

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU SCOLAIRE

Session de perfectionnement



VOIR, PREVENIR, CONTRER

070600
0094004

Québec 

LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU SCOLAIRE

Session de perfectionnement

VOIR, PRÉVENIR, CONTRER

Coordination à la condition féminine

Coordination à la condition féminine

Lisette Bédard, coordonnatrice

Nicole Marcotte, chargée de dossier

Conception, recherche et rédaction

Francine Gagné, sexologue

Nicole Marcotte, chargée de dossier

Illustrations

Lanar

Traitement de texte

Gaétane Bergeron

Myriam Verreault

Réimpression: mai 1995 — 95-0276

Gouvernement du Québec

Ministère de l'Éducation, 1994 — 9495-0050

ISBN 2 - 550 - 23785-4

Dépôt légal — Bibliothèque nationale du Québec, 1994

Table des matières

	Page
Introduction	5
Que savons-nous du harcèlement sexuel?	9
Le harcèlement sexuel : des origines à nos jours	9
Quelques définitions	13
Le harcèlement sexuel sur le marché du travail	16
Le harcèlement sexiste et sexuel chez les jeunes : quelques conclusions.....	16
Les élèves du primaire et du début du secondaire	17
Les élèves des 3 ^e , 4 ^e et 5 ^e années du secondaire	18
Le harcèlement sexuel entre adulte et enfant.....	19
Les mythes	20
Les réalités	21
Les conséquences.....	22
Pour les personnes harcelées en milieu de travail	22
Pour les jeunes en milieu scolaire	22
Pour l'employeuse ou l'employeur	23
Enfin des solutions : des stratégies douces.....	23
Réagir d'abord	23
Rompre le silence	23
Mettre en pratique des stratégies douces	24
La session de perfectionnement.....	27
Les objectifs	27
Le groupe cible	27
Les documents fournis.....	27
La composition du groupe	28

	Page
La durée	28
Vue d'ensemble de la session	29
Activité n° 1 : Des «bibittes» et des mythes ou des «bibittes» aux mythes!	31
Activité n° 2 : Quelle femme je suis, quel homme je suis!	36
Activité n° 3 : La récolte : quel type de femme, quel type d'homme j'encourage	38
Activité n° 4 : L'autopsie d'une situation de harcèlement	42
Activité n° 5 : Les acquis de la session	44
Formulaire d'évaluation de la session	45
 La formation et les outils existants	 49
Les publications du ministère de l'Éducation sur le harcèlement	49
Les services offerts par la Commission des droits de la personne du Québec	49
Une session de formation	49
Des services sur mesure	50
Le soutien offert par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec	51
D'autres publications du ministère de l'Éducation	52
 Annexes	
I Questionnaire: Mythes et réalités	57
II L'autopsie d'une situation de harcèlement	58
 Bibliographie	 59

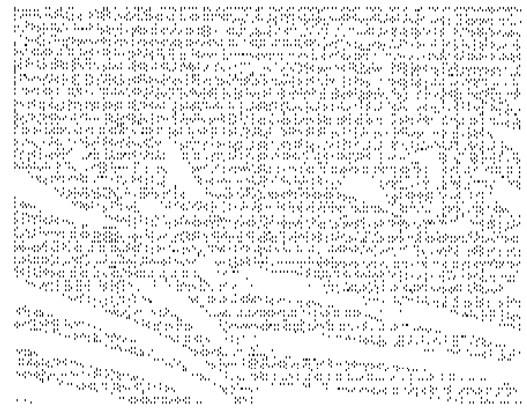
Introduction

La mission du ministère de l'Éducation (MEQ) consiste non seulement à transmettre des connaissances aux élèves, mais à les préparer à être des citoyennes et des citoyens à part entière. Dans cet esprit, depuis plusieurs années, la Coordination à la condition féminine (CCF) produit, pour le personnel enseignant, des outils visant à favoriser l'élimination des comportements sexistes chez les élèves et à encourager la mise en place de nouveaux modèles égalitaires dans les relations hommes-femmes.

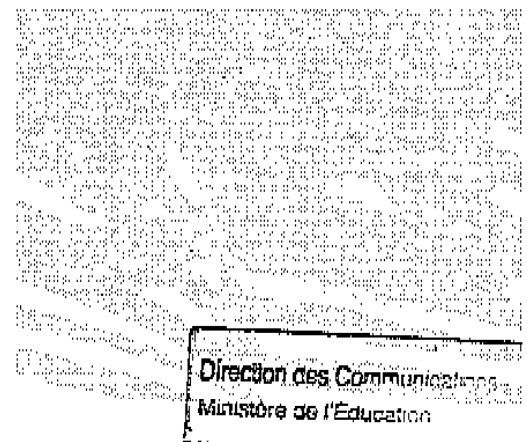
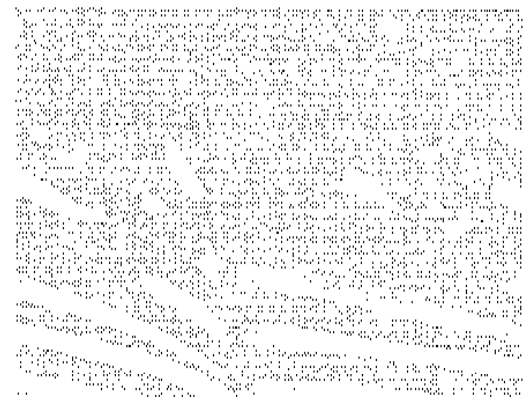
Dans un contexte où l'on observe une augmentation significative de comportements et d'actes violents, il est normal que le MEQ se préoccupe d'enrayer les différentes formes de violence en milieu scolaire. La production d'un document conçu afin d'aider les commissions scolaires à implanter une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire s'inscrit dans cette perspective.

En vue de maximiser la mise en place d'une telle mesure et de minimiser les résistances du milieu, il importe de rejoindre tout le personnel pour le sensibiliser à la problématique du harcèlement sexuel en milieu scolaire. Dans cette optique, la CCF a élaboré une session de perfectionnement dans laquelle seront traités les problèmes de harcèlement sexuel vécus tant par les jeunes que par les adultes. De plus, la CCF a produit un recueil d'activités afin d'aider les élèves à prendre conscience du phénomène de harcèlement sexiste et sexuel et des comportements par lesquels il se manifeste.

Le projet de perfectionnement vient d'une volonté ferme de rejoindre l'équipe-école. Le présent document s'adresse aux personnes qui se proposent d'animer une session de perfectionnement destinée aux agentes et aux agents d'éducation, de l'éducation primaire au secondaire, ou d'y participer et de susciter une réflexion sur la problématique du harcèlement sexuel dans le milieu scolaire. Il contient des textes de réflexion et des renseignements pratiques concernant l'organisation, le déroulement et l'évaluation de la session.



Que savons-nous du harcèlement sexuel?



Direction des Communications
Ministère de l'Éducation

Que savons-nous du harcèlement sexuel?

Le harcèlement sexuel : des origines à nos jours

Le harcèlement sexuel s'inscrit dans une perspective globale en tenant compte de certains paramètres historiques, sociologiques et psychologiques. Sans se dissocier de l'interprétation féministe qui fait des rôles traditionnels masculin et féminin la raison principale de ce problème social, il est nécessaire d'élargir le champ d'analyse pour montrer que le harcèlement sexuel constitue un épiphénomène par rapport à l'ensemble des changements fondamentaux qui agitent la société québécoise.

La remise en question touche particulièrement la forme que prend maintenant la violence dans les rapports entre les hommes et les femmes, une violence plus ouverte, plus quotidienne, dont les stéréotypes sexuels apparaissent davantage comme étant des symptômes que les causes véritables, causes qui ne peuvent être interprétées en dehors du contexte social actuel.

L'objectif poursuivi est aussi de permettre la dédramatisation du phénomène de harcèlement sexuel en le situant sur un continuum de l'évolution sociale et en libérant, en partie, le système scolaire d'une responsabilité qui ne lui incombe pas totalement.

Le fait que les rôles sexuels sur lesquels reposent les comportements des hommes et des femmes subissent encore l'influence de stéréotypes actifs dans l'inconscient collectif et individuel, et dont le fondement réside dans le pouvoir qu'ont exercé les hommes sur les femmes, ne peut certes être nié. Ce pouvoir s'est actualisé notamment par l'appropriation du corps de la femme au moyen de l'institution du mariage : « le rapport où c'est l'unité matérielle productrice de force de travail qui est prise en main et non la seule force de travail¹ ». Selon Guillaumin, ce même pouvoir est présent de nos jours dans la violence physique et sexuelle faite aux

1. GUILLAUMIN, Colette. «Pratique du pouvoir et Idée de nature : l'appropriation des femmes», *Questions féministes*, Paris, n° 2, février 1978, p. 9.

femmes. Et c'est cette même appropriation du corps des femmes qui s'exprimait autrefois dans le droit de cuissage et dans celui de l'exigence de la virginité avant le mariage. Où en sommes-nous maintenant par rapport à l'évolution de la société patriarcale?

Pour mettre en évidence les causes réelles du harcèlement subi par les femmes, il faudrait se reporter aux nombreuses transformations sociales, politiques, psychologiques et technologiques qui se sont produites au Québec depuis la Révolution tranquille et qui ont contribué à l'effritement du modèle du pouvoir que l'homme exerçait sur la femme, qui servait de base au consensus social. Que l'on pense ici, à titre d'exemple, aux changements de valeurs opérés par la transformation de certaines des institutions, à l'influence des activités du mouvement féministe, à l'arrivée de plus en plus massive des femmes sur le marché du travail. On constate également que les pouvoirs religieux, politiques et scolaires ne sont plus garants d'une morale collective, d'un consensus social effectif.

Les conséquences

Les conséquences se traduisent essentiellement par le passage d'une morale collective à une morale individuelle. Ce transfert s'est accentué par le phénomène très particulier des groupes de croissance personnelle des années 70 jusqu'au début des années 80. S'inscrit dans la même perspective, mais à un autre niveau, une nouvelle quête spirituelle à laquelle se livrent de nombreuses personnes de façon individuelle ou collective.

Le constat actuel amène à voir que ces transformations ont entraîné l'éclatement de la famille : organisation sur laquelle reposent les fondements de toute société. Le seul décompte du nombre de familles monoparentales, de familles reconstituées à plusieurs reprises et du nombre de célibataires (500 000 au Québec) permet de réaliser à quel point les rapports hommes-femmes ne sont pas encore définis, ne se sont pas réharmonisés sur la base de nouveaux modèles. Cela a modifié nécessairement les relations entre les parents et les enfants.

Les adultes sont donc libres, mais d'une liberté extrêmement fébrile, puisque leurs convictions sont toujours en mouvance. Et cette absence de conviction profonde des adultes en un sens donné à la vie ne peut inciter les jeunes à aller de l'avant. Dans une entrevue

accordée au quotidien *La Presse* au sujet d'une recherche réalisée auprès des jeunes, le chanoine Grand'Maison conclut :

« Ce que nous avons entendu dans notre recherche ce ne sont pas des appels à la liberté, mais l'expression de profonds besoins de sécurité et aussi de véritables adultes solides, capables d'engagements durables². »

Comment ne pas invoquer ici la désertion des hommes devant leur responsabilité de père : 82 p. 100 des familles monoparentales sont dirigées par des femmes. C'est dire que les filles comme les garçons sont « portés » par les femmes, de la maternelle au secondaire, dans beaucoup de cas. D'ailleurs, après l'analyse du psychanalyste Guy Corneau³, il n'est plus possible de penser que cette absence est sans conséquence sur les comportements des jeunes.

Selon cette étude, pour que les garçons deviennent des hommes à part entière, leur identification doit être réalisée par l'intermédiaire d'un modèle paternel adéquat : « Pour pouvoir être identique à soi-même il faut avoir été identique à quelqu'un; il faut s'être structuré en incorporant, en « mettant dans son corps », en imitant quelqu'un d'autre⁴ ». Pour les filles, le père est aussi important en ce sens qu'il leur permet de se structurer par la différence. Dans le cas de l'absence ou d'une présence inadéquate du père, cela entraîne des difficultés tant sur le plan social ou sexuel que sur le plan comportemental et des problèmes de transition entre le monde familial et la société.

Le milieu scolaire

Le milieu scolaire, comme microsociété, ne peut être que le reflet des difficultés, des carences sociales. Ainsi retrouvons-nous au sein du personnel et de l'effectif scolaire des problèmes de harcèlement sexiste et sexuel.

Comme milieu d'apprentissage, non seulement scolaire mais aussi de vie sociale, l'école doit assumer sa part de responsabilité et

2. BÉLIVEAU, Jules. « Jacques Grand'Maison, À propos de nos jeunes », *La Presse*, Montréal, 2 mai 1992.

3. CORNEAU, Guy. *Père manquant fils manqué*, Montréal, Les Éditions de l'Homme, 1989, 183 p.

4. *Ibid.*, p. 20.

appliquer une stratégie d'intervention pour contrer ce phénomène.

Il s'agit principalement d'accepter de voir et de reconnaître le phénomène comme tel, de prendre conscience des différentes formes d'expression et d'y réagir. Et pour le faire d'une façon adéquate, chaque personne doit d'abord prendre conscience de ses propres valeurs et des rôles qu'elle privilégie par sa façon d'être : attitudes et comportements. Enfin, il faut réaliser que les jeunes, avec qui les adultes sont en contact, ont eu des influences différentes des leurs, des modèles autres, ce qui représente un défi de plus pour les agentes et les agents d'éducation. Des influences telles qu'il devient plus difficile, à cause de l'absence de recherches récentes et du contexte social évoqué plus haut, d'affirmer, avec autant de conviction qu'auparavant, que les filles et les femmes sont les seules victimes. Elles le sont probablement plus au regard du phénomène du harcèlement sexiste et sexuel, mais les garçons n'en sont pas moins touchés à des degrés divers.

Conclusion

La philosophie de la société patriarcale a créé un type de rapports entre les hommes et les femmes aboutissant au harcèlement sexuel. Depuis plus de vingt ans, on constate l'effritement de ces valeurs et, par le fait même, celui des institutions qui en étaient les gardiennes. De plus, cette crise est accentuée par l'instabilité qui perdure sur les plans économique et politique.

Comment alors ne pas considérer le harcèlement sexuel et l'ensemble des comportements violents comme une façon de répondre à l'insécurité, à la frustration qu'entraîne cette situation mais surtout à l'éclatement de balises, des normes et des valeurs qui scellent les rapports sociaux. Sans cela, hommes et femmes, garçons et filles, dans la dialectique des pôles masculin-féminin, deviennent à la fois victimes et bourreaux.

Afin d'édifier une société où les hommes et les femmes vivront plus heureux, il s'avère impératif de mettre de l'avant des mesures en vue d'atteindre cet objectif, et l'école constitue sans doute un des lieux privilégiés pour amorcer ce changement.

Quelques définitions⁵

Les quelques définitions qui suivent permettront de comprendre les réalités que sous-tendent les concepts et les notions utilisés dans ce document et, de façon courante, par rapport au phénomène de harcèlement sexiste et sexuel dans son ensemble.

Violence

Elle consiste en :

« l'usage d'un pouvoir (physique, hiérarchique, psychologique, moral ou social) de façon ouverte ou camouflée, spontanée ou délibérée, motivée ou non, par une personne, un groupe ou une collectivité, par l'entremise de ses comportements ou de ses structures, qui a pour effet de contraindre ou de détruire, partiellement ou totalement, par des moyens physiques, psychologiques, moraux ou sociaux, un objet (biens matériels, personnes, symboles) afin d'assurer la réponse à un besoin légitime ou de réagir à ce besoin non comblé⁶ ».

Société patriarcale

Elle se caractérise par l'appropriation et la domination du groupe des hommes sur le groupe des femmes autour desquelles s'est effectuée une forme de consensus social qui réduit la femme au statut d'objet et l'homme à celui de sujet.

Sexisme

C'est un ensemble de symboles, d'attitudes et de comportements qui discriminent les femmes d'après leur appartenance à un sexe et qui

5. Certaines définitions ont été inspirées par celles que l'on retrouve dans le rapport de recherche de Philippe RICARD, et autres : *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'endroit des étudiantes du primaire et du secondaire : analyse explicative des résultats des sondages menés auprès des étudiantes francophones de niveaux primaire 5, 6 et secondaire 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Québec*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, 41 p.

6. CENTRE DES SERVICES SOCIAUX DE QUÉBEC. « La violence et le milieu scolaire », *Revue L'Esco-griffe*, Québec, Centre des services sociaux de Québec, novembre 1981, p. 38.

visent à légitimer la différenciation de rôles sociaux et d'espaces assignés particulièrement aux femmes. Ce concept est défini habituellement en fonction des femmes, mais il y a aussi des attitudes et des comportements discriminatoires à l'égard des hommes.

Harceler

« Soumettre sans répit à de petites attaques réitérées, à de rapides assauts incessants. V. Poursuivre, presser, talonner⁷. »

Harcèlement sexiste

C'est le premier niveau de répression, soit une forme de pression qui s'exerce surtout sur les femmes afin qu'elles se conforment aux modèles de comportements sexués et stéréotypés issus de la société patriarcale.

Comportements liés au harcèlement sexiste :

Déshabiller des yeux, faire des remarques négatives, poser des regards insistants sur l'apparence physique, faire des remarques, adopter des attitudes ou des comportements sexistes, lancer des blagues ou des taquineries à caractère sexuel.

Harcèlement sexuel

La Commission des droits de la personne du Québec le définit comme:

« une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi⁸ ».

7. ROBERT, Paul. *Le Petit Robert 1 : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française* [rédaction dirigée par A. Rey et J. Rey-Debove], nouv. éd. rev., corr. et mise à jour, Paris, Le Robert, 1991, s.v. harceler.

8. PATRY BUISSON, Ghislaine. *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1989, p. 17.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, pour sa part, ajoute une dimension importante à cette définition : le harcèlement sexuel n'exprime surtout pas un désir sexuel, mais la satisfaction pour l'individu harceleur d'exercer, sur la personne harcelée, un pouvoir hiérarchique, une force physique ou une pression sociale.

Comportements liés au harcèlement sexuel

« Des manifestations persistantes ou abusives d'intérêt sexuel de la part de quelqu'un qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité.

« Des avances verbales déjà refusées et néanmoins répétées sans le consentement de la personne qui en fait l'objet.

« Des propositions à caractère sexuel insistantes et non désirées.

« Des entreprises systématiques ou incessantes de séduction auprès de plusieurs personnes d'un groupe, lorsqu'elles ont pour résultat l'intimidation d'autres membres de ce même groupe.

« Des avances physiques non consenties telles qu'attouchements, caresses, frôlements, pincements ou baisers.

« Des remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel, répétées ou insistantes, portant atteinte à la paix du travail ou de l'étude.

« Une promesse implicite ou explicite de récompenses ou de traitements de faveur liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel.

« Une menace implicite ou explicite de représailles ou de traitements défavorables, hostiles, injustes ou discriminatoires, en cas de refus de se soumettre à une demande d'ordre sexuel, ou des représailles effectives à la suite d'un tel refus.

« Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante pour la personne, répétée ou insistante, tels des propos vulgaires ou des gestes grossiers⁹. »

9. FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC.
Guide juridique pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel, Montréal,
FNEEQ-CSN, 1991, p. 5-6.

Le harcèlement sexuel sur le marché du travail

Au Québec, une enquête de la revue *La Vie en rose* révélait, en 1982, l'existence du harcèlement sexuel sur le marché du travail québécois. Les résultats du sondage ressemblaient à ceux qui avaient été obtenus par les recherches américaines : 64 p. 100 des 2 465 répondantes disaient avoir vécu en milieu de travail ce qu'elles considéraient comme du harcèlement sexuel; 90 p. 100 d'entre elles qualifiaient ce phénomène de problème grave. Il faut souligner ici que le quart des répondantes étaient des enseignantes et que la majorité d'entre elles affirmaient avoir vécu des expériences de harcèlement sexuel au travail.

Plus près de nous, dans le cadre de l'expérimentation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, les analyses du système d'emploi ont permis de constater que les préjugés sexistes et la présence du harcèlement sexuel étaient des facteurs de discrimination dans les conditions de travail et qu'ils existaient bel et bien dans les commissions scolaires. Comme en font foi les nombreuses plaintes dont est saisie chaque année la Commission des droits de la personne du Québec, le harcèlement sexuel est une réalité que l'on ne peut ignorer.

Enfin, des femmes ayant un statut précaire dans les commissions scolaires dénoncent des situations particulières de harcèlement sexuel. Leur précarité d'emploi rend certaines de ces femmes plus vulnérables à des abus de pouvoir, dont le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexiste et sexuel chez les jeunes : quelques conclusions

Les conclusions présentées ici sont extraites de la recherche sur le harcèlement sexuel effectuée par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) en 1985, au primaire et au secondaire. Ces différentes conclusions permettront d'avoir une vue d'ensemble du phénomène. Malgré le fait que cette recherche date de quelques années, rien n'indique pour le moment que la validité de ces résultats puisse être remise en question.

Les élèves du primaire et du début du secondaire

« La très grande majorité des filles interrogées ont dû faire face à différentes formes de harcèlement sexiste et sexuel et d'agression sexuelle. Certes, certaines formes sont plus présentes à certains moments de leur vie, mais toutes les filles, quel que soit leur âge, sont exposées à la violence d'hommes de tous âges. De 10 à 15 ans s'organisent et se structurent les rapports femmes-hommes. Les filles interrogées nous racontent que les relations s'établissent fréquemment dans un contexte de discrimination, de violence potentielle ou réelle.

« La hiérarchie garçons/filles présente dans les jeux sert de point de départ au sexisme qui discrimine sur la base du genre sexuel, qui dévalorise et infériorise filles et femmes (...)

« Dans l'enfance, la fille se tient avec d'autres filles; elle résiste aux situations de harcèlement sexiste des garçons en répondant coup pour coup, jambette pour jambette. Et elle retourne au groupe de filles, lieu de ressourcement de sa solidarité. Ce réflexe restera tel que le démontrent les démarches effectuées par les adolescentes. Cependant, malgré cela, dans l'esprit et la tête des garçons plus âgés ou adultes, les filles sont considérées en tant qu'objet. C'est avec ces considérations qu'ils interpellent ou abordent les filles et continuent encore à le faire.

« L'approche de la puberté rapproche garçons et filles. Leur sexualité s'éveille et le rapport entre les sexes se transforme. L'appartenance des filles sur la base du sexe au groupe de filles se lézarde; la mixité se développe. Les filles recherchent et s'inspirent de modèles. Que trouvent-elles? Entre autres, les médias projettent le modèle du conquérant sûr et viril et celui d'une poupée belle et passive. Les parents vivent avec des stéréotypes sexuels et dans des espaces distincts selon les sexes. Le milieu scolaire, enfin, vient renforcer le message global d'inégalités entre les sexes.

Les élèves des 3^e, 4^e et 5^e années du secondaire

« Les filles ont révélé qu'elles vivent quotidiennement des propos et remarques sexistes, soit sur leur apparence ou sur leur sexe, les ramenant quotidiennement à leur appartenance au statut de « sexe » plutôt qu'à celui de personne humaine. De plus, elles ont à se battre contre des tentatives d'appropriation de leurs corps, de contrôle de leur liberté et de leur espace. Plus les situations vécues exigent une implication personnalisée, plus elles sont réticentes à céder leur autonomie pour un « plat de lentilles ». Même lorsqu'elles sont coincées et qu'elles craignent des représailles, elles rejettent de tels comportements des hommes.

« Les filles ont aussi identifié, entre autres, la classe comme lieu propice au harcèlement sexiste sous toutes ses formes. Bien sûr, l'enquête révèle que les étudiants sont les principaux auteurs. Ce qui ne nous empêche pas de supposer que le personnel enseignant, s'il en fait moins, en tolère beaucoup.

« D'où l'obligation de remettre en question les effets et influences de nos pratiques pédagogiques. Il n'est pas tout de vérifier le sexisme dans les manuels scolaires. Il faut aussi analyser « l'autour » des apprentissages : notre langage d'éducatrice et d'éducateur, celui des jeunes, le climat et les attitudes des jeunes entre elles et entre eux. Par contre, aucune action désexisée de nos actes pédagogiques ne peut s'effectuer s'il n'y a pas, au préalable, une première démarche de réflexion individuelle et collective de « déconditionnement » de notre éducation.

« De plus, les données de l'enquête révèlent des caractéristiques, des lieux scolaires initiateurs de harcèlement, pareilles à ceux d'autres lieux sociaux. Le harcèlement sexiste se fait dans des lieux de groupes impersonnels sur la base d'une interpellation des filles en rapport avec les images collectives et sociales du sexisme, de la supposée nature des femmes et de la féminité traditionnelle.

« Quant au harcèlement sexuel, il suppose une relation un peu plus personnalisée, un contact plus individuel où la fille est interpellée en tant que membre de la collectivité des

femmes réduites à l'état d'objet, de marchandise dans un rapport d'assujettissement d'un sexe à un autre.

« Par contre, l'agression sexuelle peut avoir lieu dans tous les contextes relationnels et ce, dans un lieu moins passant, plus privé. À preuve, les filles ayant vécu des assauts sexuels ou des situations de viol ont identifié «l'ailleurs», comme lieu principal dans une proportion de 66 p. 100 et 80 p. 100.

« Enfin, les filles éprouvent des sentiments allant de l'indifférence à l'angoisse en passant par l'écoeurement. C'est donc dire que, règle générale, les filles, malgré les messages et les modèles sociaux, veulent être considérées pour ce qu'elles sont et non pour ce qu'on voudrait qu'elles soient. Elles veulent défaire des pratiques de pouvoir inégalitaires. Elles revendiquent l'accès à la libre circulation et le droit de dire « non » sans que ce soit entendu comme si elles n'avaient rien dit¹⁰. »

Le harcèlement sexuel entre adulte et enfant

La présente section propose une brève analyse des comportements de harcèlement sexuel qui peuvent exister entre des adultes, de sexe féminin ou masculin, et des enfants des deux sexes.

Peu d'information est disponible concernant les rapports entre des adultes de sexe féminin et des enfants de sexe féminin ou masculin. Il serait téméraire de présumer que les femmes n'adoptent pas ce genre de comportement. À preuve, des membres d'une même famille, femmes et hommes, sont accusés d'abus sexuels sur des enfants, alors que l'on sait que le harcèlement sexuel précède souvent l'abus et l'agression. Il y a aussi le fait que les femmes accèdent de plus en plus à des postes où s'exerce le pouvoir et que souvent ces comportements surviennent dans des rapports d'autorité.

10. RICARD, Philippe, et autres. *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'endroit des étudiantes du primaire et du secondaire : analyse explicative des résultats des sondages menés auprès des étudiantes francophones de niveaux primaire 5, 6 et secondaire 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Québec*. Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, pp. 20 et 40.

De même, une certaine tradition humoristique remplie d'allusions aux relations troubles entre les élèves féminins et masculins ainsi que les enseignantes et les enseignants de certains établissements d'enseignement n'est pas sans rappeler ce type de rapports. Par contre, à cause du manque actuel de recherche scientifique, l'aspect folklorique de la question peut difficilement être dissocié de la réalité.

En ce qui concerne les adultes masculins et les enfants de sexe féminin, l'enquête révèle que, pour les élèves de la fin du primaire et du début du secondaire, le harcèlement sexuel était effectué plutôt par les garçons du même âge ou plus vieux. Par contre, ces derniers et les adultes hors du contexte scolaire étaient responsables des attaques sexuelles ou des tentatives de viol.

En ce qui a trait à la situation chez les filles plus âgées, ce sont toujours les garçons de leur âge qui pratiquent le plus le harcèlement sexuel. Selon les recherches, professionnels, enseignants et directeurs en font moins, mais ils en font tout de même et le tolèrent beaucoup trop. Par ailleurs, les enseignantes, même si elles sont moins associées au harcèlement sexuel, peuvent « tenir certains propos sexistes parce que les femmes qui s'adressent aux élèves sont aussi prises à l'intérieur des modèles traditionnels¹¹ »!

Les mythes

D'après le *Dictionnaire des symboles*¹², plusieurs définitions peuvent s'appliquer au concept du mythe. Selon que l'on veut définir la mythologie proprement dite, on y décrira une dramaturgie de la vie intérieure de l'être humain. Si on s'intéresse à l'histoire des peuples, c'est une dramaturgie de la vie sociale. Enfin, si c'est l'art de vivre, les mythes deviennent des symboles qui voilent des dogmes philosophiques ou des idées morales. Ici, le concept est entendu comme une « image simplifiée, souvent illusoire, que des groupes d'humains élaborent ou acceptent au sujet d'un individu ou d'un fait et qui joue un rôle déterminant dans leur comportement ou leur appréciation¹³ ».

11. RICARD, Philippe, et autres. *Op. cit.*, p. 12.

12. CHEVALIER J., et A. GHEERBRAND. *Dictionnaire des symboles*, Paris, Robert Laffont/Jupiter, 1969, s.v. mythe.

13. ROBERT, Paul. *Op. cit.*, s.v. mythe.

Voici deux mythes tenaces en rapport avec la problématique du harcèlement sexuel :

« Le mythe selon lequel il n'existe pas de harceleurs, mais seulement des femmes qui ne savent pas dire non, ne trouve pas de fondements. D'abord les femmes disent non dans plus de 93,3 p. 100 des cas, et souvent très énergiquement (près de 22 p. 100 répondent par des coups). Les harceleurs sont ou très conscients de ce qu'ils font, mais sans peur des conséquences qu'ils pourraient s'attirer ou alors, ils sont très inconscients puisqu'ils ne veulent pas comprendre les messages pourtant clairs qui leur sont adressés.

« Un second cliché, qui est souvent véhiculé, est que l'on reproche aux personnes harcelées de ne pas agir énergiquement face aux comportements de harcèlement sexuel au travail. Il est alors sous-entendu que si elles le faisaient, elles régleraient ainsi leur problème. Les données recueillies à cette fin ne supportent pas cette affirmation. En effet, la majorité des harceleurs poursuivent ou augmentent leur harcèlement, quel que soit le type d'action entreprise par les personnes harcelées. Comme elles ne peuvent compter que sur un soutien mitigé de la part de leurs collègues de travail, on comprend que certaines d'entre elles hésitent à utiliser la voie des plaintes informelles ou formelles pour régler ce genre de problème¹⁴. »

Les réalités

Dans la définition du harcèlement sexuel, trois aspects se révèlent incontournables. La définition de la Commission des droits de la personne du Québec est reprise ici à peu près intégralement¹⁵ :

- Le harcèlement sexuel est une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle répétés ou non. Un seul geste peut donc être considéré comme du harcèlement sexuel s'il entraîne comme conséquence au refus un effet nocif continu. Par exemple : une insatisfaction perpétuelle

14. SAVOIE, Dominique, et Viateur LAROUCHE. « Le harcèlement sexuel au travail : résultat de deux études québécoises », *Relations industrielles*, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, vol. 45, n° 1, 1990, p. 38-60.

15. PATRY BUISSON, Ghislaine. *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1989, p. 19.

de la part de l'individu harceleur du travail réalisé par la personne harcelée.

- C'est une conduite non désirée par la personne harcelée, c'est ce qui distingue le harcèlement du flirt. Dans ce dernier cas, les partenaires se respectent dans leur choix de poursuivre ou non le rapport de séduction.
- Enfin, le harcèlement sexuel porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et il est de nature à entraîner des conditions d'étude ou de travail défavorables. Ces effets ne font que renforcer le caractère violent du harcèlement sexuel et amènent nécessairement une déstabilisation de toute la personne.

Les conséquences

Le harcèlement sexuel cause des torts importants aux personnes qui le subissent.

Pour les personnes harcelées en milieu de travail

Sur le plan personnel, les personnes qui subissent du harcèlement et qui décident de porter plainte connaissent des sentiments d'impuissance, de culpabilité, de frustration, de colère qui les amènent à vivre des problèmes physiques ou psychologiques.

Sur le plan professionnel, la concentration, la motivation et le rendement de ces personnes sont ébranlés. Leurs absences au travail sont alors répétées et souvent prolongées. Le harcèlement sexuel peut compromettre les chances d'obtenir un emploi ou une promotion, il peut provoquer une mutation involontaire, une suspension, un congédiement ou une démission. Le harcèlement sexuel au travail constitue donc une menace pour le droit des femmes au travail et contribue à accentuer leur état d'insécurité et de dépendance économique.

Pour les jeunes en milieu scolaire

Les jeunes vivent sensiblement les mêmes sentiments que les adultes. Par ailleurs, les diverses formes de harcèlement sexiste et sexuel peuvent les amener à se créer une identité sexuelle en conformité avec les stéréotypes sociaux déjà établis.

Par contre, au secondaire, ce qui distingue certaines filles des femmes adultes, c'est qu'elles en ressortent avec la volonté de se faire respecter davantage. Ce qui n'exclut pas qu'elles soient ébranlées émotivement, qu'elles se sentent dévalorisées, coupables ou qu'elles adoptent peu à peu des attitudes négatives envers les hommes.

Tout comme la femme adulte est touchée dans les mêmes circonstances dans sa performance au travail, les filles du primaire et du secondaire le sont dans leurs apprentissages scolaires.

Pour l'employeur ou l'employeur

Du côté des organismes employeurs, le harcèlement sexuel entraîne un problème organisationnel important : une baisse de productivité, une image de marque entachée, un roulement de personnel, de l'absentéisme et, bien sûr, des indemnités à verser à la suite d'enquêtes sur le harcèlement sexuel. Ainsi, à la Commission des droits de la personne du Québec, le montant des règlements varie entre 3 000 et 15 000 \$, et il appert que la récente jurisprudence favorise l'augmentation des indemnités.

Enfin des solutions : des stratégies douces

Réagir d'abord

Il faut, dans un premier temps, reconnaître la réalité du harcèlement sexuel dans ses différentes manifestations, admettre son existence pour cesser de normaliser des comportements qui seront toujours inacceptables pour les personnes harcelées : « l'ultime raffinement de toute oppression c'est sa normalisation¹⁶ ».

Rompre le silence

Il est nécessaire, voire impératif, que le silence soit brisé, tout comme dans les autres situations de violence sexuelle comme le viol, l'inceste. Tout phénomène devient une réalité sociale à partir

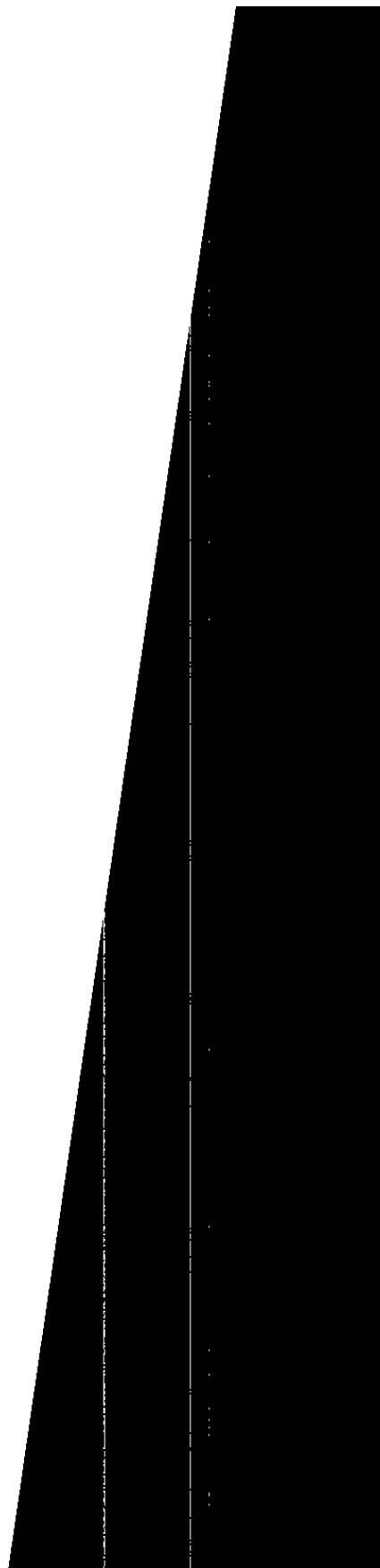
16. MOISAN, Lise, et autres. *Guide de réflexion et d'intervention : le harcèlement sexuel... vues de l'intérieur*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, p. 8.

du moment où on est en mesure de le nommer, à partir du moment où les personnes qui en sont victimes lui font prendre forme par la parole. C'est le premier moyen pour la personne harcelée de contrer cette tentative de domination.

Mettre en pratique des stratégies douces

Les stratégies douces sont celles qui sont susceptibles de désamorcer les situations de harcèlement par des moyens subtils et efficaces en ayant parfois la complicité des collègues de travail. Elles peuvent, dans certains cas, permettre d'éviter les recours légaux. Il peut s'agir, par exemple :

- d'inonder l'individu harceleur de courrier sur la Charte des droits et libertés de la personne, d'articles traitant de la discrimination et du harcèlement;
- de déposer sur son bureau des textes sur le harcèlement sexuel;
- d'enregistrer ses propos;
- de faire preuve d'humour et d'ironie ce qui déstabilise l'individu harceleur;
- de répéter à voix haute ce qu'il susurre à voix basse;
- de lui signifier, dans des cas d'attouchements, de « cesser son tripotage », toujours à voix haute;
- de lui signifier, à l'occasion d'une trop grande proximité, de garder ses distances;
- de répliquer pour diminuer le pouvoir de l'individu harceleur;
- d'aller chercher du soutien chez les collègues de travail, hommes ou femmes, auprès de la direction ou des instances syndicales, ou auprès de toute personne susceptible d'être réceptive et en mesure d'apporter une certaine aide;
- d'aller voir l'individu harceleur en groupe pour faire cesser ses agissements;
- de se diriger vers la personne harcelée lorsque l'individu harceleur va vers elle;
- de déposer une plainte collective auprès de la direction du service;
- d'exiger l'implantation d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel;
- de recourir à des groupes susceptibles d'apporter de l'aide : la Commission des droits de la personne du Québec ou le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel.



La session de perfectionnement



La session de perfectionnement

Les objectifs

L'objectif général de la session est de sensibiliser le personnel à la problématique du harcèlement sexuel en milieu scolaire.

Plus précisément, la session a pour but :

- de sensibiliser le personnel à l'existence de comportements de harcèlement dans le milieu scolaire tant chez les adultes que chez les élèves;
- de fournir de l'information sur le harcèlement sexiste et sexuel;
- de permettre à chacun et à chacune d'analyser ses attitudes, ses comportements, son seuil de tolérance et ses pratiques éducatives au regard du harcèlement sexuel;
- de proposer une démarche menant à une prise de conscience significative qui entraînera de nouvelles façons de réagir.

Le groupe cible

La session de perfectionnement est conçue pour rejoindre l'équipe-école, y compris le personnel de la garderie scolaire. Les membres du personnel professionnel et du personnel de soutien, secrétaires, concierges, etc., devront aussi être intégrés à cette formation.

Les documents fournis

Les personnes participant à la session disposent du présent document à l'aide duquel elles pourront suivre les activités proposées. Ce guide décrit les objectifs visés et le déroulement de la session. Il inclut également plusieurs textes de réflexion qui alimenteront les discussions.

À la fin de la journée, un autre document, le *Recueil d'activités pour les élèves*, conçu pour aider les élèves à réfléchir sur la problématique du harcèlement sexuel, est remis à chacun et à chacune. Il regroupe des activités pouvant être réalisées en classe, avec les élèves. Ce recueil constitue la suite logique de la démarche

proposée au départ. Si l'on sensibilise le personnel à la nécessité d'intervenir, un minimum d'outils est nécessaire pour lui permettre de transposer ce désir en action concrète.

Par ailleurs, le MEQ a produit le document *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire - Voir, prévenir, contrer - Implantation d'une politique*. Ce document fait état de toutes les étapes nécessaires pour implanter une politique et fournit une documentation exhaustive à cet effet.

La composition du groupe

Idéalement, le groupe devrait être formé de quinze à vingt personnes. Un plus grand nombre de personnes alourdirait le déroulement de la session, principalement au cours des séances plénières.

La durée

Pour tirer le maximum de la session et respecter la démarche proposée, il est préférable de prévoir toute une journée. Par ailleurs, au moins dix jours avant la session, il est suggéré d'envoyer les annexes I et II aux participants et aux participantes, en leur demandant d'en prendre connaissance et de préparer leurs réponses.

Vue d'ensemble de la session

Le tableau suivant présente les objectifs de la session, les activités qui y correspondent de même que l'horaire proposé pour la journée.

Objectif général : sensibiliser le personnel à la problématique du harcèlement sexuel en milieu scolaire

OBJECTIFS	ACTIVITÉS
9 h 00 Présenter la session de perfectionnement	- Bref exposé sur la problématique. - Présentation des objectifs et du déroulement de la session. - Expression des attentes des personnes. - Mise en évidence de l'importance de l'évaluation de la session.
9 h 15 Amener les personnes à prendre conscience des mythes et des réalités entourant le harcèlement sexuel.	Activité n° 1 <i>Des « bibittes » et des mythes ou des « bibittes » aux mythes!</i> Questionnaire <i>Mythes et réalités</i> - Travail en sous-groupe. - Tenue d'une séance plénière : revoir les assertions et communiquer l'information sur le harcèlement sexuel.
10 h 15	Pause.
10 h 30 Faire prendre conscience des rôles que chacun ou chacune assume, en tant qu'homme ou en tant que femme.	Activité n° 2 <i>Quelle femme je suis, quel homme je suis!</i> - Réflexion au regard des rôles privilégiés dans différentes sphères d'activité. - Évaluation des rôles : traditionnels ou non traditionnels?

OBJECTIFS

10 h 45

Faire prendre conscience des modèles masculins et féminins que le personnel suscite par ses attitudes, ses attentes et ses comportements.

12 h 00

13 h 30

Prendre conscience de situations de harcèlement sexuel vécues personnellement ou par d'autres.

14 h 30

14 h 45

Apprendre à réagir et à changer certains comportements dans ces situations.

15 h 45

Permettre aux participantes et aux participants de mettre en évidence un ou des changements que la session a suscités.

16 h 15

Évaluer la session

ACTIVITÉS

Activité n° 3

La récolte : quel type de femme, quel type d'homme j'encourage!

- Analyse des attentes à l'égard des filles et des garçons.
- Vérification de la présence du double standard.
- Analyse de l'agir et du non-agir.

Repas.

Activité n° 4

L'autopsie d'une situation de harcèlement

- Mise en évidence de situations de harcèlement vécues selon cinq modèles.
- Travail en équipe : analyser les situations selon la grille proposée.

Pause.

Travail en séance plénière : faire le compte rendu de chaque équipe en fonction des quatre volets abordés quant à la situation de harcèlement (les conséquences, le seuil de tolérance, la solution retenue et la nouvelle situation à privilégier).

Activité n° 5

Les acquis de la session

- Rédaction d'une prise de conscience qui devra entraîner un changement dans l'agir.
- Mise en commun des idées formulées.
- Évaluation à l'aide du questionnaire.
- Formulation de commentaires.

Activité n° 1 : **Des «bibittes» et des mythes ou des «bibittes» aux mythes!**

Objectif :

Amener les participantes et les participants à prendre conscience des mythes et des réalités entourant le harcèlement sexuel.

Temps alloué :

Une heure.

Note :

Il est suggéré d'envoyer aux personnes participant à la session le questionnaire *Mythes et réalités* qui suit et qui se trouve également en annexe au présent document, environ dix jours avant la tenue de la session, en leur demandant d'en prendre connaissance et de préparer leurs réponses.

Démarche :

Si les personnes présentes n'ont pas déjà reçu le questionnaire, l'animatrice ou l'animateur doit leur donner quelques minutes pour le remplir.

En sous-groupe

L'animatrice ou l'animateur demande aux participantes et aux participants de former des sous-groupes de quatre ou cinq personnes et de faire une première mise en commun des réponses au questionnaire. Au fil de la discussion, le travail consiste à repérer les assertions qui ont suscité le plus de controverses.

En séance plénière

L'animatrice ou l'animateur repasse toutes les assertions et communique l'information obtenue à ce jour sur la problématique du harcèlement sexuel, à l'aide du corrigé ci-joint.

Questionnaire : Mythes et réalités¹⁷

	VRAI	FAUX
1. L'individu harceleur est facilement identifiable.	()	()
2. La personne harcelée est surtout jeune et jolie.	()	()
3. Le cadre ou la cadre qui reçoit les plaintes déposées pour harcèlement fait toujours preuve d'une grande ouverture d'esprit.	()	()
4. On a sans peine la collaboration des collègues de travail lorsqu'une personne se plaint de harcèlement.	()	()
5. Les femmes qui se trouvent dans cette situation y sont parce qu'elles le veulent bien.	()	()
6. Le harcèlement sexuel au travail se distingue aisément du flirt amical.	()	()
7. Si on ne me harcèle qu'une fois, ce n'est pas du harcèlement.	()	()
8. Le harcèlement sexuel est un phénomène naturel, un comportement humain avec lequel on doit apprendre à vivre.	()	()
9. Les hommes sont aussi souvent victimes de harcèlement sexuel que les femmes.	()	()
10. Les accusations de harcèlement sexuel sont généralement fausses ou injustifiées, motivées par le mépris et la vengeance.	()	()
11. La meilleure façon de faire cesser le harcèlement sexuel est de l'ignorer.	()	()
12. Toutes les femmes finissent par adopter le même seuil de tolérance par rapport au harcèlement sexuel.	()	()
13. C'est seulement dans les rapports hiérarchiques, par exemple patron-secrétaire, que peut apparaître le harcèlement sexuel.	()	()
14. La plupart des femmes ont provoqué le harcèlement sexuel soit par leur habillement, soit par leur comportement, etc.	()	()
15. Le harcèlement sexuel est avant tout une affaire individuelle.	()	()

17. Les questions 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12 proviennent du document : GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC. *Ça fait pas partie de la job*. Montréal, La Pleine Lune, 1989, p. 31-39.

Corrigé du questionnaire : Mythes et réalités

1. **Faux**

L'individu harceleur peut être petit, grand, gros, gras, instruit ou ignorant, il n'y a pas d'individu type.

2. **Faux**

Il n'y a pas de personne type non plus. Elles sont de tous les milieux, de tous les âges, de toutes les orientations sexuelles.

3. **Faux**

Dans un premier temps, il arrive souvent que la cadre ou le cadre soit perplexe et essaie de calmer la personne qui dépose la plainte. En général, la conclusion apportée aux plaintes déposées énonce que la personne harcelée est mutée ailleurs, donc pénalisée. Quant à l'individu harceleur, celui-ci s'en sort généralement beaucoup mieux, entre autres il demeure souvent à son poste.

4. **Faux**

Généralement, les collègues ferment les yeux ou nuisent à la personne harcelée. Cela s'explique, d'une part, parce que le harcèlement sexuel est un phénomène tabou et, d'autre part, parce qu'il est considéré comme un problème qui se passe entre deux personnes et non comme un problème social.

5. **Faux**

À cause de certains stéréotypes sociaux : le pouvoir social dont bénéficie l'homme et, pour les femmes, le peu de crédibilité qu'on leur accorde, la difficulté qu'elles éprouvent à se faire entendre, en plus du jugement de culpabilité qui pèse généralement sur elles, rendent l'idée même de la démarche extrêmement pénible.

6. **Vrai**

Le harcèlement sexuel fait référence à la notion fondamentale de non-consentement, tandis que le flirt se pratique entre partenaires consentants.

7. Faux

Même si, généralement, le harcèlement sexuel implique la notion de répétition, il arrive qu'un seul geste, qui engendre un effet nocif continu, soit considéré comme du harcèlement sexuel. Par exemple : après un refus à la suite d'une demande de relation sexuelle, l'individu harceleur rend le climat de travail insupportable, en faisant des demandes déraisonnables.

8. Faux

Il faut faire la distinction entre conditionnement et phénomène naturel. Le comportement de l'individu harceleur n'est pas causé par un gène particulier mais par son éducation.

9. Faux

Selon les données actuelles, dans la grande majorité des cas, ce sont d'abord les femmes qui sont harcelées par les hommes. Ensuite, il y a les cas où des hommes harcèlent d'autres hommes, puis ceux où ce sont des femmes qui harcèlent des hommes et, enfin, ceux où des femmes harcèlent d'autres femmes.

10. Faux

Porter plainte pour harcèlement comporte d'énormes difficultés et exige beaucoup d'engagement personnel. D'ailleurs, la plupart des personnes harcelées attendent que la situation devienne intolérable avant d'agir, car elles sont conscientes des difficultés qu'elles rencontreront.

11. Faux

Faire l'autruche ne peut qu'aggraver la situation. La plupart du temps, l'individu harceleur passera de la subtilité au harcèlement de plus en plus direct, de plus en plus difficile à tolérer. Ne rien dire peut être interprété de bien des manières : comme signe d'approbation ou d'hésitation permettant d'insister ou comme signe de sa peur de refuser, donc un signe de faiblesse pouvant être utilisé contre la personne harcelée. Dans tous les cas, le silence rend vulnérable et ne pourra qu'encourager l'individu harceleur.

12. Faux

En fait, chaque femme possède un seuil de tolérance qui lui est propre. Le seuil de tolérance, c'est la limite de ce qui est supportable et acceptable par une personne.

13. Faux

Le harcèlement peut être présent dans n'importe quel type de rapports.

14. Faux

Même si l'individu harceleur invoque souvent l'âge, l'apparence physique ou l'attitude de la personne harcelée comme prétexte, ces facteurs ne devraient jamais être pris en considération, car il n'y a aucune raison qui justifie quelque forme d'agression que ce soit. Ce serait alors reconnaître une part de responsabilité à la personne harcelée. Le désir sexuel n'est pas en cause dans le harcèlement sexuel. Il s'agit plutôt d'un désir de pouvoir, sous toutes ses formes, manifesté par l'individu harceleur.

15. Faux

C'est essentiellement un phénomène qui interpelle chacune et chacun comme être social à cause de la violence qui lui est inhérente et des conséquences sur les personnes et l'environnement de travail.

Activité n° 2 :

Quelle femme je suis, quel homme je suis!

Objectif :

Faire prendre conscience des rôles que chacun ou chacune assume, en tant qu'homme ou en tant que femme.

Temps alloué :

Quinze minutes.

Démarche :

À l'aide du questionnaire suivant, l'animatrice ou l'animateur passe en revue les différents rôles tenus habituellement par les hommes et par les femmes dans différentes sphères d'activité et demande aux participantes et aux participants de préciser les rôles qui obtiennent leur adhésion.

Évaluation :

Une fois le questionnaire rempli, l'animatrice ou l'animateur demande aux personnes présentes de faire leur bilan et d'en dégager l'image. Les participantes et les participants doivent donc évaluer jusqu'à quel point ils se dissocient des rôles traditionnels ou s'y conforment.

Traditionnel

Non traditionnel

0 5 10

« Est-ce que cela correspond à l'image que je me faisais de moi-même? »

Les rôles

Sphères d'activité	Moi	L'autre	Les deux	Aucun
Faire des courses.	()	()	()	()
Cuisiner.	()	()	()	()
Payer les comptes.	()	()	()	()
Gérer les REER.	()	()	()	()
Faire la discipline.	()	()	()	()
Réprimander les enfants.	()	()	()	()
Gérer l'hypothèque.	()	()	()	()
Soigner les enfants.	()	()	()	()
Planifier les loisirs, les vacances.	()	()	()	()
Instruire les enfants relativement à la dimension spirituelle.	()	()	()	()
Instruire les enfants relativement aux réalités sexuelles.	()	()	()	()
Superviser les fréquentations amoureuses et amicales des enfants.	()	()	()	()
Superviser les travaux scolaires des enfants.	()	()	()	()
Accompagner les enfants dans leurs activités scolaires.	()	()	()	()
Entretenir la voiture.	()	()	()	()
Être disponible pour recevoir les confidences des enfants (harcèlement sexiste, sexuel ou agression sexuelle).	()	()	()	()
Être responsable du climat familial.	()	()	()	()
Représenter l'autorité.	()	()	()	()
Entretenir l'extérieur de la maison.	()	()	()	()
Rechercher des gardiens ou des gardiennes d'enfants.	()	()	()	()
Initier les enfants à la vie culturelle.	()	()	()	()
Consacrer du temps aux enfants.	()	()	()	()
Valoriser les enfants dans leurs actions et dans leur façon d'être.	()	()	()	()
Diagnostiquer les problèmes familiaux et favoriser la discussion.	()	()	()	()

Activité n° 3 :

La récolte : quel type de femme, quel type d'homme j'encourage!

Objectif :

Faire prendre conscience des modèles masculins et féminins que le personnel suscite par ses attitudes, ses attentes et ses comportements.

Temps alloué :

Une heure.

Démarche :

À l'aide des questionnaires qui suivent, l'animatrice ou l'animateur invite les personnes présentes à analyser leurs attentes à l'égard des élèves selon qu'elles s'adressent à un garçon ou à une fille. Il convient de vérifier si, dans leurs attentes, elles ne font pas preuve de double standard, ce qui consiste à formuler des demandes différentes ou à adopter des attitudes différentes selon que l'on s'adresse à l'un ou l'autre sexe. Par exemple, on accepte l'expression de l'agressivité chez le garçon, tandis qu'on la réprime chez la fille.

En sous-groupe

Puis, deux à deux, les participantes et les participants analysent leurs réponses afin de trouver les raisons qui font qu'ils se sentent à l'aise ou non et qu'ils interviennent ou non.

En séance plénière

Afin de faire ressortir l'essentiel des divers échanges d'idées ayant eu lieu en sous-groupe, l'animatrice ou l'animateur peut poser la question suivante : « Globalement, quelle prise de conscience avez-vous réalisée et, plus particulièrement, précisez ce qu'il en est par rapport au harcèlement sexuel et aux comportements sexistes? ».

Assertions relatives aux filles

Situations	Je me sens à l'aise		J'interviens	
	oui	non	oui	non
1. Une fille prononce des gros mots.				
2. Une fille s'habille sexy.				
3. Une fille pleure souvent.				
4. Une fille a un langage méprisant à l'endroit des garçons.				
5. Une fille est plus intéressée par sa vie privée (responsabilités familiales) que par sa carrière.				
6. Une fille fait des blagues sexistes.				
7. Une fille règle ses conflits avec ses poings.				
8. Une fille déshabille un garçon des yeux.				
9. Une fille désire devenir coiffeuse.				
10. Une fille n'a pas d'ambitions professionnelles.				

Assertions relatives aux garçons

Situations	Je me sens à l'aise		J'interviens	
	oui	non	oui	non
1. Un garçon prononce des gros mots.				
2. Un garçon s'habille sexy.				
3. Un garçon pleure souvent.				
4. Un garçon a un langage méprisant et vulgaire à l'endroit des filles.				
5. Un garçon est plus intéressé par sa vie privée (responsabilités familiales) que par sa carrière.				
6. Un garçon fait des blagues sexistes.				
7. Un garçon règle ses conflits avec ses poings.				
8. Un garçon déshabille une fille des yeux.				
9. Un garçon désire devenir coiffeur.				
10. Un garçon n'a pas d'ambitions professionnelles.				

Assertions relatives aux filles et aux garçons

Situations	Je me sens à l'aise		J'interviens	
	oui	non	oui	non
1. Un garçon retrousse la jupe des filles, leur «pognent» les seins.				
2. Une fille vole des becs aux garçons.				
3. Un garçon veut devenir danseur de ballet.				
4. Une fille veut devenir monteuse de ligne ou technicienne d'appareils domestiques.				
5. Un garçon est turbulent, brouillon, écoute moins les consignes en classe (qu'une fille).				
6. Une fille est moins performante en classe, moins attentive, moins appliquée (qu'un garçon).				
7. Un garçon doute fortement de ses capacités physiques, de ses habiletés sportives, manuelles, etc.				
8. Une fille doute de ses capacités intellectuelles.				
9. Un garçon n'aime pas les mathématiques ni les sciences.				
10. Une fille est plus active dans la conquête sexuelle.				

Activité n° 4 :

L'autopsie d'une situation de harcèlement

Objectifs :

- Prendre conscience de situations de harcèlement sexuel vécues personnellement ou par d'autres.
- Apprendre à réagir et à changer certains comportements dans ces situations.

Temps alloué :

Deux heures trente minutes.

Note :

Au moins dix jours avant la session, il est suggéré d'envoyer l'annexe 2 aux participants et participantes, en leurs demandant d'en prendre connaissance et de préparer leurs réponses.

Démarche :

Si les personnes présentes n'ont pas reçu l'annexe 2 avant la session, l'animatrice ou l'animateur leur donne quelques minutes pour se remémorer des situations de harcèlement vécues par elles ou quelqu'un de leur entourage.

Les situations doivent mettre en rapport l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| - un adulte avec une élève; | - un élève et une élève; |
| - un adulte avec un élève; | - un adulte et une adulte. |
| - une adulte avec un élève; | |

L'animatrice ou l'animateur compile rapidement au tableau les situations de harcèlement relatées.

Elle ou il invite alors les membres du groupe à former des équipes de quatre ou cinq personnes. Chaque équipe aura à traiter une des situations présentées.

En sous-groupe

Les questions suivantes sont abordées par les participantes et les participants :

- Nommez les conséquences ou les répercussions de la situation de harcèlement décrite sur :
 - a) le milieu de travail;
 - b) la personne harcelée (sa performance au travail, sa santé, son équilibre psychologique, sa vie familiale);
 - c) l'individu harceleur (sa performance au travail, sa santé, son équilibre psychologique, sa vie familiale).
- Quelle a été la durée de cette situation (nombre de semaines, de mois ou d'années)?
- Comment évaluez-vous le seuil de tolérance :

Peu	Moyen	Élevé
0.....	5.....	10.....
a) de la personne harcelée?		
b) de l'environnement de travail?		
- Justifiez ce niveau de tolérance.
- De quelle façon cette situation a-t-elle été réglée? Est-ce juste, équitable, disproportionné? La solution trouvée a-t-elle modifié le comportement de l'individu harceleur?
- Selon votre analyse et vos nouvelles connaissances, n'y aurait-il pas moyen d'intervenir plus rapidement, plus justement?

En séance plénière

L'animatrice ou l'animateur demande à chaque équipe de faire un compte rendu de la situation analysée en fonction des quatre volets suivants :

- les conséquences;
- le seuil de tolérance;
- la solution retenue;
- la nouvelle solution à privilégier.

Activité n° 5 :

Les acquis de la session

Objectif :

Nommer un ou des changements que la session a suscités chez la participante ou le participant.

Temps alloué :

Vingt minutes.

Démarche :

L'animatrice ou l'animateur fait un bref survol des activités :

- les mythes et les réalités;
- les rôles que chacun ou chacune assume en tant qu'homme ou en tant que femme;
- les modèles qu'en tant qu'adulte, femme ou homme, on encourage;
- l'analyse de situations de harcèlement.

Puis, chaque personne formule par écrit une prise de conscience importante qui va entraîner un changement dans l'agir. Exemple :
« Est-ce que je me sens plus apte à parler du harcèlement, à en voir les différentes formes, à aller chercher du soutien en cas de harcèlement? »

Formulaire d'évaluation de la session

Nom de votre commission scolaire : _____

Région adm. : _____ Date de la session : _____

Votre fonction

Femme		Homme	
Enseignante	()	Enseignant	()
Professionnelle	()	Professionnel	()
Conseillère pédagogique	()	Conseiller pédagogique	()
Cadre	()	Cadre	()
Employée de soutien	()	Employé de soutien	()
Éducatrice de garderie scolaire	()	Éducateur de garderie scolaire	()

Atteinte des objectifs

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout
1. La session m'a permis de me sensibiliser à l'existence de comportements de harcèlement sexuel dans le milieu scolaire.	()	()	()	()
2. La session m'a fourni de l'information sur le harcèlement sexiste et sexuel.	()	()	()	()
3. La session m'a permis d'analyser mes attitudes, mes comportements et mon seuil de tolérance au regard du harcèlement sexuel.	()	()	()	()
4. La session m'a donné l'occasion de faire de nouvelles prises de conscience, de réagir différemment au regard du harcèlement sexiste et sexuel.	()	()	()	()
5. La session m'a stimulé ou stimulée à poursuivre ou à entreprendre des actions visant à obtenir un milieu exempt de harcèlement sexuel.	()	()	()	()

Appréciation de la session

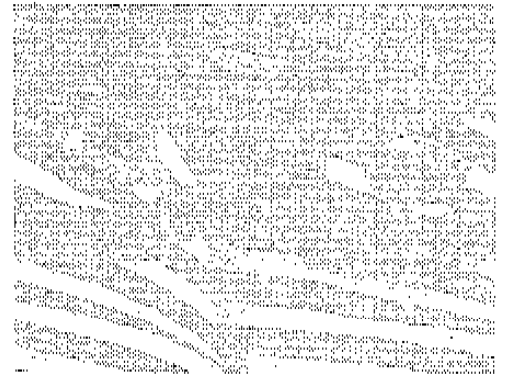
	Excellent	Bon	Satisfaisant	Insatisfaisant
1. Quel est votre degré de satisfaction quant :				
- à l'animation?	()	()	()	()
- aux activités?	()	()	()	()
- au matériel proposé?	()	()	()	()
2. La partie de la session qui vous a le plus sensibilisée ou sensibilisé est :				
- les mythes et les réalités;				()
- les rôles assumés;				()
- les modèles suscités;				()
- l'analyse d'une situation de harcèlement.				()
3. La partie de la session qui vous a le moins conscientisée ou conscientisé est :				
- les mythes et les réalités;				()
- les rôles assumés;				()
- les modèles suscités;				()
- l'analyse d'une situation de harcèlement.				()
4. Quels aspects de la session auraient besoin d'amélioration?				

5. Aimeriez-vous avoir d'autres sessions comme celle-ci portant sur des sujets connexes ou différents? Si oui, lesquels?				

Commentaires				



La formation et les outils existants



La formation et les outils existants

Il existe un certain nombre de moyens et d'outils qui peuvent aider les organismes scolaires qui veulent s'approprier la problématique du harcèlement sexuel et sexiste en milieu scolaire ou qui souhaitent implanter une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire.

Les publications du ministère de l'Éducation sur le harcèlement

En plus du présent document portant sur l'animation de sessions de perfectionnement, le ministère de l'Éducation en a produit deux autres traitant de harcèlement sexiste et sexuel; l'un présente un recueil d'activités à l'intention des élèves du primaire et du secondaire et l'autre porte sur l'implantation d'une politique visant à contrer le harcèlement en milieu de travail. Les coordonnées de ces publications sont données dans la bibliographie qui termine ce document.

Les services offerts par la Commission des droits de la personne du Québec

Une session de formation

La Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec donne une session de formation en milieu de travail aux personnes chargées de mettre en oeuvre les programmes de gestion ayant pour objectif de contrer le harcèlement sexuel.

Ces personnes pourront ainsi acquérir les connaissances, développer les habiletés et adopter les attitudes indispensables au traitement des problèmes découlant du harcèlement sexuel. Les thèmes abordés sont les suivants :

- la définition du harcèlement sexuel;
- les points de repère servant à reconnaître les comportements de harcèlement;
- les aspects juridiques de la question (lois et jurisprudence);
- la résolution des problèmes dans les meilleurs délais;
- les attitudes et les comportements à adopter à l'égard des personnes victimes ou coupables de harcèlement sexuel;
- l'enquête à mener dans un organisme.

Au cours de la session, divers moyens seront utilisés afin que les participants et les participantes puissent bien intégrer la théorie : exposés, exercices, échanges de vues, présentation audiovisuelle et analyses de cas.

Durée :

Une journée, de 9 h à 17 h.

Des services sur mesure

La Direction de l'éducation de la Commission des droits de la personne du Québec offre également, à ceux et à celles qui désiraient y avoir recours, des services de consultation, d'experts-conseils, de personnes-ressources ainsi que de conférencières et de conférenciers.

Pour plus de renseignements, il suffit de communiquer avec la:

Commission des droits de la personne
 360, rue Saint-Jacques Ouest, 2^e étage
 Montréal (Québec)
 H2Y 1P5
 Téléphone : (514) 873-5146 (poste 344)
 Téléphone (sans frais) : 1 800 361-6477 (poste 344)

Le soutien professionnel offert par le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail intervient à deux niveaux en ce qui a trait au harcèlement :

- en offrant un appui aux personnes victimes de harcèlement sexuel, les informant des stratégies légales ou autres auxquelles elles peuvent avoir recours;
- en offrant des sessions de formation et de sensibilisation dans les écoles, les entreprises, les syndicats et les organismes communautaires.

Les sessions touchent les sujets suivants :

- la rédaction d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel;
- la formation aux cadres, afin de leur permettre de démystifier la notion de harcèlement;
- la formation aux membres du personnel de l'entreprise afin de leur faire connaître la politique adoptée par leur organisme.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec peut être rejoint à l'adresse suivante :

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement
sexuel au travail
4229, rue Delorimier
Montréal (Québec)
H2H 2A9
Téléphone : (514) 526-0789

D'autres publications du ministère de l'Éducation

Le ministère de l'Éducation a publié des documents ayant un rapport plus ou moins étroit, selon le cas, avec la problématique du harcèlement sexiste et sexuel en milieu scolaire, que ce soit par le sujet traité, par les démarches ou par les mesures d'intervention proposées. Les publications mentionnées ont déjà été distribuées dans les réseaux scolaires public et privé. Pour en savoir plus sur ces publications, veuillez vous adresser à votre organisme ou à votre établissement d'enseignement.

Les publications de la Coordination à la condition féminine

- *Clippe, mais clippe égal*, 1990 (vidéo).
- *Clippe, mais clippe égal - Guide d'animation*, 1991. (28-2525-01)
- *La violence et le sexisme dans les vidéoclips - Guide de participation à la session de perfectionnement*, 1991. (28-2525-05)

La vidéo s'adresse aux élèves et vise à leur faire acquérir un esprit critique à l'égard du sexisme et de la violence dans les vidéoclips. Le guide d'animation et le guide de participation sont conçus pour amener le personnel en milieu scolaire à réfléchir sur le phénomène de la violence et du sexisme.

- *VIRAJ - Programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses des jeunes - Animation en classe*, LAVOIE, Francine, et autres, 1994. (28-2665)
- *VIRAJ - Programme de prévention de la violence dans les relations amoureuses des jeunes - Session de perfectionnement du personnel scolaire*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994. (28-2665-01)

Ces documents et l'animation qui en découle visent à changer les attitudes et les comportements des jeunes dans leurs relations avec leurs partenaires amoureux. Ces documents sont distribués au cours des sessions de formation.

- *Vers qui? Vers quoi? - Guide de l'adulte*, 1993. (28-2632)
- *Vers qui? Vers quoi? - Recueil de fiches d'activités pour les enfants et de textes de réflexion pour les parents*, 1993. (28-2631)
- *Vers qui? Vers quoi - Session de perfectionnement*, 1994. (21-0005)

Ce matériel, dont les groupes cibles sont ceux de l'éducation préscolaire et du premier cycle du primaire ainsi que leurs parents, porte sur la question du sexisme dans l'éducation des jeunes enfants.

- *Acquisitions d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'animation, 1989. (28-2426-03)*
- *Acquisitions d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide de participation, 1989. (28-2426-01)*
- *Acquisitions d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'activités pour les élèves, 1989. (28-2426-02)*

Ces documents sont conçus pour sensibiliser les élèves et le personnel en milieu scolaire à la présence de stéréotypes sexistes et à analyser les comportements et les pratiques sexistes présents dans les différentes façons d'agir.

- *D'un commun accord. Matériel de soutien pédagogique sur le thème de l'égalité entre les filles et les garçons. Enseignement primaire, 6^e année du primaire, 1990. (28-2482)*

Ce matériel qui peut être utilisé dans des cours de français et de formation personnelle et sociale de 6^e année du primaire permet de sensibiliser les jeunes aux nouveaux rapports entre les hommes et les femmes. Les sujets traités se prêtent également bien aux centres d'intérêt des élèves du premier cycle du secondaire.

Les publications de la Direction de la formation générale des jeunes

- *Formation personnelle et sociale. Programme d'études - Primaire, 1984. (16-2707)*
- *Formation personnelle et sociale. Programme d'études - Secondaire, 1982. (16-3707)*
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Relations interpersonnelles - Primaire, 1985. (16-2707-04)*
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Relations interpersonnelles - Secondaire, 1986. (16-3707-04)*

- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Éducation à la sexualité - Primaire, 1985. (16-2707-02)*
- *Formation personnelle et sociale - Guide d'activités - Éducation à la sexualité - Secondaire, 1986. (16-3707-02)*

Au cours de certaines activités proposées dans ces documents, on explore des émotions, des attitudes et des comportements qui peuvent conduire au harcèlement sexiste et sexuel.

Les publications de la Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires

- *Prévenir et contrer la violence à l'école - Document d'information, 1988. (28-1974)*
- *Prévenir et contrer la violence à l'école - Session de formation, 1990. (28-1974-01)*
- *Les services d'encadrement et de surveillance à l'école - Guide d'orientation, 1989. (28-1975)*
- *Les services d'encadrement et de surveillance à l'école - Session de formation, 1989. (16-1528)*

Ces documents qui visent à susciter une réflexion sur les services d'encadrement et de surveillance des élèves et à renseigner le milieu scolaire sur la question de la violence proposent également des démarches d'intervention et des mesures pouvant être adoptées dans des situations qui posent un problème.

À noter tout particulièrement le document *Prévenir et contrer la violence à l'école - Document d'information* qui renferme une série de mesures visant à prévenir et à contrer la violence. Les propositions d'intervention s'apparentent à celles qui peuvent servir à prévenir et à contrer le harcèlement sexuel en milieu scolaire.



Annexes



Annexe I

Questionnaire : Mythes et réalités

Assertions	Vrai	Faux
1. L'individu harceleur est facilement identifiable.	()	()
2. La personne harcelée est surtout jeune et jolie.	()	()
3. Le cadre ou la cadre qui reçoit les plaintes déposées pour harcèlement fait toujours preuve d'une grande ouverture d'esprit.	()	()
4. On a sans peine la collaboration des collègues de travail lorsqu'une personne se plaint de harcèlement.	()	()
5. Les femmes qui se trouvent dans cette situation y sont parce qu'elles le veulent bien.	()	()
6. Le harcèlement sexuel au travail se distingue aisément du flirt amical.	()	()
7. Si on ne me harcèle qu'une fois, ce n'est pas du harcèlement.	()	()
8. Le harcèlement sexuel est un phénomène naturel, un comportement humain avec lequel on doit apprendre à vivre.	()	()
9. Les hommes sont aussi souvent victimes de harcèlement sexuel que les femmes.	()	()
10. Les accusations de harcèlement sexuel sont généralement fausses ou injustifiées, motivées par le mépris et la vengeance.	()	()
11. La meilleure façon de faire cesser le harcèlement sexuel est de l'ignorer.	()	()
12. Toutes les femmes finissent par adopter le même seuil de tolérance par rapport au harcèlement sexuel.	()	()
13. C'est seulement dans les rapports hiérarchiques, par exemple patron-secrétaire, que peut apparaître le harcèlement sexuel.	()	()
14. La plupart des femmes ont provoqué le harcèlement sexuel soit par leur habillement, soit par leur comportement, etc.	()	()
15. Le harcèlement sexuel est avant tout une affaire individuelle.	()	()

Annexe II

L'autopsie d'une situation de harcèlement

En vue de préparer l'activité *L'autopsie d'une situation de harcèlement*, nous vous demandons de vous rappeler une situation de harcèlement qui met en rapport l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- un adulte avec une élève;
- un adulte avec un élève;
- une adulte avec un élève;
- un élève et une élève;
- un adulte et une adulte.

Faites-en ressortir les moments les plus importants.

Bibliographie

BÉLIVEAU, Jules. «Jacques Grand'Maison, À propos de nos jeunes», *La Presse*, Montréal, 2 mai 1992.

BURSYK, Krisanne. «Perception of sexual harassment in all academic context», *Revue sex roles*, vol. 27, n^{os} 7-8, 1992, p. 401-412.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *Le harcèlement sexuel...8 mars. Aujourd'hui c'est moi qui décide! je veux que ça arrête: Guide de réflexion et d'intervention*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1987, 16 p.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *Les ripostes de Camille: à propos de la violence sexuelle*, Québec, Réseau de la condition féminine, 1986, 24 p.

CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC. *Pour travailler en paix : politique syndicale pour contrer le harcèlement sexuel*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1990, 14 p.

CENTRE DES SERVICES SOCIAUX DE QUÉBEC. «La violence et le milieu scolaire», *Revue l'Esco-griffe*, Québec, Centre des services sociaux de Québec, novembre 1981, 104 p.

CHEVALIER, J., et A. GHEERBRAND. *Dictionnaire des symboles*, Paris, Robert Laffont/Jupiter, 1969.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Le harcèlement sexuel. Guide pratique*, Ottawa, 1985, 45 p.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Recueil des cas de harcèlement*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1991, 16 p.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. *Séminaire sur le harcèlement sexuel. Cahier du participant*, Ottawa, 1985, 25 p.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL. *Politique concernant les moyens de contrer le harcèlement sexuel*, Montréal, 1988, 7 p.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC.
Politique pour contrer le harcèlement sexuel et sexiste, Québec,
Service des ressources humaines, 1990, 7 p.

COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE QUÉBEC.
*Politique pour contrer le harcèlement sexuel et sexiste -
Mécanismes de recours, intervention du 2^e niveau, - Guide à
l'usage du service-conseil*, Québec, Service des ressources
humaines, 1993, 34 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES CHÊNES. *Politique pour
favoriser un milieu de travail et d'étude exempt de harcèlement
sexiste et sexuel*, Drummondville, 1992, 10 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES ÎLETS. *La violence manifestée
par le harcèlement sous toutes ses formes : fichier d'activités*,
Charlesbourg, Services éducatifs, 1989, 40 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES ÎLETS. *Le respect : fichier
d'activités*, Charlesbourg, Services éducatifs, 1989, 35 p.

COMMISSION SCOLAIRE DES MILLE-ÎLES. *Politique pour
contrer le harcèlement sexuel et sexiste auprès des élèves et du
personnel de la commission scolaire des Mille-Îles*, Sainte-Rose,
Laval, 1991, 8 p.

COMMISSION SCOLAIRE SAINT-HYACINTHE-VAL-MONTS.
*Politique pour contrer le harcèlement sexuel dans toutes les
unités administratives de la commission scolaire*,
Saint-Hyacinthe, 1993, 5 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *L'école sexiste, c'est
quoi?*, Québec, 1981, 15 p.

CORNEAU, Guy. *Père manquant fils manqué*, Montréal, Les
Éditions de l'Homme, 1989, 183 p.

DRAPEAU, Maurice. *Le harcèlement sexuel au travail*, Montréal,
Éditions Yvon Blais, 1991, 213 p.

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU QUÉBEC. *Guide juridique pour l'application
de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal,
FNEEQ-CSN, 1991, 73 p.

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC. *Guide syndical pour l'application de la politique contre le harcèlement sexuel*, Montréal, FNEEQ-CSN, 1991, 23 p.

GILL, Carmen. *Analyse du phénomène de harcèlement sexuel entre les adolescentes et les adolescents en milieu scolaire*, thèse de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1988, 234 p.

GROUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC. *Ça fait pas partie de la job*, Montréal, La pleine lune, 1989, 115 p.

GROUPE D'INTERVENTION, DE RECHERCHE ET D'INFORMATION JEUNESSE. *Quand toi tu ne veux pas*, Vidéo, Québec, 1984.

GROUPE D'INTERVENTION, DE RECHERCHE ET D'INFORMATION JEUNESSE. *Quand toi tu ne veux pas : Guide d'animation de la vidéo*, Québec, 1984, 21 p.

GUILLAUMIN, Colette. «Pratique du pouvoir et idée de nature : l'appropriation des femmes», *Questions féministes*, Paris, n° 2, février 1978, p. 4-30.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Acquisition d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques . Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'activités pour les élèves*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1989, 81 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Acquisition d'attitudes non sexistes dans les pratiques et activités pédagogiques . Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide d'animation*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1989, 16 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Acquisition d'attitudes non sexistes dans les pratiques pédagogiques. Perfectionnement du personnel enseignant du second cycle du primaire - Guide de participation*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1989, 78 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Clippe, mais clippe égal* - Vidéo, Québec, Coordination à la condition féminine, 1990.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Clippe, mais clippe égale* - *Guide d'animation*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1987, 49 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *D'un commun accord*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1990, 98 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La violence et le sexisme dans les vidéoclips* - *Guide de participation à la session de perfectionnement*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1991, 49 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire* - *Voir, prévenir, contrer* - *Implantation d'une politique*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 116 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire* - *Voir, prévenir, contrer* - *Recueil d'activités pour les élèves*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 88 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire* - *Voir, prévenir, contrer* - *Session de perfectionnement*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 64 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Prévenir et contrer la violence à l'école : document d'information*, Québec, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, 1988, 69 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation à la sexualité* - *Guide d'activités, primaire*, Québec, Direction générale des programmes, Direction de la formation générale, 1990, 184 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation à la sexualité* - *Guide d'activités, secondaire*, Québec, Direction de la formation générale des jeunes, 1993, 337 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation aux relations interpersonnelles - Guide d'activités, primaire*, Québec, Direction générale des programmes, Direction de la formation générale, 1990, 315 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Programme de formation personnelle et sociale : Volet Éducation aux relations interpersonnelles - Guide d'activités, secondaire*, Québec, Direction générale des programmes, Direction de la formation générale, 1987, 337 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Vers Qui? Vers Quoi? - Fiches d'activités*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1993, 44 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Vers qui? Vers quoi? - Guide de l'adulte*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1993, 148 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Vers Qui? Vers Quoi? - Session de perfectionnement*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 27 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *VIRAJ - Programme de prévention dans les relations amoureuses des jeunes - Animation en classe*, LAVOIE, Francine, et autres, en collaboration avec le Groupe de recherche sur l'appropriation psychosociale, Université Laval, 1994, 116 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *VIRAJ - Programme de prévention dans les relations amoureuses des jeunes - Session de perfectionnement du personnel scolaire*, Québec, Coordination à la condition féminine, 1994, 46 p.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Guide d'intervention en matière de harcèlement sexuel au travail*, Québec, Direction de la détention, 1992, 33 p.

MOISAN, Lise, et autres. *Guide de réflexion et d'intervention : le harcèlement sexuel... vues de l'intérieur*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, 31 p.

PATRY BUISSON, Ghislaine. *Politique visant à contrer le harcèlement sexuel au travail*, Montréal, Commission des droits de la personne, 1989, 20 p.

RICARD, Philippe, et autres. *Harcèlement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle à l'endroit des étudiantes du primaire et du secondaire : analyse explicative des résultats des sondages menés auprès des étudiantes francophones de niveaux primaire 5, 6 et secondaire 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Québec*, Québec, Centrale de l'enseignement du Québec, 1985, 41 p.

ROBERT, Paul. *Le Petit Robert 1 : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française* [rédaction dirigée par A. Rey et J. Rey-Debove], nouv. éd. rev. corr. et mise à jour, Paris, Le Robert, 1991, 2171 p.

SAVOIE, Dominique. *Le harcèlement sexuel au travail et les femmes québécoises*, École de relations industrielles, Faculté des Arts et des Sciences, Montréal, Université de Montréal, 1984, 524 p.

SAVOIE, Dominique, et Viateur LAROUCHE. «Le harcèlement sexuel au travail : résultat de deux études québécoises», *Relations industrielles*, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, vol. 45, n° 1, 1990, p. 38-60.

VIVIER, Claude. *On apprend à être victime, on peut le désapprendre : réflexions sur la victimisation et la violence sexuelle*, Montréal, 1984, 46 p. (La Riposte des femmes, Y.W.C.A., Montréal).



VOIR, PRÉVENIR, CONTRER

La présente publication s'inscrit dans le cadre de la promotion des rapports égaux entre les femmes et les hommes et de la lutte aux différentes formes de violence qui touchent les femmes. Il y est question notamment:

- d'une réflexion qui situe le harcèlement dans une perspective historique, sociologique et psychologique;
- des effets et des caractéristiques du harcèlement tant chez les jeunes que chez les adultes;
- de l'organisation d'une session de perfectionnement du personnel scolaire.

Deux autres publications complètent la série: l'une propose une série d'activités servant à éveiller les élèves à la réalité du harcèlement et l'autre présente une démarche d'implantation d'une politique ayant pour but de contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Renseignements:

Coordination à la condition féminine
Ministère de l'Éducation,
1035, rue De La Chevrotière, 7^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Tél.: (418) 643-3241



Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation