



uOttawa

L'Université canadienne  
Canada's university

FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES  
ET POSTDOCTORALES



FACULTY OF GRADUATE AND  
POSTDOCTORAL STUDIES

**Barbara Lamb**

-----  
AUTEUR DE LA THÈSE / AUTHOR OF THESIS

**M.A. (Criminology)**

-----  
GRADE / DEGREE

**Département de criminologie**

-----  
FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT / FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

**La construction d'un problème social et sa mise en forme juridique:  
Le cas du harcèlement sexuel aux États-Unis**

-----  
TITRE DE LA THÈSE / TITLE OF THESIS

**Fernando Acosta**

-----  
DIRECTEUR (DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS SUPERVISOR

-----  
CO-DIRECTEUR (CO-DIRECTRICE) DE LA THÈSE / THESIS CO-SUPERVISOR

EXAMINATEURS (EXAMINATRICES) DE LA THÈSE / THESIS EXAMINERS

**Colette Parent**

**Patrice Corriveau**

**Gary W. Slater**

-----  
Le Doyen de la Faculté des études supérieures et postdoctorales / Dean of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies

**La construction d'un problème social et sa mise en forme juridique :**

**Le cas du harcèlement sexuel aux États-Unis**

**Barbara Lamb**

**3005045**

**Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université  
d'Ottawa en complément des exigences de la maîtrise ès arts**

**Département de criminologie**

**Université d'Ottawa**

**2008**



Library and  
Archives Canada

Published Heritage  
Branch

395 Wellington Street  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

Bibliothèque et  
Archives Canada

Direction du  
Patrimoine de l'édition

395, rue Wellington  
Ottawa ON K1A 0N4  
Canada

*Your file* *Votre référence*  
*ISBN: 978-0-494-46485-4*  
*Our file* *Notre référence*  
*ISBN: 978-0-494-46485-4*

**NOTICE:**

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

**AVIS:**

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

---

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.

  
**Canada**



## TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux et schémas.....	iv
Liste des abréviations .....	v
Remerciements .....	vi
Sommaire .....	vii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE PREMIER : LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME PROBLÈME SOCIAL.....	5
1.1. Recensement des études sur le harcèlement sexuel.....	8
1.1.a) Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?.....	10
1.1.b) L'étendue du problème.....	11
1.1.c) La subjectivité du harcèlement sexuel : qu'en pense-t-on? .....	12
1.1.d) Les harceleurs sexuels : qui sont-ils? .....	14
1.1.e) Les victimes : qui sont-elles?.....	16
1.1.f) L'expérience de la victimisation : les conséquences individuelles pour les victimes .....	18
1.1.g) Les réponses informelles au harcèlement sexuel et leur efficacité .....	19
1.1.h) Les réponses formelles : le choix de porter plainte et son efficacité .....	21
1.1.i) La préférence des victimes pour les procédures informelles .....	24
1.1.j) Les coûts organisationnels du harcèlement sexuel.....	25
1.1.k) Le contexte qui permet la pratique du harcèlement sexuel.....	27
1.1.l) Le harcèlement sexuel dans le passé.....	29
1.1.m) Le harcèlement sexuel dans d'autres domaines.....	31
1.2. Une approche constructiviste à la question du harcèlement sexuel.....	32
1.3. Notes épistémologiques et méthodologiques .....	39
1.3.a) Choix méthodologiques compte tenu de l'objet de recherche.....	39
1.3.b) Constitution et sources de l'assise empirique .....	44
1.3.c) Cadre temporel et géographique.....	50
CHAPITRE DEUXIÈME : L'HISTOIRE DE LA CONSTRUCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL COMME PROBLÈME SOCIAL .....	53
2.1. Mise en contexte : la naissance du second mouvement féministe .....	56
2.1.a) La renaissance du féminisme américain aux années soixante .....	56
2.1.b) Les thèmes centraux du second mouvement féministe .....	60
2.1.b) i) La sexualité .....	60
2.1.b) ii) La violence contre les femmes .....	63
2.1.b) iii) Le travail .....	65
2.1.c) La rencontre des thèmes : le harcèlement sexuel .....	68
2.2. Les premières plaintes.....	70
2.3. L'identification d'un problème et les premières activités de revendications.....	78
2.4. La dissémination d'un problème : les nouvelles voix revendicatrices et les théories sur le harcèlement sexuel .....	90

2.5. Les discours orientés vers la réglementation : les premiers jugements sur la question du harcèlement sexuel.....	99
2.5.a) Les décisions des tribunaux de première instance .....	101
2.5.a) i) Barnes v. Train (1974) .....	103
2.5.a) ii) Corne & DeVane v. Bausch & Lomb (1975).....	104
2.5.a) iii) Garber v. Saxon Industries, Inc. (1976) .....	106
2.5.a) iv) Williams v. Saxbe (1976).....	106
2.5.a) v) Miller v. Bank of America (1976).....	109
2.5.a) vi) Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co. (1976) .....	111
2.5.b) Discussion cumulative des décisions des cours de première instance .....	113
2.6. Les réponses revendicatrices aux premiers jugements et le bouleversement jurisprudentiel.....	115
2.6.a) L'appel de Garber v. Saxon Business Products .....	117
2.6.b) L'appel de Barnes v. Costle .....	118
2.6.c) L'appel de Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co. ....	122
2.6.d) Conclusions préliminaires : la reconnaissance légale des arguments féministes et le bouleversement jurisprudentiel .....	126
2.7. La caution savante des arguments féministes .....	130
2.7.a) <i>Sexual Shakedown</i> par Lin Farley (1978) .....	132
2.7.b) <i>Sexual Harassment of Working Women</i> par Catharine A. MacKinnon (1979)..	138
2.8. Les discours législatifs : la réponse fédérale aux revendications.....	149
2.8.a) L'enquête fédérale sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique (1979-1980) .....	149
2.8.b) La directive de l' <i>Office of Personnel Management</i> et le module de formation du personnel dirigeant fédéral .....	152
2.8.c) L'amélioration des procédures de traitement de plaintes .....	156
2.8.d) Commission d'une étude officielle : le sondage du Merit System Protection Board .....	160
2.8.e) La reconnaissance formelle du harcèlement sexuel en tant que problème social .....	162
2.8.f) Les nouvelles directives de l' <i>Equal Employment Opportunity Commission</i> (1980) .....	163
2.9. Le harcèlement sexuel par « environnement hostile » est légalement affirmé.....	171
2.10. La fin de l'hégémonie féministe dans les activités de revendication.....	176
<b>CHAPITRE TROISIÈME : LES INTERPRÉTATIONS JURIDIQUES ALTERNATIVES OU LA POLYSÉMIE JURIDIQUE DU HARCÈLEMENT SEXUEL.....</b>	<b>181</b>
3.1. La compétence du champ normatif pénal.....	182
3.1.a) La prostitution .....	185
3.1.b) L'agression sexuelle et le viol.....	188
3.2. La compétence du champ normatif civil.....	198
3.3. Le droit du travail.....	202
3.4. Les contrôles formels non étatiques.....	204
3.5. La polysémie juridique du harcèlement sexuel.....	205
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>206</b>

<i>Réflexions : au-delà des données</i> .....	212
L'histoire continue.....	212
Les frontières du licite, de l'illicite et du criminel .....	215
La polysémie de l'agression sexuelle? .....	222
La « polysémie transnationale » du harcèlement sexuel? .....	224
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>230</b>
<b>Annexe A : La polysémie juridique des illégalismes privilégiés</b> .....	<b>241</b>
<b>Annexe B : Jurisprudence en matière de harcèlement sexuel</b> .....	<b>242</b>
<b>Annexe C : La politique de l'OPM (1979)</b> .....	<b>246</b>
<b>Annexe D : Les recommandations du Sous-comité d'enquête du Congrès (1980)</b> .....	<b>247</b>
<b>Annexe E : Les directives de l'EEOC contre le harcèlement sexuel</b> .....	<b>249</b>

## LISTE DES TABLEAUX ET SCHÉMAS

Tableau 1 : Documents constituant l'assise empirique .....	46
Tableau 2 : Sommaire des litiges en matière de harcèlement sexuel .....	242
Tableau 3 : Comparaison de la version provisoire et finale des directives de l'EEOC contre le harcèlement sexuel .....	249
Tableau 4 : La polysémie juridique du harcèlement sexuel.....	210
Schéma 1 : Représentation graphique de la polysémie juridique des illégalismes privilégiés .....	241
Schéma 2 : La carrière du problème social du harcèlement sexuel .....	207

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

AASC	Alliance Against Sexual Coercion
ACLU	American Civil Liberties Union
CRA	Civil Rights Act of 1964
CSC	Civil Service Commission
DOC DC	Department of Corrections du district fédéral de Columbia
DOJ	Department of Justice
EEO	Equal Employment Opportunity
EEOA	Equal Employment Opportunity Act of 1972
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
EPA	Environmental Protection Agency
FAAR	Feminist Alliance Against Rape
HAP	Human Affairs Program de l'Université Cornell
LCCRUL	Lawyers' Committee for Civil Rights under Law
LSCRRRC	Law Students Civil Rights Research Council
MSPB	Merit Systems Protection Board
NACWEP	National Advisory Council on Women's Educational Programs
NOW	National Organization for Women
OPM	Office of Personnel Management
PSE&G	Public Service Electric & Gas Company
WE	Women Employed Institute
WLDF	Women's Legal Defense Fund
WWI	Working Women's Institute
WWU	Working Women United
WWUI	Working Women United Institute

## REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier sincèrement mon superviseur, Fernando Acosta. Il s'est montré patient face à mes délires de grandeur et a su établir des limites là où je n'en avais aucune. Il a toléré toutes les transformations que cette thèse a subies aux cours des années, et m'a offert une boussole lorsque j'étais perdue dans la tempête de mes pensées.

À ceux qui ont toujours cru en moi, votre support et votre foi m'ont soutenu dans les moments les plus sombres. Ma mère et mon père n'ont jamais douté que j'arriverais à mener ce travail à terme, tout en me laissant le temps d'y arriver par moi-même. Ma chère amie Roxanne, merci d'avoir rit quand j'exprimais un doute en ma capacité d'en venir à bout, et de me connaître si bien pour m'assurer que je ne réussirais qu'à condition de travailler sous pression.

Merci aussi à ceux qui m'ont offert de l'aide dans une vie antérieure de mon projet de thèse : Diane Roller du Bureau d'intervention en matière de harcèlement sexuel de l'Université d'Ottawa, Donna Duvall de la Commission canadienne des droits de la personne, Sergent Nicole St.John de la Police d'Ottawa et Constance Backhouse de la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa. Bien que votre apport ne soit pas immédiatement visible dans ce qu'est devenu cette thèse, vous m'avez aidé à naviguer sur un sujet qui m'était beaucoup plus inconnu que je ne le réalisais.

And finally, to my best friend and true love, Christopher, there are no words to show you my gratitude. For reminding me to eat and sleep, I owe you my life. For forcing me to take a moment to live, I owe you my happiness. For calming my panic and drying my tears, I owe you my sanity. For having stood by me and waited for me through this long, trying time, I owe you everything. I would have never made it without you.

## SOMMAIRE

Dans cette étude, nous retraçons les activités de revendication – prenant place aux États-Unis, entre 1971 et 1981 - qui transformèrent le harcèlement sexuel d'une condition sans nom et sans problématisation, en un problème social faisant l'objet d'un contrôle normatif. Notre démarche s'appuie sur une analyse qualitative des discours revendicateurs, et fut encadrée par deux axes théoriques : 1) la sociologie des problèmes sociaux proposée par Spector et Kitsuse (1977/2001) nous guidera dans nos efforts de reconstituer « la carrière du harcèlement sexuel en tant que problème social », c'est-à-dire, sa transformation d'un problème individuel en un problème social; 2) certains éléments du modèle des illégalismes privilégiés d'Acosta (1988) seront utilisés comme balises à notre analyse de la mise en forme d'une réponse juridique dans un ou plusieurs cadres normatifs appelés à répondre aux demandes soulevées durant les activités de revendications. Nous retracerons l'histoire de la construction du problème social du harcèlement sexuel, à travers des activités de revendications où participèrent entre autres : 1) des groupes d'intérêts féministes; 2) des plaignantes individuelles et leurs avocats; 3) des juges; 4) des juristes et chercheurs; et 5) le gouvernement fédéral américain. La chronologie de la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social démontre que le problème fut créé et défini par tous ces acteurs sociaux qui interagirent, s'affrontèrent, collaborèrent et négocièrent ensemble jusqu'à ce qu'une définition juridique soit entérinée : le harcèlement sexuel sera donc, en 1980, reconnu comme discrimination fondée sur le sexe en vertu du Title VII, par la proclamation des directives interprétatives sur le harcèlement sexuel émises par l'*Equal Employment Opportunity Commission*. Or, la prédominance d'une interprétation juridique n'est pas une garantie de son exclusivité : nous examinerons également les discours qui suggèrent la possibilité d'une appréhension des conflits en matière de harcèlement sexuel à partir d'autres cadres normatifs : le droit pénal, le common law, le droit du travail et les contrôles formels non étatiques. Si le harcèlement sexuel est certes primordialement soumis aux contrôles du droit antidiscriminatoire, il semble toutefois disposer d'un réseau de contrôle polysémique qui pourrait être appelé à répondre dans des cas concrets.

## INTRODUCTION

En 1975, les féministes américaines découvrirent un nouveau problème social : le harcèlement sexuel des femmes au travail. Confrontés aux demandes de redressement de cette injustice, élaborées par les victimes et les groupes d'intérêts (féministes), les États-Unis répondirent. Il accéda au statut de problème social à part entière grâce à la jurisprudence américaine sous la loi contre la discrimination en emploi (le Title VII du *Civil Rights Act of 1964*). Après avoir essuyé un certain nombre d'échecs en tentant de faire valoir leurs droits devant les tribunaux fédéraux, les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail furent graduellement reconnues dans leur lutte contre cette injustice. L'interdiction du harcèlement sexuel, en tant que discrimination fondée sur le sexe, aura lieu en 1980, avec la proclamation de directives par l'*Equal Employment Opportunity Commission*, l'agence fédérale américaine chargée de l'exécution du Title VII.

L'analyse de la construction du harcèlement sexuel, en tant que problème social, ne fait pas généralement l'objet d'interrogation particulière dans les sciences sociales. En grande majorité, les études sur le harcèlement sexuel le traitent comme un problème déjà donné et constitué; elles traitent le statut problématique du harcèlement comme une évidence ne nécessitant aucune problématisation particulière. Les recherches traditionnelles sur le harcèlement sexuel ont produit un corpus de connaissances diversifiées concernant les dimensions matérielles du problème : ses causes, les dommages qu'il occasionne pour les victimes, les coûts organisationnels, les caractéristiques des harceleurs et de leurs victimes, etc. Autrement dit, la recherche traditionnelle s'interroge sur les dimensions du problème du harcèlement sexuel, sans toutefois remettre en question son *statut* en tant que problème.

En adoptant une perspective passablement différente, nous tenterons de retracer les activités de revendication qui transformèrent le harcèlement sexuel d'une condition sans nom et sans problématisation, en un problème social faisant l'objet d'un contrôle normatif. Par une analyse qualitative des discours revendicateurs, c'est-à-dire, de l'interaction entre les demandes et les réponses sur la question du harcèlement sexuel, nous tenterons d'illustrer comment ce problème social fut construit et quelle sorte de contrôle normatif fut instituée pour y répondre. Cette analyse sera encadrée par deux axes théoriques : 1) la sociologie des problèmes sociaux de Spector et Kitsuse (1977/2001) nous guidera dans nos efforts pour reconstituer « la carrière du harcèlement sexuel en tant que problème social, »

c'est-à-dire, sa transformation d'un problème individuel en un problème social; 2) certains éléments du modèle des illégalismes privilégiés d'Acosta (1988) seront utilisés comme balises à notre analyse de la mise en forme d'une réponse juridique dans un ou plusieurs cadres normatifs appelés à répondre aux demandes soulevées durant les activités de revendications. En privilégiant une approche méthodologique de type qualitatif, nous ferons appel à divers documents primaires (publiés ou archivés) dans le but de retracer « l'histoire naturelle » (Spector et Kitsuse, 1977/2001) du harcèlement sexuel et sa mise en forme juridique.

Afin de mettre en valeur les fondements sociaux qui amenèrent certaines femmes à réévaluer leurs expériences en milieu de travail et à les reformuler comme une injustice appelée « harcèlement sexuel », nous débuterons (section 2.1) par une description du contexte social plus large, une sorte de « préhistoire » du problème social (Spector et Kitsuse, 1977/2001). Le mouvement pour la défense des droits civiques, qui fait son apparition au cours des années soixante et, en particulier, la renaissance du mouvement féministe, à partir de 1963, constituent la toile de fond qui mena à une nouvelle prise de conscience des femmes sur leurs expériences de travail. Grâce à la proclamation du *Civil Rights Act of 1964*, les femmes avaient désormais accès à une avenue légale pour se défendre contre les injustices dont elles étaient victimes. Dès 1971, certaines femmes commencèrent à formuler des plaintes de discrimination fondée sur le sexe, prétendant qu'elles avaient subi des préjudices dans leur emploi pour avoir repoussé les avances sexuelles d'un superviseur hiérarchique, une situation qui sera bientôt connue sous le nom de « harcèlement sexuel » (section 2.2 de cette étude).

C'est au sein du mouvement radical féministe que la relation sexe et pouvoir en milieu de travail fut problématisée. L'histoire de la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social débute avec un petit groupe de femmes, les *Working Women United*, réunies à l'Université Cornell en 1975, qui lancèrent les activités de revendication visant à la reconnaissance de l'impact de la sexualité sur le travail de la femme (section 2.3). De ces débuts modestes, le problème social du harcèlement sexuel fut créé, aux cours des six prochaines années, à travers des activités de revendications où participèrent entre autres : 1) deux groupes d'intérêt fort distincts dans leur théorisation du problème (les *Working Women United* et l'*Alliance Against Sexual Coercion*, section 2.4 de la thèse); 2) des plaignantes individuelles ainsi que leurs avocats qui luttèrent pour faire valoir leurs droits devant les tribunaux fédéraux (sections 2.2, 2.5, 2.6 et 2.9); 3) des juges qui se penchèrent

sur la question de la recevabilité du harcèlement sexuel à la lumière des dispositions du Title VII en tant que discrimination fondée sur le sexe (sections 2.5, 2.6 et 2.9); 4) des juristes et chercheurs qui s'efforcèrent de documenter et légitimer le problème et de le formuler en termes scientifiques et juridiques (section 2.7); et enfin 5) le gouvernement fédéral américain, qui donna légitimité aux revendications par la création de règles, définitions et procédures officielles pour faire face au problème du harcèlement sexuel (sections 2.8). Bref, nous retracerons la chronologie de la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social, en vue de faire ressortir les interactions discursives entre les divers acteurs participant à l'activité de revendication, qui mena, d'une part, à la mise en forme d'une réponse juridique, institutionnelle et bureaucratique pour gérer le problème, et de l'autre, à la fin de l'hégémonie féministe dans les activités de revendication autour du problème du harcèlement sexuel (section 2.10).

Au troisième chapitre, nous aborderons la question du caractère juridiquement polysémique du harcèlement sexuel à l'aide du modèle des illégalismes privilégiés proposé par Acosta (1988). Nous savons certes que les activités de revendication entre 1975 et 1981 menèrent à l'acceptation d'une interprétation légale particulière : le harcèlement sexuel est conçu comme une forme de discrimination fondée sur le sexe en dérogation aux principes d'égalité en emploi garantis par le Title VII. Or, la prédominance d'une interprétation légale ne constitue pas une garantie de son exclusivité : nous estimons que la problématisation du harcèlement sexuel par les activités de revendications (demandes des individus et groupes, réponses juridiques, réponses législatives) aurait pu, au moins, prendre en considération la possibilité d'une interprétation juridique autre que celle utilisée par le droit anti-discriminatoire. À la section 3.1, nous examinerons les discours qui suggèrent la possibilité d'une prise en charge pénale du harcèlement sexuel sous diverses catégories juridiques pénales, en particulier la prostitution et l'agression sexuelle. La section 3.2 présentera ensuite les discours relatifs à la compétence du champ normatif civil pour appréhender les conflits en matière de harcèlement sexuel sous divers délits traditionnels de common law. Nous aborderons enfin les voies de règlement de conflit possibles en vertu des lois du droit du travail (section 3.3) et ainsi qu'un survol des contrôles formels non étatiques en matière de harcèlement sexuel (section 3.4).

La connaissance de la mise en forme juridique du harcèlement sexuel aux États-Unis est pertinente pour le Canada et tous les autres pays qui adoptèrent également des prohibitions contre ce problème social. C'est en réponse aux revendications américaines que

le sujet fut soulevé au Canada, le premier pays à adopter l'interprétation américaine du harcèlement sexuel et à le reconnaître comme une forme de discrimination fondée sur le sexe, proscrite par les codes des droits de la personne. Nous estimons également qu'une meilleure connaissance des processus discursifs qui menèrent à la création du harcèlement sexuel et à sa mise en forme juridique, à travers les activités de revendication, permettra de faire la lumière sur les enjeux qui expliquent le triomphe d'une interprétation juridique particulière, à l'exception d'autres théories légales qui auraient pu être appliquées aux faits du harcèlement sexuel. Nous espérons qu'une telle connaissance puisse enrichir l'étude de la polysémie juridique d'autres formes d'illégalismes.

## CHAPITRE PREMIER : LE HARCÈLEMENT SEXUEL COMME PROBLÈME SOCIAL

En 1975, les féministes américaines découvrirent un nouveau problème social : le harcèlement sexuel des femmes au travail. Confrontés aux demandes de redressement de cette injustice, élaborées par les victimes et les groupes d'intérêts (féministes), les États-Unis répondirent. Sa reconnaissance en tant que problème social légitime se fera grâce à la jurisprudence américaine découlant de la loi contre la discrimination en emploi (le Title VII du *Civil Rights Act of 1964*). Après avoir essuyé un certain nombre d'échecs en tentant de faire valoir leurs droits devant les tribunaux fédéraux, les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail furent graduellement reconnues dans leur lutte contre cette injustice. Le harcèlement sexuel fut reconnu législativement en tant que discrimination fondée sur le sexe en 1980, avec la proclamation de directives émises par l'*Equal Employment Opportunity Commission*. En 1986, l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Meritor v. Vinson* confirma juridiquement la validité de ces directives. En 1981, une étude de grande envergure, commandée par un sous-comité fédéral d'enquête, conclut à l'affirmative que le harcèlement sexuel est effectivement un problème social légitime. C'est une condition qui existe, affirme la cour, qui est dommageable, qui a des caractéristiques et paramètres propres et connus et qui réclame une réponse par le biais de pratiques de contrôle.

De cette souche américaine, la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social se propagea au-delà des frontières politiques et juridiques nord-américaines et fit son apparition dans d'autres pays. Le Canada fut chef de file en cette matière. La décision de la Commission d'enquête ontarienne dans l'affaire *Bell et Korczak v. Ernest Ladas and the Flaming Steer Steak House (1980)*, 1 C.H.R.R. D/155, la première plainte canadienne soumise au test juridique, affirma l'illégalité du harcèlement sexuel en tant que discrimination contraire au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, R.S.O 1970, Chapitre 318, s.4(1), qui proscrit la discrimination en emploi fondée sur le motif illicite du sexe. L'influence de la jurisprudence américaine dans le contexte canadien est manifeste dans certaines décisions des commissions d'enquête ontariennes, notamment *Cox and Cowell v. Jagbritte, Inc., and Gadhoke (1981)*, 3 C.H.R.R. D/609. Les autres juridictions canadiennes provinciales et fédérales ont emboîté le pas aux cours des années quatre-vingt, menant éventuellement à la reconnaissance du harcèlement sexuel comme discrimination fondée sur le sexe en fonction des codes des droits de la personne de chaque juridiction,

reflétant largement l'interprétation américaine du harcèlement sexuel<sup>1</sup>. On constatera, aux cours des deux décennies suivantes, la dissémination de ce que l'on pourrait appeler une prise de conscience du problème du harcèlement sexuel à travers le monde. La connaissance de la mise en forme juridique du harcèlement sexuel aux États-Unis est donc pertinente pour le Canada et les autres pays qui adoptèrent également des prohibitions à l'égard d'une catégorie de comportements que l'on perçoit désormais comme un problème social.

Les premières publications concernant le problème du harcèlement sexuel étaient issues directement du mouvement de revendication pour la *reconnaissance* du problème. Notons, par exemple, l'ouvrage de Lin Farley (1978), journaliste et féministe qui se crédite avec la découverte du problème : sa recherche, fondée majoritairement sur des études de cas et un sondage de victimisation à petite échelle, avait pour but de faire la lumière sur un problème qui n'avait pas été auparavant documenté. Elle a certes produit le premier texte qui traite exclusivement de la question du harcèlement sexuel. Or, son association avec le mouvement de revendication ne permet pas de le reconnaître comme un ouvrage purement académique et objectif.

Un an plus tard, Catharine MacKinnon, juriste, publia un argument légal sur le harcèlement sexuel dans son ouvrage, *Sexual Harassment of Working Women* (1979). Ce texte, dont l'argumentation fut validée par une réponse juridique<sup>2</sup> en accord avec ses propositions, est encore aujourd'hui reconnu comme le texte par excellence qui mena à la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social devant faire l'objet d'une intervention étatique (Crouch, 2001 : 33). MacKinnon admet d'ailleurs avoir dû personnellement « dépenser (beaucoup) d'énergie pour amener la loi à reconnaître les torts faits aux femmes comme étant des torts » (MacKinnon, 1987/1990 : 50). Elle considère ainsi que son rôle, en tant que juriste, féministe et universitaire, fut de revendiquer pour la reconnaissance de l'injustice du harcèlement sexuel comme une situation devant être prise en charge par le droit. On pourrait ainsi dire que MacKinnon reconnaît son statut « d'entrepreneur moral » (Becker, 1967). Il ne s'agit donc pas, à proprement parler, d'un texte construit selon les règles strictes d'une activité de production de connaissances, mais

---

<sup>1</sup> Pour un survol de la formulation légale du harcèlement sexuel en droit canadien voir, entre autres, Aggarwal (1992).

<sup>2</sup> Il faut préciser que le terme *juridique* réfère autant à la production qu'à l'application du droit dans des cas concrets. Ainsi, lorsque nous parlerons d'une *réponse juridique*, ce terme désignera autant la création que l'application de normes en matière de harcèlement sexuel, peu important le champ normatif auquel on se réfère.

orienté prioritairement vers l'objectif pratique et militant de revendiquer le caractère de problème social à des comportements identifiés par l'appellation de « harcèlement sexuel ». En parlant du succès de ses efforts de revendication et de l'impact de son ouvrage, MacKinnon affirme que :

« Le harcèlement sexuel n'est pas une nouveauté pour les femmes. Ce qui est nouveau, c'est le droit en matière de réparation. (...) Il est devenu possible de faire quelque chose, par voie juridique, contre ce phénomène, parce que quelques femmes ont pris le vécu des victimes de harcèlement assez au sérieux pour amener le droit à le prendre en compte. (...) Le harcèlement sexuel comme préjudice – l'idée que le droit devrait le considérer du point de vue de la victime – ...est indubitablement une invention féministe. Ce sont les féministes qui, les premières, ont pris l'expérience des femmes assez au sérieux pour dévoiler ce problème, le conceptualiser et l'amener devant les tribunaux. (...) (L)a recevabilité de la plainte pour harcèlement sexuel a modifié l'ensemble des normes et définitions qui régissent la vie sociale. Les femmes harcelées ont pu nommer leur souffrance et analyser cette souffrance comme étant liée à leur genre. Elles ont maintenant une tribune, une légitimité pour parler, une qualité pour porter plainte et une voie d'accès à d'éventuelles réparations. Auparavant, ce qui leur arrivait ne posait pas problème. Maintenant, ce n'est plus le cas (MacKinnon, 1987/1990 : 49-50, traduction de l'édition). »

Les efforts et luttes des féministes des années soixante-dix ont fait appel à l'intervention de l'État et des instances juridiques d'une part, mais ont d'autre part érigé le harcèlement sexuel en objet légitime de recherches empiriques et théoriques dans des forums variés tels que l'administration publique et des affaires, la psychologie et la sociologie. En effet, l'intérêt des sciences sociales pour la question du harcèlement sexuel ne s'est fait sentir qu'à partir des années quatre-vingt, suggérant qu'auparavant, le harcèlement sexuel n'était pas considéré comme un objet d'étude académique valable. Outre deux articles scientifiques précoces (une analyse légale en 1978<sup>3</sup> et une recherche psychosociale en 1980<sup>4</sup>), il fallut attendre 1982<sup>5</sup> - avec la publication de seize articles (Weeks *et al.*, 1995 : 437) - avant que le harcèlement sexuel soit traité dans les publications

---

<sup>3</sup> Dans le champ du droit, on trouvera une analyse légale de la jurisprudence américaine du harcèlement sexuel chez Goldberg (1978).

<sup>4</sup> En psychologie sociale, Gutek *et al.* (1980) proposent une étude sur cinq catégories de « comportements socio-sexuels » et leur identification en tant que « harcèlement sexuel » par des travailleurs (hommes et femmes).

<sup>5</sup> Plusieurs des articles publiés en 1982 concernent la question du harcèlement sexuel en milieu académique. Un numéro complet d'un journal académique (sur la psychologie des problèmes sociaux) fut dédié à la question du harcèlement sexuel (comprenant neuf recherches, dont deux portent sur le milieu académique). Voir *Journal of Social Issues*, 38(4) sur le thème « Beyond Nine to Five : Sexual Harassment on the Job », à l'hiver 1982.

à caractère universitaire. Afin de situer notre problématique théorique, il convient de faire un survol des travaux qui se sont penchés sur la question du harcèlement sexuel.

### **1.1. Recensement des études sur le harcèlement sexuel**

Le gouvernement fédéral américain, constatant cette lacune de connaissances fiables sur les dimensions du problème du harcèlement sexuel et pour chercher à savoir si cela constituait effectivement un problème, s'assigna la tâche d'effectuer la première étude scientifiquement valide sur cette question (U.S. House of Representatives, 1980 : 2; U.S. Merit Systems Protection Board<sup>6</sup>, 1981 : 22). La critique fédérale envers les connaissances précédemment acquises sur le harcèlement sexuel concerne leur fiabilité. Un certain nombre de constatations sont faites. D'abord, on remarque que la majorité des études produites au courant des années soixante-dix sont de nature descriptive, sans attention aux processus sociaux qui sous-tendent le problème. Ensuite, que la plupart des recherches furent menées par des féministes qui ne s'attardèrent qu'à considérer le problème du point de vue de la femme sans tenir compte du harcèlement sexuel des hommes ou l'impact plus vaste du harcèlement sexuel sur la société ou le milieu du travail. Aussi, les différentes études traitent de la question à partir de leur propre définition du harcèlement sexuel, ne permettant donc pas la comparaison des données. On allègue, finalement, que la majorité des études généralisent leurs conclusions à partir d'études de cas, ou bien utilisent des données statistiques obtenues dans des sondages informels à petite échelle et méthodologiquement inadéquats (MSPB, 1981 : 23). Bien que ces recherches aient produit un certain corpus de connaissances sur le sujet, une étude scientifiquement valide était nécessaire pour tester leur bien fondé, voire les enrichir.

Menée par le *Merit Systems Protection Board* (MSPB), cette étude consiste en un sondage de grande envergure effectué auprès du personnel de la fonction publique fédérale américaine. Le questionnaire fut préparé en consultation avec des experts en la matière, incluant une représentante du mouvement de revendication féministe (Freda Klein, *Alliance Against Sexual Coercion* - (AASC)). D'autres invités représentaient l'EEOC, l'*Office of Personnel Management*, le *Department of Justice*, l'*U.S. Commission on Civil Rights*, et l'*American Federation of Government Employees* (MSPB, 1981 : 3).

---

<sup>6</sup> Afin d'alléger le texte, tous les renvois bibliographiques aux ouvrages publiés par des organismes, agences gouvernementales, ou groupes utiliseront désormais l'abréviation que nous leur avons attribué. Voir la liste des abréviations, *supra*, v.

Les dimensions du problème explorées dans cette recherche furent : 1) la nature des comportements qui constituent le harcèlement sexuel, et les différences entre les sexes face à l'interprétation de ces comportements comme tels; 2) l'étendue du problème dans la fonction publique (fréquence, manifestations, gravité); 3) les caractéristiques personnelles et organisationnelles des victimes et harceleurs (âge, race, niveau d'éducation, type d'emploi, grade d'emploi, agence-employeur, etc.); 4) le type de promesse ou menace, soit explicite ou implicite, utilisée par les auteurs de harcèlement sexuel pour récompenser ou punir leurs victimes; 5) les conséquences du harcèlement sexuel pour les victimes, par rapport à la rotation du personnel, la performance au travail, la santé physique et émotionnelle, et le bien-être financier et professionnel; 6) les conséquences organisationnelles du harcèlement sexuel concernant le moral ou la productivité du groupe de travail immédiat; 7) la connaissance et confiance des victimes par rapport aux recours disponibles (MSPB, 1981 : 22).

Le questionnaire, contenant 63 questions, fut soumis en mai 1980 à 23,000 employés fédéraux constituant un échantillon aléatoire stratifié selon le sexe, le statut minoritaire, le salaire et l'organisation. Il fut posté à domicile pour assurer l'anonymat des répondants. Le taux de réponse fut de 85 %, soit près de 20,000 participants. Les directives du sondage stipulaient que les réponses devaient être basées sur les deux ans précédents, soit la période entre mai 1978 et mai 1980 (MSPB, 1981 : 24). Le MSPB découvrit qu'un taux important d'employés fédéraux avait subi du harcèlement sexuel, soit 42 % des femmes et 15 % des hommes, établissant ainsi le harcèlement sexuel comme un problème sérieux dans la fonction publique fédérale américaine. Le sondage de 1981 fut reproduit en 1988<sup>7</sup> et des taux de victimisation quasi identiques (42 % des femmes et 14 % des hommes) furent obtenus d'un échantillon de 13 000 employés (Crouch, 2001), puis en 1995<sup>8</sup>, sous les mêmes paramètres et produisit des résultats similaires. Après la publication de cette étude, le sujet du harcèlement sexuel fit l'objet d'un nombre croissant de recherches scientifiques, à l'intérieur de plusieurs disciplines, enrichissant ainsi nos connaissances du problème. Plusieurs de ces recherches cherchent à approfondir les thèmes et questions abordés dans la recherche du MSPB (1981). Compte tenu du statut de cette étude, en tant que première recherche officielle sur le sujet, il convient de considérer ses résultats en profondeur pour peindre un portrait de nos connaissances sur le harcèlement sexuel. Nous présenterons également des données provenant d'autres études qui ont élargi le corpus empirique en matière de harcèlement sexuel.

---

<sup>7</sup> Voir United States Merit Systems Protection Board (1988).

<sup>8</sup> Voir United States Merit Systems Protection Board (1995).

### 1.1.a) Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

La manière dont les études empiriques définissent le harcèlement sexuel n'est pas tout à fait constante. Majoritairement, par contre, elles adoptent la définition officielle suggérée par l'*Office of Personnel Management* (OPM), comme l'a fait le prédécesseur de toutes les recherches empiriques, le sondage du MSPB (1981 : 22) : « sexual harassment is deliberate or repeated unsolicited verbal comments, gestures, or physical contact of sexual nature which are unwelcome (Campbell, 1979 : 2). » Or, même en partant d'une même définition objective, les études n'opèrent pas nécessairement à partir des mêmes catégories opérationnelles pour l'analyse des dimensions du problème. Par exemple, le harcèlement sexuel tel que présenté dans le sondage du MSPB était classifié selon sa gravité en fonction d'une échelle à trois niveaux. Les incidents dits « les plus graves » représentent les tentatives de viols, les viols et d'autres agressions à caractère sexuel<sup>9</sup>; ceux considérés « graves » incluent des lettres, appels ou matériaux à contenu sexuel, la pression pour des faveurs sexuelles ou des comportements sexuels physiques (attouchements, pincements, etc.); et, enfin, les incidents dits « les moins graves » incluent la pression pour des sorties intimes, des regards ou gestes sexuellement suggestifs et des remarques, farces, questions ou taquineries à contenu sexuel (MSPB, 1981 : 8). D'autres études caractérisent aussi le harcèlement sexuel et les formes qu'il peut prendre en fonction d'un continuum de gravité, mais les catégories ne correspondent pas à celles élaborées par le MSPB. Till (1980, cité dans Tata, 1993 : 219-220) proposa plutôt une échelle à cinq niveaux, reconnaissant donc les catégories suivantes : 1) le harcèlement sexiste (des commentaires et comportements généraux qui dénigrent les femmes); 2) les comportements de séduction (avances sexuelles importunes sans menace de représailles), 3) la corruption sexuelle (la sollicitation de services sexuels sous promesse d'avantages) 4) la coercition sexuelle (la sollicitation de services sexuels sous menace de représailles) et 5) l'agression sexuelle.

Le MSPB a pris en considération l'anticipation des conséquences lorsqu'une personne est confrontée au harcèlement sexuel afin d'évaluer l'aspect coercitif du harcèlement sexuel. Les victimes ne rapportent pas, pour la plupart, avoir anticipé des conséquences (représailles ou avantages) pour leur coopération ou refus de coopération avec les attentions sexuelles reçues. Or, cette perception varie en fonction de la nature et gravité du harcèlement sexuel subit et de l'auteur (employé ou supérieur hiérarchique).

---

<sup>9</sup> Dans le contexte de pluralité de codes pénaux, comme c'est le cas des États-Unis, il faut distinguer le viol et l'agression sexuelle, contrairement au Code pénal canadien qui ne fait aucune telle distinction.

Lorsque l'auteur est un autre employé, 70 % des femmes ne prévoyaient aucune conséquence, comparées à 44 % qui furent harcelées par un supérieur hiérarchique (MSPB, 1981 : 57). Les victimes des formes les plus graves de harcèlement sexuel anticipaient des conséquences néfastes, peu importe que l'auteur soit un supérieur hiérarchique ou non (*idem* : 58). Le type de conséquence appréhendée dépend aussi de l'auteur : si celui qui harcèle est un supérieur hiérarchique, les répercussions envisagées sont reliées à l'emploi en soi (la perte d'emploi ou de promotion, par exemple), tandis que s'il s'agit d'un confrère, elles sont reliées au milieu de travail et aux relations interpersonnelles (être maltraitée par les confrères de travail, être ridiculisée) (*idem* : 58-59). En ce qui concerne les conséquences attendues, des résultats semblables ont été obtenus par rapport aux hommes victimes de harcèlement sexuel (*idem* : 59).

#### 1.1.b) L'étendue du problème

Le sondage du MSPB confirme que le harcèlement sexuel est un problème répandu dans la fonction publique fédérale américaine (1981 : 33-35). Il n'était pas prévu, par contre, que les taux de victimisation soient considérables pour les hommes. Quarante-deux pour cent des femmes et 15 % des hommes rapportent avoir subi, aux cours des deux années précédant le sondage, une expérience de harcèlement sexuel<sup>10</sup>. Puisque plusieurs répondants signalèrent plus d'une expérience, le nombre brut d'incidents est encore plus élevé que les pourcentages ne l'indiquent. Sur l'échelle de gravité, la majorité des incidents rapportés entrent dans la catégorie « grave », i.e. des attouchements délibérés, des pressions pour des faveurs sexuelles et des lettres ou appels à contenu sexuel. Les formes les plus graves de harcèlement sexuel, les viols et agressions sexuelles (accomplis ou tentés), sont aussi les moins fréquentes, mais 1 % des femmes rapportent ces expériences graves en milieu de travail.

Les paramètres du problème du harcèlement sexuel, selon les statistiques du sondage, sont : 1) le harcèlement sexuel cible les femmes plus que les hommes (MSPB, 1981 : 35), 2) toutes les formes, sauf les plus graves, sont répandues et affectent un grand nombre d'employés fédéraux (*idem* : 35-36), 3) il y a une corrélation négative entre la fréquence et la gravité du harcèlement sexuel, les formes les plus fréquentes étant aussi les

---

<sup>10</sup> Si les taux de victimisation rapportés par le sondage du MSPB diffèrent largement des taux suggérés par les autres études sur le harcèlement sexuel - qui indiquent généralement qu'un minimum de 70 % des femmes furent ainsi victimisées (U.S. House of Representatives, 1979 : 4) - il faut tenir compte du fait que les recherches précédentes n'avaient pas imposé des limites temporelles comme l'a fait le MSPB (deux ans) (MSPB, 1981 : 23).

moins graves (*idem* : 36); 4) les incidents de harcèlement sexuel ne sont pas isolés et tendent à être répétitifs (*idem* : 36-37); 5) la durée du harcèlement sexuel varie, et peut être aussi courte que moins d'une semaine (31 % des femmes, 39 % des hommes) et plus de six mois (28 % des femmes, 38 % des hommes) (*idem* : 37); 6) le harcèlement sexuel ne semble pas être plus fréquent en milieu de travail fédéral qu'en d'autres emplois (*idem* : 37-38).

D'autres sondages de victimisation effectués par diverses organisations confirment l'envergure du problème dans le milieu du travail. Par exemple, un sondage auprès des femmes membres de syndicats, effectué par le *British Columbia Federation of Labour and Women's Research Centre*, en 1980, rapporte que 90 % des participantes s'estimaient victimes du harcèlement sexuel (cité dans Aggarwal, 1992 : 8). Un sondage téléphonique américain, complété en 1991 par le *National Association for Female Executives*, identifie 53 % des répondantes comme victimes, dont 64 % n'ont pas rapporté l'incident (cité dans Aggarwal, 1992 : 8). Certaines données recueillies suggèrent que les participantes aux sondages peuvent sous représenter leurs expériences de harcèlement sexuel. En effet, lorsque Brooks et Perot (1991) présentèrent une trentaine de situations légalement définies comme du harcèlement sexuel à des étudiantes aux études supérieures et à des femmes membres du corps professoral, 88.8 % des participantes rapportèrent avoir vécu au moins une de ces situations. Cependant, seulement 2.8 % des étudiantes et 5.6 % des membres du corps professoral répondirent à l'affirmative à la question directe : avez-vous déjà subi du harcèlement sexuel?

#### 1.1.c) La subjectivité du harcèlement sexuel : qu'en pense-t-on?

La sous représentation suggérée par les données de Brooks et Perot (1991) est associée à un facteur qui attira fréquemment l'attention des chercheurs : la subjectivité du harcèlement sexuel. À partir du moment où les universitaires se sont intéressés à cette question, le MSPB avait averti que certaines précautions devaient être prises dans l'interprétation des données, en particulier lorsqu'il s'agit de comparer les sexes (MSPB, 1981 : 24). Les hommes et femmes ont des points de vues différents concernant la sexualité et l'activité sexuelle; ainsi, ce que les hommes considèrent une attention sexuelle importune ne correspond pas nécessairement à ce que les femmes considèrent problématique. L'effet du harcèlement sexuel pourrait aussi différer selon le sexe : ce qui est offensif pour une femme pourrait être moins offensif ou inoffensif pour un homme, ce qui pourrait être considéré comme flatteur pour un homme pourrait apparaître menaçant et intimidant pour une femme (*idem*). Des données statistiques dans un sondage où les

victimes s'auto-identifient ne peuvent rendre compte de ces différences de perception et d'interprétation.

Malgré cette limitation, le MSPB questionna les participants sur leur interprétation du harcèlement sexuel afin de découvrir ce que les employés fédéraux en pensent. Selon les résultats du sondage, les opinions des employés fédéraux sur le harcèlement sexuel sont plutôt constantes. En général, ils sont d'avis que les comportements de nature sexuelle grave, importuns et indésirables, constituent du harcèlement sexuel, que ces actes soient commis par un supérieur hiérarchique ou un employé. Pour ce qui est des actes moins graves, ils étaient également considérés comme du harcèlement sexuel lorsque commis par des supérieurs hiérarchiques, mais ce consensus s'effritait dans les cas où l'auteur de l'acte était un autre employé (MSPB, 1981 : 26-28). Cette distinction est aussi reflétée dans l'opinion majoritaire voulant que les supérieurs hiérarchiques répondent à des standards de conduite plus élevés que les autres employés (*idem* : 29). La majorité des hommes et des femmes considèrent que personne ne devrait avoir à tolérer le harcèlement sexuel au travail (*idem* : 30-31). D'ailleurs, autant les hommes que les femmes ne croient pas que l'activité sexuelle, consentie ou non, ait sa place dans les relations professionnelles, et sont fortement contre le « favoritisme sexuel » ou lorsqu'un employé se sert de sa sexualité pour obtenir un avantage à l'emploi (*idem* : 30).

En utilisant plutôt l'échelle de gravité proposée par Till (1980), Tata (1993) étudia l'étiquetage d'un comportement en tant que harcèlement sexuel en fonction de trois variables : la gravité de l'acte, le statut hiérarchique de l'auteur du harcèlement sexuel, et le sexe du participant évaluant le comportement harcelant. Les comportements moins graves (le harcèlement sexiste et le harcèlement séducteur) sont des catégories particulièrement subjectives : dépendant du sexe du participant et du statut hiérarchique du harceleur, ces catégories de harcèlement sexuel ne seront pas nécessairement perçues comme telles. Or, Tata remarque aussi un consensus concernant les formes plus graves et explicites de harcèlement sexuel, comme la corruption sexuelle, la coercition sexuelle et l'agression sexuelle. Dans ces cas, ni le sexe, ni le statut organisationnel de l'auteur affectent l'identification du comportement comme harcèlement sexuel.

Gutek *et al.* (1980) étudièrent également les différences de perception d'un comportement en tant que harcèlement sexuel : des participants à un sondage téléphonique furent présentés divers exemples de comportements socio-sexuels, définis comme des comportements verbaux ou non verbaux à contenu sexuel qui n'ont pas de lien à l'emploi,

catégorisés en fonction du degré d'imposition du comportement d'un employé envers un autre (Gutek et al., 1980 : 255-257). Les auteurs constatèrent qu'il y avait peu de consensus sur le type de comportement qui est identifié comme du harcèlement sexuel ainsi qu'une variabilité de définitions entre les sexes, soulignant la subjectivité des perceptions de divers comportements en tant que harcèlement sexuel. Les comportements qui conditionnent un avantage à l'emploi sur la réciprocité (sous forme de faveurs sexuelles) sont par contre majoritairement reconnus comme du harcèlement sexuel. Les hommes et les femmes rapportent des taux d'incidence similaires dans toutes les catégories de comportements socio-sexuels, sans aucune différence statistiquement significative (*idem* : 260-261). Compte tenu des différences de perceptions, les données sur la victimisation par auto-évaluation ne reflètent pas nécessairement les mêmes interprétations (*idem* : 265).

Gutek (1995) présente un survol des études sur la subjectivité du harcèlement sexuel (i.e. la variation de la perception d'un comportement comme du harcèlement sexuel, d'un individu à un autre). Ces travaux cherchent généralement à établir s'il y a un consensus autour de « l'étiquetage » d'un comportement comme harcèlement sexuel, s'il y a une correspondance entre les définitions subjectives populaires et la définition légale, le degré de divergence interprétative entre les sexes et les facteurs situationnels qui influent sur l'interprétation d'un comportement en tant que harcèlement. Les conclusions de ces études démontrent majoritairement, d'une part, qu'il n'y a pas de consensus sur ce qui est effectivement du harcèlement sexuel, et, de l'autre, que les femmes tendent à avoir une définition plus large du concept identifiant ainsi plus de comportements comme harcèlement que les hommes (Gutek, 1995 : 447-449). Cette question prit une importance juridique lorsque les tribunaux américains établirent le « standard de la femme raisonnable » comme guide interprétatif pour déterminer si un comportement constitue effectivement du harcèlement sexuel. Toutefois, Gutek (1995 : 463-464) critique l'intérêt scientifique sur la question de la subjectivité en affirmant qu'il y a trop de recherches sur le harcèlement sexuel qui ont pour but de déterminer ce que les gens pensent qu'il est, et trop peu sur ce qu'il est effectivement ainsi que sur les auteurs de harcèlement sexuel et les femmes ciblées.

#### 1.1.d) Les harceleurs sexuels : qui sont-ils?

Dans l'étude du MSPB (1981 : 56), bien que l'opportunité de s'auto-identifier comme auteur d'un harcèlement sexuel (ou comme personne ayant été accusée de harcèlement sexuel) avait été prévue dans le questionnaire, un nombre très restreint de personnes, en comparaison au nombre de victimes, ont admis l'une ou l'autre de ces catégorisations. Cette

réticence à l'auto-identification explique pourquoi les harceleurs sexuels, en tant que groupe, sont difficiles à appréhender dans des recherches systématiques (Pryor, 1987 : 270). Parmi ceux qui reconnaissent qu'ils font partie de ce groupe, 88 % indiquèrent qu'ils avaient été faussement accusés, soit parce que la femme avait mal interprété leur intention, ou avait voulu leur causer des problèmes, ou parce qu'ils n'avaient rien fait de mal (MSPB, 1981 : 56). Ainsi, la question de la subjectivité surgit à nouveau lorsqu'on considère l'étude des auteurs de harcèlement sexuel : il est suggéré que même si on pouvait effectivement identifier un groupe de harceleurs sexuels et les interroger, nombreux ne considéreraient pas leurs actes comme du harcèlement sexuel et affirmeraient sans doute avoir été mal compris, ou pris au sérieux alors qu'ils blaguaient, etc. (Pryor, 1987 : 270; Lucero et al., 2006 : 331-332). Les harceleurs sexuels ne constituent pas, non plus, une population que l'on peut étudier directement, comme on peut autrement le faire pour les « violeurs », les « meurtriers » ou autres groupes de personnes criminalisées.

La majorité des études sont alors fondées sur les récits des victimes, ou, dans certains cas, les décisions publiées des cas traités dans les tribunaux ou par arbitrage. Le MSPB identifia certaines caractéristiques des harceleurs sexuels à partir des réponses des victimes, en se concentrant majoritairement sur les hommes qui harcèlent les femmes (les femmes rapportent rarement être harcelées par d'autres femmes) puisque cette situation est beaucoup plus fréquente que le harcèlement des hommes par les femmes (ou hommes). Les statistiques suggèrent que les auteurs de harcèlement sexuel envers les femmes sont remarquablement similaires : l'homme agit seul, il est généralement plus âgé que la victime, marié, et souvent de la même race ou origine ethnique (MSPB, 1981 : 52-54). Or, les femmes noires, hispaniques, asiatiques et pacifiques sont fréquemment harcelées par un homme d'une autre origine. Enfin, dans 65 % des cas, le harceleur sexuel n'a aucune autorité sur la victime (confrère de travail, autre employé fédéral) ou lui est subordonné (4 %) et dans 37 % des cas il est un superviseur immédiat ou un supérieur hiérarchique ayant un pouvoir de décision sur l'emploi de la victime<sup>11</sup> (*idem* : 54). Pryor (1987) proposa trois modèles empiriques pour l'analyse de la propension à harceler sexuellement (*likelihood to sexually harass*) et suggère que les auteurs de harcèlement sexuel possèdent certaines caractéristiques communes : ils adhèrent à une conception antagonique de la sexualité (les relations sexuelles sont fondamentalement des relations d'exploitation); ils croient que le viol est un mythe (les femmes acceptent et apprécient la dominance de l'homme dans les

---

<sup>11</sup> Les pourcentages excèdent 100 % car certaines victimes identifièrent plus d'une personne comme responsable d'un même incident de harcèlement sexuel.

relations sexuelles); ils sont insensibles aux perspectives des autres; ils ont une attitude négative face à la sexualité en général; ils sont autoritaires; ils sont aussi prédisposés au viol. D'autres auteurs affirment que les harceleurs sexuels seraient ceux qui adhèrent à des valeurs culturelles selon lesquelles les femmes n'ont pas de place dans le milieu du travail et qu'elles sont des objets sexuels au service des hommes (par exemple, Russell, 1984).

#### 1.1.e) Les victimes : qui sont-elles?

On en connaît certes plus sur les victimes. En cherchant à définir qui elles sont, le MSPB considéra les caractéristiques personnelles des répondantes d'après des variables démographiques telles que l'âge, le statut civil, le niveau d'éducation, l'appartenance à une minorité raciale ou ethnique, et la dépendance à l'égard de l'emploi. Les résultats du sondage indiquent une corrélation entre l'âge (les plus jeunes sont plus à risque) et l'état civil (les célibataires et les divorcées sont plus à risque) et le fait d'être victime de harcèlement sexuel (MSPB, 1981 : 40-41). Les données indiquent également, quoique de manière moins conclusive, que les personnes ayant les plus hauts niveaux d'éducation sont plus souvent affectées par le harcèlement sexuel (*idem* : 41-42). Or, cette tendance pourrait être expliquée par le fait que les personnes les plus éduquées ont plus tendance à interpréter les attentions sexuelles comme du harcèlement sexuel ou, alors, par le type d'emploi qu'elles occupent (les emplois non traditionnels sont généralement détenus par des femmes plus éduquées). L'origine ethnique ou raciale ne semble pas être un facteur significatif pour les femmes, mais les hommes blancs sont les victimes les moins probables (*idem* : 42-43). Enfin, les victimes, indépendamment du sexe, rapportent avoir eu grandement besoin de leur emploi au moment de leur victimisation (*idem* : 43).

Diverses caractéristiques organisationnelles des victimes furent aussi considérées afin de déterminer si certaines d'entre elles augmentent les probabilités de victimisation. D'après les statistiques, les taux de victimisation ne sont pas constants dans tous les départements et agences du gouvernement fédéral; d'ailleurs, quatre départements fédéraux furent identifiés comme particulièrement problématiques pour les employées, car plus de 50 % rapportent y avoir subi du harcèlement sexuel (MSPB, 1981 : 43-45). Toutefois la région géographique ne semble pas avoir un impact sur l'incidence du harcèlement sexuel vu que le problème apparaît être national. Contrairement aux attentes du MSPB, ni le salaire ni le grade (pris comme mesure du statut occupationnel) n'est un indice de probabilité de victimisation (*idem* : 43, 45-46). La classification de l'emploi (administratif, col bleu, stagiaire, de bureau, professionnel ou technique) n'est pas reliée non plus à la fréquence du

harcèlement sexuel, contrairement aux prévisions théoriques qui suggèrent que les personnes ayant le moins de pouvoir organisationnel seraient plus vulnérables au harcèlement (*idem* : 46-47). Il existe une corrélation entre l'expérience de harcèlement sexuel et le fait de détenir un emploi non traditionnel, tant pour les hommes que les femmes (*idem* : 47). Finalement, le sexe du superviseur immédiat et la composition sexuelle du groupe de travail immédiat sont significatifs : le fait d'avoir un superviseur du sexe opposé augmente la probabilité de victimisation, aussi bien que le fait de travailler dans un groupe composé majoritairement ou exclusivement de membres du sexe opposé (*idem* : 47-48). Les facteurs organisationnels qui ne sont pas reliés à la probabilité de victimisation sont : le degré d'intimité de l'espace de travail (ex. : avoir ou non un bureau privé), le statut d'employé ou de superviseur, l'horaire et les heures de travail et la taille du groupe de travail (*idem* : 48-49).

Coles (1986), dans son étude sur quatre-vingt-huit cas de harcèlement sexuel traités au niveau étatique, présente des données démographiques des plaignants qui coïncident généralement avec celles du MSPB (1981) : en majorité, ce sont des femmes, blanches, âgées entre 15 et 34 ans, bien que 25 % soient âgées de 35 ans et plus, suggérant ainsi que ce n'est pas un problème qui ne concerne que les jeunes femmes. Kaplan (1991 : 60) résume nos connaissances sur les victimes : elles sont majoritairement jeunes, célibataires ou divorcées, éduquées, employées dans un secteur non traditionnel.

En somme, bien que certaines caractéristiques personnelles ou organisationnelles semblent prédisposer certaines personnes à la victimisation par le harcèlement sexuel, il n'y a pas de caractéristique qui offre l'immunité. Toute personne peut potentiellement être ciblée. Le MSPB suggère que les caractéristiques prédisposant à la victimisation devraient être connues des supérieurs hiérarchiques car elles pourraient les aider à identifier les personnes à risque ou à signaler des avenues de changement possible (concernant certaines caractéristiques organisationnelles relatives au milieu de travail, comme par exemple la composition du groupe de travail) car ils ont un pouvoir d'influence sur ces facteurs (MSPB, 1981 : 50-51).

Or, il faut prendre note que la majorité des connaissances que nous avons sur les victimes du harcèlement sexuel sont plutôt sur celles qui s'auto-identifient en tant que telles (soit en rapportant leur victimisation dans des sondages, soit en ayant porté plainte). Autrement dit, nous connaissons les victimes qui identifient leur expérience comme du harcèlement sexuel, plutôt que toutes celles qui l'ont effectivement vécu. Rappelons les

données de Brooks et Perot (1991) qui trouvèrent un immense écart entre les taux de femmes qui rapportent des incidents légalement définis comme du harcèlement sexuel et celles qui rapportent explicitement avoir subi du harcèlement sexuel.

#### 1.1.f) L'expérience de la victimisation : les conséquences individuelles pour les victimes

Le sondage du MSPB demanda aux victimes de faire une auto-évaluation des effets personnels de leur expérience de harcèlement sexuel. Interprétant leurs réponses, le MSPB suggère que les répercussions sur la situation d'emploi ou la carrière de la victime ne sont pas fréquentes, mais que lorsqu'il y en a, c'est effectivement un changement pour le pire (MSPB, 1981 : 71-72). La gravité du harcèlement sexuel est reliée à la probabilité de répercussions à l'emploi : les incidents les plus graves occasionnèrent en plus grandes proportions des effets défavorables. Les mêmes tendances se retrouvent dans l'expérience des hommes (*idem* : 72). La majorité des victimes rapportent aussi que leur bien-être personnel, leur moral au travail et leur santé physique ne furent pas affectés (*idem* : 72-73). Or, une minorité significative des victimes fut affectée sur un ou plusieurs de ces aspects. La gravité du harcèlement vécu augmente aussi la probabilité et la gravité des effets.

En partant des données produites par le sondage du MSPB, plusieurs recherches universitaires ont poussé plus loin la compréhension de la situation des victimes du harcèlement sexuel. Ces études font souvent état des conséquences sur le statut économique des femmes (en vertu de la perte d'emploi par renvoi ou démission ou le refus de promotion), la baisse de l'estime de soi et de la capacité d'exceller au travail ainsi que des dommages à la santé physique et mentale (Neugarten et Shafritz, 1980, cité dans McKinney et Maroules, 1991). En ce qui concerne les effets sur la santé physique et mentale, Loy et Stewart (1984, cité dans McKinney et Maroules, 1991) listent une série de symptômes encourus par les victimes de harcèlement sexuel participant à leur étude : nervosité, irritabilité, colère et pleurs incontrôlables, perte de sommeil et de poids et troubles de digestion. Paludi et Barickman (1991, cité dans Woody et Perry, 1993 : 139-140) ont d'ailleurs regroupé les « symptômes » de l'expérience du harcèlement sexuel sous l'appellation de *Sexual Harassment Trauma Syndrome*, dont les dimensions sont : 1) troubles émotifs (anxiété, peur, honte, insécurité, etc.), 2) troubles physiques (maux de tête, insomnie, problèmes gastro-intestinaux, panique, etc.), 3) changements dans la perception de soi (sentiment d'impuissance, de perte de contrôle, d'incompétence, mauvaise estime de soi, isolement, etc.), 4) effets sociaux, interpersonnels et sexuels (retrait social, méfiance des autres, problèmes dans les relations intimes, troubles sexuels, etc.) et 5) effets sur la

carrière (perte d'emploi, baisse de performance, absentéisme, etc.). Woody et Perry (1993) soulignent l'importance des thérapies familiales non seulement pour traiter les effets interpersonnels et sexuels subis par les victimes, mais aussi parce que la famille peut être une source de renforcement positif pour aider les victimes à surmonter leur expérience.

L'étude de Pryor (1995) sur les effets psychosociaux de l'expérience du harcèlement sexuel sur les femmes dans les forces armées américaines fait état d'impacts négatifs sur la productivité au travail, l'attitude face à l'organisation (les forces armées), les réactions émotives (l'estime de soi, les opinions envers les hommes, etc.), et les relations familiales. Pryor considéra également l'effet de nombreux facteurs, tels que les caractéristiques personnelles, le type et la gravité du harcèlement subi, le degré de pouvoir de celui qui harcèle sexuellement, afin de déterminer leur relation avec les conséquences psychosociales. Walsh et Hitlan (2007) comparent les effets physiques, psychologiques et organisationnels (performance à l'emploi, satisfaction au travail) de l'expérience directe du harcèlement sexuel (le fait d'en être la cible) à ceux de l'expérience indirecte (i.e., le fait d'être témoin ou conscient que d'autres sont les cibles d'un harcèlement sexuel) et confirment que chacune de ces expériences occasionne des conséquences similaires, mais l'effet de subir les deux formes (expériences directes et indirectes) ne semble pas aggraver ces effets.

#### 1.1.g) Les réponses informelles au harcèlement sexuel et leur efficacité

De nombreuses recherches traitent de la réponse des femmes lorsqu'elles sont confrontées au harcèlement sexuel. Ces études tentent majoritairement de déterminer les réponses informelles et formelles choisies par les victimes, leur efficacité à mettre un terme au harcèlement sexuel et les raisons pour le choix de la victime.

Dans l'étude du MSPB, certaines différences émergent entre les hommes et les femmes. Les femmes choisirent surtout de répondre passivement en ignorant le comportement dérangeant (61 %) ou en évitant celui qui harcèle sexuellement (48 %). Pour la plupart, ces réponses passives n'eurent aucun effet positif sur la situation (MSPB, 1981 : 61). Certaines (50 %) adoptèrent une attitude plus ferme en demandant à l'homme de cesser son comportement importun ou en le dénonçant auprès d'un superviseur ou autre supérieur hiérarchique, ce qui améliora la situation pour plus de la moitié des répondantes. Il demeure quand même qu'une proportion considérable des femmes qui ont réagi avec fermeté à la situation de harcèlement ont échoué à la renverser, ce qui suggère que cette

forme de réaction n'est pas efficace à tout coup (*idem* : 62). La réponse la moins efficace, si rarement utilisée, est la coopération, ce qui tend à maintenir ou même empirer la situation. Si les réponses disciplinaires prouvèrent être très efficaces, tant pour les hommes que pour les femmes victimisées, peu de femmes étaient en mesure de prendre de telles mesures contre leurs harceleurs (*idem*). Les hommes ne choisirent que relativement rarement de confronter ceux qui les ont harcelés, bien que cette approche fit preuve de son efficacité pour ceux qui l'utilisèrent. Majoritairement, les hommes choisirent d'ignorer le comportement (*idem*).

Certaines victimes chercheront le support social en parlant de leur expérience avec des confrères de travail, des amis ou de la famille, ce qui ne semble pas être particulièrement productif pour résoudre le problème du harcèlement (MSPB, 1981 : 63). La consultation de personnes qui sont en mesure d'agir en faveur de la victime ne produit pas toujours des résultats positifs non plus. Même en contactant un supérieur hiérarchique, un agent de l'EEOC, un avocat, un membre du Congrès, le bureau des ressources humaines, ou un représentant du syndicat, le pourcentage des victimes qui rapportent une amélioration de leur situation ne dépasse pas les 48 % (*idem*). L'efficacité de ces contacts informels varie selon la gravité du harcèlement sexuel ainsi que le sexe de la victime. Le MSPB suggère qu'une combinaison d'une meilleure formation des superviseurs et agents fédéraux en position d'intervenir avec une meilleure connaissance des options de réactions possibles par les employés fédéraux, pourrait produire plus régulièrement des résultats positifs par contact informel (*idem*).

Les études qui cherchent à déterminer l'efficacité des réponses et les raisons qui amènent une femme à répondre de façon ferme ou passive, dont Gruber (1989) présente un survol, confirment généralement les données de l'étude du MSPB (1981) : les femmes tendent à adopter des attitudes passives face au harcèlement sexuel. Les réponses qui tentent de confronter le comportement harcelant sont considérées plus directes et assurées que celles qui tentent plutôt de décrire la situation. Gruber et Smith (1995 : 549), par exemple, classifient les réponses sur une échelle qui va de l'attitude passive (ignorer ou éviter celui qui harcèle) en passant par la posture intermédiaire (modifier son comportement ou rechercher du support social) jusqu'à la réaction ferme (réponse directe ou dépôt de plainte).

Selon Kaland et Geist (1994 : 142, notre traduction), la stratégie la plus commune des victimes pour gérer le harcèlement est d'éviter l'agresseur et le choix de stratégie est

déterminé par ce qu'ils appellent le « positionnement idéologique » des victimes par rapport à leur organisation, c'est-à-dire « les significations formulées et utilisées pour comprendre l'organisation, son fonctionnement, leur place au sein de celle-ci et ce qui est attendu ». Ce positionnement idéologique dépend, selon les auteures, des expériences subjectives avec les réponses organisationnelles au problème du harcèlement sexuel, de la perception subjective des stratégies disponibles aux victimes, de la perception subjective de la gravité du harcèlement et du sentiment de pouvoir des victimes.

Dans leur étude, Gruber et Smith (1995) identifient les facteurs situationnels qui affectent le choix de réponse des femmes : 1) la gravité du harcèlement, 2) la source du harcèlement (supérieur hiérarchique ou non), 3) les politiques contre le harcèlement sexuel, 4) la composition sexuelle du groupe de travail et 5) les motifs perçus pour le harcèlement. En général, les femmes adopteront une réponse passive face à un harcèlement relativement peu grave, provenant d'un employé sans autorité, dans un milieu de travail qui n'a pas de politiques et procédures en place contre le harcèlement sexuel, où le groupe de travail est majoritairement composé de femmes, et si elles ne perçoivent pas le harcèlement sexuel comme une expression de pouvoir. Or, la majorité des études soulignent généralement qu'une réponse directe et ferme est plus efficace pour mettre un terme au harcèlement. Par exemple, Yagil *et al.* (2006) démontrèrent dans un contexte empirique que ce type de réponse est compris comme un « non » plus clairement que des réponses plus mitigées. Les plus hauts taux de démissions sont associés au harcèlement grave provenant d'un supérieur hiérarchique (Gruber et Smith, 1995).

#### 1.1.h) Les réponses formelles : le choix de porter plainte et son efficacité

Avant de considérer qui choisit de porter plainte officiellement et l'efficacité d'une telle démarche, il nous apparaît nécessaire de considérer les recours officiels disponibles. Dans la fonction publique fédérale américaine, en 1981, les employés disposent de différentes procédures officielles pour le traitement de plaintes de harcèlement sexuel (MSPB, 1981 : 77). Ces voies de règlement de conflit en matière d'emploi peuvent s'adapter aux circonstances du harcèlement sexuel. Dépendant du déroulement de la situation, une ou plusieurs voies peuvent être utilisées et l'employé peut choisir l'approche qui lui convient. Lorsqu'un employé désire formuler un grief concernant le harcèlement sexuel, il doit d'abord contacter son supérieur hiérarchique pour initier une enquête qui est menée et conclue par l'agence-employeur (*idem*). Deux systèmes de règlements de griefs existent, soit au niveau administratif régi par l'agence soumise aux règlements de l'OPM, soit à travers les

procédures établies dans une convention collective entre un syndicat et l'administration de l'agence (*idem* : 78). Il n'y a pas, cependant, de possibilité de faire appel de la décision en dehors de l'agence dans ces contextes. Si l'employé croit que le harcèlement sexuel dont il se prétend victime est le produit d'une discrimination fondée sur le sexe, il peut alors tenter des procédures suivant les directives de l'EEOC sur le harcèlement sexuel, qui reconnaissent comme discriminatoire le harcèlement sexuel qui impose la coopération sexuelle comme condition d'emploi, qui motive des décisions d'emploi affectant la victime ou qui a pour effet de créer un environnement de travail hostile et intimidant qui interfère avec le bien-être et la productivité de l'employé (*idem*). Dans le cas d'une plainte de discrimination, après les premières démarches auprès du supérieur hiérarchique, un agent de l'EEO employé par la même agence que la victime traite la plainte de façon interne, mais la plaignante garde un droit d'appel des conclusions de l'enquête à l'extérieur de l'agence qui l'emploie (*idem* : 77). Deux interventions sont possibles à travers le MSPB.

Premièrement, un employé peut faire appel d'une décision défavorable (telle qu'une rétrogradation pour performance inadéquate au travail) s'il croit en fait que cette action fut prise contre lui pour son refus de céder à son harceleur plutôt qu'en raison des principes de mérite (*idem* : 78). Il est aussi possible de demander au *Special Counsel* du MSPB, en tant qu'enquêteur indépendant et externe à l'agence, de mener une enquête sur les pratiques d'emploi de l'agence si l'employé croit que certaines décisions d'emplois sont fondées sur le harcèlement sexuel (l'avantage de ceux qui coopèrent ou le désavantage de ceux qui résistent); le MSPB peut recommander une action corrective ou ordonner un sursis sur les décisions administratives concernant le personnel (*idem* : 77-78).

Dans l'étude du MSPB, seulement 3 % des femmes et 2 % des hommes portèrent des plaintes officielles. Parmi ceux-ci, une faible majorité trouva cette approche efficace (59 %) (MSPB, 1981 : 64-65). Diverses avenues de redressement furent empruntées : 1) en formulant un grief ou un appel d'une décision défavorable, 2) en demandant une enquête par l'agence-employeur, 3) en demandant une enquête par une agence externe 4) ou en déposant une plainte de discrimination ou en intentant des procédures légales. Le MSPB souligne que malgré une certaine efficacité, ces démarches formelles laissent tout de même quatre victimes sur dix insatisfaites, un taux de succès faible qui n'encouragera pas les autres victimes à suivre la même voie (*idem* : 65).

En interrogeant les employés fédéraux sur les moyens de redressement accessibles aux victimes de harcèlement sexuel en milieu fédéral, il devint apparent que ni les employés

victimes ni leurs supérieurs hiérarchiques n'avaient connaissance complète des options disponibles aux victimes. À l'exception des procédures prévues par les lois de l'EEOC (plainte de discrimination) qui étaient reconnues comme voie de traitement de plainte – ce qui représente une faible majorité des répondants (49 % des femmes victimes, 53 % des hommes victimes, 57 % des femmes superviseurs, 62 % des hommes superviseurs) –, moins de 50 % des victimes ou supérieurs hiérarchiques peuvent affirmer avec conviction que les victimes de harcèlement sexuel disposent d'autres procédures officielles pour redresser les torts subis (MSPB, 1981 : 79). Cette méconnaissance des procédures formelles de plainte est un facteur important qui explique pourquoi les victimes ne prirent aucune démarche officielle. Étant donné la responsabilité qui incombe aux supérieurs hiérarchiques de conseiller leurs employés à propos de leurs droits, leur connaissance des remèdes disponibles est insuffisante même si elle surpasse la connaissance des victimes (*idem*).

Les réponses administratives aux plaintes formelles et informelles furent mitigées, bien que majoritairement positives. Dans 43 % des cas de femmes, les plaintes furent prises au sérieux, et dans 44 %, une action fut prise contre le harceleur. Dans un certain nombre de cas, elles ont essayé des décisions administratives défavorables et seulement 16 % des femmes reconnaissent que le dommage qu'elles avaient subi avait été rectifié (MSPB, 1981 : 65-66). Les hommes qui portèrent plainte firent face à des réponses plus négatives que celles reçues par les femmes victimes, ce qui laisse supposer que les allégations de harcèlement sexuel provenant des hommes ne sont pas prises au sérieux car c'est généralement considéré comme un problème de femme (*idem* : 67).

De plus, les victimes et leurs supérieurs hiérarchiques témoignent de peu de confiance dans les procédures officielles. Pour toutes les voies de règlement disponibles, très peu de répondants (moins de 20 %) affirment avoir foi en l'efficacité de ces procédures (MSPB, 1981 : 80). Le MSPB suggère par contre qu'il est possible que ce bas taux de confiance soit relié à la préférence pour des actions informelles comme moyen de mettre un terme aux attentions sexuelles dérangeantes plutôt qu'un véritable manque d'espoir en l'efficacité des voies officielles (*idem* : 82). Parmi les raisons données pour ne pas avoir porté plainte officiellement, un pourcentage significatif de victimes cite des attentes négatives (la croyance que le blâme serait mis sur la victime, que rien ne serait fait, ou que porter plainte nuirait à la situation d'emploi), manifestant ainsi une certaine méfiance à l'égard des procédures formelles (*idem* : 79-80, 82). Considérant que 41 % des victimes qui

portèrent bel et bien plainte n'obtinrent pas satisfaction, le manque de confiance est somme toute justifiable (*idem* : 65, 82).

Brooks et Perot (1991) développèrent une typologie des variables qui affectent la décision de porter plainte. Élaboré à partir d'un survol de la littérature sur les plaignantes, les auteures prévoient que l'âge, l'état civil, l'idéologie féministe, et la fréquence des expériences de harcèlement sexuel influenceraient la perception d'un comportement comme outrageant, et que plus un comportement était considéré outrageant, plus une femme aurait tendance à porter plainte. Les auteures prévirent aussi que les attentes normatives face aux plaintes et les conséquences espérées de la plainte affecteraient le choix de porter plainte. Leurs prévisions furent confirmées par un test empirique. À partir de leurs données, Brooks et Perot (1991) affirment qu'il serait important d'éduquer les femmes sur le harcèlement sexuel afin qu'elles reconnaissent l'outrage que représente ce comportement et ce qu'il est vraiment, pour qu'elles soient plus portées à se plaindre officiellement. Ces deux auteures considèrent les plaintes formelles importantes, car le silence des victimes contribue à maintenir l'existence du harcèlement sexuel (Brooks et Perot, 1991 : 45).

#### 1.1.i) La préférence des victimes pour les procédures informelles

Prises dans leur totalité, les raisons données par les victimes pour ne pas porter plainte officiellement suggèrent que la majorité d'entre elles ne considère pas cette approche comme une réponse convenable à leur expérience, en particulier si l'épisode de harcèlement sexuel est perçu comme étant de moindre gravité (MSPB, 1981 : 84). Or, la grande majorité croit qu'une victime peut prendre des démarches qui auraient l'effet de mettre un terme au comportement qui les importune, même si ces approches ne sont pas en mesure de redresser le tort subi. Les tactiques informelles qui sont estimées les plus efficaces sont les approches directes et affirmatives, tel que de demander à la personne d'arrêter le comportement offensif, ou de signaler le problème à un supérieur hiérarchique (*idem* : 84). D'ailleurs, ces tactiques informelles sont généralement considérées plus efficaces que le dépôt d'une plainte officielle. Les approches passives, ignorer le comportement ou éviter le harceleur, sont jugées inefficaces par une majorité des victimes et supérieurs hiérarchiques (*idem* : 84).

### 1.1.j) Les coûts organisationnels du harcèlement sexuel

Le MSPB tenta d'évaluer les conséquences organisationnelles du harcèlement sexuel, notamment les répercussions sur le groupe de travail immédiat, en estimant le coût total pour le gouvernement fédéral. En extrapolant des montants (délibérément conservateurs) basés sur les réponses au sondage, le coût total du harcèlement sexuel est estimé à 189 million de dollars américains pour la période évaluée de deux ans. Ce montant représente le coût de remplacement des employés qui ont quitté leur emploi à cause du harcèlement sexuel, les montants déboursés pour les frais d'assurance médicale des employés qui consultèrent un médecin pour des symptômes physiques et psychologiques produits par le harcèlement sexuel, les congés de maladies payés aux employés qui s'absentèrent du travail et l'absorption des pertes au niveau de la productivité individuelle et du groupe de travail immédiat (MSPB, 1981 : 68-71). Une étude effectuée en 1988 par la revue *Working Women* auprès des compagnies du secteur de l'industrie manufacturière et de service, figurant dans la liste de Fortune 500, estime que ces entreprises perdent 6,7 millions annuellement en absentéisme, baisse de productivité et coûts associés au remplacement d'employées ayant démissionné (voir Sandroff, 1988, cité dans Aggrawal, 1992, et dans Faley *et al.*, 1999 : 463).

Affirmant que les mesures de coûts dans les études précédentes ne tenaient pas compte de tous les facteurs et étaient donc largement sous-estimés, Faley *et al.* (1999) élaborèrent un modèle pour l'estimation des conséquences économiques du harcèlement sexuel à partir de données plus précises sur l'incidence du problème et un inventaire détaillé des effets pouvant être quantifiés (les coûts relatifs à la productivité,; les coûts administratifs,; les frais légaux, médicaux, et autres) (*idem* : 464-465). En appliquant ce modèle économique aux données concernant le harcèlement sexuel dans les forces armées américaines, ils suggèrent qu'en 1988 le harcèlement sexuel occasionnât des coûts totaux de 250 millions de dollars, dont 67 % est attribué aux coûts de remplacer un soldat qui quitte l'armée à cause du harcèlement sexuel, une estimation que les auteurs disent conservatrice (*idem* : 474-475). Les auteurs suggèrent aussi qu'il est urgent de reconnaître les coûts organisationnels du harcèlement sexuel, en particulier avec l'entrée des femmes dans des postes plus coûteux et avec plus de responsabilité : « si un pilote de combat pleinement qualifié quitte son emploi à cause du harcèlement sexuel, les forces armées devraient défrayer environ 4,5 millions juste pour former un nouveau pilote (*idem* : 480, notre traduction) ! »

Lorsque appelées à auto-évaluer les effets du harcèlement sexuel sur leur productivité au travail et la productivité de leur groupe de travail immédiat, les victimes ne croient pas qu'elles furent affectées (MSPB, 1981 : 73-76). Toutefois, le MSPB suggère qu'il est possible qu'une victime soit mal placée pour évaluer les changements organisationnels et de productivité personnelle. Il est probable qu'une victime ayant été affectée au niveau physique, psychologique et émotif ait aussi une perte de productivité au travail, même si elle ne le reconnaît pas (*idem* : 74). Il est également possible que la productivité du groupe de travail baisse sans que la victime ne s'en rende compte; à l'inverse, si l'incident de harcèlement sexuel a lieu en l'absence de témoins, et si les victimes n'en parlent que rarement, il est possible que les confrères de travail en soient ignorants et que leur productivité au travail reste inchangée (*idem* : 76).

Kaplan (1991 : 55), en considérant les effets organisationnels du harcèlement sexuel, affirme que c'est l'employeur et finalement la société qui assume les coûts et conséquences les plus graves. De plus en plus, le harcèlement sexuel mène à des poursuites judiciaires ou des règlements hors -cours qui peuvent être coûteux, mais ces coûts sont minimes comparés aux autres conséquences du harcèlement sexuel tel que l'absentéisme, les réclamations d'assurance maladie, les coûts de remplacement du personnel, et la baisse de productivité. Elle affirme d'ailleurs que les coûts assumés par les employeurs individuels ne sont qu'une faible représentation du coût pour la société américaine : la productivité américaine est nécessaire pour demeurer compétitive dans le marché international, et si le harcèlement sexuel continue de nuire à la productivité, des effets macroéconomiques sont à craindre (Kaplan, 1991 : 56). Kaplan critique également les politiques et procédures établies pour gérer l'ensemble de coûts associés au harcèlement sexuel parce qu'elles sont des réponses individualisantes, qui ne tiennent pas compte des effets macro-sociaux du problème :

« En forçant les victimes à utiliser des recours légaux et bureaucratiques, la politique sociale impose un accent individuel au problème, plutôt qu'un accent organisationnel. Cet accent individuel décourage les employeurs à reconnaître le harcèlement sexuel comme un problème répandu et dispendieux. Il n'astreint ni l'entreprise américaine ni l'ensemble de la société à mesurer les coûts sociaux associés au harcèlement sexuel. De plus, il n'oblige pas la société à considérer les conséquences d'ignorer le problème, ni à prendre action pour le gérer (Kaplan, 1991 : 59-60, notre traduction). »

### 1.1.k) Le contexte qui permet la pratique du harcèlement sexuel

Encore d'autres chercheurs s'attarderont plutôt aux caractéristiques du contexte organisationnel qui prédisposent la pratique du harcèlement sexuel. Même si l'on admet qu'il y a certaines personnes qui sont prédisposées à harceler, cette « tendance innée » ne peut pas fournir une explication complète à l'ensemble de la question : le climat de l'organisation peut aussi contribuer à la manifestation du harcèlement sexuel au travail. Fitzgerald *et al.* (1997) soulignent les caractéristiques organisationnelles suivantes qui « facilitent » ou « permettent » le harcèlement sexuel au travail : la tolérance organisationnelle du harcèlement sexuel et le contexte sexuel du travail (les ratios hommes-femmes). Ceci confirme ce qu'avait déjà observé le MSPB (1981 : 55, notre traduction) :

« (...) certains supérieurs hiérarchiques, bien qu'ils ne soient pas eux-mêmes responsables d'incidents spécifiques de harcèlement sexuel, peuvent donner leur approbation tacite au comportement et ainsi créer un environnement où le harcèlement sexuel est non seulement toléré mais encouragé. »

La prédominance du harcèlement sexuel entre employés suggère aussi le besoin d'intervenir auprès de l'ensemble du personnel pour prévenir le harcèlement sexuel au travail. Or, la formation et la sensibilisation des supérieurs hiérarchiques, en tant que responsables des comportements de leurs employés, ne devraient pas être négligées (MSPB, 1981 : 56). Dekker et Barling (1998) considèrent l'interaction entre les facteurs organisationnels et personnels et rapportent que les hommes qui ont une propension au harcèlement sexuel sont aussi portés à croire que leur organisation ne prendra pas les plaintes de harcèlement sexuel au sérieux. L'étude de Lucero *et al.* (2006), concernant les harceleurs et la récurrence, indique, d'une part, une certaine constance dans la forme d'expression du harcèlement (soit du harcèlement sexiste, de l'attention sexuelle importune ou de la coercition sexuelle) et, de l'autre, que la gravité du harcèlement tend à augmenter d'un incident à l'autre. Or, dans les cas où un harceleur à répétition fut réprimandé, la sanction semble réduire le degré de gravité lors de la récurrence, mais celle-ci ne semble pas avoir d'effet dissuasif (*idem*).

Ces données soulignent l'importance pour l'organisation d'affirmer catégoriquement son opposition au harcèlement sexuel, son intention de prendre les plaintes au sérieux et d'adopter les mesures nécessaires pour sanctionner les harceleurs. L'étude du MSPB avait d'ailleurs pour but de faire des recommandations au sujet des mesures que le gouvernement fédéral américain devrait prendre pour répondre efficacement au problème du harcèlement sexuel dans la fonction publique. Ces recommandations affirment

l'importance des politiques et procédures internes : il est suggéré que les agences fédérales doivent établir et appliquer des politiques strictes contre le harcèlement sexuel, et veiller à leur respect en enquêtant rapidement sur les plaintes et en appliquant des sanctions appropriées aux contrevenants (MSPB, 1981 : 91). Les voies de règlement de conflits actuellement disponibles aux victimes de harcèlement sexuel sont jugées suffisantes et adéquates, mais les procédures de plaintes devraient être clarifiées et simplifiées pour assurer un règlement rapide et satisfaisant des plaintes (*idem*). L'administration (les superviseurs immédiats des employés ainsi que ceux qui occupent des places plus hautes dans la hiérarchie administrative) des agences ainsi que les agents de l'EEO doivent être convenablement formés pour le traitement des plaintes et la reconnaissance du harcèlement sexuel afin d'assurer le respect des lois gouvernementales et internes à l'agence et tenus responsables s'ils faillissent à cette responsabilité (*idem* : 91-92). Des mesures préventives et informelles devraient être favorisées compte tenu des coûts et délais associés aux mesures formelles, ainsi que le fait que la majorité des victimes privilégie une approche informelle (*idem*). Les agences devraient instituer un programme de sensibilisation sur le harcèlement sexuel incluant des modules de formation, des pamphlets d'information, et des conférences ou ateliers; considérant les ressources limitées, ces activités devraient cibler d'abord les superviseurs immédiats et autres fonctionnaires qui sont directement impliqués dans la réception des plaintes (*idem* : 92). Afin d'offrir de l'aide aux victimes, les agences devraient fournir de l'information aux employés concernant les actions qui peuvent être efficaces pour résoudre le harcèlement sexuel directement, les voies formelles disponibles et les personnes-ressources à contacter en cas de problème (*idem*). Les agences externes, telles que le *Special Counsel* du MSPB, devraient sensibiliser les employés fédéraux aux services qu'elles offrent. Les syndicats devraient être encouragés à former les membres de leur bureau syndical sur le harcèlement sexuel afin qu'ils puissent aider les membres qui sollicitent leur assistance à faire face au harcèlement sexuel (*idem*). Toute mesure et stratégie instituée en vue de prévenir le harcèlement sexuel devrait faire l'objet d'un suivi pour assurer son application efficace et productive (*idem* : 92-93). Le secteur privé, ainsi que les gouvernements locaux ou d'états sont aussi encouragés à enquêter sur l'incidence du harcèlement sexuel dans leur organisation et à développer des stratégies pour y mettre un terme; le questionnaire et rapport du MSPB sera mis à leur disposition pour faciliter de telles activités proactives (*idem*).

Certaines recherches se penchent plus généralement sur la question de la sexualité (volontaire et réciproque) dans le contexte du travail et le lien entre celle-ci et l'incidence du

harcèlement sexuel. Pierce et Aguinis (2001), par exemple, proposèrent un modèle pour examiner la dynamique des relations intimes en milieu du travail et comprendre comment celles-ci peuvent mener au harcèlement sexuel lorsqu'il y a détérioration ou fin de la relation. Une décision unilatérale de mettre un terme à la relation, la propension de l'homme à harceler, et la tolérance organisationnelle des comportements qui créent un « environnement hostile aux femmes » sont identifiés comme des facteurs qui affectent la probabilité du harcèlement sexuel en tant que produit de relations intimes mutuellement consenties (*idem* : 223). Reconnaisant le lien qui peut s'établir entre les rapports amoureux et le harcèlement sexuel, certaines organisations obligent les partenaires d'une relation amoureuse à signer un document attestant de la nature consensuelle de la relation et affirmant que chaque personne pourra librement y mettre un terme sans coercition et préjudice pour l'autre et conséquence pour l'emploi (*idem* : 224).

#### 1.1.1) Le harcèlement sexuel dans le passé

D'autres études cherchent à retracer l'existence du harcèlement sexuel avant qu'il soit reconnu comme un problème social. Crouch (2001) cite divers exemples puisés de sources historiques (récits, publications, documents de cour, etc.) qui démontrent que la sollicitation sexuelle des femmes au travail était affaire courante dans les années qui précédèrent la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social. Notamment, nombreuses domestiques d'antan devenaient enceintes de leurs maîtres, ce qui s'explique facilement en raison du lien de dépendance absolue qui se crée dans la relation maître-servante (Crouch, 2001 : 25). En Angleterre, entre 1700 et 1799, 25 % des cas de viol devant les tribunaux représentaient des viols de domestiques par leurs maîtres (*idem*). Sous le régime d'esclavage américain, une esclave ne pouvait pas refuser les demandes sexuelles de son maître car elle était sa propriété (sexuelle) et elle faisait face à de graves sanctions si elle refusait de s'y soumettre (Crouch, 2001 : 26). En 1918, Ordway Tead, dans son texte *Instincts in Industry : A Study of Working Class Psychology*, donne des exemples d'employées qui étaient assujetties et soumises aux volontés et plaisirs de leurs patrons car elles dépendaient de leur emploi pour leur survie (cité dans Crouch, 2001 : 27).

Au Canada, il y eut d'ailleurs une loi introduite au *Code criminel* en 1890, prohibant un patron de séduire ses employées ou de faire usage de sa position pour ruiner sa vertu (Crouch, 2001 : 28). La loi requérait que la femme en question soit de caractère précédemment chaste, âgée de moins de 21 ans, et employée dans un secteur restreint du marché du travail (usines, moulins à bois, ateliers). En 1920, la loi fut modifiée pour protéger

les femmes dans tous les secteurs d'emploi, mais seulement les célibataires. Il est généralement compris que les lois ou les moeurs sociales qui régissaient le comportement des patrons envers les filles à leur emploi, dans l'ère qui précède la mise en forme du harcèlement sexuel, ne s'opposaient pas tant à la pratique de poursuivre, solliciter et « séduire » les employées dans une relation de subordination face à leur patron. Ces lois ou moeurs visaient plutôt la protection de la chasteté et la vertu des jeunes femmes célibataires, pour les empêcher d'être corrompues par les désirs et plaisirs de leurs patrons.

Segrave (1994) présente des preuves documentaires de l'existence des abus et de l'exploitation sexuelle aujourd'hui appelés « harcèlement sexuel » dans une analyse extensive du travail des femmes dans un large éventail d'emplois et d'industries depuis le 17<sup>e</sup> siècle. Elle constate que le harcèlement sexuel est un phénomène universel à travers le temps (*idem* : vi) et que si les femmes ont toujours été conscientes du problème, « le contrôle et la domination de l'homme furent si efficaces que le problème ne fut pas discuté dans les médias avant la seconde moitié des années soixante-dix, et alors seulement grâce aux efforts de pression, lobbying et sondages du mouvement féministe » (Segrave, 1994 : 1, notre traduction). L'analyse historique de l'existence du harcèlement sexuel cherche généralement à identifier ses causes, ses formes d'expressions, les efforts d'opposition, et sa contribution à l'oppression de la femme dans le milieu du travail (la ségrégation horizontale et verticale, la dévaluation du mérite et des compétences des femmes, les écarts salariaux en fonction du sexe, etc.). Par exemple, Bender (2004) examine les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au début du 20<sup>e</sup> siècle et constate, d'une part, que la sollicitation sexuelle des femmes y était monnaie courante (*idem* : 96-102) et, de l'autre, qu'elles déployaient des efforts pour s'opposer à la sexualisation de leur milieu de travail sur les valeurs du respect, de la moralité et de la vertu féminine (*idem* : 102-104). Le harcèlement sexuel servit à établir et renforcer la division binaire des rôles au travail et dans les syndicats, en fonction du sexe (104-108).

Somme toute, les comportements de nature sexuelle des hommes envers les femmes dans le milieu de travail, qui sont aujourd'hui regroupés sous le terme « harcèlement sexuel », étaient autrefois considérés comme une part (naturelle, prévisible, inévitable) de l'expérience de travail féminin (Crouch, 2001 : 28-29).

### 1.1.m) Le harcèlement sexuel dans d'autres domaines

L'étude du harcèlement sexuel déborda aussi le contexte circonscrit de la relation professionnelle entre employeur, employé et client. Concurrément au développement de la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail, une lutte similaire fut menée sur la question du harcèlement sexuel en milieu d'étude, sous les dispositions du Title IX des *Education Amendments of 1972*, initiée par l'affaire *Alexander v. Yale University* (1977/1980). Nombreuses études sur le sujet du harcèlement sexuel en milieu académique s'en suivirent. Le harcèlement sexuel est aussi soumis à certaines prohibitions dans les lois et règlements gérés par les états américains, qui le reconnaissent comme pouvant donner lieu à des recours judiciaires dans divers domaines dont l'habitation (dans les relations entre propriétaires et locataires, entres autres), les relations entre médecins et patients, l'accès aux services sociaux (tel que l'assurance emploi), les accommodations publiques (hôpitaux, centres d'accueil pour personnes âgées, etc.), les licences professionnelles (permettant la révocation d'une licence professionnelle pour harcèlement sexuel d'un client ou patient) (Baker, 1994 : 214, 223-226).

Des développements encore plus récents, dans les discours légaux et académiques, élargirent la portée du concept du harcèlement sexuel à des milieux nouveaux, entre autres dans les espaces publics. Par exemple, MacMillan *et al.* (2000) étudièrent le harcèlement sexuel commis par des étrangers dans les espaces publics canadiens, pouvant inclure des attouchements importuns, des commentaires verbaux, des regards provocants, et du harcèlement criminel, et conclurent que ce type d'agression contribue à la perception d'insécurité des femmes dans les espaces publics. Wyatt et Riederle (1995) ont comparé la fréquence du harcèlement sexuel dans le milieu du travail et les espaces publics et constatent une forte correspondance dans la prévalence et la forme du harcèlement sexuel dans ces deux milieux; cependant, leurs données montrent que les femmes sont plus portées à ignorer le harcèlement sexuel en milieu public qu'en milieu de travail, suggérant qu'elles sont conditionnées à tolérer ce type de comportement. Dans une étude finlandaise, Koskela et Tani (2004) caractérisent le « harcèlement sexuel de rue » comme une forme non criminelle de violence sexuelle et rapportent que 59 % des femmes sont assujetties à des comportements sexuels offensifs dans les rues d'Helsinki (sollicitations pour la prostitution, insultes, commentaires libidineux, regards révélateurs, exhibitionnisme souvent incluant la masturbation), un taux qui monte à 69 % dans un quartier chaud reconnu pour la

prostitution. Le harcèlement sexuel est même considéré possible dans l'espace virtuelle de l'internet et des communications électroniques par le biais de courriels, par exemple<sup>12</sup>.

### **1.2. Une approche constructiviste à la question du harcèlement sexuel**

Cette brève revue de la littérature démontre que les questions généralement posées concernent les causes sociales et individuelles du harcèlement sexuel, les conséquences en terme de dommages pour la victime et l'institution, les caractéristiques et stratégies des victimes et des agresseurs et l'envergure du problème. Le principal objectif poursuivi par ces recherches est de peindre un portrait détaillé du « problème » en soi, afin d'élaborer des politiques de prévention, des stratégies d'intervention et de contrôle, ainsi que des lois et réglementations pour le gérer.

Nous tenons à nous distancer des interrogations traditionnelles sur le sujet du harcèlement sexuel, qui adoptent une approche normative pour l'analyse des « paramètres » du problème du harcèlement sexuel. Selon Spector et Kitsuse (1977/2001), l'approche normative vise l'analyse des conditions objectives qui furent définies comme problématiques par les membres de la société. Placé devant la nécessité de les analyser, le sociologue se positionne comme un évaluateur objectif chargé de mesurer empiriquement les caractéristiques d'un problème social déjà donné et constitué. Les recherches sur le harcèlement sexuel qui adoptent cette approche ne s'interrogent pas sur le statut problématique du harcèlement sexuel en présupant que le caractère problématique des conditions alléguées recueille un large consensus parmi les membres de la société. Parfois, on se réfère à la majorité, d'autres fois à ceux en position de pouvoir et d'autorité, pour identifier les membres de la société qui définissent les conditions comme un problème social. Spector et Kitsuse estiment toutefois que la définition d'un problème social à partir d'un tel « consensus de valeur » est en soi un jugement de valeur posé par le chercheur, même si il se croit à l'extérieur de ce processus de définition (1977/2001 : 31). Les recherches sur le harcèlement sexuel qui étudient les causes, conséquences, coûts, dommages et l'envergure du problème, se veulent des « évaluations factuelles de conditions » relatives à un problème constitué (*idem*, notre traduction). Ce faisant, elles passent outre à une question fondamentale de l'étude des problèmes sociaux, i.e., *le processus par lequel d'autres ont défini certaines « putative conditions » comme problématiques.*

---

<sup>12</sup> À ce sujet, voir par exemple : Khoo et Senn (2004).

En effet, nous estimons que la faiblesse commune à toutes ces recherches normatives est qu'elles traitent le caractère problématique d'une situation qu'on identifiera par l'appellation de « harcèlement sexuel » comme une évidence qui s'impose d'elle-même ne nécessitant, par conséquent, aucune problématisation particulière. En d'autres termes, le caractère problématique de la situation dont on allègue l'existence devient partie constitutive (et donc inséparable) de la situation. Ce faisant, ces recherches prennent le harcèlement sexuel (c'est-à-dire, le « problème du harcèlement sexuel ») comme un fait (social) brut. En empruntant les mots de Spector et Kitsuse (1977/2001), ces recherches passent à côté du processus de définition subjective des conditions dans lesquelles se produisent ces situations pour se concentrer sur les conditions elles mêmes, envisagées alors comme des réalités *objectivement problématiques*. Nous nous proposons plutôt de scruter ces définitions subjectives, ou comme le disent les auteurs, d'examiner « comment des individus et groupes deviennent impliqués dans des activités collectives qui reconnaissent des conditions putatives comme problèmes et tentent d'établir des arrangements institutionnels » (*idem* : 72, notre traduction). Ainsi, dans cette étude, nous tenterons de retracer les activités de revendication qui transformèrent le fait d'adresser à quelqu'un des sollicitations sexuelles, dans certaines conditions et contextes plus ou moins précis – ou si l'on préfère, retracer les activités de revendication qui transformèrent le « harcèlement sexuel » d'une condition sans nom et sans problématisation - *en problème social validé*. Un problème qui, selon ce qu'on a revendiqué, concerne non seulement de simples individus isolés, mais la société, et qui par conséquent réclame une réponse publique sous la forme de correctifs et/ou sanctions.

Donc, par une analyse qualitative à la fois des discours revendicateurs et de l'interaction entre les demandes et les réponses sur la question du harcèlement sexuel, nous tenterons de comprendre comment ce problème social fut construit et quelle sorte de contrôle normatif fut institué pour y répondre. Nos interrogations seront encadrées par une problématique théorique à deux niveaux complémentaires : d'une part, les activités de revendication seront traitées à partir d'une perspective de la sociologie des problèmes sociaux proposée par Spector et Kitsuse (1977/2001); de l'autre, nous nous servirons de certains éléments du modèle des illégalismes privilégiés d'Acosta (1988) pour, au moins, inventorier le (réseau de) contrôle normatif qui fut constitué pour la prise en charge des conflits en matière de harcèlement sexuel. Ces deux approches théoriques sont ici considérées complémentaires dans la mesure où nous estimons qu'il y a synchronie entre la

définition d'une pratique ou condition comme problème et la mise en forme d'un cadre normatif et juridique pour y remédier.

L'analyse de l'activité de revendication du harcèlement sexuel à partir d'une perspective constructiviste n'est pas une innovation de notre part. Weeks *et al.* (1986), en utilisant l'approche théorique de Spector et Kitsuse (1977), ont aussi examiné les activités de revendications qui menèrent à la transformation du harcèlement sexuel d'un problème individuel en problème social. Leur étude examine les activités de revendications des groupes d'intérêt, mesure la croissance de l'intérêt public à travers la représentation médiatique du problème, et la légitimation du problème par les réponses normatives (jurisprudence) et législatives. Ayant constaté que « si l'étude des conditions objectives est importante, notre connaissance est incomplète à moins d'aussi comprendre comment celles-ci furent reconnues au départ » (Weeks *et al.*, 1986 : 433, notre traduction), leur étude s'engage donc à retracer le processus de passage d'une situation de la sphère du problème individuel à celle du problème social.

En suivant la même voie empruntée par Weeks *et al.* (1986), nous croyons que l'approche normative à l'analyse des problèmes sociaux obscurcit deux aspects fondamentaux et incontournables pour l'analyse sociologique, aspects que nous pourrions aborder à partir d'une approche constructiviste : d'une part, la création et définition de son statut problématique par le biais de revendications; et de l'autre, la constitution d'une réponse sociale institutionnalisée par le biais de normes, lois, et pratiques visant le contrôle (au sens large : proscriptions, prescriptions, punitions, prévention, éducation, médiatisation, investigations scientifiques, etc.) de ce problème social validé. Ces deux aspects sont indissociables et constitutifs de tout problème social : il n'y a pas de problème social tant que les revendications ne reçoivent de réponse sociale. Si un groupe revendique la nécessité d'une intervention étatique à l'égard d'une situation qu'il juge – peu importe ses motivations – inacceptable et que ces revendications n'engendrent aucune réponse sociale, la constitution du problème social a échoué et le « problème » reste individuel, personnel et subjectif indépendamment de l'existence réelle de la situation alléguée et la gravité de ses conséquences. Si, au contraire, une instance de contrôle répond à ces revendications et s'identifie comme responsable d'intervenir pour son contrôle, le problème social est alors effectivement validé et créé, même s'il ne correspond à aucune réalité objective et n'existe que dans l'imagination ou dans des erreurs d'interprétation des revendicateurs (*claim-makers*) (Spector et Kitsuse, 1977/2001). Il est même possible - cas sans doute extrême -

de réussir à créer un problème social à partir d'allégations relatives à des conditions objectives que les revendicateurs *savent qu'elles n'existent pas*, mais dont ils persistent à affirmer l'existence et à dénoncer les effets néfastes au nom de leur attachement à un certain nombre d'intérêts, avouables ou pas.

Nous estimons donc que l'analyse de ces deux aspects du problème du harcèlement sexuel est essentielle à la recherche sociologique et criminologique sur le sujet. Nous nous proposons donc dans cette étude, d'aborder la question de la construction sociale du harcèlement sexuel en tant que problème social et de la formation de son réseau de contrôle à travers un cadre théorique à deux volets étroitement liés. En d'autres termes, nous nous proposons d'entreprendre une analyse du réseau de contrôle intervenant dans la résolution des conflits en matière de harcèlement sexuel à l'aide du modèle des illégalismes privilégiés élaboré par Acosta (1988), enrichie d'une analyse constructiviste des processus de définition du harcèlement sexuel qui s'appuie sur la sociologie des problèmes sociaux proposée par Spector et Kitsuse (1977/2001).

Nous reconnaissons deux aspects fondamentaux et incontournables pour l'analyse et la compréhension du harcèlement sexuel : d'une part, le processus de définition du harcèlement en tant que problème social, de l'autre, la mise sur pied du réseau de contrôle appelé à intervenir dans le règlement des conflits en matière de harcèlement sexuel. Notre hypothèse de travail est que la construction du harcèlement sexuel comme problème social est indissociable de l'institution des pratiques pour le contrôler, i.e. qu'il y a eu évolution conjointe de la construction du harcèlement sexuel et du réseau de contrôle. Nous estimons que notre analyse démontrera que les instances de contrôle – soit les cadres normatifs et les pratiques effectives de contrôle qui prennent le harcèlement sexuel en charge – jouèrent un rôle de premier ordre dans la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social. Dit autrement, le réseau de contrôle serait *non seulement une réponse à des revendications antérieures à la connaissance qu'il a pu se faire de la situation qu'on dénonce et externes à son environnement immédiat, mais aussi, lui-même, un revendicateur privilégié, au même titre que les acteurs sociaux tels que les féministes, qui participe activement du processus de reconnaissance et de production du harcèlement sexuel comme problème social.*

Un problème social est le produit d'une *activité de revendication*, soit les interactions entre les revendicateurs et ceux qui répondent à leurs demandes (Spector et Kitsuse, 1977/2001). Ce sont ces interactions discursives qui doivent être analysées pour

comprendre la construction d'un problème social. Divers individus ou groupes participent à cette activité en affirmant (i) que certaines conditions leur causent des torts et (ii) en revendiquant la reconnaissance des torts causés et la suppression ou l'amélioration des conditions dommageables. Lorsqu'une instance normative quelconque répond à une demande de revendication (punissez ceci, arrêtez cela), elle ne le fait pas nécessairement dans les termes exacts de ce que fut revendiqué – elle transforme, et par conséquent, s'approprie cette revendication dans le cadre de sa propre logique et dans les limites de son champ d'intervention, et ce faisant, elle devient effectivement partie de l'activité de revendication. Voilà pourquoi nous prétendons que le droit et les instances de contrôle qui prennent (ou ne prennent pas) en charge le harcèlement sexuel jouent un rôle créatif dans la construction du harcèlement sexuel comme problème social et représentent donc un champ de revendication. Ainsi, notre objet vise à identifier les définitions sociales courantes au sujet du harcèlement sexuel, produites par les interactions discursives entre les différents revendicateurs (*claim-makers*) de son caractère problématique. Le processus de construction de ces situations comme problème social est concomitant à la mise en place des définitions juridiques (au sens large du terme) et à l'institutionnalisation des réactions sociales face au harcèlement sexuel sous la forme d'un réseau de contrôle social.

Ainsi, la définition du harcèlement sexuel comme problème social ne précède pas la mise en forme du réseau de contrôle pour le gérer. C'est la dynamique interactive entre les demandes de certains groupes et individus et les réactions sociales et juridiques (c'est-à-dire, la prise en charge par différents champs normatifs) qui a construit le harcèlement sexuel comme problème social. Donc, il y a synchronie entre la formation d'une définition du harcèlement sexuel, d'une part, et l'institution des pratiques de contrôle sous forme d'un réseau de contrôle, de l'autre.

Weeks et al. (1986) ont constaté cette même interaction entre les activités de revendication et les réponses du système normatif. À ce sujet, ils affirment que :

« Les tribunaux jouèrent un rôle capital dans la redéfinition du harcèlement sexuel. Trois poursuites intentées entre 1974 et la décision dans *Williams v. Saxbe* en 1976 établirent un précédent légal déclarant le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe réparable aux termes du Title VII du *Civil Rights Act of 1964*. (...) Les tribunaux ont indubitablement affecté les politiques publiques éventuellement entreprises par le gouvernement fédéral. L'amendement aux directives de l'EEOC rendant illégal le harcèlement sexuel sous le Title VII du *Civil Rights Act of 1964* était la suite logique des jugements antérieurs qui avaient déclaré le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination fondée sur le sexe passible de

poursuites sous le Title VII (...) (Weeks et al., 1986: 438-439, notre traduction). »

Or, l'étude de Weeks et al. (1986) ne s'interroge pas sur le processus qui permit la transformation d'une définition sociale en définition juridique. La mise en forme normative du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe est également un processus digne d'analyse à travers l'approche constructiviste. Il n'est pas « objectivement évident » que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination. Cette interprétation a dû être revendiquée et légitimée par une réponse normative. Vraisemblablement, des arguments contraires à cette interprétation furent prononcés et d'autres interprétations juridiques furent suggérées. Il est donc pertinent de se demander comment et pourquoi la mise en forme légale du harcèlement sexuel se termina avec son acceptation en tant que discrimination fondée sur le sexe. Nous aimerions pouvoir jeter un peu de lumière sur cette question en analysant les activités de revendication autour du problème social du harcèlement sexuel à partir d'une perspective constructiviste.

Nous avons parlé de la mise en forme d'un *réseau de contrôle* pour la prise en charge juridique du harcèlement sexuel. En tant que criminologues, nous avons certes un intérêt particulier pour le rôle du système pénal dans l'ensemble plus large des divers mécanismes institutionnels de contrôle social. Lorsqu'on allègue l'existence d'un nouveau problème social, le réseau de contrôle social au sens large – où le pénal, du point de vue de notre discipline détient un rôle central – peut être saisi du problème. Nous nous intéressons donc à savoir si, dans la problématisation (revendications, réponses juridiques et réponses législatives), la prise en charge pénale fut envisagée et si le harcèlement sexuel fut défini de façon (juridiquement) polysémique. Par polysémie juridique<sup>13</sup>, nous entendons que divers champs normatifs distincts sont aptes à saisir le conflit et à y appliquer leur propre cadre définitionnel et interprétatif pour prendre en charge la situation. Voilà donc pourquoi nous avons parlé d'un réseau de contrôle, plutôt que du contrôle singulier et uniforme. En guise de cadre interprétatif de ce réseau, nous utiliserons certains éléments tirés du modèle des illégalismes privilégiés (Acosta, 1988). Ce modèle fut spécifiquement conçu pour l'analyse des conflits saisis par un réseau où interagissent divers champs normatifs autonomes (droit pénal, droit civil, droit administratif, droit disciplinaire ainsi qu'un vaste et complexe

---

<sup>13</sup> La notion de « polysémie juridique » fut proposée et développée par Acosta dans plusieurs communications à des rencontres scientifiques. Voir, entre autres, Acosta (2003a, 2003b et 2002). Le contenu de ces présentations, faites en langue portugaise, et particulièrement la place qui y occupe la notion de « polysémie juridique » nous a été présenté, oralement, par l'auteur, dans les échanges que nous avons eus au cours de l'élaboration de cette thèse.

ensemble de normes produites par des organisations relevant aussi bien de la sphère publique que privée). Au plan empirique, ce modèle a pour l'instant été employé à l'analyse de la pollution environnementale (Vachon, 1995) et de la violence policière (Sauvageau, 1992 et Dumont, 2001). Comme le souligne Acosta (1988, 15-16), il n'est pas du tout exclu qu'il puisse rendre compte du fonctionnement du réseau de contrôle social des conflits qui ont lieu dans divers autres domaines tels que la mise en marché de produits (pharmaceutiques ou autres), les fautes médicales, la corruption politico-administrative, la « criminalité » d'affaires et les atteintes à la vie en milieu de travail. À la base du modèle des illégalismes privilégiés on trouve l'idée que le contrôle de certaines situations conflictuelles est – autant sur le plan de l'encadrement juridique que de l'intervention des mécanismes effectifs de prise en charge – essentiellement polysémique, c'est-à-dire, que ce contrôle (opérant en réseau) a la propriété de mettre en œuvre, simultanément, plusieurs significations juridiques distinctes.

Dire qu'un champ particulier d'événements conflictuels, ou tout simplement une affaire précise et bien circonscrite dont on allègue le caractère préjudiciable pour quelqu'un, un groupe de personnes ou toute une collectivité, est juridiquement polysémique équivaut à dire que l'activité de définition et de prise en charge de ce champ d'événements ou de cette affaire est en quelque sorte « partagée » par plusieurs systèmes normatifs autonomes (voir le Schéma 1, à l'Annexe A, qui illustre, dans ses lignes essentielles, la polysémie juridique des illégalismes privilégiés, *infra*, 241). Nous estimons qu'il y a trois exigences préliminaires au modèle des illégalismes privilégiés : 1) un illégalisme privilégié est une situation conflictuelle possédant multiples significations juridiques (polysémie juridique); 2) le droit pénal doit nécessairement être un des cadres normatifs pouvant se saisir des conflits qu'on soumet à ses règles de définition et aux moyens dont il dispose de les prendre en charge; et 3) la polysémie juridique tend à produire un détournement des conflits vers des champs normatifs autres que le pénal, reléguant le droit pénal à une position subordonnée (et dans certains cas même en le neutralisant complètement) dans le réseau de contrôle.

Nous n'avons point l'intention de mettre le modèle des illégalismes privilégiés à l'épreuve empirique dans cette thèse. Pour nos intérêts, ce modèle servira à enrichir notre analyse du réseau de contrôle qui se constitua pour la prise en charge des conflits en matière de harcèlement sexuel, en réponse (du moins dans un premier temps) aux revendications. Le modèle servira donc à suggérer seulement que le harcèlement sexuel pourrait être, ou non, considéré comme un illégalisme privilégié. Nous laissons volontiers à

d'autres la tâche d'entreprendre l'exercice empirique détaillé que la question à l'étude sûrement mérite.

En somme, nous tenterons de reconstituer l'histoire du harcèlement sexuel en tant que problème social à travers les activités de revendication et les définitions sociales et légales qu'elles produisirent afin de répondre aux questions suivantes :

- 1) Qui fut impliqué dans les revendications pour la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social? Quelles étaient leurs demandes et attentes face aux instances de contrôle social?
- 2) Quelles définitions et interprétations furent élaborées par les revendicateurs au sujet du harcèlement sexuel? Est-ce que ces formulations du problème « prédisposent » à la prise en charge par un champ normatif particulier?
- 3) Quelles furent les réponses juridiques face aux demandes de reconnaissance légale du harcèlement sexuel? Quelle(s) instance(s) normative(s) s'est vue ou se sont vues apte(s) à répondre aux revendications?
- 4) Est-ce que le harcèlement sexuel fut défini de façon juridiquement polysémique? Est-ce que le champ normatif pénal fut appelé à intervenir dans le contrôle du harcèlement sexuel? Serait-il donc effectivement possible d'appréhender les situations définies comme du harcèlement sexuel dans un cadre définitionnel propre au pénal?

### **1.3. Notes épistémologiques et méthodologiques**

#### **1.3.a) Choix méthodologiques compte tenu de l'objet de recherche**

Deslauriers et Kérisit (1993 : 93) remarquent que toute question de recherche peut être traitée par la méthode soit quantitative ou qualitative; ainsi, il n'y a pas de justifications fixes et immuables qui prescrivent une approche méthodologique plutôt qu'une autre. Pourtant, certains sujets semblent mieux destinés à un traitement qualitatif et ont traditionnellement été abordés ainsi. En particulier, les recherches exploratoires et descriptives, visant à explorer certaines réalités de façon à se familiariser avec leurs acteurs sociaux et à « cartographier » un phénomène social au niveau des processus et interactions, s'avèrent particulièrement propices à l'adoption d'une approche qualitative.

En vertu de cette tradition, et considérant que notre intérêt est de *reconstituer le processus de construction sociale du harcèlement sexuel en tant que problème social au niveau des définitions et des discours*, l'approche méthodologique choisie est l'analyse qualitative. Plus précisément, notre but est d'abord et avant tout de repérer l'ensemble

d'actions concrètes et historiquement localisées qui sous-tendent la construction de ce que l'on a convenu d'appeler harcèlement sexuel comme problème social. L'approche qualitative, telle que définie par Maane (1983, cité dans Deslauriers et Kérisit, 1993 : 89, notre traduction), se montre ainsi particulièrement utile à nos propos dans la mesure où elle nous offre un ensemble de : « ... techniques interprétatives qui servent à décrire, décoder, traduire, et autrement découvrir le sens, et non la fréquence, de certains phénomènes sociaux d'occurrence plus ou moins naturelle ». Comme l'a observé Laperrière (1993 : 50) :

« les approches qualitatives chercheront à produire des résultats valides d'abord en exploitant et balisant les ressources de la subjectivité plutôt qu'en tentant de l'exclure des processus et résultats de recherche, puis en valorisant une connaissance approfondie du contexte du phénomène à l'étude, plutôt qu'en cherchant à le neutraliser pour en arriver à établir rapidement des généralisations. »

Ainsi, l'approche qualitative permet de tenir compte de la complexité contextuelle et interactive des constructions sociales à l'étude, et d'essayer à travers nos questionnements d'en faire une exploration et description compréhensive (sans se prétendre exhaustive). Nous utiliserons une démarche compréhensive pour l'analyse de notre objet de recherche, en accord avec les recommandations de Laperrière (1993 : 51) :

« Toute construction de la réalité à travers une recherche découle de l'interaction continue entre les buts poursuivis par les chercheurs, ses orientations théoriques et ses données empiriques. Cette interaction mènera à des résultats d'autant plus valides que les catégories analytiques et les hypothèses de la recherche seront solidement chevillées aux données empiriques. D'où la prescription, dans les approches qualitatives, d'un devis ouvert de recherche où les catégories et les hypothèses s'élaborent au fur et à mesure des analyses, servies en cela par un échantillonnage théorique qui dirige les observations des chercheurs vers les groupes, les situations ou les dimensions des phénomènes les plus à même de permettre la précision des catégories ou la vérification des hypothèses. » [souligné de l'édition]

L'approche qualitative permet, entre autres :

1. de tenir compte de l'importance de l'intentionnalité et des valeurs dans l'action sociale, et donc d'analyser les cadres interprétatifs et les interactions sociales (Laperrière, 1993 : 50);
2. de tenir compte du contexte d'émergence du phénomène social à l'étude et d'en faire une description approfondie (*idem* : 53);
3. de souligner les processus en cours relatifs au phénomène social et de refléter la diversité des perspectives sur ce phénomène (*idem*).

Notre recherche s'inscrit dans la tradition épistémologique constructiviste, orientation qui entretient des liens solides et évidents d'affinité avec la méthodologie qualitative (Deslauriers et Kérisit, 1993 : 91). Citant Duclos (1987), les auteurs définissent l'objet de recherche dans une perspective constructiviste comme étant « la manière dont s'élaborent collectivement les critères de perception de la réalité ». Nous ne voulons pas simplement décrire un phénomène social comme « fait brut », comme réalité dûment constituée indépendamment de l'intervention d'un certain nombre d'acteurs sociaux et de la production de règles institutionnelles (à la manière des recherches traditionnelles sur le harcèlement sexuel), mais plutôt tenter de découvrir comment la « réalité perçue » s'est construite, et les processus et interactions qui ont participé à cette construction. Notre approche peut se résumer dans les termes suivants : « tout en élaborant leur question de recherche au fur et à mesure, sans la définir strictement a priori, les chercheurs qualitatifs privilégient une explication enracinée dans le monde qu'ils étudient tout en débouchant sur des perspectives théoriques » (Deslauriers et Kérisit, 1993 : 91).

Cette recherche n'a pas pour but de produire des réponses définitives et des observations généralisables à d'autres phénomènes sociaux. Notre intention est de rendre compte de la constitution d'un problème social particulier et de fournir des réponses préliminaires qui suggèrent la validité de notre interprétation. Nous estimons donc qu'il n'est pas nécessaire, dans la sélection des matériaux de recherche, de définir un échantillon statistique clairement et rigoureusement délimité. Ce sont les matériaux documentaires qui nous permettront de retracer l'histoire de la transformation du harcèlement sexuel d'un problème individuel à un problème social et l'institution des pratiques de contrôle pour le gérer. Nous considérons le document comme un « témoin » du passé récent (Cellard, 1997 : 251, 253) qui nous raconte cette histoire. S'il est vrai que le document est un matériau de recherche qui commande une prudence extrême au plan de l'interprétation exhaustive de ses possibles significations – car il est « un instrument dont le chercheur n'est pas maître... [et] le chercheur ne peut exiger de lui des précisions supplémentaires » (Cellard, 1997 : 252) – il n'en est pas moins vrai qu'il nous apparaît, dans les circonstances, convenable et suffisant pour rendre compte des contextes et du contenu apparent de l'interaction discursive entre les acteurs ayant participé à la construction du harcèlement sexuel comme problème social. Si certains suggèrent qu'on ne peut pas comprendre la réalité sociale à l'étude sans tenir compte de la perspective des acteurs, accessible à travers des entretiens qualitatifs (Poupart, 1997 : 173-175), nous croyons que l'utilisation de cette technique dans le cadre des processus que nous voulons examiner poserait des problèmes encore plus

difficiles d'interprétation, en raison entre autres de la difficulté d'isoler, dans les propos recueillis, ce qui pourrait relever d'une lecture du passé à la lumière de la perception de la réalité présente. Sans compter, bien entendu, la difficulté pratique insurmontable d'y avoir recours dans le cadre d'un corpus empirique constitué d'événements qui se sont produits il y a une trentaine d'années, à l'extérieur de nos frontières. Pour ces raisons, nous croyons qu'il est mieux de s'en tenir aux discours du passé, tels qu'ils se trouvent consignés dans les matériaux documentaires, pour accéder aux points de vue des acteurs, dans les lieux et moments précis où se sont exprimés.

Cela dit, nous ferons occasionnellement appel à des documents secondaires pour suppléer à certaines lacunes dans les données accessibles à travers les documents primaires. Ces documents sont de nature scientifique et les auteures ont eu des entretiens avec les participants des activités de revendication (Backhouse et Cohen, 1979; Marshall, 1998; Brownmiller, 1999; Baker, 2001 et 2005). Dans certains cas, les auteures participèrent aux activités de revendication (Backhouse était membre de l'AASC; Brownmiller collabora avec les WWU). Ces documents ne seront pas utilisés à des fins analytiques. Plutôt, nous les utiliserons afin de retracer certains événements : nombreuses rencontres, consultations, collaborations et discussions eurent lieu entre les principaux acteurs des activités de revendication, souvent de manière très informelle et sans transparaître dans les documents primaires. Ces documents secondaires nous permettront également de traiter d'autres documents (primaires) que nous n'avons pas réussi à localiser pour diverses raisons, mais qui étaient accessibles aux auteures.

Puisque notre recherche vise à « appréhender et rendre compte des systèmes de valeurs, de normes, de représentations, de symboles propres à une culture ou à une sous-culture » (Michelat, 1975 : 230, cité dans Pires, 1997 : 153) relatifs à notre objet, nous nous servons d'un échantillon par cas multiples. Rien n'empêche cependant que notre objet puisse à l'occasion être examiné dans le contexte d'un cas unique; par exemple, on pourrait suivre le cheminement d'une plainte de harcèlement sexuel à travers le système judiciaire américain et, *possiblement*, y retracer les mêmes données que nous cherchons à travers notre approche à cas multiples. Mais pour retracer l'ensemble de l'histoire du harcèlement sexuel en tant que problème social, le choix d'un échantillon à cas multiple semble amplement justifié. En effet, aucune plainte judiciaire de harcèlement sexuel prit des proportions « d'intrigue », d'une intrigue qui fut construite par les institutions (au sens large : les groupes d'intérêt, les instances normatives et les instances législatives) qui nous

permettrait d'y retracer ce que Pires (1997 : 138) appelle « le champ institutionnel de l'intrigue (qui est souvent la création d'une nouvelle intrigue) », en l'occurrence, la création d'un problème social, le harcèlement sexuel. Ce problème social s'est développé graduellement, à travers diverses activités de revendication recouvrant plusieurs « petites intrigues » qui, prises individuellement, ne permettraient pas de rendre compte de la totalité des enjeux et intérêts qui participèrent à la création de ce problème social. Ainsi, si une recherche veut, comme la nôtre, « donner le *panorama le plus complet possible* des problèmes ou situations, une *vision d'ensemble* ou encore un *portrait global* d'une question de recherche » (Pires, 1997 : 155), l'échantillon par cas multiple s'impose comme méthode appropriée.

Les documents inclus dans l'échantillon sont sélectionnés de façon délibérée, suivant le principe de la diversification externe : nous cherchons à contraster les arguments et points de vue avancés pour la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social, et donc nous avons choisi des documents qui nous permettent d'identifier un éventail de discours hétéroclites sur cette question. Si un document présente une interprétation particulièrement « aberrante », c'est-à-dire différente des discours dominants sur le sujet, il est de plus grand intérêt pour notre « portrait global » qu'un autre qui ne viendrait qu'à réaffirmer ce qui est déjà établi par d'autres.

D'ailleurs, on pourrait même avancer l'idée suivante : notre approche théorique de la sociologie des problèmes sociaux, d'après Spector et Kitsuse (1977/2001), impose la diversification comme critère méthodologique clé dans la constitution de notre échantillon. Si un problème social se crée à partir d'un « va-et-vient » de discours hétéroclites provenant de divers acteurs sociaux, qui négocient entre eux la nature « problématique » (ou non) d'un phénomène ou d'une condition quelconque, ce problème social sera effectivement créé, ou légitimé, lorsqu'il y aura une certaine « convergence d'opinions » sur le sujet. Autrement dit, lorsque l'on constatera qu'il y a une relative homogénéité de discours et arguments au sujet du harcèlement sexuel, nous pourrions conclure qu'il y a maintenant lieu de le considérer comme un « problème social manifeste ». Donc, si l'on pose la question « qu'est-ce que le harcèlement sexuel? » et que les réponses des différents acteurs sociaux sont plutôt (ou majoritairement) homogènes, nous avons enfin la seule véritable « condition objective » du harcèlement sexuel *en tant que problème social*, au sens de Spector et Kitsuse (1977), soit l'ensemble de revendications qui réussissent à le constituer comme tel.

Le principe de la saturation empirique (Pires, 1997 : 156-157) est aussi pertinent pour la constitution de notre échantillon. En principe, pour rendre compte de façon *indicative* des différentes définitions du harcèlement sexuel, nous n'avons besoin que de preuves exemplaires. La saturation empirique pourrait donc être atteinte avec un seul exemple. Si les documents sélectionnés n'apportent plus « d'informations suffisamment nouvelles ou différentes » (Pires, 1997 : 157), il ne sera pas nécessaire d'analyser d'autres documents. Ceci nous ramène encore à l'observation précédente : lorsqu'il n'y a plus de « nouveauté » dans les discours, on pourra présumer qu'un certain consensus social sur la nature problématique du harcèlement sexuel aura été atteint.

### 1.3.b) Constitution et sources de l'assise empirique

Notre étude sera donc une recherche documentaire fondée sur l'analyse qualitative de documents primaires dans un échantillon par cas multiples, qui seront sélectionnés en fonction de leur valeur comme « porteur de la culture » (Michelat, 1975 : 233, cité dans Pires, 1997 : 153). Nous consulterons deux types de documents classifiés en fonction de leurs conditions d'accès : 1) les documents archivés et 2) les documents publiés (Scott, 1990 : 14-15).

Les documents archivés sont ceux qui existent dans une collection ouverte au public qui remplit certaines conditions d'accès minimales et administratives (Scott : 1990 : 14). Les documents publiés sont ouverts au public sans conditions d'accès particulière (*idem* : 15). Les documents des groupes revendicateurs, dont plusieurs sont du type archivé, ne furent pas sélectionnés en fonction de critères définis, outre leur disponibilité. Nous sommes redevables à Carrie N. Baker de nous avoir facilité l'accès à ces documents grâce à son projet documentaire sur les revendicatrices féministes du harcèlement sexuel (Baker, 2005), qui présente, en version électronique accessible par internet<sup>14</sup>, des documents archivés préalablement inaccessibles à ceux qui ne pouvaient se déplacer dans les villes américaines où ces archives sont maintenues.

Les documents publiés incluent certains textes à caractère et intention revendicateurs, publiés par les féministes impliquées dans le mouvement de revendication pour la reconnaissance du harcèlement sexuel, notamment le texte de Farley (1978). Les discours juridiques, pour leur part, furent retracés dans les décisions publiées par les tribunaux dans le contexte des plaintes de harcèlement sexuel, et dans un cas, un argument

---

<sup>14</sup> Voir : <http://womhist.alexanderstreet.com/harass/doclist.htm>.

juridique publié par une juriste (MacKinnon, 1979). Les affaires judiciaires furent choisies en fonction de leur importance, déterminée en fonction du fait qu'elles firent l'objet de discours dans les autres documents primaires, particulièrement dans les textes de Farley (1978) et MacKinnon (1979). Enfin, les discours législatifs sont puisés dans les documents gouvernementaux publiés. À ce niveau, nous nous sommes limités aux documents fédéraux, dont la quantité est si peu expressive qu'il n'y avait aucun besoin d'opérer une sélection : ils furent tous inclus dans notre échantillon.

Le Tableau 1, aux pages suivantes, liste tous les documents primaires et secondaires qui constituent l'assise empirique de notre recherche documentaire, incluant leurs conditions d'accès<sup>15</sup>, leur classification par type de document ainsi que les groupes ou organismes associés dans les cas pertinents.

---

<sup>15</sup> Dans le Tableau 1, les documents archivés qui sont disponibles chez Baker, 2005, sont indiqués par un astérisk.

Tableau 1 : Documents constituant l'assise empirique

Document	Type	Conditions d'accès	Classification	Groupe
AASC (1977)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; pamphlet d'information	AASC
AASC (1978)	Primaire	Publié	Revendicateur; article de périodique féministe ( <i>Aegjs</i> )	AASC
Backhouse et al. (1979/1981)	Primaire	Publié	Revendicateur; module de formation	AASC
Backhouse et Cohen (1979)	Secondaire	Publié	Scientifique	
Baker (2001)	Secondaire	Archivé	Scientifique; dissertation doctorale (Emory University)	
Baker (2005)	Secondaire	Publié	Scientifique; projet documentaire	
Barnes v. Costle (1977)	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
Barnes v. Train (1974)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Beckmann (1980)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; lettre à l'EEOC	Women in the Trades
Brownmiller (1999)	Secondaire	Publié	Intérêt général; historique	
Bundy v. Jackson (1979)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Bundy v. Jackson (1981a)	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
Bundy v. Jackson (1981b)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Campbell (1979)	Primaire	Publié	Législatif; mémo et politique officielle fédérale	Gouvernement fédéral américain (OPM)
Carney (1980)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; lettre à l'EEOC	National Advisory Council on Women's Educational Programs
Corne & DeVane v. Bausch & Lomb (1975)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Cruil (1978/1980)	Primaire	Publié	Revendicateur; scientifique; rapport de recherche	WWI

Document	Type	Conditions d'accès	Classification	Groupe
Crull (1979/1980)	Primaire	Publié	Revendicateur; scientifique; rapport de recherche	WWI
EEOC (1980a)	Primaire	Publié	Législatif; directives interprétatives provisoires	Gouvernement fédéral (EEOC)
EEOC (1980b)	Primaire	Publié	Législatif; directives interprétatives officielles	Gouvernement fédéral (EEOC)
Farley (1978)	Primaire	Publié	Revendicateur; scientifique	
Farley et al. (1975)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	WWU
Friedman (1975)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; article dans communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	• WWU • WWUI
Garber v. Saxon Industries (1976)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Garber v. Saxon Industries (1977)	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
Hooven et Klein (1978)	Primaire	Publié	Revendicateur; article de périodique féministe ( <i>Aegis</i> )	AASC
Hooven et McDonald (1978)	Primaire	Publié	Revendicateur; article de périodique féministe ( <i>Aegis</i> )	AASC
Klein et Wehrli (1976)	Primaire	Publié	Revendicateur; article de périodique féministe ( <i>Sister Courage</i> )	AASC
Lefkowitz (1977)	Primaire	Publié	Journalistique; article de revue populaire ( <i>Ms.</i> )	AASC
Lindsey (1977a)	Primaire	Publié	Journalistique; Revendicateur; article de revue populaire ( <i>Ms.</i> )	
Lindsey (1977b)	Primaire	Publié	Journalistique; article de revue populaire ( <i>Ms.</i> )	WWI
MackKinnon (1979)	Primaire	Publié	Juridique; revendicateur; scientifique; commentaire légal et argument juridique	
Marshall (1998)	Secondaire	Publié	Scientifique; article de périodique scientifique	
McGee (1976)	Primaire	Publié	Juridique; commentaire légal	

Document	Type	Conditions d'accès	Classification	Groupe
Miller v. Bank of America (1976)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Miller v. Bank of America (1979)	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
MSPB (1981)	Primaire	Publié	Scientifique; législatif; rapport de recherche (sondage)	Gouvernement fédéral (MSPB)
Munford v. Barnes (1981)	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
Munford v. James T. Barnes (1977)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Nemy (1975)	Primaire	Publié	Journalistique; article du <i>New York Times</i>	
Rhoden (1976)	Primaire	Publié	Juridique; commentaire légal	
Safran (1976)	Primaire	Publié	Journalistique; article et sondage de revue populaire ( <i>Redbook</i> )	
Silverman (1976)	Primaire	Publié	Revendicateur; scientifique; article de périodique féministe ( <i>Quest</i> )	WWUI
Taub (1977)	Primaire	Archivé *	Juridique; exposé de la plaignante-appelante ( <i>Tomkins v. Public Service Electric &amp; Gas Co.</i> )	
<i>Title VII of the Civil Rights Act of 1964</i>	Primaire	Publié	Législatif; texte de loi	Gouvernement fédéral américain
<i>Tomkins v. Public Service Electric &amp; Gas Co. (1976)</i>	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
<i>Tomkins v. Public Service Electric &amp; Gas Co. (1977)</i>	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
U.S. House of Representatives (1979)	Primaire	Publié	Législatif; transcript des audiences du sous-comité d'enquête du Congrès américain	Gouvernement fédéral (U.S. House of Representatives)
U.S. House of Representatives (1980)	Primaire	Publié	Législatif; rapport du sous-comité d'enquête du Congrès américain	Gouvernement fédéral (U.S. House of Representatives)
Vermuelen (1980)	Primaire	Publié	Revendicateur; lettre à l'EEOC	WWI

Document	Type	Conditions d'accès	Classification	Groupe
Wehri (1976)	Primaire	Archivé	Revendicateur; scientifique; thèse de maîtrise (Massachusetts Institute of Technology)	AASC
Wells (1980)	Primaire	Publié	Revendicateur; lettre à l'EEOC	AASC
Williams v. Saxbe (1976b)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Williams v. Bell (1978)	Primaire	Publié	Juridique; arrêt de la cour d'appel	Cour d'appel fédérale
Williams v. Civiletti (1980)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Williams v. Saxbe (1976)	Primaire	Publié	Juridique; décision de la cour	Cour de district fédérale
Women Employed Institute (1980)	Primaire	Archivé	Revendicateur; lettre à l'EEOC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NOW</li> <li>• National Women's Political Caucus</li> <li>• New York City Commission on the Status of Women</li> <li>• Center for National Policy Review</li> <li>• Women Employed</li> <li>• Women's Equity Action League Educational and Legal Defense Fund</li> <li>• NOW Legal Defense and Education Fund</li> <li>• Women's Legal Defense Fund</li> </ul>
WWU (1975a)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; article dans communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WWU</li> <li>• WWUI</li> </ul>
WWU (1975b)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; article dans communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WWU</li> <li>• WWUI</li> </ul>
WWU (1975c)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; transcript d'une séance de conscientisation ( <i>speak-out</i> )	WWU
WWU (1975d)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; article dans communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WWU</li> <li>• WWUI</li> </ul>
Yacknin (1975a)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; article dans communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WWU</li> <li>• WWUI</li> </ul>
Yacknin (1975b)	Primaire	Archivé *	Revendicateur; article dans communiqué de presse ( <i>Labor Pains</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WWU</li> <li>• WWUI</li> </ul>

La seule considération éthique entourant la réalisation de notre recherche concerne l'utilisation des noms des plaignantes dans les décisions des tribunaux. Afin d'éviter un second niveau de victimisation en utilisant leur noms, nous aurions pu les remplacer par des pseudonymes. Or, leurs vrais noms ont déjà été publiés à maintes reprises et les affaires judiciaires ne sont identifiables qu'en s'y référant. Il est de rigueur, dans les textes juridiques, de se référer à un cas en utilisant simplement le nom de la plaignante. Par exemple, lorsqu'on veut parler de la décision dans l'affaire « Madame Nom c. Compagnie Inc. », on s'y réfère simplement en tant que « l'affaire Nom ». En conséquence, il nous apparaîtrait inutilement compliqué, pour le lecteur, d'avoir recours à des pseudonymes. Néanmoins, nous éviterons, par souci de respect, d'utiliser les prénoms des plaignantes (ou des intimés), bien qu'ils soient également publiquement connus et publiés.

### 1.3.c) Cadre temporel et géographique

Il ne fait pas de doute que le harcèlement sexuel en tant que problème social fit son apparition aux États-Unis, en particulier à l'Université Cornell, en 1975, avec la formation du groupe *Working Women United* et leurs premières activités de sensibilisation et recrutement (le *Speak-Out* tenu à Cornell en 1975). Ainsi, il est essentiel de situer l'analyse de la genèse de ce problème social aux États-Unis. Si 1975 marque le début des activités de revendication proprement dites, nous considérerons toutefois quelques éléments pertinents du contexte social plus large des années soixante-dix, en particulier la renaissance du mouvement féministe : ce contexte représente la toile de fond, la « préhistoire » du problème social, qui mena à une nouvelle prise de conscience des femmes sur leurs expériences de travail et la formulation des premières plaintes en 1971.

Afin d'éviter d'inutiles complications au plan de la recherche juridique, nous nous en tiendrons aux seules décisions des tribunaux fédéraux et les activités et réponses des agences fédérales de contrôle. La grande majorité des premières plaintes de harcèlement sexuel fut traitée par des juridictions fédérales. Bien qu'il y eut des développements jurisprudentiels postérieurs dans différents états américains, qui administrent aussi des législations contre la discrimination en emploi, c'est bien le gouvernement fédéral qui a tracé les grandes lignes directrices sur la définition aux plans législatif et juridique du harcèlement sexuel. Une analyse des décisions de juridiction fédérale nous apparaît suffisante et indicative des changements plus vastes dans les pratiques et lois américaines en cette matière.

Nous prévoyons procéder à l'analyse d'une sélection de documents d'origine américaine qui contiennent les discours, temporellement situés, des revendicateurs du caractère socialement problématique du harcèlement sexuel. Quelles sont ces balises temporelles? La période couverte par notre recherche débute à la naissance du harcèlement sexuel dans les discours des groupes féministes, en 1975, et se termine avec la reconnaissance législative du harcèlement sexuel, par l'EEOC, en 1980, en tant que forme de discrimination illégale fondée sur le sexe selon le Title VII du CRA (National Council for Research on Women, 1995 : 5).

Nous croyons que ces limites temporelles et géographiques sont adéquates si nous les comparons à la période d'analyse retenue dans l'étude constructiviste de Weeks *et al.* (1986). La période couverte par leur étude se situe entre 1970 et 1982. Avant la formation du premier groupe revendicateur en 1975, ils ne trouvèrent que des indices plutôt imprécis que le temps était propice à la prise de conscience publique de l'existence du harcèlement sexuel (*idem*, 1986 : 433-435). Or, avant que ce problème ait un nom, aucun discours ne le prenait comme objet et si l'on retrouve des références au harcèlement sexuel dans l'utilisation des discours antérieurs à son identification en tant que problème, c'est plutôt par révisionnisme historique, i.e. l'application d'un cadre interprétatif nouveau au passé, que suggestif de la préexistence de cette interprétation. Bref, la période pré-1975 ne présente pas de données pertinentes, à notre avis, sur le harcèlement sexuel en tant que problème social. Nous considérerons par contre certains événements et courants de pensée des années soixante et soixante-dix, en particulier concernant la renaissance du mouvement féministe, afin de situer la problématisation du harcèlement sexuel dans le contexte social où elle est née. Pour ce qui est de la fin de notre période d'analyse, Weeks *et al.* (1986) reconnaissent aussi l'importance capitale de la publication, en 1980, des directives de l'EEOC sur le harcèlement sexuel. Même si ces directives furent critiquées après leur mise en oeuvre (*idem*, 1986 : 446-449), leur étude affirme que :

« (...) 1980 fut une année cruciale pour la validation du harcèlement sexuel en tant que problème social. C'est en avril 1980 que l'EEOC énonça les directives provisoires, et en novembre, les directives finales qui stipulent que le harcèlement sexuel en milieu de travail est une violation du Title VII du Civil Rights Act of 1964. La proclamation de ces directives fut probablement l'événement le plus important du processus de légitimation de ce problème social jusqu'à ce jour. Bien que plusieurs décisions judiciaires aient déjà défini le harcèlement sexuel comme un véritable problème de discrimination fondée sur le sexe, la déclaration des directives clarifia ce lien en définitive. (Weeks *et al.*, 1986 : 444, notre traduction) »

Il est important de noter que la définition sociale, légale et juridique du harcèlement sexuel continua à évoluer profondément durant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Toutefois, il n'est pas notre prétention ou intention de faire une analyse exhaustive du harcèlement sexuel, ni de tenter d'étendre l'analyse jusqu'au présent et aux pratiques effectives du harcèlement sexuel et de son contrôle en 2008. Nous laisserons cette tâche à d'autres études. Nous admettons aussi que la limite temporelle que nous nous sommes imposée ne permettra pas de rendre compte – au delà du niveau hypothétique ou revendiquée – de l'implication de certains champs normatifs dans la prise en charge des conflits en matière de harcèlement sexuel. Or, nous estimons qu'il est suffisant, en vertu de notre objet d'étude, de démontrer la diversité des définitions sociales proposées et la possibilité d'une appréhension pluri-juridique du harcèlement sexuel pour déterminer si l'élaboration de ce problème social est bel et bien polysémique. Ce sont les revendications qui nous intéressent primordialement, et le fait que ces revendications soient effectivement validées et acceptées dans la conception légale et sociale du harcèlement sexuel dans le présent nous importe peu.

## CHAPITRE DEUXIÈME : L'HISTOIRE DE LA CONSTRUCTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL COMME PROBLÈME SOCIAL

Le harcèlement sexuel en tant que concept (social, politique, et légal) est une nouveauté récente dans les discours publics. Son origine peut être retracée au sein du mouvement féministe de la seconde vague, aux États-Unis. Comme nous l'avons vu, grâce aux recherches historiques sur le travail de la femme, les comportements aujourd'hui regroupés sous le terme « harcèlement sexuel » étaient autrefois considérés comme une part (naturelle, prévisible, inévitable) de l'expérience féminine en milieu de travail (Crouch, 2001 : 28-29). Ce n'est qu'à partir des années soixante-dix qu'un petit groupe de femmes commença le processus de transformer ce « problème personnel » en problème social digne d'intervention, de prévention, de sanction et de redressement (Crouch, 2001 : 30-31).

Dans ce chapitre, nous allons donc tenter de reconstituer « l'histoire naturelle d'un problème social » (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 141-158), celui qu'on appellera le « harcèlement sexuel en milieu de travail », afin d'y identifier les activités de revendication qui permirent sa construction en tant que problème social, en suivant l'ordre chronologique des événements dans la mesure du possible<sup>16</sup>. Nous débuterons (section 2.1) avec une description du contexte social plus large, de l'avènement du mouvement pour la défense des droits civiques débuté au cours des années soixante, et en particulier, de la renaissance du mouvement féministe à partir de 1963. Cette « préhistoire » du problème social (*idem* : 127-129) ne cherche pas à expliquer le pourquoi du harcèlement sexuel, mais plutôt l'origine de la *définition* d'une condition imputée comme problème social. Ainsi, cette mise en contexte a pour but de mettre en valeur les fondements sociaux qui amenèrent certaines femmes à réévaluer leurs expériences en milieu de travail et à les reformuler en ce qui fut plus tard nommé « harcèlement sexuel ». Ensuite (section 2.2), nous traiterons des premières plaintes qui réclamèrent la reconnaissance d'une expérience à connotation sexuelle comme un problème de droit; ces femmes furent les premières « interprètes » de leurs expériences individuelles comme un « problème digne d'intervention ». Ces plaintes font partie, à notre avis, de la préhistoire du problème social car elles furent formulées individuellement et sans prétention d'être une revendication pour l'ensemble des femmes<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Pour garder la cohérence des thèmes, nous devons occasionnellement briser la chronologie puisque certaines activités eurent lieu en simultanée.

<sup>17</sup> Autrement dit, ces premières plaintes, nous le verrons, ne furent pas articulées dans le contexte d'une « activité de revendication d'un problème social » au sens de Spector et Kitsuse, qui débute

En troisième lieu (section 2.3), nous considérerons l'organisation des premières activités de revendication qui menèrent à la constitution d'un groupe d'intérêt de travailleuses, les *Working Women United (WWU)*, qui tenteront d'affirmer l'existence d'une condition qui sera appelée « *sexual harassment* » et d'initier un débat public sur cette question. À la section 2.4, nous traiterons de la dissémination du problème, tel que signalé par la naissance d'un second groupe formé uniquement pour traiter du harcèlement sexuel (*Alliance Against Sexual Coercion, AASC*), de l'élaboration des premières théories sur les causes du problème et de la parution des premiers travaux écrits sur le sujet. Cette période correspond essentiellement à la seconde année des activités de revendications, soit 1976, où le terme « harcèlement sexuel » commence à faire son entrée dans l'ensemble des discours féministes et des femmes. Les sections 2.3 et 2.4 représentent la première étape du modèle de l'histoire naturelle d'un problème social, tel qu'il fut élaboré par Spector et Kitsuse (1977-2001 : 143-148).

Nous aborderons ensuite les activités de revendication qui correspondent à la seconde étape de l'histoire naturelle d'un problème social, i.e., la reconnaissance et la légitimation des revendications à travers des réponses officielles. D'abord, nous considérerons les discours orientés vers la réglementation, à la section 2.5, en présentant les réponses des tribunaux de première instance aux plaintes de « harcèlement sexuel » (majoritairement soulevées sous d'autres noms), dont la majorité repoussa la prétention que le harcèlement sexuel représente de la discrimination fondée sur le sexe, ainsi qu'un survol des réactions sociales face à ces décisions (1974-1976). La réponse des féministes aux premiers jugements sera alors examinée en détail à la section 2.6, en vue de démontrer comment leurs activités influencèrent les pourvois dans les premières causes de harcèlement sexuel et créèrent un bouleversement jurisprudentiel en menant les cours à le reconnaître comme discriminatoire (1976-1978).

La section 2.7 traitera de la légitimation, au plan du savoir, du harcèlement sexuel en discutant des travaux d'orientation théorique publiés entre 1977 et 1979. Les contributions théoriques et critiques des groupes d'intérêt joueront alors un rôle dans la documentation de l'existence du problème et la théorisation sur ses causes et conséquences. Or, deux ouvrages furent capitaux dans la transformation de ce « problème individuel » en « problème social ». Le livre de Lin Farley (1978) est le premier à traiter en

---

proprement avec les « efforts collectifs pour remédier à une condition qu'un groupe quelconque perçoit et juge injurieuse et indésirable » (1977/2001 : 143, notre traduction).

profondeur du sujet et le définit comme objet d'étude légitime. Enfin, l'ouvrage de Catharine MacKinnon (1979), auteure de l'argument légal définitif qui affirma que le harcèlement sexuel devrait être reconnu comme discrimination fondée sur le sexe, sera présenté en détail. Ensemble, Farley et, surtout, MacKinnon traduiront les revendications féministes dans un cadre et langage universitaires et juridiques compréhensibles pour les instances de contrôle social.

Nous traiterons finalement de la réponse officielle et législative du gouvernement fédéral américain à la question du harcèlement sexuel, entre 1979 et 1981. En lançant une enquête sur le problème, sous l'initiative d'un sous-comité du Congrès, le gouvernement fédéral reconnaîtra officiellement son existence. À la section 2.8, nous examinerons en détail un certain nombre de réactions qui s'inscrivent dans le sillage de cette enquête, comme par exemple : des initiatives administratives (la définition officielle du harcèlement sexuel comme pratique d'emploi illicite et le développement d'un module de formation pour le personnel fédéral), la réalisation de la première étude scientifique sur le problème, menée par une agence fédérale (MSPB, 1981), et des actions législatives (la proclamation par l'EEOC, en 1980, de directives interprétant le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination illégale fondée sur le sexe). Nous jetterons un éclairage, dans cette même section, sur la contribution des groupes revendicateurs ainsi que celle apportée par d'autres féministes à ces développements. À la section 2.9, nous traiterons de la première décision juridique (Bundy, 1981) qui reconnaît le « harcèlement sexuel par environnement hostile » comme passible de poursuites judiciaires en s'appuyant sur les nouvelles directives fédérales en la matière.

Enfin, notre reconstitution historique s'achève à l'année 1981 avec une analyse du harcèlement sexuel comme problème social légitimé autour duquel des réponses officielles, juridiques et bureaucratiques se sont organisées. L'érosion du contrôle féministe du problème et de sa définition, comme conséquence de l'affirmation officielle de son « statut de problème », signalera la fin de notre « histoire naturelle du problème social du harcèlement sexuel », une fin qui correspond essentiellement à celle de la seconde étape des activités de revendication (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 151).

Nous tenons à souligner que ce chapitre présentera, dans un même mouvement, la description et l'analyse de notre assise empirique. Cependant, nous réserverons nos analyses portant sur la question du réseau de contrôle des illégalismes privilégiés, selon le modèle proposé par Acosta (1988), pour le prochain chapitre (*vide infra*, 181). Rappelons

également que nous utiliserons certains travaux de nature ou valeur scientifique, que nous n'avons pas inclus dans la revue de littérature, à titre de documents primaires dans notre assise empirique.

## **2.1. Mise en contexte : la naissance du second mouvement féministe**

### **2.1.a) La renaissance du féminisme américain aux années soixante**

Les premières féministes américaines du XIXe siècle, dans leurs revendications pour le droit de vote, oeuvraient en fait pour l'obtention d'un droit de participation des femmes aux instances de pouvoir (législatif, juridique, exécutif) qui sont aptes à gérer et définir nombreux aspects de leur vie (Marshment, 1993/1997 : 125). Après plus de cinquante ans de labeur, elles réussirent enfin à obtenir le droit de vote en 1920. À la suite de cette victoire, il ne semblait plus avoir raison de se battre pour les droits de la femme, car ils avaient tous été conquis (*idem* : 108). La lutte pour la libération de la femme, selon l'opinion publique, aurait été un succès (Epstein, 1970 : 1). Désormais, elle ne fait plus face à des barrières officielles ou légales pour l'exercice de ses droits et pour l'accès à toute position sociale. Ces féministes américaines avaient lutté pour la reconnaissance de nombreux droits pour la femme - « droit à l'égalité d'instruction, droit de prendre la parole en public, droit de propriété, droit de travailler et de disposer de son salaire » (Friedan, 1963/1964 : 104) - et l'ont obtenue, puis le mouvement féministe « s'acheva en un élan décisif aux États-Unis, par la conquête du droit ultime : le vote. » (*idem* : 108).

Les Américaines nées après les années vingt, selon Friedan (1963/1964), ne prirent pas avantage des portes qui furent ouvertes par leurs mères féministes des décennies précédentes. Si c'est en grand nombre qu'elles furent appelées à travailler durant les guerres mondiales, elles choisirent ensuite pour la plupart de retourner au foyer pour devenir ménagères. La femme a réclamé et obtenu le droit d'accès aux sphères sociales autrefois réservées à l'homme, domaines où elle peut désormais atteindre le succès et le prestige, mais elle demeure circonscrite, par choix, à son domaine exclusif : le foyer. C'est à son ménage que la femme dédie son attention, son intérêt, sa loyauté, et cela, parce qu'elle considère toujours le foyer comme sa *place* (Epstein, 1970 : 1). Si la femme n'atteint pas une position d'autorité, de responsabilité ou de prestige, c'est parce qu'elle ne choisit pas de le faire.

Les années soixante virent la naissance d'un nouveau mouvement social pour la défense des droits civiques et les femmes de la nouvelle génération, comme leurs ancêtres qui s'étaient impliquées dans le mouvement antiesclavagiste, participèrent en force à ce mouvement contre la discrimination raciale. Ces activités menèrent à une prise de conscience sur la situation de la femme et la perpétuation de leur position sociale inférieure et subordonnée, ce qui déclencherà un second mouvement féministe.

Le début de la seconde vague du féminisme est généralement attribué à Betty Friedan qui publia, en 1963, un livre qui ébranla la société américaine. Dans *The Feminine Mystique* (nous en avons consulté la traduction de 1964), Friedan constate que la situation de la femme aux États-Unis s'est peu améliorée malgré les victoires des féministes de la fin du XIX<sup>e</sup> et début du XX<sup>e</sup> siècle. Plutôt que d'inaugurer une nouvelle ère de participation sociale égalitaire pour les femmes et les hommes, il se serait développé, graduellement au cours des décennies, pour arriver à son zénith dans les années cinquante et soixante, un nouveau mythe concernant la féminité, mythe que Friedan nomma la « mystique de la femme » où figure la nouvelle image prototypique de la féminité : « la ménagère comblée ». Selon Friedan (1963/1964 : 7-8), le message transmis aux femmes par cette mystique est que :

« ...l'épanouissement complet de la femme s'accomplissait pleinement au sein de sa famille, auprès de ses enfants et de son mari. (...) [L]a « Vraie Femme » n'a pas besoin de faire carrière, n'a pas besoin de faire des études supérieures, n'a pas besoin de voter ni de prendre part à la politique; en un mot qu'elle n'a pas besoin de cette émancipation et de ces droits pour lesquels les féministes d'un autre âge s'étaient battues »

L'idéologie de la femme mystifiée représente un pas à reculons dans la lutte pour la libération de la femme. Au lieu de poursuivre les démarches entreprises par leurs mères et grand-mères des décennies précédentes, les femmes des années 50 et 60 furent séduites par la glorification de la féminité et sa nouvelle définition : la domesticité choisie et épanouissante. Selon Friedan, cette mystique prit l'ampleur d'une religion où la domesticité devient la seule voie de la féminité et tout autre mode de vie requiert un renoncement à la nature de Femme (Friedan, 1963/1964 : 41; Reed, 1969/1970 : 88).

La cristallisation de cette idéologie fut assurée par diverses forces. La réorganisation de l'éducation supérieure pour les femmes, avec la substitution de cours domestiques (cuisine, économie familiale, couture, mariage) au curriculum académique réservé aux hommes, transforma ainsi l'éducation en un centre de formation de la femme ménagère et

comme lieu de la chasse au mari (Friedan, 1963/1964; Reed, 1969/1970 : 89-90). La caractérisation négative des féministes comme des femmes masculines, lesbiennes, anti-sexe et anti-homme propagea l'impression que la quête des droits pour la femme (ou l'exercice des droits acquis) passe par la perte de la féminité et la renonciation aux rôles d'épouse et de mère (Friedan, 1963/1964; Reed, 1969/1970 : 88). Selon Friedan (1963/1964 : 84), les féministes du passé qui luttèrent pour la liberté des femmes sont désormais appelées « des névrosées, envieuses des attributs virils... [qui] désiraient devenir des hommes ». La mystique de la femme affirme que ces féministes renoncèrent à « leur véritable nature de femme qui ne peut s'accomplir que dans la passivité sexuelle, l'acceptation de la domination du mâle et la maternité généreuse (*idem*). » Les publications à audience féminine créèrent l'image de la ménagère heureuse et, soutenues par la force d'un marché de biens dirigé exclusivement à la femme ménagère, elles promettaient que la féminité complète et épanouie peut être atteinte par l'achat de biens (articles ménagers, produits de nettoyage, vêtements à la mode, cosmétiques et produits de beauté) (Friedan, 1963/1964; Reed, 1969/1970 : 91-3). Si les femmes de la nouvelle génération avaient certes des choix qui n'étaient pas auparavant disponibles à celles qui les ont précédées, la mystique de la femme les poussait inexorablement vers le choix du ménage. Elles pouvaient opter soit pour « la féroce mante religieuse, la carriériste sans amour, féministe, solitaire, » soit pour « la tendre mère, l'épouse aimée et protégée par son mari, entourée de l'adoration de ses enfants (Friedan, 1963/1964 : 109). »

Ainsi, lorsqu'on arrive aux années soixante, le rêve américain, c'est la domesticité de la femme aisée qui peut compter sur le succès de son mari pour combler tous ses besoins économiques et matériels, et qui peut donc consacrer son temps à la poursuite de loisirs et de culture (Epstein, 1970 :5). La femme de carrière est généralement caractérisée comme une célibataire aigrie, frustrée et pleine de rancœur, qui renonce à son désir inassouvi d'avoir un mari et des enfants pour entreprendre une carrière (*idem*, 30). L'image de la femme traditionnelle continue d'être exploitée par les médias au cours des années soixante, perpétuant ainsi la transmission des valeurs et idéaux de la femme domestique heureuse. Pourtant, Friedan remarque que ces femmes qui vivaient, selon les idéaux sociaux existants, le grand Rêve américain, souffrent d'un malaise sans nom : loin d'être heureuses et satisfaites dans leurs maisons dotées de tous les comforts, elles se sentent isolées, déprimées, inassouviées, et développent divers symptômes et comportements à cause de ce malaise, tels que l'abus de drogue ou d'alcool, des névroses, des obsessions sexuelles, des

tendances suicidaires, etc. (Friedan, 1963/1964; Reed, 1969/1970 : 89, 94). Pourtant, elles souffrirent en silence jusqu'à ce que Friedan expose leur douleur au grand jour.

Reed (1969/1970 : 87) attribue à la recherche de Friedan une valeur sociale importante, même si elle la critique pour avoir étudié uniquement les femmes de la classe supérieure de la société, celles ayant accès à tous les avantages sociaux et culturels que l'argent permet : l'éducation, les bourses d'études, et même, si elles le désirent, des professions intéressantes et des emplois bien rémunérés. Même si les femmes dont nous parle Friedan sont celles de la classe bourgeoise, la vie de ces femmes est celle à laquelle toutes les femmes aspirent (*idem*; Epstein, 1970 : 4). La mystique de la femme serait alors comme une « maladie contagieuse » qui se transmet aux masses des femmes dans les classes sociales inférieures qui rêvent d'améliorer leur existence en renonçant à la poursuite d'une carrière pour devenir ménagères à temps plein (Reed, 1969/1970 : 87).

La seconde vague du féminisme commence donc à partir de cette réalisation que l'existence de la femme continue d'être cloîtrée et opprimée malgré l'abolition des barrières structurelles à l'égalité des sexes. Le premier mouvement féministe n'avait pas surmonté l'obstacle le plus important : l'idéologie. Hannam (1993/1997 : 88-89) suggère que le mouvement des suffragettes était important non seulement pour l'acquisition du droit de vote mais pour une reconnaissance plus générale du droit des femmes à l'égalité politique, sociale et économique. Or, l'analyse des motivations et idées des féministes victoriennes démontre qu'il y avait une tension entre le désir d'indépendance et celui de la valorisation du rôle traditionnel de la femme en tant qu'épouse et mère (*idem* : 91). Voulant d'une part être considérées égales à l'homme, ces femmes acceptaient également les stéréotypes de la nature féminine et au lieu de renier leurs différences en fonction du sexe, elles cherchaient à valoriser les qualités dites « féminines » afin de leur accorder une importance dans le domaine de la vie publique. On pourrait y voir une philosophie du « *separate but equal* » où les différences (biologiques ou socialement construites), au lieu d'être réfutées, sont acceptées comme des faits et requalifiées comme socialement productrices et valables.

Sans renier l'importance des succès de leurs prédécesseurs, les nouvelles féministes constatent que leur accession au droit de vote n'offrit pas une solution complète à la situation de subordination de la femme (Marshment, 1993/1997 : 125). Il y avait encore plusieurs pratiques sociales qui interagissaient pour produire cette subordination. La seconde vague féministe eut donc pour effet d'élargir le concept du politique afin d'y inclure les dimensions personnelles, culturelles et idéologiques. Le second mouvement prit

conscience de la nature « surdéterminée » de l'oppression de la femme, soit la manière par laquelle un éventail de structures, d'institutions et de systèmes de valeurs, chacun d'entre eux reléguant la femme à une position subalterne, interagissent, coopèrent et consolident la position de subordination de l'ensemble de la condition féminine (*idem* : 125-126).

Ainsi, à la différence des premières féministes qui acceptaient l'idéologie de la femme, les féministes du second mouvement contestèrent le fondement même de la société moderne, la famille nucléaire et la division du travail qu'elle produit – la femme domestiquée, l'homme socialisé – et elles remirent en question la présomption « naturelle » de ces arrangements sociaux (Reed, 1969/1970 : 52). Elles constatèrent que la particularité du désavantage social vécu par la femme, lorsque comparé à celui des groupes raciaux et ethniques, tient au fait qu'il continue d'être justifié et rationalisé par la biologie et la nature (Epstein, 1970 : 3). La position sociale de la femme est dite indissociable de sa fonction d'enfantement et les responsabilités familiales et domestiques qui lui sont ainsi imposées. Sa subordination sociale et son confinement dans la sphère domestique sont jugés nécessaires, justes et naturels. L'intention des nouvelles féministes, c'est le reversement ou la remise en cause des stéréotypes du masculin et du féminin, c'est de permettre le véritable épanouissement de la femme en questionnant les valeurs et idéaux concernant l'homme et la femme, soit la traduction sociale des sexes biologiques en prototypes masculins et féminins avec les comportements, caractéristiques et rôles qui leurs sont attribués (*idem* : 20-2). Elles s'opposent au modèle comportemental et identitaire auquel les Américaines du XX<sup>e</sup> siècle adhèrent, modèle qui prescrit que le rôle de la femme, c'est primordialement de s'occuper de sa famille et de son foyer, et cela parce qu'elle possède naturellement et biologiquement les caractéristiques nécessaires à cette tâche (*idem* : 21).

### 2.1.b) Les thèmes centraux du second mouvement féministe

Le second mouvement féministe s'élabora autour de nombreux thèmes. Certains d'entre eux nous semblent pertinents à l'analyse du harcèlement sexuel car ce champ de revendication s'est formé à la rencontre de ces thèmes. Nous allons donc considérer brièvement les thèmes suivants : la sexualité, la violence contre la femme et le travail.

#### 2.2.b) i) La sexualité

La sexualité est un domaine clé de l'analyse féministe de l'oppression de la femme. Pour les féministes radicales, la sexualité n'est pas seulement une force importante de cette domination, mais le mécanisme primordial permettant à l'homme d'exercer son pouvoir et

son contrôle sur la femme. Si ce ne sont pas toutes les féministes qui assignent un rôle aussi central à la sexualité dans la relation de domination entre hommes et femmes, toute féministe reconnaît l'importance de prendre au moins en considération les dynamiques et définitions entourant la sexualité afin d'alléger l'oppression féminine (Richardson, 1993/1997 : 152).

Il y a lieu, avant de parler de sexualité, de se demander exactement ce qu'elle est. Le point de vue existentialiste de la sexualité met en valeur l'aspect « naturel » et « biologique » de la sexualité : c'est une pulsion instinctive, dirigée vers les membres du sexe opposé, à but reproductif. L'effet social sur la sexualité consiste simplement à canaliser, contrôler et réprimer cet instinct « présocial », phénomène universel, programmé dans le corps, inchangeable (Richardson, 1993/1997 : 155). Plusieurs féministes, et autres auteurs comme, par exemple, Foucault (1976), considèrent au contraire la sexualité (en tant qu'activité, désir, identité) comme un construit social, certes échafaudée par une anatomie et une biologie, mais définie et produite par les forces sociales et historiques provenant de sources diverses comme la médecine, la religion, le droit et la culture (*idem*).

À l'extrême constructiviste, on trouve même certains qui considèrent la sexualité comme un produit complètement social, dénué de base instinctuelle et biologique. La sexualité est, de ce point de vue, le produit d'un apprentissage complexe qui caractérise certains stimuli comme étant sexuels et leur associe une réponse physiologique et une activité « appropriée ». En l'absence de ces définitions socialement construites, il n'y aurait pas d'instinct sexuel. Selon Richardson (Richardson, 1993/1997 : 158), Foucault (1976) représente cette école de pensée. L'appropriation du « sexe » comme objet d'étude dans divers champs discursifs, comme la médecine et la psychiatrie, créa la sexualité en tant qu'ensemble de sensations, plaisirs, actions et expériences. L'absence d'un désir sexuel inné réfute donc l'hypothèse répressive de la sexualité car elle n'existe qu'en conséquence de la production des discours sur elle-même. Ces discours ne viennent pas brider, restreindre ou réprimer la sexualité; ils en sont en fait les producteurs, les créateurs, le père et la mère (Richardson, 1993/1997 : 158). La thèse de Foucault (1976) fut généralement adoptée par les féministes dans leurs analyses de la sexualité car elles sont en accord avec sa vision anti-existentialiste et sa conception des rapports entre sexe et pouvoir, où le pouvoir est vu comme constitutif (plutôt que répressif) de la sexualité (Richardson, 1993/1997 : 159). Elles l'accusent par contre d'avoir négligé de considérer la relation entre

la sexualité et l'inégalité entre les sexes et d'avoir créé une représentation unitaire (asexuée ou mâle) de cette sexualité.

L'argument selon lequel la sexualité est un élément fondamental du pouvoir masculin prit source dans le féminisme radical, qui se soucie surtout des contraintes exercées sur les femmes dans divers aspects de leur vie par les constructions patriarcales de la sexualité. C'est à partir de ce modèle du sexe-pouvoir que les entraves vécues par les femmes au travail sont perçues, notamment la question du harcèlement sexuel (Richardson, 1993/1997 : 153). Aussi, le contrôle social opéré par la sexualité peut être vu dans les exemples suivants : les limites d'accès au milieu public et aux opportunités de loisir et de vie sociale découlant d'une peur de la violence sexuelle; les questions de droit reproductif et de fertilité par la contraception, l'avortement et la stérilisation, opposées au « droit d'accès » de l'homme au corps de la femme (*idem*).

La relation sexe-pouvoir fut considérée sous différents angles par les féministes aux cours des années. Pour les féministes du début des années soixante-dix, l'objectif était pour la femme de réclamer sa propre sexualité, dite réprimée et sujette aux définitions sociales masculines qui privilégient le plaisir de l'homme et attribue à la sexualité féminine le rôle de subvenir aux besoins sexuels de celui-ci (Richardson, 1993/1997 : 160). Il fallait donc, selon ces féministes, créer une égalité entre les sexes par rapport au plaisir sexuel, et abolir le double standard par rapport au sexe. Elles voyaient aussi un lien proche entre la répression sexuelle de la femme et leur impuissance sociale : si la femme prend en charge sa sexualité et son plaisir, elle gagnera une confiance et une force qui se traduiront dans d'autres milieux de la vie (*idem*).

La relation sexe-pouvoir devint centrale à l'analyse féministe à partir de la fin des années soixante-dix (Richardson, 1993/1997 : 160-161). Il n'était plus question d'affirmer le droit à la liberté sexuelle pour la femme, mais plutôt de reconnaître les effets matériels de la domination sexuelle de l'homme sur la femme. Les thèmes saillants de cette approche furent la déshumanisation et l'objectivation sexuelle de la femme par la violence sexuelle, la prostitution, la pornographie, et éventuellement, le harcèlement sexuel. Ces féministes s'opposèrent à diverses présomptions sur la sexualité : la domination « naturelle » de l'homme dans la sexualité; l'attribution du rôle actif à l'homme et du rôle passif de la soumission à la femme; la complémentarité de la sexualité masculine et féminine. Elles tentèrent de démontrer la relation entre l'hypothèse de la domination masculine et la facilitation de la violence sexuelle envers la femme. Si la sexualité de l'homme est définie

comme dominante, urgente, instinctive et incontrôlable, l'abus de pouvoir dans une relation sexuelle peut aisément être considéré acceptable, excusable et souvent provoqué. La femme, en tant que répondante passive, se voit attribuer le seul rôle de permettre ou de renier l'accès à ses faveurs, et est tenue responsable des comportements excessifs de l'homme qu'elle aurait soit provoqué, soit confondu, soit leurré (*idem* : 161). Il est donc question de remettre en cause la pratique de blâmer la femme victime pour son sort parce qu'elle était vêtue d'une certaine façon, la caractérisation de la prostitution et de la pornographie comme voie d'échappement aux pulsions d'un homme qui serait autrement poussé à violer ou harceler sexuellement une femme, l'accès sexuel perpétuel d'un mari à sa femme, ou plus généralement la « naturalisation » de comportements sexuels masculins qui sont oppressifs envers les femmes et utilisés comme moyen de contrôle social (*idem* : 161-162). De façon encore plus vaste, il est question de consentement : dans un arrangement social patriarcal, où il existe en toute sphère une relation de pouvoir inégale entre l'homme et la femme, la capacité d'une femme d'offrir son consentement libre et sans coercition est fort douteuse (*idem* : 162).

Le mouvement féministe (surtout radical) de la fin des années soixante-dix est souvent caractérisé aujourd'hui comme anti-sexe de par ce détachement des questions de plaisir et d'autonomisation et leur concentration sur les aspects négatifs de la sexualité telle que la violence sexuelle (Richardson, 1993/1997 : 162). Si les féministes furent divisées dans leur appréhension du sujet de la sexualité de la femme, leurs points de rencontre sont importants (*idem* : 171) : elles estiment que la sexualité, loin d'être personnelle et privée, représente une considération d'ordre publique et politique; que la sexualité et le pouvoir sont intimement liés; et que les femmes sont perdantes (à divers degrés) dans les définitions sociales, les mœurs et les pratiques sexuelles de la société patriarcale. Dans leurs activités portées sur la sexualité, elles ont défié les constructions sociales du sexe et de la sexualité et proposé de nouvelles façons de comprendre et interpréter les relations sexuelles, firent la lumière sur les situations problématiques affrontées par les femmes (tel que le harcèlement sexuel) et établirent des réseaux d'aide et de support pour les femmes (*idem*).

#### 2.1.b) ii) La violence contre les femmes

La violence dirigée par l'homme envers la femme est un éternel sujet dans les discours et revendications féministes, bien que l'emphase changea de forme à travers le temps. Autant dans les revendications victoriennes pour les droits de divorce face aux abus physiques d'un époux violent, que dans les questions de viol, d'abus sexuel en enfance et

d'inceste, les féministes reconnaissent généralement cette violence non pas comme une forme comportementale aberrante d'un homme malade ou criminel, mais comme une extension d'un système de droit et de pratiques sociales qui sanctionne la brutalité masculine envers les femmes qui lui sont subordonnées (Maynard et Winn, 1993/1997 : 175-176). Elles ont souvent traité les différentes formes de violence perpétrées contre la femme (violence conjugale, viol, pornographie, harcèlement sexuel, inceste, meurtre) comme un tout ou un continuum comportemental afin de tracer les interactions et piliers communs à ces violences.

Malgré l'absence d'une perspective féministe unitaire sur le sujet de la violence, le point de vue féministe radical s'imposa dans les discours sur ce problème. La perspective radicale propose que la violence soit définie non pas dans des termes légaux ou analytiques, mais selon l'expérience vécue par la femme de ce qu'elle considère abusif (Maynard et Winn, 1993/1997 : 177). Divers chercheurs notent que les femmes rapportent, comme abusifs, de nombreux comportements masculins qui ne sont pas ainsi reconnus dans les codes légaux, ainsi que le fait qu'une définition préétablie (par le « sens commun ») de la violence limiterait l'analyse aux comportements d'une sévérité et publicité outrancières. Il est aussi suggéré que de nombreuses femmes se sentent victimisées par des comportements qui sont ouvertement identifiés comme permissibles, inévitables ou normaux (*idem*).

Afin de contrer l'effet des significations prédéterminées de la violence, les féministes radicales en élaborèrent une définition plus large afin d'y incorporer une gamme d'expériences diverses. Dans le cas de la violence sexuelle, on cherche à cerner une forme de violence qui se distingue par le fait qu'elle est dirigée envers la femme parce que son corps est socialement perçu comme sexuel. Une définition élaborée par Kelly (1988, cité dans Maynard et Winn, 1993/1997 : 178) suggère que tout acte – physique, visuel, sexuel – qui est perçu par la femme ciblée comme une menace, une invasion ou une agression représente une violence sexuelle si elle se sent blessée, dégradée ou si elle perd la capacité d'accepter ou de refuser un contact sexuel (Maynard et Winn, 1993/1997 : 178). Cette définition convient à diverses formes comportementales, incluant le harcèlement sexuel, qui s'apparentent par le fait qu'elles sont habituellement perpétrées par les hommes envers les femmes, qu'elles utilisent le sexe comme outil de pouvoir et de domination et qu'elles agissent comme intrusion et imposition de limites dans les activités de la femme (*idem*).

Les contributions féministes aux problèmes de violence (sexuelle) envers les femmes sont nombreuses et incluent : des campagnes de revendication pour la reconnaissance de la violence sous toutes ses formes et pour la réforme des lois, procédures d'intervention (policière ou gouvernementale), l'établissement de centres de refuge, d'aide et de support pour les femmes violentées, la dénomination positive et proactive de la femme en tant que « survivante » plutôt que victime (Maynard et Winn, 1993/1997 : 179, 184-5).

### 2.1.b) iii) Le travail

La question des femmes au travail est centrale dans les études et revendications féministes. Elles se concentrent généralement sur l'analyse, la description et le redressement des processus produisant une division sexuée, inégale et discriminatoire dans le milieu du travail. C'est à partir des années soixante-dix que les analyses féministes sur le marché du travail se développent, à l'intérieur du champ de la sociologie, se concentrant sur la production de la vie sociale à travers le travail et les relations d'emploi (Witz, 1993/1997 : 239).

La situation des femmes au travail, dans les années soixante et soixante-dix, ne reflète pas les promesses du mouvement de libération de la femme. Malgré les possibilités offertes aux femmes par l'égalité légale, les protections contre la discrimination fondée sur le sexe, les besoins croissants en main-d'oeuvre et professionnels et l'accès aux ressources éducatives, les femmes continuent de se retrouver en marge du marché du travail, remplissant des postes médiocres et atteignant rarement des positions de prestige, de responsabilité ou de compétence professionnelle (Epstein, 1970 : 16-17). Le désavantage de la femme dans le marché du travail se caractérise, depuis l'ère de l'industrialisation, par une division du travail sexuée sur deux fronts : d'abord, l'homme et la femme se voient majoritairement séparés dans deux sphères distinctes, soit le travail rémunéré pour l'homme et le travail domestique non rémunéré pour la femme (Witz, 1993/1997 : 240). Cette séparation est fondée sur une idéologie domestique qui limite les rôles et devoirs de la femme à la trilogie féminine, mariage-maternage-ménage, alors que l'homme a la responsabilité de subvenir financièrement aux besoins de sa famille par le travail rémunéré (Epstein, 1970 : 20-28). Si cette première division devient moins commune avec l'entrée en force des femmes sur le milieu du travail au cours de la seconde moitié du XXe siècle, et s'il ne semble plus nécessaire de faire un choix – proposé comme un dilemme - entre une carrière domestique (l'épanouissement de la féminité) ou une carrière professionnelle (le renoncement à la féminité) (*idem*), cette victoire apparente dans la lutte pour l'égalité

dissimule un second niveau de division du travail qui place la femme dans une position d'infériorité : parmi les emplois rémunérés, il y a une division claire entre les sexes, produisant une situation d'emploi distincte pour les hommes et les femmes (Witz, 1993/1997 : 240).

L'organisation du travail, sur le critère du sexe, opère une ségrégation sur deux fronts : premièrement, la ségrégation horizontale partage les hommes et les femmes dans différentes occupations (dites soit masculines ou féminines); et deuxièmement, la ségrégation verticale produit la représentation inégale des sexes dans les différents échelons de la hiérarchie occupationnelle, où les femmes se retrouvent majoritairement concentrées dans les postes subordonnés et n'atteignent qu'exceptionnellement des positions d'autorité (Witz, 1993/1997 : 241).

La ségrégation horizontale représente un typage sexuel des occupations, lorsque la grande majorité des travailleurs dans une profession est du même sexe, menant à une attente normative que cette ségrégation s'impose d'elle-même (Epstein, 1970 : 152). Les femmes se retrouvent regroupées dans un nombre restreint de professions dites « réservées aux femmes », qui sont généralement caractérisées par une rémunération médiocre, peu de qualifications et compétences requises, une productivité faible et peu de possibilités d'avancement et de promotion (Armstrong et Armstrong, 1978 : 20). Ces emplois « traditionnels » sont considérés comme une extension du rôle (domestique) de la femme, tels que le travail social, les soins infirmiers, l'enseignement élémentaire, l'économie familiale (Epstein, 1970 : 69). La ségrégation verticale, pour sa part, se manifeste par la concentration des femmes dans les plus bas échelons de la hiérarchie occupationnelle, sous la direction des hommes qui détiennent, de manière quasi exclusive, les postes d'autorité, de gestion et de supervision (*idem* : 2).

Ainsi, la division sexuée du travail, tant horizontale que verticale, crée une barrière à l'égalité en emploi qui est fondée sur les stéréotypes du masculin et du féminin. Dans le contexte d'une profession de typage masculin, le statut professionnel de la femme devient sous-jacent à son statut de genre, qui devient son « statut prépondérant », ce qui peut remettre en doute la capacité de la femme à répondre aux exigences de l'emploi (Epstein, 1970 : 152). Par le typage sexuel, les occupations sont vues comme une extension du rôle sexuel (*idem* : 154), ce qui se traduit dans la société américaine par la perception de la femme comme inapte à l'emploi dans les professions qui nécessitent des qualités dites masculines (telles que le sang-froid, le détachement, l'objectivité analytique) (*idem* : 155).

À partir des années soixante-dix, on peut noter une tendance vers la suppression de la ségrégation des genres avec l'entrée de plus en plus de femmes dans les occupations traditionnellement masculines. Or, ceci n'a pas toujours produit une véritable intégration des sexes dans cette occupation : la « féminisation » d'une occupation a parfois engendré l'abandon de ce travail par les hommes, créant une nouvelle ségrégation horizontale, ou des situations où les femmes entrant dans le milieu se retrouvent reléguées aux positions subalternes alors que les hommes accèdent aux postes de gérance et supervision, accentuant ainsi la ségrégation verticale (Witz, 1993/1997 : 242). La tendance vers une répartition plus égalitaire des sexes est aussi le résultat d'un mouvement unidirectionnel, c'est-à-dire que la proportion des hommes employés dans les milieux féminins n'a guère changée. Puisque les emplois féminins sont généralement caractérisés par un salaire moindre, peu d'opportunité d'avancement et un niveau d'autonomie faible en comparaison aux occupations masculines, il y a peu d'incitations pour les hommes à s'aventurer dans ces milieux (Witz, 1993/1997 : 242-243).

Une analyse plus approfondie des conditions d'emploi des femmes fait ressortir d'autres désavantages importants lorsqu'on les compare à celles de l'emploi des hommes. Il existe de grandes divergences par rapport au salaire, à la sécurité d'emploi, à l'accès aux promotions et aux bénéfices d'emploi, lorsqu'on compare hommes et femmes qui travaillent à plein temps, à temps partiel ou qui se retrouvent au chômage (Witz, 1993/1997 : 243-246). La promesse de lois telles que le *Civil Rights Act of 1964* (CRA), c'est de redresser tous ces désavantages fondés sur le sexe afin de créer un marché du travail intégré où toute personne peut réussir en fonction de ses mérites et avoir accès égal aux emplois, promotions, avantages et salaires, sans considération de leur sexe.

Les explications féministes de la ségrégation occupationnelle tendent à pointer du doigt le système de production capitaliste. La femme, traditionnellement chargée des travaux domestiques et responsable d'élever les enfants – et perçue comme privilégiant ces rôles « féminins » – représente en termes économiques un capital humain de moindre valeur pour une entreprise (Witz, 1993/1997 : 247-8). Une analyse marxiste-féministe identifie plutôt la femme (en particulier l'épouse) comme membre d'une « armée de réserve » appelée à participer au milieu du travail dans les nouvelles occupations requérant un minimum de compétences. Comme groupe, les femmes représentent dans cette analyse une source de main-d'oeuvre flexible, abordable et facilement dispensable (*idem* : 248-9).

L'organisation patriarcale de la société américaine est aussi identifiée comme une des causes du désavantage social de la travailleuse, car elle impose aussi des limites structurelles à l'intégration des femmes sur le marché du travail (Epstein, 1970 : 117). Les femmes n'ayant qu'exceptionnellement déteu des positions d'autorité et de pouvoir, tout changement social qui faciliterait leur accession à ces positions risque de rencontrer la résistance des hommes, défiés dans leur hégémonie. À l'échelle microsociale de la famille, il est possible que le mari résiste à laisser son épouse travailler de peur qu'elle pourrait miner son autorité dans l'unité familiale si elle devient économiquement indépendante (*idem* : 118-9), ou pour se sentir menacé par son succès professionnel ou en raison du fait qu'elle se retrouve en contact avec d'autres hommes (*idem* : 119-20).

Une théorie avancée par Heidi Hartmann (1979, 1981, cité dans Witz, 1993/1997 : 249) cherche à expliquer l'exclusion des femmes du marché du travail à partir de l'action conjointe des deux systèmes, le capitalisme et le patriarcat. Elle suggère que le pouvoir de l'homme s'établit grâce à son contrôle sur le travail de la femme, tant sur le marché du travail qu'à la maison; la ségrégation occupationnelle permet d'assurer cette domination au niveau social, tout en garantissant aux hommes des salaires familiaux suffisamment élevés pour subvenir aux besoins de la famille et donc de pouvoir assujettir la femme dans un labeur, non rémunéré, constitué d'obligations domestiques et sexuelles (Witz, 1993/1997 : 249).

### 2.1.c) La rencontre des thèmes : le harcèlement sexuel

Lorsque les années soixante-dix débutèrent, le mouvement pour la défense des droits civiques et le mouvement féministe, avaient déjà remporté certains succès. En particulier, la proclamation du *Civil Rights Act of 1964* (CRA), promettait de protéger les groupes minoritaires, incluant les femmes, de la discrimination. Le Title VII du CRA<sup>18</sup>, élaboré pour la garantie d'accès égalitaire aux opportunités d'emploi (*Equal Employment Opportunity - EEO*), rend illégale la discrimination dans la sélection et le traitement des employés :

---

<sup>18</sup> Le gouvernement fédéral n'a pas juridiction sur tous les employeurs des États-Unis. Ainsi, les dispositions du Title VII ne s'appliquent qu'aux employeurs, syndicats et agences d'emploi dont les activités affectent le commerce inter étatique, sujet à certaines exceptions (CRA, 42 U.S.C. § 2000 e). Chaque état développera subséquentement sa propre législation assurant la protection des droits civiques pour les travailleurs des entreprises privées relevant de leur juridiction, ainsi que les gouvernements municipaux et des états.

« DISCRIMINATION BECAUSE OF RACE, COLOR, RELIGION, SEX, OR NATIONAL ORIGIN

SEC. 703. (a) It shall be an unlawful employment practice for an employer--

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or

(2) to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin. »

Si le terme « sexe » fut inclus dans la législation approuvée le 2 juin 1964, ceci ne fut pas le résultat de débats législatifs sur le besoin d'éliminer la discrimination basée sur le sexe en emploi. En fait, ce terme fut ajouté par le représentant Howard Smith (DEM - VA) dans une tentative de sabotage, croyant pouvoir ainsi empêcher l'adoption de la loi (Miller, 1966 : 879-884). Cette inclusion n'était appuyée que par l'opposition du CRA, qui espérait ainsi ouvrir la voie à d'autres objections pour empêcher le passage de la loi dans sa totalité. Il y eut même opposition à l'ajout du mot « sexe » au CRA provenant de la congressiste Edith Green, une défenderesse reconnue des droits des femmes, de peur que les femmes soient perdantes dans une législation élaborée pour traiter de l'oppression des minorités raciales, qui ne tenait donc pas compte des conditions particulières à l'oppression de la femme (*idem* : 882). Les efforts pour faire échec au CRA par l'ajout du mot « sexe » furent vains, et le Title VII fut entériné avec la prohibition contre la discrimination fondée sur le sexe, sans qui y ait eu des débats sur la volonté législative d'y inclure le terme « sexe » (Miller, 1966 : 879-884; MacKinnon, 288-289, note 5).

Le CRA prévoit aussi la formation d'un comité gouvernemental, l'EEOC, chargée d'assurer le respect du Title VII. L'EEOC a le pouvoir de recevoir et d'enquêter sur les plaintes de personnes qui estiment avoir été victimes de discrimination en emploi, de tenter d'obtenir la coopération volontaire de l'employeur par conciliation et, faute de coopération, d'intenter des poursuites civiles contre l'employeur pour non respect du Title VII<sup>19</sup>. Ces poursuites sont sous la juridiction des cours de district.

<sup>19</sup> Le pouvoir d'intenter des poursuites contre une entreprise ou agence en contravention du Title VII fut conféré à l'EEOC grâce à l'*Equal Employment Act of 1972*. Auparavant, faute d'obtenir la

Ainsi, les femmes avaient donc dès 1964 une protection contre la discrimination en emploi fondée sur le sexe. On reconnaissait aux féministes les succès qu'elles avaient remportés dans la lutte pour la libération de la femme, tel que mesurés par le nombre croissant de femmes actives dans le marché du travail (Farley, 1978 : xvi). Si toutefois ce progrès apparent dissimulait la perpétuation de discriminations telles que démontrées par l'écart salarial, la ségrégation horizontale et verticale et les taux de rotations du personnel féminin, il existait tout au moins un moyen légal pour se défendre contre ces injustices grâce au Title VII. Les féministes avaient aussi réussi à faire reconnaître les femmes et leurs expériences comme un champ d'étude valide.

La question du sexe-pouvoir en milieu de travail ne fut abordée en premier que par un mouvement à petite échelle dans l'analyse beaucoup plus large de la situation des femmes au travail. Ce mouvement radical féministe, élaboré au cours des années soixante-dix et quatre-vingt, visait à la reconnaissance de la sexualité comme mécanisme d'oppression et de contrôle de l'homme envers la femme dans le milieu de travail. Les efforts de ce groupe menèrent à l'appellation (création) de ce problème social, le harcèlement sexuel. Bien qu'elle ne fût pas l'initiatrice du mouvement, on accorde à Catharine MacKinnon le mérite d'avoir produit l'ouvrage revendicateur définitif en 1979 menant à la reconnaissance sociale, publique et surtout juridique de ce problème (Witz, 1993/1997 : 252). De ces racines, un champ d'analyse plus vaste concernant les interactions entre sexe, sexualité et pouvoir en milieu de travail s'est développé. La reconnaissance de l'impact de la sexualité sur les interactions qui ont cours dans ce milieu n'est plus le fait des militantes féministes radicales, mais une idée partagée par divers courants de pensée (Witz, 1993/1997 : 250-253). Nous nous tournons maintenant vers la chronologie des événements qui menèrent à cette légitimation féministe, sociale et légale du harcèlement sexuel en tant que problème social.

## **2.2. Les premières plaintes**

Si on cherche à localiser la véritable « naissance » du harcèlement sexuel en tant que problème social, il faut tout d'abord reconnaître le rôle des premières plaignantes. Comme l'ont souligné certains auteurs qui firent des analyses historiques de la situation des femmes sur le marché du travail, les comportements aujourd'hui appelés « harcèlement sexuel » ne sont pas des nouveautés. Or, avant qu'un mouvement de revendication ne s'établisse pour

---

coopération volontaire, l'EEOC ne pouvait pas procéder. La personne lésée devait alors, à ses frais, tenter des poursuites civiles contre son employeur.

conscientiser le public américain, les travailleuses en particulier et les institutions de contrôle social, c'était une expérience que les femmes vivaient en silence.

Pourtant, en l'absence d'un mot pour la décrire, certaines femmes dénoncèrent leur expérience comme étant une injustice et demandèrent réparation. Au début, toutefois, leurs activités se firent discrètes, car ce n'est que longtemps après le début de leurs démarches qu'une décision fut prononcée dans leurs cas. Certes, il faut reconnaître le rôle des premières plaignantes dans la formulation légale du harcèlement sexuel. En l'absence d'une loi explicite sanctionnant le harcèlement sexuel, les femmes du début des années soixante-dix durent premièrement définir leur expérience comme dommageable, y reconnaître une injustice, et croire que cette injustice nécessitait l'intervention publique. Elles durent alors faire preuve d'innovation pour concevoir leur expérience à l'intérieur des paradigmes de contrôle social existants. Si les épreuves qu'elles durent affronter pour amener une plainte devant les tribunaux ne furent reconnues que plus tard, il n'en est pas moins que leurs démarches, et en particulier la formulation légale qu'elles donnèrent à leur problème, établirent dès le départ le cadre interprétatif légal qui prédominera dans les activités de revendications.

Nous pouvons donc citer sept femmes, dans les six premières plaintes soumises aux tribunaux fédéraux américains<sup>20</sup> : (1) Barnes, qui déposa sa plainte au niveau administratif contre la *Environmental Protection Agency* (EPA) en décembre 1971, puis le 26 septembre 1973 à la Cour de district (Baker, 2001 : 56); (2) Williams, dont la plainte au niveau administratif, contre le *Department of Justice* (DOJ), fut officiellement déposée le 13 septembre 1972, puis ensuite le 4 janvier 1974 à la Cour de district (Williams, 1976a, 655; Baker, 2001 : 56); (3) Corne et DeVane qui poursuivirent ensemble la compagnie *Bausch & Lomb* dans une plainte logée le 12 octobre 1973 directement à l'EEOC (Corne, 1975 : 161-162); (4) Tomkins, qui formula sa plainte contre la compagnie *Public Service Electric & Gas* (PSE&G) le 19 août 1974 auprès de l'EEOC (Baker, 2001 : 56); (5) Garber, dont la plainte contre *Saxon Industries* fut déposée le 8 janvier 1975 à l'EEOC (Baker, 2001 : 56); et (6) Miller (1976), dans une plainte contre la *Bank of America* présentée à l'EEOC<sup>21</sup>. Il convient

<sup>20</sup> Le lecteur pourra consulter le Tableau 2, Sommaire des litiges en matière de harcèlement sexuel, qui regroupe les informations essentielles de tous les litiges analysés dans ce texte. Ce tableau est joint à l'annexe B, *vide infra*, 242.

<sup>21</sup> Tout porte à croire que l'affaire Miller (1976) aurait également été initiée dans une plainte qui précède les activités de revendication sur la question du harcèlement sexuel. Nous n'avons pu confirmer la date précise de la plainte, seulement qu'elle concerne une avance sexuelle par le superviseur de Miller qui eut lieu le 22 novembre 1974 (Baker, 2001 : 55).

de voir comment les premières femmes formulèrent leurs griefs. Pour l'instant, nous ne considérerons que la plainte en soi, et nous traiterons plus tard les décisions effectivement rendues (*vide infra*, 101, et suiv.).

(1) Barnes, employée fédérale à l'EPA en tant qu'assistante administrative au directeur de la division d'emploi égalitaire (EEO), affirme qu'elle a été réassignée, et son ancien poste a été aboli, lorsqu'elle refusa d'avoir des relations sexuelles avec son directeur (Barnes, 1974 : 1). Barnes tenta d'abord de résoudre son grief de façon informelle (Barnes, 1977 : 985, note 8). Lorsque cette approche échoua, elle consulta un agent de l'EPA chargé d'assurer l'égalité d'emploi<sup>22</sup> pour déposer une plainte mais ce dernier l'informa que son contentieux n'était qu'un « grief de personnel » et ne constituait pas de la discrimination fondée sur le sexe. Barnes, une femme noire, formula alors sa plainte en tant que *discrimination fondée sur la race* (Barnes, 1974 : 3; Barnes, 1977 : 985), sous prétexte qu'en abolissant son emploi, son superviseur créa un nouveau poste pour remplacer le sien et y engagea une femme blanche (*idem*, 985; 986, note 14). Ainsi, lors des procédures administratives fédérales, ce n'est que sur la question de la discrimination fondée sur la race que sa plainte fut examinée et rejetée. Elle formula officiellement son argument de discrimination fondée sur le sexe lorsqu'elle demanda un pourvoi de cette décision administrative auprès de la *Civil Service Commission* (CSC), alors l'agence fédérale responsable des griefs d'employés. Elle allègue que, peu après son embauche, « le directeur s'est mis à lui solliciter des faveurs sexuelles en (a) l'invitant à répétition pour des activités sociales après les heures de bureau, malgré ses refus répétés, (b) en lui faisant plusieurs remarques de nature sexuelle, (c) en lui suggérant plus d'une fois que son statut d'emploi serait amélioré si elle acceptait d'avoir une liaison sexuelle avec lui » (Barnes, 1977 : 985, notre traduction). Elle « résista continuellement à ses propositions et l'avisa que malgré son affirmation que plusieurs directeurs entretenaient des liaisons avec leur personnel, elle préférait que leur relation demeure strictement professionnelle » (*idem*, notre traduction). Par la suite, le directeur aurait lancé une « campagne pour la dévaloriser, la harceler et lui retirer ses responsabilités d'emploi, jusqu'à ce qu'il abolisse son emploi, en représailles pour sa non coopération à ses avances sexuelles » (*idem*, notre traduction). Barnes affirme que ces événements « ne se seraient pas produits si elle n'avait pas été une femme » et constituaient donc de la discrimination fondée sur le sexe (*idem*, notre traduction). Le fait que Barnes travaillait au sein du département de l'agence qui était chargé d'assurer le traitement égalitaire des employés en fonction des dispositions du Title VII

---

<sup>22</sup> « EEO counsellor »

explique sans doute pourquoi elle était particulièrement consciente des injustices fondées sur la race ou le sexe et donc interpréta son expérience dans ce cadre.

(2) Williams, employée en statut probatoire dans un sous département du DOJ, le *Community Relations Service*, sous la supervision immédiate de Brinson, fut informée par ce dernier de son congédiement le 11 septembre 1972, effectif en date du 22 septembre 1972. Le 13 septembre 1972, Williams déposa une plainte officielle de discrimination fondée sur le sexe contre le DOJ (Williams, 1976a : 655). La prétention de Williams est qu'elle « entretenait une bonne relation de travail avec Brinson jusqu'à ce qu'elle repousse ses avances sexuelles » (*idem*, notre traduction). Par la suite, Brinson aurait « mené une campagne de harcèlement et d'humiliation » contre Williams, par le biais de « réprimandes sans fondement, refus de lui faire part de commentaires sur sa performance, refus de considérer ses propositions et recommandations, refus de la reconnaître comme une professionnelle compétente dans son domaine, » et ultimement, son congédiement (*idem* : 655-656, notre traduction). Williams prétend donc qu'on lui aurait nié l'accès égalitaire aux opportunités d'emploi, à cause de son sexe, en lui faisant subir des représailles pour avoir refusé les avances sexuelles de son superviseur (*idem* : 655). Nous pouvons spéculer que Williams était particulièrement sensibilisée à la question de la discrimination étant donné qu'elle travaillait pour le *Community Relations Service*, une agence établie par le Title X du CRA pour la gestion et résolution de conflits en matière de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine nationale (CRA, « Title X », Sect. 1002)<sup>23</sup>.

(3) Corne et DeVane étaient employées de la compagnie Bausch & Lomb sous la supervision de Price. Elles démissionnèrent de leur emploi et déposèrent une plainte de discrimination fondée sur le sexe à l'EEOC, le 12 octobre 1973, en vertu des dispositions du Title VII contre la discrimination en emploi (Corne, 1975 : 161-162). Les plaignantes affirment avoir été « assujetties à des avances sexuelles tant verbales que physiques, de façon répétitive, de la part du défendeur Price, » qui créèrent des conditions de travail « si pénibles qu'elles furent forcées de démissionner » (« congédiement déguisé ») (Corne, 1975 : 162, notre traduction). D'autres femmes étaient aussi ciblées par les avances de Price, et celles qui auraient coopéré bénéficièrent de certains avantages dans leur emploi (*idem*). L'argument des

---

<sup>23</sup> Le Title X du CRA, à la section 1002 (notre traduction), assigne au *Community Relations Service* le devoir de « fournir de l'assistance aux communautés et citoyens pour la résolution de disputes, conflits ou difficultés concernant les pratiques discriminatoires fondées sur la race, la couleur, ou l'origine nationale qui enfreignent les droits des citoyens de ces communautés... » À l'origine, cette agence opérait sous le *Department of Commerce*, mais elle fut transférée au DOJ suivant le *Reorganization Plan No. 1 of 1966*, 31 Fed. Reg. 6187.

plaignantes est que l'employeur Bausch & Lomb devrait être tenu responsable d'avoir assigné la supervision à un homme « qui se permet constamment des libertés sexuelles, non sollicitées et non désirées, envers les employées sous sa direction, créant ainsi une condition de travail discriminatoire qui prive les femmes d'opportunités d'emploi égalitaires » (*idem*, notre traduction). Elles affirment que l'employeur (Bausch & Lomb) doit être tenu responsable car il « était, ou aurait dû être, conscient » de la conduite licencieuse de Price envers les employées sous sa direction (*idem* : 162-3, notre traduction).

(4) L'affaire Tomkins oppose la plaignante à la compagnie Public Service Electric & Gas (PSE&G), ainsi que son superviseur et d'autres mandataires de l'entreprise, dans une dispute entourant les circonstances de son congédiement. Tomkins prétend avoir été congédiée parce qu'elle dénonça son superviseur hiérarchique pour harcèlement sexuel. Ayant été embauchée en 1971, Tomkins fut assignée au superviseur défendeur. Le 30 octobre 1973, ce superviseur l'invita à un dîner d'affaires dans le but de discuter de son progrès dans l'entreprise et la possibilité d'une promotion. Il profita de cette situation pour lui faire des avances sexuelles. Il lui servit un ultimatum, menaçant son emploi si elle ne se pliait à ses demandes et, voyant son refus, il la retint de force et l'embrassa, tout en l'avertissant de ne pas compter sur l'aide de personne à l'entreprise (Baker 2001 : 55, citant la plainte déposée le 29 septembre 1975 dans Tomkins, 1976). Tomkins allègue qu'il la « retint sans son consentement en faisant usage de menaces économiques et de force physique » (Tomkins, 1976 : 555, notre traduction). Tomkins se plaignit immédiatement de l'incident auprès de son superviseur et de la direction de l'entreprise, demanda un transfert et accepta un poste moins intéressant à l'entreprise. Or, elle prétend que, suite à sa plainte contre son superviseur, elle fut la cible de « représailles par le biais de mises à pied disciplinaires et de menaces de rétrogradation et de coupure salariale », orchestrées par d'autres mandataires (supérieurs hiérarchiques) de PSE&G (Tomkins, 1976 : 555, notre traduction). Elle fut finalement congédiée quinze mois après l'incident dénoncé (Tomkins, 1976 : 555). La plaignante invoqua les dispositions du Title VII, arguant que les avances de son superviseur, auxquelles s'ajoutèrent les menaces de représailles et des actions nuisibles de l'entreprise à son égard, menant ultimement à son licenciement, représentaient des pratiques d'emploi illicites.

(5) Garber soutient qu'elle fut congédiée de la compagnie Saxon Industries lorsqu'elle repoussa les avances de son superviseur Johnson, qui s'est mis à se présenter à son

domicile, malgré ses demandes répétées pour qu'il cesse de la harceler<sup>24</sup> et de lui faire peur. À la mi-décembre, 1974, environ six mois après qu'elle fut engagée, elle refusa explicitement d'avoir des relations sexuelles avec Johnson, qui la congédia peu de temps après (Baker, 2001 : 54)<sup>25</sup>. Garber prétendit que son congédiement contrevenait au Title VII parce qu'il résultait de « son refus de consentir à des relations sexuelles illicites avec son superviseur immédiat » (Garber, 1976 : 1-2).

(6) Un seul incident mena à la plainte dans l'affaire Miller. Celle-ci soutient que, le 22 novembre 1974, son superviseur opérationnel Taufer se présenta à sa résidence sans invitation, l'informant qu'il n'avait jamais ressenti de tels sentiments envers une femme noire (Baker, 2001 : 55), et lui « promettant un meilleur emploi si elle acceptait de coopérer sexuellement » (Miller, 1976 : 234, notre traduction). Miller prétend que Taufer « était à l'origine de son licenciement lorsqu'elle refusa » sa coopération (*idem*, notre traduction).

Comme le suggèrent ces plaintes, avant même que les féministes ne se rallient pour identifier le harcèlement sexuel et entamer le processus de revendication qui lui donna ce nom et le qualifia comme problème social, certaines femmes avaient reconnu leur expérience au travail comme une injustice et avaient demandé une intervention de l'autorité publique. Baker (2004 : 8-15) souligne le fait que plusieurs de ces pionnières, notamment Williams, Barnes et Miller, qui dénoncèrent l'injustice de leurs expériences (plus tard identifiées sous le terme « harcèlement sexuel ») étaient de race noire<sup>26</sup>. Leur vécu en tant que femmes noires dans la société américaine les avaient munies d'un cadre interprétatif unique : une connaissance immédiate de l'exploitation sexuelle provenant de l'esclavagisme<sup>27</sup>, une sensibilité à la discrimination provenant de leurs combats contre la discrimination raciale et l'expérience pratique de revendiquer et gagner la protection de leur droit à l'égalité par le biais du mouvement pour la défense des droits civiques. Comme le souligne Marshall (1998 : 776, n. 23), il est probable que la nature discriminatoire du harcèlement sexuel ait été plus facile à reconnaître par les femmes noires de par leur

<sup>24</sup> La plainte n'utilise pas ici le terme anglais *harass* mais plutôt *hassle*, qui se traduit essentiellement de la même façon.

<sup>25</sup> Les détails de l'affaire Garber ne sont pas décrits dans la décision sommaire émise par le juge en charge de cette affaire. Baker (2001) n'indique pas l'origine de ses données.

<sup>26</sup> Trois autres litiges d'importance surviendront aux cours des années à venir, impliquant des victimes de race noire (Munford, 1977, 1981; Bundy, 1979, 1981a, 1981b; et Vinson, 1986).

<sup>27</sup> Un survol de l'exploitation sexuelle des esclaves noires et de la poursuite de ces pratiques d'exploitation après l'abolition de l'esclavage, est présenté par Crouch (2001 : 26). Essentiellement, une esclave était la propriété sexuelle de son maître et ne pouvait repousser ses avances sexuelles, sous peine de châtement. Elle ne pouvait pas être violée – *il fallait* qu'elle consente.

appartenance à un groupe particulièrement familier avec la discrimination raciale et donc plus en mesure d'interpréter leurs expériences en tant qu'un problème systémique plutôt qu'individuel.

Le support d'avocats sensibilisés à ce type d'injustice aida également à formuler ces plaintes dans l'optique des droits civiques. Certaines plaignantes obtinrent accès à des avocats grâce à des organisations vouées à la protection des droits civiques, ou sollicitèrent l'assistance d'avocats réputés pour leur représentation de causes relatives à cette catégorie de droits. Corne et DeVane contactèrent Heather Sigworth, membre fondatrice du chapitre local de NOW et célèbre pour sa représentation de femmes dans des litiges de discrimination (Marshall, 1998 : 785, citant Sigworth). Williams et Barnes contactèrent le *Lawyers' Committee for Civil Rights Under Law* (LCCRUL) qui leur fournit des noms d'avocats susceptibles d'accepter leurs causes. Grâce à le LCCRUL, Barnes retint les services de Warwick (Bud) Furr pour la représenter devant la Cour de district, mais Furr demanda au LCCRUL de trouver un autre avocat pour le pourvoi. Le LCCRUL assigna le cas de Barnes à Linda Singer, une avocate privée qui avait des contacts établis avec plusieurs organisations et militants actifs dans la défense des droits des femmes, dont le *Women's Legal Defense Fund* (WLDF) (*idem*, 785-786). Williams s'est heurtée à des réticences de la part de la plupart des avocats qu'elle consulta qui jugeaient qu'ils n'étaient pas prêts à entreprendre une cause sans précédent légal. Michael Hausfield, un jeune avocat en pratique privée qui avait de l'expérience en droits civiques, accepta finalement son cas. Quant à elle, Tomkins procéda sans avocat, mais le juge siégeant à son procès lui assigna une avocate féministe, Nadine Taub, qui était la directrice d'une organisation se chargeant de la défense des droits des femmes (la *Rutgers University Women's Rights Litigation Clinic*).

Ces plaignantes pionnières (et leurs avocats) ouvrirent donc la voie aux premières applications du cadre normatif des droits civiques et de la discrimination à leur expérience de harcèlement sexuel en milieu de travail. En l'absence du contexte du mouvement pour la défense des droits civiques et de l'interprétation particulière de l'expérience en tant que discriminatoire, il y a lieu de se demander si le harcèlement sexuel en emploi aurait initialement été ainsi conceptualisé. Le contexte historique et culturel dans lequel il fut conceptualisée lui donna une signification qui transparaît dans la mise en forme légale du problème.

Autrement dit, l'existence d'une *solution* à un problème particulier, l'inégalité, permit la formulation d'un nouveau problème là où aucun problème n'avait été auparavant

identifié : le harcèlement sexuel au travail comme obstacle à l'égalité. Spector et Kitsuse suggèrent d'ailleurs l'importance de ce fait :

« Les solutions sont productrices de problèmes en fournissant un cadre au sein duquel ces problèmes peuvent être définis. (...) Pour qu'une condition devienne un problème social, il faut croire au préalable que quelque chose peut être faite pour qu'il soit pris en considération. On ne définira pas comme problème les conditions jugées immuables, ou celles qu'on attribue à la nature humaine immanente ou à la grâce de Dieu. Il ne faut pas non plus présumer que l'insatisfaction ou l'outrage sont naturels ou les tenir pour acquis. Chaque expérience d'insatisfaction ou de déplaisir prend source dans la disponibilité, sinon la promesse, de redressements, remèdes, réformes et solutions face à ces situations difficiles (...) Par la définition, la dénomination et l'élaboration d'une théorie explicative de ce problème, on rendra possible pour d'autres l'expérience d'insatisfaction face à un aspect de leur environnement qu'ils avaient jusqu'à présent ignoré (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 84, notre traduction). »

Alors, dans le contexte américain des revendications pour l'égalité (d'abord raciale), une solution avait été créée par le passage du CRA. L'inclusion du mot « sexe » en tant que motif de discrimination illégale avait créé un cadre interprétatif pour les différences entre les sexes, quelles qu'elles soient. L'identification d'une situation d'emploi (le harcèlement sexuel) comme unique aux femmes n'était plus comprise comme un fait biologiquement inévitable qui s'impose parce que l'homme et la femme sont fondamentalement différents. Le Title VII, en affirmant que la biologie sexuelle ne peut motiver la différenciation au travail, que les hommes et les femmes, bien que biologiquement différents, ne peuvent être *traités* différemment comme travailleurs, établit une *solution* qui permet d'interpréter une condition, le harcèlement sexuel des femmes au travail, comme un problème.

Le cas des plaignantes Corne et DeVane est le premier qui fut directement adressé à l'agence exécutive du Title VII, l'EEOC. Puisque les plaignantes travaillaient dans le secteur privé, elles déposèrent leur plainte directement à l'EEOC. La volonté de l'agence de donner une interprétation large aux dispositions du Title VII et de reconnaître la situation vécue par Corne et DeVane comme relevant de leur juridiction, fut établie dans cette cause pionnière de harcèlement sexuel. Puisque Bausch & Lomb refusa de négocier un règlement à l'amiable et s'opposa à la validité de la plainte, l'affaire dut faire face à une requête en irrecevabilité déposée par l'intimé. L'EEOC soumit un *factum d'amicus curiæ* au nom des plaignantes qui explicite son point de vue et sa volonté d'interpréter largement les règles établies par le Title VII qu'elle est tenue d'appliquer :

« Le Congrès, en ratifiant le Title VII, avait clairement l'intention de prévenir la tolérance de tels comportements à motivation sexuelle en tant que condition d'emploi. Car, si le Title VII n'offre pas cette protection élémentaire contre les conduites à motivation sexuelle, sa promesse aux femmes est pratiquement sans valeur (*factum d'amicus curiæ* de l'EEOC pour Corne, 1975, cité dans Yacknin, 1975a : 6, notre traduction). »

Ainsi, l'EEOC, l'agence exécutive chargée du Title VII, apparut comme un forum approprié vers qui les revendications pouvaient être dirigées. En formulant les plaintes de harcèlement sexuel en termes de discrimination illégale, les plaignantes et les groupes revendicateurs demandèrent à l'EEOC de redresser l'injustice du harcèlement sexuel des femmes au travail. Comme le soulignent Spector et Kitsuse (1977/2001 : 83), une agence appelée à intervenir dans la résolution d'un problème quelconque participe au processus de revendication en accordant (ou refusant) leur reconnaissance de la condition alléguée comme problématique et sous leur juridiction. Dès le début des revendications, l'EEOC s'était vue comme responsable d'y répondre.

### **2.3. L'identification d'un problème et les premières activités de revendications**

On reconnaît à Lin Farley, alors professeure à l'Université Cornell, la « découverte » du harcèlement sexuel (Crouch, 2001 : 31). En préparant un cours sur la femme et le travail, en automne 1974, Farley se rendit compte qu'il n'y avait pas des travaux analytiques sur le sujet pour planifier son enseignement. Pour contourner cet obstacle, elle organisa le cours comme une activité de conscientisation, une technique fréquemment utilisée par les féministes pour produire des connaissances à partir de l'expérience vécue des femmes (Farley, 1978 : xi). Au terme d'une session de discussion sur les expériences de travail, une conclusion s'est clairement imposée : « Chacune d'entre nous avait déjà, au moins une fois, démissionné ou été congédiée d'un emploi parce que le comportement des hommes nous avait mis mal à l'aise (*idem* : notre traduction). » Farley commença à interroger de nombreuses femmes de façon informelle pour vérifier si le problème qu'elle avait découvert était commun à plusieurs d'entre elles, marquant ainsi le début de la transformation de cette expérience en un « problème social. »

Or, si la reconnaissance d'une expérience partagée (en l'occurrence, le harcèlement sexuel en emploi) comme problème est la première étape, ce n'est pas suffisant pour déclencher le processus de création d'un « problème social. » Même lorsque plusieurs personnes partagent un problème, cela ne signale pas nécessairement qu'il s'agit d'un problème digne d'intervention sociale. Conclure que cette expérience, vécue individuellement

comme problème par un certain nombre de femmes, devrait être traitée de façon *publique* et soumise à un contrôle normatif, ne va pas de soi. Voilà où le contexte particulier des années soixante-dix crée les conditions de possibilités de la mise en forme de l'expérience du harcèlement sexuel à l'emploi comme problème social. Auparavant considérée comme un fait inévitable de la coexistence des hommes et des femmes en milieu de travail, une condition à laquelle les femmes devraient s'adapter en entrant dans un monde traditionnellement réservé aux hommes, le mouvement féministe et la redéfinition du travail comme domaine d'égalité pour les hommes et les femmes, permit une redéfinition de cette expérience « normale » comme « injustice » digne de redressement.

Autrement dit : le problème *n'existait pas* pour les femmes avant que certaines barrières (idéologiques) à l'égalité en emploi fussent franchies. Ce n'est en fait que lorsque le mouvement féministe prit une ampleur populaire, que ce n'était plus que des femmes militantes qui le représentaient mais plutôt les femmes américaines, tout court, qu'on entendit parler de ce problème. Lorsque l'égalité de la femme dans le marché du travail cessa d'être une utopie et commença effectivement à être chose possible, lorsque les femmes se reconnurent comme égales à l'homme dans le milieu du travail, dignes des mêmes considérations et des mêmes conditions d'emploi, on commença à s'attarder à d'autres aspects de cette nouvelle dimension de leur vie. C'est seulement alors que les femmes remarquèrent que les dynamiques des interactions entre hommes et femmes dans le milieu de travail nuisaient à leur participation égalitaire. L'interaction des sexes apparut soudain comme source de problème, et le harcèlement sexuel est né à la convergence des thèmes dominants du second mouvement féministe. La naissance du problème signale, en quelque sorte, un progrès vers la réalisation de ce rêve de l'égalité.

Les relations hommes-femmes au travail furent donc problématisées dans ce contexte de la lutte plus large pour l'égalité de la femme. Ce n'est probablement pas une coïncidence que ce soit dans un contexte universitaire, durant un séminaire sur les femmes et le travail, que ce problème fut identifié : le groupe d'étudiantes participant à ce forum d'étude était activement concerné par les questions « féministes » sur la place de la femme dans le marché du travail. Elles étaient éduquées, majoritairement employées et sensibilisées aux problèmes de l'égalité. Ces femmes avaient vécu le renouvellement du mouvement féministe, aspiraient à récolter les bénéfices de l'égalité promise par le CRA et constataient qu'il y avait encore des embûches surnoises à la réalisation de cette promesse : le harcèlement sexuel des femmes dans l'exercice des leurs fonctions.

Le mouvement pour la reconnaissance de ce nouveau problème se cristallisa autour de l'expérience de victimisation de Carmita Wood. Employée de l'Université Cornell depuis plusieurs années en tant que commis comptable, Wood quitta son emploi après avoir été la cible des avances sexuelles de son patron. Elle les aurait repoussées à répétition pendant plusieurs mois sans succès, développant des symptômes physiques et de l'anxiété sous cette pression sexuelle constante (Backhouse et Cohen, 1978 : 154-5; Farley *et al.*, 1975). Sa demande pour des prestations d'assurance emploi fut refusée par le *New York State Employment Service*, sous prétexte que les raisons de sa démission étaient « personnelles » et ne constituaient donc pas un motif valable et justifiable pour quitter son emploi<sup>28</sup> (Farley *et al.*, 1975 : 1; WWU, 1975d). À la recherche d'assistance, elle contacta le *Human Affairs Program* (HAP) de Cornell, un centre de ressources pour la communauté universitaire.

À l'automne 1974, le HAP avait mis sur pied une section des femmes et Farley, professeure, journaliste et depuis longtemps active dans les politiques féministes radicales, fut engagée comme directrice. Elle recruta ses amies Susan Meyer et Karen Sauvigné, toutes deux actives dans le mouvement féministe radical, qui se joignirent au HAP à titre de co-directrices de recherche en janvier 1975 (Baker, 2001 : 92-94). Selon Sauvigné, lorsque Carmita Wood sollicita l'assistance de Farley, elle déclencha une « révélation profonde » : un problème sérieux avait été identifié (Brownmiller, 1999 : 281). Voulant confirmer l'existence du problème, Sauvigné mena des enquêtes informelles en utilisant notamment les listes d'abonnés de l'*American Civil Liberties Union* (ACLU) et le *Law Students Civil Rights Research Council* (LSCRRRC) pour contacter des avocats et groupes féministes afin de solliciter leur support et déterminer si ceux-ci avaient constaté le même problème. Elle ne reçut pas beaucoup de réponses, mais fut contactée par Catharine MacKinnon, qui était membre de la LSCRRRC (comme l'avait été Sauvigné), et qui avait rencontré Sauvigné et Meyer lors d'un passage à Ithaca en 1974 (Baker, 2001 : 95-96). MacKinnon jouera plus tard un rôle capital dans l'histoire de la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social (*vide infra*, 101).

---

<sup>28</sup> La reconnaissance du harcèlement sexuel comme motif justifiable de démission, permettant ainsi de recevoir des prestations d'assurance emploi, fut également un thème du mouvement de revendication contre le harcèlement sexuel. Relevant des juridictions d'état, les débats entourant cette question furent menés sur plusieurs fronts. En bref, l'argument était que le harcèlement sexuel devrait être reconnu comme une raison valable pour démissionner en fonction des effets débilissants dus au stress et à d'autres symptômes (physiques et psychologiques) qu'il peut occasionner. Pour un survol des premiers efforts de revendication en cette matière, voir MacKinnon (1979).

Convaincues qu'elles avaient bien identifié un problème sérieux qui affectait de nombreuses femmes dans leurs expériences de travail, Farley, Sauvigné et Meyer, opérant à partir du HAP, formèrent le groupe d'intérêt *Working Women United* (WWU) dans l'intention de lutter contre ce problème et de lancer une « campagne pour exposer les problèmes d'exploitation sexuelle des femmes au travail » (Farley et al., 1975, notre traduction). Afin de stimuler le discours sur ce problème nouvellement « découvert », Meyer suggéra qu'il faudrait lui donner un nom. Durant une séance de remue-méninges regroupant les huit premières membres des WWU, plusieurs expressions furent considérées, incluant « abus sexuel », « coercition sexuelle », « intimidation sexuelle » et finalement, « *sexual harassment* » qui fut choisie comme expression qui représentait le mieux la totalité du problème, incluant ses formes les plus subtiles (Brownmiller, 1999 : 281; Farley, 1978 : xi-xii).

Les premiers efforts pour susciter l'intérêt public autour du nouveau problème de la femme auraient pu être un échec. Certainement, avant qu'un problème ne devienne un problème social, il est nécessaire de lancer une période de conscientisation publique sur le sujet. Si cette campagne de conscientisation reste « sans réponse », la création du problème social aura effectivement échoué (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 143). Les premières démarches entreprises par les WWU consistèrent en la médiatisation de l'expérience personnelle d'une femme-victime, soit Carmita Wood (Farley et al., 1975), l'organisation d'un « *speak-out* » (1975), c'est-à-dire, une activité de conscientisation pour amener les femmes à reconnaître le problème dans leur vie et à s'impliquer dans les efforts de revendication pour son éradication puis la réalisation d'un sondage<sup>29</sup> de victimisation pour appuyer leurs revendications avec des faits et statistiques sur la fréquence et les dommages causés par le harcèlement sexuel.

Elles commencèrent leur campagne en émettant un communiqué de presse le 3 avril 1975 (Farley et al., 1975). Dans ce document, qui annonce la formation des WWU et fixe l'objectif de « dénoncer l'exploitation sexuelle des femmes au travail » (*idem* : 1, notre traduction), le terme « *sexual harassment* » fut publiquement employé pour la première fois. La campagne contre cette exploitation fut conçue autour de l'expérience de victimisation de Wood, qui partage son expérience personnelle en tant que victime de harcèlement sexuel. Cette dernière affirme qu'aucune femme ne devrait avoir à tolérer les comportements

---

<sup>29</sup> Ce sondage fut développé par Meyer et Deidre Silverman, une chercheuse de Ithaca College. Les résultats du sondage furent publiés, de forme abrégée, par Nemy (1975), puis par Silverman (1976). Dans les textes portant sur la question du harcèlement sexuel, il sera tantôt attribué aux WWU, tantôt au HAP.

sexuels inappropriés de leur patron ou supérieur hiérarchique, tels que « les pincements, les frottements, les regards concupiscent et les propositions immorales » (*idem* : notre traduction). Toute femme devrait être évaluée en tant qu'employée seulement, sans obligation « d'entretenir des rapports sexuels avec son patron » (*idem*, notre traduction). Une autre victime ajoute son expérience en tant que serveuse, se disant régulièrement soumise « aux volontés sexuelles de ses clients » et obligée par ses patrons à tolérer ces « étalages outrageants d'abus sexuel, d'intimidation et même de menaces » (*idem*, notre traduction).

Les WWU s'engagent à lutter contre cet « asservissement des travailleuses aux hommes qui détiennent le pouvoir de les contrôler économiquement » (Farley *et al.*, 1975 : 2, notre traduction). En parlant publiquement de leur souffrance, les femmes espèrent inciter d'autres femmes à exposer leurs expériences et donc à attirer l'attention du public sur l'ampleur du problème. Les WWU annoncent qu'elles tiendront, le 4 mai 1975, un « *Speak-Out* » sur le sujet, un forum où plusieurs femmes parleront de leurs expériences d'exploitation et d'intimidation sexuelles au travail. Elles espèrent que le *Speak-Out* initiera un mouvement de revendication qui culminera avec la reconnaissance sociale de l'exploitation sexuelle de la femme au travail et les transformations sociales nécessaires pour y mettre fin (*idem*).

Ce *Speak-Out* eut lieu le 4 mai, 1975, à l'Université Cornell à Ithaca, dans l'état de New York. Au cours du mois précédant l'événement, les WWU affichèrent de l'information sur la rencontre, dans les lieux de travail et milieux publics de la ville, afin d'inviter les femmes à venir écouter les témoignages et ensuite participer aux débats dans la session à micro libre. Près de 250 femmes répondirent à l'appel et se présentèrent à ce séminaire (Friedman, 1975 : 1) qui a reçu d'ailleurs l'appui de la section des femmes du *Human Affairs Program* de l'Université Cornell, ainsi que de la nouvellement formée *National Organization for Women (NOW)*. Farley et Sauvigné prirent la parole à tour de rôle et expliquèrent le concept d'un *Speak-Out* (WWU, 1975c : 3). C'est un forum pour le partage d'expériences de vie, une exploration des expériences subjectives telles que vécues par les femmes. Un *Speak-Out* est donc un exercice de logique inductive : à partir d'incidents individuels et subjectifs présentés par les femmes, elles pourront construire le problème social du harcèlement sexuel. Le but est d'établir une définition à partir des exemples réels – ce seront les femmes qui détermineront d'elles-mêmes les paramètres du problème et les revendications pour son éradication et contrôle (WWU, 1975c : 9).

C'est dans cette logique que les WWU n'établirent pas, au départ, de définition précise pour l'expression « *sexual harassment* ». L'intention était de laisser aux femmes le pouvoir de définir les contours du problème qui les affligeaient, en fonction de leurs expériences subjectives. Les seuls critères communs étaient ceux de la sexualité et du contexte du travail. Les expériences présentées par les femmes durant le *Speak-Out* témoignaient de la diversité des comportements et situations qui peuvent potentiellement s'adapter à l'expression « harcèlement sexuel » : elles rapportèrent des expériences avec l'agression sexuelle (WWU, 1975c : 14-17, 22-23), des menaces de viol (*idem* : 22-23), des attouchements (*idem* : 32-34), des représailles ou pertes d'opportunités d'emploi pour avoir refusé des avances sexuelles (*idem* : 14-17, 24-31, 44-47), des propositions sexuelles dans le contexte d'une demande d'emploi (*idem* : 44-47), des comportements inappropriés des clients (attouchements, sollicitations, commentaires et regards libidineux) qu'il fallait tolérer pour obtenir des pourboires (*idem* : 42-43), des difficultés professionnelles après la fin d'une relation intime consensuelle avec un supérieur hiérarchique (*idem* : 19-21), le sentiment d'être défavorisée pour ne pas correspondre aux standards d'attirance sexuelle (« l'envers du harcèlement sexuel ») (*idem* : 35-39, notre traduction) et le sentiment d'être réduite au statut d'objet sexuel par une atmosphère de travail chargée de sexualité diffuse (regards, commentaires, affiches à caractère sexuel) (*idem* : 40-41). En s'abstenant de définir le « problème du harcèlement sexuel » en termes plus précis, les WWU permirent la construction de cette définition a posteriori. Ce qui veut dire, en d'autres termes, que rien n'est proprement exclu ou hors limite, car si une femme vit une expérience à connotation sexuelle au travail et la juge problématique, elle devient du harcèlement sexuel.

En tant qu'activité de revendication, il est intéressant de noter que le *Speak-Out* n'avait pas de cible organisationnelle. Ni les médias, ni des représentants de groupes qui auraient été en mesure d'intervenir ou de répondre aux demandes et revendications, n'avaient été invités à assister (WWU, 1975c : 10). Autrement dit, le *Speak-Out* n'avait pas pour objectif de susciter une réponse normative, il ne faisait pas appel à une réponse « sociale » proprement dite : il s'agissait plutôt d'une activité de recrutement. L'intention était d'unir les femmes présentes, en leur donnant la parole, pour les amener à redéfinir leurs expériences à caractère sexuel au travail comme dommageables et dignes de redressement. En partageant leurs expériences, le petit groupe de femmes s'appelant les WWU cherchait à amener les femmes présentes au *Speak-Out* à se reconnaître dans les discours des victimes et à réévaluer leurs expériences de travail dans un nouveau paradigme qu'on identifie par le nom de : « harcèlement sexuel ». À travers les discours tenus par les femmes-victimes durant

le *Speak-Out*, les WWU cherchent à véhiculer certaines valeurs et jugements moraux aux auditrices afin de leur fournir un cadre idéologique pour la réévaluation de leurs expériences, qu'elles avaient auparavant acceptées comme une partie inévitable du travail. Comme le soulignent Spector et Kitsuse (1977/2001 : 92-96), ces valeurs servent à expliquer, justifier et supporter les revendications, elles sont une partie constitutive des efforts pour définir une condition comme un problème social.

Comme le souligne Farley, ces cas personnels suggèrent que « toute femme, peu importe son éducation, son emploi, son statut social, est à risque d'être la cible du harcèlement sexuel » (WWU, 1975c : 65-66, notre traduction). Autrement dit, il suffit d'être une femme pour s'identifier aux victimes. Farley soutient aussi qu'il était auparavant facile pour elle d'attribuer les comportements abusifs des hommes à des incidents isolés. Or, depuis la formation des WWU, depuis que Carmita Wood a partagé son expérience, Farley reconnaît que ce ne sont pas des cas isolés ou attribuables à des individus aberrants : le harcèlement sexuel est répandu, il affecte un grand nombre de femmes, c'est la règle plutôt que l'exception et c'est intolérable (WWU, 1975c : 2). Le *Speak-Out* se termine avec un appel à l'action lancé par Wood, qui demande aux femmes en présence de se joindre aux WWU pour lutter contre le harcèlement sexuel, car ce n'est qu'en s'unissant qu'elles pourront forcer le changement (*idem* : 66). Voilà en quelque sorte la leçon que les WWU cherchent à donner aux femmes présentes : elles ne sont pas seules, elles ne doivent plus tolérer leurs expériences et, unies, elles pourront combattre.

En août 1975, les organisatrices des WWU décidèrent d'établir un second groupe, distinct de leur mission d'activisme politique et de leur statut de « groupe d'intérêt » : le *Working Women United Institute* (WWUI) fut donc fondé à titre d'organisation à but non lucratif dont la mission était exclusivement « la recherche, l'éducation du public et le règlement des problèmes pertinents aux travailleuses » (WWUI, cité dans Baker, 2001 : 102-103, notre traduction). Le WWUI s'est constituée autour de trois départements distincts : une unité de recherche, un service de référence légale et un service d'information et d'éducation publiques. Meyer était la directrice exécutive et Sauvigné la directrice des programmes. Le WWUI avait aussi un comité consultatif où siégeaient, entre autres, Eleanor Holmes Norton, Karen DeCrow et l'auteure et journaliste féministe radicale Susan Brownmiller, qui venait tout juste de publier un ouvrage novateur sur le viol<sup>30</sup> (*idem* : 103).

---

<sup>30</sup> Brownmiller, 1975; *vide infra*, 93, note 40, pour une brève présentation de cet ouvrage.

Les activités organisationnelles des WWU et du WWUI continuèrent au cours de l'année suivante. En août 1975, le WWUI publia le premier numéro de « Labor Pains », un bulletin d'information contenant des textes soumis par les membres actifs du groupe WWU ou les lectrices. Le bulletin trimestriel prévoyait la publication d'articles sur divers sujets pertinents à la situation des femmes au travail, en particulier des articles sur la « lutte pour l'égalité et la dignité dans un environnement de travail patriarcal » (WWU, 1975a : 2, notre traduction). En plus d'encourager le discours populaire féministe sur ce problème, les WWU espéraient susciter l'intérêt et la réaction du public grâce à leur publication. Le premier numéro relatait le succès du *Speak-Out*, qui aurait amené quarante femmes à se joindre aux WWU le jour même de l'événement (Friedman, 1975 : 1). Les WWU demandaient aux lectrices de se joindre à leur mouvement, car ce n'est qu'en faisant front commun que les femmes réussiraient à combattre victorieusement la discrimination (WWU, 1975d : 3). Toute femme qui était touchée par la question du travail (qui travaille en ce moment, a travaillé ou désirait travailler), et qui partageait la volonté de mettre un terme à l'exploitation de la femme en milieu de travail, était appelée à s'impliquer. Grâce à la force unie des femmes, les WWU espéraient devenir un organisme en mesure de garantir et protéger les droits des femmes au travail (*idem*).

Le premier numéro de « Labor Pains » proposait pour la première fois une définition du terme « *sexual harassment* » qui illustre l'ampleur du concept. Selon le groupe, le harcèlement sexuel est un problème, auparavant tabou et considéré comme une part inévitable de la situation de travail des femmes, qui est maintenant reconnu comme une forme de discrimination fondée sur le sexe et ne peut plus être ignoré. Selon les auteures, le harcèlement sexuel ne se limite pas aux « attouchements répétés, aux regards suggestifs, et aux propositions sexuelles d'un employeur » (WWU, 1975b : 4, notre traduction). Le harcèlement sexuel est un problème beaucoup plus vaste : c'est la situation, unique aux femmes, qui attribue à sa sexualité une place plus importante que ses compétences et sa performance au travail. Pour les femmes, l'accès à et le maintien de l'emploi sont conditionnés par des critères non pertinents, d'ordre sexuel, tels que l'apparence, la désirabilité, la disponibilité sexuelle. Ainsi, le « système de harcèlement sexuel » crée une situation où, à la différence des hommes, les femmes sont soumises à un « test de désirabilité » avant même d'être considérées selon des standards pertinents à l'emploi; autrement dit, « les femmes sont jugées comme êtres sexuels plutôt que comme travailleuses », donnant ainsi prépondérance à leurs caractéristiques et rôles sexuels dans le contexte du travail (*idem*, notre traduction). Les auteures pressent les lectrices à reconnaître

que le « harcèlement sexuel », au même titre que le viol, est une forme d'abus de pouvoir des hommes, en l'occurrence le pouvoir économique d'engager et congédier » et que toute femme peut en être la victime (*idem*, notre traduction).

Enfin, les premiers articles sur la question des options de redressement disponibles aux victimes apparaissent aussi dans le premier numéro de « Labor Pains ». Ellen Yacknin, l'avocate associée aux WWU et représentante de Carmita Wood dans ses démarches auprès de la *New York State Labor Commission*, esquisse dans deux articles les avenues légales pouvant potentiellement être utilisées dans la question du harcèlement sexuel (Yacknin, 1975a, 1975b). Elle suggère premièrement qu'il y a bel et bien des lois en vigueur qui pourraient être appliquées au harcèlement sexuel (Yacknin, 1975a : 6). Parmi celles-ci, le Title VII est d'importance primordiale : Yacknin cite le *factum d'amicus curiæ* de l'EEOC, soumis dans l'affaire Corne, où cette agence reconnaît la loi contre la discrimination en emploi comme applicable à « l'intimidation sexuelle en emploi » (*idem*, notre traduction)<sup>31</sup>. Ensuite, les dispositions des assurances contre les accidents du travail pourraient aussi tenir l'employeur responsable des conséquences du harcèlement sexuel : il serait possible de réclamer une compensation pour les troubles psychologiques qui peuvent découler de l'expérience traumatique des actions ou commentaires sexuels de l'employeur (*idem*). Elle suggère aussi l'assurance emploi, qui permet (en principe<sup>32</sup>) la réclamation de l'assurance si un employé quitte son emploi pour juste cause (*idem*). Finalement, Yacknin propose l'action collective comme un des meilleurs outils à la disposition des victimes du harcèlement sexuel (Yacknin, 1975b : 7). Les avantages d'une action collective sont que 1) le dépôt d'une plainte auprès de l'EEOC est gratuit, 2) si un groupe comme les WWU représente la plaignante, son identité n'est pas divulguée, 3) une plainte peut être déposée au nom des autres femmes sans obtenir leur consentement préalable, et enfin 4) la plaignante et l'organisation qui la représente ne sont pas tenues de fournir les preuves de la discrimination, car c'est l'EEOC qui se charge de l'enquête. Les WWU proposent leurs services pour aider les femmes à monter une telle action et à trouver un avocat pour les représenter (*idem*).

---

<sup>31</sup> Il convient de mentionner qu'à la date de publication des articles de Yacknin - août 1975 - la cour avait déjà rendu son jugement dans l'affaire Corne. D'ailleurs, cette décision fut prononcée avant la formation des WWU, soit le 14 mars 1975. Alors que les WWU étaient conscientes de l'action intentée contre Bausch & Lomb, tout indique qu'elles n'étaient pas au courant de sa résolution. Ceci nous porte à croire que la publication de la décision de la cour ne se fit que plus tard.

<sup>32</sup> L'article réitère que cette avenue n'a pas, à cette date, porté fruit. Wood était alors en appel pour la reconnaissance du harcèlement sexuel comme juste cause de démission.

Yacknin (1975a : 6) souligne l'importance de ces démarches légales, car même s'il y a des lois qui ont le pouvoir ou le potentiel de pouvoir de protéger et dédommager les femmes pour le harcèlement sexuel, il faut que les femmes utilisent ces voies de règlement pour créer une jurisprudence en leur faveur : « La loi devrait pouvoir aider les femmes, mais elle ne restera que des mots sur papier tant que les femmes ne sont pas déterminées à exercer leurs droits (*idem*, notre traduction). » Elle incite donc les femmes à astreindre la loi à répondre à leurs griefs car « La loi n'évoluera pas, au point de devenir une protection adéquate contre le harcèlement sexuel, à moins que les femmes forcent le droit dans cette direction en déposant plainte après plainte devant les tribunaux et en s'assurant que le public soit mis au courant (*idem*, notre traduction). »

Durant 1975 et 1976, les démarches politiques des WWU commencèrent à attirer de l'attention et à susciter une conscientisation publique sur le problème du harcèlement sexuel (Weeks et al., 1986 : 439-442). Grâce à diverses activités de revendication – entrevues télévisées, entrevues radiodiffusées, témoignage à New York (Backhouse et Cohen, 1978 : 208 note 2) – le terme « *sexual harassment* » commença à être publiquement reconnu. Malgré le fait que leurs efforts rencontrèrent beaucoup de résistance et soupçon, les WWU eurent l'avantage d'accrocher l'intérêt et de recevoir le support de trois femmes importantes : 1) Eleanor Holmes Norton, alors présidente du *New York City Commission on Human Rights* et plus tard nommée par le Président Jimmy Carter en tant que première femme (noire) présidente de l'EEOC (1977-1981); 2) Karen DeCrow, la présidente de NOW entre 1974 et 1977; et 3) Enid Nemy, journaliste pour le *New York Times* (Farley, 1978 : xii). Ces trois femmes, de par leur reconnaissance du harcèlement sexuel comme un problème, furent des oiseaux de bon augure pour la campagne des WWU. Norton accorda son soutien à la campagne contre le harcèlement sexuel dès le début, invitant Farley à témoigner sur le sujet devant le *New York City Commission on Human Rights*<sup>33</sup> (Nemy, 1975 : 38; Baker, 2001 : 99). Sa contribution aux activités de revendication laisse présager l'engagement de l'EEOC, sous sa présidence, à l'éradication du harcèlement sexuel. DeCrow, en tant que représentante du plus important groupe féministe de l'époque, signale la réception du concept dans les discours féministes au sens large; elle se rendit à Ithaca pour appuyer la promotion du *Speak-Out* (Baker, 2001 : 99). Nemy assista au témoignage de Farley à New

<sup>33</sup> Farley fut invitée à témoigner sur le harcèlement sexuel, le 21 avril 1975, devant le *Human Rights Commission* de la ville de New York, durant des audiences sur la discrimination organisées par Norton (Commission on Human Rights for the City of New York, 1975, *Hearings on Women in Blue-Collar, Service, and Clerical Occupations*, « Special Disadvantages of Women in Male-Dominated Settings », cité chez Baker, 2001 : 99-100). C'est la première fois que le sujet du harcèlement sexuel fit l'objet d'un discours public.

York et se rendit à Ithaca pour le *Speak-Out* (Baker, 2001 : 99-100). Elle fut la seule journaliste à couvrir l'événement et rédigea le premier article important sur le sujet (Nemy, 1975), donnant ainsi une projection nationale au message des WWU et une légitimité aux revendications pour la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème digne d'un discours public et d'attention médiatique<sup>34</sup>. Les premières publications à intérêt général et visant un public américain vaste commencèrent à apparaître dès le mois d'août 1975 (Weeks et al., 1986 : 439-442).

Le premier article à souscription nationale sur le sujet du harcèlement sexuel fut publié d'abord dans le *New York Times* et reproduit dans plusieurs quotidiens américains (Nemy, 1975 : 38; Baker, 2005 : document 7). En s'appuyant sur des entrevues tenues avec les membres des WWU, la journaliste Nemy rendit publique la définition du harcèlement sexuel épousée par le groupe en présentant des exemples de harcèlement vécu par les activistes du groupe et présenta également des données statistiques démontrant l'importance du problème pour les femmes. Malgré le fait qu'il soit paru dans la section famille et style du journal, Sauvigné identifie la publication de cet article comme le moment décisif dans la campagne contre le harcèlement sexuel, le moment où le harcèlement sexuel entra dans la conscience publique (voir Baker, 2005 : document 7).

La définition du harcèlement sexuel présenté dans l'article est tirée des propos tenus par Farley. Elle le définit comme « des avances et intimidations sexuelles (verbales et/ou physiques) dans le contexte d'emploi » (Nemy, 1975 : 38, notre traduction). Elle détaille ensuite les types de comportement inclus dans cette définition : « 1) constamment regarder le corps de la femme licencieusement; 2) se frôler délibérément contre le corps de la femme à répétition; 3) forcer une femme à se soumettre à des pincements ou autres attouchements; 4) s'arranger pour être seule avec la femme et la forcer à participer à des actes sexuels; 5) faire de propositions sexuelles soutenues par des menaces à l'emploi; et 6) contraindre la femme à des relations sexuelles coercitives (viol) » (*idem*, notre traduction). Farley affirme que les femmes ont souffert de ce malaise en silence car elles étaient

---

<sup>34</sup> L'étude de la dissémination médiatique de la question du harcèlement sexuel serait certainement intéressante pour tracer l'évolution des définitions publiques et la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social. La couverture médiatique peut être un baromètre de l'acceptation d'un problème en tant que problème social. Nous n'avons pu inclure cette dimension d'analyse dans notre objet par contrainte d'espace et de temps. Nous ne ferons donc que référer, occasionnellement, aux propos diffusés par les médias qui furent particulièrement importants dans l'histoire du harcèlement sexuel. Weeks et al. (1986 : 439-441) présentent des mesures du succès des efforts des WWU et de l'AASC à capturer l'attention des médias, tels que le nombre d'articles sur le harcèlement sexuel publiés dans les journaux et magazines.

humiliées ou intimidées et avaient vu les femmes qui avaient porté plainte être soumises au ridicule et à la condescendance (*idem*).

L'article rapporte aussi les résultats du premier sondage sur le harcèlement sexuel qui avait été élaboré par les WWU. Durant le *Speak-Out*, Meyer avait sollicité les participantes à répondre à un sondage concernant leurs expériences avec le harcèlement sexuel, afin que les WWU puissent compiler les premières données statistiques sur son incidence et les expériences spécifiques vécues par les femmes pour supporter leurs revendications avec des preuves sur l'ampleur du problème et le sentiment des femmes face à leur situation (WWU, 1975c : 66). Ce sondage avait aussi été distribué auprès d'un groupe de femmes fonctionnaires (membres du *Civil Service Employees Association* à Binghamton, N.Y.) qui n'étaient pas familières avec la question du harcèlement sexuel (Nemy, 1975 : 38). Les statistiques, obtenues à partir de 185 répondantes, montrent que : 1) 70 % avaient vécu une expérience de harcèlement sexuel; 2) 92 % considéraient le harcèlement sexuel comme un problème sérieux; 3) 33 % choisirent d'ignorer le comportement problème, et dans 75 % de ces cas, le harcèlement se perpétua ou empira; et 4) plus de 50 % de celles qui portèrent plainte, à travers différentes voies, rapportèrent qu'il n'y eut aucune démarche entreprise pour mettre un terme au harcèlement sexuel.

L'article du *New York Times* cite également DeCrow, exprimant son support pour la campagne contre ce « problème de sexisme », Norton, la commissaire des droits de la personne de la ville de New York, en faisant état de ses efforts pour faire intégrer une clause dans les programmes d'action positive pour protéger les employées contre le harcèlement sexuel et, enfin, Harold Kasper, directeur de la *Division of Unemployment Insurance of the New York State Department of Labor*, qui affirma que le harcèlement sexuel constituait bien une cause valable pour quitter un emploi et qu'une plaignante recevrait des prestations d'assurance emploi si ses prétentions étaient prouvées. Enfin, Nemy mentionne la poursuite civile contre Bausch & Lomb (Corne, 1975), supportée par le *factum d'amicus curiæ* de l'EEOC<sup>35</sup>.

En 1976, le groupe WWU fut dissout et le WWUI cessa de publier son communiqué de presse, essentiellement par manque de participation des travailleuses locales à Ithaca; l'organisme à but non lucratif, le WWUI, continua par contre ses opérations (Baker, 2001 :

---

<sup>35</sup> Encore une fois, il n'y a aucune mention de la résolution de l'affaire Corne (1975), suggérant que la décision n'était pas publiquement accessible au moment de la publication de l'article de Nemy, le 19 août 1975.

113-114). Or, à la mi-automne 1976, une dispute entre Farley et Sauvigné, point culminant d'une tension qui avait commencé avant le *Speak-Out*, mit un terme à leur association. Entre autres, certains désaccords qui menèrent au départ de Farley concernaient l'attribution du mérite pour l'invention de l'expression *sexual harassment* – un honneur que Farley lui croyait dû mais que Sauvigné considérait qu'il devait revenir au groupe des huit femmes qui avaient ensemble participé à la séance de remue-méninges où le terme fut choisi – et les conditions d'utilisation des témoignages du *Speak-Out* dans un livre sur le harcèlement sexuel publié par Farley<sup>36</sup> (Baker, 2001 : 115, 116, n.136).

#### **2.4. La dissémination d'un problème : les nouvelles voix revendicatrices et les théories sur le harcèlement sexuel**

Signalant la propagation du concept du harcèlement sexuel dans la conscience publique, un second groupe de femmes, sans affiliation avec les membres des WWU/WWUI, créa une seconde association ayant pour but unique de traiter du problème du harcèlement sexuel. En laissant aux femmes le pouvoir de définir elles-mêmes, de par leurs expériences, ce qui est ou n'est pas du harcèlement sexuel, les WWU ouvrirent la voie à d'autres groupes qui purent lui apporter leur propre interprétation. Ainsi, lorsque certaines femmes actives dans le mouvement anti-viol constatèrent qu'elles recevaient des appels d'aide provenant de femmes qui avaient été sexuellement abusées au travail par leurs patrons, confrères et clients, elles s'approprièrent l'expression « *sexual harassment* » pour décrire les expériences de ces femmes, et y appliquèrent leur propre cadre interprétatif fondé sur un autre critère: la violence (sexuelle) contre la femme.

En 1976, Freada Klein – criminologue impliquée dans le mouvement anti-viol depuis 1974 et membre fondatrice de la *Feminist Alliance Against Rape* (FAAR), un réseau national de centres d'aide aux victimes de viol – constata que nombreuses femmes contactaient ces centres d'aide à la recherche de soutien après avoir été violées ou agressées sexuellement par leur patron ou confrère de travail (Baker, 2001 : 124; Backhouse et Cohen, 1978 : 157-8; Wehrli, 1976 : 33-34). Les centres d'aide n'étaient pas en mesure d'assister les victimes, car leur emploi était un facteur important à considérer : protéger la victime impliquait des risques pour elle de perdre son emploi, alors que protéger l'emploi impliquait la perpétuation

---

<sup>36</sup> Nous traiterons de ce livre, le premier sur le sujet, dans les pages qui suivent (Farley (1978) : *vide infra*, 132). Farley utilisera, dans son livre, les témoignages accumulés par les WWU sans l'autorisation du groupe, et ne fera aucune mention du groupe ou ses activités. La seule reconnaissance accordée aux efforts de Sauvigné et Meyer apparaît dans la préface dans une courte note sur l'origine du « problème ». Le sondage mené par les WWU est attribué à HAP plutôt qu'aux WWU.

des risques ou de la victimisation de l'employée, car il n'y avait pas de moyen d'intervenir auprès de l'agresseur sans affecter la situation d'emploi (Wehrli, 1976 : 33-34). Klein contacta alors Elizabeth Cohn-Stuntz et Lynn Wehrli, qui travaillaient comme bénévoles au *Rape Crisis Center* de Washington, D.C., et elles décidèrent donc de former un collectif en juin 1976, basée à Boston, MA, dans le but de traiter directement et exclusivement du problème du harcèlement sexuel : l'*Alliance Against Sexual Coercion* (AASC) (Baker, 2001 : 124; Backhouse et Cohen, 1978 : 158-9). Ce groupe de neuf femmes, associé à la *Feminist Alliance Against Rape* (FAAR), caractérise le harcèlement sexuel comme une forme de violence perpétrée par les hommes envers les femmes et considère qu'il y a des parallèles importants entre le harcèlement sexuel, le viol et la violence conjugale (Backhouse et Cohen, 1978 : 158-9). Baker (2001 : 125) souligne que, au départ, l'AASC tenta d'élaborer un protocole pour les centres d'aide aux victimes de viol, dans l'espoir que ceux-ci se chargeraient du problème de « l'agression sexuelle en milieu de travail ». Or, l'*American Rape Crisis Network*, se disant surchargé avec les cas de viol, refusa d'accepter de traiter du problème du harcèlement sexuel, malgré leur reconnaissance de la similarité des deux problèmes (Backhouse et Cohen, 1978 : 158).

Comme leur nom le suggère, l'*Alliance Against Sexual Coercion* (AASC) n'aurait pas de prime abord choisi de nommer comme « harcèlement sexuel » le problème qu'elles voulaient confronter. Or, les activités de revendication des WWU avaient suscité tellement d'intérêt public que le problème avait déjà commencé à être reconnu sous ce nom. Dans les documents de l'AASC, on retrouvera, tour à tour, les expressions « *sexual harassment* » et « *sexual coercion* » (« coercition sexuelle »), suggérant une équivalence entre les termes. Pourtant, l'expression favorisée par l'AASC exprime plus clairement l'élément central à leur interprétation du problème : sa nature coercitive qui l'apparente au viol. Cette déférence au vocabulaire des WWU concède en quelque sorte le pouvoir de définir le problème à ce groupe précurseur. Comme le soulignent Spector et Kitsuse (1977/2001 : 8), le vocabulaire est indicatif de la manière dont ce problème est défini, il reflète les attitudes face à la condition et pourquoi elle est jugée problématique et offensive. Alors que différents groupes peuvent s'affronter pour gagner le contrôle sur la définition du problème, la « victoire » d'un groupe peut être déduite de l'institutionnalisation de son vocabulaire. Même si l'AASC n'a pas consciemment cédé le contrôle sémantique aux WWU en utilisant leur vocabulaire<sup>37</sup>,

---

<sup>37</sup> Selon Baker (2001 : 136), ce n'est qu'en 1977 que les deux groupes prirent connaissance de leur existence et mission partagée.

l'usage du terme par l'AASC est une concession involontaire qui accorde une certaine prédominance à la formulation du problème dans l'optique adoptée par les WWU.

Alors que le WWUI se concentrait sur des questions de politiques publiques nationales dans le domaine du droit du travail, l'expérience des membres de l'AASC auprès des victimes de viols influença fortement leur orientation face à la question du harcèlement sexuel au travail. L'AASC était un groupe populaire orienté vers les services aux victimes. En plus de services directs par le biais de counselling, l'AASC s'impliquera dans des activités de conscientisation du public à travers des conférences auprès des groupes communautaires et des entrevues médiatiques et offrira de l'assistance aux groupes de femmes pour le développement de programmes d'aide aux victimes (Baker, 2001 : 122-123). Or, une des contributions les plus importantes de l'AASC se trouve dans le domaine de la théorisation du problème.

L'année 1976 est particulièrement importante dans l'histoire de la construction sociale du problème du harcèlement sexuel car elle marque non seulement la mise en jeu de ce deuxième groupe d'intérêt, mais aussi l'élaboration simultanée des théories sur le harcèlement sexuel. Cette seconde année marque le début des efforts pour documenter le problème et ainsi donner crédibilité aux revendications. Il y a lieu d'attribuer à l'AASC les premières tentatives d'élaborer une théorie du harcèlement sexuel car leurs publications précéderent ce même type d'effort par le WWUI, dont la théorie fut élaborée dans un article de Silverman (1976), paru à la fin de cette même année, puis plus tard sous la direction de Peggy Crull, engagée par le WWUI en 1977 comme directrice de recherche. Crull publiera des rapports de recherche à la fin des années soixante-dix (1978/1980, 1979/1980; *vide infra*, 130 et suiv.) mais ce n'est que durant les années quatre-vingt que les recherches du groupe prendront une orientation théorique<sup>38</sup> (Baker, 2001 : 121-122).

Freeda Klein et Lynn Wehrli publièrent le premier article de l'AASC dans *Sister Courage*, un journal pour femmes à Boston, ainsi que dans le communiqué de presse de FAAR (Klein et Wehrli, 1976 : 6). Cet article fut le premier à articuler le lien entre la coercition économique et sexuelle. La position de l'AASC est élaborée davantage dans le premier effort de formulation du problème du harcèlement sexuel, au plan de la recherche. Alors étudiante de maîtrise en urbanisme au Massachusetts Institute of Technology, Wehrli compléta sa

---

<sup>38</sup> Pour un survol des activités de recherche du groupe dans les années quatre-vingt, voir Baker (2001 : 218-228).

thèse de maîtrise sur le harcèlement sexuel en collaboration avec les autres membres de l'AASC (Wehrli, 1976 : 3)<sup>39</sup>.

L'AASC, en tant que groupe émanant du mouvement anti-viol<sup>40</sup>, considère le viol comme un acte de violence plutôt qu'un acte primordialement sexuel (Wehrli, 1976 : 26-33). Cette violence contre la femme est le corollaire du contexte beaucoup plus large du sexisme et de la différence de pouvoir entre hommes et femmes (*idem* : 25). Le viol est perpétré contre la femme afin de la maintenir dans sa position subordonnée et s'insère dans un continuum de violences envers la femme qui véhiculent cette intention de l'inférioriser et de la soumettre, tels que la pornographie et la violence conjugale (*idem* : 25-6). L'AASC situe le harcèlement sexuel sur ce même continuum de violence contre la femme qui sert à la garder assujettie aux pouvoirs et contrôle de l'homme (*idem* : 26-33). Wehrli suggère que les similarités entre le harcèlement sexuel et le viol sont telles que les différences semblent se limiter au degré de force utilisé dans l'agression (*idem* : 82). Selon la perspective de l'AASC, la coercition sexuelle en milieu de travail peut prendre plusieurs formes, en commençant par un harcèlement verbal, en passant par des pressions subtiles pour l'initiation d'activités sexuelles, jusqu'au viol (Klein et Wehrli, 1976 : 6). Les confrères de travail et les clients ont aussi une part d'influence sur la sécurité d'emploi de la femme, même parfois sur son revenu (pourboires, commissions de ventes), et peuvent donc contraindre une femme à la coopération sexuelle (*idem*).

La clé du problème de la « coercition sexuelle », selon l'AASC, se trouve dans la distribution inégalitaire du pouvoir entre les sexes d'une part, et les employeurs et employé(e)s de l'autre. Les femmes forment un groupe distinct et subordonné aux hommes dans le système social, et en tant que groupe opprimé, ont un ensemble de problèmes particuliers qui ne sont pas partagés ou entièrement compris par les hommes (Wehrli, 1976 : 18). Les hommes sont avantagés par l'oppression de la femme et il n'est donc pas dans leur intérêt immédiat d'éliminer cette oppression. Pourtant, les hommes en tant que

---

<sup>39</sup> Cette thèse est inédite, et donc son impact revendicateur fut très limité. Toutefois, pour sa présentation détaillée de la position idéologique de l'AASC face au harcèlement sexuel, il est pertinent de la considérer.

<sup>40</sup> L'un des ouvrages importants du mouvement anti-viol aux années soixante dix est celui de Brownmiller (1975). Brownmiller rejette la notion du viol comme un acte motivé par le désir sexuel (aberrant) de certains hommes, prétendant plutôt que le viol soit un acte de domination, « la principale arme de soumission de l'homme contre la femme, l'agent fondamental de la volonté de l'homme et la peur de la femme. (...) [Le viol] n'est rien de plus ou de moins qu'un processus conscient d'intimidation par lequel tous les hommes gardent toutes les femmes dans un état de peur (*idem*: 14, notre traduction). » Voir également l'analyse constructiviste du mouvement anti-viol chez Rose (1977).

groupe ne sont pas « l'ennemi »; c'est le système social qui crée, permet et perpétue la distribution inégalitaire du pouvoir et qui est la véritable cause du problème de l'oppression de la femme (*idem*).

Wehrli distingue la notion de pouvoir (une énergie positive) de celle de domination. C'est la domination et le contrôle, exercés par les groupes détenant plus de pouvoir sur ceux qui en ont moins, qui sont les forces destructives (Wehrli, 1976 : 59). Aussi, toute interaction sociale est une « équation de pouvoir » où la domination peut être exprimée car il y a toujours une différence de pouvoir entre les acteurs. Dans le cas du harcèlement sexuel en milieu de travail, la relation entre victime et agresseur est caractérisée par un différentiel de pouvoir à deux niveaux : l'homme a généralement plus de pouvoir que la femme et l'employeur a plus de pouvoir que l'employé. Ces inégalités de pouvoir produisent une situation particulièrement propice à la domination de la femme au travail, sous la forme du harcèlement sexuel (*idem* : 63). L'employeur détient le pouvoir de manipuler la situation économique de la femme, grâce à son pouvoir d'engager, de congédier, de promouvoir et d'octroyer des avantages sociaux et des augmentations de salaire (Wehrli, 1976 : 65-66; Klein et Wehrli, 1976 : 6). Ainsi, lorsqu'un employeur fait des demandes à caractère sexuel envers une femme qu'il emploie, son pouvoir économique se transforme en force coercitive; cette dynamique prive la femme de la capacité d'accorder ou refuser son consentement, car son bien-être économique est nécessairement menacé par ces demandes sexuelles (Klein et Wehrli, 1976 : 6). La femme n'a aucun recours adéquat pour faire face à la « coercition sexuelle » en milieu de travail. Toute réponse entraîne des risques. Si elle refuse de coopérer, son emploi est menacé; si elle se plaint, elle pourrait être ignorée ou démentie, dénigrée ou même accusée d'être responsable de son sort ou d'avoir fabriqué son histoire. Son environnement de travail risque d'être empoisonné par un patron, confrère ou client rancunier, quand elle n'est pas tout simplement congédiée. Considérant les difficultés encourues par les femmes dans un marché du travail où les emplois sont rares et où la discrimination sexuelle est pandémique, la démission n'est pas une voie possible pour la majorité des femmes. La résignation muette à l'agression sexuelle, pour sa part, serait la réponse la plus destructrice sur le plan émotif et psychologique, selon la recherche sur le viol (Klein et Wehrli, 1976 : 6).

Si le différentiel de pouvoir présent dans la relation de travail crée une situation d'abus potentiel, certains facteurs contribuent à faciliter ou à effectivement produire cet abus. Wehrli suggère que ces facteurs, mutuellement liés, sont : 1) les conditions sociales

qui tolèrent, supportent ou même prescrivent l'expression de la domination; 2) le choix personnel d'un individu qui désire maintenir sa domination; et 3) la perception que la domination est menacée (Wehrli, 1976 : 68). La socialisation différente des hommes (agressivité, indépendance, estime de soi, confiance, etc.) et des femmes (soumission, émotivité, dépendance, etc.) prédispose l'homme à l'expression de la domination et la femme à la soumission lorsque confrontée à cette domination, dans toute interaction (*idem* : 69-70). Wehrli soutient que l'effet de cette socialisation est apparent dans les données statistiques et les cas individuels de harcèlement sexuel : les agresseurs sont toujours des hommes, les victimes toujours des femmes; le harcèlement prend la forme d'un comportement agressif (soit-il visuel, verbal ou physique), et les victimes tendent à répondre au harcèlement de façon passive, croyant qu'elles ne peuvent rien faire pour y mettre un terme et l'acceptant donc comme une condition d'emploi ou l'évitant en quittant l'emploi (*idem* : 71).

À une échelle encore plus vaste, certaines conditions sociales et économiques facilitent l'expression du harcèlement sexuel. La situation d'emploi en général, avec les taux de chômage élevés et la rareté des opportunités d'emploi, porte les femmes victimisées à accepter leur situation de peur de ne pas pouvoir trouver un nouvel emploi. La position particulière de la femme dans le marché du travail facilite aussi l'expression du harcèlement sexuel : les femmes sont une main-d'oeuvre marginale, peu qualifiée et donc facilement dispensable et remplaçable. Cette situation de précarité d'emploi, couplée au besoin croissant de devoir subvenir seules à leurs besoins économiques, force les femmes à se résigner aux abus du harcèlement sexuel qu'elles n'auraient pas tolérés dans d'autres circonstances (Wehrli, 1976 : 72).

Un autre facteur qui facilite l'expression de la domination par le harcèlement sexuel est l'absence de sanction. Un agresseur s'expose à peu de risques en harcelant sexuellement une femme. Cette absence de sanction est une extension du pouvoir des groupes dominants, qui contrôlent le processus de création de la loi et s'assurent que ces lois protègent leur domination (Wehrli, 1976 : 71-72). Ce facteur affecte aussi directement le choix personnel des hommes de harceler ou non sexuellement les femmes qu'ils côtoient au travail, en assumant que l'anticipation d'une pénalité puisse avoir un effet dissuasif (*idem* : 73). Wehrli affirme que la socialisation de l'homme le prédispose à l'agression mais il garde tout de même une part de responsabilité individuelle face à ce comportement. Ceci peut

avoir des conséquences positives, car l'homme pourra surmonter sa socialisation et changer son comportement s'il le désire (*idem* : 72-73).

Wehrli estime enfin que tout ce qui apparaît comme une menace à la domination de l'homme et de l'employeur rendra plus probable l'exercice abusif du pouvoir à travers le harcèlement sexuel (Wehrli, 1976 : 73-74). Si l'homme sent que sa position de supériorité est déstabilisée, il aura tendance à vouloir réaffirmer sa domination. Le mouvement féministe apparaît ainsi comme un défi à l'hégémonie de l'homme (*idem* : 74-75), car il accorde le pouvoir de résistance aux femmes qui auraient peu de recours individuellement pour faire valoir leur droits, en général, et en particulier celui à l'égalité. Historiquement, la résistance des groupes opprimés tend à produire une violente réaffirmation du statut dominant du groupe qui se sent menacé. Dans ce contexte, le harcèlement sexuel est caractérisé comme un acte politique visant à réaffirmer et solidifier la domination de l'homme sur la femme (*idem* : 75). L'entrée des femmes sur le marché du travail en nombre croissant, et en particulier dans les milieux qui étaient autrefois exclusivement réservés aux hommes (les secteurs dits « non traditionnels ») constitue une menace économique directe aux hommes qui doivent maintenant partager les emplois (et faire compétition) avec les femmes (*idem* : 75-76).

Si alors nous considérons (1) que l'homme est en position dominante dans ses interactions avec la femme, (2) qu'il est socialisé à être dominant et agressif et (3) qu'il répond aux menaces perçues à son hégémonie en réaffirmant sa domination par des actes de violence contre la femme, il y a lieu de se demander pourquoi ces actes prennent une forme sexuelle. Autrement dit, si le harcèlement sexuel est un acte de domination plutôt qu'un acte à motivation sexuelle, il y a lieu de se demander pourquoi prend-il cette forme. Selon l'AASC, cela s'expliquerait en raison des facteurs suivants :

- 1) la perception de la femme comme « objet sexuel » tend à opérationnaliser toutes les relations homme-femme, indépendamment du contexte, sous l'angle sexuel; ainsi, la femme continue d'être perçue comme un être sexuel, plutôt qu'une travailleuse, dans le contexte d'emploi, tel que démontré par la transposition des caractéristiques de la relation mari-épouse dans la relation de travail et l'attribution de fonctions et rôles aux femmes qui s'apparentent fortement aux fonctions de ménagère et épouse (Wehrli, 1976 : 77-78);
- 2) la mystique de l'homme (les stéréotypes de la masculinité) associe la masculinité à la domination, la virilité et la prouesse sexuelle de telle manière que les hommes perçoivent les menaces à leur domination comme un affront à leur virilité et masculinité, affront qui appelle donc à la réaffirmation de la domination par le biais de la sexualité agressive (*idem* : 78-79).

En résumé, la position de l'AASC sur le harcèlement sexuel est qu'il est une forme de violence sexuelle apparentée au viol, qu'il entraîne de nombreuses conséquences négatives pour les victimes, au plan émotif, physique et économique, et les force à faire un choix impossible : soit de tolérer le harcèlement sexuel aux dépens de leur bien-être et santé, soit de ne pas le tolérer en sacrifiant leur sécurité financière. L'AASC croit donc que le harcèlement sexuel est un acte universellement dommageable qui doit être éliminé, et pour ce faire il faudra l'attaquer à sa source. Estimant que le harcèlement sexuel est le produit de conditions sociales qui créent un déséquilibre de pouvoir entre les victimes et les harceleurs, l'AASC suggère par conséquent que ces conditions sociales doivent être abolies. Les inégalités de pouvoir sont vues comme le produit du racisme, du sexisme, de la discrimination en raison de l'appartenance de classe, et d'autres forces qui soutiennent la domination. C'est à toutes ces causes qu'il faut s'attaquer.

À la fin de 1976, le WWUI publie son premier article, dans la revue féministe *Quest*, qui élabore sa théorie du harcèlement sexuel (Silverman, 1976). Fondé sur les résultats du sondage distribué en 1975 aux participantes du *Speak-Out*, vaguement mentionnées chez Nemy (1975), cet article se veut un début de l'analyse du problème du harcèlement sexuel, au sens large, en considérant sa signification dans la société capitaliste et patriarcale. Selon Silverman (1976), les interactions hommes-femmes dans la société américaine opèrent comme des transactions financières sexuelles, suivant le modèle de la prostitution. L'homme échange de l'argent contre les services sexuels de la femme (*Idem* : 16). Elle appuie son affirmation en faisant appel aux normes sociales qui régissent la pratique de la cour et les lois qui règlent l'institution du mariage. Lorsqu'un homme invite une femme à une sortie intime, c'est lui qui paie et il s'attend à des services sexuels en retour; dans l'union du mariage, l'homme est tenu de subvenir aux besoins de son épouse, qui devient alors sa propriété sexuelle et doit obligatoirement remplir ses besoins sexuels (légalement, le viol conjugal n'existe pas – sauf au Michigan – et une femme peut être légalement responsable de rupture de contrat de mariage si elle refuse d'assouvir les désirs de son mari - *idem* : 16-17).

Silverman (1976 : 17, notre traduction) affirme qu'en principe, « le droit acquis des femmes de travailler en dehors du foyer leur offre la possibilité de se libérer du paradigme de la prostitution dans les relations personnelles hommes-femmes, en leur permettant de subvenir à leurs propres besoins financiers et devenir financièrement indépendantes ». En pratique, par contre, la femme au travail ne fait que transférer sa dépendance d'un homme

à un autre, et le harcèlement sexuel est une preuve de cette nouvelle dépendance et la transposition du paradigme de la prostitution des relations intimes aux relations professionnelles. Selon cette première théorie du WWUI :

« Il y a, dans la situation d'emploi, l'obligation implicite de l'échange travail-prostitution : l'homme fournit les emplois par l'embauche et la promotion, établit les standards salariaux et les conditions de travail, et peut mettre un terme à l'emploi par le congédiement. Les femmes peuvent travailler seulement lorsque, et parce que, l'homme choisit de les embaucher. Pour ce privilège économique, les femmes doivent fournir des services sexuels en surplus de leurs compétences relatives à l'emploi. Ces services peuvent s'échelonner entre fournir une présence féminine attirante jusqu'à la participation à des actes sexuels proprement dits (Silverman, 1976 : 19-20, notre traduction). »

Ainsi compris, le harcèlement sexuel a donc pour fonction de préserver la domination de l'homme en sabotant le progrès de la femme vers son indépendance financière. C'est un rappel qu'elle est, d'abord, femme, que son rôle de travailleuse est secondaire à sa nature de femme, d'objet sexuel (Silverman, 1976 : 21).

C'est dans un effort d'expliquer la prévalence du harcèlement sexuel, et l'incapacité des femmes de composer avec ses effets, au plan émotif ou de façon pratique, que le WWUI élaborait ce modèle d'analyse (*idem* : 19). Selon les données recueillies par les WWU, dans leur sondage, près de 70 % des répondantes rapportent avoir vécu un incident de harcèlement sexuel. Bien que certaines différences émergent dans les réponses (par exemple, les femmes de la classe ouvrière et en particulier du secteur de l'industrie des services rapportent des hauts taux de harcèlement sexuel physique, alors que pour les femmes professionnelles ou de classe moyenne, ce harcèlement est plus souvent verbal), il semble que le harcèlement sexuel est un problème répandu qui prend les mêmes formes et suscite les mêmes réponses, indépendamment de la femme ciblée et de ses caractéristiques personnelles (âge, éducation, occupation, statut socioéconomique, etc.) (Silverman, 1976 : 18). Silverman affirme que ces données prouvent que le harcèlement sexuel est un problème social affectant toutes les femmes, plutôt qu'un trouble individuel et personnel, et qu'il faudrait donc y remédier légalement (*idem* : 23).

L'année 1976 se termine avec l'entrée de la notion de harcèlement sexuel dans la conscience publique féminine (à distinguer de *féministe*), lorsque diverses publications populaires commencent à se questionner sur ce nouveau problème qui afflige la femme. Le magazine populaire *Redbook*, une revue qui ciblait les jeunes femmes de la nouvelle

génération s'intéressant tant au foyer et à la maternité qu'aux nouveaux dilemmes associés à la poursuite conjointe du mariage et de la carrière, se distinguait des autres périodiques du même type en traitant de sujets controversés et d'importance sociale et culturelle, notamment en ce qui concerne les mœurs sexuelles changeantes (Moran, 2000). En janvier 1976, un questionnaire avait été publié sur la question du harcèlement sexuel. Plus de 9000 lectrices répondirent, et les résultats furent publiés dans le magazine plus tard la même année (Safran, 1976). Le harcèlement sexuel fut reconnu comme un problème par plus de 92 % des répondantes, et environ 90 % rapportèrent avoir fait l'expérience d'au moins une forme d'attention sexuelle importune au travail. Si le sondage *Redbook* n'a pas de valeur scientifique, il indique tout au moins la pénétration du « harcèlement sexuel en tant que problème » dans la conscience publique, et ses données seront fréquemment citées comme illustration de la gravité du problème dans les années à venir, en l'absence d'étude scientifiquement valide pour prouver l'existence du problème.

### ***2.5. Les discours orientés vers la réglementation : les premiers jugements sur la question du harcèlement sexuel***

À partir de 1976, nous avons deux groupes féministes qui se consacrent à une campagne de revendications pour la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social. Leurs demandes face aux instances de contrôle social, par contre, restent encore vagues et diffuses. Tant les WWU/WWUI que l'AASC ont clairement manifesté leur opposition au harcèlement sexuel au travail, une expérience qui constitue un « problème digne d'intervention sociale », mais la nature de l'intervention revendiquée reste encore imprécise. Spector et Kitsuse (1977/2001 : 144) soulignent que plus le sentiment d'insatisfaction est vague et diffus, plus il sera difficile d'attribuer la responsabilité de la condition à quelqu'un ou à une institution en particulier. Autrement dit, il sera difficile d'identifier le forum approprié à recevoir les demandes spécifiques de réforme ou d'intervention pour la prise en charge de la « condition problématique » en question.

Les théories élaborées par WWUI et l'AASC au sujet des causes du harcèlement sexuel ne constituent pas des cadres adéquats pour le choix de la cible institutionnelle des réformes. Leur blâme est vaguement dirigé contre des forces sociales si larges qu'il ne permet pas la mise en oeuvre d'une réforme efficace. Silverman (1976) propose que le harcèlement sexuel au travail est le produit du patriarcat et du capitalisme; l'AASC (Wehrli, 1976; Klein et Wehrli, 1976) suggère que les inégalités de pouvoir produites par le racisme, le sexisme et la discrimination en raison de la classe sociale sont à la source du problème.

Qui donc peut intervenir pour endiguer les effets néfastes de ces forces sociales si vastes? Il faudrait carrément reconstruire la société en entier pour y extirper ces causes. Comme l'affirment Spector et Kitsuse (1977/2001 : 145, notre traduction), « Un cadre [théorique] qui exige une restructuration générale de la société ou la destruction du capitalisme peut occulter la revendication spécifique ou servir d'excuse aux agents responsables pour ignorer la plainte. » Les revendications féministes demandent alors la reconnaissance du harcèlement sexuel comme un problème digne d'une régulation juridique visant à son contrôle, sa prohibition, l'imposition de sanctions aux auteurs, le redressement des torts causés aux victimes et l'institution de mesures préventives, sans spécifier la forme juridique précise que ce contrôle social devrait adopter. En bref, on demande d'interdire ce qui était auparavant accepté, toléré et subi en silence comme une part inévitable du travail de la femme, mais la voie adéquate pour cette interdiction demeure largement indéfinie.

En effet, les premiers jugements traitant d'allégations qui peuvent constituer, sur le plan matériel, le fondement d'une plainte de harcèlement sexuel au travail avaient été prononcés avant que les groupes d'intérêt précisent la cible institutionnelle de leurs revendications et la « forme juridique » du harcèlement sexuel. Comme nous l'avons souligné précédemment, ces décisions ne furent pas prononcées en réponse à des revendications provenant de ces groupes : les premières plaignantes entamèrent leurs démarches légales pour le redressement des injustices qu'elles avaient subies dans leur emploi bien avant que celles-ci soient dénommées « harcèlement sexuel » et revendiquées par des groupes d'intérêt. Lorsque les WWU/WWUI et l'AASC formulèrent enfin leurs demandes et recommandations spécifiques pour la prise en charge juridique du problème, c'était en connaissance des décisions prononcées dans le cadre des premières plaintes. La réponse légale aux premières plaintes établit donc un cadre préalable pour la formulation des discours revendicateurs orientés vers la réglementation du problème social du harcèlement sexuel. Autrement dit, *c'est en réaction à la réponse normative préliminaire et en tenant compte du sens de cette réponse* que les demandes d'intervention sociale seront élaborées. Les tribunaux américains, en se prononçant sur des questions concernant le harcèlement sexuel au travail, contribuèrent non seulement à la mise en forme légale du problème, mais furent des participants actifs – au même titre que les groupes revendicateurs – au processus de construction sociale du harcèlement sexuel en tant que problème. Les tribunaux ne font pas que répondre à un problème déjà constitué : ils participent à sa création en tant que problème social. Il importe donc de considérer, à ce moment, les premiers jugements.

La mise en forme légale du harcèlement sexuel ne fut pas le résultat de la création d'une nouvelle loi interdisant cette pratique (une réponse législative aux revendications), mais plutôt la conséquence de l'interprétation novatrice des lois existantes (une réponse juridique). Le Title VII du CRA, en promettant d'éliminer les distinctions entre hommes et femmes en milieu du travail, grâce à l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, offrait une option encourageante pour le redressement de toutes sortes d'injustices vécues par les femmes dans leur travail, comme l'avaient sommairement reconnu les WWU (Yacknin, 1975a, 1975b; *vide supra*, 86) et, ensuite, l'AASC (Wehrli, 1976 : 108-109). À ses débuts, l'EEOC, bien que chargée de l'administration de cette loi, avait un pouvoir exécutif restreint, limité à la réception, l'enquête et la conciliation des plaintes entre employeurs et employés. Si les efforts de conciliation échouaient, l'EEOC n'avait plus aucun recours pour assurer le respect du Title VII et la travailleuse, si elle le désirait, pouvait tenter une poursuite civile privée, à ses frais (EEOC, 2000b). Or, la proclamation du *Equal Employment Opportunity Act of 1972* (EEOA) accorda à l'EEOC le pouvoir d'intenter de sa propre initiative une poursuite contre un employeur au nom de la plaignante (EEOC, 2000b). Ce n'est sans doute pas par hasard que les premiers cas de harcèlement sexuel soumis aux tribunaux aient été soulevés après 1972. Les premières plaintes déposées auprès de l'EEOC ne parlent donc pas de « harcèlement sexuel » car ces plaintes précèdent l'activité de revendication des WWU qui assigna ce nom au problème. Il y a donc lieu d'attribuer à ces quelques travailleuses, et aux agents de l'EEOC qui reconnurent le tort causé à ces femmes comme digne de leur intervention, le titre de pionniers dans la campagne pour la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social.

#### 2.5.a) Les décisions des tribunaux de première instance

Nous considérerons maintenant, par ordre chronologique, les premières décisions rendues par les juges des tribunaux fédéraux de première instance (les *cours de district*) dans les années 1974 et 1976. Six décisions furent prononcées durant cette période :

1. l'affaire *Barnes v. Train*, 13 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 123, (ci-après *Barnes*, 1974), dont la décision du juge John Lewis Smith, Jr., de la Cour de district du *District of Columbia*, prononcée le 9 août 1974<sup>41</sup>;
2. l'affaire *Corne & DeVane v. Bausch & Lomb, Inc.*, 390 F. Supp. 161, (ci-après *Corne*, 1975), qui fut réglée par le juge William C. Frey du *District of Arizona* le 14

---

<sup>41</sup> Cette décision ne fut pas publiée ni publiquement connue avant qu'elle soit contestée en appel dans *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983 (1977) devant la Cour d'appel de circuit du district fédéral de Columbia (*vide supra*, 65).

mars 1975 dans la première décision détaillée publiée sur une prétention constituant, au plan matériel, du harcèlement sexuel au travail;

3. l'affaire *Garber v. Saxon Industries, Inc.*, 14 Emp. Prac. Dec. (CCH) P7586, (ci-après *Garber, 1976*), réglée dans une décision très brève du juge Oren Ritter Lewis du *Eastern District of Virginia, Alexandria Division*, rendue le 18 mars 1976;
4. l'affaire *Williams v. Saxbe*, 413 F. Supp. 654, (ci-après *Williams, 1976a*), dans une décision prononcée par le juge Charles R. Richey de la Cour de district du *District of Columbia*, le 20 avril 1976;
5. l'affaire *Miller v. Bank of America*, 418 F. Supp. 233, (ci-après *Miller, 1976*), tranchée par le juge Spencer Williams du *Northern District of California*, le 19 août 1976;
6. et l'affaire *Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co.*, 422 F. Supp. 553, (ci-après *Tomkins, 1976*), dont le jugement de Herbert Jay Stern du *District of New Jersey* fut prononcé le 22 novembre 1976.

Nous avons déjà présenté les contenus de ces plaintes (*vide supra, 72, et suiv.*) que nous pouvons sommairement regrouper ici. Dans tous les cas, les plaignantes allèguent qu'elles furent la cible d'avances sexuelles couplées de menaces ou de promesses d'avantages explicites, et qu'elles furent victimes de représailles lorsqu'elles refusèrent leur coopération. Corne et DeVane furent forcées de démissionner lorsque les conditions de travail devinrent aussi pénibles qu'intolérables. Williams, Tomkins, Garber et Miller furent congédiées. Barnes fut réassignée et son poste fut aboli. Barnes, Tomkins et Miller reçurent des promesses d'avantages au travail pour consentir aux demandes sexuelles; ces avantages étaient implicites dans la situation de Corne et DeVane, car d'autres femmes qui se plièrent aux avances sexuelles en bénéficièrent. Dans tous les cas, les avances provenaient d'un superviseur immédiat.

Dans chacun de ces cas, les défendeurs (corporatifs et individuels) rejettent l'interprétation légale des plaignantes : sans répondre aux allégations en tant que telles, les parties défendresses allèguent que les avances sexuelles ne sont pas le type de comportement sanctionné par le Title VII lorsqu'il proscriit la discrimination fondée sur le sexe. Dans chaque cas, alors, la question de droit devant le juge est de décider si oui ou non, les représailles contre une employée qui refuse les avances sexuelles de son superviseur constituent de la discrimination fondée sur le sexe selon les dispositions du Title VII. Puisque ces cas furent soulevés devant les tribunaux sur des requêtes de jugements sommaires ou de non recevabilité, chaque juge prend les allégations comme véridiques et n'aborde donc pas la question de fait (i.e., si les avances ont réellement eut lieu, s'il y avait effectivement

un lien causal entre le refus des avances et les représailles, etc.). Autrement dit, ce sont à des questions préjudicielles que les tribunaux sont appelés à répondre. Seul le cas de Williams, où le juge est appelé à évaluer le dossier administratif (fédéral) de la plainte, est résolu en prenant en considération les faits allégués.

#### 2.5.a) i) Barnes v. Train (1974)

Rappelons que Barnes prétend qu'elle avait été réassignée et son ancien poste avait été aboli, lorsqu'elle refusa d'avoir des relations sexuelles avec son superviseur (*vide supra*, 72). L'affaire Barnes est le premier litige jugé par un tribunal, dans une décision émise par le juge Smith le 9 août 1974. Or, ce jugement ne fut publié que plusieurs années plus tard alors que l'affaire Barnes retourne devant les tribunaux pour l'appel de la décision de la cour de première instance.

Dans sa décision, le juge Smith, Jr., déclara sans fondement la prétention de la plaignante Barnes. Malgré le fait que la jurisprudence promeut une interprétation large des actes discriminatoires fondés sur le sexe, il affirme que les faits ne prouvent pas une telle discrimination : les représailles ne furent pas dirigées contre Barnes « parce qu'elle est une femme, » mais plutôt parce qu'elle « refusa de s'impliquer dans une liaison sexuelle avec son superviseur », ce qui ne constitue pas une question de discrimination, mais « une controverse issue des subtilités d'une relation personnelle inharmonieuse » (Barnes, 1974 : 123, notre traduction). Admettant que la conduite du superviseur est inexcusable, le juge Smith, Jr. considère que celle-ci ne créa pas de « barrière arbitraire » à l'emploi des femmes, et il prononce donc un jugement sommaire en faveur du défendeur gouvernemental (*idem*, notre traduction). Ce jugement ratifie les conclusions du *Civil Service Commission Board of Appeals and Review*, la dernière étape de la procédure administrative d'arbitrage de griefs pour les employés fédéraux<sup>42</sup>, qui avait repoussé la plainte de Barnes pour les mêmes raisons.

---

<sup>42</sup> Les plaintes de discrimination provenant d'employés fédéraux ne sont pas réglées par les mêmes normes légales que les plaintes du secteur privé. Dans une modification au CRA apportée en 1972 avec la proclamation de l'EEOA, les dispositions anti-discriminatoires du Title VII furent étendues pour protéger les employés fédéraux, qui en étaient auparavant exclus, afin de leur garantir les mêmes droits que les employés du secteur privé (McGee, Jr., 1976 : 412, n.26). La section du CRA, 42 U.S.C. §2000e-16 qui traite de cette matière stipule que « §717 (a) All personnel actions affecting employees or applicants for employment... shall be made free from any discrimination based on...sex... ». Le langage de cette section, bien que différent de celui de la section qui concerne les employés du secteur privé (§703 (a)(1) et (2), *vide supra*, 69), est interprété comme en étant équivalent. Les procédures de traitement des plaintes, par contre, sont plus complexes dans les cas fédéraux. Alors qu'un employé du secteur privé soumet sa plainte directement à l'EEOC, un employé

Autrement dit, la décision dans Barnes (1974) assigne au mot « sexe », dans la terminologie du Title VII, une définition étroite et biologique : c'est l'appartenance au groupe distinct des femmes et rien de plus. Le problème d'emploi vécu par Barnes est attribué à la dynamique interpersonnelle et sexuelle entre elle et son superviseur, une dynamique qui est dissociée de son statut de femme.

#### 2.5.a) ii) Corne & DeVane v. Bausch & Lomb (1975)

L'affaire Corne est le premier jugement publié qui traite de la question suivante : est-ce que les avances sexuelles d'un supérieur hiérarchique au travail constituent de la discrimination fondée sur le sexe selon le Title VII du CRA? C'est également la première plainte contenant de telles allégations qui fut soumise à l'EEOC (Baker, 2001 : 49). Comme nous l'avons souligné précédemment, l'EEOC donna son appui aux plaignantes dans leurs démarches devant la Cour de district de l'Arizona en soumettant un *factum d'amicus curiæ* qui énonçait la volonté de l'EEOC d'interpréter libéralement les dispositions du Title VII qu'elle était chargée d'exécuter (*vide supra*, 77).

L'affaire Corne fut soulevée devant la cour sur une requête en irrecevabilité soumise par le défendeur corporatif et le défendeur individuel Price, superviseur des plaignantes (Corne, 1975 : 162). Dans une décision émise le 14 mars 1975, le juge Frey classe l'affaire Corne sur un point technique concernant un bris de procédure dans le traitement de la plainte par l'EEOC (Corne, 1975 : 162, 164-165). Malgré cela, Frey se prononce *ex obiter* sur la recevabilité de la plainte en vertu du Title VII. Rappelons que Corne et DeVane alléguaient avoir été soumises à des avances sexuelles répétitives de leur superviseur Price, et qu'elles avaient été forcées à démissionner de leur emploi en raison de ces conditions intolérables, alors que d'autres femmes qui avaient coopéré avec ces avances avaient été avantagées à l'emploi (*vide supra*, 73). Dans la tradition du droit du travail américain, lorsqu'une personne démissionne sous l'effet de la discrimination, cette démission est considérée comme un congédiement déguisé (McGee, Jr., 1976 : 409, n.4). Frey rejette l'argument, soutenant qu'une telle situation ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe. Il justifie son raisonnement en caractérisant le problème comme « personnel, » « sans relation à la nature de l'emploi » et n'impliquant aucune « politique de l'employeur qui prive les femmes d'opportunités d'emploi » (Corne, 1975 : 163, notre traduction).

---

fédéral doit d'abord soulever sa plainte à l'agence gouvernementale qui l'emploie, qui procèdera alors à une enquête administrative. Faute de résolution du grief, l'employé peut alors faire appel de la décision administrative à la CSC et/ou à la cour de district fédérale (McGee, Jr., 1976 : 412, n.26). En 1978, l'EEOC assumera la fonction de révision administrative dans les cas fédéraux, *vide Infra*, 158.

Frey caractérise le comportement de Price comme la manifestation d'une « inclination, singularité ou maniérisme personnel », bref « des actes satisfaisant une pulsion personnelle » (Corne, 1975 : 163, notre traduction). En désignant ainsi la conduite de Price, il rejette la prétention de discrimination soumise par les plaignantes et réduit le problème à sa seule dimension « personnelle ». Plus encore, cette désignation implique que les avances sexuelles sont un fait naturel, inévitable et incontrôlable, la conséquence naturelle de la coexistence des hommes et femmes en milieu de travail. Si un homme, répondant à son désir « naturel », sollicite une femme et que celle-ci n'est pas réceptive à ses avances, le problème qui en résulte est « personnel, » et donc pas du ressort des droits civiques. Selon le juge, il est absurde de suggérer que les avances sexuelles créent une discrimination contre les femmes car de telles avances pourraient aussi être faites envers un homme. Selon les règles du Title VII, si une condition est imposée tant aux hommes qu'aux femmes, elles ne constituent pas de la discrimination. Ainsi, Frey estime que les avances sexuelles, tout court, ne peuvent être discriminatoires (Corne, 1975 : 163).

Enfin, la question de la responsabilité de l'employeur face aux sollicitations sexuelles d'un supérieur hiérarchique est abordée même si la cour n'avait pas à se prononcer définitivement sur le sujet (puisque la plainte fut rejetée). Puisqu'il estime que les avances sexuelles sont motivées par une pulsion personnelle, Frey conclut que de telles avances ne peuvent découler d'une politique de l'employeur visant à priver les femmes d'opportunités d'emploi parce qu'il n'en retire aucun avantage, d'autant moins que le CRA ne contient aucune règle qui affirme que les « avances sexuelles verbales et physiques » sont des pratiques discriminatoires illégales (Corne, 1975 : 163, notre traduction). Ainsi, il considère que l'employeur ne peut être tenu responsable des actes personnels de ses employés qui n'ont aucun lien avec la nature de l'emploi. Frey affirme d'ailleurs que l'effet de reconnaître une telle conduite comme passible de poursuite en raison des dispositions du Title VII produirait un afflux de plaintes en réponse à toutes les « avances d'orientation sexuelle ou amoureuse », dont l'employeur ne pourrait se protéger à moins « d'avoir des employés asexués » (Corne, 1975 : 163-164, notre traduction). Ces remarques suggèrent à nouveau le recours à l'argument de la nature inévitable et incontrôlable des interactions à caractère sexuel dans les relations hommes-femmes, malgré le contexte professionnel.

Les propos de Frey semblent appuyer la thèse voulant que le droit (contre la discrimination) ne devrait pas s'impliquer dans le contrôle des interactions sexuelles entre hommes et femmes, même dans le contexte du travail. Plus spécifiquement, le droit ne

devrait pas gérer les relations intimes entre hommes et femmes en milieu de travail puisqu'il pourrait difficilement distinguer les interactions sexuelles consensuelles de celles qui sont forcées ou abusives. Autrement dit, la décision Corne fait obstacle à l'idée que le harcèlement sexuel au travail soit un problème *social* passible de contrôle normatif. Par ces remarques incidentes, la cour se prononce sur la tentative de rendre illégal le harcèlement sexuel à l'aide des règles juridiques en matière de discrimination fondée sur le sexe.

#### 2.5.a) iii) Garber v. Saxon Industries, Inc. (1976)

L'interprétation de la cour dans Corne fut entérinée par la seconde décision publiée sur la question de la recevabilité d'une plainte en raison de harcèlement sexuel au travail, le 18 mars 1976, dans l'affaire Garber (1976), qui prétend avoir été congédiée pour refus de participer à des « relations sexuelles illicites avec son supérieur immédiat » (Garber, 1976 : 1, notre traduction; *vide supra*, 74). Dans une décision très brève du juge Oren Ritter Lewis, il se prononce en faveur de la requête en irrecevabilité soumise par le défendeur, sous prétexte que la prétention de Garber ne constitue pas une plainte recevable sous le Title VII. Sans expliquer son raisonnement, Lewis nous réfère à Corne (1975) à titre de justification (Garber, 1976 : 2).

#### 2.5.a) iv) Williams v. Saxbe (1976)

Rappelons que Williams affirme qu'elle fut privée d'opportunités d'emploi égalitaire, en dérogation au Title VII contre la discrimination fondée sur le sexe, en raison du congédiement subi suite à son refus d'acquiescer aux avances sexuelles de son superviseur Brinson (Williams, 1976a : 655-656; *vide supra*, 73). En retour, les défendeurs allèguent que Williams fût congédiée en raison des mauvais résultats qu'elle a récoltés dans l'exercice de ses fonctions (Williams, 1976a : 655-656).

Suivant les procédures fédérales pour les griefs d'employés, la plainte de Williams fut acheminée à un agent du département dont la responsabilité est d'assurer le respect des règles d'emploi égalitaire établies par l'EEOA (agent de l'EEO). Après une enquête interne complétée le 13 septembre 1973, l'agent de l'EEO informa Williams que sa plainte ne constituait pas de la discrimination, mais qu'elle pouvait demander une audience administrative, menée par la CSC, pour contester cette décision (Williams, 1976a : 656). Après un cheminement sinueux à travers la bureaucratie fédérale<sup>43</sup>, il fut conclu au niveau

---

<sup>43</sup> Un premier examinateur des griefs conclut qu'il n'y avait pas eu de discrimination, conclusion qui fut confirmée par un premier agent d'arbitrage fédéral sous prétexte qu'il ne pouvait trouver de « lien

administratif que la plainte de Williams n'était pas fondée à la lumière des règles en matière de discrimination fondée sur le sexe (*idem* : 656-657). Le contentieux fut alors porté devant la Cour de district, sur les requêtes en irrecevabilité et de jugement sommaire des défendeurs, ainsi que la requête de jugement de la plaignante, où le juge Richey rendit sa décision le 20 avril 1976 en évaluation du dossier administratif (plutôt qu'en tant que procès *de novo*<sup>44</sup>) (*idem* : 655).

À la question de droit du litige, soit « si les actions d'un supérieur hiérarchique mâle, prises en représailles contre une employée qui repoussa ses avances sexuelles, constituent de la discrimination fondée sur le sexe selon les paramètres définitionnels du Title VII » (Williams, 1976 : 655, notre traduction), les défendeurs affirment que non. L'argument des défendeurs soutient que le « sexe » doit être la « variable primaire » sur laquelle la discrimination est fondée, et que cette discrimination doit être « applicable à un des sexes seulement en fonction de caractéristiques qui sont uniques à ce sexe » (Williams, 1976a : 658, notre traduction). Ils affirment que Williams n'aurait pas été congédiée « parce qu'elle est une femme » (le « sexe » comme variable primaire, compris comme le « genre féminin ou masculin »), mais parce qu'elle a « refusé d'accorder des faveurs sexuelles », une variable qui ne serait pas prévue par le Title VII (Factum des défendeurs en soutien de la requête en irrecevabilité, cité dans Williams, 1976a : 657, notre traduction). Estimant que la variable primaire dans cette discrimination alléguée est donc « la volonté *vel non* d'accorder la considération sexuelle », on conclue que la plaignante n'appartient pas à une « classe

---

causal entre le rejet des avances de Brinson et son traitement subséquent envers la plaignante » (décision de l'agent d'arbitrage, 21 décembre 1973, citée dans Williams, 1976a : 656, notre traduction). La plaignante déposa alors sa plainte devant la cour de district, où le juge Richey, le 9 août 1974, renvoya le contentieux au niveau administratif en argumentant qu'il y avait des « preuves suggestives de discrimination » que le gouvernement n'avait pas affirmativement réfutées (décision non publiée, cité dans Williams, 1976a : 656, notre traduction; Baker, 2001 : 68, n.99). Le DOJ fit demande de pourvoi de la décision de Richey, qui fut rejetée par la cour d'appel le 31 janvier 1975 (décision non publiée, mentionnée dans Baker, 2001 : 68, n.99). Un second examinateur des griefs conclut qu'il y avait bien eut de la discrimination fondée sur le sexe car le superviseur Brinson avait « intimidé, harcelé, menacé et finalement congédié » Williams, alors qu'il lui avait effectivement fait des avances et qu'il n'était pas prouvé que sa performance au travail était véritablement problématique (décision de l'examineur des griefs, 21 février 1975, cité dans Williams, 1976a : 656, notre traduction). Cette conclusion fut rejetée une seconde fois par le même agent d'arbitrage (décision de l'agent d'arbitrage, 12 mars 1975, citée dans Williams, 1976a : 657). Le litige fut alors soulevé à nouveau devant le tribunal de district.

<sup>44</sup> La plaignante Williams aurait fait une requête de procès *de novo*, qui fut contestée par les défendeurs. Le droit à un procès *de novo* pour les plaintes d'employés fédéraux en vertu du Title VII fut reconnu après que la requête de Williams fut rejetée (Williams, 1976a : 655). Plus tard, sur la requête de l'agence fédérale, un procès *de novo* sera effectivement autorisé par la Cour d'appel (Williams v. Bell, 1978).

différente des autres employés, indépendamment de leur sexe ou orientation sexuelle, qui sont soumis à des telles requêtes charnelles » (*idem*, notre traduction).

En se référant à la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur le sexe (sur des questions autres que celle des « avances sexuelles »), Richey rejette cet argument, et conclut plutôt que les prétentions de Williams, si prouvées, indiquent que le comportement de Brinson « créa une barrière artificielle à l'emploi d'un sexe [les femmes] et non de l'autre [les hommes] » (Williams, 1976a : 657, notre traduction). Le fait que cette barrière ne soit imposée qu'aux femmes, même s'il était possible que les hommes soient discriminés par une femme superviseur (ou un superviseur homosexuel), n'annule pas le fait que, au moment actuel, ce sont les femmes qui sont soumises à une condition d'emploi qui n'est pas appliquée aux hommes, et donc soumises à une distinction fondée sur un motif illicite, le sexe (Williams, 1976a : 658-659). Cette décision s'écarte donc du courant jurisprudentiel établi par Barnes (1974), Corne (1975) et Garber (1976). Or, Richey ne se réfère pas à ces décisions à conclusions contradictoires et semble avoir pris sa décision sans les prendre en considération.

Les défenseurs affirment aussi que le cas de Williams est un « incident personnel isolé », plutôt qu'une politique et pratique de l'employeur, et donc pas matière à recours légal sous les dispositions du Title VII (Williams, 1976a : 660, notre traduction). Contre cet argument, Richey répond qu'une pratique du supérieur hiérarchique est implicitement une pratique de l'employeur (Williams, 1976a : 660). La question de déterminer si des avances sexuelles constituent « l'imposition d'une condition de soumission sexuelle aux employées... ou une confrontation personnelle sans relation à l'emploi, doit reposer sur l'évaluation des faits » et ne disqualifie pas l'application du Title VII dans la première circonstance, qui établit une condition d'emploi illicite (*idem*, notre traduction).

Pour se prononcer sur la question de fait, Richey évalue le dossier administratif et les preuves présentées pendant les audiences administratives gouvernementales. Il conclut qu'il y a prépondérance de preuve supportant l'argument de la plaignante, selon lequel les actions punitives de son superviseur furent motivées par son refus de ses avances sexuelles. Le juge trouve donc qu'il existe un lien causal entre le rejet des avances et l'éventuel congédiement de Williams. Les preuves soutiennent aussi la prétention de la plaignante, selon laquelle il y avait d'autres femmes qui furent soumises à la même condition d'emploi (Williams, 1976a : 662). Richey prononce donc un jugement en faveur de la plaignante et ordonne les parties de soumettre des requêtes concernant le dédommagement (*idem* : 663).

Le jugement sur ce dédommagement, rendu le 30 juin 1976<sup>45</sup>, accorde à Williams la restitution de ses congés annuels et de maladie, un crédit pour son plan de retraite, la radiation de son congédiement de son dossier d'emploi, une compensation équivalente au revenu perdu pendant la période qu'elle demeura sans-emploi et un recouvrement de l'écart entre son salaire actuel et celui du grade qu'elle aurait atteint si elle n'avait pas été congédiée, pour un total de \$16 251,33 (Williams, 1976b). Le gouvernement fut également tenu de lui rembourser ses frais d'avocat pour un total de \$13 607,08 (Williams, 1976c).

En acceptant que les avances sexuelles, si elles sont dirigées vers les personnes d'un sexe seulement, et si le refus d'y consentir occasionne par la suite des mesures de représailles à l'endroit de la personne sollicitée, constituent une condition d'emploi discriminatoire, Richey ne leur assignent pas pour autant une valeur illicite *en soi*. La discrimination fondée sur le sexe, par définition, doit *nécessairement* créer une condition différentielle dans l'emploi des femmes ou des hommes. Ainsi, des avances qui seraient dirigées tant envers les femmes que les hommes, par un supérieur hiérarchique d'orientation bisexuel, ne seraient pas discriminatoires (Williams, 1976a : 559). Donc, la conceptualisation du harcèlement sexuel au travail en tant que discrimination fondée sur le sexe ne rend pas illicites les comportements en soi. C'est donc dire que l'acte de faire des avances sexuelles n'est pas proscrit *ipso facto* par cette interprétation : ce comportement n'est reprochable et passible de poursuites judiciaires en vertu des dispositions du Title VII qu'en raison de la distinction qu'il crée entre les sexes. Il y aurait également certaines avances sexuelles qui constitueraient un « problème personnel » plutôt qu'une condition discriminatoire : Richey affirme que la loi contre la discrimination en emploi ne s'applique pas aux « disputes interpersonnelles entre les employés » (Williams, 1976a : 661, notre traduction). En guise de paramètres pour distinguer les avances sexuelles « personnelles » de celles qui concernent une condition d'emploi, le juge suggère qu'il doit avoir un lien causal entre les avances et une conséquence au plan de l'emploi qui n'est pas autrement méritée, ainsi que d'autres membres du groupe visé par la loi (ici, les femmes) qui sont aussi soumis à une telle condition (*idem* : 662).

#### 2.5.a) v) Miller v. Bank of America (1976)

Le 19 août 1976, le juge Williams se prononça sur la plainte de Miller, déposée contre l'entreprise *Bank of America*, sous l'allégation que son supérieur hiérarchique lui

---

<sup>45</sup> Le jugement sur la restitution fut modifié le 12 août 1976 pour corriger une erreur de calcul (Williams, 1976c).

avait offert une promotion en échange de services sexuels et que, suite à son refus, elle fut congédiée (*vide supra*, 75). La question à laquelle devrait se pencher le juge, suite à la requête de jugement sommaire soumise par la *Bank of America*, était celle de savoir si l'intimé peut être tenu responsable, selon les règles du Title VII, d'inconduite « sexuelle isolée et non autorisée d'un employé envers un autre » (Miller, 1976 : 234, notre traduction).

L'argument du défendeur corporatif est qu'il a une politique explicite qui décourage les avances sexuelles entre employés et qui prévoit des mesures disciplinaires contre les employés qui y dérogent (Miller, 1976 : 234). Cette politique sanctionne « l'inconduite morale, incluant les avances sexuelles » et prescrit « la suspension, le licenciement ou la réprimande sous une autre forme de tout employé qui fait des avances sexuelles à un employé du même rang, à un subordonné ou à un supérieur hiérarchique » (*idem* : 235, notre traduction). Or, Miller omit de se prévaloir des mécanismes internes des règlements de griefs et donc de permettre à la *Bank of America* de tenter de rectifier la situation; elle choisit plutôt de procéder par une plainte auprès de l'EEOC et de soumettre sa plainte à une cour de justice (*idem* : 234).

Le juge Williams conclut, en tenant compte des circonstances de l'affaire Miller, que la compagnie ne peut être tenue responsable d'un comportement qu'elle ne tolère pas et pour lequel elle a établi une procédure interne de contrôle, étant donné que la *Bank* n'a pas été informée de l'inconduite du superviseur. Bien que le juge n'estime pas que l'épuisement des procédures internes soit un préalable à une poursuite sous le Title VII, le défaut de se prévaloir des procédures internes de l'employeur le décharge de sa responsabilité pour l'acte délictuel (Miller, 1976 : 236). L'inconduite sexuelle de son mandataire ne peut alors lui être imputée. Williams cite les avis des juges Frey (pour Corne, 1975) et Richey (pour Williams, 1976a) sur la responsabilité de l'employeur; malgré leurs conclusions contradictoires, les deux juges s'accordent sur le fait qu'une politique ou pratique de l'employeur doit exister pour qu'il soit tenu responsable. L'existence de la politique corporative contre « l'inconduite morale » contredit la prétention de Miller voulant que « la *Bank of America* a et avait une politique ou pratique permettant aux hommes en position de supervision » d'agir de façon vexatrice et injurieuse envers les femmes sous leur autorité (Miller, 1976 : 235, notre traduction). L'affaire Miller est alors décidée en faveur du défendeur corporatif, la *Bank of America*.

Dans une remarque incidente, le juge Williams exprime sa réticence concernant la reconnaissance légale des avances sexuelles comme discrimination fondée sur le sexe. Il

exprime le même souci que le juge Frey au sujet du fardeau judiciaire qu'une telle interprétation du Title VII pourrait créer. Williams affirme que « l'attraction entre hommes et femmes est un phénomène sexuel naturel qui influence probablement au moins en partie toute décision concernant le personnel », et il recommande donc que le Title VII ne soit applicable que dans les circonstances où il y a évidence d'une politique de l'employeur qui impose ou permet une condition d'emploi discriminatoire applicable à un groupe défini (Miller, 1976 : 236, notre traduction). Le juge prévient que sans une telle limite, « toute promotion perdue, tout transfert, toute rétrogradation ou congédiement » pourrait donner lieu à une poursuite fédérale, et même « les flirts les plus anodins pourraient engendrer la responsabilité légale » de l'employeur (*idem*, notre traduction).

Lorsque Williams désigne les actes du superviseur hiérarchique comme une « inconduite sexuelle isolée et non autorisée », il se réfère à l'intolérance affirmée de l'entreprise, et non à la légalité de l'acte en soi. Dans ses remarques incidentes, il affirme qu'une telle (in)conduite sexuelle est le produit naturel de l'interaction entre hommes et femmes et que les tribunaux devraient s'abstenir d'intervenir dans ces phénomènes naturels (Miller, 1976 : 236). En affirmant cela, le juge Williams semble ne pas préconiser l'intervention de l'État dans les poursuites sexuelles des employés même s'il est d'avis que certaines circonstances découlant d'une politique ou pratique de l'employeur pourraient être passibles de poursuites judiciaires.

#### 2.5.a) vi) Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co. (1976)

Dans l'affaire Tomkins, la plaignante invoque les dispositions du Title VII contre les pratiques d'emploi illicites de la compagnie PSE&G, qui aurait pris des mesures négatives contre elle, jusqu'à son éventuel congédiement, parce qu'elle repoussa les avances sexuelles de son superviseur (*vide supra*, 74); le « fondement de sa plainte est qu'elle fut soumise au harcèlement sexuel par son superviseur mâle » (Tomkins, 1976 : 555, notre traduction). En réponse, les défendeurs (corporatifs et individuels) stipulent que les prétentions de la plainte ne constituent pas une cause d'action légitime à la lumière de ces règles juridiques et que la plainte doit donc être rejetée (Tomkins, 1976 : 556).

Le 22 novembre 1976, le juge Stern rend sa décision concernant les deux questions de droit devant la cour : 1) « est-ce que le harcèlement sexuel d'une employée par un supérieur hiérarchique mâle constitue de la discrimination fondée sur le sexe en violation du Title VII? », et 2) « est-ce que les actions d'un employeur, suite à une plainte alléguant un tel

harcèlement, peuvent représenter de la discrimination fondée sur le sexe en vertu du Title VII »? (Tomkins, 1976 : 556, notre traduction).

À la question de la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel sous le Title VII comme discrimination fondée sur le sexe, Stern conclut que non, en accord avec les décisions dans *Corne* (1975), *Miller* (1976) et *Barnes* (1974) (Tomkins, 1976 : 556). Selon Stern, le Title VII a pour but d'éliminer les barrières artificielles à l'emploi égalitaire, barrières qui sont ancrées dans des préjugés contre les membres d'un sexe ou d'une race. Le fait que le superviseur, dans le cas présent, est un homme et l'employée une femme ne suffit pas pour suggérer une barrière artificielle à l'emploi du sexe féminin. Le harcèlement sexuel aurait pu être dirigé à une personne de n'importe quel sexe, par une personne de n'importe quel sexe. Le critère du sexe est fortuit, et donc le comportement du superviseur, qualifié comme « un abus de son autorité... pour son gain personnel », ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe (*idem* : 556-557, notre traduction).

Selon Stern, l'autorité détenue par un supérieur hiérarchique au travail est nécessairement coercitive; par conséquent, toute avance sexuelle faite par un supérieur hiérarchique dans le contexte d'une relation de travail pourrait être perçue comme une avance qui n'a d'autre fondement que ce pouvoir coercitif. Ainsi, Stern suggère que si l'on accepte de sanctionner ces avances en vertu des dispositions du Title VII, il ne serait plus possible pour un supérieur hiérarchique « d'initier un dialogue social avec ses subordonnés de l'un ou l'autre sexe » sans s'exposer à une poursuite fédérale (Tomkins, 1976 : 557, notre traduction). Il prévient d'ailleurs que si une telle interprétation est adoptée, il y aura un déluge de plaintes qui entraînera une croissance exponentielle des effectifs judiciaires, en accord avec l'avertissement similaire fait par les juges dans *Corne* (1975) et *Miller* (1976) (*idem*).

Le juge Stern concède toutefois que si une femme dépose une plainte d'abus sexuel contre un homme dans une entreprise et que la compagnie – sans enquêter sur cette plainte – favorise l'homme aux dépens de la femme (par exemple, si elle est congédiée, transférée ou réprimandée de toute autre façon), cette action peut constituer une discrimination contre les femmes. Cette réponse corporative « peut indiquer un choix conscient de favoriser l'employé plutôt que la plaignante sur la présomption que le travail accompli par l'homme a une plus grande valeur que celui de la femme » (Tomkins, 1976 : 557, notre traduction). Le contenu de la plainte (soit-elle relative à une agression sexuelle ou à une dispute salariale), dans ce scénario, est sans conséquence (*idem*). En s'appuyant sur

ce raisonnement, le juge Stern considère comme recevable la poursuite contre la compagnie seulement (et non contre le superviseur) pour discrimination fondée sur le sexe, en raison des actions prises contre Tomkins, suite au dépôt de sa plainte.

#### 2.5.b) Discussion cumulative des décisions des cours de première instance

L'année 1976 s'achève avec un bilan jurisprudentiel peu encourageant en ce qui concerne les tentatives d'interpréter le harcèlement sexuel au travail à la lumière des dispositions du Title VII qui sanctionnent la discrimination fondée sur le sexe en emploi. Les décisions dans Barnes (1974), Corne (1975), Garber (1976), Miller (1976) et Tomkins (1976) expriment cumulativement la conclusion des juges fédéraux face à cette interprétation : les « avances sexuelles » ne constituent pas une juste cause d'action sous le Title VII. Si le comportement à caractère sexuel d'un supérieur hiérarchique envers une employée sous son autorité est certes « inexcusable » (Barnes, 1974 : 123, notre traduction), s'il s'avère un « abus d'autorité... à des fins personnelles qui est une réalité malheureuse et récurrente de l'existence sociale » (Tomkins, 1976 : 556, notre traduction), qui entraîne sans contredit des effets néfastes sur les opportunités d'emploi des plaignantes<sup>46</sup>, il ne constitue tout simplement pas une barrière artificielle à l'emploi des femmes.

Il restait, toutefois, quelques lueurs d'espoir pour ceux qui revendiquaient la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que problème social. La décision du juge Richey contredit le courant jurisprudentiel. Des pourvois furent déposés dans toutes les causes rejetées; une seule réponse favorable d'un tribunal d'appel, à la question de la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel sous la loi contre la discrimination, suffirait pour changer l'avenir de cette interprétation légale.

Les décisions concernant les « avances sexuelles » en milieu de travail commencèrent à faire du bruit dans les cercles juridiques d'une part, puis dans les médias d'information d'autre part. La décision Corne fit l'objet des deux premiers commentaires juridiques, rédigés par des étudiants de droit, qui furent publiés en 1976 dans des revues juridiques (McGee, 1976; Rhoden, 1976). Ces deux articles critiquent le raisonnement du juge Frey et argumentent que le Title VII devrait être reconnu comme applicable à la question des « avances sexuelles ». Rhoden (1976 : 149) affirme que malgré une sensibilisation

---

<sup>46</sup> Il ne fut jamais stipulé, dans aucune des décisions considérées, que les avances sexuelles n'avaient pas eu d'effet dommageable. Il est accepté que le « refus des avances sexuelles » peut mener à des conséquences à l'emploi, tel que le congédiement. Or, puisque l'effet négatif n'est pas attribué à un motif de discrimination illicite, l'employée lésée est sans recours sous le Title VII.

accrue aux problèmes occasionnés par le harcèlement sexuel au travail, citant entre autres le sondage de HAP (WWU) sur les taux d'incidence tel que rapporté par Nemy (1975), la cour dans *Corne* ignora la jurisprudence analogue dans des cas de discrimination fondée sur la race, l'ethnie ou la religion et repoussa la prétention que le harcèlement sexuel soit discriminatoire. Le message aux supérieurs hiérarchiques, selon Rhoden, est : « 'Si au départ vous échouez, essayez, essayez encore' » (*idem* : 148, notre traduction). Rhoden est aussi la première à utiliser le terme « sexual harassment » dans un contexte universitaire et ainsi, à l'introduire le vocabulaire revendicateur dans la sphère de la doctrine juridique.

Le second jugement à attirer l'attention du public fut la décision dans le cas de *Williams* (1976), la seule qui reconnaît le harcèlement sexuel au travail comme discrimination fondée sur le sexe. Aussitôt prononcée, la décision dans *Williams* (1976) fit l'objet de couverture médiatique dans des dépêches de l'*Associated Press* et de l'*United Press International*, dès le 20 avril 1976, le lendemain de la publication de la décision. Le jour suivant, plus de cinquante journaux américains ont publié la nouvelle (Baker, 2001 : 69). Cependant, l'opinion publique concernant la décision du juge était loin d'être favorable. Selon Baker (2001 : 69-72), la couverture médiatique, en particulier dans les éditoriaux, ridiculisa la position adoptée par le juge Richey. On l'accusera d'avoir émis les « premières directives fédérales sur les amourettes et fornications de bureau » (Wright, 1976, cité dans Baker, 2001 : 72), d'avoir transformé les aventures sexuelles au travail « sans en avoir fait des crimes, [mais en] leur imposant tant de paperasserie ridicule qu'elles n'en valent plus la peine » (Hitt, 1976, cité dans Baker, 2001 : 72). L'éditorial le plus publié (parce que repris par plusieurs périodiques) ridiculise le commentaire de Richey sur la bisexualité, en présentant un scénario parodique où un patron, voulant avoir une liaison sexuelle avec sa secrétaire, se voit également obligé d'inviter un employé mâle, tant au souper qu'au lit, « parce que, bordel, c'est la loi! » (Buchwald, 1976, cité dans Baker, 2001 : 70-71, notre traduction). Si on accorde à l'opinion publique au moins une part d'influence sur les décisions des tribunaux, cette vague de critiques sur l'interprétation du harcèlement sexuel au travail comme pratique d'emploi discriminatoire n'augurait pas bien pour les pourvois entamés par les plaignantes.

La décision dans *Tomkins* (1976), malgré le refus de reconnaître le harcèlement sexuel au travail comme passible d'interprétation sous les dispositions du Title VII, suggère par contre une acceptation de celle-ci en tant que problème social. Stern est le premier à utiliser le langage des revendicateurs en désignant la conduite du superviseur par le terme

« *sexual harassment* ». L'usage de ce terme provient d'abord de la plainte, préparée par l'avocate Nadine Taub, directrice de la *Women's Rights Litigation Clinic of the Rutgers School of Law*, qui fut désignée par Stern pour représenter la plaignante Tomkins qui avait initié sa poursuite *pro se* (Tomkins, 1976 : 555; Baker, 2001 : 57-58). Or, le juge formule aussi la question de droit au centre du litige en utilisant ce terme. Comme nous l'avons souligné auparavant, l'adoption d'un vocabulaire n'est pas qu'une simple question de mots mais de sens : l'usage du terme « *sexual harassment* » suggère qu'une certaine signification dont il est l'expression est acceptée comme valable (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 8; *vide supra*, 91). Autrement dit, l'usage du terme dans la décision Tomkins accorde au harcèlement sexuel le statut de problème social. Si toutefois ce problème social n'est pas une question pertinente aux droits civiques, selon Stern, il n'en est pas moins un problème sérieux : le juge affirme d'ailleurs qu'une « telle conduite est fréquemment illégale sous les dispositions pénales de la juridiction compétente » ou qu'elle pourrait être poursuivie comme délit civil (Tomkins, 1976 : 556, notre traduction). Ainsi, la décision Tomkins (1976) ne statue pas que le harcèlement sexuel est *licite*, mais plutôt que la *compétence légale* appartient à un champ normatif autre que celui du droit contre la discrimination<sup>47</sup>. Enfin, Stern est le premier juge qui reconnaît la nature coercitive des avances sexuelles d'un supérieur hiérarchique envers une subordonnée, considérant que « le pouvoir inhérent à une position d'autorité est nécessairement coercitif » et que « toute avance sexuelle d'un supérieur hiérarchique serait faite sous le signe de cette autorité » ; toutefois, estimant que les avances sexuelles sont inévitables puisqu'elles sont le produit du « phénomène sexuel naturel » de l'attraction entre les sexes, il refuse de reconnaître aux tribunaux fédéraux la compétence pour entendre les causes concernant les abus de pouvoir découlant de cette sexualité incontrôlable (Tomkins, 1976 : 556, notre traduction).

## **2.6. Les réponses revendicatrices aux premiers jugements et le bouleversement jurisprudentiel**

Les activités de revendications en 1977 et 1978, tout particulièrement celles menées par WWUI, sont échafaudées par les premières décisions des tribunaux américains sur la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel au travail sous les règles du Title VII. Après le bouleversement interne à l'organisation du groupe et le départ de Farley, ainsi que la fermeture du HAP par Cornell à la fin de 1976, Sauvigné et Meyer décidèrent de

---

<sup>47</sup> Nous réservons nos commentaires sur cet aspect pour le prochain chapitre, *vide infra*, 182.

relocaliser les opérations du WWUI<sup>48</sup> à New York, en juin 1977, en vue qu'il soit mieux situé pour agir comme organisme national et mener des recherches sur le harcèlement sexuel, qui devint alors leur unique préoccupation (Baker, 2001 : 116-117).

Dans un effort d'obtenir des fonds, qui leur manquait sérieusement, le WWUI demanda et reçut une bourse de recherche d'un magazine populaire - le *Ms.* - une publication conçue à l'intention d'un public de femmes, y compris celles qui partagent les thèses féministes. Cette association avec la revue populaire, qui était reconnue pour son traitement d'avant-garde des sujets pertinents pour la femme « moderne », stimula la préparation d'un numéro thématique sur le harcèlement sexuel, publié en novembre 1977. C'est aussi dans le contexte de la préparation de ce numéro que le WWUI et l'AASC rentrèrent en contact pour la première fois. La revue publiera un article général sur le sujet, en plus des profils du WWUI et de l'AASC<sup>49</sup>. Grâce à leur association avec cette revue, le WWUI organisa un second *speak-out* sur le sujet, tenu le 22 octobre 1977, où Gloria Steinem, Meyer, Sauvigné, Jill Goodman du *Women's Rights Project* de l'ACLU et Karen Lindsey, journaliste pour le *Ms.*, contribuèrent à titre de conférencières. Dix femmes témoignèrent de leur expérience de harcèlement sexuel, dont Tomkins (qui était alors en pourvoi de la décision du tribunal de première instance), Freada Klein de l'AASC et Lin Farley (Baker, 2001 : 118).

Ce second *speak-out* déclencha une nouvelle vague de médiatisation, débutant par un article du *New York Times* sur le *speak-out* (Crittenden, 1977), qui fut suivi de l'apparition régulière de Sauvigné et Meyer dans des entrevues télévisées et radiodiffusées, incluant certaines émissions à diffusion nationale (Baker, 2001 : 119). Elles furent aussi appelées à participer à un nombre croissant de conférences et à organiser des ateliers pour les victimes, le secteur privé, les fondations, les syndicats et les gouvernements.

Durant cette même période où le harcèlement sexuel devenait un problème de plus en plus reconnu, un réseau (plus ou moins formel) composé d'avocats et groupes féministes s'élaborait. Le WWUI agissait comme centre de ressources légales pour mettre en contact les victimes avec des avocats connaissant le problème, ainsi que pour leur fournir toute la documentation et les contacts que le groupe avait accumulés (Baker, 2001 : 117, 142-148).

---

<sup>48</sup> En juillet 1978, le WWUI fut rebaptisé sous le nom de *Working Women's Institute*, pour refléter le fait que les WWU n'existaient plus.

<sup>49</sup> Voir : Lindsey, 1977a, sur le harcèlement sexuel et 1977b, sur WWUI, et Lefkowitz, 1977, sur l'AASC.

Grâce en partie à leurs efforts individuels pour la constitution d'un réseau informel, mais surtout au réseau plus organisé à travers le WWUI, certaines avocates, notamment Nadine Taub (pour Tomkins, 1977) et Catharine MacKinnon (qui travaillait sur l'équipe de juristes dans la première cause de harcèlement sexuel en milieu universitaire - *Alexander v. Yale*, 1977), se sont mis en contact et furent influencées par les arguments féministes sur ce problème. Selon Baker (2001 : 220), le réseau établi par le WWUI, le *National Information and Referral Network*, grandira jusqu'à ce qu'il compte plus de 500 organisations et 200 avocats, dans 198 localités, en 1979.

Dès le début de 1977, le vent tourne sur la question de la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel sous les dispositions du Title VII. Les pourvois soulevés devant les cours d'appel fédérales auront tous des résultats positifs pour les plaignantes, établissant des précédents qui ont fait autorité sur les décisions des tribunaux inférieurs. Comme l'a suggéré Siegel (2004 : 9, notre traduction), ce bouleversement jurisprudentiel fut le résultat d'efforts persuasifs dont l'effet fut de présenter « les dommages infligés aux femmes par la coercition sexuelle au travail...dans des termes qui pouvaient être assimilés à un ensemble de règles juridiques adoptées pour régir les pratiques de ségrégation raciale en milieu de travail », un processus qui s'accomplit par la « traduction [des revendications de harcèlement sexuel] en un discours anti-discrimination ». En considérant les arrêts qui infirmèrent les décisions des tribunaux inférieurs, tout particulièrement dans l'affaire Barnes (1974, 1977) et Tomkins (1976, 1977), nous tenterons de dégager les « symptômes » de cette évolution qui s'est opérée, le plus souvent, de façon subtile.

#### 2.6.a) L'appel de Garber v. Saxon Business Products

L'affaire Garber (1977) fut la première à être résolue en appel devant l'*United States Court of Appeals for the Fourth Circuit*, le 14 février 1977, où les juges Harrison Lee Winter, James Braxton Craven Jr. et John Decker Butzner Jr., dans un arrêt aussi laconique que la décision du tribunal inférieur, reconnaissent la plainte de Garber comme une bonne cause d'action sous le Title VII, infirmant ainsi la décision de première instance dans Garber (1976). Les juges sont d'avis qu'une « interprétation libérale » de la plainte constitue une allégation passible de poursuite sous le Title VII, car elle suggère que l'employeur a une politique, ou accepte en pratique, « d'obliger les employées à se soumettre aux avances sexuelles de leurs supérieurs hiérarchiques mâles » (Garber, 1977 : 1032, notre traduction). Les juges ne justifient aucunement leur décision et les résultats de l'affaire en renvoi ne sont pas connus.

## 2.6.b) L'appel de Barnes v. Costle

L'affaire Barnes, repris sous le nom de Barnes v. Costle<sup>50</sup> (1977), sera plaidée en pourvoi devant la plus haute cour d'appel avant la Cour Suprême des États-Unis (Baker, 2001 : 163-164). Les juges Spottswood W. Robinson III (auteur de la décision majoritaire), David Bazelon et George E. MacKinnon (auteur d'une opinion dans le même sens que la majorité – mais qui se distingue sur la question de la responsabilité de l'employeur – et père de Catharine MacKinnon), siégeant à l'*United States Court of Appeals for the District of Columbia Circuit*, prononcèrent leur arrêt le 27 juillet 1977 (Barnes, 1977 : 983, 984; Baker, 2001 : 162-163).

L'arrêt reconnaît le bien fondé de la plainte de Barnes sous les dispositions du Title VII. Pour arriver à cette décision, Robinson traite de la signification du terme « sexe », tel qu'utilisé dans le Title VII. Malgré le fait qu'il n'y eut pas de débat législatif autour de la question du sexe comme motif de discrimination illicite, lors des modifications apportées au CRA en 1972 par la proclamation de l'EEOA, le Congrès américain exprima clairement son intention de lutter contre la discrimination en emploi fondée sur le sexe, avec la même ténacité qu'il mène la lutte contre la discrimination sur d'autres motifs (Barnes, 1977 : 986-988). Il est donc clair, selon Robinson, que le CRA, modifié par l'EEOA, a pour but d'éliminer tout « obstacle artificiel, arbitraire ou inutile » à l'accès égalitaire à l'emploi pour les membres des deux sexes (*idem* : 987-988, notre traduction). Selon les faits présentés, Robinson conclut que les relations sexuelles proposées par le superviseur de Barnes devinrent la condition nécessaire pour qu'elle puisse garder son l'emploi et « cette exaction n'aurait été infligée à aucun homme » (*idem* : 989-992, notre traduction). Ce qui importe, et ce qui rend cette condition discriminatoire, n'est pas le fait qu'on lui impose d'accepter des relations sexuelles. Peu importe la condition en soi, elle sera discriminatoire si elle est dirigée uniquement envers les membres d'un seul sexe et crée donc une distinction illicite dans les conditions d'emploi de ce sexe (*idem* : 990-991). À l'argument des intimés selon lequel l'appelante aurait subi des conséquences au plan de l'emploi, non pas parce qu'elle est femme, mais parce qu'elle n'a pas accepté les avances sexuelles de son superviseur, Robinson répond que ceci fait abstraction du fait évident qui sous-tend ces avances : la coopération de Barnes n'aurait pas été recherchée si elle n'était pas une femme (*idem* : 990). Le juge souligne que, comme il avait été précédemment affirmé dans Williams

---

<sup>50</sup> Rappelons que l'intimé est l'EPA. Douglas M. Costle est cité à titre d'administrateur de l'agence, remplaçant alors son prédécesseur, Train, comme représentant de l'agence gouvernementale.

(1976a), un supérieur hiérarchique bisexuel, qui imposerait la soumission sexuelle tant aux hommes qu'aux femmes, ne serait pas responsable de discrimination (Barnes, 1977 : 990).

En ce qui a trait à la responsabilité de l'employeur pour les actes de ses mandataires, Robinson indique que l'inconduite d'un supérieur hiérarchique est imputable à l'employeur, sauf si ce supérieur hiérarchique contrevient à la politique de l'employeur sans sa connaissance. Citant Miller (1976), Robinson juge qu'un employeur peut se dégager de sa responsabilité en prouvant qu'il a une politique qui proscrie ce type de discrimination, et qu'il prend les mesures nécessaires pour rectifier les conséquences de l'inconduite de son mandataire lorsqu'il en prend connaissance (Barnes, 1977 : 993). Dans le cas de Barnes, le gouvernement ne peut se libérer de cette responsabilité. En vertu de sa conclusion que le traitement subi par l'appelante constitue bel et bien de la discrimination fondée sur le sexe, tel que sanctionné par le Title VII et attribuable à l'intimé gouvernemental, Robinson renvoie l'affaire au tribunal de première instance pour reconsidération des faits conformément à sa décision.

MacKinnon écrit aussi une opinion qui concorde avec la décision majoritaire concernant la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel sous le statut anti-discrimination. Or, il imposerait un standard de responsabilité différent en ce qui concerne l'imputabilité du comportement d'un mandataire à un employeur. Alors que Robinson suggère que la règle de *respondeat superior* soit soumise au standard de responsabilité absolue, MacKinnon croit plutôt que la responsabilité de l'employeur pour les actes de son superviseur devrait être limitée aux situations en rapport direct avec l'autorité qu'il lui a assigné, des actes qui sont commis dans le contexte de cette autorité et lesquels peuvent être contrôlés par l'employeur (Barnes, 1977 : 995).

Pour tenir l'employeur responsable de l'inconduite de son mandataire, il faut démontrer que le mandataire agissait au cours de l'accomplissement de ses fonctions d'emploi. MacKinnon affirme que le harcèlement sexuel, tout au moins dans l'affaire Barnes, ne peut pas être conçu comme tel, car le harcèlement n'apportait aucun bénéfice à l'employeur et il n'était pas un pouvoir réel ou apparent assigné au superviseur dans sa fonction (*idem* : 995-996). Selon l'avis de MacKinnon, le harcèlement sexuel n'est pas une pratique d'emploi illicite imputable à l'employeur si le superviseur n'agissait pas en tant que mandataire de l'employeur en commettant ce délit. Or, dans le cas présent, l'appelante affirme qu'à la suite de son rejet des avances de son superviseur, il prit des actions contre

elle dans le cadre de son emploi. Si ces actions étaient injustes, il y a lieu de tenir l'employeur responsable (*idem* : 997).

MacKinnon affirme que les avances sexuelles, en soi, ne sont pas nécessairement importunes et offensives même si dirigées par un supérieur hiérarchique ayant, en raison de sa position, un certain pouvoir coercitif, car il est possible que celles-ci soient acceptées par l'employée qui en est la cible (Barnes, 1977 : 999). Autrement dit, les avances ne sont pas *ipso facto* délictuelles, elles font en fait partie des « pratiques sociales qui sont, jusqu'à un certain point, normales et attendues » et qui ne sont problématiques que dans les cas d'abus (*idem* : 1001, notre traduction). Si elles persistent face à un refus, et si une conséquence négative à l'emploi s'en suit, alors le dommage est incontestable (Barnes, 1977 : 999). Le juge réaffirme ce point en citant l'importance de distinguer entre « des avances encouragées, non-sollicitées-mais-bienvenues, offensives-mais-tolérées et catégoriquement repoussées » (*idem*, notre traduction). L'employeur ne peut pas être tenu de faire cette distinction de prime abord, ni d'établir une règle préventive proscrivant tout contact social entre employés et supérieurs hiérarchiques; par conséquent, les avances ne peuvent lui être automatiquement et absolument imputées (*idem* : 999-1000). Or, lorsqu'une femme porte plainte sous prétexte qu'elle est la cible d'avances offensives, la responsabilité de l'employeur peut être soulevée. Si alors il ne procède pas de façon proactive et positive pour traiter la plainte, il pourra effectivement être tenu responsable de discrimination fondée sur le sexe, comme il avait été suggéré dans Tomkins (1976) (Barnes, 1977 : 1000). C'est ce qui s'est produit dans le cas Barnes, où l'appelante prétend (entre autres) que, suite au refus de ses avances, son superviseur, de concert avec d'autres mandataires de l'EPA, lui on fait subir des représailles, tant pour ce refus que parce qu'elle avait déposé une plainte formelle auprès de l'agence. Si ces allégations sont prouvées, l'agence sera alors effectivement responsable de la discrimination fondée sur le sexe. C'est sur cette question que la cour de district, en renvoi, devra se pencher (*idem* : 1001).

L'arrêt Barnes établit le premier précédent d'application obligatoire, étayé d'un raisonnement détaillé, qui affirme que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe en vertu du Title VII. Alors que le juge Robinson évite l'usage du terme « *sexual harassment* » dans sa décision pour la cour d'appel, choisissant plutôt de décrire l'incident par des expressions tels que « la rétention de son emploi était conditionné à sa soumission aux relations sexuelles » (Barnes, 1977 : 989), MacKinnon

utilise le terme à plusieurs reprises, institutionnalisant ainsi le vocabulaire revendicateur dans la terminologie légale.

La cour se réfère d'une part à la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur d'autres motifs illicites, en particulier la race, ainsi qu'aux décisions dans Williams (1976a) et Tomkins (1976), dont la décision dissidente énonce toutefois certaines règles sur la responsabilité d'un employeur face aux actes de son supérieur hiérarchique. Elle réfère aussi à la CSC, qui aurait à la veille de la décision « reconsidéré sa position... et est maintenant d'avis que le type de conduite allégué par la plaignante...constitue de la discrimination fondée sur le sexe au sens du Title VII » (Barnes, 1977 : 989, n.47, notre traduction). Alors, il est désormais établi que la CSC, qui était alors l'agence fédérale responsable du traitement des plaintes d'employés fédéraux concernant la discrimination<sup>51</sup>, reconnaîtra le harcèlement sexuel au travail comme passible de poursuite judiciaire.

De façon informelle, l'argument féministe s'est glissé dans les couloirs juridiques pour venir influencer habilement la décision de la cour dans Barnes. Par une coïncidence historique, alors que son père était impliqué dans l'évaluation de cette affaire (dont les arguments furent présentés devant la cour d'appel le 17 décembre 1975), Catharine MacKinnon était étudiante de droit à Yale (Baker, 2001 : 165). Elle avait commencé un projet d'étude indépendante sur le sujet du harcèlement sexuel<sup>52</sup>, dans le contexte d'un cours de droit, dont elle fera circuler l'ébauche parmi des avocats. Dans une entrevue en 1990, elle révélera que ce document fut remis à un greffier de l'*United States Court of Appeals for the District of Columbia Circuit* qui était assigné à l'affaire Barnes (Toobin, 1990, cité dans Baker, 2001 : 165). L'ébauche de ce travail deviendra l'argument central de son livre, publié en 1979, *Sexual Harassment of Working Women : A Case of Sex Discrimination*, qui sera reconnu comme la source de l'interprétation légale en matière de harcèlement sexuel (Crouch, 2001 : 33, 34; MacKinnon, 1979 : xi-xii)<sup>53</sup>.

<sup>51</sup> Cette responsabilité sera transférée à l'EEOC à partir de 1979, *vide Infra*, 158.

<sup>52</sup> D'une manière spéculative, tout porte à croire que MacKinnon prit conscience du problème du harcèlement sexuel grâce à ses contacts avec Sauvigné, lorsque cette dernière la contacta au printemps de 1975 au sujet de ce nouveau problème. *Vide supra*, 80.

<sup>53</sup> Nous n'avons pu consulter l'ébauche préliminaire de ce livre tel qu'elle fut soumise informellement à la cour d'appel dans Barnes (1977). Tout semble indiquer que cette version préliminaire n'est plus disponible aujourd'hui. Les arguments de MacKinnon, élaborés pour la publication en 1979, seront considérés *infra*, 138.

### 2.6.c) L'appel de Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co.

L'influence féministe sur les tribunaux est moins conjecturale lorsqu'on considère le pourvoi dans l'affaire Tomkins (1977), dans un arrêt prononcé par les juges Ruggero John Aldisert, rédigeant pour la cour, Max Rosenn et Leonard I. Garth de l'*United States Court of Appeals for the Third Circuit*, le 23 novembre 1977 sur des arguments présentés le 7 septembre 1977. La plaignante était représentée, à nouveau, par Nadine Taub, directrice de la *Women's Rights Litigation Clinic of the Rutgers Law School*. Dans l'exposé de l'appelante-plaignante soumis à la cour d'appel, Taub élabore ses arguments en utilisant des sources provenant du mouvement féministe afin de situer le harcèlement sexuel dans le contexte social particulier à l'oppression de la femme. L'exposé défie les arguments de la cour de première instance sur deux plans en affirmant que : 1) le sexe de Tomkins était la variable à effet déterminant dans le traitement qu'elle subit, car « aucun subordonné mâle n'était tenu de se soumettre à des agressions physiques à motivation sexuelle afin d'obtenir une évaluation de travail positive ou de conserver son emploi » (Taub, 1977 : 10-12, notre traduction), et 2) cette exaction constituait une « condition d'emploi additionnelle » et discriminatoire en ajoutant les « relations sexuelles avec le patron » à la description de ses tâches professionnelles (*idem* : 12-13, notre traduction). L'analyse de Taub accède au niveau sociologique lorsqu'elle affirme que la cour de district commit une « erreur particulièrement flagrante » en repoussant la plainte parce que les conséquences du harcèlement sexuel sont « singulièrement délétères pour les travailleuses » (Taub, 1977 : 18, notre traduction).

Selon Taub, les femmes sont particulièrement « vulnérables à l'exploitation sexuelle de leurs supérieurs hiérarchiques » et seront disproportionnellement affectées par les effets délétères de cette forme de discrimination. Pour appuyer sa prétention, elle se réfère aux statistiques concernant la ségrégation verticale du marché du travail, où les femmes sont majoritairement les subordonnées et les hommes les supérieurs hiérarchiques (Taub, 1977 : 18-19). Ensuite, elle propose que les rapports entre hommes et femmes dans les pratiques de la cour assigne à l'homme le rôle d'initiateur et, à la femme, le rôle de réceptrice dans les interactions sexuelles, établissant donc une pratique sociale qui assure que la femme continuera d'être la cible d'avances dans un nombre disproportionné de cas même si le pouvoir organisationnel est distribué plus également en fonction des sexes (Taub, 1977 : 20-21). Enfin, en se référant à l'ouvrage de Brownmiller (1975), Taub affirme que le harcèlement sexuel aura, plus pour les femmes que pour les hommes, un effet particulièrement nocif au niveau émotif :

« La situation où une personne est tenue d'échanger des services sexuels pour conserver son emploi est singulièrement bouleversante pour les femmes. C'est un rappel, un stigmate ou une marque, du statut servile accordé aux femmes dans les sociétés d'antan et duquel elles tentent maintenant de se libérer. (...) Le vingtième siècle apporta des changements énormes au statut des femmes. Elles ont maintenant accès au marché du travail pour gagner leur propre vie, et en théorie n'ont plus à dépendre de leur sexualité pour survivre. (...) Mais en conditionnant la progression de carrière d'une femme à son acquiescement sexuel, on ressuscite son ancien statut de propriété ou jouet de l'homme (Taub, 1977 : 21-23, notre traduction). »

Taub souligne d'ailleurs que les femmes furent historiquement évaluées et dévaluées en termes sexuels, leur survie dépendant de leur capacité d'échanger leur sexualité contre le soutien économique de leur mari, comme le stipule Kate Millett dans son ouvrage « Sexual Politics » (1970), leur dénigrement étant véhiculé par un riche vocabulaire de vulgarités à connotation sexuelle (Taub, 1977 : 22-24). Ces arguments sont présentés en guise de soutien aux données connues, puisées du sondage Redbook et du sondage non publié de HAP, sur le harcèlement sexuel et son effet néfaste sur les femmes, qui se disent « gênées », « intimidées », « rabaisées », « vexées » et « fâchées » par cette expérience trop commune (*idem* : 24-25).

Taub accuse enfin la cour de district d'avoir refusé d'accorder les protections du Title VII aux femmes victimes de harcèlement sexuel en vue de protéger l'appareil judiciaire fédéral d'une surcharge de poursuites. Le fait que plusieurs femmes puissent avoir besoin de la protection promise par le Title VII ne peut pas servir d'argument pour écarter cette protection. D'autant plus que l'inquiétude des juges face au fardeau judiciaire est incongrue car, si l'on compare au viol, il est plus probable que les options légales soient sous-utilisées par les victimes qu'abusées par des plaignantes malintentionnées (*idem* : 32). Selon Taub, ce souci pour le bien-être administratif du système judiciaire « trahit une préoccupation excessive pour les prérogatives des supérieurs hiérarchiques », c'est-à-dire, les hommes (qui pourraient faire l'objet de fausses accusations), aux dépens des femmes qui ont effectivement besoin de la protection prévue par le Title VII (*idem* : 33, notre traduction). Elle considère d'ailleurs cette justification comme analogue à l'attitude qui porte préjudice depuis longtemps aux victimes de viol, selon laquelle « des accusations d'inconduite sexuelle sont faciles à faire pour les femmes et difficiles à réfuter pour les hommes, indépendamment de leur innocence » (Taub, 1977 : 31-34, notre traduction). Cette attitude surannée, affirme-t-elle, doit être éradiquée du droit, et est tout particulièrement déplacée dans une action sous le Title VII qui vise justement à assurer l'égalité des sexes (*idem* : 34).

Les arguments de Taub, ainsi que les précédents de Williams (1976a), Garber (1977) et Barnes (1977), furent persuasifs pour l'*United States Court of Appeals for the Third Circuit*, qui infirma la décision du tribunal de première instance. Aldisert reconnaît que les faits allégués par Tomkins, si prouvés, constituent une cause valable de discrimination fondée sur le sexe, sous le Title VII (Tomkins, 1977 : 1045). Aldisert estime qu'il y a deux préalables absolus pour la formulation d'une plainte de discrimination fondée sur le sexe, soit que « les actes posés créèrent une condition d'emploi, et que cette condition d'emploi fut imposée par l'employeur en fonction du sexe », et que ces préalables sont satisfaits dans la plainte de Tomkins. Ainsi, la cour de district erra en rejetant la plainte, et Aldisert la renvoie donc pour un nouvel examen en cour de district (*idem* : 1045-1048, notre traduction).

Selon Aldisert et ses collègues, en qualifiant les actes du superviseur d'« usage abusif de son autorité...pour son gain personnel », la cour de première instance aurait « passé outre l'essentiel de l'argument de Tomkins, i.e. que l'employeur imposa, soit de façon exprès ou tacite, l'acquiescement aux demandes sexuelles du superviseur comme condition préalable nécessaire à l'emploi continu ou à la promotion » (Tomkins, 1977 : 1046, notre traduction). Tant le contexte des avances sexuelles (pendant un dîner spécifiquement organisé pour discuter de la progression de carrière de Tomkins au sein de l'entreprise) que les propos du superviseur (qui lui dit explicitement qu'elle devrait accepter ses demandes sexuelles si elle tenait à progresser dans son emploi), démontrent clairement que ces demandes sexuelles étaient « une condition d'emploi, un devoir ou une tâche additionnelle imposée à Tomkins par son superviseur et qu'elle devrait satisfaire comme préalable pour conserver son emploi » (*idem* : 1046-1047, notre traduction). Ainsi, les prétentions de Tomkins satisfont la première condition ouvrant droit à une action pour discrimination sous le Title VII.

Pour ce qui est de la seconde condition, à savoir si le sexe de Tomkins était un facteur déterminant dans l'imposition de cette condition d'emploi supplémentaire, Aldisert affirme que les faits allégués suggèrent que oui. Il réfute l'argument du juge Stern du tribunal inférieur, selon qui les avances sexuelles ne peuvent être de la discrimination car elles auraient pu être dirigées vers un membre de n'importe quel sexe. Pour déterminer s'il y a discrimination fondée sur le sexe, « il suffit de prouver que le sexe est un facteur substantiel de la discrimination, et que si la plaignante était un homme, elle n'aurait pas été traitée de la même façon » (Tomkins, 1977 : 1047, notre traduction). Aldisert s'appuie sur

les décisions concordantes des arrêts Barnes (1977) et Garber (1977), ainsi que la décision dans Williams (1976a, 1976b, alors en appel), pour motiver sa conclusion (*idem* : 1047-1048). Il distingue les circonstances de l'affaire Tomkins de celles qui portèrent à des jugements contradictoires : dans Corne (1975), on n'a pas prétendu que les plaignantes devaient coopérer avec les demandes sexuelles de leur superviseur afin de conserver leurs emplois; dans Miller (1976), la cause fut rejetée parce que la plaignante ne s'était pas prévaluée des procédures internes de l'entreprise établies pour le traitement de l'inconduite (sexuelle) des employés.

Aldisert explicite donc les conditions préalables pour que les avances sexuelles donnent droit à des poursuites sous le Title VII en tant que discrimination fondée sur le sexe :

« Les tribunaux ont distingué les plaintes alléguant des avances sexuelles de nature individuelle ou personnelle et celles qui allèguent des conséquences directes à l'emploi découlant de ces avances, déclarant le Title VII enfreint dans la seconde catégorie. Cette distinction reconnaît deux éléments nécessaires pour donner droit à une demande sous le Title VII : premièrement, qu'une condition d'emploi fut imposée, et deuxièmement, qu'elle ait été imposée par l'employeur, soit directement ou par l'entremise d'autrui, d'une façon sexuellement discriminatoire. En appliquant ces préalables à la plainte dont il est ici question, nous concluons qu'il y a eut dérogation au Title VII lorsqu'un supérieur hiérarchique, en connaissance prouvée ou supposée de l'employeur, fait des avances ou demandes sexuelles à une employée subordonnée et conditionne le statut d'emploi de cette employée – l'évaluation, le maintien de l'emploi, la promotion, ou d'autres aspects de la progression de carrière – à une réponse favorable à ces avances ou demandes, et que l'employeur ne prend aucune mesure corrective prompte et appropriée lorsqu'il prend conscience de cette situation (Tomkins, 1977 : 1048-1049, notre traduction). »

Sur ce reversement de la décision de la cour de district, la cause est renvoyée au tribunal pour la présentation des preuves en soutien et réfutation des prétentions de l'appelante (Tomkins, 1977 : 1049).

Aldisert mentionne, de passage, une seconde théorie de la responsabilité de l'employeur sous le Title VII, avancée par l'appelante dans l'exposé rédigé par Taub (Tomkins, 1977 : 1046, n. 1; Taub, 1977 : 14-18). En s'appuyant sur la jurisprudence en

matière de discrimination fondée sur la race<sup>54</sup>, ainsi qu'aux décisions de l'EEOC, Taub affirme que le Title VII oblige l'employeur à assurer que l'environnement de travail soit propice « au fonctionnement et à l'épanouissement des employés de classes protégées », ce qui implique plus que les « événements isolés et évidents qui se manifestent dans l'embauche, le congédiement et la promotion » (Taub, 1977 : 14, notre traduction). Soulignant que depuis la proclamation du Title VII, « la discrimination est devenue de plus en plus subtile », Taub maintient que les « pratiques des employeurs qui sont si offensives aux sensibilités des employés qu'elles créent un environnement de travail discriminatoire » sont aussi proscrites par le Title VII car elles peuvent occasionner des « dommages psychologiques » qui « privent les employés minoritaires de la chance égale de fonctionner adéquatement dans leur emploi » (*idem* : 14-16, notre traduction). Dans le cas spécifique de Tomkins, elle fut « plongée dans un environnement de travail imprégné d'intimidation sexuelle » (*idem* : 18, notre traduction). Puisque la cour statua en faveur de l'appelante sur le mérite de son interprétation originelle, Aldisert et ses collègues s'abstiennent de donner leur avis sur cette théorie (Tomkins, 1977 : 1046). Or, c'est ici que fait son apparition la première formulation légale de la théorie « d'environnement hostile » du harcèlement sexuel, à distinguer du harcèlement sexuel « *quid pro quo* » (harcèlement qui engendre des conséquences tangibles à l'emploi)<sup>55</sup>. À cette date, seuls des exemples du dernier type furent traités par les cours américaines.

#### 2.6.d) Conclusions préliminaires : la reconnaissance légale des arguments féministes et le bouleversement jurisprudentiel

Ainsi, on voit bien que l'influence des arguments féministes présentés par Taub s'est traduite par leur intégration à la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur le sexe. Rétrospectivement, Taub estime que les activités féministes en dehors des tribunaux influencèrent également cette décision, car elle fut prononcée dans le mois suivant le second *speaking-out* hautement médiatisé tenu par le WWUI, en collaboration avec Ms., à New York (Baker, 2001 : 172). L'affaire Tomkins et les efforts de son avocate, Nadine Taub, sont exemplaires de la vaste contribution, souvent difficile à déceler dans les documents aujourd'hui disponibles, du féminisme et particulièrement la force du réseau informel d'avocates féministes qui permirent la *traduction des revendications dans un langage et*

<sup>54</sup> Voir notamment *Rogers v. EEOC*, (1971), l'arrêt du *Third Circuit* qui reconnaît la nature discriminatoire d'un « environnement de travail surchargé de discrimination ethnique ou raciale » (238 : notre traduction).

<sup>55</sup> Nous reviendrons sur cette distinction lors de la discussion sur MacKinnon (1979), *vide infra*, 138 et suiv.

*vocabulaire accessible au droit*. Alors que les groupes d'intérêt donnaient la voix aux femmes pour qu'elles puissent parler de leur souffrance, c'est en formulant cette souffrance en termes légaux, « digestibles » par le droit (de la personne), que les avocates féministes assurèrent une réception favorable de ces revendications et la transformation du harcèlement sexuel en problème social autour duquel il commençait à s'esquisser un recours légal. Essentiellement, le rôle et la contribution de ces avocates féministes fut d'apporter un soutien aux groupes d'intérêts et aux plaignantes individuelles pour le « développement des revendications » dans le langage spécialisé du droit, et ainsi « donner cohérence ou une logique à la plainte » (Spector et Kitsuse, 1997/2001 : 144-145, notre traduction).

Marshall, qui eut l'opportunité d'avoir des entretiens avec de nombreux avocats ayant participé à ces premières causes de harcèlement sexuel, leur attribue une grande part de mérite dans la constitution du harcèlement sexuel en tant « qu'objet légal » :

« L'évolution du droit en matière de harcèlement sexuel doit beaucoup à l'initiative et la créativité des avocats privés qui représentèrent vigoureusement leurs clientes. (...) Ils étaient de jeunes avocats, dont l'expérience restreinte les avait peut-être rendus naïfs sur leurs chances de succès et dont les pratiques naissantes les rendirent prêts à accepter n'importe quel cas. Or, ils avaient aussi été étudiants en droit peu après le passage des lois sur les droits civiques. Familiers avec la structure des lois contre la discrimination, influencés par les idées du mouvement pour la défense des droits civiques et prêts à assumer des risques, ils rédigèrent des factums et proposèrent des arguments aux juges qui résultèrent en des décisions judiciaires établissant le harcèlement sexuel comme passible d'une action en justice (Marshall, 1998 : 784). »

Le réseau informel d'avocats-revendicateurs permit l'échange d'information, la discussion des stratégies, le partage des factums et le support moral (Marshall, 1998 : 786). L'ébauche de MacKinnon circula librement au sein de ce réseau (*idem* : 787). Alors qu'elle travaillait dans une équipe de juristes sur la première cause de harcèlement sexuel en milieu éducatif (Alexander v. Yale, 1977), MacKinnon consulta Nadine Taub, qui de son côté collabora d'une manière informelle avec Mary Dunlap, de l'organisme *Equal Rights Advocates*, qui se chargeait de l'appel Miller (1979) (*idem* : 786). MacKinnon soumit également sa thèse de façon informelle aux greffiers de la cour d'appel du district fédéral de Columbia au moment où l'affaire Barnes était en délibération. Taub et Linda Singer, l'avocate représentant Barnes dans son pourvoi (1977), utilisèrent des arguments élaborés par MacKinnon dans la préparation des exposés pour leurs causes respectives (*idem*. 787).

Alors que les tribunaux d'appel infirmaient les décisions des cours de premières instances, un nouveau cas fut soumis à l'*United States District Court for the Eastern District of Michigan, Southern Division* sur la question du harcèlement sexuel, le 9 septembre 1977. Dans l'affaire *Munford v. James T. Barnes & Co.*, le juge Ralph M. Freeman se prononce contre la demande de jugement sommaire des défendeurs corporatifs et individuels, citant les décisions *Williams (1976a)* et *Barnes (1977)* comme justification. La plaignante affirme qu'elle fut congédiée pour refus d'avoir des relations sexuelles avec son superviseur et que son congédiement est donc en contravention des dispositions du Title VII. Munford affirme que, dès le premier jour de son embauche, le 28 janvier 1976, sous la supervision de Harris, il lui fit des propositions sexuelles qu'elle repoussa (Munford, 1977 : 460). Harris lui indiqua alors qu'elle devrait obtempérer à ses demandes sexuelles si elle voulait garder son emploi. Les avances sexuelles continuèrent pendant les jours suivants, « soit verbales ou par des actes de harcèlement mineur tels que des dessins à connotation sexuelle laissés sur son bureau » (*idem*, notre traduction). Lorsqu'elle réaffirma son refus d'avoir une liaison sexuelle avec lui et menaça de se plaindre à Zulcosky, le supérieur hiérarchique de Harris, ce dernier l'informa qu'une telle plainte assurerait son congédiement. Finalement, le 12 février 1976, Harris affirma explicitement que Munford devrait l'accompagner pour un voyage d'affaire et « serait tenu de partager sa chambre d'hôtel et d'avoir des relations sexuelles avec lui » (*idem*, notre traduction). Suivant son refus, Harris la congédia sur le fait (Munford, 1977 : 460). Munford contesta son licenciement auprès de la direction de l'entreprise, mais la compagnie ratifia la décision de Harris et refusa de régler le différend à l'amiable, ce qui l'amena à intenter cette poursuite (Munford, 1977 : 460).

Après considération des décisions contradictoires, Freeman se range à l'avis de *Williams (1976a)* et *Barnes (1977)* et affirme qu'il « suffit que le sexe soit un facteur déterminant dans l'application d'une pratique ou politique d'emploi » pour constituer une discrimination fondée sur le sexe. Ainsi, il conclut que les circonstances du renvoi de Munford constituaient les fondements d'une plainte recevable en vertu du Title VII (Munford, 1977 : 465-466). Pour ce qui est de la responsabilité de l'employeur James T. Barnes & Co., Freeman stipule que l'employeur et ses mandataires sont en faute par omission : en ayant ratifié la décision de congédier Munford, sans enquêter sa plainte contre Harris, ils ont accordé une acceptation tacite aux actes délictuels et discriminatoires de Harris (*idem* : 466). Freeman affirme que « l'employeur a le devoir positif d'enquêter les plaintes de harcèlement sexuel de ses employées et de prendre des mesures disciplinaires appropriées

contre l'employé fautif » (*idem*, notre traduction). Il ordonne donc la poursuite de l'affaire devant le tribunal pour la détermination des faits<sup>56</sup>.

Freeman mentionne brièvement, et rejette, une plainte de discrimination fondée sur la race, déposée par l'avocat de la plaignante, sous prétexte que « des études statistiques sociologiques semblent indiquer que la plaignante était plus apte à être victime de harcèlement sexuel parce qu'elle était noire » (Munford, 1977 : 466, notre traduction). Le juge refuse de considérer cette prétention « puisque aucune autre femme, blanche ou noire, est prétendue avoir été une victime d'abus sexuel lorsque employée à la compagnie James T. Barnes » (*idem* : 466-467, notre traduction).

Les décisions dans Corne (1975), Williams (1976a) et Miller (1976) furent aussi remises en cause devant les cours d'appels. Le 28 juillet 1977, un jour après la décision dans Barnes (1977), le *Ninth Circuit* annule la décision du tribunal de première instance dans l'affaire Corne, dans une décision non publiée (Baker, 2001 : 174). Le gouvernement fédéral continua à se défendre contre Williams sur un point procédural : en septembre 1978, une requête de procès *de novo*, présentée par le gouvernement sous prétexte que l'examen du dossier administratif n'avait pas suivi les procédures établies, est reçue et le *District of Columbia Circuit* renvoie l'affaire au tribunal de première instance (Williams v. Bell, 1978). Le 6 mai 1980, de retour pour procès devant le *District Court for the District of Columbia*, le juge Richey se prononce à nouveau en faveur de la plaignante (Williams v. Civiletti). Le 8 décembre 1980, Williams reçoit 14 821.65 \$ en dommages et intérêts et plus de 70 000 \$ en frais d'avocat; ces montants furent contestés par le gouvernement et l'affaire fut finalement résolue à l'amiable (Baker, 2001 : 175). Lorsque l'affaire Miller passa en appel, la *Bank of America* avait concédé, pendant les arguments oraux, que le harcèlement sexuel était bien une forme de discrimination fondée sur le sexe, alors cette question n'est pas traitée dans l'arrêt. Or, la Bank contestait sa responsabilité face aux actes de son mandataire, ce qui fut résolu, le 28 juin 1979, par l'application d'un standard de responsabilité absolue à l'employeur (Baker, 2001 : 174; Miller, 1979).

---

<sup>56</sup> Dans une décision non publiée d'un procès devant juge, avec jury consultatif, le tribunal de première instance repousse la plainte de Munford. Il fut déclaré, sur les faits et preuves soumis par la plaignante et les défendeurs, que Munford n'était pas crédible; le témoignage de Harris, reniant les incidents de harcèlement sexuel allégués, et les preuves de performance inadéquate de Munford dans son emploi, furent acceptés (Munford, 1981 : 885). En appel le 8 janvier 1981, devant l'*United States Court of Appeals for the Sixth Circuit*, la décision du tribunal fut confirmée.

## **2.7. La caution savante des arguments féministes**

Entre 1977 et 1979, alors que le WWUI s'esquivaient quelque peu au niveau de la théorisation sur le problème du harcèlement sexuel, se concentrant plutôt sur la conscientisation publique et la constitution d'un vaste réseau d'information et d'aiguillage juridique, l'AASC continuait de produire des documents et pamphlets d'orientation théorique et pratique (Baker, 2001 : 218-230). Le groupe publia un article qui conceptualise le harcèlement sexuel et la coercition sexuelle comme une forme de violence contre la femme au même titre que « le viol, la violence domestique... la stérilisation forcée, la publicité abusive et la pornographie » (AASC, 1978 : 28, notre traduction). Chaque forme de violence est dite l'expression la plus opprimante et punitive du sexisme. L'AASC estime que toutes les femmes, indépendamment de leur victimisation personnelle, sont affectées par cette violence systémique et doivent rester aux aguets en tout temps. Le groupe affirme également que la violence contre la femme est le produit cumulatif du patriarcat et du capitalisme. Par le patriarcat, l'homme détient un pouvoir supérieur à la femme. Le capitalisme, par contre, lui donne un sentiment d'impuissance en tant que membre du prolétariat soumis au pouvoir de son employeur. Par conséquent, l'homme qui se sent menacé dans sa masculinité, cherchant à se saisir du pouvoir qu'il croit être le sien, peut la réaffirmer en dominant la femme (idem, 29). Deux membres du groupe, Hooven et MacDonald (1978), publièrent un argument plus approfondi sur le rôle du capitalisme dans l'oppression de la femme par le harcèlement sexuel. Elles estiment que « la compréhension du harcèlement sexuel nécessite une analyse de notre position en tant que femmes dans la société (qui ne peut être dissociée du sexisme et du patriarcat) ainsi qu'une analyse de notre position en tant que travailleuses sous le capitalisme » puisque l'impuissance des travailleurs sous ce régime rend les femmes particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel (Hooven et MacDonald, 1978 : 31, notre traduction). Hooven et Klein (1978) publièrent ensuite une analyse des options légales à la disposition des victimes, exprimant leur méfiance face à toute forme de contrôle normatif et leur préférence pour des stratégies extralégales (par exemple, des manifestations sur les lieux de travail des auteurs de harcèlement sexuel, des sondages informels pour motiver l'employeur à instituer des changements aux politiques d'emploi, des négociations avec les représentants syndicaux ou organisationnels en vue de créer des règlements et procédures de plaintes contre le harcèlement sexuel, etc.) pour lutter contre ce comportement. Elles estiment que les avenues légales ne sont pas adéquates puisque le système de justice est empreint de préjugés de classe, de sexe et de race. Enfin, l'AASC publiera une brochure d'information

regroupant non seulement leurs théories sur le harcèlement sexuel et ses causes, mais aussi de l'information pratique pour les femmes victimes de harcèlement sexuel, avec une attention particulière aux stratégies informelles de règlement de conflit (AASC, 1977).

La nouvelle directrice de recherche du WWUI, Peggy Crull, publia deux rapports de recherche en 1978 et 1979. Le premier rapport évalue la réponse des organisations responsables du respect des principes d'égalité en emploi promis par le Title VII et divers règlements similaires applicables aux juridictions locales et d'état. En dépit du fait que les tribunaux et l'EEOC ont reconnu la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel sous le Title VII, seule une partie infime des organismes chargées d'assurer le maintien de pratiques d'emploi égalitaires (*fair employment practices*) semble avoir mis sur pied des procédures adéquates pour le traitement des plaintes de harcèlement sexuel (Crull, 1978/1980). Le second est fondé sur un sondage à petite échelle qui réaffirme que le harcèlement sexuel a des effets néfastes sur la situation des femmes dans le milieu de travail (Crull, 1979/1980). Le groupe de femmes étudié subit de nombreuses conséquences (par exemple, le manque de productivité au travail, le congédiement, l'érosion de l'estime de soi) qui ont l'effet cumulatif de maintenir les femmes dans les plus bas échelons de la hiérarchie occupationnelle.

Outre ces publications, deux ouvrages furent particulièrement importants pour la question du harcèlement sexuel. Le premier ouvrage publié sur le sujet fut rédigé par Lin Farley, ancienne membre fondatrice des WWU, en 1978. Son livre, *Sexual Shakedown : The Sexual Harassment of Women on the Job*, est l'étude pionnière sur le problème du harcèlement sexuel qui inaugure son acceptation comme objet d'étude de valeur scientifique. La recherche de Farley est basée primordialement sur des études de cas, entrevues et données statistiques provenant de sondages, notamment l'information recueillie par les WWU que Farley s'approprie pour cette étude, à partir desquelles elle définit et trace les grandes lignes du problème : son ampleur, ses causes, les réactions de femmes, sa manifestation dans différents secteurs du marché du travail. Farley traite également des possibilités de redressement et prévention du problème, soit par voie légale soit par des mesures administratives internes aux entreprises et aux syndicats. Catharine MacKinnon, l'avocate impliquée dans la première cause de harcèlement sexuel en milieu universitaire et qui avait développé depuis 1975 un intérêt pour la question du harcèlement

sexuel, publia en 1979 le second livre américain<sup>57</sup> sur le sujet. *Sexual Harassment of Working Women : A Case of Sex Discrimination* est une version actualisée et approfondie de l'argument légal rédigé par MacKinnon en 1976 durant ses études en droit à Yale sous la direction de Thomas I. Emerson. Le livre de Farley n'eut pas l'effet de « transformer le milieu du travail » comme l'avait escompté l'auteure en l'écrivant; son ouvrage – voire sa contribution à l'histoire du harcèlement sexuel – a depuis sombré dans l'oubli et l'épuisement (Brownmiller, 1999 : 285). Malgré cela, et bien que Weeks *et al.* (1986 : 437) ne le considèrent pas à proprement parler comme un ouvrage scientifique (Farley est une journaliste de métier), nous estimons tout de même que ce volume transforma le harcèlement sexuel en objet d'études rigoureuses et systématiques<sup>58</sup>. MacKinnon, pour sa part, continue aujourd'hui d'être reconnue comme la théoricienne responsable de la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe, au plan de la doctrine juridique. Son ouvrage est toujours actuel et cité dans la vaste majorité des recherches sur le sujet. Crouch (2001 : 33, notre traduction) suggère d'ailleurs qu'on « pourrait dire, avec justesse, que tout ce qui a été écrit sur le harcèlement sexuel depuis n'est qu'une note en bas de page à [l'ouvrage de] MacKinnon ». Cet ouvrage aura une influence directe sur la jurisprudence (américaine<sup>59</sup> et même canadienne<sup>60</sup>) et les législateurs (voir, par exemple, la bibliographie de U.S. House of Representatives, 1980).

#### 2.7.a) *Sexual Shakedown* par Lin Farley (1978)

Dans *Sexual Shakedown : The Sexual Harassment of Women on the Job*, Farley s'engage à exposer publiquement l'abus des femmes au travail par le harcèlement sexuel des hommes. Situait la source du problème dans l'organisation patriarcale de la société,

---

<sup>57</sup> Nous tenons à souligner que le second livre dédié à la question du harcèlement sexuel est celui de Backhouse et Cohen (1978) qui traite du problème dans le contexte canadien. Élaboré principalement à partir d'études de cas et d'entrevues, ce livre fut publié avant que le droit canadien (plus spécifiquement, les commissions d'enquêtes qui répondent aux plaintes concernant les droits de la personne) ne fut appelé à se pencher sur cette question. Constance Backhouse était membre de l'AASC en 1977-1978, alors qu'elle était étudiante de droit à la *Harvard Law School* (Baker, 2001 : 232). Elle rédigea également, avec quelques collaboratrices, le manuel de formation de l'AASC (Backhouse *et al.*, 1979/1981). Nous ne voulons pas négliger l'importance de ce livre ni la contribution de ses auteures. Or, puisque le contexte est canadien (et que ce livre ne fut publié aux États-Unis qu'en 1981), nous ne le considérerons pas ici à titre de document primaire.

<sup>58</sup> En guise de soutien à notre affirmation, Weeks *et al.* (1986 : 437), en constatant la curieuse absence d'intérêt de source universitaire par rapport au harcèlement sexuel dans les premières années de sa revendication, rapportent que les premiers articles traitant du harcèlement sexuel comme sujet principal ne parurent qu'en 1978, puis en 1980.

<sup>59</sup> La première décision américaine qui cite explicitement MacKinnon (1979) dans son jugement fut l'arrêt Bundy (1981 : 945-946).

<sup>60</sup> La commission d'enquête ontarienne dans l'affaire *Cox & Cowell v. Jagbrite Inc. and Gadhoke* (1981) est la première à citer l'ouvrage de MacKinnon dans sa décision en faveur des plaignantes.

elle affirme que le harcèlement sexuel n'est qu'une forme nouvellement dévoilée d'exploitation des femmes qui assure la domination de l'homme dans le milieu du travail d'abord, et par extension, dans la société en entier, en « gardant les travailleuses individuellement et collectivement emprisonnées dans une position d'infériorité économique » (Farley, 1978 : xv-xvi, notre traduction).

En guise de définition plus précise, Farley (1978 : 14-15) propose que le terme harcèlement sexuel regroupe plusieurs comportements de l'homme envers la femme au travail, qui ne sont ni bien accueillis, ni invités, et qui affirment la prépondérance du rôle sexuel de la femme et la discrédite en tant que travailleuse. Ces comportements peuvent être « des regards fixes, commentaires ou attouchements au corps de la femme, des requêtes pour l'acquiescement à des comportements sexuels, des invitations répétitives pour des sorties intimes, des demandes pour des rapports sexuels proprement dits et le viol » (Farley, 1978 : 15, notre traduction). Farley affirme, comme d'autres avant elle, qu'une employée, ou une postulante à un emploi, qui repousse ces comportements peut être la cible de représailles qui font obstacle à son accès égalitaire aux opportunités d'emploi (*idem*). Farley déplore le fait que seules les formes extrêmes du harcèlement sexuel suscitent généralement de la désapprobation, alors que les formes plus subtiles tendent à être perçues comme rien de plus qu'une nuisance désagréable; le harcèlement sexuel est pourtant une agression sous toutes ses formes.

Citant les données sur l'incidence du harcèlement sexuel, provenant principalement du sondage de HAP (WWU) et du sondage *Redbook*, Farley suggère que le problème est pandémique malgré la rareté des plaintes (Farley, 1978 : 20-26). Majoritairement, les femmes qui sont la cible de harcèlement sexuel choisissent de quitter leur emploi, alors que d'autres s'y soumettent et coopèrent ou le tolèrent jusqu'à ce qu'elles soient congédiées (*idem* : 22). Peu de femmes s'opposent affirmativement à ce comportement, pour de nombreuses raisons : la domination de l'homme, la tolérance des expressions de cette domination, la position supérieure de la majorité des hommes dans la hiérarchie du travail, la dépendance au revenu d'emploi, la socialisation des femmes à être « gentilles » (*idem* : 25). Tant que les femmes qui se plaignent de ce comportement seront avilies, il n'y aura que peu de plaintes en comparaison à l'étendue du problème (*idem* : 26).

Le harcèlement sexuel est vu comme un problème systémique qui est le résultat direct du patriarcat. L'hégémonie de l'homme se perpétue par la subordination du travail de la femme. L'émergence du capitalisme fut le premier affront à la domination de l'homme, en

transformant le mode de production en un marché libre et compétitif. La solution à la nouvelle compétition des travailleuses fut de créer des divisions sexuées dans le marché du travail en ségréguant les emplois selon les sexes. Ainsi, les femmes ne pouvaient faire compétition directe aux hommes pour les meilleurs emplois. Leur dépendance économique à l'égard de leur mari était cimentée par leur exclusion des emplois qualifiés et bien rémunérés. Cette séparation des sexes fut rendue possible par la syndicalisation des hommes et la propagation du mythe selon lequel la première responsabilité de la femme est la famille et la vie domestique (Farley, 1978 : 30-34). Selon l'auteure, le patriarcat est un système social organisé autour de la domination de l'homme qui détermine la forme de toutes les autres structures de l'organisation sociale, telles que la démocratie et le capitalisme, pour assurer la perpétuation de cette domination. Le harcèlement sexuel, dans ce contexte, est un mécanisme, jusqu'à présent complètement acceptable, servant à maintenir la position subordonnée des travailleuses, en particulier en maintenant la ségrégation sexuée du marché du travail (*idem* : xv-xvii). Pourtant, le harcèlement sexuel n'est pas un complot des hommes pour préserver leur statut dominant : c'est plutôt un code social qui ritualise l'agression des hommes envers les femmes au travail, un code qui « normalise » ce comportement d'agression (*idem* : 53). Le harcèlement sexuel est supporté par une attitude stéréotypée et sexiste qui attribue à l'homme une valeur supérieure à la femme : ainsi, si une femme travaille pour un homme, elle doit témoigner sa reconnaissance pour l'emploi en acceptant de fournir d'autres attentions et sollicitudes pour garder son homme heureux (*idem* : 174-175).

Le harcèlement sexuel occupe un rôle central parmi plusieurs désavantages qui s'influencent mutuellement pour auto-maintenir et perpétuer la subordination de la femme socialement et économiquement. Farley identifie le harcèlement sexuel comme responsable des taux élevés de chômage, de démission et de rotation du personnel féminin, facteurs qui en retour limitent les possibilités d'obtenir des promotions et augmentations de salaires, tout en justifiant la résistance des employeurs à engager des femmes (*idem* : 45-48). La capacité restreinte de gain des femmes renforce la division domestique du travail, ce qui, à son tour, renforce la ségrégation du marché du travail et garde les salaires des femmes à des niveaux inférieurs à ceux des hommes (*idem* : 49). De par ces effets sur la situation de travail de la femme, le harcèlement sexuel représente un obstacle à la réalisation de l'égalité des sexes dans le marché du travail.

Farley considère que le harcèlement sexuel a pour effet soit d'exclure ou de subordonner les travailleuses, dépendant du type de milieu de travail. Dans les milieux non traditionnels, le harcèlement sexuel est un mécanisme d'exclusion qui menace les efforts d'action positive : il mène de nombreuses femmes à renoncer à une carrière dans ces milieux majoritairement mâles et mine l'estime de soi, la motivation, l'ambition et l'énergie dévouée à la performance au travail de celles qui persistent dans ces milieux (Farley, 1978 : 89). Pour le travail traditionnellement féminin – déjà lamentable en vertu des salaires et opportunités d'avancement médiocres – l'ajout de l'agression constante des hommes rend le choix de travailler d'autant moins attrayant et pousse les femmes à y renoncer pour le mariage et la domesticité, renforçant ainsi leur infériorité sociale (*idem* : 90). La sélection d'employées pour des critères non pertinents à la performance en emploi, d'ordre sexuel tels que l'apparence physique, est aussi caractéristique des emplois traditionnels, minant la solidarité entre femmes et limitant les opportunités d'emploi pour celles qui ne correspondent pas aux standards d'attraction sexuelle des hommes (les femmes appartenant aux minorités raciales, âgées, moins attrayantes) (*idem* : 92-102). Dans le cas des serveuses, le harcèlement sexuel est particulièrement répandu car il peut provenir tant des patrons que des clients, car elles dépendent des deux pour leur revenu (*idem* : 106-107). En outre, le harcèlement sexuel dans les milieux de travail traditionnels est une coercition efficace qui affirme la domination de l'homme et l'impuissance de la femme (*idem* : 121).

Lorsque Farley aborda le sujet du harcèlement sexuel avec des hommes en entrevue, plusieurs rétorquèrent qu'ils étaient eux-mêmes la cible de l'abus sexuel des femmes au travail. Les femmes tenteraient de se servir des hommes, sexuellement, afin d'obtenir des avantages à l'emploi (*idem* : 180-181). Farley estime que le phénomène des femmes qui se servent du sexe pour faire progresser leur carrière n'est pas la même chose que le harcèlement sexuel mâle, et qu'il en est en fait un symptôme. Pour l'homme à qui une telle offre est faite, Farley affirme qu'il n'y a aucun risque, aucune répercussion négative à anticiper. La femme n'ayant pas de pouvoir coercitif dans une telle situation, l'homme est libre de consentir ou non aux avances sexuelles. Si certaines femmes se servent ainsi de leur sexe, c'est qu'elles cherchent à influencer la transaction sexuelle au travail, un échange qu'elles considèrent inévitable (*idem* : 180). Le véritable harcèlement sexuel venant d'une femme dans un poste d'autorité envers un homme subordonné, bien que concevable, serait une quasi-impossibilité de par le simple fait que les femmes, après des années de discrimination, ne détiennent qu'exceptionnellement des postes de pouvoir (*idem* : 181).

L'idée que certaines femmes tirent avantage de leur sexualité pour progresser dans leur carrière est fréquemment utilisée pour amoindrir le succès des femmes. Celles qui ont effectivement du succès sont souvent accusées d'avoir payé pour leur avancement en offrant leurs services sexuels. Ce stéréotype, que Farley nomme le « cliché de la promotion canapé », occulte la réalité de l'expérience de travail des femmes, qui doivent s'acharner d'autant plus fort que les hommes afin de prouver leur mérite et leur compétence tout en luttant contre le harcèlement sexuel des hommes qui renie leur valeur et les oblige à faire preuve de complaisance face à cette agression (Farley, 1978 : 185-198). À titre d'encouragement, par contre, Farley constate que certains hommes ont commencé à attaquer l'attitude misogyne et phallocrate au travail, alors que d'autres s'impliquent dans la défense des droits des femmes (Farley, 1978 : 172-173).

Farley estime que l'employeur est responsable du harcèlement sexuel commis dans son milieu de travail par la création d'un environnement et de situations propices à son expression. Plus spécifiquement, l'employeur facilite, tolère et permet le harcèlement sexuel en 1) promouvant les hommes plutôt que les femmes, en leur donnant ainsi un pouvoir économique coercitif sur les femmes, 2) en ignorant le harcèlement sexuel, 3) en maintenant une politique tacite d'engager des femmes selon des critères d'attraction sexuelle et de coopération sexuelle, plutôt qu'en fonction des compétences et du mérite, et 4) en protégeant le harceleur plutôt que la femme lors des plaintes (Farley, 1978 : 147). Selon l'auteure, les politiques des employeurs concernant le harcèlement sexuel ne changeront pas tant qu'il n'y aura pas de pression externe, soit grâce à des législations à pouvoir exécutif, soit par les efforts des travailleuses organisées pour la défense de leurs droits (*idem* : 156). Or, si la syndicalisation pourrait sembler être une bonne voie pour la revendication et la défense des droits des travailleuses, Farley affirme que les syndicats, « un grand ennemi de la travailleuse », oeuvrent pour la protection des droits de l'homme et qu'à l'origine ils étaient conçus spécifiquement pour maintenir le contrôle de l'homme sur le travail de la femme (Farley, 1978 : 157, notre traduction). Elle signale également que les syndicats sont eux-mêmes coupables de discrimination envers les femmes (*idem* : 157-158). L'expérience des femmes syndiquées ayant approché leur syndicat pour se plaindre du harcèlement sexuel d'un supérieur hiérarchique, selon les recherches de Farley, n'est généralement pas positive (*idem* : 159-169). Toutefois, il est clair que diverses mesures internes à l'organisation et aux groupes de travailleurs organisés, pourraient être utilisées en défense des femmes et de leur droit de travailler sans l'abus infligé par le harcèlement sexuel.

Ayant donc, sur ces faits, défini les dimensions du problème dans le contexte social du patriarcat, Farley (1978) se tourne finalement aux possibilités de redressement et de prévention du harcèlement sexuel. Diverses options légales existent, qui offrent différentes solutions au problème. Ainsi, dans la sélection d'une stratégie légale, chaque cas devrait être évalué pour déterminer les options disponibles et leur capacité de fournir les résultats escomptés. Pour certaines victimes, la reconnaissance de l'injustice qu'elles ont subie est le seul motif de leurs plaintes. Certaines autres, par contre, estiment que justice ne sera faite que par l'imposition de dommages et intérêts punitifs pour la réparation des dommages encourus (perte salariale, dommage à la réputation, détresse physique, exclusion du marché du travail) (Farley, 1978 : 131). Plusieurs formes de poursuites civiles furent explorées, à partir de 1974, notamment sous les règles de l'assurance-chômage, des poursuites privées, des plaintes en vertu des codes de droits de la personne des états et, plus particulièrement, par poursuite fédérale sous le Title VII. Farley indique qu'il semble possible de percevoir des prestations d'assurance-emploi après avoir quitté un emploi en raison du harcèlement sexuel, mais ce n'est pas encore reconnu universellement comme une « justification valable » et chaque plainte devra être bien documentée et argumentée (*idem* : 126-127). Les commissions des droits de la personne locales et étatiques, chargées de prévenir la discrimination fondée sur le sexe, peuvent intervenir pour réconcilier l'employeur et l'employée lésée, et dans certaines juridictions, les commissions peuvent également tenter des poursuites civiles contre les contrevenants au nom de la plaignante (*idem* : 127).

La poursuite fédérale sous les dispositions du CRA, au Title VII, apparaît être une voie particulièrement encourageante. Une victime de discrimination fondée sur le sexe peut obtenir un arriéré salarial représentant le montant qu'elle aurait gagné si elle n'avait pas subi de la discrimination, et elle peut également demander sa réintégration à l'emploi (Farley, 1978 : 133). Or, les victoires sur ce front sont encore difficiles à obtenir. Après un survol des décisions rendues sur cette interprétation légale (les décisions Corne, 1975, Williams, 1976, Miller, 1976, Tomkins, 1976 et 1977, et Barnes, 1977) (*idem* : 135-144), Farley critique certains arguments des juges. L'idée que l'attirance sexuelle de l'homme envers la femme est inévitable, et donc acceptable, ressort à plusieurs reprises dans ces décisions. Farley s'attaque aux commentaires des juges en les accusant d'occulter le problème du harcèlement sexuel par sa sublimation en « toute activité amoureuse au travail », masquant ainsi l'autorité supérieure de l'homme dans ce contexte et réaffirmant ainsi « le droit d'initiative sexuelle des hommes » (Farley, 1978 : 144, notre traduction). Or, Farley est encouragée par la décision du juge Richey dans Williams (1976a), mais elle

estime qu'il faudra une décision de la Cour suprême avant que les juges s'entendent pour reconnaître sans contredit le harcèlement sexuel comme une cause recevable en tant que discrimination fondée sur le sexe (Farley, 1978 : 145-146). Une autre embûche à cette avenue légale est que l'EEOC a un arriéré de cas de trois ans; or, 180 jours après le dépôt d'une plainte, il est possible d'intenter des poursuites avec un avocat privé, mais il y a encore peu d'avocats prêts à entreprendre une telle cause (*idem* : 146). Or, il y a espoir que le Title VII puisse changer graduellement les attitudes qui sont à la source de la discrimination fondée sur le sexe (*idem* : 174-175).

En conclusion, Farley propose un plan d'action pour un avenir libre de harcèlement sexuel au travail. L'organisation des femmes dans un front uni pour la protection de leur droit et la lutte contre les abus au travail sont, selon Farley, la meilleure défense contre le harcèlement sexuel. Elle souligne également l'importance des poursuites criminelles sous les lois concernant l'agression sexuelle, telles que le viol, l'extorsion et la sollicitation pour la prostitution. Farley considère la criminalisation comme un outil important pour sa force dissuasive, sans laquelle le harcèlement sexuel a pu s'épanouir. Les options de redressement offertes par les lois de défense des droits civiques, comme c'est le cas des dispositions du Title VII contre la discrimination fondée sur le sexe, ont le désavantage d'être des solutions moins immédiates et expéditives que la poursuite criminelle, et leur valeur dissuasive est douteuse. Or, Farley suggère que la voie des droits civiques peut être plus bénéfique pour la victime car elle permet le dédommagement des pertes financières occasionnées par le harcèlement sexuel. Les femmes, selon Farley, devront s'unir sur tous les fronts, en demandant justice et la reconnaissance de leur droit tant par la réaction légale que par l'action revendicatrice préventive, afin de mettre un terme au harcèlement sexuel au travail et reprendre le contrôle de leur main-d'oeuvre et les conditions de travail qui leur sont imposées (Farley, 1978 : 211).

#### 2.7.b) *Sexual Harassment of Working Women* par Catharine A. MacKinnon (1979)

Dans son important ouvrage publié en 1979, *Sexual Harassment of Working Women : A Case of Sex Discrimination*, MacKinnon élabore un argument juridique sur la question du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe en contravention au Title VII du CRA. L'orientation féministe de MacKinnon est très claire dans l'élaboration de sa théorie. Malgré une volonté de présenter un argument légal objectif et conforme à la jurisprudence, MacKinnon a librement recours aux théories féministes, souvent radicales, que nous avons déjà considérées. Elle reconnaît explicitement l'apport du

WWUI, remerciant Karen Sauvigné pour ses contributions et critiques aux ébauches du texte, et l'organisation pour avoir mis ses documents et matériaux à sa disposition (MacKinnon, 1979 : xiii-xiv). Elle emprunte les arguments de plusieurs féministes de grande réputation, incluant Kate Millett, Brownmiller (1975), Simone de Beauvoir et Gloria Steinem. Elle cite Silverman (1976) et Wehrlé (1976), ainsi que divers articles provenant de périodiques féministes tels que *Off Our Backs*, *Radical America* et *Sister Courage*. Essentiellement, MacKinnon présente un argument féministe adapté au langage et à la théorie du droit, légitimant ainsi les discours revendicateurs orientés vers la réglementation.

MacKinnon considère le harcèlement sexuel, soit l'imposition de critères sexuels aux exigences de l'emploi dans le contexte d'une relation de pouvoir inégale, comme le produit d'un système social où le contrôle de l'homme sur la femme, au niveau sexuel et matériel, est universel, institutionnalisé, normalisé et accepté et qui rend donc l'abus de pouvoir possible et tolérable (MacKinnon, 1979 : 1). Plutôt que d'être reconnu comme un problème social d'importance, le harcèlement sexuel est généralement déclassé comme un incident futile, isolé ou personnel, ou bien universalisé comme un comportement naturel, biologique et inévitable. L'argument de MacKinnon réfute cette banalisation du harcèlement sexuel en situant sa signification et son effet préjudiciables dans le contexte social du travail et des rapports entre les sexes (MacKinnon, 1979 : 2). Elle considère que le harcèlement sexuel opère à deux niveaux pour maintenir et reproduire le désavantage social et l'oppression de la femme : « en utilisant sa position inférieure en emploi pour l'assujettir sexuellement, et en utilisant son statut sexuel pour l'assujettir économiquement » (*idem* : 7, notre traduction). Alors qu'elles étaient jusqu'alors sans recours contre cette pratique, les victimes du harcèlement sexuel peuvent maintenant avoir espoir, grâce au Title VII, qu'il sera reconnu comme un abus et une injustice (*idem*).

Afin de bien étayer son argument voulant que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe en vertu du Title VII, MacKinnon considère d'abord la situation de travail de la femme, caractérisée par la ségrégation horizontale et verticale ainsi que l'inégalité salariale. Cumulativement, ces facteurs placent les femmes dans une position économique particulièrement vulnérable et définissent leur travail *en fonction de leur sexe* (MacKinnon, 1979 : 10-15). En regroupant les femmes dans le marché du travail, *parce qu'elles sont des femmes*, leur rôle sexuel est accentué et se traduit dans l'emploi par le harcèlement sexuel. Les stéréotypes de la femme, épouse au service de son mari, se transposent dans les rôles occupationnels, où il est attendu que la femme sera

disposée à plaire et servir les hommes qui lui fournissent un salaire (*idem* : 18-23). Dans ce contexte, les femmes sont sexualisées, ce qui rend le harcèlement sexuel systématiquement inévitable (*idem* : 18) : il est facilité par ce contexte, mais aussi reproducteur des mêmes inégalités qui le rendent possible. Ainsi, il peut exister parce que la femme est subordonnée dans le marché du travail, et il persiste car il sert à maintenir la femme dans cette position d'infériorité (*idem* : 9-10).

Selon MacKinnon, les données, certes préliminaires, sur la fréquence du harcèlement sexuel soutiennent son argument. Les statistiques suggèrent que le problème est pandémique, indiquant donc un effet de groupe plutôt qu'une situation qui découle d'une interaction particulière entre certaines personnes (aberrantes). Les données démontrent aussi que toutes sortes de femmes en sont victimes – indépendamment de leur âge, statut civil, apparence, race, classe sociale, occupation, salaire ou tout autre facteur – suggérant que le facteur déterminant est le sexe. Tous les cas rapportés (soit légalement ou de façon anecdotique) concernent un homme qui harcèle une femme, appuyant ainsi l'argument que ce comportement est dirigé contre les femmes parce qu'elles sont des femmes (*idem* : 28-29). Le harcèlement sexuel semble donc être un problème structurel qui mérite une attention légale en tant que discrimination fondée sur le sexe (MacKinnon, 1979 : 25-28).

L'une des contributions les plus importantes de MacKinnon à la question du harcèlement sexuel est l'opérationnalisation du concept en deux formes distinctes : 1) le harcèlement sexuel *quid pro quo*, où il y a un échange, concret ou proposé, entre la coopération sexuelle et une opportunité d'emploi, et 2) le harcèlement sexuel qui est une *condition d'emploi créant un environnement de travail hostile*, qui doit être tolérée sans nécessairement occasionner des conséquences directes sur l'emploi (*idem* : 32). Dans les deux cas, l'expérience du harcèlement sexuel est problématique et injurieuse car elle crée un lien entre la sexualité et le travail.

Le harcèlement sexuel *quid pro quo* opère comme un échange plus ou moins explicite : la femme doit coopérer sexuellement ou perdre une opportunité ou un avantage à l'emploi (MacKinnon, 1979 : 32-40). Si, dans les cas de harcèlement sexuel *quid pro quo*, le dommage est observable dans la *conséquence effectivement imposée* pour le refus, MacKinnon suggère plutôt que le dommage du harcèlement sexuel provient de la *situation*, où une femme doit choisir entre se soumettre à une demande sexuelle indésirable ou subir des conséquences dans sa situation d'emploi (*idem* : 37).

Alors que le harcèlement sexuel par *quid pro quo* rend manifeste la coercition par l'application de sanctions ou représailles pour la non coopération, cette coercition peut être plus sournoise lorsqu'un environnement de travail est rendu intolérable par des demandes sexuelles, des regards libidineux, des remarques salaces, des attouchements, *sans qu'il y ait de promesse ou menace formulée*. La femme est alors dans une situation d'emploi où le harcèlement sexuel devient une *condition d'emploi* qu'elle doit tolérer ou bien quitter son emploi. Le harcèlement sexuel comme condition d'emploi n'oblige ni l'acquiescement ni le refus de la part de la femme, mais simplement une tolérance de *l'environnement hostile* qu'il crée. C'est donc dans ce contexte qu'il devient particulièrement important de reconnaître les avances et autres comportements à connotation sexuelle comme dommageables *en soi*, sans quoi une femme serait sans recours face à ce type de harcèlement (MacKinnon, 1979 : 40-47).

Avant de conceptualiser le harcèlement sexuel en termes légaux, il faut clairement définir le terme « sexe ». Selon MacKinnon, l'interprétation légale du « sexe » est traditionnellement centrée sur sa dimension biologique en terme des différences (immuables, dimorphiques) entre les sexes (MacKinnon, 1979 : 149). Le sexe est alors vu comme une classe à deux pôles clairement distingués et opposés, le « mâle » et le « femelle », et l'appartenance à l'une ou l'autre des catégories sexuelles est le produit de la biologie physique. MacKinnon suggère que cette conception du sexe comme « catégorie biologique » fait abstraction des forces sociales et culturelles qui jouent un rôle déterminant dans la formation de la « sexualité ». Selon l'auteure, la sexualité est un produit complexe de l'interaction entre divers facteurs : certes, la biologie joue un rôle dans la détermination de la sexualité, mais les facteurs sociaux et culturels, notamment les attitudes, croyances, et pratiques traditionnelles, ont un impact important sur la formation de la sexualité dans tous ses aspects (identité sexuelle, rôles sexuels, voir même les caractéristiques physiques) (*idem* : 150-155). À travers la socialisation, le fait d'être « femme » acquiert un sens qui dépasse largement celui de sa seule dimension physique. Si le droit se limite à comprendre le sexe uniquement en matière des différences biologiques, il ignore la signification sociale du sexe. Le droit a peu d'emprise, voire aucune, sur la biologie; or, les attitudes, croyances et pratiques sociales qui revêtent cette biologie de signification sociale sont des cibles appropriées pour l'intervention légale, et c'est à cette dimension de la sexualité que le droit devrait s'attarder. Si une pratique, comme le harcèlement sexuel, crée une distinction entre les sexes, il y a lieu de remédier à cette inégalité en agissant sur son fondement social. Ainsi

compris, le harcèlement sexuel devient une cible adéquate à l'intervention légale, car il est un produit social des rôles sexuels (*idem* : 158).

La non intervention du droit en matière de harcèlement sexuel n'est pas par omission de lois qui pourraient le proscrire. MacKinnon prétend que le harcèlement sexuel – ou plus spécifiquement, certains actes constitutifs du harcèlement sexuel – pourrait être sanctionné, non pas par la création de nouvelles lois reconnaissant le dommage qu'il cause, mais simplement par l'application des lois existantes, relevant soit du common law, du droit pénal ou du droit du travail<sup>61</sup>. Pourtant, le harcèlement sexuel ne fut jamais poursuivi à partir de ces champs normatifs (MacKinnon, 1979 : 158-159). Le système pénal est, toutefois, une avenue légale mal adaptée pour traiter ce problème avec des exigences de preuves difficiles à satisfaire, l'absence de mesures réparatrices et l'incapacité notoire de répondre adéquatement aux besoins des femmes-victimes (*idem* : 158-159, 161-164). Le droit civil, pour sa part, réduit le problème au niveau de l'individuel et du personnel et soustrait donc le harcèlement sexuel du contexte social qui crée le dommage ne cherchant ainsi qu'à réparer un tort individuel sans agir sur les forces sociales qui le sous-tendent (*idem* : 158-159, 164-173). En contraste, MacKinnon suggère que la loi contre la discrimination fondée sur le sexe est la seule qui permet l'appréhension du harcèlement sexuel dans sa totalité, au niveau matériel, en le situant dans son contexte social large et en offrant la possibilité de remèdes adaptés au dommage subi (*idem* : 161). La loi contre la discrimination est spécifiquement conçue dans l'intention « de changer la société pour que ce type de dommage ne se reproduise plus » (MacKinnon, 1979 : 172, notre traduction). Puisque le harcèlement sexuel est « un dommage, propre à un groupe, qui afflige plusieurs individus indépendamment de leurs qualités ou circonstances uniques... parmi lesquels une seule caractéristique – le sexe féminin – est partagée », la loi anti-discrimination est tout à fait bien placée pour le gérer (*idem*, notre traduction).

MacKinnon considère que l'acceptation du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe implique un déplacement des frontières entre le privé (ou intime) et le public. Les relations sexuelles, et les pratiques de la cour, doivent alors devenir un domaine d'intervention et de contrôle social, en reconnaissance de l'étroite relation entre la sexualité et l'oppression sociale et économique de la femme (MacKinnon, 1979 : 58-59). Selon MacKinnon, les tribunaux qui ont refusé de reconnaître le harcèlement sexuel comme

---

<sup>61</sup> Nous présenterons au prochain chapitre, avec plus de détails, les arguments de MacKinnon concernant la compétence d'autres champs normatifs, *vide infra*, 182 et suiv.

discriminatoire en vertu des dispositions du Title VII – Corne (1975), Miller (1976), Barnes (1974) et Tomkins (1976), au niveau des cours de district et Williams (1976a) au niveau administratif – utilisent des arguments qui font abstraction de ces rapports entre sexualité, travail et pouvoir. Ces réponses nient la responsabilité du droit d'intervenir en définissant les incidents comme « personnels » et/ou « naturels ». Ce faisant, ces décisions ont l'effet de rationaliser l'omission du droit en rendant « le harcèlement sexuel du même coup monumental et banal, faisant apparaître le changement comme simultanément impossible, futile et indésirable » (MacKinnon, 1979 : 83, notre traduction). Comme le souligne l'auteure :

« la désignation de personnel rend [le harcèlement sexuel] trop petit, trop unique, trop infiniment varié, et trop privé pour être soumis à la gestion du droit... Similairement, mais à l'extrême opposé, le désigner comme naturel ou biologique...le rend trop grand, trop immuable, trop invariable, trop universel et donc, trop présocial pour être à la portée du droit (MacKinnon, 1979 : 83, notre traduction). »

MacKinnon suggère que ce qui est en fait défendu comme vie personnelle et loi naturelle, c'est la domination de l'homme qui lui assure le droit de conquérir les femmes sexuellement, sans que ce droit soit soumis à un questionnement social (MacKinnon, 1979 : 90). La caractérisation de « personnel » sert à dissocier le comportement de l'emploi, en suggérant qu'il est simplement le résultat d'une interaction entre deux individus, sans considération du *contexte* qui lui donne sa signification, c'est-à-dire, la relation professionnelle et hiérarchique existant dans la situation d'emploi où le harcèlement sexuel se manifeste, ainsi que les conséquences d'emploi qu'il occasionne (*idem* : 85-86). L'interprétation biologique, pour sa part, désigne les expressions sexuelles comme le produit d'une pulsion génitale et instinctive, et donc enracinées dans un ordre naturel qui est légitime et immuable. L'argument biologique justifie la non intervention légale en définissant le harcèlement sexuel comme une partie inévitable et intégrale des relations (sexuelles) entre hommes et femmes, une conséquence nécessaire de la sexualité innée (MacKinnon, 1979 : 90-91). Or, MacKinnon rejette cette logique :

« Il faudrait prétendre que le pouvoir sexuel est fondamentalement asymétrique, et donc qu'il est biologique pour les hommes de menacer, forcer, extorquer, astreindre, assujettir, exploiter et opprimer les femmes sexuellement, pour conclure que le harcèlement sexuel est naturel (*idem* : 92, notre traduction). »

Ensemble, les arguments « personnels » et « biologiques » du harcèlement sexuel servent comme justifications pour déresponsabiliser l'employeur à l'égard des comportements de ses mandataires, car il serait difficile pour un employeur d'avoir une politique d'emploi qui contrôlerait la nature et l'individuel (MacKinnon, 1979 : 92-93). Or, MacKinnon propose que ces actes, de par leur impact sur la situation d'emploi de la femme qui en est la cible, sont nécessairement liés à l'emploi et à l'employeur, puisqu'il est en mesure de rectifier cette discrimination et devrait donc être tenu responsable s'il faillit à ce devoir lorsqu'il est en connaissance d'un abus (*idem* : 94).

Certains juges expriment un souci d'ordre administratif pour le système judiciaire, sous prétexte que les cours fédérales seraient inondées de plaintes si le harcèlement sexuel était reconnu sous le Title VII. Ce souci provient soit de l'anticipation que toute avance sexuelle ou romantique, abusive ou non, pourrait mener à une action légale (Corne, 1975), soit de la crainte que le Title VII pourrait être utilisé abusivement pour défier chaque promotion perdue, rétrogradation, transfert ou congédiement sous prétexte que cette décision d'emploi était sexuellement motivée (Miller, 1976), créant ainsi un fardeau si lourd pour le système judiciaire qu'il ne saurait le gérer autrement qu'en augmentant ses ressources matérielles (Tomkins, 1976) (MacKinnon, 1979 : 95-96). Selon MacKinnon, cet argument suggère l'une ou l'autre des présomptions suivantes : 1) que le harcèlement sexuel est un incident si routinier de la vie professionnelle des femmes qu'il n'y a pas lieu d'intervenir, ou 2) que les femmes feraient des fausses accusations avec tant de régularité qu'il serait préférable de s'abstenir de gérer le problème en soi pour éviter de poursuivre des innocents (*idem* : 97). En contestation, MacKinnon affirme que c'est justement parce que l'expérience du harcèlement sexuel est si commune qu'il faut instaurer une protection légale contre cet abus, et qu'il n'y a pas de justification, autre qu'un préjugé sexiste, pour croire que ce type d'abus produirait plus d'accusations malveillantes que pour d'autres délits ou crimes (*idem*). Aussi, il n'est pas question de sanctionner toutes les avances sexuelles d'un homme envers une femme : si le motif d'une avance est réellement de bonne foi, il n'y aurait pas de coercition et un refus devrait alors suffire pour résoudre la situation sans l'intervention du droit (MacKinnon, 1979 : 200). Ce sont les comportements extrêmes ou à répétition, qui peuvent être sanctionnés par des conséquences à l'emploi, qui constituent une forme de discrimination. En outre, et au contraire, c'est en assurant l'élimination de cette forme de discrimination, par l'intervention légale, que les cours se libéreront du poids des plaintes.

Ayant donc réfuté les arguments des tribunaux qui rejettent la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel en vertu des dispositions du Title VII, MacKinnon plaide pour la reconnaissance de ce problème comme une forme de discrimination fondée sur le sexe, où « sexe » est compris comme la *signification sociale* de la biologie sexuelle (MacKinnon, 1979 : 174). MacKinnon accomplit la traduction légale du harcèlement sexuel en discrimination en encadrant son argument dans la logique et le langage de la doctrine juridique concernant la discrimination raciale.

En analysant la jurisprudence en matière de discrimination fondée sur la race (et sur le sexe dans des circonstances autres que le harcèlement sexuel), MacKinnon souligne l'existence de deux théories légales utilisées pour déterminer si une distinction entre les sexes constitue ou non de la discrimination. La première théorie, qu'elle nomme « l'approche de la différence », accepte qu'il y a des différences fondamentales et biologiques entre les sexes, mais interdit les distinctions qui sont fondées sur des fausses présomptions, des généralisations stéréotypées ou des jugements arbitraires de ces différences de sexe (MacKinnon, 1979 : 101). Pour appliquer cette théorie, il faut que les sexes soient « comparables »; alors, si des personnes comparables sur une dimension sont traitées différemment, cette distinction pourrait être discriminatoire, mais en l'absence de la comparabilité, le traitement n'est pas discriminatoire car il ne fait que « traiter différemment la différence » (*idem* : 110). Majoritairement, les questions de droit en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe utilisent la logique de l'approche de la différence (*idem* : 107). La seconde théorie, avancée par MacKinnon comme celle qui devrait être adoptée par la doctrine légale, considère qu'il y a discrimination lorsqu'il y a une inégalité entre la situation sociale des sexes. « L'approche de l'inégalité » suggère donc que tout ce qui opère pour perpétuer ou créer l'infériorité sociale, qui établit et maintient le statut de seconde classe des femmes, est discriminatoire. Il n'est pas pertinent, pour cette approche, que la distinction soit fondée ou non sur une différence véritable entre les sexes; si une pratique différenciée selon le sexe a un effet discriminatoire, elle sera illégale (*idem* : 102). En prenant l'exemple de la grossesse, l'approche de la différence suggère qu'il est justifié de traiter les femmes différemment des hommes, comme par exemple en ne pas incluant la grossesse dans un régime d'assurance-emploi en cas d'invalidité, puisqu'il y a une différence biologique claire entre les sexes. L'approche de l'inégalité invaliderait une telle distinction comme discriminatoire car elle a un effet sur un sexe seulement, les femmes, qui sont alors les seules à risquer une perte totale de salaire à cause d'une invalidité temporaire (la grossesse) (*idem* : 103-104). Essentiellement, MacKinnon croit que l'approche de

l'inégalité a la capacité d'adéquatement corriger la subordination de la femme telle que promise par le Title VII puisque « [l]es différences entre les sexes, soient-elles rationnelles ou irrationnelles, ne sont pas des raisons légitimes pour perpétuer l'inégalité sociale des sexes (*idem* : 103, notre traduction). »

Un des problèmes avec l'approche de la différence concerne l'apparence « naturelle » de certaines différences entre les sexes. Une inégalité peut prendre l'apparence d'une distinction « fondée sur la nature » parce qu'elle est si omniprésente qu'elle échappe au questionnement, témoignant ainsi de la pénétration des stéréotypes sexistes dans la conscience sociale de la validité d'utiliser le sexe comme motif de disparité sociale (MacKinnon, 1979 : 109). Simplifiée, l'approche de la différence suggère que les personnes biologiquement différentes doivent être traitées de la même façon sauf si leurs différences biologiques sont pertinentes, laissant ouverte la question de déterminer ce qui est, ou n'est pas, légalement pertinent. L'apparence « naturelle » des distinctions sociales tendra alors à supporter des distinctions socialement construites comme pertinentes en fonction des différences biologiques auxquelles elles sont attribuées (*idem* : 111).

L'approche de l'inégalité, en contraste, reconnaît la discrimination fondée sur le sexe comme un désavantage systématique des femmes en tant que groupe social, qui les définit comme inférieures aux hommes et qui tend à transformer leurs différences en désavantages et à ignorer leurs similarités aux hommes (MacKinnon, 1979 : 116). Sous cette théorie, il y a peu de raisons valables pour justifier un désavantage institutionnalisé des femmes : si une politique ou une pratique transforme les différences entre les sexes (soient-elles biologiques ou socialement construites, réelles ou fausses) en privations sociales ou économiques pour les femmes, à la différence des hommes, elles sont discriminatoires et illégales. L'approche de l'inégalité situe la discrimination dans *le résultat ou l'effet* inégal d'une pratique, plutôt que dans la justesse d'une différence putative qui motive une distinction (*idem* : 117-118).

Selon MacKinnon, il est possible de reconnaître le harcèlement sexuel comme discriminatoire en fonction de ces deux approches théoriques de la discrimination, bien qu'elle préconise l'approche de l'inégalité. Deux circonstances sont reconnues comme discriminatoires dans la perspective de la différence : 1) le *traitement disparate*, où un employeur, avec l'intention de discriminer, traite un groupe de façon défavorable en fonction de l'appartenance à un sexe (ou autre motif illicite) et 2) l'*impact disparate*, où une pratique ou politique d'emploi d'apparence (et peut-être d'intention) neutre a pour effet de cibler ou de traiter plus durement un groupe (tel que les femmes) (MacKinnon, 1979 : 192-193).

Malgré ses limites, l'approche de la différence permet de concevoir le harcèlement sexuel comme discriminatoire. Il constitue un traitement disparate des sexes car les femmes, de par leur sexe, sont soumises à un traitement spécial qui a des effets défavorables sur leur statut en tant qu'employées. Il crée deux normes d'emploi distinctes : une pour les femmes, qui inclut des obligations sexuelles, et une pour les hommes, qui n'en inclut pas. Le traitement des hommes et des femmes en emploi peut être comparé à partir du critère de la sexualité, qui n'est pas unique aux femmes; par conséquent, un traitement qui diffère malgré la comparabilité des sexes est une pratique fondée sur le sexe (*idem* : 193). Puisque ce traitement disparate a un effet clairement nuisible et injustifiable sur la situation d'emploi des femmes, en la rendant outrageante, plus stressante, moins sûre et moins économiquement bénéfique pour les femmes que pour les hommes, le simple fait d'avoir à remplir une condition de nature sexuelle est dommageable et fondé sur le sexe, dans la mesure où cette condition ne soit pas également imposée aux hommes (MacKinnon, 1979 : 194-197). Or, il faudra prouver que l'intention de l'employeur était de discriminer les femmes pour soutenir l'argument d'un traitement disparate. La théorie de la différence en fonction d'un impact disparate pourrait reconnaître certaines pratiques comme discriminatoires en fonction de leur effet dommageable pour les femmes. Il faudrait alors démontrer qu'une pratique qui est, en principe, impartiale, produit dans son application des effets discriminatoires contre les femmes. Il serait possible, par exemple, qu'un employeur impose ou consente à une pratique d'emploi qui oblige les employés, sans égard à leur sexe, à tolérer ou satisfaire des conditions sexuelles au travail. Dans un contexte où la majorité des supérieurs hiérarchiques sont mâles et hétérosexuels, cette condition aurait un impact disproportionné sur les femmes subordonnées.

De l'angle de la théorie de l'inégalité, trois arguments appuient la définition du harcèlement sexuel comme discrimination. Premièrement, la transaction sexe-survie matérielle a, historiquement, garanti la dépendance économique et l'infériorité de la femme, tout en assurant sa disponibilité sexuelle aux hommes (MacKinnon, 1979 : 174). La prostitution, le mariage et le harcèlement sexuel représentent l'institutionnalisation de cet arrangement social (*idem* : 174-175)<sup>62</sup>. Historiquement, les femmes relativement aisées n'avaient pas à travailler, mais dépendaient de leur attirance et sexualité pour « gagner leur vie » à travers un mari, et leur valeur était traditionnellement mesurée selon ces caractéristiques. Lorsqu'elles entrèrent en plus grand nombre dans le milieu du travail, ce standard sexuel persista. Les femmes de la classe ouvrière ou pauvre, qui durent toujours

---

<sup>62</sup> Cet argument rappelle la théorie du WWUI élaborée par Silverman (1976).

travailler, occupaient une place précaire dans le milieu du travail en comparaison à la situation de l'homme, et étaient à la merci économique et sexuelle de leur employeur (*idem* : 175). Ainsi, la sexualité de la femme fut historiquement utilisée pour la reléguer à un statut de seconde classe économique, fait qui devient de plus en plus insupportable pour les femmes qui commencent à avoir espoir en la promesse de l'égalité des sexes, une promesse légale qui reste illusoire si l'employeur continue d'imposer, en toute impunité, des conditions sexuelles à l'emploi des femmes (*idem* : 175-177).

Deuxièmement, le harcèlement sexuel est le produit des rôles sexuels, socialement définis, qui assignent à l'homme le droit de l'initiative sexuelle envers la femme, même en ayant recours à des moyens coercitifs, si la femme résiste (MacKinnon, 1979 : 174). L'illégalité des distinctions fondées sur ces rôles à spécificité sexuelle est déjà légalement acceptée, car ils privent les femmes d'opportunités d'emploi en désignant certaines caractéristiques comme « féminines » et d'autres comme « masculines » (*idem* : 178). La masculinité est associée à la domination et l'agressivité et la féminité est définie par la soumission, la passivité et la réceptivité aux initiatives de l'homme, aussi bien de manière générale qu'au plan des relations sexuelles (*idem* : 178). Plus spécifiquement, la conquête sexuelle des femmes est un élément constitutif de la masculinité et l'acceptation des avances sexuelles des hommes est le complément constitutif de la féminité. Ces rôles sociaux sont si fondamentaux qu'ils traversent toutes les sphères d'interaction sociale, incluant le travail; MacKinnon suggère qu'ils n'ont pas de place dans l'allocation des ressources sociales et économiques, car ils rendent impossible l'égalité économique des sexes (*idem* : 178).

Enfin, puisque les femmes sont largement définies, en tant que femmes, par leur sexualité, tout affront à leur sexualité est un abus dirigé contre elles *parce qu'elles sont des femmes*. C'est la sexualité féminine qui est le noyau de la privation d'opportunités d'emploi par le harcèlement sexuel – les femmes sont ciblées non seulement parce qu'elles sont des femmes, mais plus particulièrement parce qu'elles possèdent cette sexualité féminine avec les rôles, l'identité et les attentes normatives concomitantes (MacKinnon, 1979 : 182-183). S'il est possible de prétendre – comme il fut d'ailleurs argumenté dans l'affaire Corne (1975) – que les hommes pourraient aussi être ciblés par le harcèlement sexuel, et que cette discrimination n'est donc pas fondée sur le sexe (motif illicite) mais plutôt sur la *sexualité* (en l'occurrence, le refus de participer à des relations sexuelles avec son patron, un motif de discrimination qui n'est pas prévu par le Title VII), ce type d'argument légal fait abstraction

de la signification sociale de la sexualité féminine. Implicitement, le blâme est placé sur la victime qui « causa » ses difficultés d'emploi en refusant de remplir ses obligations de travail, ce qui passe outre le fait que la « provision de services sexuelles » ne serait que rarement une obligation imposée aux hommes (*idem* : 190). MacKinnon suggère que l'argument voulant qu'une discrimination soit fondée sur la sexualité et non le sexe est un illogisme – l'un n'existe pas sans l'autre, et il est absurde de les séparer légalement. Le droit contre la discrimination doit reconnaître la fusion inextricable de la sexualité féminine au sexe féminin (*idem* : 190) car :

« les femmes sont harcelées sexuellement *pour la seule raison de leur sexe*, au plein sens social du terme. Le harcèlement sexuel est une manifestation sociale évidente du privilège de l'homme, incarné dans son rôle sexuel qui supporte la sexualité coercitive renforcée par le contrôle masculin du travail (MacKinnon, 1979 :191-192, notre traduction). »

Nous verrons, dans les années à venir, que l'interprétation légale de MacKinnon sera largement retenue dans la mise en forme juridique du harcèlement sexuel comme problème social. En guise de sommaire bref, son argument peut être résumé dans les termes suivants :

1. Le harcèlement sexuel menace les femmes au travail en nuisant à leur capacité d'obtenir, de conserver et de profiter d'un emploi, soit directement, sous la forme d'un *quid pro quo*, soit en imposant une *condition d'emploi* qui crée un *environnement hostile* (MacKinnon, 1979 : 208-212).
2. L'employeur devrait être tenu responsable de la pratique du harcèlement sexuel car il est en position d'établir et changer les conditions de travail. Il devrait donc assurer de manière catégorique l'élimination des conditions discriminatoires, qu'elles soient le produit de ses politiques ou le comportement des employés ou supérieurs hiérarchiques. La démonstration de la connaissance, directe ou par interprétation, de l'employeur réaffirme sa responsabilité et pourrait même servir à lui imputer le comportement discriminatoire des employés réguliers (autres que les supérieurs hiérarchiques ou mandataires de l'employeur) s'il n'intervient pas pour mettre un terme aux pratiques et comportements harcelants (*idem* : 211).

## **2.8. Les discours législatifs : la réponse fédérale aux revendications**

### **2.8.a) L'enquête fédérale sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique (1979-1980)**

Le problème du harcèlement sexuel fit son entrée dans les instances législatives lorsque le gouvernement fédéral, ayant pris conscience de l'incidence du problème dans ses agences et départements, lança une enquête sur la question. En 1979, un employé du *Department of Housing and Urban Development*, Al Ripskis, distribua le questionnaire de

*Redbook* auprès des employés. Les résultats de son sondage informel, distribué le 27 juillet 1979, rapportaient que 166 femmes interrogées au département avaient été victimes de harcèlement sexuel. Leurs supérieurs hiérarchiques avaient cherché à contraindre leur coopération sexuelle en leur promettant des avantages à l'emploi ou les menaçant de représailles si elles refusaient (U.S. House of Representatives, 1980 : 2). Pourtant, la majorité des femmes n'avait pas porté plainte, et dans la plupart des cas où une plainte fut effectivement déposée auprès de la direction, aucune mesure ne fut prise. Lorsque ces données furent acheminées au *Subcommittee on Investigations of the Committee on Post Office and Civil Service* (ci-après, Sous-comité) de la Chambre des représentants, le président du Sous-comité, le membre du Congrès James M. Hanley (D-NY), ordonna immédiatement le déclenchement d'une enquête sur le harcèlement sexuel dans le *Department of Housing*. Dans la première phase de l'enquête, le Sous-comité fut contacté par des centaines d'employées de différentes agences de la fonction publique, à travers les États-Unis. Reconnaisant que le problème était beaucoup plus étendu, le sous-comité réalisa que l'enquête devrait donc inclure la fonction publique fédérale en entier (*idem*).

Durant son enquête, le Sous-comité tint une audience en deux sessions. La première session (U.S. House of Representatives, 1979) fut tenue pendant trois jours (le 23 octobre, 1<sup>er</sup> et 13 novembre 1979), durant lesquels diverses personnes furent appelées à témoigner sur le harcèlement sexuel. Les invités regroupaient des représentants de groupes responsables (qui traitent des plaintes de harcèlement sexuel ou qui sont chargés de la protection des employés fédéraux de telles pratiques discriminatoires) et d'individus préoccupés par ce problème pour qu'ils puissent partager leur connaissance et leurs recommandations sur le harcèlement sexuel (U.S. House of Representatives, 1980 : 2). La diversité des présentateurs illustre comment le harcèlement sexuel était devenu un problème qui concernait une multitude de groupes et individus. On constatera toutefois l'absence des groupes revendicateurs qui furent actifs à la naissance du harcèlement sexuel comme problème social : le WWI et l'AASC. Sauvigné, du WWI, aurait été en contact avec divers agents gouvernementaux impliqués dans l'enquête, notamment par courrier, mais le WWI n'envoya pas de représentante aux audiences par insuffisance de ressources (Baker, 2001 : 223, note 24). L'absence de l'AASC est toutefois moins surprenante, puisque ce groupe s'abstenait généralement de participer aux activités de revendications orientées vers le contrôle, préférant plutôt développer des stratégies d'assistance aux victimes (Hooven et Klein, 1978 : 28). La seconde session (U.S. House of Representatives, 1980) eut lieu le 30 avril 1980 pour la présentation du rapport du Sous-comité concernant ses

recommandations, qui furent élaborées à partir des témoignages entendus et de son enquête complétée.

Le fait que le gouvernement fédéral ne se pencha pas sur la question du harcèlement sexuel des employées de la fonction publique auparavant est intéressant lorsqu'on considère que deux des cas ayant été traités par les tribunaux impliquaient des employées fédérales. Rappelons que Williams était employée du *Department of Justice* (DOJ), alors que Barnes travaillait à l'*Environmental Protection Agency* (EPA). Ces deux plaignantes déposèrent, d'abord, leur plainte auprès de l'agence fédérale qui les employait, et le gouvernement s'opposa à leurs démarches en justice. Ces deux plaintes d'employées fédérales ne passèrent pas inaperçues, produisant respectivement les premiers résultats positifs devant les tribunaux au niveau du district et au niveau de l'instance d'appel. Le gouvernement fédéral aurait certes dû être au courant de l'existence du problème parmi ses échelons. S'il fallut attendre 1979, et un sondage informel auprès des employés fédéraux, avant que le gouvernement fédéral s'intéresse au problème, c'est sans doute en partie parce qu'il ne pouvait simplement plus l'ignorer : la diffusion du problème dans la conscience publique avait atteint un niveau qui *obligeait* le gouvernement à se prononcer sur la question. Et en se prononçant, il transformera inévitablement le harcèlement sexuel en un « problème social manifeste », légitimé, bureaucratisé, et autour duquel une réponse (légale) serait organisée.

L'enquête du Sous-comité identifia de nombreuses lacunes dans les procédures fédérales pour l'appréhension du problème, apparemment répandu, du harcèlement sexuel dans la fonction publique. Quatre initiatives gouvernementales furent enclenchées pour répondre à ces lacunes :

1. Aucune agence ou département fédéral n'avait des procédures ou politiques pour gérer le problème du harcèlement sexuel auprès de son personnel. Pour remédier à ce défaut, une définition et directive fédérale officielle sur le harcèlement sexuel fut élaborée, l'identifiant comme une pratique d'emploi illicite qui dérogeait aux principes d'évaluation par mérite et qui minait l'intégrité du gouvernement fédéral. La préparation de cette directive fut assignée à Alan Campbell, directeur de l'*Office of Personnel Management* (OPM);
2. Reconnaissant des lacunes au niveau de la gestion du problème, le Sous-comité suggère aussi que les supérieurs hiérarchiques et agents des ressources humaines devraient recevoir une formation sur le harcèlement sexuel pour les informer des responsabilités et devoirs de l'employeur dans le traitement des plaintes; l'OPM fut également chargé de la préparation d'un module de formation à ces fins. Ce module pourra aussi servir à la sensibilisation du personnel fédéral à tous les niveaux, pour

réduire la fréquence du harcèlement sexuel et informer les victimes de leurs options administratives et légales pour affronter le problème;

3. Il existe une méconnaissance généralisée des options disponibles pour la résolution des problèmes de harcèlement sexuel. Cette méconnaissance explique en partie le très faible taux de plaintes, car les victimes n'ont pas confiance dans les procédures de règlement des griefs. Tant les employées-victimes que les dirigeants en mesure d'améliorer leur situation ne sont pas conscients des autres avenues disponibles pour traiter le problème, notamment les procédures de plaintes à travers l'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC). Eleanor Holmes Norton, présidente de l'EEOC, fut donc appelée à entamer des démarches pour l'amélioration des procédures en les rendant plus efficaces et accessibles pour les employés fédéraux et à préparer des directives interprétatives clarifiant en définitive la recevabilité des plaintes de harcèlement sexuel en vertu du Title VII;
4. Le Sous-comité constata la faiblesse et le manque de fiabilité des données et connaissances sur le harcèlement sexuel. Pour y remédier, il commanda une étude de grande envergure grâce à un sondage des employés de la fonction publique fédérale. Le *Merit System Protection Board* (MSPB), sous la direction de Ruth Prokop, fut choisi pour effectuer cette recherche, en vertu de sa position particulière comme agence de supervision des pratiques d'emploi du gouvernement fédéral par rapport au respect des principes d'évaluation par mérite, que l'on considère enfreints par le harcèlement sexuel.

#### 2.8.b) La directive de l'*Office of Personnel Management* et le module de formation du personnel dirigeant fédéral

Malgré l'apparente gravité du problème, aucune agence ou département fédéral n'avait pris de démarche pour gérer le harcèlement sexuel. Or, l'absence de procédures ou politiques fédérales n'est pas due à un défaut de loi le proscrivant, car le Sous-comité identifia diverses lois régissant la fonction publique fédérale pouvant être interprétées comme des prohibitions contre les actes de harcèlement sexuel (U.S. House of Representatives, 1980 : 3-4). Il est prévu, dans le Title 5<sup>63</sup> de l'*United States Code*, que les décisions d'emploi dans la fonction publique doivent suivre le principe d'évaluation par mérite sans considération du sexe (ou autre motif proscrit) pour assurer un traitement juste et équitable de chaque employé en fonction de sa performance au travail (5 USC 2301(b)(2), 5 USC 2301(b)(6)). Les employés fédéraux sont aussi protégés des représailles s'ils soumettent des preuves contre quelqu'un suggérant un abus de pouvoir ou le non-respect d'une loi ou d'un règlement (5 USC 2301 (b) (9)). Enfin, toute personne en position d'autorité ou en pouvoir de prendre ou autrement influencer les décisions relatives au personnel ne doit pas fonder de telles décisions sur un motif discriminatoire en fonction du sexe (5 USC

---

<sup>63</sup> Voir *Government Organization and Employees*, « Merit System Principles » et « Prohibited Personnel Practices ».

2302 (b) (1) (A)). Or, ces lois n'expriment pas explicitement l'illégalité du harcèlement sexuel, et le Sous-comité estime que celui-ci nécessite une attention particulière. Une définition uniforme du harcèlement sexuel devrait être établie et utilisée dans toute agence publique pour éliminer toute confusion possible face à la nature de la prohibition contre le harcèlement sexuel (U.S. House of Representatives, 1980 : 4-5).

Suite au lancement de l'enquête gouvernementale, deux agences fédérales - l'*U.S. Department of Commerce*, le 17 septembre 1979 (U.S. House of Representatives, 1980 : 8-9), et le *Secretary of Health, Education and Welfare*, le 5 octobre 1979 (*idem* : 9-10) - émirent des directives contre le harcèlement sexuel reconnaissant ainsi le besoin de proscrire cette pratique. Tout en soulignant l'initiative de ces agences, le Sous-comité réalisa que les directives adoptées par ces départements étaient dissemblables, ce qui réaffirme la nécessité d'établir une définition uniformisée pour tous les départements fédéraux, afin de clairement identifier les comportements illégaux et garantir la même protection à tous les employés fédéraux (*idem* : 8).

Le Sous-comité recommanda, dès le départ, que le gouvernement fédéral adopte une directive claire qui déclare le harcèlement sexuel comme une pratique d'emploi illégale qui déroge aux principes du système d'évaluation au mérite (U.S. House of Representatives, 1979 : 2). À cette fin, le 9 octobre 1979, le Sous-comité demanda au directeur de l'OPM, Alan Campbell, de rédiger une directive officielle contre le harcèlement sexuel. Cette directive devrait clairement différencier les interactions sociales permises des comportements qui représentent du harcèlement sexuel, puisque l'intention du gouvernement n'est pas de gérer les relations entre hommes et femmes au travail au sens large, mais seulement d'intervenir dans les circonstances où un comportement constitue un abus d'autorité qui nuit à l'efficacité et à la productivité au travail (Report : 4-5). Plus précisément, c'est l'intimidation sexuelle d'une employée par un supérieur hiérarchique, créant une condition de travail affrontée quotidiennement par de nombreuses employées fédérales, qui doit être proscrit par cette directive administrative (U.S. House of Representatives, 1979 : 2-3). L'intention de cette directive est de servir de politique uniforme pour le gouvernement fédéral *en tant qu'employeur*, et elle est donc pertinente pour les questions de gestion du personnel fonctionnaire seulement. Comme le témoigna Norton, présidente de l'EEOC, le gouvernement fédéral est l'exemple à suivre par tous les autres employeurs américains et il doit alors établir fermement son intolérance face au harcèlement sexuel afin d'encourager l'élimination de ce problème dans le marché du travail

au sens large (U.S. House of Representatives, 1979 : 91). Dans cette mesure, l'ajout d'une directive administrative *interne* au gouvernement fédéral a une portée plus vaste que la fonction publique, pouvant influencer les politiques d'emploi du secteur privé et d'autres niveaux gouvernementaux.

Durant les audiences devant le Sous-comité, les invités eurent l'opportunité de suggérer leur définition du harcèlement sexuel pour assister le gouvernement dans la préparation de sa directive officielle. Dans plusieurs cas, ils recommandèrent une définition très large et vague pour rendre compte de la complexité du harcèlement sexuel ainsi que la subjectivité des expériences des femmes face à cet abus (U.S. House of Representatives, 1980 : 4-6). Or, le Sous-comité ainsi que Campbell croyaient qu'une définition précise et étroite était de rigueur afin de réduire la confusion autour du problème ainsi que le risque de plaintes frivoles (*idem* : 6). Les grandes lignes de la politique de l'OPM furent esquissées durant le témoignage de Campbell le 13 novembre 1979, et la directive officielle fut distribuée à tous les chefs de départements et d'agences indépendantes le 12 décembre 1979 (*idem*).

La politique de l'OPM déclare que le harcèlement sexuel est une pratique d'emploi illicite qui ne sera pas tolérée dans les agences gouvernementales, et ordonne les agences et départements d'adopter et de disséminer une politique contre le harcèlement sexuel modelée sur la politique officielle du gouvernement fédéral (Campbell, 1979 : 1). La directive officielle, « Policy Statement and Definition of Sexual Harassment<sup>64</sup> », annexée au mémo, établit donc la politique administrative du gouvernement fédéral (Campbell, 1979 : 2). La politique déclare que tout employé a le droit à un environnement de travail dépourvu de sollicitations sexuelles, car celles-ci sont nocives au moral et nuisent à la productivité. Plus précisément, le harcèlement sexuel est défini comme « tout commentaire verbal, geste ou contact physique de nature sexuelle, délibéré ou répété, qui est importun » (*idem*, notre traduction). La politique reconnaît tant les actes coercitifs explicites qu'implicites. Alors qu'un supérieur hiérarchique ou tout autre employé peut commettre du harcèlement sexuel, les circonstances de la prohibition diffèrent : les actes sexuels d'un supérieur hiérarchique sont illicites dans la mesure où des décisions (favorables ou défavorables) relatives au personnel sont fondées sur la réponse (positive ou négative) à ses avances sexuelles; les actes posés par tout autre employé sont illicites dans la mesure où ceux-ci interfèrent avec la productivité de travail (*idem*). Autrement dit, il n'est pas clair si les comportements *en soi*

---

<sup>64</sup> Cette directive administrative fédérale est reproduite à l'Annexe C, *vide infra*, 246.

sont proscrits par cette politique, ou si plutôt ce n'est que dans *leurs effets* qu'ils sont passibles de sanctions. La directive de l'OPM s'abstient de détailler les procédures appropriées pour le traitement des plaintes de harcèlement sexuel, outre la simple spécification que celles-ci devraient être traitées avec impartialité et résolues de façon expéditive (Campbell, 1979 : 2). Campbell estime que la définition adoptée est aussi vaste que possible sans ouvrir la porte aux plaintes malveillantes, car elle assigne une certaine responsabilité aux victimes, qui devront clairement affirmer que les avances sexuelles leurs sont indésirables (U.S. House of Representatives, 1980 : 8).

Les améliorations possibles aux procédures de traitement des plaintes sont certes importantes, mais le Sous-comité considère que l'approche réactive est insuffisante. Une approche proactive et affirmative doit être prise afin de garantir une atmosphère de travail exempte de harcèlement sexuel pour les employées fédérales. Ainsi, le Sous-comité affirme que : « (...) les efforts du gouvernement visant l'élimination du harcèlement sexuel doivent être ciblés de manière à empêcher qu'il se produise, plutôt que d'essayer de résoudre le problème en punissant les harceleurs lorsqu'ils ont déjà lésé leurs victimes (U.S. House of Representatives, 1980 : 18, notre traduction). » Pour ce faire, le gouvernement devrait d'abord remédier à la méconnaissance du harcèlement sexuel par son personnel administratif et de gestion, notamment les directeurs, les agents de l'EEO et aussi tous les employés fédéraux, en instituant un programme de formation et sensibilisation. L'OPM fut chargé de développer un module de formation, qui fut complété le 16 janvier 1980 (*idem* : 18). Ce module, appelé le « Workshop on Sexual Harassment<sup>65</sup> » consiste en trois heures de formation sur le harcèlement sexuel et fut distribué à toutes les agences fédérales; cette formation peut soit être offerte par l'OPM aux autres agences fédérales, soit adoptée par les agences et intégrées dans leur propre programme de formation du personnel de gestion. Ce module fut développé en consultant de nombreux documents de sources féministes, notamment les publications des WWU/WWUI et de l'AASC, et recommande d'ailleurs la lecture des ouvrages de Farley (1978), MacKinnon (1979), l'AASC (1977) et Friedan (1963) (Baker, 2001 : 334-335). Les agences furent aussi encouragées à inclure ce module dans les séances de formation et d'orientation des nouveaux employés (U.S. House of Representatives, 1980 : 18).

---

<sup>65</sup> Voir : U.S. Office of Personnel Management (1980), discuté chez Baker (2001: 334-336). Nous n'avons pas pu consulter ce document maintenant tombé en désuétude.

Dans son mémo aux directeurs des agences et départements, Campbell les avait enjoins d'inclure le sujet du harcèlement sexuel dans les ateliers de formation des employés, dans le contexte des principes de mérite et du code de conduite, et d'informer tous les employés des procédures à suivre pour déposer une plainte et des mesures qui seront prises contre les contrevenants (Campbell, 1979 : 1; U.S. House of Representatives, 1980 : 7). En leur ayant fourni le module de formation complété, l'OPM facilita la sensibilisation du personnel fédéral au problème du harcèlement sexuel. Déjà en septembre 1980, la majorité des agences fédérales utilisait ce module de formation ou était en train d'en développer leur propre version, et l'OPM estimait que près de 8000 employés fédéraux avaient déjà complété leur formation sur le harcèlement sexuel (Baker, 2001 : 336).

Le 7 janvier 1980, le président du Sous-comité, Hanley, écrit à Harold Brown, *Secretary of Defense*, pour lui demande d'émettre, dans les plus brefs délais, une directive cohérente avec celle de l'OPM pour le personnel militaire américain, qui n'est pas sujet aux mêmes lois qui régissent les employés fédéraux civils. Le secrétaire Brown répondit le 14 février 1980, affirmant que la politique de l'OPM avait été acheminée aux directeurs et secrétaires des agences militaires, le 30 janvier 1980, et que d'autres mesures seraient adoptées par le service militaire en respect des directives de l'OPM (U.S. House of Representatives, 1980 : 10-11).

### 2.8.c) L'amélioration des procédures de traitement de plaintes

Outre la confusion par rapport à la définition du harcèlement sexuel, le Sous-comité détermina que le problème du harcèlement sexuel n'avait pas encore été traité au niveau fédéral parce que peu de plaintes avaient effectivement été déposées. D'ailleurs, la majorité des femmes qui contacta le Sous-comité durant l'enquête n'avait pas porté de plainte officielle. Grâce aux témoignages offerts durant les audiences, ainsi que les femmes qui contactèrent le Sous-comité directement, nombreux facteurs qui découragent le dépôt de plaintes de harcèlement sexuel furent identifiés (U.S. House of Representatives, 1980 : 11-14). La crainte de représailles, qui est une peur apparemment justifiée selon les données préliminaires, serait certainement la première raison qui empêche une femme de porter plainte. D'autres ne portent pas plainte car elles ont le sentiment que leur grief ne sera pas pris au sérieux par la direction et les supérieurs hiérarchiques (*idem* :12).

D'intérêt particulier pour le Sous-comité, la procédure administrative de traitement des plaintes fut identifiée comme une embûche au dépôt de plaintes officielles. Au

gouvernement fédéral, lorsqu'une plainte de discrimination est déposée contre une agence, c'est cette même agence qui est chargée de mener l'enquête. Les victimes ont l'impression que l'employé responsable de l'enquête, soit un agent de l'*equal employment opportunity* (EEO) ou des ressources humaines, serait sous pression de régler la plainte en faveur de l'agence (U.S. House of Representatives, 1980 : 12). Elles expriment aussi de l'hésitation à déposer une plainte sous les dispositions du Title VII car elles craignent que les agents de l'EEO ne soient pas sympathiques à leur grief et repoussent leur plainte comme frivole, ou qu'ils ne sachent pas que le harcèlement sexuel est recevable sous le Title VII. Enfin, les délais de traitement de plaintes au niveau des agences gouvernementales, soit une moyenne de 440 jours, sont fortement dissuasifs considérant que la victime doit continuer à travailler sous la supervision de son agresseur durant la procédure, demeurant ainsi vulnérable à ses représailles (*idem* :12). Le témoignage de Williams, la plaignante dans l'affaire Williams v. Saxbe, est particulièrement troublant en cette matière : alors qu'elle déposa sa plainte initiale en 1972, et qu'un jugement en sa faveur fut rendu en 1976, Williams est encore aux prises, sept ans plus tard, avec des difficultés légales découlant de son expérience de harcèlement sexuel en milieu de travail fédéral (*idem* : 13-14).

Un problème sérieux identifié par le Sous-comité concerne l'ignorance des employés des procédures de plainte à la disposition des employées fédérales (U.S. House of Representatives, 1980 : 14). Ne sachant pas vers où diriger leur plainte, les femmes victimes de harcèlement sexuel cherchent de l'aide auprès de différentes personnes, la majorité n'étant pas apte à leur offrir de l'assistance. Très peu d'employées sont conscientes qu'elles sont légalement protégées contre le harcèlement sexuel par les dispositions du Title VII. Encore plus consternant, même les agents de l'EEO, chargés de l'exécution du Title VII au niveau administratif, ne savent pas qu'ils sont en mesure de traiter les plaintes de harcèlement sexuel (*idem* : 14). Pourtant, l'EEOC fut directement impliquée dans les efforts de formulation légale du harcèlement sexuel, en tant que discrimination fondée sur le sexe, recevable sous les dispositions du Title VII (*idem* : 14-15). À titre de « principal organisme chargé de l'application de la loi contre la discrimination au travail », elle eut une part d'influence sur la jurisprudence en cette matière (témoignage de Norton, U.S. House of Representatives, 1979 : 92, notre traduction).

Comme nous l'avons vu (*vide supra*, 103, note 42), un employé de la fonction publique fédérale voulant porter plainte en raison de discrimination dans son emploi devait l'acheminer à l'agence-employeur qui se chargeait elle-même d'enquêter cette plainte,

normalement à travers un agent spécifiquement chargé d'assurer le respect des règlements concernant l'accès égalitaire à l'emploi (agent de l'EEO). Si l'agent de l'EEO déterminait qu'il n'y avait pas eu de discrimination, la plaignante pouvait alors faire appel de cette décision auprès de la *Civil Service Commission (CSC)*, et si, encore, elle n'obtenait pas satisfaction, elle pouvait poursuivre l'affaire en justice devant un tribunal de district, dans une action privée. Les procédures pour les employés du secteur privé étaient comparativement plus simplifiées, car ils n'avaient qu'à déposer leur plainte directement à l'EEOC qui se chargeait alors de l'enquête, des négociations pour tenter d'arriver à une entente et des poursuites si l'employeur et l'employé n'arrivaient pas à une conciliation (EEOC, 2000b). La procédure fédérale fut modifiée à partir de 1978, sous l'initiative du président Jimmy Carter, dans le but de simplifier et améliorer le traitement des griefs d'employés de la fonction publique.

Carter déclencha une période de transformation et réorganisation dans l'EEOC en élargissant son pouvoir exécutif : la *Reorganization Plan No. 1 of 1978* et l'*Executive Order 12067* consolida la force exécutive de tous les règlements fédéraux qui avaient pour but d'assurer l'accès égalitaire aux opportunités d'emplois dans la fonction publique fédérale dans une seule agence, l'EEOC, lui accordant ainsi le contrôle d'activités qui avaient auparavant été gérées par 17 agences fédérales (EEOC, 2000c). L'EEOC se retrouva ainsi en pouvoir d'assurer le respect du Title VII pour la protection du personnel fédéral contre la discrimination en emploi (U.S. House of Representatives, 1979 : 90). Alors que chaque agence et département continue de détenir la responsabilité de recevoir, enquêter et porter jugement sur les plaintes de harcèlement sexuel (ou autre discrimination en emploi), par la procédure administrative interne à l'agence, les nouvelles responsabilités fédérales de l'EEOC lui assignent le rôle de traiter les appels des décisions administratives de l'agence-employeur lorsque l'employé-plaignant profite de son droit de pourvoi. Aussi, l'EEOC doit remplir un rôle consultatif pour aider les agences fédérales à développer des règlements, politiques et procédures pour l'accès égalitaire aux opportunités d'emplois, dans le cadre des programmes d'action positive, afin d'assurer leur conformité aux règles d'emploi égalitaire (U.S. House of Representatives, 1979 : 90; EEOC, 2000c).

Comme l'affirma Eleanor Holmes Norton durant son témoignage devant le Sous-comité, le gouvernement fédéral devrait, par ses efforts en vue d'éliminer le harcèlement sexuel dans la fonction publique, servir d'exemple et établir les standards pour tous les autres employeurs du secteur privé ou des gouvernements municipaux et d'état (U.S. House of Representatives, 1979 : 91). L'amélioration des réponses gouvernementales au problème

du harcèlement sexuel dans la fonction publique est donc une priorité importante. Les défauts de la procédure fédérale, notés durant l'enquête du Sous-comité, incluent notamment une variabilité dans les procédures de traitement de plainte ainsi que les longs délais de résolution.

En vu de remédier à ces problèmes, l'EEOC lança un projet pilote, avec la coopération volontaire de cinq agences fédérales, qui cédèrent la responsabilité de l'enquête initiale à l'EEOC pour raccourcir le temps de traitement des plaintes (U.S. House of Representatives, 1979 : 94-95). Par ces procédures simplifiées, l'EEOC espère réduire les délais de traitement de plaintes à moins de cent jours, afin que les employés fédéraux puissent bénéficier de la même rapidité et efficacité de résolution que les employés du secteur privé. Les cinq agences gouvernementales qui participèrent au projet pilote gardaient toutefois le droit de rejeter les conclusions de l'EEOC (U.S. House of Representatives, 1980 : 16). Ce projet pilote représente un effort vers l'amélioration des procédures de traitement de plaintes en milieu fédéral en réponse aux critiques soulevées par le Sous-comité et les groupes ayant témoigné lors des audiences.

Norton assura également le Sous-comité que la formation et l'éducation des employés sur le harcèlement sexuel sont des objectifs importants pour l'EEOC (U.S. House of Representatives, 1980 : 19). Selon l'EEOC, l'employeur doit accepter la responsabilité de créer et maintenir un environnement de travail libre de harcèlement sexuel. Ainsi, les agences fédérales seront tenues d'informer clairement tous les employés que le harcèlement sexuel est une pratique d'emploi prohibée sous les dispositions du Title VII. Elles devront inclure, dans leurs programmes d'action positive soumis à l'approbation de l'EEOC, les détails des mesures qu'elles prendront pour garantir un environnement de travail sans coercition sexuelle. L'EEOC prévoit aussi le développement d'un module de formation pour le personnel de l'EEO en vue de remédier à leur apparente méconnaissance des avenues disponibles sous le Title VII, et collabore avec l'OPM en vue de rendre obligatoire l'inclusion du sujet du harcèlement sexuel dans la formation du personnel de supervision fédéral (*idem* : 19). Afin d'assurer que tous les employeurs et employés prennent conscience de l'illégalité du harcèlement sexuel sous le Title VII, à titre de discrimination fondée sur le sexe, le Sous-comité demanda également à l'EEOC de rédiger des directives explicitant leur position à ce sujet (MSPB, 1980 : 22)<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> Nous traiterons en profondeur de ces directives ci-après, *vide infra*, 163.

Outre la possibilité de déposer une plainte de discrimination auprès de l'EEOC, des recours sont également disponibles à travers le MSPB, qui détient la responsabilité de protéger les employés de pratiques d'emploi illégales dérogeant aux principes de l'évaluation sur mérite, incluant le harcèlement sexuel. Or, les employés fédéraux en sont généralement ignorants (U.S. House of Representatives, 1980 : 16). Le *Special Counsel*, un conseil au sein du MSPB, est en pouvoir d'initier une enquête au sujet d'allégations de pratiques illicites, ainsi que d'imposer un sursis sur les décisions administratives concernant le personnel afin de protéger les plaignantes de représailles<sup>67</sup>. Si le *Special Counsel* découvre effectivement des pratiques d'emploi en dérogation aux principes d'évaluation au mérite, telles que le harcèlement sexuel, il peut alors obliger l'agence contrevenante à corriger ces pratiques, ou conseiller au MSPB de prendre des mesures punitives (rétrogradation, réprimandes, amende, suspension ou exclusion permanente de la fonction publique) contre l'employé contrevenant (*idem* : 16-17). Or, malgré les pouvoirs exécutifs détenus par le *Special Counsel*, il fut révélé durant les audiences que les plaintes de harcèlement sexuel soumises au *Special Counsel* avaient toutes été détournées et qu'on avait recommandé aux plaignantes de diriger leurs griefs à l'EEOC (U.S. House of Representatives, 1979 : 169); ainsi, l'efficacité de cette voie de résolution était inconnue. Ruth Prokop, directrice du MSPB, indiqua toutefois qu'elle espérait que le *Special Counsel*, si adéquatement financé, se chargerait de ces plaintes à l'avenir (*idem*).

#### 2.8.d) Commission d'une étude officielle : le sondage du Merit System Protection Board

Finalement, le Sous-comité identifia l'absence de données et de recherches officielles sur le problème du harcèlement sexuel comme une déficience importante à laquelle il faudrait remédier. En l'absence d'une connaissance complète des dimensions du problème, l'élaboration des stratégies de prévention, de contrôle et d'intervention est limitée. Pour combler ce manque de connaissances, le Sous-comité demanda à Ruth Prokop, directrice du MSPB, le 18 septembre 1979, de mener un sondage auprès des employés fédéraux. Elle rapporta, dans son témoignage du 13 novembre 1979, son intention de sonder 20,000 employés (U.S. House of Representatives, 1980 : 20). Cette étude représenterait alors la première recherche scientifiquement valide sur le sujet du harcèlement sexuel.

---

<sup>67</sup> Voir Government Organization and Employees.

Tout en remerciant les efforts des groupes féministes ayant tenté de documenter l'existence du problème, le Sous-comité disqualifie leurs données en les disant majoritairement anecdotiques, les sondages n'ayant aucune validité scientifique, et estimant que le point de vue féministe sur le sujet est biaisé. Autrement dit, la crédibilité des données provenant de sources féministes est remise en question. Comme le soulignent Spector et Kitsuse (1977/2001 : 146), la reconnaissance de l'expertise d'un groupe peut être minée par la présomption qu'ils revendiquent pour leurs intérêts. Alors, puisque les groupes féministes organisés pour la défense des femmes contre le harcèlement sexuel sont exclusivement composés de femmes, elles ne se considèrent donc pas elles-mêmes les victimes (réelles ou potentielles) du problème qu'elles cherchent à documenter. Leur crédibilité et objectivité prêtent donc à la suspicion si l'on tient compte de leurs intérêts subjectifs. Par exemple, le Sous-comité remarque que la question fut toujours traitée par rapport aux femmes seulement, et la possibilité que les hommes puissent être également ciblés par le harcèlement sexuel ne fut jamais explorée. L'étude du MSPB considérera cet aspect de la question. Les connaissances indicatives obtenues grâce aux études préliminaires sur la question du harcèlement sexuel auront toutefois informé le gouvernement sur les questions importantes à étudier. Aussi, le MSPB reconnut la compétence des féministes en constituant un groupe consultatif pour la préparation du questionnaire, auquel Freada Klein de l'AASC fut invitée à participer.

Suivant les recommandations du Sous-comité, cette étude considérera les aspects suivants du problème du harcèlement sexuel : 1) l'étendue du problème, i.e. la fréquence du harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale; 2) les caractéristiques des victimes et des auteurs du harcèlement sexuel (âge, race, niveau d'éducation, niveau du poste occupé dans la fonction publique, etc.); 3) les comportements qui sont perçus comme du harcèlement sexuel, selon les hommes et les femmes; 4) les moyens empruntés par les auteurs pour punir la non coopération ou récompenser l'acquiescement; 5) la connaissance des victimes des voies de règlement à leur disposition et leur confiance dans ces voies; 6) les effets du harcèlement sexuel sur les victimes par rapport à leur productivité au travail, à leur santé physique et émotionnelle, à leur bien-être économique et professionnel, etc.; 7) les effets du harcèlement sexuel sur le milieu de travail en général, soit le moral ou la productivité des autres employés (*idem* : 20). Nous avons déjà, à l'ouverture de ce texte (*vide supra*, 8 et suiv.), présenté les résultats de cette première étude scientifiquement valide sur le harcèlement sexuel, dont les résultats furent soumis au Sous-comité en septembre 1980 et publiés en mars 1981.

### 2.8.e) La reconnaissance formelle du harcèlement sexuel en tant que problème social

En conclusion de son enquête, le Sous-comité déclare que le harcèlement sexuel est un problème grave dans la fonction publique fédérale. Tant le secteur public que privé devrait s'attarder à ce problème dans le but de l'éliminer, particulièrement en considération des prévisions qu'un million de femmes chaque année se joindront aux rangs des travailleurs et de plus en plus de familles dépendront du revenu de la femme pour leur bien-être économique (U.S. House of Representatives, 1980 : 21-22). Outre les efforts administratifs et législatifs des agences responsables de la gestion des effectifs fédéraux et des lois contre les pratiques d'emploi illégales (OPM, EEOC, MSPB), le Sous-comité souligne que le harcèlement sexuel ne pourra être vaincu sans les efforts individuels du personnel de gestion et des employés (U.S. House of Representatives, 1980 : 22). Les directeurs devront informer tous leurs employés qu'ils ne toléreront pas le harcèlement sexuel et puniront les contrevenants. Les victimes, pour leur part, devraient maintenant réaliser qu'elles ne sont pas seules, qu'elles ont des recours légaux à leur disposition pour répondre à leurs griefs, et que leurs plaintes seront prises au sérieux (*idem* : 22).

Le Sous-comité conclut avec vingt et une recommandations<sup>68</sup>, à l'intention de diverses agences de la fonction publique reconnues comme primordialement responsables de traiter le problème du harcèlement sexuel (OPM, MSPB, EEOC), mais aussi pour toute autre agence fédérale, gouvernement local ou d'état, syndicat et employeur du secteur privé qui sont fortement encouragés à adopter des directives contre le harcèlement sexuel et autres mesures de prévention et d'intervention (U.S. House of Representatives, 1980 : 24-27). Le Sous-comité, pour sa part, prévoit continuer de surveiller le développement et l'implantation des programmes de formation sur le harcèlement sexuel, ainsi que l'efficacité du traitement des plaintes reçues par l'EEOC et le MSPB (*idem* : 27). Afin d'assister les parties intéressées à ces questions, le Sous-comité continuera d'informer les gouvernements d'états et les groupes de travailleuses ou autres de leurs démarches, et prépara également un recueil bibliographique sur le harcèlement sexuel (*idem* : 27-30). Malgré le fait qu'elles n'aient pas témoigné durant les audiences au Congrès, les féministes à l'origine du concept du harcèlement sexuel eurent une influence sur l'enquête du Sous-comité : la bibliographie du rapport d'enquête cite de nombreuses publications revendicatrices (entre autres, WWUI : Silverman, 1976 et Crull, 1978; AASC, 1977 et 1979; Farley, 1978; MacKinnon, 1979).

---

<sup>68</sup> Ces recommandations sont reproduites à l'Annexe D (*vide infra*, 247).

Les conclusions de l'enquête du Sous-comité ne furent pas appuyées de façon unanime par les membres du Sous-comité. Représentant l'opinion minoritaire, Gene Taylor joignit au rapport une lettre détaillant les raisons de son désaccord. Premièrement, il estime que le Sous-comité conclut, en l'absence de preuve, que le harcèlement sexuel est un problème dans la fonction publique. Selon Taylor, une telle conclusion aurait dû attendre les résultats du sondage du MSPB. Ensuite, il est d'avis que la reconnaissance du harcèlement sexuel, sans la confirmation qu'il est effectivement un problème, pourrait nuire à la liberté des superviseurs et directeurs de prendre des décisions concernant le personnel : « Je suis très soucieux du fait que la capacité des directeurs à diriger et des superviseurs à superviser soit entravée par des contraintes artificielles et des mécanismes lourds simplement pour répondre à un problème de personnel imaginaire » (U.S. House of Representatives, 1980 : 31, notre traduction). La possibilité de plaintes malveillantes et la protection des droits des directeurs et superviseurs contre de fausses accusations, l'inquiètent aussi et auraient dû, à son avis, être traitées dans le rapport (*idem* : 31).

#### 2.8.f) Les nouvelles directives de l'*Equal Employment Opportunity Commission* (1980)

Ayant constaté, durant les audiences du Sous-comité sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale, que beaucoup de doute persistait sur la recevabilité d'une telle plainte sous les dispositions du Title VII, ainsi que le type de comportement constitutif d'une discrimination fondée sur le sexe, l'EEOC, sous la présidence de Eleanor Holmes Norton, prit l'initiative d'établir en définitive sa position concernant le harcèlement sexuel par la codification d'un certain nombre de lignes directrices d'interprétation. Norton affirme que « la Commission a déterminé, en vertu de la prévalence continue de cette pratique illégale, qu'il y a un besoin de directives concernant ce domaine du droit relatif au Title VII » (EEOC, 1980a, notre traduction). La version provisoire de ces directives, publiée le 11 avril 1980 dans le *Federal Register* (EEOC, 1980a), établissent non seulement le type de conduite qui constitue du harcèlement sexuel discriminatoire en fonction du sexe, mais aussi les responsabilités de l'employeur face aux pratiques de ses mandataires et employés, ainsi que ses devoirs de prévention proactive pour la provision d'un environnement de travail dénué de harcèlement et intimidation sexuels. Il est à noter que l'EEOC n'a pas le pouvoir de légiférer; ces directives n'ont donc pas force de loi et les tribunaux ne sont pas tenus de les respecter. Elles représentent donc l'interprétation administrative de l'EEOC du Title VII qu'elle fut chargée d'exécuter.

Ces directives furent codifiées dans le *Code of Federal Regulations* en ajoutant, aux *Guidelines on Discrimination Because of Sex*, une sous-section traitant spécifiquement de la question du harcèlement sexuel (29 C.F.R. 1604.11). La version initiale de ces directives fut ouverte aux commentaires du public pendant soixante jours se terminant le 10 juin. À la fin de la période de commentaires, l'EEOC procéda à la réévaluation des directives en fonction des réactions du public et a effectué les changements qu'elle estimait nécessaires avant de publier la version officielle des directives, le 10 novembre 1980 (EEOC, 1980b). La version provisoire et la version finale sont contrastées à l'Annexe E (*vide infra*, 249).

Les directives de l'EEOC établissent en définitive l'intention de l'agence d'interpréter le harcèlement sexuel comme discrimination fondée sur le sexe selon les dispositions du Title VII. Plus précisément, tant le harcèlement sexuel *quid pro quo* que celui qui a l'effet de « créer un environnement intimidant, hostile ou offensif » est proscrit, en accord avec l'interprétation légale proposée par MacKinnon (1979) (EEOC, 1980a, § 1604.11 (a), notre traduction). Les directives définissent aussi les responsabilités de l'employeur vis-à-vis le harcèlement sexuel, lui attribuant : 1) la responsabilité absolue pour les actes commis par ses mandataires, sans exception relative à son acquiescement ou interdiction d'une telle conduite ou sa connaissance des actes posés (EEOC, 1980a et 1980b, § 1604.11 (c)); 2) la responsabilité pour le harcèlement sexuel commis par d'autres personnes (employés réguliers, EEOC, 1980a et 1980b, § 1604.11 (d) ; clients et autres, EEOC, 1980a, § 1604.11 (d) et EEOC, 1980b, § 1604.11 (e)), à condition qu'il soit, ou aurait dû être, conscient des actes illicites et ne prenne pas les mesures appropriées pour y mettre un terme; et 3) le devoir de prévenir le harcèlement sexuel par des mesures telles que l'élaboration de sanctions, la dissémination d'information au personnel concernant les procédures de plaintes et la sensibilisation des employés (EEOC, 1980a, § 1604.11 (e) et EEOC, 1980b, § 1604.11 (f)).

Plusieurs groupes féministes concernés par le problème du harcèlement sexuel répondirent à l'appel de commentaires publics sur les directives proposées par l'EEOC. Le WWI, notamment, soumit un commentaire approfondi écrit par la directrice du groupe, Joan Vermuelen (1980). *Women Employed Institute* (WE, 1980), un organisme à but non lucratif oeuvrant pour la protection des droits des travailleuses depuis 1975, prépara également un commentaire détaillé au nom d'autres groupes intéressés, notamment NOW. Au total, l'EEOC reçut plus de 160 commentaires, provenant d'employeurs, d'individus, de groupes féministes et d'agences gouvernementales (EEOC, 1980b).

Tous les commentateurs se montrèrent concernés par le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail (Vermuelen, 1980 : 293). Majoritairement, les commentaires étaient positifs, louant l'EEOC pour avoir adopté ces directives et exprimant leur support et accord avec les règles qu'elles établissent. En général, les changements suggérés par les groupes féministes cherchaient à apporter des clarifications supplémentaires pour éviter des problèmes d'interprétation. Par exemple, à la section 1604.11(a)(3), l'usage du terme « substantielle » fut critiqué tant par le WWI (Vermuelen, 1980 : 289) que WE (1980, sans pagination), sous prétexte qu'une victime ne devrait pas avoir à subir une détérioration « substantielle » de sa performance au travail avant de pouvoir affirmer que le harcèlement sexuel dont elle est la cible est illégal. Si l'intention de l'EEOC, de par ses règlements, est bien de garantir un environnement de travail dépourvu d'intimidation sexuelle (EEOC, 1980a), il ne devrait pas être nécessaire de démontrer un effet important ou considérable. Si la gravité des effets ou conséquences du harcèlement sexuel (la « substantialité ») doit être considérée, WE (1980) suggère que ce soit au niveau de la détermination des sanctions appropriées contre l'auteur du harcèlement sexuel, et non pour déterminer s'il y a effectivement ou non une pratique illégale. Aucun « degré » de harcèlement sexuel ne devrait être permisible (Vermuelen, 1980 : 289). L'EEOC fut persuadée par les arguments à ce sujet et remplaça le terme par « déraisonnable » dans la version définitive de ses directives, ce qui reflète plus justement l'intention de la Commission (EEOC, 1980b).

Certains commentaires ne furent pas acceptés ni intégrés à la version définitive des directives. Tant le WWI que le WE signalèrent certaines lacunes dans la description des comportements qui peuvent être admis comme harcèlement sexuel discriminatoire en fonction du sexe. En plus de reconnaître les conduites verbales et physiques, le WWI croit qu'il faudrait explicitement mentionner les conduites « non verbales » qui pourraient intimider ou dégrader les femmes, telles que des regards libidineux, des gestes obscènes ou des matériaux pornographiques affichés sur les lieux de travail (Vermuelen, 1980 : 289). Pour sa part, le groupe WE (1980) estime qu'il serait nécessaire d'inclure, outre une mention des conduites non verbales, une prohibition contre les conduites (verbales) « sexistes » (épithètes péjoratives, insultes générales contre le sexe féminin, etc.) qui, bien que n'étant pas « sexuellement provocatrices », humilient et rabaisent les femmes, parce qu'elles sont des femmes, peu importe que ces conduites soient ou non intentionnelles. Carney (1980), écrivant à l'EEOC au nom du *National Advisory Council on Women's Educational Programs* (NACWEP, un groupe oeuvrant pour l'égalité des sexes en éducation et contre le harcèlement sexuel en milieu d'étude), appuie ce même ajout des conduites « sexistes » ou « anti-

femmes » qui peuvent être aussi dénigrantes qu'une atmosphère chargée de racisme. La version définitive des directives de l'EEOC n'intègre pas ces spécifications. Certains commentateurs critiquèrent plus généralement le manque de spécificité et clarté de la définition du harcèlement sexuel et des conduites illicites mentionnées au paragraphe § 1604.11(a), surtout en ce qui concerne la sous-section (3) qui sanctionne le harcèlement sexuel qui produit un environnement hostile. L'EEOC refusa de changer ou spécifier davantage ces énoncés sous prétexte que ce sera à partir des décisions prises par la Commission dans des cas spécifiques qui seront plus clairement établies les conduites et circonstances spécifiques qui seront passibles de poursuites comme discrimination fondée sur le sexe (EEOC, 1980b). Comme le stipule le paragraphe § 1604.11(b), chaque prétention sera évaluée sur les faits et circonstances, en fonction des règles établies, qui sont suffisamment vastes, selon l'EEOC, pour s'adapter à la diversité des formes sous lesquelles le harcèlement sexuel peut se manifester.

D'autres suggestions concernent l'interaction entre le sexe et d'autres motifs discriminatoires illégaux. L'AASC, dans son commentaire à l'EEOC, suggère que le statut de minorité raciale ou ethnique peut avoir un effet important sur le harcèlement sexuel (Wells, 1980). Certaines victimes, selon l'expérience de l'AASC, sont ciblées spécifiquement parce qu'elles sont de race noire. Pour ces femmes, leur victimisation par le harcèlement sexuel opère une *discrimination fondée sur la race* plutôt que sur le sexe. Elles furent choisies comme cible du harcèlement sexuel, plutôt qu'une femme blanche, parce que leur race les rend plus vulnérables à cette forme de victimisation. L'AASC recommanda donc l'ajout d'un paragraphe qui affirme que le harcèlement sexuel peut aussi constituer de la discrimination fondée sur la race, couleur, religion ou origine nationale (Wells, 1980). Beckmann (1980), représentant une coalition de travailleuses, *Women in the Trades*, exprima un souci similaire en ce qui concerne l'âge, affirmant que la discrimination fondée sur l'âge peut aussi s'exprimer par le harcèlement sexuel. Ces éléments ne furent pas ajoutés à la version définitive des directives.

Les employeurs exprimèrent leur inquiétude face à leur responsabilisation pour le harcèlement sexuel commis dans leur entreprise ou organisation, en particulier en ce qui concerne la responsabilité absolue de l'employeur pour les actes commis par son personnel de supervision, telle que définie au paragraphe (c) (EEOC, 1980b; Vermuelen, 1980, 294). La plupart prétendaient que leur responsabilité devrait se limiter aux circonstances où ils avaient connaissance d'un comportement illicite et ne s'étaient pas employés à l'éliminer

(Vermuelen, 1980, 294). Ce paragraphe stipule, au contraire, que l'employeur sera soumis à un standard de responsabilité absolue pour tout comportement illicite de ces mandataires, qu'il en ait ou non connaissance, et cela même si ce comportement est défendu par règlement exprès de l'employeur (EEOC, 1980a). Certains autres employeurs proposèrent qu'ils devraient pouvoir s'exonérer de leur responsabilité s'ils ont adopté des politiques ou procédures, tels que celles suggérées au paragraphe (e), pour prévenir le harcèlement sexuel (Vermuelen, 1980 : 294). Le WWI affirme que si l'employeur pouvait se soustraire à sa responsabilité pour les actes de ses mandataires, il ne pourrait y avoir de progrès vers l'éradication du harcèlement sexuel en milieu de travail (Vermuelen, 1980 : 290). À ces « conditions d'imputabilité » proposées par les employeurs, le WWI répond en suggérant qu'elles sont dérivées d'une confusion sur la nature du dédommagement offert par le biais des actions sous le Title VII :

« [Le dédommagement sous le Title VII] est limité à la réintégration, l'embauche, le paiement d'un arriéré salarial et des mesures injonctives appropriées... il est difficile de concevoir qui, autre que l'employeur, pourrait fournir cette réparation. Dans cette optique, la résistance des employeurs à reconnaître leur responsabilité pour l'élimination du harcèlement sexuel reflète leur incapacité à saisir que le harcèlement sexuel est bel et bien de la discrimination en emploi (Vermuelen, 1980 : 294, notre traduction). »

Le WE (1980) appuie aussi catégoriquement le paragraphe (c). Or, le NACWEP croit que si les directives n'autorisent aucune déresponsabilisation de l'employeur, celui-ci a peu d'avantages à instaurer des mécanismes internes pour le traitement des plaintes et la prévention du harcèlement sexuel (Carney, 1980). Ainsi, le groupe suggère que l'employeur soit soumis à une responsabilité limitée dont il se dégage lorsqu'il prend les mesures appropriées contre le harcèlement sexuel et assure un redressement satisfaisant pour les plaignantes. L'EEOC, par contre, maintint la justesse de ce standard de responsabilité stricte en soulignant que ce standard est accepté, tant par l'EEOC que les tribunaux, en ce qui concerne les autres violations du Title VII (EEOC, 1980b). Elle cite également la récente décision dans l'appel Miller (1979) qui appliqua le même standard de responsabilité stricte à un cas de harcèlement sexuel.

Le paragraphe (d) (EEOC, 1980a) fit l'objet de modifications importantes et d'une reformulation en deux paragraphes distincts (les paragraphes (d) et (e) dans la version définitive (EEOC, 1980b)). Ce paragraphe reconnaît la responsabilité de l'employeur pour le harcèlement sexuel commis par des personnes « autres » que ses supérieurs hiérarchiques. Or, cette responsabilité est soumise à un standard plus limité que celui qui s'applique aux

supérieurs hiérarchiques : la connaissance (effective ou imputée) de l'employeur doit être établie, ainsi que l'absence de mesures correctives appropriées, pour que la responsabilité puisse lui être imputée. Le WWI affirme que le harcèlement sexuel commis par les employés, malgré le fait qu'ils n'ont pas le pouvoir de congédier, transférer ou retenir une promotion, peut gravement interférer avec la capacité d'une femme de performer au travail ou même de conserver son emploi, tel que reconnu par le paragraphe (a)(3) (Vermuelen, 1980 : 291). Compte tenu de ceci, les directives ne devraient pas, en aucun cas, prévoir l'exonération de la responsabilité de l'employeur. Vermuelen ajoute d'ailleurs que « puisque le harcèlement sexuel est un phénomène répandu et omniprésent... tous les employeurs devraient être avisés que le harcèlement sexuel se produit parmi leurs employés » et donc ne peuvent pas prétendre ignorer son incidence pour se détacher de la responsabilité d'y remédier (Vermuelen, 1980: 292, notre traduction). Le WE (1980), par contre, ne s'oppose pas à ces clauses évasives de responsabilité, mais critique plutôt le manque de spécificité concernant les circonstances où la connaissance serait imputée à l'employeur. La version modifiée du paragraphe (d) maintient essentiellement les mêmes conditions de responsabilité de l'employeur pour les actes illicites de ses employés (non superviseurs), dont le standard de responsabilité plus limitée serait en accord avec la jurisprudence en matière de discrimination (EEOC, 1980b).

Le paragraphe (e) fut rédigé en réponse à la critique, formulée entre autres par le WWI (Vermuelen, 1980 : 292) et WE (1980), qu'il serait avisé de préciser plus clairement les « autres » personnes dont les actes de harcèlement sexuel tombent sous la responsabilité de l'employeur. Ces groupes proposent l'ajout d'une liste non exhaustive, incluant les clients, acheteurs, employés subordonnés. Le nouveau paragraphe désigne ce groupe sous le terme général, « non employés »; la responsabilité de l'employeur sera établie dans chaque cas individuel, en fonction des faits, s'il a pris connaissance du comportement illicite, en considération du degré de contrôle que l'employeur peut exercer sur le comportement de ces personnes ou de toute autre obligation légale qu'il a envers ces non employés (EEOC, 1980b).

D'autres éléments qui furent critiqués par les commentateurs concernent des prescriptions vagues. Certains auraient préféré que l'EEOC spécifie qu'est-ce qui consiste effectivement une réponse ou réaction appropriée pouvant soulager l'employeur de sa responsabilité (Vermuelen, 1980 : 293; WE, 1980). Or, l'EEOC réaffirme que c'est par les décisions contextuelles que les mesures correctives adéquates seront définies (EEOC,

1980b). Aussi, les étapes nécessaires pour assurer la prévention du harcèlement sexuel, élaborées sommairement au paragraphe (e) des directives provisoires (le paragraphe (f) des directives finales), devraient être explicitées davantage afin de guider les employeurs dans la mise en oeuvre d'un programme préventif efficace (WE, 1980). Cependant, l'EEOC estime qu'il est mieux de laisser la place à l'employeur pour qu'il établisse un programme adapté à ses besoins que de lui imposer un régime strict. Ainsi, la Commission préfère s'en tenir à proposer certaines mesures possibles à titre indicatif seulement. Le WWI suggère aussi que les directives devraient expliquer ce qui est compris dans le « milieu de travail » pour s'assurer que le harcèlement sexuel commis dans d'autres circonstances reliées à l'emploi, mais en dehors du *lieu* de travail proprement dit (par exemple, les conférences externes, les dîners d'affaires), soit tout aussi proscrit (Vermuelen, 1980 : 292). L'EEOC ne fit pas de commentaire sur cette requête et ne fournit pas d'explication supplémentaire.

Enfin, la version finale et officielle des directives contre le harcèlement sexuel ajoute le paragraphe (g), qui stipule qu'il est aussi illégal d'accorder une opportunité ou un avantage d'emploi à une personne en raison de sa coopération sexuelle, une situation qui opère une discrimination aux dépens des autres candidats ou employés qui furent disqualifiés malgré leur mérite. Ce paragraphe fut ajouté en réponse aux soucis exprimés par certains commentateurs, malgré le fait que l'EEOC ne considère pas cette situation comme « un problème relatif au harcèlement sexuel au sens strict » (EEOC, 1980b, notre traduction). Vermuelen (1980 : 293) qualifie cet ajout de « cruel » car il crée l'impression que le harcèlement sexuel, bien que dommageable pour certaines femmes, est avantageux et profitable pour d'autres femmes.

Tout compte fait, les directives de l'EEOC contre le harcèlement sexuel, officiellement en vigueur dans sa version finale à partir du 10 novembre 1980, établissent pour la première fois, et de manière définitive, la reconnaissance du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le motif illicite du sexe, les comportements qui sont acceptés comme constituant une telle discrimination, ainsi que les devoirs et responsabilités de l'employeur pour la réparation et prévention de cette pratique illicite. Malgré ses limites et ambiguïtés, cette directive alla au-delà de ce qui avait été auparavant légalement reconnu comme passible de poursuite sous le Title VII : aucun tribunal ne s'était encore penché sur la question du harcèlement sexuel par environnement hostile, ni traité d'une plainte relative aux actes posés par un employé non superviseur. Si ces directives étaient aussi vastes, ce n'est sans doute pas par accident, puisqu'elles furent élaborées par Eleanor Holmes Norton,

qui s'était montrée sympathique à cette cause, depuis le tout début de la campagne contre le harcèlement sexuel. Farley se souvient bien de Norton, qui avait accueilli avec « dignité et grand sérieux » son témoignage sur le harcèlement sexuel devant la commission des droits de la personne de la ville de New York, à un temps où personne n'avait encore entendu parler du problème (Brownmiller, 1999 : 283, citant Farley, notre traduction). Rappelons que Norton, alors présidente de la Commission de New York, se rendit aussi à Ithaca pour appuyer le *Speak-Out* de 1975 organisé par les WWU et attirer l'attention des médias sur le problème. Lorsqu'elle proclama les nouvelles directives sur le harcèlement sexuel, son intention était de stimuler une réponse proactive de la part des employeurs (Brownmiller, 1999 : 288, citant Norton).

Malgré le fait qu'elles n'avaient pas force de loi, les directives de l'EEOC furent invoquées devant la cour dans l'arrêt *Bundy* prononcé à peine deux mois après leur mise en vigueur officielle. La Cour suprême avait reconnu très tôt dans l'histoire du droit anti-discrimination que l'interprétation administrative du Title VII par l'EEOC, en tant qu'agence chargée de son exécution, mérite un grand respect et que les tribunaux devraient traiter cette interprétation avec déférence (*Bundy*, 1981 : 945, note 10, citant *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971)). S'il faudra encore attendre quelques années pour que la Cour suprême se prononce sur la question du harcèlement sexuel et établisse en définitive l'illégalité de celui-ci en vertu du Title VII, les années à venir ne font que confirmer et renforcer ce que le gouvernement avait déclaré. En 1986, la Cour Suprême légitima l'interprétation de l'EEOC à ce sujet en se prononçant dans l'affaire *Meritor v. Vinson* (*Meritor*, 1986). Le juge Rehnquist dans *Meritor*, en déclarant son soutien à ces directives, affirme que depuis leur mise en oeuvre, toutes les cours se sont pliées à l'interprétation de l'EEOC et reconnurent donc le harcèlement sexuel, soit-il du type *quid pro quo* ou *environnement hostile*, comme discrimination en dérogation au Title VII. Les directives de l'EEOC, malgré leur valeur administrative sans autorité sur l'interprétation des cours, furent donc déterminantes dans l'établissement de la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel, tant au niveau fédéral que dans le secteur privé (Baker, 2001 : 326-327).

## 2.9. Le harcèlement sexuel par « environnement hostile » est légalement affirmé

Si la jurisprudence reconnaissant le harcèlement sexuel *quid pro quo* en tant que discrimination commençait à s'établir plus fermement<sup>69</sup>, la question de l'illégalité du harcèlement sexuel en l'absence d'une influence directe sur la situation d'emploi de la femme ciblée échoua devant la cour dans la première plainte de ce type à être adjugée. Taub (1977) avait déjà proposé une telle interprétation dans son exposé de l'appelante-plaignante Tomkins (*vide supra*, 125), mais la cour s'était abstenue de se prononcer sur la validité de cette théorie. Comme nous l'avons vu, MacKinnon (1979; *vide supra*, 141) avait aussi affirmée que le harcèlement sexuel pouvait constituer une discrimination même en l'absence de menaces explicites ou représailles effectives s'appliquant à la situation d'emploi de la femme ciblée. Ce n'est qu'en 1981 que cette question fut directement abordée par le droit américain. L'affaire Bundy v. Jackson (1981a), décidée le 12 janvier 1981 par les juges J. Skelly Wright (auteur de la décision) et Luther M. Swygert, Spottswood William Robinson III de l'*United States Court of Appeals, District of Columbia Circuit* fut portée en appel après que la plainte de Bundy fût repoussée par le tribunal de première instance sur une théorie « *quid pro quo* » du harcèlement sexuel. En première instance, le juge George Luzerne Hart, Jr., de l'*United States District Court for the District of Columbia*, avait déterminé sur les faits que Bundy s'était vu refuser une promotion non pas pour son refus des avances sexuelles importunes de ses supérieurs, mais par défaut de compétence et mérite. Hart affirma donc qu'en l'absence de conséquences tangibles à l'emploi, les avances sexuelles inappropriées n'avaient créé aucune discrimination (Bundy, 1979<sup>70</sup>).

En pourvoi, l'appelante Bundy demande à la cour non seulement de reconsidérer sa prétention originale, mais aussi de reconnaître « qu'un employeur est en dérogation au Title VII simplement en soumettant les employées au harcèlement sexuel, même si la résistance de l'employée à ce harcèlement ne mène pas l'employeur à la priver d'aucun bénéfice d'emploi tangible » (Bundy, 1981a : 938-939, notre traduction). Tout au long du déroulement des procédures, Bundy continue d'être employée au *Department of Corrections* du district

<sup>69</sup> Une autre décision, prononcée par le juge Finesilver de l'*United States District Court for the District of Colorado*, dans l'affaire Heelan v. Johns-Manville Corp., le 16 juin 1978, réaffirme cette interprétation, dans la mesure où 1) la soumission à ces avances est une condition d'emploi, 2) cette condition a un impact substantiel sur l'emploi et 3) cette condition n'est pas imposée aux membres du sexe opposé. La cour attribue à l'employeur le devoir positif d'enquêter les plaintes de harcèlement sexuel et d'informer son personnel de sa politique contre ce comportement illicite et de la procédure à suivre pour déposer une plainte.

<sup>70</sup> Ce document, obtenu en version électronique à travers Quicklaw, ne semble pas conforme aux critères normaux de pagination. Il fait état des critères retenus dans la décision, présentés sous forme d'une liste numérotée.

fédéral de Columbia (DOC DC), un emploi qu'elle détient depuis avril 1970 (Bundy, 1979 : 3-4). Or, elle déposa une plainte formelle auprès de l'agence le 8 juin 1975, sous prétexte qu'elle avait été victime de discrimination dans son emploi à cause de son sexe, en particulier pour « son refus de se soumettre à certaines avances et propositions sexuelles qui lui auraient été faites par plusieurs de ses supérieurs hiérarchiques », et que son employeur aurait retardé et renié les promotions qu'elle affirme avoir méritées en représailles pour ses rebuffades (Bundy, 1979 : 1, notre traduction, 43) . Ce n'est qu'après plusieurs années, et nombreux incidents impliquant quatre différents supérieurs hiérarchiques, et la défaite de ses démarches informelles et formelles internes à l'endroit de l'agence étatique, que Bundy intenta des poursuites contre le DOC DC<sup>71</sup> en déposant une plainte auprès du *District of Columbia Office of Human Rights* (l'équivalent de l'EEOC pour le gouvernement du district fédéral de Columbia, qui est administré directement par le gouvernement fédéral mais qui a tout de même un gouvernement à deux paliers) en août 1975, ce qui mena le contentieux devant le tribunal (Bundy, 1979 : 1, 28-45).

La décision de la cour de première instance présente les détails complexes de l'affaire. Depuis son embauche au DOC DC, Bundy progresse normalement et reçoit des promotions régulières jusqu'à ce qu'elle atteigne le septième échelon dans le cheminement de carrière d'un fonctionnaire du district fédéral de Columbia, en janvier, 1974, une promotion qu'elle obtint grâce au programme d'action positive du DOC DC alors qu'elle était une candidate peu qualifiée pour ce poste (Bundy, 1979 : 5-7, 12-13). Elle devint admissible pour une promotion au prochain grade (neuvième) en janvier 1975; or, l'ascension à ce grade n'est pas automatique et requiert la démonstration de la capacité de l'employé à exceller au niveau nécessaire pour le poste supérieur (*idem* : 14). Or, à partir de 1973, Bundy accumule plusieurs évaluations négatives de son travail à son dossier. Les déficiences dans sa performance au travail furent notifiées à plusieurs reprises, en 1974 et 1975, dans des rencontres et mémos de la part de ses supérieurs hiérarchiques (*idem* : 16-20). Le gouvernement affirme que la qualité douteuse de son travail retarda sa promotion, qu'elle reçut enfin en juillet 1976, et que le neuvième grade est le plafond de carrière de Bundy considérant ses fonctions et qualifications (*idem* : 15, 25). Contre les arguments du DOC DC, Bundy affirme que le délai dans l'obtention de cette promotion fut occasionné par ses refus de se soumettre aux avances sexuelles de ses superviseurs, et qu'elle mérite

---

<sup>71</sup> Delbert Jackson est cité comme défendeur en sa capacité de directeur du DOC DC (Bundy, 1979 : 1).

d'autant plus une promotion au onzième grade; elle demande donc sa promotion immédiate et un arriéré salarial totalisant 10 400 \$ (Bundy, 1979 : 2).

Les incidents de harcèlement sexuel rapportés par Bundy devant le tribunal eurent lieu en 1972 (deux incidents isolés impliquant Jackson lui-même, alors dans un autre poste de direction) et entre 1974 et 1975, par deux superviseurs ainsi qu'un supérieur hiérarchique placé dans l'administration à qui elle se plaignit en 1974 (Bundy, 1979 : 5-12). En bref, elle fut l'objet de nombreuses avances sexuelles, répétées malgré ses rebuffades, telles que des invitations à l'appartement d'un superviseur pour consulter de la littérature érotique, des appels à domicile pour des invitations à des visites intimes, des demandes fréquemment répétées pour avoir des relations sexuelles, etc. En 1974, lorsque Bundy se plaignit du comportement des deux supérieurs hiérarchiques au directeur de leur division, il lui fit des avances sexuelles en réponse, disant qu'il voulait aussi avoir des relations sexuelles avec elle et que « tout homme sain voudrait [la] violer » (*idem* : 36-37). Bundy se plaignit à nouveau de façon informelle en 1975, à un supérieur encore plus haut placé dans l'agence, suite à une consultation avec un agent du DOC DC chargé d'assurer l'accès égalitaire aux opportunités d'emploi (agent de l'EEO), et sa plainte fut à nouveau traitée à la légère. Elle s'était plainte à ce moment particulier parce qu'elle craignait que son refus de se soumettre aux avances sexuelles de ses supérieurs hiérarchiques l'empêche d'avancer au neuvième grade, auquel elle venait de devenir admissible (Bundy, 1979 : 38). Enfin, elle rencontra Delbert Jackson, maintenant dirigeant de l'agence, pour se plaindre; une rencontre fut convoquée par ce dernier avec les divers supérieurs hiérarchiques de Bundy, mais ses allégations d'avances sexuelles ne furent pas abordées et le seul sujet discuté fut la question de ses déficiences au travail (*idem* : 39-40). Elle déposa donc une plainte formelle auprès du DOC DC, le 8 juin 1975, et ce n'est qu'alors que le directeur Jackson contacta les superviseurs accusés pour leur demander s'ils avaient fait des avances inappropriées à l'égard de Bundy; aucune autre enquête ne fut menée (Bundy, 1979 : 44). Bundy déposa alors sa plainte formelle auprès de l'*Office of Human Rights du District of Columbia*. En février 1976, certains supérieurs hiérarchiques de Bundy, incluant un des accusés, recommandèrent la promotion de Bundy au neuvième échelon, ce qui fut approuvé par le directeur Jackson en juillet 1976, malgré l'opposition d'autres supérieurs hiérarchiques, « primordialement en réponse à la plainte formelle déposée par la plaignante et dans un effort d'éviter de la publicité négative entourant cette affaire » (Bundy, 1979 : 47, notre traduction).

Sur ces faits, le juge Hart de la cour de district conclut que les circonstances décrites ne formulaient pas une plainte valable de discrimination fondée sur le sexe, puisque ni les avances en soi, ni le refus de s'y soumettre, ni les « plaintes d'agression sexuelle », n'étaient pris au sérieux. Hart suggère même que Bundy ne leur attachait pas trop d'importance considérant qu'elle attendit longtemps avant de se plaindre, et il estime qu'elle n'entama les procédures officielles de plainte que dans le but unique de forcer ses supérieurs hiérarchiques à la promouvoir (Bundy, 1979 : 37, 47). Selon le juge, il n'existe pas de lien entre les difficultés professionnelles de la plaignante et les avances sexuelles inappropriées qu'elle repoussa puisque :

« Les supérieurs de la plaignante semblaient considérer l'acte de faire des avances sexuelles inappropriées aux employées comme une pratique opérationnelle courante qui fait partie de la vie, une condition de travail normale dans ce bureau. Or, il apparaît aussi que les supérieurs hiérarchiques ne considéraient pas le refus de leurs avances sexuelles par la plaignante comme une justification ou une raison pour la harceler ou autrement prendre des mesures négatives contre elle. C'était un jeu auquel les supérieurs hiérarchiques mâles s'adonnaient – une de perdue, dix de retrouvées. Ce n'était pas un sujet à prendre au sérieux (Bundy, 1979 : 38, notre traduction). »

Ainsi, la cour de première instance conclut qu'il n'y avait eu « ni de harcèlement de la plaignante puisqu'elle repoussa rapidement et continuellement les avances sexuelles de ses supérieurs hiérarchiques mâles, ni de promotion qui lui aurait été refusée pour cette raison » (Bundy, 1979 : 47, notre traduction). Or, cette conclusion n'est pas fondée sur une détermination factuelle qu'elle ne fut pas la cible d'avances sexuelles inappropriées, lesquelles avances (et leur caractère inapproprié) étant dites avérées (Bundy, 1979 : Conclusions of Law, 2). Plutôt, Hart conclut qu'étant donné que les avances sexuelles des hommes envers les femmes étaient des pratiques usuelles, routinières et considérées comme frivoles, aucune conséquence d'emploi n'était associée à leur rebuffade, et donc que les avances sexuelles n'établissaient pas une discrimination fondée sur le sexe. En se prononçant ainsi, le tribunal de première instance affirme que la discrimination n'a lieu qu'en présence de répercussions directes à l'emploi, sans lesquelles les avances sexuelles inappropriées sont légalement permises.

C'est contre cette inférence que le jugement inférieur est contesté en pourvoi. L'appelante Bundy affirme que le harcèlement sexuel est discriminatoire de par son influence sur ses conditions de travail, malgré l'absence de conséquences tangibles à l'emploi, car elles empoisonnent l'environnement de travail (Bundy, 1981a : 943). Selon

l'appelante, « les « conditions de travail » incluent l'environnement psychologique et émotif », et qu'en exposant les femmes à des « insultes sexuelles stéréotypées et des propositions sexuelles dégradantes », cet environnement est « illégalement empoisonné » (Bundy, 1981a : 944, notre traduction). Une telle interprétation nécessite une reconnaissance du caractère dommageable « en soi » des avances sexuelles et autres formes de harcèlement sexuel en milieu de travail. Bundy affirme avoir eu de l'anxiété et de la détresse émotive sévère en raison du harcèlement sexuel de ses supérieurs hiérarchiques (*idem* : 942, 944).

Les dommages causés par un environnement chargé de comportements et attitudes discriminatoires avaient déjà été reconnus dans les cas de la discrimination raciale et ethnique (Bundy, 1981a : 944-945). En comparant avec la jurisprudence dans ces cas « d'environnement discriminatoire » par rapport à la race ou le groupe ethnique, le juge Wright s'interroge : « Comment alors peut-on dire que le harcèlement sexuel, qui introduit dans l'environnement de travail général les stéréotypes sexuels les plus dégradants et qui représente toujours une atteinte intentionnelle à l'intimité jusqu'au tréfonds de l'être, n'est pas illégal (*idem* : 945, notre traduction)? » Wright suggère que si le harcèlement sexuel n'est pas reconnu comme nocif à l'environnement de travail, et donc illégal, « un employeur pourrait harceler sexuellement une employée dans l'impunité tant qu'il s'abstienne de la congédier ou de prendre d'autres mesures contre elle dans son emploi ». Il affirme d'autant plus que la résistance d'une femme à un tel harcèlement serait vaine, puisqu'on ne lui demande pas d'y acquiescer, mais simplement de l'endurer (*idem* : 946). Pour supporter ses arguments, Wright cite *verbatim* l'ouvrage de MacKinnon (1979), et conclut enfin que :

« L'employeur peut ainsi implicitement et effectivement obliger l'employée à endurer l'intimidation sexuelle comme « condition » de son emploi. La femme se retrouve alors devant trois « choix déchirants ». Elle peut endurer le harcèlement. Elle peut tenter de s'y opposer, avec peu d'espoir de succès, soit légal ou pratique, mais avec haute possibilité de rendre son emploi encore plus intolérable pour elle. Ou elle peut quitter son emploi, avec peu d'espoir de soulagement légal et la presque certitude qu'elle devra affronter le harcèlement sexuel à nouveau dans son prochain emploi (Bundy, 1981a : 946, notre traduction). »

À partir de cette interprétation, le juge Wright déclare donc que Bundy a prouvé qu'elle avait été victime d'une pratique de harcèlement sexuel qui créa un environnement de travail discriminatoire, sanctionné par son employeur, et que ses droits sous le Title VII furent donc enfreints (Bundy, 1981a : 946). Ce faisant, les arguments féministes se retrouvent validés devant les tribunaux américains. Le raisonnement du juge Wright dans sa décision

pour la cour d'appel utilise des termes et formulations qui pourraient aussi bien avoir été écrits par les féministes revendicatrices du WWUI ou de l'AASC. Wright établit aussi, dans sa décision, la première confirmation jurisprudentielle des directives interprétatives proclamées par l'EEOC concernant le harcèlement sexuel, en prenant l'initiative de conseiller les remèdes appropriés<sup>72</sup>. Suivant les balises proposées par l'EEOC dans les directives finales contre le harcèlement sexuel (EEOC, 1980b), il suggère qu'un remède injonctif à but préventif est de rigueur, et recommande qu'on ordonne au directeur du DOC DC de : 1) « soulever positivement le sujet du harcèlement sexuel avec tous les employés et les informer que le harcèlement sexuel est illégal sous les dispositions du Title VII »; 2) « établir et proclamer une procédure de traitement des plaintes de harcèlement sexuel qui assure que les employées harcelées pourront immédiatement et confidentiellement porter plainte auprès du directeur »; 3) en cas de plainte, « prendre des mesures expéditives pour enquêter les plaintes et remédier à tout harcèlement », notamment en prenant des « mesures disciplinaires appropriées contre l'employé contrevenant », et 4) « développer d'autres mesures générales pour prévenir la récurrence du harcèlement sexuel dans l'agence » (Bundy, 1981a : 947, notre traduction). L'ordonnance de la cour de district, prononcée par le juge Hart le 23 mars, 1981, reprend essentiellement dans les mêmes termes les propositions de Wright en enjoignant l'intimé Jackson, directeur du DOC DC, de prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel dans l'agence et se présenter en cour pour témoigner sur les démarches entreprises à cet effet (Bundy, 1981b)<sup>73</sup>.

## **2.10. La fin de l'hégémonie féministe dans les activités de revendication**

À partir de 1981, il est permis d'affirmer que le harcèlement sexuel est effectivement un *problème social légitimé* : les revendications pour la reconnaissance de ces comportements troublants pour les femmes reçoivent les réponses affirmatives tant au niveau juridique (Williams, 1976a, Barnes, 1977, Tomkins, 1977, Garber, 1977, Munford,

<sup>72</sup> Le rôle du tribunal d'appel n'est pas normalement de déterminer les sanctions et dédommagements, devoir qui incombe au tribunal de district lorsque la cour d'appel émet un arrêt de renvoi. Toutefois, en considération de la nouveauté de l'interprétation de la cour et du bouleversement jurisprudentiel associé, Wright conseille les remèdes appropriés (Bundy, 1981a : 946).

<sup>73</sup> Wright renvoie à la cour de district la tâche d'établir si Bundy mérite un arriéré salarial et une promotion, selon sa prétention que sa promotion fut retardée en raison de son refus des avances de ses supérieurs hiérarchiques (Bundy, 1981a : 949-953). Cette question mérite une réévaluation, selon Wright, car le fardeau de la preuve avait été imposé, à tort, à la plaignante. L'employeur sera alors tenu de réfuter les allégations de traitement discriminatoire, i.e. de faire la preuve d'une raison juste et légitime d'avoir refusé de promouvoir Bundy. Elle aura alors le droit de contester leurs justifications avec des contres-preuves. Il n'y a pas de décision publiée de la cour qui résout ces questions de fait.

1977, Heelan, 1978 et Bundy, 1981; l'argument légale de MacKinnon, 1979) que législatif (les directives de l'EEOC, 1980b). Le rapport du MSPB, *Sexual Harassment in the Federal Workplace: Is It A Problem?* (1981), s'affirme comme la première étude officielle sur le sujet, générant des données fiables d'une autorité constituée qui démontrent de façon irréfutable que le harcèlement sexuel est véritablement un problème. Comme nous l'avons vu (*vide supra*, 8 et suiv.), ce rapport déclenchera une vague de recherches scientifiques, au sein de plusieurs disciplines, portant sur la condition objective du harcèlement sexuel qui nous apprendront davantage sur les différentes dimensions du problème.

L'apparente réussite des féministes à transformer ce « trouble privé » en « problème social légitimé » par des réponses formelles ne fut pas, toutefois, reçue à grands coups d'applaudissements par tous. Si les réponses officielles déclenchées par l'enquête du Sous-comité eurent l'effet de valider les revendications féministes et accorder la légitimité au caractère problématique du harcèlement sexuel, elles marquent aussi la fin de l'hégémonie féministe dans les activités de revendication. Dorénavant, ce seront les agences répondantes qui auront l'autorité pour définir le problème, et les groupes revendicateurs prendront du retrait. Spector et Kitsuse avaient prévu un tel dénouement :

« Alors qu'une réponse officielle peut être le point culminant dans la carrière du groupe revendicateur, elle peut aussi représenter la fin de son contrôle sur les revendications qu'il souleva. (...) La création d'un comité pour étudier le problème peut calmer la controverse et réduire la visibilité du problème dans les médias. Bien que le groupe puisse être appelé à témoigner devant le comité, il se retrouvera souvent réduit au rôle de fournir de l'information, plutôt que de définir et négocier la nature du problème. Le comité pourrait solliciter des points de vues différents et contestataires, réduisant le groupe original à une voix parmi d'autres. Lorsque les audiences seront conclues, les membres du comité seront les nouveaux experts et autorités sur le sujet. (...) Ainsi, lorsque des agences et institutions officielles et puissantes commencent à participer aux activités de revendication, elles peuvent doter le groupe revendicateur d'un certain prestige, mais en même temps commencer à éclipser ses activités, et par conséquent en réduire l'importance. Finalement, les agences répondantes peuvent s'emparer du problème, le faire sien, et neutraliser ou éliminer le groupe revendicateur original (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 149). »

L'AASC, en particulier, exprima ses réticences face à la prise en charge officielle du harcèlement sexuel. Dans la seconde édition de son guide de formation sur le harcèlement sexuel, *Fighting Sexual Harassment : An Advocacy Handbook*, l'AASC traite de l'érosion du contrôle féministe sur la question du « harcèlement sexuel » (Backhouse et al., 1979/1981 : 79-92). Tout en reconnaissant que l'intervention du gouvernement fédéral eut l'effet

bénéfique de légitimer le problème, ce qui fait pression, d'une part, sur les employeurs du secteur privé qui ne peuvent plus refuser d'admettre que le problème existe, et qui permet aussi l'instauration de programmes de formation et sensibilisation subventionnés par le gouvernement fédéral, l'AASC déplore, d'autre part, la nouvelle autorité du gouvernement fédéral pour *définir le problème* :

« Le gouvernement ne partage pas la perspective et l'analyse féministes du problème. Il s'intéresse primordialement aux solutions relatives à la gestion du personnel plutôt qu'aux recours syndicaux ou de la base. (...) Bien que l'AASC est très heureuse de voir le harcèlement sexuel légitimé et reconnu comme problème social, nous devons maintenant affronter le problème d'évaluer les solutions développées par le secteur fédéral. Et, ironiquement, c'est maintenant devenu plus difficile de suggérer des idées ou solutions alternatives au problème du harcèlement sexuel (Backhouse et al., 1979/1981 : 81-82, notre traduction). »

Grâce à la proclamation des directives de l'EEOC contre le harcèlement sexuel, l'AASC s'est vue soudainement bombardée de requêtes d'information provenant des médias, qui avaient auparavant été très résistants à médiatiser le problème, signalant ainsi que le harcèlement sexuel est devenu un sujet à la une des nouvelles. Or, le groupe remarqua aussi un autre changement : alors qu'avant la publication des directives, elles étaient majoritairement contactées par leurs clientes (victimes du harcèlement sexuel), des activistes féministes ou autres groupes orientés vers le changement social, elles reçoivent désormais des appels de dirigeants d'entreprises ou de firmes de consultants en gestion, voulant développer des politiques adéquates ou des séminaires de formation sur le harcèlement sexuel (Backhouse et al., 1979/1981 : 83). Jusqu'alors, c'était l'AASC directement qui répondait aux besoins des victimes et qui se chargeait de la formation des groupes intéressés à sensibiliser leurs membres ou leur personnel sur la question du harcèlement sexuel. Or, avec la responsabilisation des employeurs découlant des nouvelles directives de l'EEOC, le harcèlement sexuel s'est transformé en un problème de gestion et l'AASC se retrouva reléguée au rôle de fournir de l'information à ceux qui se chargeront dès maintenant de le gérer. Si les directives de l'EEOC sont importantes, elles peuvent aussi, selon l'AASC, donner une fausse « impression et réconfort que des solutions adéquates existent maintenant pour le harcèlement sexuel » (*idem*, notre traduction).

Si les employeurs et leurs gestionnaires apparaissent maintenant concernés par le problème du harcèlement sexuel, il ne faut pas confondre ce nouvel intérêt avec un souci pour le mieux-être des femmes au travail. En déclarant le harcèlement sexuel comme une

infraction au Title VII, l'EEOC a rendu les employeurs vulnérables à des poursuites dispendieuses en temps et coûts. L'AASC dénonce l'intérêt des employeurs comme découlant d'un souci de s'auto-protéger des coûts relatifs aux plaintes de harcèlement sexuel plutôt que de la sollicitude envers les victimes (Backhouse *et al.*, 1979/1981 : 86). À un second niveau, les employeurs chercheront à éliminer le harcèlement sexuel de leur milieu de travail afin de maintenir la productivité. Enfin, l'AASC estime que le harcèlement sexuel a le potentiel d'unir les travailleuses en un front organisé pour la reconnaissance de leurs droits, et que de tels groupes d'employées sont une menace à l'employeur. Ainsi, ils préfèrent s'emparer du problème du harcèlement sexuel afin d'éviter le développement d'un syndicat ou autres groupes de travailleuses organisées. L'AASC avertit que si les employeurs se montrent intéressés, c'est pour protéger leurs propres intérêts, et par conséquent leur approche à la question du harcèlement sexuel, soit leur explication des causes ou les solutions proposées, ne correspondra pas à l'approche qui serait favorisée par les femmes et les défenseurs de leurs droits (*idem*, 86-87). Il faut donc, affirment-elles, « poursuivre le discours sur le harcèlement sexuel dans le contexte de ses origines dans une société sexiste et avec une hiérarchie rigide dans le milieu du travail, et ne pas se contenter des politiques et procédures qui visent à protéger les employeurs du « trouble » (*idem* : 87, notre traduction) ».

L'AASC a toujours été méfiante à l'égard des solutions légales et officielles au problème du harcèlement sexuel et n'a jamais revendiqué pour la création de lois pour le gérer. Le groupe réaffirme sa méfiance face à la nouvelle « bureaucratie du harcèlement sexuel », soulignant 1) que les solutions qu'elle propose tendent à réduire le problème au traitement « cas par cas », isolant les femmes et perpétuant l'idée que c'est un problème individuel, 2) que ses agents ne sont pas en mesure de subvenir aux besoins émotifs d'une femme ayant été victime de harcèlement sexuel, 3) que les procédures bureaucratiques et légales sont suffisamment longues et sinueuses pour décourager toutes les plaignantes sauf les plus persistantes, d'autant plus 4) que le système légal est reconnu pour son sexisme et racisme (Backhouse *et al.*, 1979/1981 : 86-88). L'AASC propose donc que les femmes s'unissent et deviennent des participantes actives de la lutte contre le harcèlement sexuel et qu'elles prennent ensemble des mesures informelles contre les harceleurs, sans demander l'intervention d'une agence externe ou d'un contrôle formel (*idem* : 91).

Le discours critique de l'AASC inaugure en quelque sorte la troisième phase de l'histoire naturelle d'un problème social, où il n'est plus question de revendiquer pour la

nature « problématique » d'une condition quelconque (puisque celle-ci est maintenant socialement légitimée). Cette troisième phase est souvent marquée par une transformation dans le contenu des revendications : désormais, ce sont des « affirmations au sujet de l'inadéquation, l'inefficacité ou l'injustice des procédures qui peuvent devenir les conditions autour desquelles s'organisent de nouvelles activités de revendications » (Spector et Kitsuse, 1977/2001, 151-152, notre traduction). Or, malgré tout ces grands projets, et l'apparente volonté de l'AASC de continuer à lutter contre le harcèlement sexuel et de manifester leur insatisfaction face aux solutions instaurées par le gouvernement fédéral et le droit anti-discrimination, l'AASC s'est vue rapidement mise à l'écart. Ses opérations cessèrent en 1984 par manque de financement (Weeks et al., 1986 : 448).

Le WWI, pour sa part, a toujours cherché à stimuler l'intervention formelle pour le contrôle du harcèlement sexuel, et le groupe sera, pour l'essentiel, satisfait par les directives de l'EEOC. Après leur mise en place, le WWI cessa de faire pression pour la création de nouvelles lois, craignant que tout autre changement législatif ne soit plus restrictif que les directives de l'EEOC (Baker, 2001 : 226, citant Sauvigné). Cet organisme continuera à fournir de l'information au public, aux médias et aux employeurs et consultants nouvellement intéressés par la question du harcèlement sexuel. On le verra, au cours des années suivantes, se retirer graduellement de la scène publique : en 1985, selon Weeks et al. (1986 : 448, 451), ses activités se limitent à la provision d'assistance technique et de témoignage d'expert sur le sujet du harcèlement sexuel. Depuis, le groupe s'est dissous sans bruit et il n'en reste que peu de traces dans la conscience publique.

Si les critiques caractérisant le troisième stade des activités de revendications continuèrent peut-être, elles ne seront plus articulées par les groupes à la source de la « création du problème social ». Nous ne poursuivons pas plus loin notre histoire car, pour nos intérêts, l'analyse de la légitimation du problème social du harcèlement sexuel et la mise en forme d'un réseau de contrôle pour le gérer suffit. Au prochain chapitre, nous aborderons plus spécifiquement la question de la constitution de ce réseau de contrôle afin d'identifier le rôle (possible) d'autres systèmes normatifs au sein de ce réseau.

## CHAPITRE TROISIÈME : LES INTERPRÉTATIONS JURIDIQUES ALTERNATIVES OU LA POLYSÉMIE JURIDIQUE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Comme nous venons de le constater, la reconnaissance du harcèlement sexuel comme forme de discrimination fondée sur le sexe n'a pas été obtenue facilement. Il a fallu lutter longuement pour établir le lien entre les comportements de nature sexuelle dans un contexte d'emploi et un effet discriminatoire sur les femmes en tant que groupe, qui s'exprime sous la forme d'un obstacle à l'accès égalitaire aux emplois, aux mêmes conditions que les hommes. Les premiers tribunaux se sont prononcés contre cette conception du harcèlement sexuel. Afin de convaincre les cours américaines de la validité de cette interprétation, il fallut démontrer un effet de classe, prouver que les conséquences de la sexualisation des rapports en milieu de travail n'étaient dirigés qu'envers les femmes et non les hommes, défaire l'argument qu'il ne pouvait y avoir discrimination puisque les rôles pourraient être inversés (la femme pourrait harceler l'homme). Tout compte fait, l'adéquation entre le harcèlement sexuel et la discrimination n'était pas du tout évidente. Le succès des revendications pour faire valoir cette interprétation du problème est remarquable.

Nous avons à quelques reprises fait allusion à la possibilité d'une interprétation du harcèlement sexuel à la lumière des normes pénales ou civiles. Certes, lorsqu'un groupe revendique la reconnaissance d'une condition quelconque comme problématique, demandant ainsi l'intervention de l'État ou autre institution sociale pour en « faire quelque chose », la forme (légale) d'intervention appropriée n'est pas toujours évidente, même pour le groupe qui demande l'intervention (Spector & Kitsuse, 1977/2001 : 145). L'histoire de la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social nous a bien démontré qu'il fut conceptualisé, dès les premières plaintes, dans un contexte de discrimination en milieu de travail. Par la suite les groupes d'intérêt, particulièrement les WWU, développèrent leurs arguments en fonction de cette interprétation légale. La réponse positive de l'agence chargée de l'exécution du Title VII contre la discrimination en emploi – dès l'affaire Corne (1975), où, rappelons-le, l'EEOC supporta les plaignantes en soumettant un *factum d'amicus curiae* – a rapidement donné prédominance à cette interprétation, au point d'en esquiver toute autre définition légale possible. La prédominance d'une interprétation ne garantit pas son hégémonie : nous estimons que la problématisation du harcèlement sexuel par les activités de revendication (demandes des individus et groupes, réponses des cours de justice, réponses législatives) aurait pu inclure au moins la considération de la possibilité de prise en charge pénale ou civile. Suivant le modèle des illégalismes privilégiés, nous croyons

que même si la prise en charge par d'autres systèmes normatifs fut effectivement écartée, le fait qu'elle ait été envisagée pourrait suffire pour indiquer la polysémie juridique.

Nous considérerons maintenant, dans ce chapitre, certaines preuves indicatives de la possibilité de l'appréhension des conflits en matière de harcèlement sexuel par un champ normatif autre que celui du droit contre la discrimination en emploi. En premier lieu, nous présenterons divers indices, puisés à même les discours revendicateurs, qui signalent de façon plus ou moins explicite que certaines personnes ont effectivement suggéré que le champ pénal aurait les compétences nécessaires pour appréhender la question. Nous élaborerons les arguments concernant deux catégories pénales : la prostitution et l'agression sexuelle. En deuxième temps, nous aborderons, très sommairement, la possibilité de gérer les conflits en matière de harcèlement sexuel à partir de différentes catégories du droit civil ainsi que les arguments de MacKinnon (1979) contre cette interprétation juridique. Enfin, nous traiterons des options disponibles sous les dispositions du droit du travail et des règlements pour la protection de la santé et sécurité au travail.

### ***3.1. La compétence du champ normatif pénal***

Lorsque le harcèlement sexuel des femmes au travail fut initialement problématisé, les WWU voulurent leur laisser le pouvoir de définir les « contours » de cette injustice. Grâce aux nombreux témoignages, plusieurs comportements à connotation sexuelle furent identifiés comme « offensifs et dommageables », et inclus dans la définition du harcèlement sexuel. On dira donc que le harcèlement sexuel comprend toutes sortes d'atteintes aux « sensibilités » des femmes, mais que les formes les plus graves incluent la demande de fournir des services sexuels en échange d'un emploi ou des atteintes à l'intégrité physique et sexuelle par des attouchements jusqu'aux relations sexuelles sous coercition (économique et, parfois, par contrainte physique).

Les premières plaintes déposées sous les dispositions du Title VII, avant même que les activités de revendications sur cette question ne soient entamées, concernent des comportements d'une certaine gravité. La majorité des cas inclut des demandes explicites qui obligent la coopération sexuelle afin de conserver un emploi ou fait état d'attouchements. Aucun des cas ne constitue un viol proprement dit. Prenons seulement l'exemple de Tomkins, qui fut retenue contre son gré par son superviseur, qui l'embrassa de force après l'avoir informée qu'elle serait tenue d'avoir un rapport sexuel avec lui afin de poursuivre sa carrière dans la compagnie (Tomkins, 1976 : 555; Baker, 2001 : 55). Lorsque

appelé à répondre à ces allégations et leur recevabilité sous le Title VII, le juge Stern affirme que le « [Title VII] n'a pas été conçu pour offrir un remède fédéral civil pour ce qui équivaut à une agression physique motivée par le désir sexuel d'un supérieur hiérarchique, qui s'est produite dans le corridor d'une entreprise plutôt que dans une allée sombre » (Tomkins, 1976 : 556, notre traduction). Stern qualifie le comportement du superviseur de Tomkins comme « un abus de son autorité... pour son gain personnel », abus qui est « fréquemment illégal sous les statuts pénaux de la juridiction pertinente, » ou qui peut donner lieu à une poursuite civile (*idem* : 556, notre traduction). Ainsi, le juge concède que les malheureuses circonstances décrites par la plaignante peuvent occasionner des dommages qu'il y aurait lieu de redresser, mais la conduite du superviseur n'est pas une discrimination dirigée contre le genre féminin. L'argument de Stern est que le Title VII n'est pas le remède juridique approprié pour traiter ce type de plainte. Il ne nie pas la nature problématique de l'expérience de Tomkins, seulement sa formulation en tant que discrimination. En repoussant sa prétention, il renvoie la responsabilité au système pénal, sous lequel il y aurait possibilité de considérer le comportement du superviseur comme illégal. Il n'indique pas clairement de quel crime il pourrait s'agir, outre la référence à une agression physique à motivation sexuelle, qui serait supposément une agression sexuelle.

Même dans la première décision d'un tribunal d'appel, qui accepte la formulation légale du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe, la suggestion d'une possibilité de prise en charge pénale est soulevée. Dans *Barnes v. Costle* (1977), le juge MacKinnon fait état, dans son opinion, d'une interprétation pénale du harcèlement sexuel : « Lorsque des faveurs sexuelles sont sollicitées en échange d'un avantage à l'emploi ou sous la menace d'exposer les déficiences au travail en guise de représailles, la gravité de l'incident pourrait aussi constituer une violation des lois criminelles (Barnes, 1977 : 995, notre traduction). » Puisque les actes en question eurent lieu dans le *District of Columbia*, le juge MacKinnon attire l'attention vers une loi pénale de cette juridiction<sup>74</sup>. Cette loi n'est pas spécifique à un acte sexuel, mais concerne plus généralement le chantage, c'est-à-dire le fait de contraindre une personne de faire quelque chose sous menace d'étaler au grand jour ses fautes ou faiblesses.

---

<sup>74</sup> La loi en question, citée dans *Barnes* (1977 : 995), stipule que : « Whoever verbally or in writing accuses or threatens ... to expose or publish any [person's] infirmities or failings with the intent ... to compel the person accused or threatened to do ... any act and whoever with such intent publishes any such accusation ... shall be imprisoned ... [etc.] (D.C. Code § 22-2305, 1973). »

Si les suggestions concernant la compétence du droit pénal américain à répondre aux allégations de harcèlement sexuel sont généralement vagues, c'est en partie dû au fait que les offenses de nature sexuelle (telles que le viol, l'agression sexuelle ou autres) sont majoritairement gérées par les états. Bien que le Code pénal fédéral inclue une section sur l'abus sexuel (18 U.S.C. § 2241-2245), celle-ci n'est applicable que dans certaines circonstances très limitées où la juridiction fédérale est invoquée<sup>75</sup>. Autrement dit, la possibilité de soulever une plainte de harcèlement sexuel sous une loi pénale quelconque peut changer d'un état à l'autre en fonction du langage particulier des lois pénales et de la jurisprudence établie par les cours criminelles de chacun d'entre eux. D'ailleurs, on pourrait spéculer que l'absence d'une loi pénale uniformisée et nationale pourrait expliquer, du moins en partie, la rareté des discours sur le rôle du pénal dans les activités de revendication en matière de harcèlement sexuel. Par exemple, les WWU voulaient dès le départ assurer la reconnaissance du caractère illégal du harcèlement sexuel pour toutes les Américaines. La revendication pour l'interprétation d'une loi fédérale pouvant protéger toutes les citoyennes du harcèlement sexuel était sans doute une voie plus propice à l'atteinte de cet objectif que celle de mener une lutte dans chaque état américain pour son inclusion dans la législation pénale de chacun d'entre eux.

Il y eut, toutefois, certaines suggestions concernant la possibilité de prise en charge pénale dans les discours revendicateurs. En particulier, Lin Farley revendiqua pour l'intervention pénale avec ferveur et insistance, suggérant qu'il pourrait être proscrit sous les lois concernant l'agression sexuelle, telles que le viol, l'extorsion et la sollicitation pour la prostitution. Selon Farley, même si le harcèlement sexuel serait d'abord rarement poursuivi par la voie pénale, une meilleure compréhension et reconnaissance du problème pourrait éventuellement faire pression sur les forces policières et les obliger à intervenir et mettre en arrestation les hommes accusés (Farley, 1978 : 209). Selon Farley, les avantages des poursuites criminelles – pour la lutte contre le harcèlement sexuel – dépassent les coûts et difficultés qui seront affrontés par la victime empruntant une telle voie :

« Cet effort peut prendre avantage du lobbying sur le viol qui a déjà été fait auprès de la police pour que les attitudes des hommes, une fois la méconnaissance initiale du harcèlement sexuel surmontée, soient de plus en plus coopératives. Certes, des poursuites à grande échelle continueront

---

<sup>75</sup> Ces circonstances sont « in the special maritime and territorial jurisdiction of the United States or in a Federal prison, or in any prison, institution, or facility in which persons are held in custody by direction of or pursuant to a contract or agreement with the Attorney General », 18 U.S.C. § 2241 et suiv.

d'être problématiques. Les attitudes des hommes, bien qu'améliorées, constituent encore un grand obstacle. La réticence des femmes à demander l'intervention de la police face à cette hostilité continuera aussi. Malgré cela, les avantages de la poursuite criminelle (et on ne saurait trop insister sur ces avantages) en valent la peine. Toute augmentation significative dans l'application de ces lois aura un effet dissuasif. Cet abus a seulement pu s'épanouir en partie parce qu'il a échappé au stigmate de la criminalisation (Farley, 1978 : 209, notre traduction). »

Majoritairement, deux classes de crimes furent considérés applicables et discutés par plusieurs participants de l'activité de revendication : la prostitution et l'agression sexuelle (ou le viol). Nous traiterons chacune séparément.

### 3.1.a) La prostitution

Si nous utilisons la définition de la prostitution proposée par Parent (1993/1994 : 6-7), i.e., les « relations sexuelles impliquant une compensation » ou toute forme de commerce ou vente de services sexuels, il est clair que certaines situations qui sont incluses dans le concept du harcèlement sexuel peuvent s'adapter à une telle interprétation. D'ailleurs, les parallèles entre le « commerce des services sexuels » et le harcèlement sexuel, au niveau des revendications, sont aussi apparents. On prétend que ces deux problèmes sont associés aux mêmes facteurs sociaux : d'une part, le besoin économique lié non seulement à la pauvreté mais aussi aux opportunités limitées ouvertes aux femmes dans le marché du travail (Parent, 1993/1994 : 7-8; Silverman, 1976; Farley, 1978 : 45-51; MacKinnon, 1979 : 9-23), de l'autre, la répartition sexuée du travail qui place la femme dans une position subordonnée qui la force à dépendre de ses attraits sexuels pour subvenir à ses besoins (Parent, 1993/1994 : 8; Silverman, 1976; Farley, 1978 : 92-96; MacKinnon, 1979 : 35-47). La prostitution est considérée par les féministes comme le « symbole même de l'infériorité sociale et économique des femmes » (Parent, 1993/1994 : 13). D'autres affirmèrent que le harcèlement sexuel, lui aussi, possède cette même valeur symbolique, notamment Taub (1977 : 22-23, *vide supra*, 125) qui affirma, dans son exposé pour l'appel Tomkins, que c'est une atteinte particulièrement dévastatrice parce qu'elle réaffirme la sujétion des femmes.

On reconnaîtra également, dans les discours sur la sexualité à partir des années soixante, les mêmes arguments à l'appui des théories féministes sur la question du harcèlement sexuel et de la prostitution. En particulier, les analyses féministes socialistes sur la prostitution s'apparentent aux analyses socialistes sur le harcèlement sexuel telles que présentées dans les arguments de l'AASC, où les causes sont attribuées à la double

oppression du capitalisme et du patriarcat (Parent, 1993/1994 : 14; Wehrli, 1976; Klein et Wehrli, 1976; Hooven et Klein, 1978; Hooven et McDonald, 1978 et AASC, 1977 et 1979). Aussi, les analyses radicales (comme celles proposées par Silverman, 1976 et Farley, 1978) des deux problèmes se rapprochent : les femmes et leur sexualité sont dites appropriées par les hommes (Parent, 2001 : 165), ce qui relègue les femmes au statut « [d']objets sexuels destinés à répondre aux besoins des hommes », que ce soit à titre d'épouse ou de prostituée (Parent, 1993/1994 : 14), et comme l'ajoutera Silverman (1976), comme travailleuse. Selon Parent (1993/1994 : 15) :

« L'analyse [des féministes radicales] situe les fondements de l'oppression des femmes dans le contrôle de leur sexualité et dans les institutions à partir desquelles ce contrôle est exercé par les hommes (la famille, l'hétérosexualité, la « prostitution »). La « prostitution » constitue donc une des formes systématiques de violence qui contribue au contrôle de la sexualité des femmes. Elle est inacceptable en elle-même parce qu'elle implique que la sexualité est un droit masculin, qu'il soit acheté, vendu ou approprié par le viol ou le harcèlement sexuel. »

La première tentative de théorisation du WWUI sur le problème du harcèlement sexuel élaborée par Silverman (1976), établit un lien fort entre la prostitution et le harcèlement sexuel. Elle affirme que les relations personnelles entre hommes et femmes opèrent selon le modèle de la prostitution, i.e., une transaction financière sexuelle où la femme vend son corps en échange de sa subsistance, et que le harcèlement sexuel est la preuve de la transposition de ce modèle relationnel dans le contexte professionnel. Or, il faut souligner que Silverman ne suggère pas que le harcèlement sexuel devrait être traité par les dispositifs relatifs à la prostitution contenus dans le droit criminel. Le parallèle entre ces deux manières d'établir des rapports de nature sexuelle est tout de même établi.

En abordant le sujet du harcèlement sexuel, Farley (1978 : 4-10) présente un cas traité par la police de Redwood City, en Californie. Un gérant en restauration affirmait, durant ses entrevues avec des postulantes, qu'elles devraient obligatoirement avoir des relations sexuelles avec lui si elles voulaient obtenir et garder l'emploi. La mère d'une des postulantes rapporta ce fait à la police et le détective Hamilton fut chargé de l'enquête. Selon ce policier, il n'y a pas de doute que cette forme d'extorsion d'actes sexuels contre de l'argent ou autre compensation tombe sous le coup de l'infraction de sollicitation à des fins de prostitution. Or, il fallut que M. Hamilton fasse preuve de persévérance pour trouver un procureur prêt à poursuivre le gérant en vertu de cette accusation. Le détective mit alors le gérant en arrestation, suite à une opération montée de toutes pièces où une fausse postulante, munie

d'une enregistreuse, s'est présentée à une entrevue. Toutefois, l'affaire fut ultimement close avec le paiement d'une amende de 125 \$ et le gérant retourna à son emploi.

Malgré l'échec apparent de la poursuite contre ce gérant sous la loi contre la sollicitation de l'état de Californie, ce cas illustre tout de même la possibilité de rapporter à la police une telle plainte, de trouver un agent de police prêt à intenter une poursuite et aussi de trouver un procureur qui accepte cette interprétation pénale des faits. Ces circonstances ne sont certes pas applicables à toutes celles qui sont incluses dans ce qui fut appelé « harcèlement sexuel », mais les lois contre la prostitution – selon ce que prétendent certains auteurs – pourraient au moins répondre à un certain nombre de cas. En offrant des avantages en échange de la coopération sexuelle, les harceleurs tentent essentiellement « d'induire la femme à se prostituer, non pas pour de l'argent mais pour des avantages au travail tel qu'un emploi plus facile, plus prestigieux ou mieux rémunéré » (Brodsky, 1976 : 50, notre traduction), et de tels avantages ont une valeur monnayable. MacKinnon mentionna également le rapprochement entre certains cas de harcèlement sexuel et la prostitution. Sur ce sujet, elle affirme « [qu'en] l'absence d'un lien légitime à l'emploi, la soumission sexuelle en échange de survie matérielle est conventionnellement considérée de la prostitution, qui demeure illégale dans la majorité des juridictions. Un grand nombre d'incidents de harcèlement sexuel équivalent essentiellement à de la sollicitation pour la prostitution » (MacKinnon, 1979 : 159, notre traduction). Qu'il y ait réticence de la part des agents de police ou procureurs à donner suite à une telle plainte, c'est une chose, qu'il soit possible de le faire, c'en est une autre : nous avons bien vu qu'il fallut également convaincre des avocats, juges et législateurs avant que le harcèlement sexuel soit accepté comme discrimination fondée sur le sexe<sup>76</sup>.

---

<sup>76</sup> Nous tenons à rappeler que notre intention n'est aucunement de suggérer qu'une interprétation pénale du harcèlement sexuel serait propice ou mieux avisée. En adoptant une perspective constructiviste, nous avons tout simplement voulu présenter la manière par laquelle le harcèlement sexuel a été construit comme problème social et comment la société, à différents niveaux (les individus et groupes d'intérêt, les cours de justice, les législateurs, les chercheurs universitaires) a participé à la définition sociale et juridique de ce problème social. Nous avons donc, dans cette optique, présenté les activités de revendication, les significations diverses incluant celles qui prédominèrent (« le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe ») et celles qui sombrèrent dans l'obscurité (par exemple, « le harcèlement sexuel est une forme de violence sexuelle criminelle ») afin de démontrer que toute définition juridique est une construction. Si par moments, nous nous permettons de « reconstruire » les faits à la manière d'une revendication, ce n'est que pour illustrer la possibilité d'une lecture autre des faits (pénale, en l'occurrence), sans vouloir, pour un seul instant, qu'un tel procédé soit assimilé à une quelconque manifestation d'appui, de notre part, à cette solution.

Or, comme le soulignera plus tard Baker (1994 : 242, notre traduction), « la loi ne devrait pas avoir à caractériser la cible du harcèlement comme une prostituée afin de poursuivre son harceleur ». Cette formulation ne rend pas compte, non plus, de l'aspect coercitif du harcèlement sexuel qui figure de façon proéminente dans les définitions féministes du concept. Le fait que certaines femmes ne sont pas en mesure de refuser l'échange travail-sexe, pour raison financière ou autre, est à la source de cette coercition. Ainsi, cette interprétation « harcèlement-prostitution » présente plusieurs limites, tout au moins dans cette optique féministe.

Il faut également noter que, s'il y existe certes des ressemblances entre la manière par laquelle les féministes des années soixante-dix formulèrent les théories concernant la prostitution, d'une part, et le harcèlement sexuel, de l'autre, c'est aussi durant cette même période que le mouvement des travailleuses du sexe pris son essor. Ce mouvement cherchait à redéfinir la prostitution comme un travail légitime au même titre que les emplois traditionnels (Parent, 2001 : 168-171). Dans un contexte où l'on revendique le droit des femmes de choisir de vendre leur corps dans un échange financier légitime, l'interprétation « harcèlement-prostitution » acquiert une connotation contradictoire. Alors que le mouvement de revendication contre le harcèlement sexuel voulait définir l'échange travail-sexe comme illicite (tout au moins dans le contexte d'un travail traditionnel), le mouvement inverse était revendiqué par les travailleuses du sexe<sup>77</sup>. Considérant ces valeurs et significations contradictoires, le thème de la « prostitution » semble inadéquat pour revendiquer l'injustice du harcèlement sexuel. Nous ne pouvons pas affirmer si cette constatation contribua au « discrédit » des arguments qui suggèrent que le harcèlement sexuel devrait être soumis aux dispositifs pénaux déjà en vigueur en matière de contrôle de la prostitution, mais ces arguments n'ont pas été retenus.

### 3.1.b) L'agression sexuelle et le viol

Alors que les dispositifs pénaux contre la sollicitation aux fins de la prostitution pourraient seulement être appliqués à une partie des cas de harcèlement sexuel, les normes pénales en matière de viol, d'agression sexuelle ou tout simplement de voies de fait semblaient avoir plus de potentiel pour gérer le problème. Plusieurs des cas de harcèlement sexuel que les tribunaux examinèrent dans les premières années incluent des allégations de comportements sexuels « physiques », à différents degrés de gravité.

---

<sup>77</sup> Parent (2001 : 171-172) offre un survol des conflits idéologiques entre les féministes radicales et les regroupements de prostituées.

Catharine MacKinnon examina en profondeur la possibilité de la prise en charge pénale, mais argumenta contre cette interprétation légale sous prétexte qu'aucune loi pénale ne représente le harcèlement sexuel dans sa totalité. D'une part, elle affirme que plusieurs des actes constitutifs du harcèlement sexuel sont déjà inscrits dans une loi pénale quelconque :

« Un examen du droit criminel révèle un arsenal d'approches potentielles, bien que partielles, qui ne furent jamais appliquées aux actes constitutifs du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel inclut souvent des actes criminels tels que le viol, l'agression sexuelle, la coercition sexuelle (*sexual imposition*), les rapports sexuels déviants, la sollicitation ou l'adultère. Sont souvent inclus, en plus, certains crimes plus ésotériques ou caducs qui existent encore sous une forme quelconque dans certaines juridictions : le libertinage, le commerce adultère (*criminal conversation*), la fornication, l'injure, la subornation, l'oppression, l'exploitation et l'extorsion. (...) Les cas rapportés et commentaires ne signalent pas que les actes constituant le harcèlement sexuel ont été poursuivis sous aucune de ces lois criminelles (...) (MacKinnon, 1979 : 159, notre traduction). »

Donc, MacKinnon affirme que le harcèlement sexuel est souvent caractérisé, en partie, par des actes qui sont techniquement des crimes et qui devraient être poursuivis par la voie pénale. Or, le droit pénal est notoirement inefficace pour reconnaître la violence sexuelle contre la femme de façon à rendre compte de l'expérience qu'elle vit (MacKinnon, 1979 : 161). La violence sexuelle est soumise à un standard de preuve particulièrement élevé, alors qu'elle est généralement commise en privé, et les femmes qui accusent un homme verront leur vie intime examinée à la loupe pour déterminer leur « crédibilité ». Ensuite, le *Model Penal Code of 1962* définit l'agression sexuelle l'acte de soumettre une personne à un contact sexuel, c'est-à-dire un attouchement aux parties sexuelles ou intimes pour allumer ou assouvir un désir sexuel, en sachant que ce contact sera offensant. Selon MacKinnon, ceci correspond mal à ce que l'on sait de l'agression sexuelle dans le contexte du harcèlement sexuel : c'est un acte de dominance exprimée sous forme sexuelle, non pas un acte motivé par le désir (*idem* : 162). Même la question du consentement de la femme est considéré un standard trop strict pour distinguer le contact sexuel criminel du non-criminel, puisque les hommes initient régulièrement des « avances exploratoires » envers les femmes sans avoir obtenu clairement le consentement de la femme ciblée. Dans le contexte du harcèlement sexuel, ce consentement serait d'ailleurs particulièrement difficile à prouver, car l'application de menaces économiques, ainsi que la socialisation des femmes à plaire aux hommes, pourraient les empêcher d'affirmer leur objection de façon suffisamment explicite à établir leur non-consentement (*idem* : 163). Et si la coercition est suffisamment

forte pour mener à la coopération de la femme aux activités sexuelles qu'elle aurait autrement refusées, c'est le consentement qui est extorqué et non l'acte sexuel en question. Par conséquent, l'acte sexuel obtenu ne constitue pas un viol ou une agression sexuelle (*idem* : 164).

Farley nous relate un cas traité par Hamilton, le même agent de police de Redwood City qui avait mis en arrestation le gérant sollicitant les jeunes postulantes. Une réceptionniste d'un dentiste contacta la police, en 1972, pour déposer une accusation contre son patron pour tentative d'agression sexuelle (Farley, 1978 : 3). Le dentiste l'aurait poursuivi dans le bureau, pour enfin la maîtriser, retirer ses vêtements et tenter de la violer. Tout au long de l'incident, elle tenta de le repousser, verbalement et physiquement, alors qu'il lui disait qu'il ne l'avait engagé que pour avoir des relations sexuelles avec elle et qu'elle devrait tôt ou tard s'y soumettre. L'agression fut interrompue, mais le patron s'y réessaya lorsque la réceptionniste retourna au travail. Elle décida alors de contacter la police. Sur ces faits, Hamilton n'hésita pas à conclure que cette réceptionniste avait vécu une situation « analogue au viol » qui devrait donc être traitée de la même façon, par l'intervention pénale (*idem* : 4). Selon lui, la seule différence réside en la nature de la coercition : en plus d'utiliser de la force physique pour astreindre la soumission de la femme, le contexte du travail ajoute une dimension économique à la coercition (*idem* : 4). Le dentiste ne fut pas mis en arrestation par défaut de preuve et de corroboration, on l'a informé des conséquences possibles s'il répétait ce type de comportement et le dossier fut clos (*idem* : 3-4).

Alors qu'au moins un détective semblait être disposé, déjà en 1972, à reconnaître que le contexte du travail peut donner lieu à une tentative de viol, au moins un juge d'une cour de première instance fédérale utilisait la même logique pour repousser une interprétation du même type d'incident sous les règles anti-discrimination du Title VII. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le juge Stern dans l'affaire Tomkins désigna l'expérience de la plaignante comme « une agression physique motivée par le désir sexuel » (Tomkins, 1976 : 557, notre traduction). En affirmant ceci, le juge nie que la compétence légale relève du droit contre la discrimination, qui ne doit pas être utilisé comme alternative aux poursuites contre des comportements criminels.

Dans les discours revendicateurs féministes, il ne fait pas de doute que le viol et le harcèlement sexuel sont apparentés. Dès le départ, les féministes ont voulu inclure dans le concept du harcèlement sexuel les situations où il y a une atteinte à l'intégrité du corps de la

femme, soit par attouchement, par agression sexuelle ou par relation sexuelle sous coercition.

Dans la première édition du communiqué de presse des WWU, *Labor Pains*, le harcèlement sexuel est comparé au viol : « Comme le viol, le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir masculin (dans ce cas, le pouvoir économique – le pouvoir d’engager et de congédier). Et, comme pour le viol, toutes les femmes en sont les victimes potentielles parce que [ce pouvoir] est exercé de façon arbitraire par nos employeurs mâles » (WWU, 1975b : 4, notre traduction). Le lien est d’autant plus clair lorsque nous considérons les origines de l’AASC. Nous avons vu comment ce groupe s’est développé à partir d’une conscientisation des problèmes particuliers des femmes violées dans le contexte de leur emploi. Constatant que ces femmes avaient des besoins uniques qui les différenciaient des autres femmes victimes de viols et d’agressions sexuelles typiques, les fondatrices du groupe se chargèrent de développer des solutions adaptées à leurs situations particulières.

Dans l’un des premiers exposés de la position de l’AASC – un article publié en octobre 1976 dans la revue féministe *Sister Courage* – Klein et Wehrli présentent leur définition de la « coercition sexuelle » comme incluant « les formes de harcèlement verbal ou abus, les formes subtiles de pressions en vue de s’engager dans une activité sexuelle, ainsi que le viol et les tentatives de viol » (1976 : 6, notre traduction). L’accent de l’AASC sera donc mis sur les situations où les femmes sont victimes d’agression sexuelle par leurs supérieurs hiérarchiques, confrères ou clients, mais en utilisant la définition féministe du viol qui comprend « non seulement le viol comme il est légalement défini (i.e., « la pénétration vaginale forcée »), mais aussi... toutes les formes de harcèlement sexuel et d’activités sexuelles non-consensuelles » (*idem*, notre traduction). L’AASC considère la coercition sexuelle comme une forme d’agression sexuelle à tel point apparentée au viol que la seule différence semble être le degré de force (physique) utilisée dans l’agression. Elles ont même suggéré que le harcèlement sexuel pourrait être encore plus dommageable que les autres formes d’agressions sexuelles, incluant le viol, puisqu’il ajoute une dimension économique aux autres dommages (physiques, émotifs, psychologiques) qu’il partage avec les autres formes d’agressions sexuelles (AASC, 1977 : 23<sup>78</sup>). Pour l’AASC, ce qui distingue la coercition sexuelle des autres types d’agressions, c’est la présence d’une relation de pouvoir

---

<sup>78</sup> À ce sujet, l’AASC (1977 : 23, notre traduction) affirme que les victimes de viol perpétré par un collègue ou un superviseur hiérarchique « affrontaient d’autres obstacles légaux et réactions émotives que les autres victimes de viol. (...) De nouveaux enjeux pratiques et émotifs étaient soulevés pour ces victimes. Non seulement étaient-elles forcées à quitter leurs emplois, mais elles n’avaient aucun recours légal. »

économique inégale (Klein et Werhli, 1976 : 6). En vertu d'une telle position et argumentation, on pourrait prédire que l'AASC préconiserait une approche pénale pour la prise en charge de ce problème. Comme nous le verrons sous peu, ce n'est pas le cas.

Peu avant le début des revendications pour la reconnaissance du harcèlement sexuel, un autre mouvement d'origine féministe avait été entamé aux États-Unis. Le mouvement « anti-viol » ou « pour la prévention du viol » avait deux objectifs principaux : 1) une révision substantielle des lois contre le viol, et 2) une transformation des attitudes et présomptions traditionnelles que l'on retrouve à la base de ces lois (Rose, 1977 : 75-76). Outre le projet ultime d'éliminer complètement le viol, le mouvement anti-viol visait aussi offrir assistance aux victimes pour soulager ou alléger le traumatisme de l'expérience de victimisation (*idem*, 76).

Essentiellement, les arguments féministes des revendicatrices du mouvement anti-viol s'articulent autour d'une vaste critique du système pénal et de l'interprétation traditionnelle du viol. Le viol est dit être un acte de domination servant à opprimer et à contrôler la femme pour la maintenir « à sa place » (Rose, 1977 : 78). Comme nous le résume MacKinnon (1979 : 218, notre traduction), les féministes du mouvement anti-viol, particulièrement Susan Brownmiller (1975), sont responsables pour la redéfinition du viol comme un acte de violence plutôt qu'un acte sexuel, c'est-à-dire « une expression de la force physique qui se trouve à être déployée par la sexualité, non pas une expression de la sexualité masculine manifestée avec un peu plus de force qu'à l'habitude. » La théorie de ces féministes est donc que le viol est une conséquence directe de la stratification sexuelle de la société et les rôles sexuels associés à l'organisation sociale patriarcale (Rose, 1977 : 78). S'il existe certes des lois criminelles contre le viol, celles-ci sont sévèrement critiquées par les revendications féministes du mouvement anti-viol. On dira, notamment, qu'elles sont conçues pour protéger les intérêts de l'homme et sa propriété (la femme), plutôt que pour protéger les femmes de l'agression sexuelle (*idem* : 79).

En plus de critiquer la manière par laquelle le système pénal conçoit le viol, le mouvement anti-viol s'attaque également à l'application des lois. À tous les niveaux de la procédure d'intervention pénale, la victime du viol doit faire face à des difficultés particulières qui ne sont pas imposées à d'autres victimes d'actes criminels. L'intervention policière fut reconnue comme insensible aux besoins des victimes : on questionnait souvent leur crédibilité et il était plutôt rare qu'on leur manifeste de la sympathie (Rose, 1977 : 77). Cette insensibilité et ce doute se manifestaient également au niveau de l'examen juridique

d'une plainte devant le tribunal, où la victime faisait souvent face à une seconde victimisation par la dégradation de son statut, se voyant obligée de discuter des événements intimes avec des étrangers peu sympathiques, soumise à un contre-interrogatoire qui mettait en doute sa crédibilité et son passé sexuel, le tout faisant en sorte que la victime se retrouvait au bout des comptes assise sur le même banc que l'accusé (*idem*, 83). Rose résume la critique féministe contre l'application des lois contre le viol (1977 : 79, notre traduction, citations omises) :

« L'argument de plusieurs observateurs, incluant les féministes, est que les lois contre le viol aux États-Unis sont primordialement fondées sur des notions traditionnelles concernant les rôles et standards sexuels ainsi que des mythes et présomptions sur le viol, le violeur et la victime. La peur de condamner des innocents est un des fondements de la législation contre le viol depuis la déclaration d'un juriste anglais du 17<sup>e</sup> siècle, Sir Matthew Hale, qui affirma que le viol est « une accusation facile à faire, difficile à prouver, mais plus difficile à défendre par l'homme accusé, soit-il innocent ». Les « instructions du sieur Hale », incluant une directive d'examiner le témoignage de la plaignante attentivement, font partie des instructions données par les juges aux jurées dans les cas de viol dans certains états, malgré la tendance nationale à la réforme des lois contre le viol. D'autres vestiges légaux dans les cas de viol incluent l'exigence de corroboration et la notion qu'une femme ayant une « mauvaise réputation » n'a probablement pas résisté à l'agression sexuelle. L'exigence de corroboration est justifiée par un souci de protéger les droits de l'accusé et un doute concernant la crédibilité du témoignage de la victime. Une version ou une autre d'une exigence de corroboration existent encore dans le Code pénal de treize états à compter de 1974. »

Plusieurs groupes actifs dans le mouvement anti-viol réclamèrent le besoin de transformer les lois et pratiques pénales en cette matière. Ces groupes recommandèrent entre autres : 1) d'éliminer la crainte des fausses accusations entérinée par la procédure pénale à travers les « instructions du sieur Hale »; 2) de cesser de traiter le témoignage des femmes comme suspect et d'éliminer l'exigence de corroboration du témoignage ou des preuves; 3) d'évacuer toute notion qui suggère que le caractère de la femme influence sa capacité de consentir aux actes sexuels; 4) de défaire tout préjugé concernant la crédibilité de la victime en vertu de sa relation antérieure avec l'accusé; et 5) de déclarer le passé sexuel de la victime comme preuve inadmissible (Rose, 1977 : 80). On suggèrera également une réforme des sentences pour viol par la définition de degrés de viol et une réduction des sentences associées dans le but d'augmenter les taux de condamnation (*idem*, 81).

Le mouvement anti-viol a en effet rapidement déclenché des transformations dans les pratiques policières, les lois et les pratiques juridiques concernant le viol. Déjà en 1977,

moins de dix ans après le début du mouvement, plusieurs changements positifs et en accord avec les revendications féministes avaient été institués dans certains états américains, et la tendance nationale était à la réforme. Or, comme le constate Rose, « la rapidité du changement, la variabilité d'un état à l'autre et l'absence d'une organisation pour faire un suivi des révisions aux lois contre le viol ne permettent pas d'affirmations précises ou définitives sur le statut actuel et national des lois contre le viol » (1977 : 82, notre traduction, citations omises).

C'est dans ce contexte de critiques et de réformes incertaines aux lois contre le viol que le mouvement contre le harcèlement sexuel fit son apparition. L'AASC fut fondée par des bénévoles du premier centre d'aide aux victimes de viol, le *Rape Crisis Center* à Washington, D.C., et ces femmes emportèrent avec elles la conscience du mouvement anti-viol d'où elles provenaient. Le groupe des WWU n'était pas, non plus, ignorant des activités de revendication du mouvement anti-viol, et ses membres fondatrices s'inspirèrent d'ailleurs des stratégies développées dans ce mouvement (activités de conscientisation par le biais d'ateliers, de « *speak-outs* », de témoignages publics de victimes, etc.) pour guider leurs propres activités de revendication (WWU, 1975c; Farley, 1978).

Dans sa thèse exposant la position de l'AASC sur la question de la « coercition sexuelle » ou du harcèlement sexuel, Wehrli considère les différentes stratégies possibles pour lutter contre ce problème. Malgré la position idéologique de l'AASC, liant le viol et le harcèlement sexuel, elles ne revendiquent pas pour l'application de sanctions pénales. En se basant sur les cas de viol, traités par voie pénale, Wehrli estime que les sanctions imposées par le système de justice pénale sont plus souvent destructives que thérapeutiques. Les données sur le viol démontrent : 1) que l'emprisonnement a peu d'effet dissuasif sur le violeur et les taux de récidive sont élevés et 2) que les sanctions telles que l'arrestation, la poursuite et l'emprisonnement sont appliquées de façon discriminatoire, ciblant disproportionnellement les violeurs des groupes minoritaires ou des classes socioéconomiques défavorisées et plutôt rarement les violeurs blancs et des classes aisées (Wehrli, 1976 : 106). L'AASC affirme donc qu'elles ne peuvent supporter l'imposition de sanctions dans un système de justice pénale qui continue à opérer comme un système raciste, sexiste et fondé sur des préjugés de classe. Ainsi, les revendications qui appuient la criminalisation du harcèlement sexuel, leur conviennent peu (*idem* : 106-107). Même dans les cas de harcèlement sexuel suffisamment graves pour être traités par le droit criminel avec les lois existantes sur le viol ou les voies de fait, la procédure pénale est longue et

pénible pour la victime et durant ce temps, rien ne la protège de représailles dans son emploi. Wehrli conclue donc que les normes pénales semblent être un recours peu propice au traitement du harcèlement sexuel (*idem* : 111). Elle critique également l'application de sanctions pénales pour sa nature réactive : cette forme de réaction ne se manifeste qu'une fois accompli l'acte dommageable, sans créer d'effet préventif par la modification des conditions sociales – racisme, sexisme, biais de classe – qui rendent le harcèlement sexuel possible (*idem* : 107). Tout compte fait, la punition des harceleurs n'est pas un des buts visés par l'AASC dans son plan d'action contre le harcèlement sexuel; ce qu'elles recherchent, c'est l'élimination du harcèlement sexuel, et la voie pénale leur semble être peu outillée pour assurer cette élimination (*idem* : 107).

Déplorant l'insuffisance des lois pour le contrôle du problème de la coercition sexuelle, les fondatrices de l'AASC soulignent que « Les lois contre le viol recouvrent le viol peu importe où il a lieu, mais elles sont biaisées contre les femmes et elles ne reconnaissent pas les formes plus subtiles d'activités sexuelles sous coercition ou le harcèlement sexuel » (Klein et Wehrli, 1976 : 6, notre traduction). Dans l'édition de septembre-octobre 1978 de *Aegis*, deux membres de l'AASC, Hooven et Klein, publièrent un article sur la question de l'illégalité du harcèlement sexuel. Cet article approfondit la position de l'AASC face aux voies de règlement de conflits, en particulier la non-participation de l'AASC dans les activités de lobbying pour la création d'une loi contre le harcèlement sexuel spécifiquement. Hooven et Klein soulignent que le droit, en particulier pénal, tend à être appliqué de manière discriminatoire, et l'AASC refuse de donner son appui à un mode de résolution de conflits qui opère de façon raciste, sexiste et biaisée par rapport aux classes sociales :

« Les lois des États-Unis ne furent pas créées à partir des principes d'égalité de pouvoir et de la juste distribution des ressources; au contraire, ces lois opèrent pour maintenir le pouvoir d'un nombre restreint de personnes et laissent la majorité avec une part limitée de contrôle sur leur vie. (...) Nous... sommes douloureusement conscientes de la nature problématique d'oeuvrer au sein d'un système légal qui sert tant à nous opprimer qu'à nous protéger. Considérant cette contradiction fondamentale, nous ne pouvons pas appuyer l'expansion de ce système légal qui se produirait par la création d'une nouvelle loi qui criminalise explicitement le harcèlement sexuel. Nous préférons la redéfinition et l'application des lois existantes pour la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel (Hooven et Klein, 1978 : 28, notre traduction). »

Or, si l'AASC devait proposer une nouvelle loi pour protéger la femme contre le harcèlement sexuel, cette loi devrait d'abord et avant tout définir le harcèlement sexuel

comme un acte illégal en soi, plutôt qu'illégal en tant que discrimination basée sur le sexe. Elle devrait protéger la femme, et tous ceux qui témoignent en sa faveur, des représailles de l'employeur pour le dépôt d'une plainte. Et finalement, autant la compagnie que l'auteur de l'agression devraient être tenus responsables, explicitement ou implicitement, en raison de leur approbation à l'égard du harcèlement sexuel ou de leur inaction lorsqu'une femme porte plainte (Hooven et Klein, 1978 : 29).

L'importance de la responsabilité corporative, dans l'analyse de l'AASC, joua également sur les voies de résolution que le groupe préconisa. Hooven et Klein suggèrent qu'il est possible d'avoir un impact plus vaste sur le problème au niveau institutionnel qu'individuel, et que pour cette raison elles préfèrent les poursuites (fédérales, civiles ou criminelles) contre une entreprise aux poursuites criminelles contre un harceleur individuel (qui sera déshumanisé plutôt que réhabilité par la prison) (1978 : 28).

Cependant, la poursuite des entités collectives, reconnues comme « personnes morales » en droit pénal, n'est pas une voie facilement accessible. Aux États-Unis, bien qu'il soit depuis longtemps établi que les entités collectives (les entreprises ou autres) peuvent être tenues criminellement responsables pour les actes criminels commis par leurs mandataires, l'applicabilité d'une telle règle aux « crimes » de nature sexuelle est fort douteuse. Dans la plupart des juridictions américaines, la doctrine légale de la responsabilité criminelle des entités collectives suit la règle du *respondeat superior*, qui attribue la responsabilité des actes criminels commis par un mandataire de l'entreprise si 1) l'acte en question est commis durant l'exercice des fonctions assignées au mandataire et 2) si il est commis dans l'intention d'avantager la corporation (Hefendehl, 2001 : 290). Faute de démontrer qu'il est avantageux pour la corporation de maintenir les femmes dans une position de soumission sexuelle et de conditionner leur progression de carrière à leur coopération sexuelle, il serait fort difficile de satisfaire la seconde exigence de la règle du *respondeat superior*. Soulignons d'ailleurs que les deux seules situations où la corporation est exempte de responsabilité criminelle en droit américain sont : « lorsque les crimes ne peuvent être sanctionnés par une amende – puisque les amendes sont le principal moyen de punir une corporation – et lorsque le crime, de par sa nature, ne peut être commis par une corporation (ex. : le viol) (Hefendehl, 2001 : 290, notre traduction). » Les défenseurs corporatifs dans les premiers cas de harcèlement sexuel soulevés sous le Title VII ont déjà soulevé divers arguments pour se soustraire à la responsabilité pour les actes de leurs mandataires en réponse à la même doctrine du *respondeat superior*, réussissant ainsi à

repousser les premières plaintes. Par exemple, dans la décision *Corne* de 1975, le juge Frey avait désigné les comportements du superviseur comme étant l'expression d'une pulsion individuelle sans relation à l'emploi, comportements, par conséquent, qui ne pouvaient pas être mis sur le compte de l'employeur puisqu'il n'en retirait aucun avantage. Ces affirmations répondent donc à la négative aux deux exigences de la doctrine du *respondeat superior* et servent à écarter la responsabilité de l'employeur (*vide supra*, 104). Comme nous l'avons déjà vu, la responsabilité absolue de l'employeur pour le harcèlement sexuel sera éventuellement établie dans la jurisprudence, dans les arrêts *Barnes* (1977) et *Miller* (1979) (*vide supra*, 118 et 130), et dans la législation, à la section 1604.11(c) des nouvelles directives de l'EEOC contre le harcèlement sexuel (1980) (*vide supra*, 163). Alors, s'il est actuellement impossible de tenir une corporation responsable de viol ou agression sexuelle, rien n'empêche que l'on aurait pu revendiquer une réforme des principes servant à déterminer la responsabilité corporative criminelle afin d'y apporter des changements<sup>79</sup>. Il n'était pas possible non plus, avant les efforts féministes, de reconnaître la corporation responsable de harcèlement sexuel.

Les féministes actives dans le mouvement contre le harcèlement sexuel ne sont pas les seules à avoir affirmé la coexistence du viol et du harcèlement sexuel sur un continuum de violences contre la femme. Dans un ouvrage sur l'agression sexuelle publiée en 1976, un chapitre traite directement de la question du viol au travail. Or, les incidents exposés ne constituent pas des viols perpétrés par des supérieurs hiérarchiques ou des confrères de travail, mais plutôt par des « étrangers » ou des « clients » qui violent une femme alors qu'elle est dans l'exercice de ses fonctions (Brodsky, 1976 : 35-49). L'auteur affirme par contre que « le viol doit être reconnu comme une partie d'un continuum de formes de harcèlement sexuel », qui débute à un extrême avec des taquineries sexuelles bénignes, mutuellement agréables et importantes dans « l'évolution d'une relation entre un homme et une femme », et se termine avec l'agression ultime du viol (*idem*, 49-50, notre traduction). Entre ces deux pôles, les différentes expressions du harcèlement sexuel sont des « 'petits viols'... [qui] représentent l'invasion des femmes par les hommes : l'invasion par la suggestion, l'invasion par l'intimidation, l'invasion par la confrontation de la cible à sa propre impuissance » (*idem* : 50, notre traduction). Brodsky affirme que le milieu de travail est envahi par de tels petits viols, même si le viol en soi semble être peu probable dans le contexte d'une relation

---

<sup>79</sup> Si cette suggestion apparaît absurde, considérons à titre de preuve que le nouveau *Code pénal* français, à l'article 222-33-1, prévoit que : « Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables... des infractions définies aux articles 222-22 à 222-31 », des articles traitant du viol et d'autres agressions sexuelles.

professionnelle entre supérieur hiérarchique et subordonnée ou entre confrères de travail (*idem* : 50).

En 1991, Schneider effectua une étude concernant l'agression sexuelle au travail<sup>80</sup>, un sujet dont elle déplore le fait qu'il soit généralement ignoré (excepté par Brodsky) dans les analyses tant sur l'agression que sur le harcèlement sexuel. Selon l'auteure, les études pionnières sur le harcèlement sexuel au travail avaient majoritairement regroupé toutes les formes de comportements physiques (accolades, touchés, pincements et autres) sans y distinguer les agressions sexuelles attentées ou consommées, dans l'intention de souligner l'énormité du problème (Schneider, 1991 : 534). Son analyse tente donc d'isoler les incidents d'agression sexuelle, incluant le viol et les actes sexuels oraux et anaux non consentis, afin d'obtenir des données et paramètres généraux sur cette expérience de harcèlement sexuel. Ainsi, en accord avec les revendicateurs d'antan, l'auteure semble considérer l'agression sexuelle au travail comme une sous-catégorie du harcèlement sexuel plutôt qu'une agression sexuelle typique ayant lieu entre un agresseur et une victime qui entretiennent une relation professionnelle.

### **3.2. La compétence du champ normatif civil**

C'est surtout à MacKinnon (1979) qu'on doit la discussion de la possibilité d'une prise en charge des conflits en matière de harcèlement sexuel par voie civile, bien que le sujet fut soulevé brièvement dans diverses autres publications à intention revendicatrice (notamment, Farley, 1978 : 131-133 et Backhouse et *al.*, 1979/1981 : 57-58). Or, ses arguments – décourageant une telle interprétation juridique – furent élaborés en réaction aux suggestions d'une telle possibilité provenant des tribunaux et des activités de revendication. Selon MacKinnon (1979 : 158-159, notre traduction) :

« [P]lusieurs des actes constitutifs des incidents de harcèlement sexuel pourraient équivaloir, si interprétés adéquatement, aux délits civils traditionnels de voies de fait et batterie, avec un corollaire d'atteinte à la dignité, ou, si suffisamment graves, au délit d'infliger intentionnellement de la détresse émotionnelle. »

---

<sup>80</sup> Plus spécifiquement, l'auteure considère les incidents qui ont cours entre deux personnes qui travaillent ensemble, sans distinguer les incidents qui ont lieu dans l'exercice des fonctions de travail ou sur les lieux de travail de ceux qui ont lieu dans un contexte social sans rapport à l'emploi. Elle estime que le fait qu'il existe une relation professionnelle entre les personnes influence les interactions tant dans le contexte du travail qu'ailleurs (Schneider, 1991 : 537-538).

Dans Tomkins (1976 : 556), le juge Stern avait dit que « l'abus de l'autorité » par une supérieur hiérarchique dans le contexte du travail pourrait donner ouverture à des poursuites civiles, sans toutefois suggérer les délits spécifiques que la plaignante pourrait invoquer. Dans Barnes (1977 : 995), c'est à partir d'une perspective de common law que le juge MacKinnon élabore son opinion, stipulant qu'un « acte de harcèlement sexuel qui cause à la victime, pour son refus de tels avances, un dommage dans son emploi, constituerait un délit civil. » C'est donc à partir des principes de responsabilité civile délictuelle en common law qu'il examine la responsabilité de l'employeur pour le délit de son mandataire.

L'affaire Munford est encore plus éloquente, en l'occurrence. Dans la cause qui a suivi sa plainte pour harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe, elle ajouta également aux chefs d'accusation divers délits civils : libelle diffamatoire (concernant une lettre de recommandation négative), rupture de contrat (sous prétexte que son contrat d'emploi ne peut être rompu pour motif discriminatoire), voies de fait et batterie et le fait d'infliger intentionnellement des dommages émotionnels (sous les règles de common law de l'état du Michigan). Son procès devant jury n'eut pas les résultats escomptés, mais les théories civiles furent rejetées sur les faits et non pas sur une question de recevabilité (décision inédite du 22 juin 1978, citée dans Munford, 1981).

MacKinnon (1979 : 88) répond directement aux suggestions faites dans les affaires Tomkins (1976) et Barnes (1977) pour élaborer son argument que le harcèlement sexuel ne devrait pas être soumis au droit civil. Le droit civil reconnaîtrait le dommage du harcèlement sexuel en tant que dommage privé, i.e. un dommage subi par un individu, ce qui réduirait le problème du harcèlement sexuel à une dimension « personnelle » plutôt qu'à une expérience socialement reproduite et largement partagée par les femmes. MacKinnon suggère que le droit civil ne peut adéquatement traiter un problème aux dimensions sociales aussi large que le harcèlement sexuel :

« Dans la mesure où la théorie du délit civil ne peut capturer le lien primordialement social entre la sexualité et le travail qui constitue le dommage du harcèlement sexuel, en traitant les incidents comme s'ils étaient un outrage particulier à une femme individuelle plutôt qu'à la totalité de son statut social en tant que travailleuse, l'approche personnelle au niveau légal omet d'analyser les dimensions pertinentes du problème (MacKinnon, 1979 : 88, notre traduction). »

Historiquement, la sexualité de la femme était considérée comme une partie intégrale de sa vertu et de sa valeur en tant que femme et, par conséquent, les atteintes

sexuelles contre son corps étaient vues en common law comme passibles de réparation par la voie civile via le paiement de dommages et intérêts (MacKinnon, 1979 : 164). Les attouchements sexuels étaient considérés délictuels, généralement sous la doctrine en matière de « voies de fait, batterie, ou, si le dommage est purement émotif, en tant qu'actes qui infligent intentionnellement de la détresse émotive » (*idem* : 165, notre traduction). En common law, le délit de batterie consiste en l'attouchement ou le contact offensif proprement dit, alors que le délit de voies de fait implique que la personne est placée dans une situation d'appréhension et de peur face à un contact offensif imminent (*idem* : 165). MacKinnon présente quelques exemples anciens où des femmes reçurent dédommagement pour les attouchements offensifs des hommes (pas nécessairement au travail), incluant un cas datant de 1961 où une femme âgée de soixante-cinq ans fut « offensée dans sa dignité » par les tentatives de séduction et attouchements sexuels de son employeur, qui la congédia enfin après deux ans de sévices sexuels. Or, MacKinnon suggère que cette femme gagna sa cause en raison de son âge : la déssexualisation des personnes âgées accorda une bonne crédibilité à ses prétentions qu'elle n'avait pas provoqué le comportement de l'employeur et qu'elle avait effectivement subi un affront à sa dignité (*idem* : 167). Selon MacKinnon, les poursuites pour ces délits sont désormais très rares, puisque selon les « moeurs sociales contemporaines... [l]es femmes sont, semble-t-il, sensées considérer les actes de ce genre inoffensifs (*idem* : 166, notre traduction)... »

MacKinnon souligne également qu'aucune théorie de common law pourrait s'appliquer aux avances sexuelles seulement ou au harcèlement sexuel par environnement hostile : selon la jurisprudence, lorsque des propositions sexuelles ne se trouvent en rapport direct avec des atteintes physiques contre la personne, aucun délit n'est reconnu. Ainsi, dans les cas de harcèlement sexuel qui crée des conditions d'emploi par le biais de propositions sexuelles sans atteinte physique, il n'y aurait pas de délit à moins que les propositions soient suffisamment outrageantes pour constituer le délit civil d'infliger intentionnellement de la détresse émotive (*idem* : 167-168). Enfin, les délits civils tendent à caractériser les atteintes de nature sexuelle en termes de violation morale. Cette idée d'une moralité féminine particulièrement vulnérable, d'une délicatesse et pureté précaire, et qui nécessite des protections uniques, est une des expressions de la signification sociale (dépréciative) du sexe féminin. La représentation des affronts sexuels à la femme au travail, selon cette conception, ne rend pas compte du désavantage systématique que ces significations lui occasionnent (*idem* : 172-173).

En somme, MacKinnon prétend que l'interprétation de common law des différents délits qui pourraient, en principe, s'appliquer au harcèlement sexuel sont inadéquats pour traiter du problème. Conceptuellement, le droit civil crée une scission entre la sexualité de la femme et les circonstances sociales qui lui sont propres en tant que groupe, car il ne reconnaît que les dommages qu'elle subit en tant qu'individu. Ainsi, « à moins de développer un nouveau délit pour le harcèlement sexuel en soi, l'approche du délit civil passe outre au rapport entre la sexualité et le travail des femmes (MacKinnon, 1979 : 171, notre traduction)... » Sans tenir compte de ce rapport, le droit civil n'apprécie pas l'ampleur des désavantages des femmes en tant que groupe, et par conséquent ne peut leur faire justice (*idem*). Le droit civil tendrait donc à reconnaître soit le dommage à la personne individuelle et à son intégrité sexuelle, avec des ramifications à l'emploi, soit le dommage à ses intérêts individuels à l'emploi, avec l'ajout de la souffrance émotionnelle liée à l'atteinte d'ordre sexuelle. Il n'est pas apte à rendre compte de l'interaction et de la concomitance de ces deux niveaux de dommages, ignorant par conséquent les dynamiques sociales qui opèrent pour systématiquement soumettre les femmes à de telles circonstances qui traversent la sexualité et l'emploi, tout en lui portant préjudice, en tant que groupe, parce qu'elle sont femmes (*idem* : 171). L'approche du common law civil est donc, selon MacKinnon, fondamentalement insuffisante et inappropriée pour le contrôle normatif du harcèlement sexuel :

« (...) [Le harcèlement sexuel] est un dommage pertinent au groupe (*group-defined injury*), qui afflige plusieurs individus, indépendamment de leur qualités ou circonstances uniques, en rapport étroit avec les autres désavantages de ces mêmes individus, parmi lesquels une seule caractéristique – le sexe féminin – est partagée. Un tel dommage est fondamentalement un dommage de groupe. Le contexte qui rend l'effet du sexe cumulatif – en effet, le contexte qui crée le dommage – est perdu lorsque le harcèlement sexuel est abordé en tant que dommage individuel, peu importe l'ampleur des dommages subis. Le droit du délit civil compense les individus pour leurs dommages en obligeant l'auteur de les restituer et peut-être en servant d'exemple pour les auteurs prévoyants. L'intention du droit contre la discrimination est de changer la société pour que ce type de dommage ne puisse se reproduire. Le droit civil considère comme individuel et réparable ce qui est fondamentalement social et devrait être éliminé (MacKinnon, 1979 : 172, notre traduction). »

Certes, il semblerait bien que le harcèlement sexuel puisse, en principe, être appréhendé à partir de plusieurs approches du droit civil et les victimes pourraient avoir accès à un dédommagement grâce à cette voie de règlement de conflits. Or, comme il arrive avec le droit pénal, chaque état américain aura ses propres traditions de common law dans

le champ normatif civil, et la recevabilité d'une plainte de harcèlement sexuel dépendra donc de la jurisprudence propre à chaque état. Puisque nous nous en sommes tenus à l'analyse des activités juridiques dans le champ de juridiction du gouvernement fédéral, nous n'avons pas pu déterminer si la doctrine du droit civil a été utilisée avec succès dans une poursuite de harcèlement sexuel.

### 3.3. Le droit du travail

La première lutte légale des WWU s'est jouée dans le domaine du droit du travail. Le *New York State Department of Labor* avait refusé d'octroyer des prestations d'assurance-emploi à Carmita Wood sous prétexte que le harcèlement sexuel qu'elle alléguait avoir subi n'était pas une cause de démission admissible en vue d'obtenir ce bénéfice (WWU, 1975a et 1975d; Yacknin, 1975a; Farley, 1978). C'est sous la juridiction des gouvernements des états américains que la lutte pour la reconnaissance du harcèlement sexuel comme juste cause de démission sera menée; ainsi, considérant que nous nous sommes limités au contexte fédéral, nous n'avons pas exploré cette possibilité plus loin que les suggestions émanant des discours revendicateurs. Or, nous savons que Wood n'a pas gagné sa cause même si Harold Kasper, directeur de l'*Unemployment Insurance Division* de l'état du New York, estimait que le harcèlement sexuel pouvait être accepté comme cause valable de démission (Nemy, 1975; Farley, 1978 : 126). L'AASC et MacKinnon ont également brièvement considéré cette approche qui pourrait au moins modérer les difficultés économiques subies par les victimes de harcèlement sexuel (AASC, 1977 : 19; MacKinnon, 1979 : 77-82).

L'AASC et les WWU suggérèrent que les victimes du harcèlement sexuel pourraient obtenir un dédommagement sous le système d'indemnisation des accidents du travail. Pour ce faire, il faudrait que le harcèlement sexuel soit reconnu à titre de danger professionnel sous les lois sur la santé et sécurité au travail (Yacknin, 1975a; Wehrli, 1976 : 109-110; AASC, 1977 : 18; Backhouse et al., 1979/1981 : 53-54). Alors, si une victime doit s'absenter du travail pour maladie ou blessure subi en conséquence du harcèlement, elle pourra recevoir une indemnisation salariale et ses frais médicaux pourraient être remboursés par l'assurance de l'employeur. La santé et la sécurité des travailleurs est aussi protégée par l'*Occupational Safety and Health Act of 1970*, qui garantit des conditions de travail salubres et sécuritaires et permet l'inspection des lieux de travail et la responsabilisation de l'employeur pour des conditions malsaines ou dangereuses. Bien que typiquement utilisé pour protéger les travailleurs des risques physiques, l'AASC croit qu'il y aurait la possibilité de faire reconnaître le harcèlement sexuel en fonction du stress qu'il occasionne (Backhouse

et al., 1979/1981 : 54-55). MacKinnon (1979 : 159, notre traduction) a aussi admis cette possibilité, alléguant que sous L'*Occupational Safety and Health Act*, « le harcèlement sexuel pourrait aussi être ... interprété comme un stress au travail... qui interdit les menaces systématiques aux objectifs, à l'intégrité et au bien-être des travailleurs ». Elle affirme aussi que ce même code pourrait être modifié pour inclure une prohibition contre le harcèlement sexuel et ainsi le classer comme une forme de lésion professionnelle. Certainement, dans les deux cas, une victime devrait alors prouver qu'elle a vécu des troubles physiques ou émotifs causés par l'expérience du harcèlement sexuel.

Comme l'aura souligné le sous-comité d'enquête du Congrès américain, une autre voie de règlement de conflits en matière de harcèlement sexuel est accessible aux employés de la fonction publique fédérale (U.S. House of Representatives, 1980 : 16-17). En déposant une plainte au *Special Counsel* du MSPB, le harcèlement sexuel pourrait être interprété comme une pratique d'emploi illicite en vertu des principes d'évaluation par mérite. Comme nous l'avons vu, le *Special Counsel* peut alors enquêter, imposer un sursis aux décisions administratives relatives au personnel, et protéger la plaignante de représailles. Nous savons toutefois que cette voie de règlement n'était pas utilisée et que le *Special Counsel* détournait de telles plaintes vers l'EEOC (U.S. House of Representatives, 1979 : 169). Néanmoins, le traitement administratif des conflits en matière de harcèlement sexuel dans la fonction publique fédérale est disponible aux victimes.

Enfin, les conventions collectives des travailleurs syndiqués sont une autre voie potentielle pour la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel. Comme le souligne MacKinnon (1979 : 159, notre traduction), « une prohibition contractuelle explicite concernant le harcèlement sexuel pourrait être négociée; mais les incidents pourraient aussi être arbitrés en tant que griefs – par exemple, sous les clauses existantes dans la plupart des conventions collectives qui nécessitent une 'cause valable' pour le congédiement... » L'AASC suggéra également que les syndicats pourraient protéger les femmes grâce à l'inclusion de clauses contre le harcèlement sexuel dans les contrats d'emploi, facilitant ainsi le traitement des plaintes de harcèlement sexuel sous les procédures de résolutions de griefs déjà établies et utilisées avec succès dans d'autres types de griefs en emploi (*idem* : 110). Farley (1978 : 157-169), tout en admettant le potentiel d'une approche syndicale au problème et soulignant les démarches entreprises par certains syndicats, exprime son doute face au succès d'une telle approche : elle affirme que les syndicats demeurent voués à la protection des « travailleurs mâles » et qu'ils sont, fondamentalement, sourds aux besoins

particuliers des travailleuses. Le sous-comité d'enquête du Congrès américain aura également recommandé que les syndicats se chargent d'inclure le harcèlement sexuel, à titre de grief, dans leurs conventions collectives (U.S. House of Representatives, 1980 : 26).

### 3.4. Les contrôles formels non étatiques

La section 1604.11(f) des directives contre le harcèlement sexuel émises par l'EEOC souligne l'importance de la prévention en matière de harcèlement sexuel. C'est à l'employeur que revient le devoir de prendre des mesures afin de prévenir le harcèlement sexuel et aussi de répondre aux plaintes de ses employées. Or, les mesures, politiques et sanctions de l'employeur sont à sa discrétion, puisque l'EEOC estime qu'un programme préventif devra s'adapter à la situation particulière de l'employeur (EEOC, 1980b). Autrement dit, en attirant aux employeurs le devoir d'assurer la protection de leurs employés de pratiques d'emploi discriminatoire, le Title VII doit être le dernier recours pour les victimes qui n'ont pu obtenir dédommagement et redressement des injustices grâce aux procédures internes de leur employeur. Si l'employeur n'a pas de politique et procédure établie pour régir ce type de plainte – ou s'il ne règle pas le contentieux à la satisfaction de la victime – elle pourra alors déposer une plainte formelle à l'EEOC. Par contre, si elle ne tire pas avantage des modes de règlement mis à sa disposition par l'employeur, elle ne pourra pas se plaindre contre l'employeur en vertu du Title VII puisque sa responsabilité est libérée lorsqu'il a des politiques et pratiques établies contre le harcèlement sexuel (voir, par exemple, Miller, 1976). La voie de résolution de conflit primordiale en matière de harcèlement sexuel sera donc celle établie par son employeur par le biais de contrôles formels non-étatiques et cette voie doit être utilisée – si elle existe – avant que s'enclenche le processus judiciaire sous les règles de la loi contre la discrimination.

Bien entendu, les employeurs auront avantage à créer des politiques et règlements formels pour gérer ce type de conflit s'ils espèrent éviter des poursuites en vertu du Title VII. Si un programme de prévention du harcèlement sexuel n'est pas rendu *obligatoire* par l'EEOC, il est néanmoins fortement recommandé (EEOC, 1980a et 1980b). Le sous-comité d'enquête du Congrès américain suggère également aux employeurs de suivre l'exemple du gouvernement fédéral et développer des politiques contre le harcèlement sexuel dans leurs entreprises (U.S. House of Representatives, 1980 : 27). Comme le témoigne l'AASC (Backhouse et al., 1979/1981 : 83-91), les directives de l'EEOC encouragèrent effectivement de nombreux employeurs à développer des programmes pour gérer le problème du harcèlement sexuel dans leurs entreprises ou agences.

### 3.5. La polysémie juridique du harcèlement sexuel

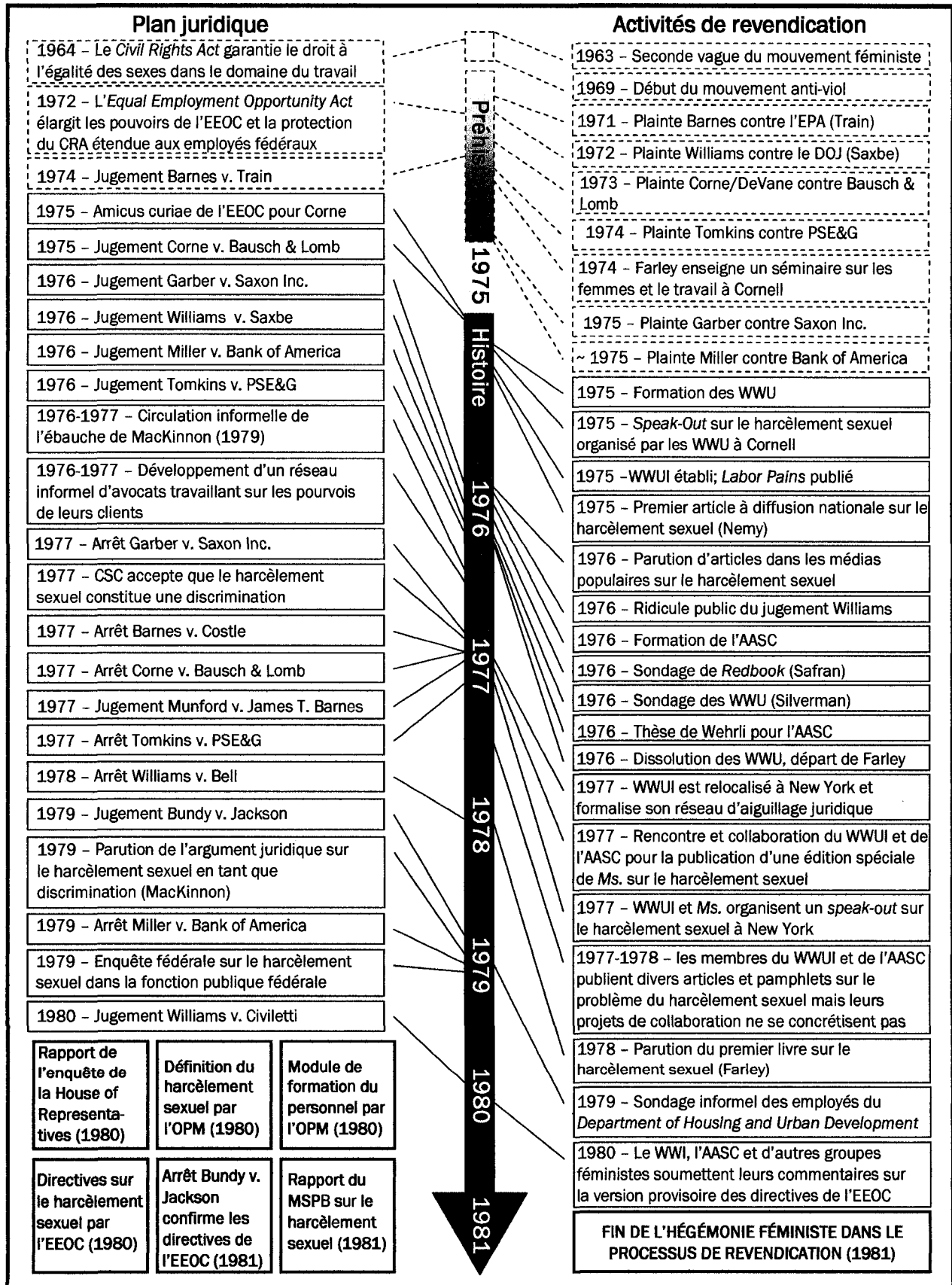
Somme toute, nous avons vu que diverses interprétations juridiques du harcèlement sexuel furent proposés. Il est possible que ces interprétations alternatives n'auraient pas porté fruit et, à coup sûr, l'appréhension des conflits en matière de harcèlement sexuel à travers ces différentes voies aurait impliqué une transformation de la définition proposée par la majorité des participantes des activités de revendication, c'est-à-dire, que le harcèlement sexuel est un acte de discrimination fondé sur le sexe. MacKinnon (1979 : 161) prétend que la loi contre la discrimination fondée sur le sexe est la seule qui permet l'appréhension du harcèlement sexuel dans sa totalité, au niveau matériel, en le situant dans son contexte social large et en offrant la possibilité de remèdes adaptés au dommage subi. Toutefois, il faut souligner que la définition du harcèlement sexuel en tant que violation des droits civiques, garantis par le Title VII, n'exclut pas la possibilité d'y appliquer une autre étiquette juridique. Ce n'est donc pas une étiquette juridique *exclusive*, et rien n'empêche une victime de poursuivre une avenue légale différente de celle qui est déjà tracée. Or, avec l'entérinement d'une définition légale et la mise en forme d'une réponse juridique et bureaucratique, la possibilité de soulever la plainte à la lumière d'autres interprétations légales devient plus difficile. Comme l'aura dit l'AASC, avec l'intervention du gouvernement fédéral et les politiques et règlements institués contre le harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe, « il est désormais plus difficile de proposer des idées ou solutions alternatives au problème du harcèlement sexuel (Backhouse et al, 1979/1981 : 82).

## CONCLUSION

Nous avons, en deux mouvements, présenté les données pertinentes pour nos questions de recherche. Le chapitre deux, inspiré de l'approche sociologique de Spector et Kitsuse (1977/2001), a retracé l'histoire naturelle du harcèlement sexuel en tant que problème social. À travers cette analyse des discours (qui dénoncent certaines situations conflictuelles et réclament des solutions juridiques), nous avons voulu mettre en valeur les interactions des divers participants à l'ensemble du processus de revendication. Ainsi, nous avons vu comment un groupe hétéroclite d'individus, groupes d'intérêts, juristes, tribunaux, chercheurs et législateurs se rencontrèrent et s'affrontèrent pour faire admettre le caractère injuste et répréhensible d'une catégorie de comportements, le harcèlement sexuel, et réclamer qu'ils fassent l'objet d'une réponse normative institutionnalisée. C'est par l'interaction discursive de tous ces participants aux activités de revendication que la définition du harcèlement sexuel fut élaborée. Le schéma 2 présente de façon sommaire la carrière du problème social du harcèlement sexuel, c'est-à-dire, la préhistoire du problème, ou sa mise en contexte, ainsi que les deux premières phases de l'histoire naturelle d'un problème social selon Spector et Kitsuse (1977/2001).

Ce schéma illustre bien la concomitance des activités de revendication (situées sur le plan de droite) et les réponses juridiques (situées sur le plan de gauche). Ces réponses, à notre avis, seraient plus proprement appelées « activités de revendication » également, c'est-à-dire que les instances de production et d'application de normes juridiques, en répondant à une demande quelconque, participent à la construction du problème social, bâtie par l'interaction discursive entre les demandeurs (les plaignantes individuelles, les groupes d'intérêt) et les répondants (les instances juridiques). Le harcèlement sexuel ne s'est donc pas construit en tant que problème social à travers une carrière linéaire du type « demande et réponse ». Ajoutons que, en accord avec Spector et Kitsuse (1977/2001), nous reconnaissons l'importance des médias et des chercheurs académiques au sein de ces mêmes activités de revendication, même si nous n'avons pas explorées en profondeur ces dimensions.

Schéma 2 : La carrière du problème social du harcèlement sexuel



Dans tout ce va-et-vient discursif, certaines appréhensions possibles du problème furent perdues. C'est au chapitre trois que nous avons tenté de faire ressortir les indices de l'existence d'autres significations pour le problème du harcèlement sexuel. Les discours étaient souvent si uniformes, c'est-à-dire, le thème de l'inégalité et de la discrimination était si dominant, que la possibilité d'appréhender les conflits à partir d'un cadre définitionnel différent en était presque esquivée. Guidé par le modèle des illégalismes privilégiés (Acosta, 1988, 2002, 2003a, 2003b), nous avons mis en relief un nombre important d'indicateurs, dans ces discours, qui témoignent d'une polysémie juridique potentielle du harcèlement sexuel. Comme nous l'avons vu, pour une multitude de raisons, l'idée d'une prise en charge pénale, civile, ou sous le droit du travail – bien que plausible et même prévisible dans certains cas – fut rapidement abandonnée ou discréditée. Prédominantes parmi ces raisons, on notera :

1. la critique du droit pénal et son traitement des violences contre les femmes;
2. la volonté, dès le tout début, de l'EEOC de se reconnaître comme compétente face aux conflits en matière de harcèlement sexuel et d'y appliquer son cadre interprétatif unique, celui de la discrimination fondée sur le sexe.
3. la prééminence du thème de l'inégalité et de la discrimination dans cette période particulière de l'histoire américaine facilitait l'interprétation des injustices vécues par les femmes dans ce cadre particulier, de là à en écarter toute autre catégorie juridique potentielle.

Nous nous étions donné comme but simplement de voir si, dans les discours, nous retrouverions des indices de la possibilité d'une appréhension juridiquement pluri-significative des conflits en matière de harcèlement sexuel, c'est-à-dire, des signes de polysémie juridique. Nous avons, dès le départ, établi que le simple fait d'avoir envisagé cette possibilité, sans pour autant qu'elle ait été explorée dans la pratique (ce qui relève, en bonne partie, de décisions de la sphère politique) suffirait pour indiquer le potentiel d'y appliquer le cadre définitionnel propre au pénal.

En guise de sommaire, nous pouvons représenter, au Tableau 4, le réseau de contrôle qui est (ou pourrait être) appelé à répondre aux conflits en matière de harcèlement sexuel. Inspiré d'Acosta (1988 : 16), ce tableau comprend le champ événementiel, où nous distinguons le harcèlement sexuel en deux types, *quid pro quo* et par environnement hostile,

chacun avec son trajectoire (ou destinée) normative propre. Or, contrairement à Acosta (*idem*) nous évitons de détailler les modes de règlements (ou sanctions) qui peuvent effectivement être appliquées dans les champs normatifs divers. Il va de soi que les règlements seront différents dépendant de l'instance normative qui y répond. Nous présentons plutôt les catégories juridiques, c'est-à-dire les différentes étiquettes juridiques qui peuvent ou pourraient être accolées au conflit en matière de harcèlement sexuel, tout dépendant du système normatif qui le prend en charge. Étant donné que nous n'avons pas examiné des cas concrets d'application des normes en matière de harcèlement sexuel – sauf quelques exemples de cas réglés sous les dispositions du Title VII à partir desquels nous ne pouvons pas faire de généralisations concernant les modes de résolution – nous ignorons comment les conflits furent (ou pourraient être) effectivement résolus. Nous listons ensuite (section « Lois/Règlements » du Tableau 4) les fondements juridiques invoqués pour la prise en charge de conflits en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les juridictions et agences exécutives (dernière section du Tableau 4) qui se saisissent des conflits à la lumière de ces fondements.

Nous croyons donc avoir atteint notre objectif qui était celui de constater, ne fut-ce que d'une manière préliminaire et exploratoire, le caractère juridiquement polysémique du harcèlement sexuel. À partir de nos données, nous croyons que les trois exigences préalables au modèle des illégalismes privilégiés sont satisfaites : 1) le harcèlement sexuel est une situation conflictuelle possédant multiples significations juridiques (polysémie juridique); 2) le droit pénal est un des cadres normatifs pouvant se saisir des conflits, ou tout au moins d'une partie des conflits, en matière de harcèlement sexuel; et 3) puisque le harcèlement sexuel est juridiquement polysémique, on constate un détournement des conflits du champ normatif pénal vers d'autres instances de contrôle figurant dans le réseau, en l'occurrence, le droit anti-discriminatoire.

Tableau 4 : La polysémie juridique du harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel en milieu de travail		Environnement hostile	
Quid pro quo			
Droits civiques (Droit à l'égalité des sexes en matière d'emploi) (contre l'auteur et personne morale)		Droit administratif (employés fédéraux; contre personne morale)	
Champ des systèmes normatifs	<p>Droit pénal (contre l'auteur)</p> <p>Droit civil (contre l'auteur et personne morale)</p> <p>Syndicats (conventions collectives)</p> <p>Contrôle formel non étatique (politiques administratives de l'employeur)</p>	<p>Droit civil (contre l'auteur et personne morale)</p> <p>Droit administratif (employés fédéraux; contre personne morale)</p>	<p>Droit du travail (contre personne morale)</p>
Champ des catégories juridiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Tentative de) Viol</li> <li>• (Tentative d') Agression sexuelle</li> <li>• (Tentative de) Voie de fait</li> <li>• (Solicitation pour) Prostitution</li> <li>• etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voie de fait et coups</li> <li>• Atteinte à la dignité</li> <li>• Délit d'infliger intentionnelle des dommages (émotifs)</li> <li>• (Rupture de contrat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Délit d'infliger intentionnelle des dommages (émotifs)</li> <li>• (Rupture de contrat)</li> </ul>
Lois / Règlements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codes pénaux</li> <li>• Common law</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre VII du Civil Rights Act of 1964</li> <li>• Equal Employment Opportunity Act of 1972</li> <li>• Guidelines on Sexual Harassment</li> <li>• Codes des droits de la personne étatiques et municipaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 U.S.C. § 2301 (Merit System Principles)</li> <li>• 5 U.S.C. § 2302 (Prohibited Personnel Practices)</li> </ul>
Jurisdiction / Agence exécutive	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étatique / Système pénal d'état</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étatique / Système civil d'état</li> <li>• Fédérale / Equal Employment Opportunity Commission</li> <li>• Étatique et municipale / Commissions des droits civiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étatique / Merit Systems Protection Board (Special Counsel)</li> <li>• Fédérale / Secretary of Labor</li> </ul>

Voici le point de rencontre de nos deux axes théoriques. Prenons les deux conclusions suivantes, que nous estimons pouvoir énoncer à partir de nos données :

(1) Selon Spector et Kitsuse (1977/2001 : 84, notre traduction), « l'établissement d'une agence autorisée à répondre à certaines conditions génère des insatisfactions parmi la collectivité à propos de conditions qui étaient auparavant invisibles ou accommodées de façon routinière. C'est-à-dire, la connaissance de la disponibilité de tels services mène aux définitions – et à des activités autour de ces définitions – de certaines conditions comme problématiques ou dérangeantes.<sup>81</sup> » Ce que nous pouvons retenir de l'histoire de la construction du harcèlement sexuel, c'est que la création d'une nouvelle loi, le Title VII, et une nouvelle agence, l'EEOC, pour gérer les problèmes relatifs à l'inégalité des sexes dans le milieu du travail, offrit un cadre normatif au sein duquel certaines conditions, auparavant acceptées ou tolérées comme une partie inévitable de l'expérience des femmes au travail, ont pu être redéfinies comme problématiques et à propos desquelles des revendications furent élaborées et dirigées primordialement à cette agence. Autrement dit, *la solution est partie constitutive et inséparable du problème*. L'histoire de la carrière du harcèlement sexuel en tant que problème social est exemplaire de l'importance centrale occupée par les instances normatives dans la production des problèmes sociaux.

(2) Selon Acosta (1988), il y a polysémie juridique lorsque plus d'un cadre normatif peut, même s'il ne le fait pas effectivement, appréhender une situation conflictuelle, lire ce conflit à partir des cadres définitionnels qui lui sont propres, et le résoudre à sa manière particulière. Ces cadres normatifs peuvent alors réclamer une compétence concurrentielle dans la résolution d'un conflit. Or, au sein de ce réseau de contrôle normatif, il se peut qu'un champ normatif prenne une place plus importante que les autres, et une des conditions pour y arriver c'est en contournant le pénal. L'histoire de la construction du harcèlement sexuel nous a démontré comment un tel réseau, complexe et précaire, fut échafaudé pour le prendre en charge comme problème social. Et nous disons précaire car la prépondérance du droit anti-discriminatoire semble réduire les autres champs normatifs à une participation plus virtuelle que réelle.

---

<sup>81</sup> Dans l'original : « The establishment of an agency authorized to deal with certain conditions generates dissatisfactions among populations about conditions that previously were unseen or routinely accommodated. That is, the awareness of availability of services leads to definitions of – and activity about – conditions as troublesome or disruptive. »

Si ces deux conclusions sont exactes, ceci implique que l'existence d'un réseau de contrôle est indicatif d'une activité de revendication, c'est-à-dire que chaque fois qu'une solution (un cadre normatif et ses modes de résolution) est invoquée, elle crée, transforme, renforce ou affaiblit les définitions existantes du problème social. Alors que lorsqu'on parle d'un illégalisme typique (illégalismes qui ne disposent que d'une seule voie, en quelque sorte « cristallisée », de résolution - Acosta, 1988), ce dont nous parlons en fait c'est d'un problème social autour duquel les activités de revendication sont achevées : le problème n'a qu'une solution ou une solution massivement dominante. Les illégalismes privilégiés, pour lesquels il y a un réseau de contrôle virtuellement disponible, sont des problèmes à multiples solutions – possibles, envisageables, mais qui ne se concrétisent effectivement que dans des cas précis, concrets. Et chaque fois qu'un conflit concret (une plainte) est dirigée vers un (ou plusieurs) des cadres normatifs figurant dans ce réseau, c'est à la continuité du processus de revendication (à un niveau autre que celui des dénonciations vagues du commencement du processus) qu'on assiste. Les illégalismes polysémiques sont donc des problèmes sociaux pour lesquels l'activité de revendication est inachevée et dont les définitions juridiques évoluent avec chaque conflit concret. Ou mieux encore, le réseau de contrôle est l'activité de revendication où plusieurs définitions juridiques s'affrontent.

### *Réflexions : au-delà des données*

Puisque nous avons affirmé que le harcèlement sexuel est juridiquement polysémique, et que ceci est indicatif de la continuation des activités de revendication, il faudrait s'attendre à ce que le concept de harcèlement sexuel continue d'évoluer. Il semblerait que nos conclusions ouvrent la porte à plus de questions que de réponses. Certaines d'être elles, il faudrait bien, au terme de ce travail, que nous nous les posions. Ce qui suit représente nos tentatives, fort préliminaires et superficielles, de leur donner une première formulation.

### L'histoire continue

Si en tenant compte uniquement de ce qui relève de la définition de l'objet spécifique de cette recherche, l'histoire de la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social se termine avec l'énoncé des directives de l'EEOC et leur confirmation judiciaire dans l'affaire Bundy (1981a), l'évolution du concept ne cesse pas pour autant à ce moment. Nous avons considéré l'histoire naturelle du harcèlement sexuel en tant que problème social jusqu'à la seconde phase des activités de revendication qui se termine,

selon Spector et Kitsuse (1977/2001), avec la légitimation des revendications par le biais de l'institutionnalisation d'une réponse normative. La seconde génération de ce problème social débutera alors (Spector et Kitsuse, 1977/2001 : 142, 151-154) : à partir de la phase trois, il n'est plus question de revendiquer l'existence d'une condition et sa nature problématique, puisque celle-ci est désormais légitimée. De nouvelles revendications, concernant les pratiques et procédures organisationnelles établies pour gérer le problème social, peuvent alors faire surface.

Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix continuèrent d'être une période active pour le développement de la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée sur le sexe. Tel que suggéré par l'EEOC dans ses directives finales contre le harcèlement sexuel (EEOC, 1980b), plusieurs précisions supplémentaires au sujet des conduites illicites, et des devoirs et responsabilité de l'employeur, furent établies durant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. En 1981, plusieurs questions importantes étaient laissées sans réponse, en particulier les suivantes :

1. Est-ce que le harcèlement sexuel perpétré par des confrères de travail serait reconnu, suivant les règles d'interprétation des directives émises par l'EEOC, comme actionnables en tant que discrimination fondée sur le sexe?

[Question qui a été répondue par l'affirmative dans l'arrêt *Kyriazi v. Western Electric Company*, 647 F. 2d 388 (1981, 3rd Circ.)].

2. Est-ce que la Cour suprême donnerait pouvoir de loi aux prohibitions contre le harcèlement sexuel proposées par l'EEOC et reconnues par certains tribunaux inférieurs?

[C'est ce qui a été fait par l'arrêt de la Cour suprême dans *Meritor* (1986), le premier litige en matière de harcèlement sexuel qui fut accueilli par cette instance<sup>82</sup>]

3. Est-ce que le harcèlement sexuel dirigé par un homme envers un autre (ou une femme envers une femme) peut être reconnu comme discriminatoire?

[Oui, dira la Cour suprême, dans l'arrêt *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 U.S. 75 (1998)].

4. Est-ce qu'une femme qui a « consenti » aux demandes sexuelles d'un supérieur hiérarchique, succombant à ses pressions et menaces envers sa sécurité d'emploi, serait reconnue comme une victime de harcèlement sexuel?

---

<sup>82</sup> MacKinnon (1979 : xii, notre traduction) avait exprimé son inquiétude face à cette question, suggérant qu'il serait malavisé de considérer la lutte contre le harcèlement sexuel gagnée après les victoires dans les tribunaux de première instance ou d'appel, car « ...nous ne pouvons compter ces gains légaux comme acquis tant que la Cour suprême ne se soit prononcée favorablement sur cette question... »

[La Cour suprême conclut, dans *Meritor* (1986), que la participation « volontaire » aux actes sexuels n'écarte pas la possibilité que cette participation fut obtenue par coercition en dérogation du Title VII].

5. Quels standards seraient pris pour déterminer, dans les cas de harcèlement sexuel par environnement hostile, si une conduite crée effectivement une interférence déraisonnable<sup>83</sup> ou un environnement de travail hostile et intimidant?

[Ce standard sera établi en fonction du critère de la « femme raisonnable » dans *Ellison v. Brady*, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991), puis changé pour le critère de la « personne raisonnable » dans un arrêt de la Cour suprême, *Harris v. Forklift Systems*, 510 U.S. 17 (1993)]?

Le véritable temps fort du harcèlement sexuel, alors qu'il s'imprima en permanence dans la conscience publique, restait encore à venir. Des cas hautement médiatisés assureraient que le public américain, et bien d'autres à l'extérieur des frontières américaines, seraient sensibilisés au problème social du harcèlement sexuel. L'accusation de harcèlement sexuel déposée contre Clarence Thomas par Anita Hill en 1991 – une accusation particulièrement scandaleuse puisque Thomas était président de l'EEOC lorsqu'il aurait semble-t-il harcelé Hill, et qu'il avait été proposé à titre de candidat à la Cour suprême des États-Unis – eut un effet incommensurable sur la question du harcèlement sexuel et sa visibilité en tant que problème social. Aussi en 1991, le scandale *Tailhook* explosa sur la scène médiatique, dévoilant l'envergure du problème du harcèlement sexuel dans les forces armées américaines : durant la 35<sup>e</sup> convention d'aviateurs des forces navales américaines, 83 femmes et sept hommes furent agressés sexuellement, dans ce que l'Inspecteur General du *Department of Defense* caractérisa comme des activités ayant une « aura de tradition » tant elles étaient pratiques courantes durant ces conventions (U.S. Inspector General, 1993 : i, notre traduction). Inutile de rappeler qu'un certain président des États-Unis fit l'objet de telles allégations, portées en 1992, et que ses activités sexuelles avec une jeune stagiaire menèrent (en 1998) à sa mise en accusation devant le Congrès américain dans un procès qui a passé bien près de le destituer. Il y eut également des victoires légales monumentales, telles que l'affaire *Jenson v. Eveleth Taconite Co.*, 139 F.R.D. 657, 667 (D. Minn. 1991), accueillie en 1991 (sept ans après la première plainte de harcèlement sexuel par Jenson) par un tribunal de première instance en tant qu'action collective de harcèlement sexuel, et ultimement réglée à l'amiable en 1998 par le paiement de \$3.5 millions à quinze travailleuses des mines d'Eveleth (EEOC, 2004). Preuve de l'impact retentissant de ces cas

---

<sup>83</sup> EEOC, 1980b, § 1604.11(a)(3) : « ...effect of unreasonably interfering with... »

scandaleux, l'EEOC reçut un déluge de plaintes de harcèlement sexuel, passant de 5,694 plaintes en 1990 à 10,532 plaintes en 1992 (Baker, 1994 : 216).

Les frontières du licite, de l'illicite et du criminel

Reprenons, pour un instant, la définition du harcèlement sexuel proposée par Farley dans le premier article à diffusion nationale sur le sujet (Nemy, 1975 : 38, notre traduction) : « ...des avances et intimidations sexuelles (verbales et/ou physiques) dans le contexte d'emploi » constituant du harcèlement sexuel. Spécifiquement, le harcèlement sexuel peut se manifester par :

- « 1) regarder constamment le corps d'une femme, de manière licencieuse;
- 2) frôler délibérément, et de manière répétée, le corps d'une femme;
- 3) forcer une femme à se soumettre à des pincements ou autres attouchements;
- 4) s'arranger pour être seul avec une femme et la forcer à participer à des actes sexuels;
- 5) faire de propositions sexuelles soutenues par des menaces à l'emploi; et
- 6) contraindre une femme à des relations sexuelles (viol) (Nemy, 1975 : 38, notre traduction). »

Nous avons donc détaillé ici un éventail comportemental très vaste. Alors qu'à un extrême, on dira que le viol est une forme de harcèlement sexuel s'il est commis dans le contexte du travail, à l'autre nous trouvons des incidents qui, dans le cadre de la situation concrète, sont constitués d'événements qui ne sont pas illégaux, au sens propre du terme – encore moins criminels – dans aucun contexte de la vie sociale<sup>84</sup>. Il est toujours permis – peu importe que la parole ou le comportement soit dérangeant, déplacé, choquant, indécent ou dénigrant envers les femmes – de dévorer une personne des yeux, de lui dire des vulgarités sexuelles, de poser une foule de gestes à caractère sexuel en sa présence, de lui faire des invitations, de lui montrer un large éventail d'images pornographiques. À l'extérieur du contexte du travail, on excusera ou on tolérera ces actes. Dans certaines circonstances, ces actes – qui constitueraient, dans le contexte du travail, des pratiques de harcèlement

---

<sup>84</sup> Il faut sans doute mettre cette affirmation en contexte. Le concept du harcèlement sexuel a évolué aux cours des dernières décennies et s'applique maintenant à plusieurs domaines, tout particulièrement celui de l'éducation, et encore à d'autres que nous n'avons que superficiellement traités en introduction (*vide supra*, 31).

sexuel – sont partie constitutive de ce que Goffman (1977/2002) appelle « dispositif de cour<sup>85</sup> ». Considérons, brièvement, ce que ce dispositif implique.

Dans la pratique de la cour, la femme et l'homme sont situés dans des rôles complémentaires et opposés : « l'affaire de l'homme est d'être attiré et celle de la femme d'attirer (Goffman, 1977/2002 : 66). » La femme agrmente son apparence selon les idées socialement acquises sur l'attrait sexuel; l'homme porte une attention explicite aux femmes qu'il trouve attrayantes et attend un signe d'encouragement en retour (*idem* : 62). La femme ainsi convoitée peut soit encourager le prétendant et lui permettre de se rapprocher, soit répudier son intérêt, indiquant ainsi à l'homme qu'il devrait réprimer son désir. Le pouvoir de la femme, dans le dispositif de cour, est donc significatif : c'est elle qui contrôle l'accès à ses faveurs, qui choisit de réciproquer ou non une attention déjà accordée, qui permet ou non la poursuite de la cour (*idem* : 63-64). L'homme peut bien revenir sur son intérêt manifesté, mais à force de le faire, il se rend vulnérable à la volonté féminine et affaiblit son pouvoir de valider ses capacités en tant qu'homme. Or, Goffman remarque que dans un modèle traditionnel, l'avantage stratégique de la femme, par le contrôle qu'elle exerce sur l'accord de ses faveurs sexuelles, n'est un avantage que si elle réussit à maintenir l'apparence d'innocence et de virginité. Elle ne devrait, en principe, permettre l'accès à une seule personne, sous la promesse qu'il subviennne à ses besoins subséquents (*idem* : 64). Ce standard traditionnel est lié à la représentation de la sexualité comme sale, dépravée, vicieuse. L'avilissement de la sexualité encourage ainsi la femme à demeurer en retrait et à protéger son honnête jusqu'à la mise en place d'un contrat avec un homme, celui du mariage, ce qui purifie l'acte sexuel (*idem* : 65-66).

Or, en même temps, Goffman (1977/2002) souligne que les femmes sont vulnérables dans ce dispositif de cour, puisqu'il existe, par rapport à la sexualité, une scission complète entre la situation de l'homme et de la femme : « Dans la société moderne, sauf en prison, les hommes qui refusent l'accès sexuel ne sont pas vraiment menacés de violence sexuelle ni de blessures physiques; les femmes le sont (Goffman, 1977/2002, 112). » Étant donné que le dispositif de cour accorde à l'homme l'initiative, il doit tenter de franchir la distance sociale entre lui et la femme qu'il convoite. Toute femme qui attire son regard, dans toute circonstance, est une cible valable pour cette poursuite, et le succès nécessite souvent une certaine persévérance contre la désapprobation de la femme, une

---

<sup>85</sup> Soulignons que Goffman, dans cet article, parle de la société américaine et il écrit précisément à la période où tous ces enjeux concernant le harcèlement sexuel étaient en cours. Il ne parle pas, par contre, du harcèlement sexuel dans le sens d'activités de revendication.

part de transgression aux limites (vaguement précises) qu'elle seule a le pouvoir d'établir. Goffman soutient que la femme qui se trouve en milieu public sera la cible de ces poursuites sexuelles, dans tout contexte :

« Il s'ensuit, donc, que les femmes sont quelque peu exposées à être 'harcélées', de façon chronique; car ce qu'un homme peut abusivement obtenir d'elles en les attirant dans la conversation ou en prolongeant abusivement une conversation déjà entamée peut lui apporter beaucoup (et à elle aussi), à savoir une relation, et si ce n'est pas le cas, au moins une confirmation de son identité de genre (Goffman, 1977/2002, 113-114). »

Autrement dit, dans le dispositif de cour, tant l'homme que la femme peuvent gagner à tenter ou permettre de pousser les limites de la bienséance. Car il y aurait sûrement plusieurs relations intimes qui auraient manqué de se nouer si le prétendant n'avait pas fait preuve de persistance face aux refus de sa prétendue. Or, en laissant place à une certaine transgression, Goffman suggère que la femme peut alors être victime de violence (au sens large – insultes, représailles ou force physique) si elle repousse les avances d'un homme (Goffman, 1977/2002, 114-115). L'homme qui est rejeté par une femme qu'il convoite, se voyant ainsi dans la position peu confortable d'avoir dévoilé son désir et s'être fait refuser, peut constater qu'il a déjà commis une transgression aux règles du dispositif de cour, car il a poursuivi une femme qui ne lui a pas retourné des signes d'encouragement. Il se peut alors qu'il continue l'interaction sur le mode de la transgression. Somme toute, le dispositif de cour – sous sa forme traditionnelle – assigne à l'homme le droit d'initiative, et à la femme le droit de réponse positive ou négative, et constitue un arrangement convenable à l'établissement des relations intimes, nonobstant l'existence des possibilités d'abus et de transgression.

Considérons maintenant l'extrême opposé du continuum comportemental du harcèlement sexuel, c'est-à-dire, les relations sexuelles sous coercition. Imaginons, à titre d'exemple, le scénario suivant :

Marie reçoit une visite impromptue de son voisin, Jean, à son domicile. Il lui fait part de son désir d'avoir des relations sexuelles avec elle. Marie repousse ses avances. Jean insiste et la menace d'un couteau. De peur pour sa survie, Marie cède. Elle appelle ensuite un agent de police qui arrête Jean pour agression sexuelle. À la suite d'un procès criminel, Jean est trouvé coupable et emprisonné.

En dépit du caractère sommaire de la description, on n'aurait pas grande difficulté à reconnaître ici ce que Acosta (1988) appelle un événement *typiquement* pénal, c'est-à-dire

un événement ou une situation conflictuelle dont les composantes matérielles et subjectives ont une relation de parfaite adéquation avec les éléments constitutifs (énoncés dans les textes de loi et, surtout, de jurisprudence pénales) d'un *type pénal* précis, en l'occurrence l'agression sexuelle.

Modifions alors la situation :

Marie reçoit une visite impromptue de son **superviseur immédiat, M. Tremblay**, à son bureau. Il lui fait part de son désir d'avoir des relations sexuelles avec elle. Marie repousse ses avances. M. Tremblay insiste et la menace d'une **coupure salariale**. Sur le coup, ayant peur pour sa survie matérielle, Marie cède. Elle décide ensuite d'appeler un agent de l'EEOC, qui **intente une poursuite de harcèlement sexuel contre M. Tremblay**. L'entreprise ABC, Inc., pour laquelle ils travaillent, est déclarée responsable de discrimination fondée sur le sexe et tenue de dédommager Marie.

À la lumière des règles juridiques en matière de discrimination, nous avons donc la possibilité d'appliquer une interprétation (lecture) juridique différente à une situation qui, en raison d'un certain nombre de changements contextuels (son environnement, le moyen de coercition, etc.) perd de tout évidence sa *typicité pénale*. Ensuite, si l'on pousse l'analogie plus loin, d'autres distinctions peuvent être mises en valeur :

Marie se plaint auprès du propriétaire de l'entreprise ABC, M. Michelin, du fait que son superviseur immédiat M. Tremblay l'aurait violée et demande que M. Michelin le congédie. Il lui dit qu'elle doit déposer une plainte formelle à la police et qu'il ne peut pas intervenir tant que M. Tremblay ne soit trouvé coupable de viol.

Ou plutôt :

Marie dépose une plainte auprès du propriétaire de l'entreprise ABC, M. Michelin, contre son superviseur immédiat M. Tremblay. Elle affirme que ce dernier l'a **harcélé sexuellement et contraint à avoir des relations sexuelles avec lui sous menace de coupure salariale** et demande que M. Michelin le congédie. M. Michelin sait qu'il doit **prendre des mesures disciplinaires** contre M. Tremblay, sans quoi Marie pourra le poursuivre pour discrimination fondée sur le sexe. Il le congédie.

Les allégations de Marie sont essentiellement les mêmes, ce n'est que l'étiquette légale qui a été modifiée. Pourtant, une des étiquettes *oblige l'intervention policière* et empêche l'intervention de l'entreprise (jusqu'à preuve « hors de tout doute raisonnable » de la culpabilité de l'accusé), alors que l'autre *oblige l'intervention de l'entreprise* sans laquelle elle s'expose à des poursuites. Tout en gardant « une homologie frappante avec des

événements dont la qualification juridique et l'éventuelle prise en charge sont de compétence exclusive du droit pénal » (Acosta, 1988 : 13), le second scénario implique des enjeux juridiques complètement externes au droit pénal.

Et pourtant, le viol est un viol peu importe où il a lieu, mais seulement si on y applique une « lunette pénale ». Dans les mots de Pires et Digneffe (1992 : 16), « Pour qu'un acte devienne crime, il faut alors que je pense à une catégorie pénale (vol, etc.) susceptible d'accueillir l'événement concerné, que je « lise » l'événement avec ces « lunettes pénales » et que je réussisse à convaincre notre système d'organisation des droits du bien-fondé de cette lecture. » Alors, pour qu'il y ait un viol, encore faut-il que la victime se prétende violée, qu'elle décide de déposer une plainte, que la police accepte sa plainte et décide de lui donner suite, que le suspect soit arrêté, qu'un procureur de la Couronne dépose des accusations formelles et qu'une cour criminelle le déclare coupable. Dans la pratique, d'après tout ce que nous avons pu voir dans l'histoire de la construction du harcèlement sexuel en tant que problème social et la mise en forme d'un réseau de contrôle pour le gérer, cette « lecture pénale » est restée au stade purement conceptuel : on a bien songé à plus d'une catégorie pénale pouvant s'adapter aux faits du harcèlement sexuel, tout particulièrement le viol et l'agression sexuelle, mais on n'est pas allé plus loin<sup>86</sup>. D'après Acosta (1988), puisque le champ normatif pénal peut se retrouver en concurrence avec d'autres dans un réseau, ce détournement de l'intervention pénale – alors qu'elle est en principe possible – est justement une des particularités d'un illégalisme privilégié. Il faudrait cependant bien se garder de conclure que la revendication du caractère pénal du harcèlement sexuel fut abandonnée<sup>87</sup>. On l'a soulevée mais elle n'a pas fait le poids face à la réponse institutionnelle et juridique mise de l'avant par le Title VII.

Les frontières entre le licite, l'illécite et le criminel, c'est d'abord et avant tout dans un espace purement cognitif qu'elles se définissent. C'est donc au plan des représentations des faits et gestes de la vie quotidienne (Acosta, 2002, 2003a, 2003b, dimension antérieurement identifiée par l'auteur comme « idéologique » - voir Acosta, 1988) qu'elles commencent à se dessiner. Rappelons seulement ce qu'il fallut dépenser d'énergie et de

<sup>86</sup> Il nous semble, instinctivement, que si un cas de harcèlement sexuel avait effectivement été traité par la voie pénale, nous en serions conscientes. Aucun des documents consultés, soient-ils primaires ou secondaires, n'a laisser entendre qu'il y a eu effectivement une intervention pénale dans le cas d'un litige qui constitue (ou aurait pu constituer) également un harcèlement sexuel.

<sup>87</sup> Voir, notamment, Baker (1994), où elle revendique la criminalisation des formes de harcèlement sexuel qui sont appelées, depuis MacKinnon (1979), *quid pro quo*, et présente les cas de certains états américains qui ont effectivement codifié des lois pénales contre certaines formes de harcèlement sexuel.

persévérance pour amener les femmes à se reconnaître comme victimes des pratiques qu'on appellera ensuite de harcèlement sexuel. Soit dit en passant, on entreprend, encore aujourd'hui, régulièrement, des études qui cherchent à comprendre la subjectivité du harcèlement sexuel<sup>88</sup>, c'est-à-dire, qui tentent de savoir comment et pourquoi certaines victimes reconnaissent leurs expériences comme constituant du harcèlement sexuel *alors que d'autres ne le reconnaissent pas*.

L'importance de la dimension des représentations – qui débute, avant tout autre chose, avec une *prise de conscience* d'une personne du fait qu'elle se retrouve dans une situation qui la brime ou la lèse dans ses droits et que les faits de la situation peuvent être soumis à l'autorité de la loi – ne peut pas être négligée en ce qui concerne la question du harcèlement sexuel. Considérons, par exemple, que si l'on travaille avec des hommes sachant et acceptant très bien, d'entrée de jeu, que *boys will be boys* – c'est-à-dire, qu'ils pourchassent les femmes, qu'ils font des avances sexuelles, qu'ils parlent de sexe et ne « pensent qu'à cela », ou tout autre stéréotype de la masculinité – il devient au moins compliqué de blâmer l'éventuel harceleur, et de par ce même fait, il est probable que certaines expériences vécues par des femmes dans un tel environnement ne soient pas interprétées, par elles-mêmes, comme du harcèlement sexuel.

Crouch (2001) nous propose ce passage d'un livre sur le savoir-vivre professionnel pour les femmes, publié en 1935, qui illustre fort bien une représentation qui ne permet pas la reconnaissance des actes de harcèlement sexuel sous ce nom, mais véhicule plutôt l'idée que les femmes doivent composer avec les comportements (prévisibles) des hommes dans le contexte du travail :

« Toute jeune femme dotée d'un charme féminin normal exercera au moins un minimum d'attrance – sans aucun effort conscient de sa part. Même lorsqu'une fille s'affaire tranquillement, concentrée sur son travail et sans même penser aux hommes dans le bureau (...) elle peut devenir la cause, complètement innocente, d'une situation bourrée de dynamite et nécessitant l'astuce d'un serpent pour éviter une explosion désastreuse...C'est un partie de la formation en affaires d'une jeune femme que d'apprendre à gérer des situations de ce type... (Maule, 1935, cité dans Crouch, 2001 : 28-29, notre traduction) »

Afin de nous rappeler que ce type de représentation n'est pas totalement obsolète et qu'elle n'est pas chose du passé, nous vous offrons pour réflexion des commentaires sur le

---

<sup>88</sup> Un survol de la littérature en cette matière est présentée chez Gutek (1995).

harcèlement sexuel de la féministe controversée Camille Paglia – qui est certes extrémiste dans ses propos, mais qui n'est pas la seule à le dire – reconnue pour son opposition au contrôle du harcèlement sexuel de type environnement hostile malgré son soutien des règlements modérés contre le harcèlement sexuel *quid pro quo*. Dans ce passage, on voit bien que la question est loin d'être résolue et les représentations encore fort divergentes :

« La révolution sexuelle de ma génération des années soixante a brisé l'ancien code de décorum qui protégeait les dames respectables de la profanation du langage malsain. Nous avons revendiqué pour mettre un terme à ce double standard. Ce qui me dérange à propos de la catégorie « d'environnement hostile » des politiques contre le harcèlement sexuel c'est que les femmes sont rapatriées à leur ancien statut de fleur délicate qu'on se doit de protéger de l'agression des hommes vicieux. C'est anti-féministe que de demander un traitement spécial pour les femmes. (...) Ce psychodrame, c'est la renaissance du puritanisme (Paglia, 1992, cité dans Crouch, 2001 : 30, notre traduction). »

Crouch (2001 : 30, notre traduction) suggère que le débat autour de la question du harcèlement sexuel, tourne aujourd'hui autour de la question suivante : « Est-ce que la protection contre le harcèlement sexuel est compatible avec l'égalité pour les hommes et les femmes? Certains revendiquent que l'égalité n'est pas possible en l'absence d'une telle protection. D'autres affirment que cette protection rend l'égalité impossible. »

Une voix plus modérée sur le sujet n'en est pas moins critique. Schultz (2003 : 2064, notre traduction) est d'avis que :

« ...la loi contre le harcèlement sexuel, tel qu'envisagée par certaines réformistes féministes et mise en oeuvre par plusieurs gestionnaires des ressources humaines, est devenue une justification importante d'un projet néo-Tayloriste de supprimer la sexualité et l'intimité dans le milieu du travail. En termes simples, les politiques de harcèlement sexuel fournissent maintenant une nouvelle motivation et une légitimité accrue pour que les gestionnaires contrôlent et disciplinent des comportements sexuels relativement bénins sans même vérifier si ce comportement nuit à l'égalité des sexes au travail. »

De là, on se retrouve avec une bureaucratie institutionnelle de la gestion des relations entre hommes et femmes au travail, une campagne d'aseptisation du milieu du travail au nom de lutte contre le harcèlement sexuel, qui mène à des excès : la micro-gestion des relations intimes volontaires entre adultes consentants, une attitude de tolérance-zéro face à la sexualité et l'intimité en milieu de travail, des sanctions disciplinaires abusives pour des comportements inoffensifs, etc. (Schultz, 2003). Schultz craint que ce projet

d'aseptisation menace l'intimité humaine, en privant les individus d'un milieu propice à la formation de relations intimes et en créant des obstacles au développement de l'amitié et de la solidarité – purement platonique ou chargée de sexualité – dans le contexte du travail.

Nous tenons à affirmer, de peur que le lecteur se méprenne sur le sens à attribuer à nos propos, que nous ne présentons pas ces critiques des politiques contre le harcèlement sexuel dans le but de suggérer que celui-ci ne devrait pas être soumis à des contrôles normatifs. Nous cherchons seulement à illustrer à quel point la notion de harcèlement sexuel, en tant que catégorie juridique, est vaste et à quel point elle ne tient pas compte du fait que les frontières entre le licite et l'illicite, dans le champ de la sexualité, sont parfois bien difficiles à tracer. En regroupant – sur un même continuum comportemental nommé « harcèlement sexuel » – des actes dont l'unique point commun est le caractère sexuel, on a abouti à une catégorie juridique qui recouvre, à un extrême, des comportements typifiés par le droit pénal en tant que *crimes*, et, à l'autre, des actes qu'en principe, le droit n'interdit pas, à moins de les interpréter dans le cadre de la logique propre aux droits civiques.

La polysémie de l'agression sexuelle?

Nous avons constaté que le harcèlement sexuel, dans la conception américaine, regroupe un large éventail de comportements très différents dans leur dimension matérielle, et qu'il peut être appréhendé, sous certaines formes, par plusieurs champs normatifs. Dans certains cas, nous l'avons vu, le harcèlement sexuel conserve « une homologie frappante » avec l'agression sexuelle. Il semblerait donc que le concept du harcèlement sexuel soit si étroitement lié avec l'agression sexuelle qu'il y aurait même une zone de chevauchement. Alors, si l'on inverse la logique qui nous a permis de suggérer que le harcèlement sexuel est polysémique, une nouvelle question s'impose : serait-il possible que l'agression sexuelle puisse faire éventuellement l'objet d'une appréhension juridiquement polysémique? L'agression sexuelle est un illégalisme typique. Pourtant, comme ne savons bien, ce que l'on appelle « agression sexuelle » est aussi un agrégat de comportements, fort distincts les uns des autres, étalés sur un continuum de gravité perçue fondée, essentiellement, sur le degré de contrainte utilisée dans la commission de l'acte et dans le degré « d'invasion » ou d'atteinte à l'intégrité physique de la victime. En dépit de sa diversité événementielle, cet ensemble de comportements se trouve regroupé à l'intérieur d'une catégorie juridiquement uniforme et univoque – c'est un crime, point final. Elle n'a qu'un sens juridique, et par conséquent, elle appelle l'intervention exclusive du champ pénal, à l'exclusion de tout autre. Or, avec la mise en forme légale du harcèlement sexuel en tant que discrimination fondée

sur le sexe, dont la dimension « quid pro quo » inclut des comportements qui sont traditionnellement de compétence pénale, serait-il concevable de conceptualiser l'agression sexuelle comme une situation conflictuelle pouvant faire l'objet de différentes formes de régulation, autres que la forme pénale?

Il semblerait bien que l'exclusivité du droit pénal soit remise en cause en ce qui concerne l'agression sexuelle et le viol. Baker (1994 : 234-235) mentionne qu'il y aurait désormais la possibilité de prise en charge civile du viol et d'autres crimes de violence contre la femme. Selon Hallock (1993 : 577-578), les femmes sont victimes de violence parce qu'elles sont femmes, et donc les crimes de violence contre les femmes sont une forme de discrimination. On peut aussi attribuer à Catharine MacKinnon, pionnière des revendications entourant la question du harcèlement sexuel, l'idée que la violence (sexuelle) contre la femme est une forme de discrimination fondée sur le sexe. À ce sujet, MacKinnon affirme que :

« Les femmes sont agressées sexuellement parce qu'elles sont des femmes : pas individuellement, ou au hasard, mais en fonction de leur sexe, à cause de leur inclusion dans un groupe défini par le sexe. Quarante-quatre pour cent des femmes aux États-Unis ont été ou seront victimes de viol ou tentative de viol au moins une fois dans leur vie. (...) Les agresseurs sont, dans la majorité écrasante, des hommes. (...) Les femmes ne font presque jamais la même chose aux hommes. La violation sexuelle symbolise et actualise le statut social subordonné de la femme à l'homme. Elle est autant une indication qu'une pratique d'inégalité entre les sexes, un signe manifeste, en particulier, du faible statut de la femme par rapport à l'homme. (...) Dans la réalité sociale, le viol et la peur du viol servent comme mécanismes de terreur pour contrôler les femmes dans toutes les cultures. Afin de l'éviter, les femmes sont contraintes dans leurs mouvements en lieux publics et marchent dans la rue les yeux baissés. Le viol est un acte de domination sur les femmes qui opère systématiquement pour préserver la stratification sexuelle de la société au sein de laquelle les femmes occupent un statut défavorisé en tant que cibles et victimes désignées de l'agression sociale (MacKinnon, 1991: 1301-1302, notre traduction). »

Dans les termes de MacKinnon, les crimes de violence (sexuelle) perpétrés contre les femmes constituent une forme extrême de la discrimination fondée sur le sexe. Il fut d'ailleurs prévu, dans le *Violence Against Women Act* (VAWA), que les femmes victimes de « violence fondée sur le sexe », notamment l'agression sexuelle, le viol et la violence domestique, puissent poursuivre leurs agresseurs en vertu des règles en matière de droits de la personne, qu'elles aient ou non intenté des poursuites criminelles contre eux (VAWA,

1994 : *Civil Rights Remedies for Gender-Motivated Violence Act*, § 40302)<sup>89</sup>. Un autre remède juridique fédéral pour les actes de violence sexuelle et conjugale avait alors été établi. L'inégalité systémique des sexes permet de saisir la violence (sexuelle) des hommes envers les femmes en termes de discrimination : elle est à la fois produit et reproductrice de cette inégalité, plutôt qu'un « crime commis par des maniaques obsédés du sexe dans des incidents isolés » (Hallock, 1993 : 582, notre traduction).

On peut voir transparaître, dans ces arguments sur la violence sexuelle, la même logique qui permet de classer le harcèlement sexuel comme un acte relevant de la compétence du droit anti-discriminatoire. Certainement, la question de l'interprétation, à la lumière des droits civiques, des crimes sexuels devrait être soumise au test empirique, mais les arguments ci-dessus indiquent au moins une volonté de redéfinir ces actes de façon polysémique. Et si l'on proposait que l'agression sexuelle ne relève plus, en vertu des lois contre le harcèlement sexuel, d'une compétence exclusivement pénale, est-ce qu'on pourrait alors dire qu'elle est un illégalisme privilégié? Certes non, puisque le modèle définit un illégalisme privilégié comme un acte soumis à un contrôle polysémique où le pénal – une des formes possibles d'appréhension de l'acte en question – est *détourné* dans la majorité des cas, qui sont alors traités par un autre champ normatif (Acosta, 1988). Mais peut-être que l'inverse est aussi vrai, c'est-à-dire que le pénal garde une compétence quasi exclusive en certaines matières, sans cependant exclure la possibilité que, dans certains cas, on emprunte une voie autre que celle qu'il impose. Pourrait-on alors parler d'une autre catégorie d'illégalismes polysémiques, celle des « crimes privilégiés » ?

La « polysémie transnationale » du harcèlement sexuel?

Nous avons constaté que depuis sa « naissance », aux États-Unis, le harcèlement sexuel fit l'objet de contrôles normatifs dans divers pays, notamment le Canada où le concept a largement gardé la formulation américaine<sup>90</sup>. Cette propagation hors frontières

<sup>89</sup> Cette section du VAWA fut déclarée anticonstitutionnelle par la Cour suprême (United States v. Morrison, 2000). Elle n'en est pas moins indicatrice d'une volonté de reconnaître la violence contre la femme comme une forme de discrimination pour laquelle un recours en vertu des règles du droit de la personne pourrait être appliqué.

<sup>90</sup> Pour un survol de la formulation légale du harcèlement sexuel en droit canadien, voir entre autres, Aggarwal (1992). La première décision ontarienne (et canadienne) sur le sujet fut Bell and Korczak v. Ernest Ladas and the Flaming Steer Steak House, (1980), qui établit dès le début la recevabilité des plaintes de harcèlement sexuel en tant que discrimination proscrite par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. L'influence de la jurisprudence américaine est explicitement manifestée dans certaines décisions des Commissions d'enquête ontariennes, notamment Cox and Cowell v. Jagbritte, Inc., and Gadhoke, (1981).

américaines de la notion de harcèlement sexuel pourrait indiquer la normalisation internationale du droit et des problèmes sociaux qu'il doit traiter. Best (2001 : 8) propose que la propagation d'un problème social (ou plutôt, de la revendication d'un problème social) d'un pays à un autre implique la transmission de quatre arguments qui caractérisent une revendication : 1) qu'une condition quelconque existe; 2) que cette condition est problématique; 3) qu'elle possède certaines caractéristiques (fréquence, causes, conséquences, etc.); et 4) qu'il faut prendre action pour la traiter. Il souligne ensuite que le succès ou l'échec d'une propagation transnationale dépendra de certaines caractéristiques propres aux sociétés impliquées (celle qui diffuse et celle qui reçoit la revendication) :

« La propagation [d'un problème social] dépend de la similarité culturelle et structurelle des sociétés d'adoption potentielles, de sorte qu'ils puissent reconnaître que leur société a aussi la condition autour de laquelle des revendications sont faites et s'accorder pour dire que la condition est problématique. Les revendications de problèmes sociaux ont peu de chance de s'enraciner dans des sociétés très différentes de celles d'où les revendications proviennent. En particulier, la propagation nécessite que les adoptants perçoivent leur société comme similaire à la société d'où proviennent les revendications (...). Lorsque les similarités sont difficiles à reconnaître, la propagation est peu probable (Best, 2001 : 9, notre traduction). »

En raisonnant de manière intuitive, si plusieurs pays adoptent un problème social et instituent des pratiques pour le gérer, on pourrait croire que la propagation de ce problème social soit le signe précurseur, parmi d'autres, d'un processus de normalisation juridique au plan international. Toutefois, si la mondialisation est une force qui tend à uniformiser et produire une homogénéité transnationale ou une « internationalisation » dans des dimensions sociopolitiques telles que l'économie, la culture et la politique (Saguy, 2000 : 1092), les débats législatifs et jurisprudentiels sont plus résistants à cette tendance et le droit semble vouloir préserver son fondement nationale (Saguy, 2002 : 251). En franchissant les frontières, la mise en forme légale du harcèlement sexuel subit une « traduction » et les lois et procédures de contrôle social et normatif mises en place ne correspondent pas nécessairement à celles de la source américaine (Saguy, 2003 : 614). Cette traduction opère sur les deux derniers éléments constitutifs d'une revendication, selon Best (2001), cités ci-dessus : l'affirmation qu'une condition possède certaines caractéristiques, et qu'on doit prendre une action pour redresser le problème qu'elle pose. À ce sujet, Best (2001 : 9-10) constate une certaine flexibilité : le pays qui adopte la revendication peut choisir la façon qu'il définira la condition problématique revendiquée et ses caractéristiques propres, ainsi que les solutions ou l'action appropriées pour y répondre. L'étude de la propagation

internationale du concept légal du harcèlement sexuel illustre bien cette « traduction » juridique, qui dépend du contexte sociopolitique dans lequel le débat est soulevé<sup>91</sup>.

Une étude comparative du concept du harcèlement sexuel tel que créé aux États-Unis et « adopté » en France met en évidence cette flexibilité d'interprétation d'un problème social. Saguy (2000 : 1092-1100) contraste les différences entre la manière dont le harcèlement sexuel est défini et réglementé en France et aux États-Unis. Comme nous l'avons vu, aux États-Unis – rappelons ici ses traits essentiels – le harcèlement sexuel est (primordialement) une discrimination en emploi fondée sur le sexe, qui déroge aux principes d'accès égalitaire aux opportunités d'emploi. Il se manifeste sous deux formes distinctes : 1) soit, l'échange de services sexuels contre des bénéfices à l'emploi, une circonstance qui est appelée « harcèlement sexuel par *quid pro quo* »; 2) soit, des comportements sexuels (physiques, verbaux, etc.) qui sont suffisamment dérangeants pour empoisonner le milieu de travail et donc créer ce qu'on nomme « harcèlement sexuel par environnement hostile ». L'employeur est tenu responsable de dédommager pécuniairement les victimes de harcèlement sexuel par le biais de recouvrement de pertes salariales et le paiement de dommages et intérêts compensatoires et punitifs. En contraste, la France reconnaît le harcèlement sexuel comme un abus de pouvoir, qui peut se manifester dans toute relation d'autorité (et donc ne se limite pas au domaine du travail), qui consiste à abuser d'une situation d'autorité pour contraindre une personne à accorder des faveurs sexuelles. Cette définition se limite à la forme américaine du « *quid pro quo* » et doit nécessairement se référer à une relation de pouvoir inégal. Le harcèlement sexuel est aussi encadré par une logique différente, qui le reconnaît comme une atteinte à l'intégrité personnelle et à la sécurité physique. C'est le *Code pénal* français de 1991 qui incrimine le harcèlement sexuel à l'article 222-33<sup>92</sup>, comme une forme de violence sexuelle dans la même catégorie que le viol, l'agression sexuelle et l'exhibitionnisme.

---

<sup>91</sup> Voir par exemple : 1) concernant la France : Saguy (2000, 2002, 2003a, 2003b); 2) concernant l'Union Européenne : Zippel (2004); 3) concernant l'Autriche : Cahill (2001); 4) voir aussi les divers articles de MacKinnon et Siegel (2003), à la section « Transnational Perspectives, » pour les perspectives de divers pays (Israël, France, Japon, Inde) ainsi que la conception du harcèlement sexuel en tant que problème relevant du droit de la personne internationale.

<sup>92</sup> Spécifiquement, le nouveau *Code pénal* français prévoit que : « Art. 222-33. - Le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100000 F d'amende. » Dans sa version actuelle, ce même article prévoit que « Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende ».

Plus qu'une traduction, le contraste entre la France et les États-Unis apparaît être une mutation complète. Pourtant, la France n'a pas élaboré cette loi sans connaissance ou considération de l'expérience américaine. D'ailleurs, Saguy (2000 : 1109-1118), en retraçant les activités de revendications autour du harcèlement sexuel, menées primordialement par l'*Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail*, à partir de 1985, remarque une concordance entre le concept américain et les propositions des féministes françaises dans les premières années de l'entrée en scène du harcèlement sexuel. Cet apparentage n'est pas surprenant compte tenu du fait que les féministes françaises empruntèrent le concept américain. En dépit de ce fait, dans le texte qui incrimine le harcèlement sexuel dans le *Code pénal de 1991*, il ne reste que des vestiges de la forme juridique américaine du harcèlement sexuel. Par la suite, la France adopta également des règlements dans le Code du travail qui permettent aux victimes de harcèlement sexuel au travail d'obtenir dédommagement civil pour les représailles qu'elles peuvent avoir subies dans leur emploi.

En guise d'explication pour cette métamorphose conceptuelle, Saguy (2000 : 1093-1094, 1117-1119) identifie les traditions politiques, comme cadre interprétatif, qui imposent un « moule » aux concepts légaux importés de l'étranger. La France, avec ses traditions socialistes, impose un « contexte politique et légal qui reconnaît les inégalités de classe et l'abus de pouvoir plus facilement que la discrimination raciale ou de genre, » alors que les États-Unis, avec ses traditions politiques anti-discriminatoires, bâties dans la longue lutte pour l'égalité raciale (et plus tard, l'égalité des sexes), ont tendance à définir les injustices en emploi dans ce contexte.

En vertu de ces observations, on peut affirmer que le harcèlement sexuel est un concept qui prend une signification légale différente en fonction du contexte sociopolitique du pays qui l'interdit (ou non), établissant donc une sorte de *polysémie juridique transnationale*. Or, la polysémie juridique dont parle Acosta (1988) est celle qui existe dans un contexte *national*, dans le cadre du droit positif d'un espace territorial souverain. L'indépendance traditionnelle des processus législatifs et jurisprudentiels, qui se maintient, on l'a vu, malgré la globalisation, donne à la polysémie juridique au sens transnational une certaine valeur de prévisibilité, d'anticipation d'un certain nombre d'effets, pas encore concrétisés, mais possibles. Ainsi, le fait de constater qu'un comportement quelconque est proscrit dans un pays et parfaitement légal, voire normal dans un autre, n'est plus une garantie de vie éternelle à cette asymétrie.

On peut en effet spéculer que si un comportement est criminel dans un pays, il y a certainement la possibilité qu'il le devienne aussi dans un autre. Et dans le cas présent, si le harcèlement sexuel en tant que problème fut conceptualisé aux États-Unis, et qu'il deviendra un crime lorsqu'il fut transposé dans le contexte français, la question de la polysémie juridique *nationale* apparaît d'autant plus pertinente. Pourrait-on prévoir une « rétroaction juridique » en fonction de la mise en forme pénale du harcèlement sexuel en France, c'est-à-dire, une nouvelle vague de revendications américaines pour la reconnaissance du harcèlement sexuel (au moins, sous la forme *quid pro quo*) en tant que comportement *criminel*? Nous ne pouvons pas répondre à cette question qui nécessiterait certainement une autre étude. Nous pouvons, par contre, présenter quelques indices qui nous portent à croire qu'une telle rétroaction pourrait effectivement exister. Saguy (2000 : 1121) conclut son analyse en suggérant que les cinquante états américains, chacun ayant un code criminel propre, pourraient considérer l'exemple de la France pour déterminer s'il ne serait pas utile de créer une loi criminelle pour compléter les lois anti-discriminatoires du droit du travail. Ensuite, nous remarquons une concordance temporelle entre le passage de la législation française (les débats parlementaires menant à l'approbation du projet de loi eurent lieu entre 1991 et 1992, et l'incrimination du harcèlement sexuel entra en vigueur en 1994, avec le nouveau Code pénal français – Saguy, 2000 : 1098-1100) et la publication d'un argument légal qui revendique la criminalisation du harcèlement sexuel aux États Unis, un « crime » qu'il propose appeler « *sexual extortion* » (Baker, 1994). Bien que Baker ne fasse aucune mention à l'approche pénale française, il se peut que sa proposition soit prise en considération au sein d'un nouveau mouvement de revendications.

Dans son article, Baker (1994) soulève quelques faits qui viennent confirmer notre suggestion voulant, d'une part, que le harcèlement sexuel soit juridiquement polysémique et qu'il pourrait même être un illégalisme privilégié, et de l'autre, nos considérations autour de l'idée d'un effet de rétroaction en fonction de la polysémie transnationale. En 1994, un projet de loi fut présenté (et a échoué) devant la législature de l'état de la Géorgie, proposant une nouvelle infraction pénale passible d'une peine maximale de cinq ans d'emprisonnement : « Une personne commet l'infraction de sollicitation sexuelle lorsqu'une telle personne... sollicite un employé subordonné ou un postulant d'avoir ou de se soumettre à des rapports sexuels (...) comme condition d'emploi » (Baker, 1994 : 213, citant le représentant Jim Martin, notre traduction). Baker présente aussi les cas de trois états américains qui ont effectivement adopté des sanctions pénales contre le harcèlement sexuel : la Caroline du Nord, depuis 1989, incrimine le harcèlement sexuel pouvant se

produire dans la relation entre un propriétaire d'un immeuble et son locataire (*idem* : 245); en réponse à des accusations de harcèlement sexuel contre des agents de police, le Texas adopta, en 1994, une loi qui criminalise le harcèlement sexuel commis par un « fonctionnaire sous le couvert de ses fonctions officielles ou de son emploi » (*idem*, notre traduction); et, enfin, le Delaware a une loi générale contre le « délit » criminel du harcèlement sexuel (*idem* : 245-246). Est-ce que ces lois sont des aberrations légales ou les signes d'un bouleversement juridique actuellement en cours, bouleversement qui pourrait changer substantiellement le rôle du pénal dans le réseau de contrôle du harcèlement sexuel, le faisant passer d'une simple possibilité « théorique » à une véritable forme d'intervention dans un champ de comportements massivement gérés, jusqu'à maintenant, à la lumière des principes qui assurent la protection des droits de la personne?

## BIBLIOGRAPHIE

- Acosta, Fernando, (2003a), « Obstacles institutionnels au contrôle de la violence policière » (*Obstacles institutionnels au contrôle de la violence policière*), Conférence prononcée au « Centro de Pesquisa e Pós-graduação sobre as Américas (CEPPAC) », Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brésil.
- Acosta, Fernando, (2003b), « Algumas grandes teses totalmente equivocadas sobre o crime » (*Quelques thèses totalement erronées sur le crime*), Conférence prononcée lors du « IV Fórum Internacional de Formação Policial : A Construção do Saber em Segurança Pública », Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, RJ, Brésil.
- Acosta, Fernando, (2002), « Como fazer crimes com as palavras : premissas conceituais e teóricas » (*Comment peut-on faire des crimes avec des mots : prémisses conceptuelles et théoriques*), Communication présentée lors du « Primeiro Colóquio da Rede Interdisciplinar de Estudos Comparativos - Direito, Justiça e Segurança Pública », Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro, RJ, Brésil.
- Acosta, Fernando, (1988), « À propos des illégalismes privilégiés. Réflexions conceptuelles et mise en contexte, » dans *Criminologie*, 21(1), 7-34.
- Aggarwal, Arjun P. (1992), Sexual Harassment : A Guide for Understanding and Prevention, Toronto: Butterworths.
- Alexander v. Yale University, 459 F. Supp. 1 (1977 USDC D. Conn.), 631 F. 2d 178 (1980 USCA 2<sup>nd</sup> Circ.).
- Alliance Against Sexual Coercion, (1978), « Sexual Harassment and Coercion: Violence Against Women, » dans *Aegis : Magazine on Ending Violence Against Women*, juillet-août, 28-29.
- Alliance Against Sexual Coercion, (1977), Sexual Harassment at the Workplace, Cambridge, MA: AASC.
- Armstrong, Pat et Hugh Armstrong, (1978), The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work, Toronto: McClelland & Stewart.
- Backhouse, Connie, Rags Brophy, Alice Friedman, Martha Hooven, Beth Johnson, Freada Klein, Margaret Lazarus, Anne Lopes, Lynn Rubinet, Kate Swann et Denise Wells, (1979/1981), Fighting Sexual Harassment: An Advocacy Handbook, ouvrage sous la direction de Wendy Sanford, Boston, MA : Alyson Publications, Inc. et The Alliance Against Sexual Coercion.
- Backhouse, Constance et Leah Cohen, (1981), Sexual Harassment on the Job : How to Avoid the Working Women's Nightmare, Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Backhouse, Constance et Leah Cohen, (1978), The Secret Oppression : Sexual Harassment of Working Women, Toronto: MacMillan.
- Baker, Carrie N., (2005), « How Did Diverse Activists in the Second Wave of the Women's Movement Shape Emerging Public Policy on Sexual Harassment?, » Women and Social Movements in the United States, 1600-2000, 9(3), projet documentaire disponible sur l'internet : <http://www.binghamton.edu/womhist/issueV9N3.htm>.
- Baker, Carrie N., (2004), « Race, Class, and Sexual Harassment in the 1970s, » dans *Feminist Studies*, 30(1), 7-27.

- Baker, Carrie N., (2001), Sex, Power, and Politics: The Origins of Sexual Harassment Policy in the United States, dissertation doctorale inédite, Institute of Women's Studies, Emory University.
- Baker, Carrie N., (1994), « Sexual Extortion : Criminalizing Quid Pro Quo Sexual Harassment, » dans Law and Inequality, **13**, 213-251.
- Barnes v. Costle, (1977 USCA DC), 561 F.2d 983.
- Barnes v. Train, (1974 USDC DC), 13 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 123.
- Becker, Howard S., (1963/1967), Outsiders : Studies in the Sociology of Deviance, London : Collier-Macmillan.
- Beckmann, Cathy, Women in the Trades, (1980), lettre à l'*Equal Employment Opportunity Commission*, Washington D.C. : Dossiers de l'*Equal Employment Opportunity Commission*.
- Bell and Korczak v. Ernest Ladas and the Flaming Steer Steak House, (1980), 1 C.H.R.R. D/155.
- Bender, Daniel E., (2004), « 'Too Much of Distasteful Masculinity' : Historicizing Sexual Harassment in the Garment Sweatshop and Factory, » dans Journal of Women's History, **15(4)**, 91-116.
- Best, Joel, (2001), « The Diffusion of Social Problèmes, » dans l'ouvrage sous la direction de Joel Best, How Claims Spread : Cross-National Diffusion of Social Problems, New York : Aldine de Gruyter.
- Brodsky, Carroll M., (1976), « Rape at Work », dans l'ouvrage sous la direction de Marcia J. Walker et Stanley L. Brodsky, Sexual Assault : The Victim and the Rapist, Lexington, MA: Lexington Books, 35-52.
- Brooks, Linda et Annette R. Perot, A. R., (1991), « Reporting sexual harassment: Exploring a predictive model, » dans Psychology of Women Quarterly, **15(1)**, 31-47.
- Brownmiller, Susan, (1999), In Our Time: Memoir of a Revolution, New York : Dial Press.
- Brownmiller, Susan, (1975), Against Our Will: Men Women and Rape, New York : Simon & Schuster.
- Bundy v. Jackson, (1979 USDC DC), 19 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 828.
- Bundy v. Jackson, (1981a USCA DC), 641 F.2d 934.
- Bundy v. Jackson, (1981b USDC DC), 25 Empl. Prac. Dec. (CCH) P31,710.
- Cahill, Mia, (2001), « The Legal Problem of Sexual Harassment and Its International Diffusion : A Case Study of Austrian Sexual-Harassment Law », dans l'ouvrage sous la direction de Joel Best, op. cit., 243-265
- Campbell, Alan K., Directeur, U.S. Office of Personnel Management, (1979), Memorandum to Heads of Departments and Independent Agencies, et « Policy Statement and Definition of Sexual Harassment, » en annexe.
- Carney, Eliza M., National Advisory Council on Women's Educational Programs, (1980), lettre à l'*Equal Employment Opportunity Commission*, Washington D.C. : Dossiers de l'*Equal Employment Opportunity Commission*. Version électronique sans pagination.

- Cellard, André, (1997), « L'analyse documentaire, » dans l'ouvrage sous la direction de Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-H. Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro P. Pires, La recherche qualitative : Enjeux épistémologique et méthodologique, Montréal : Éditions Gaëtan Morin.
- Coles, Frances S., (1986), « Forced to Quit : Sexual Harassment Complaints and Agency Response, » dans Sex Roles, 14 (1/2), 81-95.
- Corne & DeVane v. Bausch & Lomb, Inc., (1975, USDC AZ), 390 F. Supp. 161.
- Cox & Cowell v. Jagbrite Inc., and Gadhoke, (1981), 3 C.H.R.R. D/609.
- Crittenden, Ann, (1977), « Women Tell of Sexual Harassment at Work, » dans New York Times, (25 octobre), 35.
- Crouch, Margaret A., (2001), Thinking About Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed, Oxford: Oxford University Press.
- Crull, Peggy, (1979/1980), « The Impact of Sexual Harassment on the Job: A Profile of the Experiences of 92 Women, » dans Neugarten et Shafritz, op. cit., 67-71. Réimprimé sous permission, original publié par le Working Women's Institute, Research Series Report No. 3, (automne 1979).
- Crull, Peggy, (1978/1980), « Responses of Fair Employment Practices Agencies to Sexual Harassment Complaints: A Report and Recommendations, » dans l'ouvrage sous la direction de Dail Ann Neugarten et Jay M. Shafritz, Sexuality in Organizations: Romantic and Coercive Behaviors at Work, Oak Park, IL: Moore Publishing Company, Inc., dans Neugarten et Shafritz, op. cit., 81-85. Réimprimé sous permission, original publié par le Working Women's Institute, Research Series Report No. 2, (automne 1978).
- Dekker, Inez et Julian Barling, (1998), « Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men, » dans Journal of Occupational Health Psychology 3(1), 7-18.
- Deslauriers, Jean-Pierre et Michèle Kérisit, (1993). « La question de recherche en recherche qualitative », dans l'ouvrage sous la direction du Conseil Québécois de la Recherche Sociale, Les méthodes qualitatives en recherche sociale : problématique et enjeux. Actes du Colloque du Conseil Québécois de la Recherche Sociale tenu à Rimouski le 17 mai 1993, Québec : Gouvernement du Québec, 89-99.
- Dumont, Marie-Pier, (2001), « Le contrôle de l'inconduite policière : l'affaire Gosset, » Thèse de maîtrise inédite, Département de criminologie, Université d'Ottawa.
- Epstein, Cynthia Fuchs, (1970), Woman's Place : Options and Limits in Professional Careers, Berkeley, CA: University of California Press.
- États-Unis, Civil Rights Act of 1964, « Title X », 42 U.S.C. 2000 g (1), (2) et (3). Disponible sur internet : [http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/civil\\_rights\\_act.html](http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/civil_rights_act.html).
- États-Unis, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. 2000 e à 2000 e (17). Disponible sur internet : [http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/civil\\_rights\\_act.html](http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/civil_rights_act.html).
- États-Unis, Civil Rights Act of 1964, tel que modifié par l'Equal Employment Opportunity Act of 1972, §703 (a) (1) et (2), « Title VII, » 42 U.S.C. 2000 e (2) (a) (1) et (2).
- États-Unis, Education Amendments of 1972, « Title IX, » 20 U.S.C. 1681 à 1688.

- États-Unis, Equal Employment Opportunity Act of 1972, 42 U.S.C. 2000 e. Disponible sur internet : [http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/eeo\\_1972.html](http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/thelaw/eeo_1972.html).
- États-Unis, Government Organization and Employees, « Merit System Principles, » 5 U.S.C. 2301 (b) (1) à (9), et « Prohibited Personnel Practices, » 5 U.S.C. 2302 (b) (1) à (11).
- États-Unis, Occupational Health and Safety Act of 1970, 29 U.S.C. 651.
- États-Unis, Violence Against Women Act of 1994, Section 40302, « Civil Rights Remedies for Gender-Motivated Violence Act ». [http://www.usdoj.gov/ovw/laws/vawa/stitle\\_c.htm](http://www.usdoj.gov/ovw/laws/vawa/stitle_c.htm).
- Faley, Robert H., Deborah Erdos Knapp, Gary A. Kustis et Cathy L. Z. Dubois, (1999), « Estimating the Organizational Costs of Sexual Harassment : The Case of the U.S. Army, » dans Journal of Business and Psychology, 13(4), 461-484.
- Farley, Lin, (1978), Sexual Shakedown : The Sexual Harassment of Women on the Job, New York: McGraw-Hill.
- Farley, Lin, Susan Meyer et Karen Sauvigné, (1975), Working Women Join to Fight Sexual Exploitation, communiqué de presse du Human Affairs Program, Cornell University, Ithaca (NY).
- Fitzgerald, Louise F., Fritz Drasgow, Charles L. Hulin, Michele J. Gelfand et Vicki J. Magley, (1997), « Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model, » dans Journal of Applied Psychology, 82(4), 578-589.
- Foucault, Michel, (1976), Histoire de la sexualité I : La volonté de savoir, Paris : Éditions Gallimard.
- France, Loi no 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes, Art. 222-33.
- France, Code pénal de 1991, Art. 222-22 à 222-33-1.
- Friedan, Betty, (1963/1964), La femme mystifiée/The Feminine Mystique, traduction d'Yvette Roudy, Paris : Éditions Gontier.
- Friedman, Julie, (1975), « Speak Out Draws Anger and Tears, » dans Labor Pains, op. cit., 1.
- Garber v. Saxon Business Products, (1977 USCA 4<sup>th</sup> Circ.), 552 F.2d 1032.
- Garber v. Saxon Industries, Inc., (1976 USDC E.D. Va.), 14 Emp. Prac. Dec. (CCH) P7586.
- Goffman, Erving, (1977/2002), L'arrangement des sexes/The Arrangement Between the Sexes, présenté par Claude Zaidman, traduction d'Hervé Maury, Paris : Les Disputes.
- Goldberg, A., (1978), « Note: Sexual Harassment and Title VII: The Foundation for the Elimination of Sexual Cooperation as an Employment Condition, » dans Michigan Law Review, 76(6), 1007-1035.
- Gruber, James E. et Michael D. Smith, (1995), « Women's Responses to Sexual Harassment: A Multivariate Analysis, » dans Basic and Applied Social Psychology, 77(4), 543-562.
- Gruber, John E., (1989), « How Women Handle Sexual Harassment: A literature review, » dans Sociology and Social Research, 74, 3-9.
- Gutek, Barbara A., (1995), « How Subjective is Sexual Harassment ? An Examination of Rater Effects, » dans Basic and Applied Social Psychology, 17(4), 447-467.

- Gutek, Barbara A., Charles Y. Nakamura, Martin Gahart, Inger Handschumacher et Dan Russell, (1980), « Sexuality and the Workplace », dans Basic And Applied Social Psychology, 1(3), 255-265.
- Hannam, June, (1993/1997), « Women, History and Protest », dans l'ouvrage sous la direction de Victoria Robinson et Diane Richardson, Introducing Women's Studies, 2<sup>e</sup> éd., New York: New York University Press, 77-97.
- Harris v. Forklift Systems, (1993), 510 U.S. 17.
- Heelan v. Johns-Manville Corp, (1978, USDC Colo.), 451 F. Supp. 1382.
- Hefendehl, Roland, (2001), « Corporate Criminal Liability : Model Penal Code Section 2.07 and the Development in Western Legal Systems », dans Buffalo Criminal Law Review, 4, 283-300.
- Hooven, Martha et Freada Klein, (1978), « Is Sexual Harassment Legal? » dans Aegis : Magazine on Ending Violence Against Women, (septembre-octobre), 27-30.
- Hooven, Martha et Nancy McDonald, (1978), « The Role of Capitalism: Understanding Sexual Harassment », dans Aegis : Magazine on Ending Violence Against Women, (novembre-décembre), 31-33.
- Kaland, Dana M. et Patricia Geist, (1994), « Secrets of the Corporation : A Model of Ideological Positioning of Sexual Harassment Victims », dans l'ouvrage sous la direction de Shereen G. Bingham, Conceptualizing Sexual Harassment as Discursive Practice, Westport, CT : Praeger.
- Kaplan, Sally J., (1991), « Consequences of Sexual Harassment in the Workplace », dans Affilia, 6(3), 50-65.
- Khoo, Pek Ne et Charlene Y. Senn, (2004), « Not Wanted in the Inbox : Evaluations of Unsolicited and Harassing E-Mails », Psychology of Women Quarterly, 28, 204-214.
- Klein, Freada et Lynn Wehrl, (1976), « Sexual Coercion on the Job? » dans Sister Courage, (octobre), 6.
- Koskela, Hille et Sirpa Tani, (2005), « 'Sold Out!' Women's Practices of Resistance against Prostitution Related Sexual Harassment », dans Women's Studies International Forum, 28, 418-429.
- L'Écuyer, Robert, (1987), « L'analyse de contenu : notion et étapes », dans l'ouvrage sous la direction de Jean-Pierre Deslauriers, Les méthodes de la recherche qualitative, Sillery, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Laperrière, Anne, (1993), « Les critères de scientificité des méthodes qualitatives », dans l'ouvrage sous la direction du Conseil Québécois de la Recherche Sociale, Les méthodes qualitatives en recherche sociale : problématique et enjeux, Actes du Colloque du Conseil Québécois de la Recherche Sociale tenu à Rimouski le 17 mai 1993, Québec : Gouvernement du Québec.
- Lefkowitz, Rochelle (1977), « Help for the Sexually Harassed: A Grassroots Model », Ms., (novembre), 49
- Lindsey, Karen, (1977a), « Sexual Harassment on the Job and How to Stop It », dans Ms., (novembre), 47.
- Lindsey, Karen, (1977b), « A National Resource », dans Ms., (novembre), 49.

- Lucero, Margaret A., Robert E. Allen et Karen L. Middleton, (2006), « Sexual Harassers : Behaviors, Motives and Changes Over Time, » dans Sex Roles, 55, 331-343.
- MacKinnon, Catharine A., (1990/1991), « Reflexions on Sex Equality Under Law, » dans Yale Law Review, 100, 1281-1328.
- MacKinnon, Catharine A., (1987/1990), « 1986 : dix années de combat juridique aux États-Unis, » dans l'ouvrage sous la direction de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), De l'abus de pouvoir sexuel : Le harcèlement sexuel au travail, traduction de l'édition, Paris/Montréal : Éditions la Découverte/Boréal, 49-68. Original publié dans Catharine A. MacKinnon, Feminism Unmodified : Discourses on Life and Law, chapitre 9, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- MacKinnon, Catharine A., (1979), Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination, New Haven: Yale University Press.
- MacKinnon, Catharine A. et Reva B. Siegel (sous la direction de), Directions in Sexual Harassment Law, New Haven, CT: Yale University Press.
- MacMillan, Ross, Annette Nierobisz et Sandy Welsh, (2000), « Experiencing the Streets : Harassment and Perceptions of Safety Among Women, » dans Journal of Research in Crime and Delinquency, 37(3), 306-322.
- Marshall, Anna-Maria, (1998), « Closing the Gaps: Plaintiffs in Pivotal Sexual Harassment Cases, » dans Law & Social Inquiry, 23(4), 761-793.
- Marshment, Margaret, (1993/1997), « The Picture is Political : Representation of Women in Contemporary Popular Culture, » dans Robinson et Richardson, op. cit., 125-151.
- Maynard, Mary et Jan Winn, (1993/1997), « Women, Violence and Male Power, » dans Robinson & Richardson, op. cit., 175-197.
- McGee, Jr., Jack I., (1976), « Casenotes: Civil Rights: Sexual Advances by Male Supervisory Personnel as Actionnable under Title VII of the Civil Rights Act of 1964: *Corne v. Bausch & Lomb, Inc., Williams v. Saxbe*, » dans South Texas Law Journal, 17, 409-415.
- McKinney, Kathleen et Nick Maroules, (1991), « Sexual Harassment, » dans l'ouvrage sous la direction de Elizabeth Grauerholz et Mary Koralewski, Sexual Coercion : A Sourcebook on Its Nature, Causes, and Prevention, Lexington, MA : Lexington Books, 29-44.
- Mead, Margaret (1978), « A Proposal: We Need Taboos on Sex at Work, » dans Redbook, 150, 31, 33, 38.
- Meritor Savings Bank v. Vinson, (1986), 477 U.S. 57. Disponible sur internet : <http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=477&invol=57>. Version électronique sans pagination.
- Miller Jr., Robert Stevens, (1966), « Sex Discrimination and Title VII of the Civil Rights Act of 1964, » dans Minnesota Law Review, 51, 877-897.
- Miller v. Bank of America, (1979, USCA 9th Circ.), 600 F.2d 211.
- Miller v. Bank of America, (1976, USDC N.D. Calif.), 418 F. Supp. 233.
- Moran, Edward, (2000), « Redbook, » dans l'ouvrage sous la direction de Sara Pendergast et Tom Pendergast, St. James Encyclopedia of Popular Culture, 4, 189, Detroit: St. James Press.

- Munford v. Barnes, (1981, USCA 6th Circ.), 644 F.2d 885.
- Munford v. James T. Barnes & Co., (1977, USDC East. Dist. Mich. South. Div.), 441 F. Supp. 459.
- National Council for Research on Women, (1995), Sexual Harassment: Research and Resources, New York: National Council for Research on Women.
- Nemy, Enid, (1975), « Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work, » dans New York Times, (19 août), 38.
- Ontario, Code des droits de la personne de l'Ontario, R.S.O 1970, Chapitre 318, s.4(1).
- Parent, Colette, (2001), « Les identités sexuelles et les travailleuses de l'industrie du sexe à l'aube du nouveau millénaire », dans Sociologie et Sociétés, 33(1), 159-178, <http://www.erudit.org/revue/socsoc/2001/v33/n1/001544ar.pdf>.
- Parent, Colette, (1993/1994), « La 'prostitution' ou le commerce des services sexuels », dans l'ouvrage sous la direction de Fernand Dumont, Simon Langlois et Yves Martin, Traité des problèmes sociaux, 393-410, Québec: Institut québécois de recherche sur la culture (IQRC), édition numérique réalisée par Jean-Marie Tremblay, 23 pages, [http://classiques.uqac.ca/contemporains/parent\\_colette/prostitution\\_commerce\\_sexe/prostitution.html](http://classiques.uqac.ca/contemporains/parent_colette/prostitution_commerce_sexe/prostitution.html).
- Pierce, Charles A. et Herman Aguinis, (2001), « A Framework for Investigating the Link Between Workplace Romance and Sexual Harassment, » dans Group & Organization Management, 26(2), 206-229.
- Pires, Alvaro P., (1998/2006), « Aspects, traces et parcours de la rationalité pénale moderne, » édition électronique disponible sur l'internet : [http://classiques.uqac.ca/contemporains/pires\\_alvaro/formation\\_rationalite\\_penale\\_moderne/1\\_aspects\\_rationalite\\_penale/1\\_aspects\\_rationalite\\_penale.html](http://classiques.uqac.ca/contemporains/pires_alvaro/formation_rationalite_penale_moderne/1_aspects_rationalite_penale/1_aspects_rationalite_penale.html), 64 pages; original dans l'ouvrage sous la direction de Christian Debuyst, Françoise Digneffe, Jean-Michel Labadie et Alvaro P. Pires, Histoire des savoirs sur le crime et la peine. Tome II : La rationalité pénale et la naissance de la criminologie, Les Presses de l'Université de Montréal, Les Presses de l'Université d'Ottawa, De Boeck Université: 3-51.
- Pires, Alvaro P., (1997), « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique », dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer et Pires, *op. cit.*, 113-169.
- Poupart, Jean, (1997), « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques, » dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer et Pires, *op. cit.*, 173-209.
- Pryor, John B., (1987), « Sexual Harassment Proclivities in Men, » Sex Roles, 17(5/6), 269-290.
- Pryor, John B., (1995), « The Psychosocial Impact of Sexual Harassment on Women in the U.S. Military, » dans Basic and Applied Social Psychology, 77(4), 581-603.
- Reed, Evelyn, (1969/1970), Problems of Women's Liberation: A Marxist Approach, New York, Pathfinder Press.
- Rhoden, Nancy K., (1976), « Comment : Employment Discrimination – Sexual Harassment and Title VII – Female Employees' Claim Alleging Verbal and Physical Advances By a Male Supervisor Dismissed as Nonactionnable – *Corne v. Bausch & Lomb, Inc.*, » dans New York University Law Review, 51, 148-167.

- Richardson, Diane, (1993/1997), « Sexuality and Feminism » dans Robinson et Richardson, op. cit., 152-174.
- Rogers v. EEOC, (1971 USCA 3<sup>rd</sup> Circ.), 454 F.2d 234.
- Rose, Vicki McNickle, (1977), « Rape as a Social Problem : A Byproduct of the Feminist Movement, » dans Social Problems, 25(1), 75-89.
- Russell, Diana E. H., (1984), Sexual Exploitation : Rape, Child Sexual Abuse, and Workplace Harassment, Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Safran, Claire, (1976), « What Men Do to Women On the Job : A Shocking Look at Sex Harassment, » Redbook, 149, 217-223.
- Saguy, Abigail C., (2003a), « French and American Lawyers Define Sexual Harassment, » dans l'ouvrage sous la direction de Catharine A. MacKinnon et Reva B. Siegel, Directions in Sexual Harassment Law. New Haven, CT: Yale University Press, 602-617.
- Saguy, Abigail C., (2003b), What Is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne, Berkeley, CA : University of California Press.
- Saguy, Abigail C., (2002), « International Crossways: Traffic in Sexual Harassment Policy, » dans The European Journal of Women's Studies, 9(3), 249-267.
- Saguy, Abigail C., (2000), « Employment Discrimination or Sexual Violence? Defining Sexual Harassment in American and French Law, » dans Law and Society Review, 34(4), 1091-1128.
- Sauvageau, Jean, (1992), « Le contrôle de l'inconduite policière au Québec : le cas de la Commission de police du Québec, 1987/1989, » Thèse de maîtrise inédite, Département de criminologie, Université d'Ottawa.
- Schneider, Beth E., (1991), « Put Up and Shut Up : Workplace Sexual Assaults, » dans Gender and Society, 5(4), 533-548.
- Schultz, Vicki, (2003), « The Sanitized Workplace, » dans Yale Law Review, 112(8), 2061-2193.
- Scott, John, (1990), A Matter of Record: Documentary Sources in Social Research, Cambridge, UK: Polity Press.
- Segrave, Kerry, (1994), The Sexual Harassment of Women in the Workplace, 1600-1993, Jefferson, N.C.: McFarland.
- Siegel, Reva B., (2004), « A Short History of Sexual Harassment, » dans MacKinnon et Siegel, op. cit., 1-37.
- Silverman, Dierdre, (1976), « Sexual Harassment: Working Women's Dilemma, » dans Quest, 3(3), 15-24.
- Spector, Malcolm et John I. Kitsuse, (1977/2001), Constructing Social Problems, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Tata, Jasmine, (1993) « The Structure and Phenomenon of Sexual Harassment: Impact of Category of Sexually Harassing Behavior, Gender, and Hierarchical Level, » dans Journal of Applied Social Psychology, 23(3), 199-211.

Taub, Nadine, (1977), « Plaintiff-Appellant's Appeal Brief, » Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co., 568 F.2d 1044 (USCA 3<sup>rd</sup> Circ.).

Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co., (1976, USDC NJ), 422 F. Supp. 553.

Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co., (1977, USCA 3<sup>rd</sup> Circ.), 568 F.2d 1044.

United States v. Morrison, (2000), 529 U.S. 598.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (2004), Celebrating the 40th Anniversary of Title VII: Expanding the Reach - Making Title VII Work for Women and National Origin Minorities: Pregnancy, Harassment, and Language Discrimination, transcrit. Disponible sur l'internet : <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/40th/panel/40thpanels/panel2/transcript.html>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (2000a), « The 1970s: The 'Toothless Tiger' Gets Its Teeth - A New Era of Enforcement, » dans EEOC 35<sup>th</sup> Anniversary – History: 35 Years of Ensuring the Promise of Opportunity. Disponible sur l'internet : <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/history/1970s/index.html>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (2000b), « Prelude to the 1980s - Reorganization and Expanded Authority, » dans EEOC 35<sup>th</sup> Anniversary – History: 35 Years of Ensuring the Promise of Opportunity. Disponible sur l'internet : <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/history/index.html>.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (1980a), EEOC Interim Guidelines on Sexual Harassment, 45 Federal Register 25024, codifié dans 29 C.F.R. §1604.11.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (1980b), EEOC Guidelines on Sexual Harassment, 45 Federal Register 74676, codifié dans 29 C.F.R. §1604.11.

U.S. House of Representatives, (1980), Sexual Harassment in the Federal Government. A Report from the Subcommittee on Investigations of the Committee on Post Office and Civil Service, 96e Congress, deuxième session.

U.S. House of Representatives, (1979), Sexual Harassment in the Federal Government: Hearings before the Subcommittee on Investigations of the Committee on Post Office and Civil Service, 96e Congress, première session.

U.S. Inspector General, Department of Defense, (février 1993), Tailhook 91 - Part 2 : Events at the 35th Annual Tailhook Symposium. Disponible sur l'internet: <http://stinet.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA269008&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf> .

U.S. Merit Systems Protection Board, (1995), Sexual Harassment in the Federal Government: Trends, Progress, Continuing Challenges. A Report to the President and to the Congress by the U.S. Merit Systems Protection Board, Washington, D.C.: MSPB. Disponible sur internet à <http://www.mspb.gov/netsearch/viewdocs.aspx?docnumber=253661&version=253948&application=ACROBAT>.

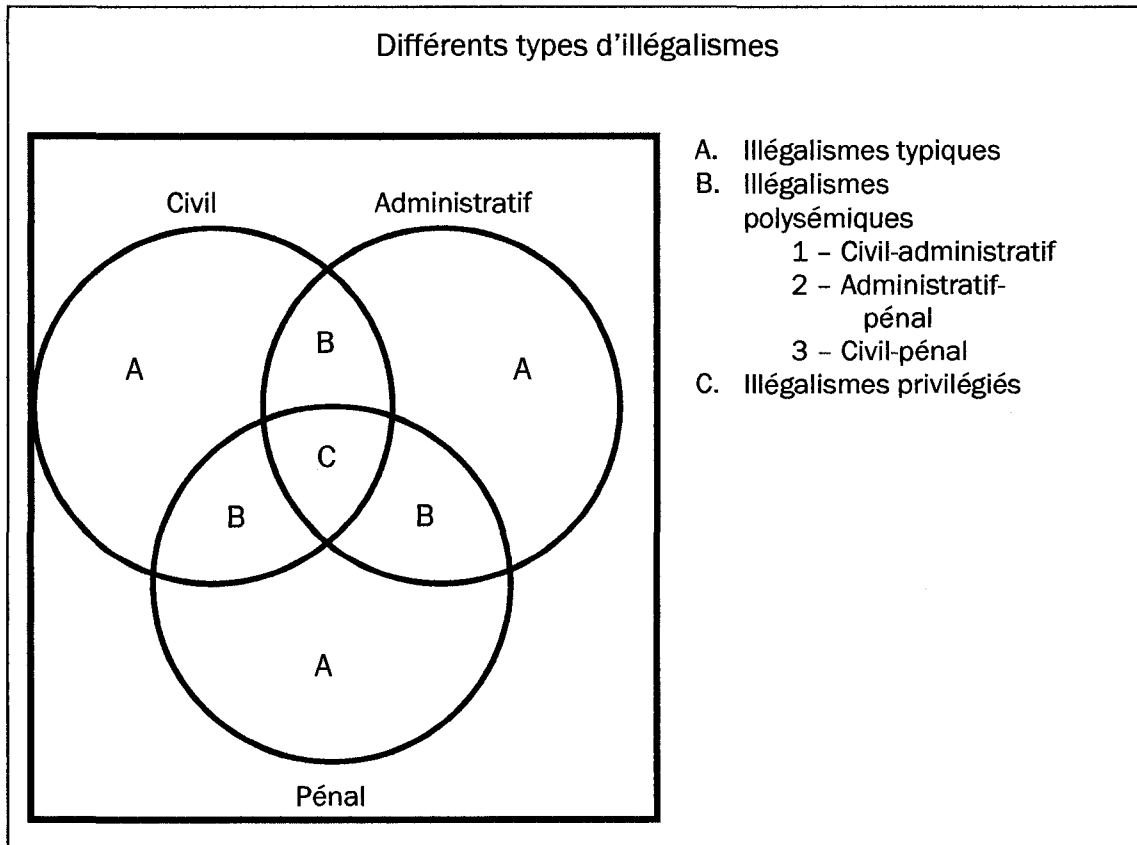
U.S. Merit Systems Protection Board, (1988), Sexual Harassment in the Federal Government: An Update. A Report to the President and to the Congress by the U.S. Merit Systems Protection Board, Washington, D.C.: MSPB. Disponible sur internet à <http://www.mspb.gov/netsearch/viewdocs.aspx?docnumber=252435&version=252720&application=ACROBAT>.

- U.S. Merit Systems Protection Board, (1981), Sexual Harassment in the Federal Workplace: Is It A Problem?: A Report of the U.S. Merit Systems Protection Board, Office of Merit Systems Review and Studies, Washington D.C.: Merit Systems Protection Board.
- U.S. Office of Personnel Management, (1980), Workshop on Sexual Harassment :Trainer's Manual, Washington, D.C.: U.S. Printing Office.
- Vachon, Martin, (1995), « L'environnement négocié : l'affaire Tioxide Canada, » Thèse de maîtrise inédite, Département de criminologie, Université d'Ottawa.
- Vermuelen, Joan, (1980), « Comments on the Equal Employment Opportunity Commission's Proposed Amendment Adding Section 1604.11, Sexual Harassment, to Its Guidelines on Sexual Discrimination, » dans Women's Rights Law Reporter, 6(4), 285-94. Washington D.C. : Dossiers de l'*Equal Employment Opportunity Commission*.
- Walsh, Benjamin M. et Robert T. Hitlan, (2007), « Organizational Stress: Investigating the Impact of Dual Harassment Experiences on Appraisal and Outcomes, » North American Journal of Psychology, 9(2), 331-346.
- Weeks, Elaine Lunsford, Jacqueline M. Boles, Albeno P. Garbin et John Blount, (1986), « The Transformation of Sexual Harassment from a Private Trouble into a Public Issue, » dans Sociological Inquiry, 56(4), 432-455.
- Wehrli, Lynn, (1976) « Sexual Harassment at the Workplace: A Feminist Analysis and Strategy for Social Change, » Thèse de maîtrise inédite, Massachusetts Institute of Technology. Disponible sur l'internet: <http://dspace.mit.edu/bitstream/1721.1/16358/1/04278402.pdf>.
- Wells, Denise, Alliance Against Sexual Coercion, (1980), lettre à l'*Equal Employment Opportunity Commission*, Washington D.C. : Dossiers de l'*Equal Employment Opportunity Commission*.
- Williams v. Bell, (1978, USDA DC Circ.), 587 F.2d 1240.
- Williams v. Civiletti, (1980, USDC DC), 487 F. Supp. 1387.
- Williams v. Saxbe, (1976a, USDC DC), 413 F. Supp. 654.
- Williams v. Saxbe, (1976b, USDC DC), 17 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 1657, U.S. Dist. LEXIS 14322.
- Williams v. Saxbe, (1976c, USDC DC), 17 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 1657, U.S. Dist. LEXIS 13659.
- Witz, Anne, (1993/1997), « Women and Work » dans Robinson et Richardson, op. cit., 239-257.
- Women Employed Institute, (1980), « Sexual Harassment Packet: EEOC Guidelines, WE Comments and Analysis, Model Policies for the Office, » lettre à l'*Equal Employment Opportunity Commission*, Washington D.C. : Dossiers de l'*Equal Employment Opportunity Commission*. Version électronique sans pagination.
- Woody, Robert H. et Nancy W. Perry, (1993), « Sexual Harassment Victims: Psycholegal and Family Therapy Considerations, » dans The American Journal of Family Therapy, 21(2), 136-144.
- Working Women United, (1975a), « Our First Issue, » dans Labor Pains, op.cit., 2.
- Working Women United, (1975b), « Sexual Harassment: The Working Woman's Dilemma, » dans Labor Pains, op.cit., 4.

- Working Women United, (1975c), Speak-Out on Sexual Harassment of Women at Work, transcript de la rencontre du 4 mai 1975, à Ithaca, NY, de la collection privée Karen Sauvigné Papers, Brooklyn, NY.
- Working Women United, (1975d), « Why Working Women United, » dans Labor Pains, op.cit., 3.
- Wyatt, Gail E. et Monika Riederle, (1995), « The Prevalence and Context of Sexual Harassment Among African American and White American Women, » Journal Of Interpersonal Violence, **10(3)**, 309-321.
- Yacknin, Ellen, (1975a) « Force the Law to Fight For You, » dans Labor Pains, op.cit., 6.
- Yacknin, Ellen, (1975b) « Share the Wealth, » dans Labor Pains, op.cit., 7.
- Yagil, Dana, Orit Karnieli-Miller, Zvi Eisikovits et Guy Enosh, (2006), « Is That a 'No'? The Interpretation of Responses to Unwanted Sexual Attention, » dans Sex Roles, **54(3/4)**, 251-260.
- Zippel, Kathrin, (2004), « Transnational Advocacy Networks and Policy Cycles in the European Union : The Case of Sexual Harassment, » dans Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, **11(1)**, 57-85.

## ANNEXE A : LA POLYSÉMIE JURIDIQUE DES ILLÉGALISMES PRIVILÉGIÉS

Schéma 1 : Représentation graphique de la polysémie juridique des illégalismes privilégiés (d'après Acosta, 1988)



## ANNEXE B : JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Tableau 2 : Sommaire des litiges en matière de harcèlement sexuel

Nom du litige	Date	Jurisdiction	Juge(s)	Avocat (plaignante)	Type	Disposition	Dimension matérielle
Barnes v. Train, 13 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 123	1974-08-09	Circuit Court for the District of Columbia	John Lewis Smith, Jr.	Warwick R. Furr	Quid pro quo	Déclaré irrecevable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances et commentaires sexuels repoussés</li> <li>• Représailles</li> <li>• Abolition du poste de travail et réassignation</li> </ul>
Corne & DeVane v. Bausch & Lomb, Inc., 390 F. Supp. 161	1975-03-14	Circuit Court for the District of Arizona	William C. Frey	Heather Sigworth	Quid pro quo	Déclaré irrecevable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances sexuelles (verbales et physiques) répétitives</li> <li>• Démission sous l'effet des conditions de travail intolérables</li> </ul>
Garber v. Saxon Industries, Inc., 14 Emp. Prac. Dec. (CCH) P7586	1976-03-18	Circuit Court for the Eastern District of Virginia, Alexandria Division	Oren Ritter Lewis	Information non disponible	Quid pro quo	Déclaré irrecevable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances sexuelles répétées et repoussées</li> <li>• Congédiement</li> </ul>
Williams v. Saxbe, 413 F. Supp. 654	1976-04-20	Circuit Court for the District of Columbia	Charles R. Richey	Michael D. Hausfield, Jerry S. Cohen, Herbert E. Milstein	Quid pro quo	Déclaré recevable; requête de jugement de la plaignante reçue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances sexuelles repoussées</li> <li>• Représailles (« campagne de harcèlement »)</li> <li>• Congédiement</li> </ul>
Miller v. Bank of America, 418 F. Supp. 233	1976-08-19	Circuit Court for the Northern District of California	Spencer Williams	Stuart A. Wein	Quid pro quo	Déclaré irrecevable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances sexuelles repoussées</li> <li>• Promesse d'un meilleur emploi en échange de la coopération sexuelle</li> <li>• Congédiement</li> </ul>

Nom du litige	Date	Jurisdiction	Juge(s)	Avocat (plaignante)	Type	Disposition	Dimension matérielle
Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co., 422 F. Supp. 553	1976-11-22	Circuit Court for the District of New Jersey	Herbert Jay Stern	Nadine Taub (Rutger's University Women's Rights Litigation Clinic)	<i>Quid pro quo</i>	Déclaré irrecevable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menace de congédiement pour refus de fournir des services sexuels et promesse de promotion en échange de services sexuels</li> <li>Détention physique par force et baiser forcé</li> <li>Représailles (mises à pied disciplinaires, menaces de rétrogradation et de coupure salariale)</li> <li>Congédiement</li> </ul>
Garber v. Saxon Industries, Inc., 552 F.2d 1032	1977-02-14	Court of Appeals for the Fourth Circuit	Harrison Lee Winter, James Braxton Craven Jr., et John Decker Butzner Jr.	Information non disponible	<i>idem</i>	Décision inférieure est infirmée; déclaré recevable; renvoi au tribunal pour procès	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>idem</i></li> </ul>
Barnes v. Costle, 561 F.2d 983	1977-07-27	Court of Appeals for the District of Columbia Circuit	David Bazelon, Spottswood William Robinson III, George Edward MacKinnon	Linda Singer (Equal Rights Advocates)	Voir Barnes v. Train	Décision inférieure est infirmée; déclaré recevable; renvoi au tribunal pour procès	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voir Barnes v. Train</li> </ul>
Corne & DeVane v. Bausch & Lomb, non publié	1977-07-28	Court of Appeals for the Ninth Circuit	Information non disponible	Heather Sigworth	<i>idem</i>	Décision inférieure est infirmée; déclaré recevable; renvoi au tribunal pour procès	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>idem</i></li> </ul>

Nom du litige	Date	Jurisdiction	Juge(s)	Avocat (plaignante)	Type	Disposition	Dimension matérielle
Munford v. James T. Barnes & Co., 441 F. Supp. 459	1977-09-09	Circuit Court for the Eastern District of Michigan, Southern Division	Ralph M. Freeman	Thomas H. Oehmke	Quid pro quo	Déclaré recevable; renvoi au tribunal pour jugement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandes sexuelles verbales repoussées, actes de harcèlement mineur</li> <li>• Menace de congédiement, coopération exigée</li> <li>• Congédiement</li> </ul>
Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co., 568 F.2d 1044	1977-11-23	Court of Appeals for the Third Circuit	Ruggero John Aldisert, Max Rosenn, Leonard I. Garth	Nadine Taub (Rutgers University Women's Rights Litigation Clinic)	idem	Décision inférieure est infirmée; déclaré recevable; renvoi au tribunal pour procès	<ul style="list-style-type: none"> <li>• idem</li> </ul>
Williams v. Bell, 587 F.2d 1240	1978-09-19	Court of Appeals for the District of Columbia Circuit	Spottswood William Robinson III et collègues	Michael D. Hausfield	Voir Williams v. Saxbe	Requête de procès de novo reçue; renvoi au tribunal pour procès	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voir Williams v. Saxbe</li> </ul>
Bundy v. Jackson, 19 Fair Empl. Prac. Cas. (BNA) 828	1979-04-25	District Court for the District of Columbia	George Luzerne Hart, Jr.	Robert M. Adler, Barry H. Gottfried	Quid pro quo	Jugement en faveur du défendant; aucune discrimination en emploi (aucune conséquence tangible associée au harcèlement sexuel subi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances sexuelles répétées provenant de plusieurs supérieurs hiérarchiques, sans promesse ou menace rattachée</li> <li>• Nombreuses plaintes informelles et formelles déposées</li> <li>• Retard dans la progression de carrière, promotion refusée</li> </ul>

Nom du litige	Date	Jurisdiction	Juge(s)	Avocat (plaignante)	Type	Disposition	Dimension matérielle
Miller v. Bank of America, 600 F.2d 211	1979-07-28	Court of Appeals for the Ninth Circuit	Benjamin Cushing Duniway, John Francis Kilkenney, Walter Thomas McGovern	Mary Dunlap	<i>idem</i>	Décision inférieure est infirmée; déclaré recevable; renvoi au tribunal pour procès	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>idem</i></li> </ul>
Williams v. Civiletti, 487 F. Supp. 1387	1980-05-06	Circuit Court for the District of Columbia	Charles R. Richey	Michael D. Hausfield	Voir Williams v. Saxbe	Jugement en faveur de la plaignante	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>
Bundy v. Jackson, 641 F.2d 934	1981-01-12	Court of Appeals for the District of Columbia Circuit	J. Skelly Wright, Luther M. Swygert, Spottswood William Robinson III	Barry H. Gottfried, Arthur D. Chotin, Arthur Kahn	Quid pro quo et environnement hostile	Décision inférieure est infirmée; déclaré recevable sur la théorie de l'environnement hostile	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>idem</i></li> </ul>

## ANNEXE C : LA POLITIQUE DE L'OPM (1979)

Note : Ceci est le texte intégral de la politique administrative fédérale sur le harcèlement sexuel, proclamée par Alan Campbell, directeur de l'*Office of Personnel Management*, le 12 décembre 1979, en réponse à la demande du Sous-comité d'enquête. Cette politique fut acheminée aux directeurs d'agences et départements fédéraux (Campbell, 1979).

---

### Policy Statement and Definition of Sexual Harassment

Sexual harassment is a form of employee misconduct which undermines the integrity of the employment relationship. All employees must be allowed to work in an environment free from unsolicited and unwelcome sexual overtures. Sexual harassment debilitates morale and interferes in the work productivity of its victims and co-workers.

Sexual harassment is a prohibited personnel practice when it results in discrimination for or against an employee on the basis of conduct not related to performance, such as the taking or refusal to take a personnel action, including promotion of employees who submit to sexual advances or refusal to promote employees who resist or protest sexual overtures.

Specifically, sexual harassment is deliberate or repeated unsolicited verbal comments, gestures, or physical contact of sexual nature which are unwelcome.

Within the Federal Government, a supervisor who uses implicit or explicit coercive sexual behavior to control, influence, or affect the career, salary, or job of an employee is engaging in sexual harassment. Similarly, an employee of an agency who behaves in this manner in the process of conducting agency business is engaging in sexual harassment.

Finally, any employee who participates in deliberate or repeated unsolicited verbal comments, gestures, or physical contact of a sexual nature which are unwelcome and interfere in work productivity is also engaging in sexual harassment.

It is the policy of the Office of Personnel Management (OPM) that sexual harassment is unacceptable conduct in the workplace and will not be condoned. Personnel management within the Federal sector shall be implemented free from prohibited personnel practices and consistent with merit system principles, as outlined in the provisions of the Civil Service Reform Act of 1978. All Federal employees should avoid conduct which undermines these merit principles. At the same time, it is not the intent of OPM to regulate the social interaction or relationships freely entered into by Federal employees.

Complaints of harassment should be examined impartially and resolved promptly. The Equal Employment Opportunity Commission will be issuing a directive that will define sexual harassment prohibited by Title VII of the Civil Rights Act and distinguish it from related behavior which does not violate Title VII.

## ANNEXE D : LES RECOMMANDATIONS DU SOUS-COMITÉ D'ENQUÊTE DU CONGRÈS (1980)

NOTE : Voici les recommandations faites par le Sous-comité d'enquête mené par John Hanley sur la question du harcèlement sexuel. Celles-ci s'adressent non seulement aux agences fédérales reconnues comme responsables de répondre au problème dans la fonction publique, mais aussi aux secteurs privés, autres gouvernements et syndicats.

Extrait de : U.S. House of Representatives, (1980), Sexual Harassment in the Federal Government. A Report from the Subcommittee on Investigations of the Committee on Post Office and Civil Service, 96e Congress, deuxième session, 25-27.

---

The subcommittee's recommendations to both the public and private sector follow:

### OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT

1. OPM should continue its efforts to expeditiously implement training on sexual harassment for current and new Federal employees in both supervisory and subordinate positions throughout the government.
2. OPM should monitor the penalties that perpetrators of sexual harassment may face.
3. OPM should continue to urge each agency to take appropriate steps to eliminate sexual harassment. Specifically, agencies should be urged to issue directives prohibiting sexual harassment in accord with OPM's policy. This directive should be prominently posted in every agency. Each agency should make training in sexual harassment available to all employees. Managers should be made aware that their efforts in educating employees about sexual harassment and their ability to handle harassment complaints will be evaluated in their performance appraisals.
4. OPM should assess agency compliance with sexual harassment laws on a continuing basis.

### MERIT SYSTEMS PROTECTION BOARD

1. The MSPB should continue its efforts to complete a thorough and authoritative survey of sexual harassment in the Federal Government. When the survey is completed, the MSPB should issue a report containing a summary of the legal aspects of sexual harassment, a comprehensive discussion of current remedies for Federal employees and possible improvements, and a compilation of important statistics derived from the survey results.
2. Both MSPB and the Special Counsel should use their unique statutory authority to protect Federal employees from prohibited personnel practices such as sexual harassment. The Board should use its authority to create a supportive climate in which victims of sexual harassment will come forward to seek the available sanctions.

### EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION

1. The Commission should continue the efforts it outlined in testimony before the subcommittee to ensure that Federal employees are aware that sexual harassment in the workplace is prohibited under Title VII, and that Federal employees receive adequate protection from sexual harassment,
2. The Commission should prepare and implement training for all EEO personnel, and should work with OPM to include coverage of sexual harassment issues in training for new supervisory staff.
3. The Commission should begin evaluating its pilot program with the goal of reducing the average complaint processing period to 100 days.
4. The Commission should report to the subcommittee the results of its evaluation of the pilot program.

#### THE U.S. POSTAL SERVICE

1. The Postal Service should take appropriate steps to ensure that all postal employees are protected against sexual harassment in the workplace. The Postmaster General should issue a directive clearly defining and prohibiting sexual harassment and implement training to sensitize managers and employees to the subject. The Postmaster General should review Postal Service grievance procedures to determine if they are effectively handling sexual harassment complaints.

#### DEPARTMENT OF DEFENSE

1. The Department of Defense should continue its efforts to ensure that all military and civilian personnel are protected against sexual harassment in the military service. This is essential because women are playing an increasingly important role in the armed forces.

#### EXECUTIVE BRANCH

1. The President should issue a policy statement defining sexual harassment and declaring that it should be prohibited in the private sector and in the Federal Government.
2. The President should urge the heads of Departments and agencies to take appropriate steps as directed by the Office of Personnel Management to protect Federal employees from sexual harassment.

#### STATE AND LOCAL GOVERNMENTS

1. State and local governments should follow the example now being set in the Federal government and take steps to ensure that State and local government employees are also protected from sexual harassment. These steps should include the formal recognition and prohibition of this behavior, the establishment of training programs to sensitize supervisors and employees to the problem and a review of the effectiveness and employee awareness of available remedies.

#### ORGANIZED LABOR

1. Labor unions should consider including sexual harassment as a grievable offense when they negotiate grievance procedures with management.
2. Labor unions should institute training programs for their members and officers to sensitize them on the subject of sexual harassment and to make them aware of the available remedies.

#### PRIVATE SECTOR

1. Employers in the private sector should take steps to ensure that their employees receive protection from sexual harassment that is equivalent to the standards now being established by the Federal Government.
2. Employers should adopt a management policy which clearly defines and prohibits sexual harassment, and make employees aware of this policy.
3. Employers should incorporate the subject of sexual harassment into their present employee training and orientation programs including available grievance procedures.
4. Employers should review their grievance procedures to ensure that they are effectively handling sexual harassment complaints.

## ANNEXE E : LES DIRECTIVES DE L'EEOC CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Note : Ce tableau présente la version provisoire et la version finale des directives interprétatives sur le harcèlement sexuel, préparées par Eleanor Holmes Norton, présidente de l'Equal Employment Opportunity Commission. Les différences entre les deux versions sont mises en caractère gras.

**Tableau 3 : Comparaison de la version provisoire et finale des directives de l'EEOC contre le harcèlement sexuel**

Interim Guidelines on Sexual Harassment (11 mars 1980) – 29 C.F.R. 1604.11 Sexual Harassment (45 Fed. Reg. 25025)	Guidelines on Sexual Harassment (10 novembre 1980) – 29 C.F.R. 1604.11 Sexual Harassment (45 Fed. Reg. 74677)
<p>§ 1604.11(a) Harassment on the basis of sex is a violation of Section 703 of Title VII. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or (3) such conduct has the purpose or effect of <b>substantially</b> interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.</p>	<p>§ 1604.11 (a) Harassment on the basis of sex is a violation of section 703 of title VII. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or (3) such conduct has the purpose or effect of <b>unreasonably</b> interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment.</p>
<p>§ 1604.11(b) In determining whether alleged conduct constitutes sexual harassment, the Commission will look at the record as a whole and the totality of the circumstances, such as the nature of the sexual advances and the context in which the alleged incidents occurred. The determination of the legality of a particular action will be made from the facts, on a case by case basis.</p>	<p>§ 1604.11(b) In determining whether alleged conduct constitutes sexual harassment, the Commission will look at the record as a whole and at the totality of the circumstances, such as the nature of the sexual advances and the context in which the alleged incidents occurred. The determination of the legality of a particular action will be made from the facts, on a case by case basis.</p>
<p>§ 1604.11(c) Applying general Title VII principles, an employer, employment agency, joint apprenticeship committee or labor organization (hereinafter collectively referred to as "employer") is responsible for its acts and those of its agents and supervisory employees with respect to sexual harassment regardless of whether the specific acts complained of were authorized or even forbidden by the employer and regardless of whether the employer knew or should have known of their occurrence. The Commission will examine the circumstances of the particular employment relationship and the job functions performed by the individual in determining whether an individual acts in either a supervisory or agency capacity.</p>	<p>§ 1604.11(c) Applying general title VII principles, an employer, employment agency, joint apprenticeship committee or labor organization (hereinafter collectively referred to as "employer") is responsible for its acts and those of its agents and supervisory employees with respect to sexual harassment regardless of whether the specific acts complained of were authorized or even forbidden by the employer and regardless of whether the employer knew or should have known of their occurrence. The Commission will examine the circumstances of the particular employment relationship and the job junctions performed by the individual in determining whether an individual acts in either a supervisory or agency capacity.</p>

Interim Guidelines on Sexual Harassment (11 mars 1980) – 29 C.F.R. 1604.11 Sexual Harassment (45 Fed. Reg. 25025)	Guidelines on Sexual Harassment (10 novembre 1980) – 29 C.F.R. 1604.11 Sexual Harassment (45 Fed. Reg. 74677)
§ 1604.11(d) With respect to persons other than those mentioned in subsection (c) above, an employer is responsible for acts of sexual harassment in the workplace where the employer, or its agents or supervisory employees, knows or should have known of the conduct. An employer may rebut apparent liability for such acts by showing that it took immediate and appropriate corrective action.	§ 1604.11(d) With respect to conduct between fellow employees, an employer is responsible for acts of sexual harassment in the workplace where the employer (or its agents or supervisory employees) knows or should have known of the conduct, unless it can show that it took immediate and appropriate corrective action.
n/a	§ 1604.11(e) An employer may also be responsible for the acts of non-employees, with respect to sexual harassment of employees in the workplace, where the employer (or its agents or supervisory employees) knows or should have known of the conduct and fails to take immediate and appropriate corrective action. In reviewing these cases the Commission will consider the extent of the employer's control and any other legal responsibility which the employer may have with respect to the conduct of such non-employees.
§ 1604.11(e) Prevention is the best tool for the elimination of sexual harassment. An employer should take all steps necessary to prevent sexual harassment from occurring, such as affirmatively raising the subject, expressing strong disapproval, developing appropriate sanctions, informing employees of their right to raise, and how to raise the issue of harassment under Title VII, and developing methods to sensitize all concerned.	§ 1604.11(f) Prevention is the best tool for the elimination of sexual harassment. An employer should take all steps necessary to prevent sexual harassment from occurring, such as affirmatively raising the subject, expressing strong disapproval, developing appropriate sanctions, informing employees of their right to raise and how to raise the issue of harassment under Title VII, and developing methods to sensitize all concerned.
n/a	§ 1604.11(g) Other related practices: Where employment opportunities or benefits are granted because of an individual's submission to the employer's sexual advances or requests for sexual favors, the employer may be held liable for unlawful sex discrimination against other persons who were qualified for but denied that employment opportunity or benefit.