journals.openedition.org/pistes/3184>>.

Lippel, Katherine et Diane Demers, « Le harcèlement sexuel au travail : la rencontre du droit de la sante au travail et des droits de la personne » (2000) 12 Can J Women Law 32-65.

MacKinnon, Catharine A, « Feminism, Marxism, Method, and the State: An Agenda for Theory » (1982) 7:3 Signs 515-544.

Makela, Finn, « Tell Me Where it Hurts: Workplace Sexual Harassment Compensation and the Regulation of Hysterical Victims » (2006) 51 McGill Law J 27-46.

Mathieu, Marie et al, « Pour un usage fort des épistémologies féministes » (2020) Vol. 39:1 Nouv Quest Fem 6-15.

Onwuachi-Willig, Angela, « What About #UsToo?: The Invisibility of Race in the #MeToo Movement » (2018) 128:85 Yale Law J Forum 105-120.

Paillé, Pierre, « L'analyse par théorisation ancrée » (2011) 23 Cah Rech Sociol 147-181.

Romito, Patrizia, « Epistémologie, méthodologie et évolution sociale des études sur la santé des femmes » (1997) 18:2 Nouv Quest Féministes 35-58.

Saguy, Abigail C, « Comment parler du harcèlement sexuel ? Une comparaison franco-états-unienne » dans *Trav Genre Dans Monde* Hors collection Sciences Humaines 37, Paris, La Découverte, 2013 388.

Schultz, Vicki, « Open Statement on Sexual Harassment from Employment Discrimination Law Scholars » (2018) 71 Stanf Law Rev Online 17.

———, « Reconceptualizing Sexual Harassment » (1998) 107:6 Yale Law J 1683.

———, « Reconceptualizing Sexual Harassment, Again » (2018) 128 Yale Law J Forum 22-66.

———, « The Sanitized Workplace » (2003) 112:8 Yale Law J 2061.

Soucek, Brian, « Queering Sexual Harassment Law » (2018) 128:85 Yale Law J Forum 67-84.

Stevens, Héléne, « Quand le psychologique prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels » (2008) 17:2 Sociol Prat 1-11.

Sweet, Paige L, « The Sociology of Gaslighting » (2019) 84:5 Am Sociol Rev 851-875.

Thornton, Margaret, « Sexual Harassment Losing Sight of Sex Discrimination » (2002) 26 Melb Univ Law Rev 422-444.

Zielinski, Agata, « L'éthique du care. Une nouvelle façon de prendre soin » (2010) 413:12 Études 631-641.

RAPPORTS ET GUIDES

Baril, Raymond et al, *Etude exploratoire des processus de réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs en réadaptation*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 1994.

Burczycka, Marta, *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020*, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités, 2021.

Charbonneau, Mathieu et Guillaume Hébert, *La judiciarisation du régime d'indemnisation des lésions professionnelles au Québec*, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS).

Corté, Elizabeth et Julie Desrosiers, *Rebâtir la confiance. Rapport du comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, Québec, Secrétariat à la condition féminine, 2021.

Ministère de la Sécurité publique du Québec, *Statistiques 2014 sur les infractions sexuelles au Québec*, Québec, 2016.

Le continuum des violences, Capsule, Pôle violence du Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

Lutter contre la victimisation secondaire: une question de droits, Montréal, Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale du Québec (AGIDD-SMQ), 2010.

Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2017-2020, Québec, CNESST, 2021.

SITES WEB

Burke, Tarana, « The “Me too” Movement », en ligne: *Justbeinc* <<https://justbeinc.wixsite.com/justbeinc/the-me-too-movement-cmml>>.

Delphy, Christine et Diana Leonard, « Que veut dire « le privé est politique » ? », (3 octobre 2019), en ligne: *Mots Sont Importants (Imsi)* <<https://lmsi.net/Que-veut-dire-le-privé-est-politique-3>>.

Farley, Lin, « I Coined the Term ‘Sexual Harassment.’ Corporations Stole It. », *N Y Times* (17 octobre 2017), en ligne: <<https://www.nytimes.com/2017/10/18/opinion/sexual-harassment-corporations-steal.html>>.

———, « Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work », *N Y Times* (19 août 1975), en ligne: <<https://www.nytimes.com/1975/08/19/archives/women-begin-to-speak-out-against-sexual-harassment-at-work.html>>.

Préparez-vous pour la bagarre, « Arrêtons de parler des violences faites aux femmes », (7 mars 2022), en ligne: *Club Mediapart* <<https://blogs.mediapart.fr/preparez-vous-pour-la-bagarre/blog/070322/arretons-de-parler-des-violences-faites-aux-femmes>>.