# Balado Tolérance Zéro

Caroline Briand : Bienvenue à cette présentation de l'Association du Barreau canadien qui vous est présentée en baladodiffusion sous le titre *Tolérance zéro*.

Partout au Canada il y a des cas de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles qui sont régulièrement recensés. Certaines affaires récentes et des cas rapportés par les médias impliquant notamment, dans les derniers mois et dernières années, les personnalités telles que Marcel Aubut, Jian Ghomeshi, Bill Cosby, la GRC et même le Parlement du Canada et certaines universités ou franchises sportives par exemple, ont éveillé l'attention de plusieurs Canadiens et Canadiennes sur les répercussions importantes du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles sur les personnes qui en sont victimes mais également sur les milieux dans lesquels ces situations-là se produisent.

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont des problématiques qui sont complexes, non seulement pour le système judiciaire mais également pour l'ensemble de la collectivité. Trouver des solutions à ces problèmes-là signifie d'abord et avant tout avoir une meilleure compréhension, non seulement du volet juridique mais également des facteurs sociaux qui expliquent en partie dans quel contexte ces évènements-là se produisent et comment ils sont souvent tolérés.

La baladodiffusion que vous écoutez aujourd'hui est présentée par les sections suivantes de l'Association du Barreau canadien : le Forum des femmes juristes, le Comité égalité, le Forum sur l'orientation et l'identité sexuelle, l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises, la Section du droit militaire, la Section du droit de travail et de l'emploi et la Section du litige civil.

En 2014, le Forum des femmes juristes a débuté une campagne connue sous le mot-clic #JeDenonce ou, dans sa version anglaise, mot-clic ou asthag #RightYourWrong (ph), dans le cadre de laquelle nous avons demandé à des avocates canadiennes de nous raconter leurs histoires et leurs expériences où elles ont vécu ou ont été témoins de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle. Nous avons reçu 47 témoignages décrivant des expériences allant de blagues inappropriées à des agressions physiques. C'est en ayant ces histoires et ces expériences à l'esprit que nous présentons aujourd'hui cette baladodiffusion.

Je m'appelle Caroline Briand, je suis la présidente du Forum des femmes juristes de l'Association du Barreau canadien pour la division du Québec. Je suis accompagnée de deux panelistes de grande qualité, soit D$^{r}$ Stéphane Bensoussan, psychologue, et Mme Marie Dussault (ph) de l'organisme Ending Violence de la Colombie-Britannique.

Donc premièrement, bienvenue à nos panelistes aujourd'hui. Nous aborderons deux sujets principaux aujourd'hui. Premièrement, pourquoi est-ce que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles se produisent et ce,

particulièrement en milieu de travail et, deuxièmement, qu'est-ce qu'on peut faire, comme avocats, collègues, citoyens et milieux généralement pour régler ce problème et contribuer à y mettre fin.

Nous accueillons maintenant Dr Stéphane Bensoussan, psychologue, pour aborder avec nous le deuxième élément fondamental de la présentation d'aujourd'hui, c'est-à-dire les raisons pour lesquelles les évènements de harcèlement ou d'agression sexuelle se produisent.

Docteur Bensoussan, bienvenue.

Dr Bensoussan : Bienvenue, merci. Bonjour.

Carline Briand : Vous êtes psychologue. Donc en raison de votre travail, vous êtes appelé à travailler directement avec les personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle mais également avec les personnes qui commettent ces gestes-là.

Dr Bensoussan : Effectivement.

Caroline Briand : Dans un premier temps, je vais vous poser une question qui est bien large : pourquoi, selon vous, ces comportements-là donc de harcèlement et d'agression sexuelle se produisent encore aujourd'hui dans notre société occidentale et dans la société canadienne plus particulièrement?

Dr Bensoussan : C'est une excellente question. En premier lieu, il faut comprendre que le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle ce n'est pas seulement un comportement sexuel. C'est vraiment une question de pouvoir. Et il y a un individu qui va chercher un pouvoir sur une autre personne et pour différentes raisons, la personne soit va se laisser faire, pour différentes raisons, la personne qui est agresseur va chercher à prendre pouvoir. Alors il faut comprendre que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles ce n'est pas seulement uniquement par rapport à l'acte sexuel mais plutôt au niveau du pouvoir qu'on a sur une autre personne, la question de dominance.

Alors ça, ça reflète beaucoup sur plusieurs facteurs. Il y a des facteurs sociaux qui encouragent, on va dire, ce genre de pensée, d'attitude, de comportement, qui ne découragent certainement pas ces genres de comportement lorsqu'ils se passent. Et il a aussi des facteurs individuels; les gens qui ont des problèmes psychologiques, psychiatriques, on pourrait en parler bientôt. Et bien entendu, des facteurs organisationnels également qui ne découragent pas nécessairement ce genre d'attitude.

Donc il y a plusieurs facteurs qui fait en sorte que – qu'il y a un plus grand risque de commettre des agressions sexuelles. En général c'est un mélange de choses. Mais c'est clair que l'identification des facteurs qui sont associés à un grand risque de commettre des agressions sexuelles permet de mieux planifier la prévention de l'agression sexuelle en ciblant des groupes d'individus qui sont plus à risque; des gens qui sont à risque d'en perpétrer et des gens qui sont malheureusement à risque de ce genre de comportement-là.

Caroline Briand : Vous avez parlé de pouvoir, de dynamique de pouvoir. Quelles sont les caractéristiques de la dynamique ou la relation de pouvoir dans laquelle les comportements de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle peuvent subvenir?

Dr Bensoussan : Alors il y a plusieurs raisons pour lesquelles une personne va chercher à avoir du pouvoir sur une autre. Souvent c'est – il y a des dynamiques au niveau de l'estime de soi; la personne ne sent pas assez bien, ne se sent pas assez confiante, en manque d'estime de soi finalement, et donc va chercher à avoir du pouvoir sur un autre pour pouvoir se prouver qu'il, en général « il », a plus de confiance, a plus de capacité à contrôler un autre. Donc ça, ça peut venir d'un espace comme ça.

Pourquoi est-ce qu'une personne – pourquoi cet individu a un manque de confiance? À cause des facteurs d'enfance, particulièrement s'il y a eu de l'abus physique, de l'abus sexuel ou a vécu de la violence, a vu de la violence dans sa vie, chez les parents, par exemple, ou en regardant les parents communiquer ensemble. Souvent ça va faire en sorte qu'un individu se sente inférieur, se sente faible ou développe une certaine peur intérieure et va manifester un désir de contrôler les gens autour pour manifester un certain contrôle. Alors ça c'est une façon, ça c'est une disposition.

Il y a des facteurs psychiatriques comme des troubles de personnalité où il y a des gens qui sont – il y a des déviances au niveau de la personnalité, au niveau de la façon de percevoir la vie, au niveau de percevoir les évènements, au niveau de percevoir les gens, les faits. Alors à ce moment-là, le fait de contrôler, de dominer quelqu'un, la personne peut vraiment comprendre ou prendre considération comme quoi « je le fais pour son bien. » « Ça va lui apprendre. » « C'est comme ça qu'elle doit apprendre. » Donc c'est vraiment une personne qui a une déviance au niveau de sa perception de qu'est-ce qui se passe pour une victime potentielle.

Alors ça c'est des facteurs qui sont un petit peu plus graves, qui sont plus pervers, ils sont plus difficiles à travailler mais c'est certain qu'on doit les identifier pour pouvoir mieux les traiter.

Caroline Briand : Vous nous avez parlé également de facteurs organisationnels et sociaux. Pouvez-vous nous donner quelques exemples de facteurs organisationnels qui favorisent ce type de comportement-là?

Dr Bensoussan : Alors au niveau des facteurs organisationnels, ce qu'on peut regarder c'est vraiment est-ce que la compagnie, est-ce que l'organisation a des lignes ou est-ce qu'il y a des lignes directrices par rapport à l'agression sexuelle ou le harcèlement sexuel? Est-ce qu'il y a une politique? Qu'est-ce qu'ils ont fait lorsque – est-ce qu'il y a une politique qui est écrite où on est clairement, où il est clairement indiqué quelles sont les procédures à prendre, quelles sont les politiques à prendre? Souvent dans une entreprise ce n'est pas nécessairement quelque chose qui est déjà fait et ça, ça devrait être absolument fait dans chacune des entreprises.

L'autre chose qui peut être influencée c'est le nombre d'hommes et de femmes dans une entreprise. Des fois, quand c'est un milieu, on va dire – ce qu'on a trouvé dans les statistiques c'est que dans des milieux qui sont plus dominants par des hommes, on va retrouver un petit plus de prédisposition d'avoir de l'agression ou du harcèlement sexuel envers des femmes. Ou alors lorsque des femmes travaillent dans des postes traditionnellement masculins, on va voir un petit peu plus d'agressions dans ces domaines-là également.

Alors c'est clair qu'il y a une sensibilisation à faire au niveau de ces groupes organisationnels, ces hommes, et si c'est des hommes de la vieille école, *old school* comme on dit en anglais, où on favorise un genre de camaraderie, où on rit ensemble, on se moque des autres, souvent ça va faire en sorte de créer un environnement ou un climat de travail où le harcèlement sexuel peut grandir, peut être apparent. Alors ça c'est des facteurs importants.

L'autre chose c'est lorsque ça se passe ou lorsqu'il y a du harcèlement qui est vraiment présent, il n'y a pas grand-chose qui souvent fait. Et ça c'est grave parce que le silence (inaudible) qui fait en sorte d'aggraver, d'approfondir le problème. Ça c'est quelques facteurs.

Également, lorsqu'une personne est trouvée, on a trouvé, on a découvert, bon, il y a un harceleur et puis voilà ce qu'il fait et puis c'est quelque chose qu'il répète et qu'il répète, même si on l'identifie, même si la victime s'est plainte, qui est rarement le cas, en passant; seulement 3 % des victimes de harcèlement sexuel rapportent s'est fait harceler parce qu'elle a trop peur souvent de perdre son emploi, elle a peur des conséquences, elle a peur qu'elle ait des problèmes dans son mariage, en tout cas, il y a plusieurs raisons pourquoi il n'y a pas de plainte. Mais lorsqu'elle se plaint, il n'y a pas assez de mesures punitives ou disciplinaires qui sont faites contre cet employé ou contre son patron si c'est son patron ou l'autre employeur qui est perpétréteur (sic), il n'y a pas de conséquence ou de punition assez marquante pour décourager cet individu à continuer.

Alors tous ces facteurs-là font en sorte de créer un climat de travail qui est malsain, qui crée un climat de travail où on croit que c'est permis, on croit que c'est normal de déranger, de blesser, de harceler un individu, que c'est même encouragé dans certaines mesures. C'est quelque chose qui se voit de façon transparente. Et il n'y a personne qui le souligne, il n'y a personne qui se tient debout contre l'individu.

Donc tous ces facteurs-là font en sorte que, dans une entreprise, s'il n'y a pas grand-chose qui est fait, malheureusement, c'est un comportement qui risque de continuer à persister.

Caroline Briand : Donc si je peux me permettre de résumer ce que vous venez de nous expliquer, c'est un peu un cercle vicieux dans le sens où si on ne se dote pas de mesures préventives ou qu'on ne corrige pas le milieu, les victimes seront encore moins susceptibles de dénoncer et on sera encore moins susceptible de les aider à surmonter ces évènements-là.

Dr Bensoussan : Effectivement.

Caroline Briand : Parlons un peu des acteurs dans ces situations-là de harcèlement ou d'agression sexuelle. On a parlé, vous nous avez parlé de la difficulté pour les victimes de dénoncer et du faible nombre de victimes qui le font.

Dr Bensoussan : Oui.

Caroline Briand : Comme dans un milieu de travail, comment va être vécu l'impact général de ces comportements-là?

Dr Bensoussan : Pouvez-vous juste répéter la question par rapport à la victime en question?

Caroline Briand : Dans un milieu de travail, comment les gestes de harcèlement ou d'agression sexuelle vont avoir un impact sur la victime ou les personnes qui l'entourent?

Dr Bensoussan : D'accord. Alors c'est sûr qu'au début il y a une période de questionnement où l'individu qui est victime va se poser des questions; est-ce que c'était une blague? Est-ce que c'était quelque chose de vrai? Est-ce que c'était quelque chose que je devrais considérer? Est-ce que j'ai tort? Est-ce que j'ai fait une erreur? Donc il y a une période de questionnement.

Lorsque ça persiste et la personne réalise que c'est un comportement qui continue, ça va mettre naturellement la personne mal à l'aise. Mal à l'aise parce qu'elle veut bien faire, elle veut garder son poste, elle ne veut pas déranger, puis souvent, ces femmes-là ont la tendance à vouloir plaire et vouloir faire plaisir et garder leur poste. Mais aussi, dans le sens où on veut garder l'harmonie dans une relation. Souvent, la femme est celle qui cherche à maintenir une relation saine dans un couple et même dans un couple dysfonctionnel, même dans un couple au niveau du travail, dans une dynamique de travail, c'est elle qui va chercher à maintenir une harmonie.

Alors elle doit jouer plusieurs rôle dans cet état parce que là, elle cherche à, est-ce que j'ai fait quelque chose qui n'est pas correct? Est-ce que je m'habille de façon pas correcte? Est-ce que je devrais changer quelque chose que je fais? Donc elle se pose beaucoup de questions et ces questions font en sorte de se mettre en – de résumer, à quelque part, ses insécurités intérieures. Elle peut avoir quelques insécurités en partant mais naturellement, lorsqu'elle entend ces genres de commentaires de façon régulière ou lorsqu'elle voit ces gestes réguliers, ça va faire en sorte, avec le temps, d'augmenter son niveau d'anxiété, son niveau d'insécurité, son niveau de stress. Elle se pose des questions si elle devrait en parler à des collègues, est-ce qu'elle devrait le rapporter, est-ce qu'elle devrait ne pas le rapporter.

Et ça, cette période d'insécurité, d'anxiété fait en sorte que ça peut augmenter le taux d'absentéisme, ça va augmenter le taux d'insatisfaction au travail et ça, ça va amener des choses à la maison. Donc elle peut en parler à son conjoint, elle peut parler avec sa famille, elle peut parler avec toutes sortes de gens à l'extérieur du travail, qui va faire en sorte que leur entrée au travail devient beaucoup – de plus en plus pénible, de plus en plus difficile.

Alors si elle n'en parle pas avec son entourage organisationnel, elle rentre dans ce qu'on appelle une aliénation, elle s'isole. Et c'est exactement ça en général que les agresseurs recherchent, l'isolement de la victime où elle ne se sent pas capable, ne se sent pas à l'aise ou ne se sent pas le droit de partager ce qui se passe, ce qui lui donne à lui encore davantage de pouvoir.

Alors elle, son niveau d'anxiété continue de monter. Ça peut causer des problèmes d'insomnie, des problèmes gastro-intestinaux, des problèmes de système immunitaire, des problèmes de trouble de l'anxiété qui vont faire en sorte qu'elle doit consulter un médecin, qu'elle va avoir des congés de maladie, qui peut l'amener en *burnout*, qui peut l'amener en arrêt de travail pour des raisons médicales.

Tout ça, ça se passe. Mais ce qu'on reconnaît également au point de vue psychologique lorsqu'on traite une individu qui vit du harcèlement, c'est vraiment semblable, les symptômes sont – mimiquent les gens qui ont vécu une violence physique ou une agression sexuelle, les gens qui se font violer, par exemple, ou des gens qui sont – qui ont vécu des chocs qu'on appelle posttraumatiques, donc après un accident de voiture, un soldat qui est en Afghanistan, qui revient, qui a des scènes horribles, bien cet individu, à un degré différent, va, elle aussi, ressentir de l'inquiétude, va avoir des flashbacks, va avoir des images de l'agresseur, va avoir la peur de faire face à cet agresseur, va avoir des inquiétudes face à qu'est-ce qu'il pourrait faire la prochaine fois qu'il lui dit.

Qui fait en sorte que son niveau d'anxiété encore une fois monte et elle devient de plus incertaine à comment réagir. Et des fois elle va se figer, des fois elle va réagir de façon colérique. Des fois elle va réagir de façon sarcastique. Des fois elle va changer sa façon de s'habiller. Des fois elle essayer de ne pas prendre trop d'attention donc elle va se cacher, elle va s'éloigner, elle va fuir, elle va éviter. Elle va peut-être changer son horaire de travail si elle peut pour éviter de faire face à son employeur ou la personne qui l'agresse ou qui la harcèle.

Donc toutes ces choses-là font en sorte d'augmenter trois choses : son comportement change, naturellement, elle fait plus d'erreurs et puis son comportement au niveau de l'évitement augmente. Au niveau de ses pensées, ça active son anxiété, « je ne suis pas assez correcte, » ou, « qu'est-ce qui va se passer si… » Et également au niveau des réactions physiques et physiologiques; sa pression artérielle augmente, plus de maux de tête, son pouls est plus élevé. Et il y a beaucoup de facteurs, autre facteurs physiques qui sont liés à ça.

Donc on remarque à long terme, vraiment comme je dis, un syndrome posttraumatique chez ces gens présents.

Caroline Briand : Donc on parle d'impacts non seulement au niveau du bien-être de la personne qui est victime de ces gestes-là mais également au niveau de sa satisfaction, de sa performance au travail qui peuvent s'échelonner sur des années.

Dr Bensoussan : Absolument. Absolument parce qu'une fois qu'on est anxieux, la concentration baisse, le risqué de faire des erreurs lorsqu'on est anxieux augmente. La peur de qu'est-ce qui pourrait arriver. Au lieu de vous concentrer sur la tâche à faire, on est plus concentré à « qu'est-ce qu'il va me dire? » « Qu'est-ce que je vais faire? » « Comment je vais répondre? » « Comment je devrais agir? » « Est-ce que je devrais en parler? » C'est ça qui occupe son esprit au lieu de focusser sur ce qu'elle doit être en train de travailler.

Caroline Briand : Vous nous avez décrit la transformation psychologique, la transformation du comportement qui survient lorsqu'une personne est victime de harcèlement ou d'agression sexuelle au travail.

Dr Bensoussan : Oui.

Caroline Briand : Si, par exemple, un collègue ou un employeur remarque, par exemple, des comportements de l'évitement, comme vous les avez décrits, quels sont les gestes appropriés que ce collègue-là ou l'employeur peut prendre s'il soupçonne que ça ne tourne pas rond avec une employée?

Dr Bensoussan : C'est certain qu'une personne qui est victime se sent seule et isolée. Elle sent que – il y en a qui sont plus insécures que d'autres mais celles qui sont plus insécures vont penser qu'il y a quelque chose qui n'est pas correct chez elle. Soit elle se comporte mal, soit elle attire l'attention d'une certaine raison pour une certaine raison sans le savoir. Donc cette isolation, cette insécurité est assez grande.

Lorsqu'un collègue ou un employeur détecte ça chez son employée, c'est important de l'approcher pour lui parler de façon privée pour lui dire : « Je constate que tu es plus seule, » « je constate que tu es moins heureuse qu'auparavant, » « je constate que tu évites certaines situations. » « Je suis là pour toi, je suis là pour t'écouter. Je suis là pour te soutenir. » « Qu'est-ce que je peux faire pour t'encourager? Pour t'aider à te retrouver dans ta – de bonne humeur? » Puis juste le fait de trouver un allié ça peut faire en sorte à donner à cette employée-là une plus grande assurance de vouloir rapporter l'évènement et de ne pas garder ça à l'intérieur.

Donc c'est la sortir de l'isolation mais sans vraiment la pousser à faire quoi que ce soit pour l'instant. Il faut vraiment lui donner le temps et l'espace pour qu'elle se sente assez forte pour qu'elle puisse prendre la décision de dénoncer.

Caroline Briand : Donc, dans un premier temps, restaurer un sentiment de sécurité pour la personne.

Dr Bensoussan : Oui, effectivement. Donc il faut qu'elle se sente en sécurité. Donc l'idée c'est lui donner l'espace en privé de sentir qu'elle est capable d'en parler, que vous êtes là pour elle, que vous êtes là pour l'écouter et puis une fois qu'elle se sent en sécurité, là elle va pouvoir s'ouvrir probablement un petit peu plus. Ou elle va y penser davantage et puis c'est peut-être quelques jours, quelques semaines plus tard où elle va commencer à s'ouvrir, mais au moins

on a établi un petit climat de sécurité et de confiance ou elle va sentir qu'elle a un allié.

Par la suite, c'est de créer un climat de confiance, un climat de sécurité dans le travail, au milieu du travail. Qu'est-ce qu'on fait avec une personne qui est vraiment découragée, qui a peur de rentrer au travail, qui se sent insécure face à la personne qui l'agresse ou qui la harcèle? C'est clair qu'il faut adresser la cause directement et ne pas avoir peur du harceleur directement, pas avoir peur de confronter l'individu qui fait des gestes inappropriés, des fois inappropriés, des fois illégaux sans le savoir.

Caroline Briand : Vous nous avez expliqué comment une victime va passer par une phase initiale de questionnement où elle se critique, où elle peut même se blâmer pour les évènements qui lui arrivent.

Dr Bensoussan : Oui.

Caroline Briand : Comment est-ce qu'un employeur ou un collègue de travail peut intervenir sans renforcer ces questionnements-là ou sans avoir l'air de blâmer la personne qui est victime?

Dr Bensoussan : Souvent ce qu'on va chercher à faire c'est de nier ce que la personne nous dit. Et ce qui est vraiment essentiel c'est, premièrement, avant de contredire ce qu'elle dit : « Non, c'est pas toi, » « non, c'est pas toi, » « non, c'est pas toi, » au lieu lui dire ça c'est de lui faire valider ce qu'elle exprime, ce qu'elle ressent. Si on valide ce qu'elle ressent, « je comprends que tu ressens ça, » « je comprends que tu penses comme ça, » « c'est normal que tu vives ce genre de pensée, c'est normal que tu sentes comme ça, » premièrement, ça va bâtir un climat de confiance plus grand et deuxièmement, ça va donner la chance à la personne de pouvoir partager un petit peu plus sur les détails de ce qu'elle ressent et ce qu'elle pense et ce qu'elle pense faire.

Par la suite, une fois qu'on a établi ce climat de confiance et la validation des sentiments de l'employée en question, c'est là qu'on peut solutionner avec elle : « Qu'est-ce qu'on peut faire pour te soutenir? » « Qu'est-ce que tu aimerais qu'on fasse? » « Qu'est-ce que tu voudrais faire avec moi? » « Qu'est-ce que je peux t'aider à faire? »

Mais c'est sûr qu'une fois que ce plan-là est établi, à ce moment-là c'est vraiment de le ramener à la personne pour dire : « Il faut que tu comprennes que ça n'a pas rapport avec toi, que c'est un individu qui a des problèmes. C'est un individu qui éprouve des ennuis quelconques et tu n'as pas à subir ce genre de comportement-là. C'est vraiment clair que c'est pas toi et c'est vraiment lui et on doit adresser la cause, on doit adresser le problème en question. Mais c'est important que tu comprennes que ça a pas rapport avec toi. Alors la culpabilisation, la prise en responsabilité de ce que l'autre fait sur toi, c'est pas très avantageux pour toi en ce moment. Cependant, je comprends ce que tu vis puis c'est normal que tu te sentes comme ça. »

Donc (inaudible) c'est la validation des sentiments en premier lieu. Deuxième lieu c'est de regarder comment est-ce qu'on peut l'aider au niveau des

problématiques et troisième, c'est de la rassurer par rapport à « ce n'est pas toi, c'est vraiment lui. » Donc ça c'est l'ordre des procédures à faire.

Caroline Briand : Et lorsque la personne ou si la personne décide enfin de dénoncer, quelle est la meilleure stratégie ou la meilleure approche pour un employeur ou pour un collègue pour épauler une personne qui serait victime de harcèlement ou d'une agression?

Dr Bensoussan : Idéalement, ce n'est pas toujours facile dans tous les contextes, mais la personne qui veut vouloir porter plainte ou qui arrive à cette décision encore une fois se sent seule; c'est elle contre l'employeur ou c'est elle contre la compagnie, elle le perçoit comme ça. Ce n'est pas elle contre un individu qui la dérange. Si elle le rencontrait, par exemple, si c'était quelque chose qui se passait, un harceleur qui la rencontre dans un bar, qui la dérange, elle serait capable de lui mettre les cartes sur table et puis de l'envoyer promener. Mais comme il y a des choses, il y a plusieurs choses qui sont en péril, elle se doute par rapport du soutien qu'elle aura de son environnement puis elle a peur des conséquences éventuelles. Alors ce qu'elle recherche c'est vraiment du soutien.

Idéalement, on a besoin de lui dire : « On t'épaule dans cette démarche. On le fait ensemble. C'est pas toi contre nous ou toi contre la compagnie ou toi contre lui. C'est toi puis moi puis elle puis on se regroupe en groupe puis on va faire la plainte ensemble. Donc oui, peut-être tu vas mettre ton nom mais nous on est là avec toi pour te soutenir et t'encourager et agir comme témoins si on a besoin et de faire ce qu'on a besoin de faire pour ramener ce, pour arrêter ce comportement une fois pour toutes. »

Une fois qu'elle se sent soutenue et elle a un petit plus de pouvoir parce qu'elle n'est pas seule, elle est en groupe, là ça va lui donner plus de courage pour pouvoir dénoncer.

Caroline Briand : En tant que professionnel, en tant que psychologue, quel est le rôle que vous pouvez jouer, qu'un professionnel de votre spécialité peut jouer pour assister les employeurs ou les employés à travers ce type de crise-là?

Dr Bensoussan : Alors, je fais partie d'un – je suis directeur d'un programme d'aide aux employés et puis souvent ça nous arrive de rentrer en entreprise pour faire des formations pour ce genre de situation-là, pour aider les employeurs à cibler quels sont les éléments à risque qu'il faudrait changer, quels sont les employés qui sont à risque d'être victimisés mais aussi quels sont les gens ou les employés qui peuvent être harceleurs ou agresseurs à leur égard et qu'est-ce qu'on peut faire lorsqu'on fait ça?

Alors c'est vraiment une conscientisation des facteurs et de leur donner comme des outils pour comprendre pourquoi cet individu agit de cette façon, quels sont les facteurs de risque, quelles sont les politiques. Donc on les aide souvent à développer des plans pour justement contrer ce genre de situation et aussi de faire – de faire comprendre quels sont les facteurs, pas les facteurs mais quelles sont les conséquences à la victime.

Alors une fois qu'ils réalisent que les conséquences sont grandes, à ce moment-là au point de vue des journées manquées de l'employé, au niveau de l'argent déboursé en assurance salaire, changement de climat de travail, les gens qui quittent le travail et qu'il faut former d'autres personnels, toutes ces conséquences-là font en sorte que l'employeur réfléchit deux fois avant de juste fermer les yeux encore une fois.

Alors ce qu'on fait c'est on peut rencontrer l'employeur, on peut rencontrer le service des ressources humaines puis on développe ensemble des programmes d'éducation, de sensibilisation pour faire en sorte que ces gestes-là ne se passent pas.

Lorsque – souvent on est appelés aussi lorsqu'il y a déjà un individu qui a été ciblé comme harceleur, où la personne, l'individu a peur de dénoncer mais est allé voir les ressources humaines pour avoir un soutien puis les ressources humaines l'encouragent à dénoncer mais en même temps, ils ont peur de se faire dénoncer parce que c'est une mauvaise publicité également pour eux. Alors souvent les ressources humaines sont un petit peu coincées entre la personne qui dénonce l'employé puis l'agresseur ou le harceleur ou la compagnie puis l'image de la compagnie.

Alors ce qu'on est appelé à faire dans ce cas-là c'est de voir, est-ce qu'on peut travailler directement avec le harceleur? Est-ce qu'on peut l'éduquer? Est-ce qu'on peut lui dire d'arrêter? Comment est-ce qu'on peut le soutenir dans sa façon de gérer ses employés sans les harceler?

Alors ça, ça a été intéressant parce que souvent les harceleurs, on a peur de les confronter, on a peur de leur parler, on a peur de leur faire dire d'arrêter ce qu'ils font. Le risque qu'ils explosent ou ils réagissent de façon forte et négative, et des fois ça peut arriver, mais…

Caroline Briand : Parce qu'il y a une dynamique de pouvoir souvent.

Dr Bensoussan : Exactement. Dynamique de pouvoir, puis alors on est en train de déceler qu'ils ont des problèmes puis on est en train de leur dire qu'ils ont des problèmes puis ils refusent d'accepter leur part de responsabilité. Puis ils nient leur geste comme quoi il n'y a rien puis c'est la personne qui invente des choses puis ce n'est pas vrai puis ce n'est pas comme ça.

Alors c'est subtil mais ce qu'on fait souvent c'est, avec les ressources humaines, on leur donne, aux gestionnaires, on prépare un genre de formation qu'on appelle formation de communication. Et c'est une façon pour nous d'intervenir de façon plus subtile mais de démontrer comment est-ce qu'on devrait communiquer, comment est-ce qu'on ne devrait pas communiquer. Et dans ces ateliers-là, on présente des façons de communiquer de façon saine pour comme rendre le pouvoir à l'individu mais sans enlever le pouvoir aux autres, aux employés ou aux gens ou aux collègues qui sont en-dessous si c'est une hiérarchie ou si c'est une personne d'un autre département, par exemple.

Alors l'idée c'est de soutenir les individus qui sont à risque ou qui sont des gens qui font déjà partie des harceleurs en question.

Caroline Briand : Lorsqu'une personne est témoin directement d'un geste de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle en milieu de travail,

Dr Bensoussan : Oui.

Caroline Briand : Qu'est-ce qui est approprié de faire comme intervention auprès de la personne agresseur?

Dr Bensoussan : Mais c'est clair qu'il ne faut pas ignorer ces situations-là. C'est important de les adresser le plus vite possible. Même si c'est une blague ou un commentaire inapproprié, il est vraiment important de ne pas ignorer et d'exprimer aux personnes concernées le caractère inacceptable de leurs paroles, de leur dire que c'est quelque chose qui est inacceptable qu'on ne tolère pas dans ce milieu de travail. Et on va voir si cette personne comprend et accepte ce geste-là.

Mais le silence c'est sûr que ça encourage le comportement et ça risque de causer plus de problèmes en plus de ça. Alors première étape c'est qu'on confronte la personne, je n'ignore pas la blague, je confronte, ce n'est pas acceptable, « j'aime pas la façon dont tu parles, c'est pas ce qu'on apprécie ici. »

Si ça continue par la suite, là on peut aller faire une plainte aux ressources humaines s'il y a des ressources humaines et on demande et on exige en groupe, pas juste une personne ou un témoin mais en groupe que ce comportement cesse pour le bien du groupe, pour le bien de l'entreprise. Alors à ce moment-là ça va mettre de la pression sur les ressources humaines et ça va mettre de la pression ultimement sur la personne qui est harceleur pour cesser ses actions.

Si ça continue, c'est sûr qu'aller voir le chef de l'entreprise ça serait important et potentiellement de faire une plainte plus haut que ça s'il y a lieu.

Caroline Briand : Donc même une personne qui est simple témoin fasse elle-même la plainte.

Dr Bensoussan : Oui, absolument. Mais comme j'ai dit, c'est toujours mieux d'y aller en groupe que d'y aller seul. Un groupe de collègues a plus de pouvoir qu'une personne qui pense avoir vu quelque chose, qui a interprété quelque chose. C'est plus facilement nié lorsque c'est une personne qui partage ce qu'il a vu ou ce qu'il a fait – ce qu'il a vu ou ce qu'il a entendu, c'est plus difficile d'ignorer un groupe qui dit la même chose.

Caroline Briand : Et comment fait-on pour mobiliser un groupe, pour convaincre un groupe d'agir sur ce type de situation-là?

Dr Bensoussan : C'est de solliciter le soutien des autres comme quoi, « c'est ce que j'ai vu, » « telle personne elle a vécu ça, » « voilà ce que j'ai vu, c'est inacceptable, moi je ne le prends pas. » « J'aimerais créer un petit comité ou j'aimerais aller

voir les ressources humaines. Qui est avec moi? On va présenter ça ensemble. Ce comportement est inacceptable. » « On est tous ensemble ici. On travaille ensemble. On veut garder une harmonie positive. » « Qui vent rentrer avec moi? Qui veut participer à cette pétition ou à cette demande ou cette démarche? » à ce moment-là.

Donc c'est plus une façon d'être encouragé – d'encourager, finalement, la sollicitation globale pour ne pas qu'un individu prenne la charge seul.

Caroline Briand : Vous avez mentionné le fait d'intervenir, dénoncer une blague qui était inappropriée. On entend souvent des femmes essayer de rire d'une blague déplacée ou de la détourner avec de l'humour. J'aimerais vous entendre sur le pour et le contre d'utiliser l'humour pour désamorcer ou dénoncer ce type de comportement.

Dr Bensoussan : Bien pour moi l'humour c'est une façon de diminuer le niveau de tension dans l'air et de diminuer son stress personnel et c'est une façon aussi de se détacher de l'évènement et de dévier un petit peu la conversation sur autre chose.

Mais en même temps, ce que la personne, la harceleur, ce qu'il entend c'est qu'il est drôle, que c'est correct, que c'était même un comportement souhaitable parce qu'il attire de l'attention, il attire le sourire des autres, que ce soit des hommes ou des femmes autour de lui. C'est un soutien social qu'il entend. Donc il y a un renforcement positif qu'il reçoit lorsqu'on rit à ses blagues.

Alors il est clair que cette conscientisation doit être faite aux femmes et aux hommes dans tous les milieux pour que quand il y a une blague malsaine comme ça, on doit vraiment l'arrêter. On doit vraiment en parler directement. On doit l'adresser de façon directe.

Caroline Briand : Comment on sait, comme vous l'avez mentionné au début de l'entretien, le (inaudible), la majorité des victimes sont des femmes et la majorité des agresseurs sont les hommes. Selon vous et d'après votre expérience, quelle est l'importance du rôle des hommes comme témoins ou comme employeurs, comme collègues pour dénoncer et mettre fin à ce genre d'évènements-là?

Dr Bensoussan : Je dirais, les hommes, pas plus que les femmes qui sont témoins de ces évènements-là, ne sont pas plus importants que d'autres. Un autre, n'importe quel individu, que ce soit homme ou femme, qui voit un acte d'agression ou un acte de harcèlement sexuel doit parler, doit discuter, doit soulever cette notion que c'est un comportement inacceptable.

Le problème, juste pour ouvrir une autre parenthèse, chez les hommes qui témoignent d'un geste de harcèlement sexuel et qui sont mal à l'aise face à ça ont peut-être aussi, eux, peur de partager ou de dénoncer. Parce qu'eux, dans leur tête, point de vue masculin, lorsqu'ils commencent à prendre le soutien d'une femme, ils perdent un petit peu de leur masculinité et lorsqu'ils sentent, c'est une perception, bien entendu, lorsqu'ils sentent qu'ils prennent le soutien d'une femme auprès d'un autre homme, ils deviennent un petit peu

moins masculins envers les autres et eux sont plus à risque, encore plus que les femmes, d'être victimes de harcèlement eux aussi.

Donc à quelque part ils ont peur de perdre leur titre ou leur rôle ou leur perception d'autrui qu'ils sont machos ou ils sont capables ou ils sont un gars (sic). Les gars souvent devraient se soutenir. Donc c'est ce genre de code qui fait en sorte que certains hommes vont avoir peur de dénoncer (inaudible).

Mais comme j'ai dit tantôt, si on y va en groupe, si plusieurs personnes se mobilisent ensemble, à ce moment-là, si un homme fait partie du groupe comme une femme fait partie du groupe, ça va faire en sorte qu'ils participent ensemble et ça met moins de pression sur une personne pour prendre le poids de cette dénonciation, finalement.

Caroline Briand : Vous nous avez parlé de politiques ou de programmes de sensibilisation et de prévention.

Dr Bensoussan : Oui.

Caroline Briand : Dont devraient ou dont peuvent se doter les employeurs.

Dr Bensoussan : Oui.

Caroline Briand : Qu'est-ce qui fait le succès d'une bonne politique ou d'un bon programme de sensibilisation ou de prévention?

Dr Bensoussan : Bien ça commence du haut. Ça commence du haut dans le sens que le gestionnaire en question suit les consignes du chef de l'entreprise. Le chef de l'entreprise doit prendre une politique de tolérance zéro sur le harcèlement sexuel au travail particulièrement, doit en faire une genre de mobilisation ou une campagne de sensibilisation au gestionnaire sous lui ou sous elle et ensuite, de donner des genres de soit des formations ou des informations aux gens que cette tolérance – ce comportement est inacceptable et ne sera pas toléré.

C'est sûr que dans certains milieux de travail on peut donner des ateliers de formation pour la meilleure communication, on peut prévenir ce genre de geste; comment est-ce qu'on le reconnaît, comment est-ce qu'on le voit, parce que des fois les gens ne voient pas la différence entre une communication et une blague et du harcèlement sexuel. Alors c'est quoi la différence, ça c'est quelque chose qui est vraiment clairement identifiable, doit être clairement identifiable par tout le monde comme ça, ça diminue de façon marquée les chances que le harcèlement se produise.

Lorsqu'il y a du doute, lorsqu'il y a de la confusion, lorsque c'est dans le milieu de travail où les politiques ne sont pas claires, le risque de harcèlement augmente significativement. Alors naturellement, une politique devrait être écrite : qu'est-ce qui se passe lorsque, comment est-ce qu'on découvre une personne qui est harcelante, comment est-ce qu'on l'identifie et qu'est-ce qu'on fait, quelles sont les étapes à suivre, quelle est la première procédure à faire, comment est-ce qu'on soutient une personne qui est harcelée.

Comment est-ce qu'on confronte une personne qui est harcelante, quelles sont les conséquences éventuelles, les conséquences ou les mesures disciplinaires qui peuvent être utilisées contre lui ou elle dans le futur.

Donc tout ça, ça doit être illustré, clairement identifié et ce document doit être remis à tous les employés de la compagnie, en quelque sorte, et puis s'il y a lieu, de continuer à faire des formations plus profondes au niveau de comment est-ce qu'on évite de rentrer dans ces pièges-là.

Caroline Briand : Alors également une formation au niveau de la prévention.

Dr Bensoussan : Une formation au niveau de la prévention surtout dans les milieux, comme j'ai dit, qui sont plus à risque pour, justement, conscientiser ces gens-là à ce que c'est versus la communication – quelle est la communication idéale, la communication fonctionnelle, comment est-ce qu'on fait pour avoir une bonne communication sans déranger, sans blesser les autres.

Donc c'est d'amener la personne à être plus consciente de ses gestes, plus consciente de son choix de parole et de comment – discuter comment est-ce qu'on fait une blague sans chercher à naturellement blesser ou à déroger ou à (inaudible) le comportement sexuel d'un autre individu. Comment est-ce qu'on peut avoir un comportement sain, agréable, positif sans déranger, sans blesser.

Et ça c'est un art, hein? La communication c'est vraiment un art. C'est quelque chose qui – on n'apprend pas ça à l'école comment communiquer. Et surtout si on a eu des parents ou une éducation plus sévère ou plus limitée, on n'a pas vraiment eu de rôle modèle, de gens dans notre entourage qui nous montrent comment bien communiquer naturellement. Alors on continue ces habitudes-là dans le domaine du travail puis des fois ça cause des problèmes.

Caroline Briand : Quelles sont les ressources qui existent pour aider, justement, les employeurs ou les gestionnaires à mettre sur pied des programmes de prévention ou même à monter leur propre politique écrite contre le harcèlement et les agressions sexuelles?

Dr Bensoussan : Alors il existe plusieurs groupes de formation – cadres de formation, je veux dire. Il y a des programmes d'aide aux employés qui offrent des programmes comme Groupe Santé Physimed à Ville-Saint-Laurent à Montréal. Il y a des intervenants qui vont vous aider à clairement définir ces politiques, donner des formations sur ce sujet. Il y aussi ce qu'on appelle le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail, le GAIHST, et eux autres ils ont site Web : www.gaihst.qc.ca et eux, leur objectif premier c'est de briser l'isolement et le mur de silence qui entourent les personnes vivant ou ayant vécu une situation de harcèlement, et leur deuxième objectif c'est de sensibiliser la population à la problématique du harcèlement au travail. Donc ces deux ressources-là peuvent être très utiles pour les entreprises.

Caroline Briand : Et parallèlement à ça, quelles sont ou quelles ressources recommanderiez-vous pour les personnes qui sont victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle en milieu de travail?

Dr Bensoussan : Alors les deux. Premièrement, le Groupe Santé Physimed ils ont des intervenants aussi qui peuvent aider les gens qui sont victimes. Il y a aussi des psychologues en pratique privée. Il y a des CLSC également qui peuvent voir les gens qui sont victimes à quelque part ou qui se sentent victimes de harcèlement ou d'agression. Le groupe d'aide aussi, le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail c'est une ressource excellente pour ces gens-là qui se font harceler. S'il y a d'autres groupes d'entre-aide ou des groupes de soutien, il y en a également.

C'est important de sortir de l'isolement mais d'en parler avec les ressources autour, donc ça peut être des ressources au niveau du programme d'aide aux employés, ça peut être au niveau du Groupe Santé Physimed, ça peut être au niveau des CLSC, ça peut être au niveau de son médecin de famille. Quelqu'un qui est à l'extérieur, finalement, de l'entreprise qui pourrait être utile.

Et pour les gens qui sont harceleurs, en général ces gens-là n'ont pas assez de conscientisation qu'ils font quelque chose qui n'est pas correct et qu'ils ont besoin d'aide. Alors c'est rare que par eux-mêmes ils vont aller chercher du soutien et de l'aide, seulement à la suite de mesures disciplinaires ou à mesure d'une obligation par les ressources humaines qui obligent l'individu à chercher de l'aide que ces gens-là vont chercher un soutien particulier. Par eux-mêmes c'est rare que ces gens-là vont chercher du soutien.

Caroline Briand : Alors merci beaucoup Docteur Bensoussan pour votre intervention.

Donc en plus des ressources dont nous venons de discuter avec Dr Bensoussan, il est important de réaliser que partout à travers le pays il se passe beaucoup de choses, il y a beaucoup d'initiatives afin de contrer et de mettre fin au harcèlement sexuel, aux agressions sexuelles.

On va maintenant discuter avec Mme Marie Dussault qui nous rejoint à partir de la Colombie-Britannique et qui va nous parler d'approches novatrices qui sont travaillées là-bas pour contrer la prévalence du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles.

Alors Madame Dussault, merci d'être avec nous.

Marie Dussault : Bonjour. Ça me fait plaisir.

Caroline Briand : Dans un premier temps expliquez-nous la nature de votre travail et l'organisme avec lequel vous travaillez.

Marie Dussault : En fait, il s'agit d'une initiative qui est faite par un organisme qui s'appelle End Violence Association of BC, donc on la connaît ici sous le nom de EVA BC, et c'est vraiment, comme vous avez mentionné, une initiative qui est tout à fait novatrice puisqu'il s'agit d'un partenariat qui était fait entre l'équipe

de football ici, les Lions de la Colombie-Britannique, et notre association, le EVA BC. Moi ça fait plusieurs années que je travaille dans le milieu de la violence faite aux femmes, entre autres dans la communauté francophone avec notre organisme informel et puis on a des partenariats avec différentes initiatives. Alors ça c'est une campagne qui était menée par End Violence Association of BC.

Alors l'idée c'est de travailler justement avec des étoiles du monde sportif comme les joueurs des Lions et puis de profiter de leur statut puis le rayonnement qu'ils ont dans la communauté comme figures publiques pour amener une plus grande compréhension ou aussi sensibilisation pour encourager, justement, que – des façons de mettre fin à la violence sexuelle ou le harcèlement ou agressions et surtout d'encourager les témoins de briser le silence qui est fait – le silence face à la violence faite aux femmes.

Comme on fait – oui? Pardon?

Caroline Briand : Oui, allez-y.

Marie Dussault : Bien ce que je voulais dire c'est que le programme a vraiment quatre aspects qui sont importants. Alors il y a le niveau de présentation qui est fait par les joueurs de football dans les écoles. Ça c'est un aspect qui est important. Il y a aussi une formation plus large, pas seulement les joueurs qui vont aller faire les présentations dans les écoles mais aussi de former les entraîneurs de football partout dans la province parce que pour eux-mêmes, pour qu'ils puissent initier les conversations avec les jeunes, avec les jeunes avec lesquels ils travaillent au sujet de la violence faite aux femmes puis sur les relations respectueuses. Alors d'avoir des modèles comme ça, des hommes qui sont, comme je disais, des figures publiques dans le monde sportif.

Ensuite, un autre volet c'est, bien dans la même veine là mais les deux autres aspects du programme c'est de rejoindre le plus grand nombre de gens possible, alors je pourrai expliquer un peu plus tard comment on fait ça, et puis aussi d'avoir des messages d'intérêt public; des vidéos et des outils qui sont disponibles au grand public. Alors ça c'est les quatre aspects du programme qui était développé par EVA BC.

Caroline Briand : On a le stéréotype du football comme un sport parfois un peu macho. Comment avez-vous été capables, chez EVA BC, de convaincre les Lions de la Colombie-Britannique et la communauté du football professionnel à participer à ce programme-là?

Marie Dussault : Ah bien ça c'est vraiment l'idée de la directrice, Tracy Porteous, qui a décidé de faire ce lien avec les gens du sport pour briser le silence face à la violence faite aux femmes. Et puis quand elle les a approchés, ils étaient vraiment très positifs et très enthousiastes alors ils ont tout de suite embarqué. Je pense que le temps était bon pour faire cette approche. Ils ont vu aussi le potentiel qu'il y avait pour eux d'utiliser, justement, les icônes du sport, des modèles. Toujours dans le milieu sportif aussi c'est beaucoup comme ça, hein? C'est avec beaucoup de mentorat. Alors d'utiliser cette approche de mentorat-là qui existe déjà et puis d'avoir un message avec cet auditoire sur le sujet. Puis ça,

on parle, ça s'est fait en 2011 alors c'est quand même quelque chose qui date.

Et puis c'est l'idée aussi de, il y a beaucoup d'initiatives qui ont été faites pour parler de la violence faite aux femmes mais toujours avec une approche spécifique. Donc quand c'était pour les femmes, bien c'était comme leur parler un peu de comment se protéger, quoi faire, puis quand on a parlé des hommes bien on parlait plus comme en les voyant comme les gens qui commettaient les actes de violence. Alors ici l'idée c'était vraiment de parler aux deux, pour les hommes et les femmes, de la même façon, d'avoir le même message tout le monde ensemble pour faire ce changement-là.

Caroline Briand : Pourquoi est-ce que c'est important de faire la lutte contre les violences faites aux femmes un enjeu qui est également masculin ou qui touche autant les hommes que les femmes?

Marie Dussault : Mais parce que, justement, je pense que jusqu'à maintenant c'était toujours dirigé, il y avait un message pour les femmes, un message pour les hommes. Alors là vraiment c'est le même message à tout le monde, c'est que tout le monde peut prendre une position et puis que ce n'est pas la responsabilité seulement des femmes, parce qu'on sait que la majorité des actes d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel sont commis par même une minorité d'hommes. Alors ce qu'on veut c'est que la majorité des hommes qui ne commettent pas ces actes-là prennent la parole aussi.

Il s'agit d'outiller tout le monde de la même façon aussi. Il faut reconnaître que ce n'est quand même pas facile de prendre position. Alors comment on fait ça, c'est une étape qui était très importante, mais de donner le même message à tout le monde. Donc la tolérance zéro, et le programme en anglais c'est Not a Bystander (sic). Alors c'est dans l'idée de ne plus un témoin. Alors quoi faire quand ces situations-là arrivent. Et donc on équipe les hommes et les femmes de la même façon d'avoir le même message, le même discours.

Caroline Briand : Quels sont les conseils que vous donnez, justement, aux hommes et aux femmes pour être davantage qu'un simple témoin ou qu'un spectateur passif dans leur propre vie ou dans le milieu de travail où ils évoluent?

Marie Dussault : Bien il y a bien des façons puis justement, dans leur propre vie, partout. Alors c'est d'être attentif à là où ça peut se produire ou là où on entend des choses qui – où les femmes – où il n'y a pas de respect; des commentaires, des blagues, que ce soit au travail, justement, au vestiaire, à l'école, à la maison, partout. Alors c'est d'être attentif et de reconnaître ces moments-là. Il y a toutes sortes de façons. Il y a – dans une des vidéos, un des joueurs des Lions, Travis Lulay, il a dit, les choses comme « dites-leur d'arrêter, » ou bien « passez à autre chose, » « changez le sujet. » « Ensuite, parlez aux gens puis dire que c'est pas acceptable. » Et quand c'est – disons que c'est quelque chose qui est dirigé puis qu'une femme est présente, aller lui parler après ça puis lui demander comment elle va.

‘

Alors il y a toutes sortes de conseils très pratiques, très simples aussi parce que des fois, c'est ça, on se sent très démuni, on ne sait pas, on ne veut pas non plus faire que les choses vont empirer. Alors comment s'y prendre? C'est des choses très simples. C'est de prendre la parole, par contre et puis souvent on le fait, plus on est confortable.

Alors justement, d'avoir les joueurs de football qui prennent la parole puis qui montrent aux jeunes comment prendre la parole et comment montrer comment être respectueux et ne pas accepter que ça soit des blagues ou des gestes qui sont inappropriés ça vraiment aide tout monde à se sentir plus à l'aise à prendre la parole.

Caroline Briand : On a parlé avec Dr Bensoussan spécifiquement de la question du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles en milieu de travail. Comment, dans votre expérience avec le travail que vous faites, comment est-ce que les employeurs peuvent favoriser une attitude ou une approche à ces problématiques-là où les employés ou un milieu de travail vont cesser d'être des témoins? Comment est-ce qu'on encourage ce changement d'attitude-là?

Marie Dussault : Oui. C'est définitivement un changement souvent au niveau institutionnel. Donc comment on s'y prend? C'est souvent des questions de leadership, c'est de reconnaître que les gens qui sont à la tête des organismes prennent une position publique que de telles choses ne seront pas tolérées et puis qu'il y a un désir de créer un environnement où les gens se sentent en sécurité, qu'il n'y a pas, justement, de harcèlement ou de violence au travail.

De plus en plus les milieux de travail changent. Il y a des normes nationales maintenant qui sont mises en place de plus en plus. Alors c'est de l'éducation, beaucoup de leadership, justement, de la même façon que c'est fait avec les Lions de la Colombie-Britannique, c'est de trouver des gens qui vont être des champions et puis de créer des endroits sécuritaires où les gens peuvent prendre la parole et dénoncer.

Alors dépendant des milieux et dépendant de la grandeur des milieux mais aussi dépendant de la culture de différents milieux, ce n'est pas facile. Alors c'est aussi pour ça, dans le milieu du sport on a l'impression que c'est une culture peut-être où il y a certaines choses qui sont plus permises, alors en allant avec des milieux majoritairement masculins avec les joueurs de football, le message est encore plus fort.

Caroline Briand : Vous avez dit que le programme Not Just a Bystander (sic) est ici depuis 2011. Donc depuis les six dernières années où ce programme-là était en existence, quels résultats avez-vous constatés?

Marie Dussault : Ah, c'est vraiment, le programme a vraiment de plus en plus de rayonnement depuis le début. On estime que, puis c'est des chiffres là, c'est toujours difficile à savoir, mais qu'il y a comme 357 millions d'impressions, c'est-à-dire de différentes choses qui sont arrivées. Il y a eu plusieurs reconnaissances aussi, particulier aux Nations Unies à New York, le programme a été mis en valeur. Ensuite, on parle de campagnes un peu partout à travers le Canada

grâce à ce programme. Alors il y a eu les Blue Bombers de Winnipeg qui font un programme similaire et puis l'association de Football Saskatchewan. Et puis plus récemment, quand même en 2015 là, il y a eu un développement qui s'est fait au niveau de l'association, de la Ligue Nationale de Football qui ont développé une politique au niveau de la violence faite aux femmes qui s'applique à tous les joueurs de football, les coachs, les entraîneurs, tout le personnel exécutif aussi partout à travers le Canada. Alors ça c'est vraiment important parce que c'est une autre chose aussi au niveau du travail, c'est d'avoir les politiques en place pour ensuite faire le changement qui a besoin d'être fait. Alors ça c'est un très bon coup.

Et puis finalement, tout simplement au niveau de la province ici c'est que le programme est très populaire. On dit qu'on rejoint 80 000 étudiants quand les joueurs vont dans les écoles à travers la Colombie-Britannique, alors ça c'est en quatre ans. Et puis on pense aussi qu'avec des évènements spéciaux, des conférences et tout ça à l'extérieur des écoles mais encore pour rejoindre les jeunes, on parle encore d'autant là, jusqu'à 88 000 jeunes qui auraient probablement été rejoints.

Alors de plus en plus le programme est reconnu, très bien reçu et puis on est très fiers de l'accueil que tout le monde fait au programme et puis de la possibilité d'aller, justement, dans les écoles, rencontrer différentes institutions, travailler avec les communauté autochtones dans les régions plus éloignées. Alors vraiment c'est un grand dialogue depuis toutes ces années-là de plus en plus.

Caroline Briand : Sûrement que ça a été un grand succès en ce qui concerne EVA.

Marie Dussault : Oh, oui, tout à fait. Oui, oui. Beaucoup de travail. C'était vraiment un travail de visionnaire au début et puis de plus en plus c'est très connu dans la communauté. Et puis il y a des outils qui sont disponibles aussi pour les gens qui veulent en apprendre plus alors ça aide aussi si les écoles veulent inviter, des possibilités d'inviter les gens.

Caroline Briand : Et de quelle façon est-ce que par exemple les gens qui nous écoutent qui peuvent faire partie des différents associations, organismes ou qui œuvrent dans différents milieux de travail peuvent participer à cette initiative-là, Not Just a Bystander ou peuvent s'en inspirer? Quelles sont les ressources pour embarquer dans ce projet-là?

Marie Dussault : Oui. Bien la première chose ça serait, probablement la meilleure chose c'est d'aller voir sur le site de EVA BC, donc aller sur le site End Violence Association of BC et puis là il y a des messages d'intérêt public, il y a des courtes vidéos, la majorité en anglais mais tout de même, qui sont disponibles sur le poste YouTube et il y a de l'information aussi sur un film qui est de 30 minutes. Alors comment se le procurer? Là il est disponible sur Shaw On Demand ou bien tout simplement de contacter là, il y a l'information pour rejoindre les gens de EVA BC pour avoir.

Alors il y a beaucoup d'informations sur le programme, des entrevues avec les joueurs de football, avec différentes personnes, personnalités et puis c'est ça,

tous les outils pour savoir comment aller de l'avant si on veut inviter quelqu'un ou bien faire partie de l'initiative d'une certaine façon. Okay?

Caroline Briand : Qu'est-ce que vous diriez à une personne qui est témoin dans son milieu de travail d'un geste d'agression sexuelle ou de harcèlement ou simplement, comme vous l'avez mentionné tout à l'heure, de commentaires ou de blagues inappropriés ou ce qu'un candidat à la présidence a qualifié de « looker room talk, » quels conseils donneriez-vous à cette personne-là?

Marie Dussault : Ah, moi je suggérerais à cette personne-là de prendre la parole. Alors il y a plusieurs façons de le faire; ça peut être d'aller parler directement à la personne après s'ils ne sont pas à l'aise de le faire. Évidemment, comme je disais un petit plus tôt, ça prend des fois une couple de fois pour se sentir plus à l'aise de prendre position. Mais ça peut être aller parler à la personne après et puis lui dire que ce genre de commentaire-là n'est pas approprié et pourquoi. Ou des fois, quand on ne sait pas comment s'y prendre, ça peut être d'aller parler à quelqu'un en qui on a confiance et puis partager notre expérience puis dire : « Bon, ben c'est arrivé, je sais pas trop comment m'y prendre mais je trouve pas ça correct. Qu'est-ce que je peux dire à cette personne-là? Je veux pas non plus la fâcher, » ou des choses. Alors d'aller voir quelqu'un à qui on fait confiance, leur demander de – en discuter et puis après ça, de prendre action. Ou un ça peut être de parler au supérieur de ces personnes-là si on n'est pas à l'aise.

Alors il y a toutes sortes de façons, c'est de voir aussi un peu avec notre culture. Mais c'est que c'est de plus en plus accepté de prendre la parole et de prendre position alors définitivement, il y a des façons de le faire. Et puis aussi en ligne on voit beaucoup, de plus en plus de vidéos, justement, sur comment faire dans des endroits publics quand il y a des situations où il y a un harcèlement sexuel qui se produit.

Alors je pense que de plus en plus les gens voient ce qui se passe et voient qu'il y a des outils disponibles, qu'il y a des façons de procéder pour prendre la parole.

Caroline Briand : Madame Dussault, je vous remercie de votre intervention, de vous être jointe à nous pour ce podcast ou baladodiffusion sur le thème de la tolérance zéro.

Madame Dussault, merci beaucoup de vous être jointe à nous à partir de la Colombie-Britannique pour participer à cette baladodiffusion sur le thème tolérance zéro envers le harcèlement et les agressions sexuelles.

Marie Dussault : Bien je vous remercie beaucoup. Moi ça m'a fait plaisir d'avoir l'occasion d'en parler.

Caroline Briand : Et je vous souhaite un bon succès avec la suite du programme Not Just a Bystander en Colombie-Britannique.

Marie Dussault : Merci beaucoup.

Caroline Briand : Il est évident que le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles sont davantage que des questions simplement juridiques ou judiciaires; ce sont des enjeux de société à part entière. Comme les interventions de Dr Bensoussan et de Mme Dussault l'ont démontré, heureusement, les attitudes changent à cet effet-là. Non seulement les lois applicables au Canada nous offrent à nous, employeurs, employés et citoyens canadiens en général une structure afin de mieux comprendre ce qu'on peut appeler les obligations de base de chaque citoyen.

Il est clair qu'on va faire plus que la simple (inaudible) la loi pour mettre fin au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles. Chacun et chacune doit être de meilleures personnes ou de meilleurs employeurs, collègues et professionnels et aller au-delà de ce que la loi nous demande strictement.

Il faut en parler de ces enjeux-là, peu importe leur complexité ou le malaise qu'ils suscitent parfois. Il faut, comme Dr Bensoussan et Mme Dussault l'ont souligné, être attentif et nous écouter les uns les autres que chacun mérite d'être entendu. Et surtout il faut prendre position. Chacun de nous doit s'affirmer et indiquer clairement qu'on ne restera plus silencieux ou passif face au harcèlement sexuel ou aux agressions sexuelles. Il ne faut pas être que de simples spectateurs ou de simples témoins.

Donc si vous connaissez quelqu'un qui a été victime de harcèlement sexuel ou qui a été agressé sexuellement, nous vous encourageons à consulter les nombreuses ressources qui ont été mentionnées aujourd'hui par Dr Bensoussan et par Mme Dussault. Nous vous invitons aussi à consulter le site Internet de l'Association du Barreau canadien à l'adresse suivante : www.cba.org, afin d'avoir plus d'informations sur les façons de contacter ces ressources-là, et sur le programme mot-clic #JeDenonce à l'Association du Barreau canadien ou en anglais ashtag #RightYourWrong.

J'aimerais remercier sincèrement tous nos intervenants pour leur temps, leur passion et leur engagement dans cette cause-là et également l'Association du Barreau canadien pour son soutien dans le projet de baladodiffusion *Tolérance zéro.*

Merci beaucoup et bonne fin…