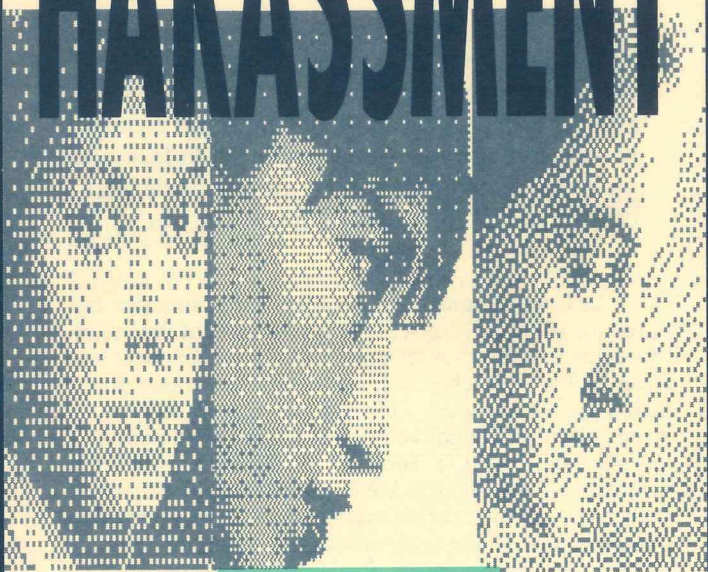


CACSW  
FACT  
SHEET

RIGA  
5

# SEXUAL HARASSMENT



CACSW/CCCSF  
**20**  
1973+1993

Canadian  
Advisory Council  
on the Status of Women



Conseil  
consultatif canadien  
sur la situation de la femme

## Sexual harassment can take many forms

Sexual harassment is sexual behaviour that is unwanted. Often the harasser is someone in a position of formal authority, but harassment occurs between co-workers or peers as well. Men are sometimes harassed, but most of the victims of harassment are women. The harasser is almost always male.

Sometimes the harassment is directed at a particular woman. It could be in the form of suggestive comments, pressure for sexual contact, or demands for sex in return for a job or other benefit. It can involve unwanted sexual touching or rape (both are sexual assault). Sexual harassment also happens when sexual jokes, sexist remarks, or pin-ups create a hostile and intimidating environment for women.

Sometimes the harassment is also directed at a woman's racial or cultural background, sexual orientation, disability, or other personal characteristics. In these cases, the woman is multiply victimized. For example, racial minority women face prejudice and discrimination on two grounds; often, their harassment involves both racism and sexism.

## Sexual harassment of women is widespread

Virtually every woman has experienced street harassment — whistles, sexual remarks, or touching by strangers in public places.

Women also contend with unwanted sexual advances at work or school. In a recent national poll, more than 1/3 of the women who had worked outside the home said that they had been sexually harassed on the job. Surveys of students at Canadian universities have found that about half of the women respondents have experienced some kind of sexual harassment on campus. It also happens in other situations: women have reported sexual abuse by their doctors, therapists, lawyers, landlords, and neighbours.

### **Sexual harassment is about power, not about sex**

It is an abuse of power, the social and economic power that men hold over women. When men use their power to treat women sexually in a non-sexual context, they interfere with women's right to work, to learn, to walk on the street without fear, and to be treated as equal and respected participants in public life. Like other kinds of woman abuse, sexual harassment both reflects and reinforces women's unequal position in our society.

### **Workplace harassment reflects women's economic inequality**

Despite laws against discrimination in the workplace, women generally remain in poorly paid, lower status, and less secure jobs. More than twice as many women as men work in clerical, sales, and service occupations. Women continue to be underrepresented in managerial and leadership positions in our economy.



When women do enter non-traditional fields — whether blue-collar or professional — they may face harassment from hostile male co-workers. Over 90% of women who responded to a "Women In Trades" survey said that they had been sexually harassed. A study of large U.S. corporations found that the highest rates of sexual harassment complaints are at companies with the lowest percentage of women workers.

### **Poverty, race, language, and other barriers also put women at risk**

Being at risk economically can be aggravated by other social differences. In a Montreal study of sexual discrimination against women tenants by landlords and neighbours, single mothers and women on welfare reported the highest levels of sexual harassment. Immigrant women, who often occupy the most low-paying and least secure positions in the work force, may lack the support groups and language skills that are necessary to confront harassment.

### **Sexual harassment can have serious consequences**

Not all women react the same way, but many women feel degraded and humiliated by sexual harassment. Some women feel confused. They question their own feelings and reactions, before they realize that the harasser is responsible for the problem. They are angry, anxious, and, if the harassment persists, may become depressed and demoralized.

The emotional strain can cause physical illnesses such as nausea, headaches, and fatigue. It can affect a woman's personal life, and the quality of her work. She may be fired, or forced to leave her job or school program to avoid the harasser. Loss of self-confidence, health problems, unfair evaluations, poor references, and a disrupted work record can have a long-term economic impact, such as not being able to find another job.

### **Sexual harassment is against the law**

Canadian law prohibits sexual harassment. Federal, provincial, and territorial human rights commissions are responsible for investigating and resolving harassment complaints. Employers have been held accountable for sexual harassment in the workplace. As a result, many large companies, unions, universities, professional bodies, and other institutions have adopted their own policies against sexual harassment.

### **Yet many women still feel they have few options**

Only 4 of every 10 Canadian women who suffer sexual harassment at work take any formal action. Only one out of every two women believe that a complaint would be taken seriously in their workplace.

Often, women who report harassment are not believed, are discredited, or are even blamed for the problem by their colleagues. As well, the harasser may retaliate. Legal action is slow, stressful, and expensive; and awards are usually small. Publicity surrounding a complaint may hurt a woman's job prospects and personal life. Few women can afford to take these risks.

## The real solution is equality for women

Human rights agencies should be made more effective and accessible, and should provide better compensation to women who are sexually harassed. But human rights law by itself cannot end sexual harassment. The fundamental solution to sexual harassment is social, economic, and political equality for women.

## What you can do

Speak out! Raise the issue of harassment in your workplace or institution. Give a copy of this fact sheet to someone who could benefit from reading it. Support women who are harassed.

## If you are harassed:

- Remember that it's not your fault. The harasser is responsible for his own behaviour.
- The harassment most likely won't stop if you ignore it; it may actually get worse.
- Find friends or colleagues who will support you. Other women probably have been harassed by the same man.
- Contact a rape crisis centre or women's centre to talk to other women who understand your situation. They can help you with ideas and strategies.
- Protect yourself by keeping a detailed written record of every incident.
- Ask the harasser to stop — in person or in writing. Take someone with you as a witness and for support.



- If it continues, find out about other options: Does your union, workplace, or institution have a procedure for dealing with sexual harassment complaints? Whom can you count on to support you? Is there a group of women who can act together?
- If you lose your job or suffer other reprisals, or your complaint isn't taken seriously, get advice about filing a complaint with a human rights commission, or suing the harasser and/or his employer.
- You are entitled to Unemployment Insurance if you are fired or leave your job because of sexual harassment. In some provinces, Worker's Compensation Boards have awarded compensation to women who have suffered stress-related disability caused by sexual harassment on the job.
- If you have been sexually assaulted, call a rape crisis centre. They can help you with emotional and practical support as well as information about criminal charges and other legal action.
- Finally, remember that there isn't one right way to handle sexual harassment. Seek advice, find out about your options, and then make your own informed decision about how to proceed. Only **you** can know what is best for you in your own situation.

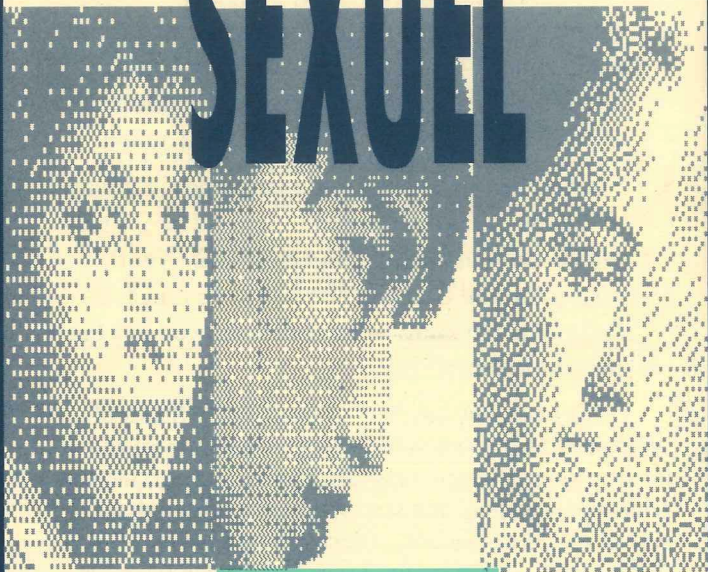
The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) advises the federal government and informs the public on issues important to women, such as economic inequality and sexual violence. Through research, recommendations, advocacy, and educational activities, the CACSW brings issues to the attention of the federal government and the Canadian public, and presses the government to take action. For more information about the CACSW's work on employment equity and sexual violence, for an annotated bibliography of this fact sheet, or to order copies of this fact sheet, please contact: CACSW, Box 1541, Station B, Ottawa, Ontario, K1P 5R5, Tel: (613) 992-4975, Fax: (613) 992-1715.



FEUILLET  
DOCUMENTAIRE  
du CCCSF

SH

# Le HARCELEMENT SEXUEL



CCCSF/CACSW

20  
1973 • 1993

Conseil  
consultatif canadien  
sur la situation de la femme



Canadian  
Advisory Council  
on the Status of Women



## Le harcèlement sexuel peut revêtir diverses formes

Le harcèlement sexuel consiste en un comportement sexuel importun. Son auteur est souvent une personne en situation d'autorité, mais le harcèlement intervient aussi entre collègues. Les hommes sont parfois harcelés, mais, le plus souvent, les victimes du harcèlement sexuel sont des femmes. Presque toujours, le harceleur est un homme.

Parfois, le harcèlement vise une femme en particulier. Il peut prendre la forme de commentaires suggestifs, d'avances sexuelles, ou d'une demande de faveurs sexuelles en échange d'un emploi ou d'un autre avantage. Il peut aller jusqu'à des attouchements non désirés ou au viol (l'un et l'autre constituent une agression sexuelle). Il y a aussi harcèlement sexuel lorsque des plaisanteries grivoises, des remarques sexistes ou des affiches provocantes créent un milieu hostile et intimidant pour les femmes.

Parfois, aussi, le harcèlement vise l'origine raciale ou culturelle d'une femme, son orientation sexuelle, un handicap ou d'autres traits personnels. La femme est alors victime à plus d'un titre. Ainsi, les femmes d'une minorité raciale doivent faire face à des préjugés et à une discrimination sur deux plans; le harcèlement qu'elles subissent s'inspire à la fois du racisme et du sexisme.

## Le harcèlement sexuel des femmes est très répandu

Pratiquement toutes les femmes ont connu le harcèlement dans la rue — sifflements, remarques osées ou attouchement par des inconnus dans des lieux publics.

Les avances sexuelles non désirées se manifestent aussi au travail ou en milieu d'étude. Dans un récent sondage national, plus d'un tiers des femmes qui avaient travaillé hors de chez elles ont déclaré avoir été harcelées au travail. Des enquêtes

après d'étudiantes dans des universités canadiennes ont révélé qu'environ la moitié des répondantes avaient subi une forme quelconque de harcèlement sexuel sur le campus. D'autres situations se présentent : des femmes ont déclaré avoir été victimes d'agression sexuelle de la part de leur médecin, thérapeute, avocat, de leur propriétaire et de leurs voisins.

### **Le harcèlement sexuel a trait au pouvoir et non à la sexualité**

Il s'agit d'un abus de pouvoir, du pouvoir social et économique que détiennent les hommes sur les femmes. Quand les hommes usent de leur pouvoir pour adopter avec les femmes un comportement sexuel dans un contexte non sexuel, ils s'opposent au droit qu'ont les femmes de travailler, d'étudier, de marcher dans la rue sans crainte, d'être respectées et de prendre part à la vie publique sur un pied d'égalité. Tout comme les autres formes d'agression contre les femmes, le harcèlement sexuel reflète et confirme le statut inférieur des femmes dans notre société.

### **Le harcèlement en milieu de travail reflète l'inégalité économique des femmes**

En dépit des lois contre le harcèlement sexuel en milieu de travail, les femmes demeurent en général cantonnées dans des emplois mal rémunérés, peu prestigieux et peu stables. Elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes dans les emplois de bureau, la vente et les services, et elles sont toujours en minorité aux postes de cadres et de direction dans notre économie.

Celles qui parviennent à occuper un emploi dans un domaine non traditionnel (tant chez les cols bleus que dans les milieux professionnels) s'exposent au harcèlement de collègues masculins hostiles. Plus de 90 p. 100 des femmes interrogées dans le cadre d'une enquête sur les femmes au travail ont dit avoir été victimes de harcèlement sexuel. Une étude des grandes sociétés aux États-Unis a révélé que les

taux les plus élevés de plaintes pour harcèlement sexuel correspondent aux entreprises qui emploient le plus faible pourcentage de femmes.

## **Pauvreté, race, langue et autres barrières mettent aussi les femmes en danger**

Les femmes économiquement faibles se heurtent à d'autres problèmes sociaux. Une étude effectuée à Montréal sur la discrimination sexuelle exercée par les propriétaires et voisins à l'endroit des femmes locataires indique que les mères seules et les assistées sociales connaissent les taux les plus élevés de harcèlement sexuel. Quant aux immigrantes, qui occupent souvent les emplois les moins bien rémunérés et les moins stables, elles ne disposent pas toujours des groupes de soutien et des capacités linguistiques nécessaires pour faire face au harcèlement.

## **Le harcèlement sexuel peut avoir de graves conséquences**

Les femmes ne réagissent pas toutes de la même façon, mais nombre d'entre elles se sentent avilies et humiliées par le harcèlement sexuel. Certaines sont désorientées. Elles remettent en question leurs propres sentiments et réactions, avant de se rendre compte que le responsable de la situation est celui qui les harcèle. Elles éprouvent colère et angoisse et, si le harcèlement persiste, peuvent devenir déprimées et démoralisées.

La tension émotive peut engendrer des malaises physiques tels que nausée, maux de tête, fatigue. Elle peut affecter la vie personnelle d'une femme et la qualité de son travail. La femme peut être congédiée, ou contrainte de quitter son emploi ou ses études pour échapper à son harceleur. La perte de la confiance en soi, les troubles de santé, les évaluations injustes, de mauvaises références, un dossier professionnel altéré peuvent avoir des effets à long terme sur le plan économique, comme l'incapacité de se trouver un autre emploi.



## Le harcèlement sexuel est illégal

La loi canadienne interdit le harcèlement sexuel. Les Commissions fédérale, provinciales et territoriales des droits de la personne sont chargées d'étudier et de régler les plaintes pour harcèlement. Des employeurs ont été trouvés responsables du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Conséquemment, de nombreuses entreprises, centrales syndicales, universités, associations professionnelles et autres organismes ont adopté leurs propres règles en matière de harcèlement sexuel.

## Pourtant, bien des femmes estiment encore n'avoir pas grand choix

Seulement quatre Canadiennes sur dix parmi les victimes de harcèlement sexuel au travail portent plainte officiellement, et seule une femme sur deux croit qu'une plainte sera prise au sérieux dans son milieu de travail.

Souvent, les femmes qui signalent un harcèlement ne sont pas crues, sont discréditées, voire accusées par leurs collègues d'être la cause du problème. En outre, le harceleur peut se venger. Or les poursuites sont longues, pénibles et coûteuses, et les montants adjugés sont généralement modiques. La publicité entourant une plainte peut nuire aux perspectives d'emploi ou à la vie privée. Peu de femmes peuvent se permettre de courir ces risques.

## La véritable solution, c'est l'égalité

Il faudrait que les organismes de droits de la personne deviennent plus efficaces et accessibles et qu'ils obtiennent des dédommagements plus généreux pour les victimes de harcèlement sexuel. Mais la solution fondamentale pour mettre fin au harcèlement sexuel est l'égalité sociale, économique et politique des femmes.

## Ce que vous pouvez faire

Parlez-en! Soulevez la question du harcèlement dans votre milieu de travail ou votre organisme. Remettez un exemplaire du présent feuillet à quelqu'un qui pourrait en bénéficier. Appuyez les victimes de harcèlement.

## Si vous êtes harcelée :

- Rappelez-vous que ce n'est pas votre faute. Le harceleur est responsable de **son** comportement.
- Il est peu probable que le harcèlement cesse si vous ne réagissez pas; en fait, il risque d'empirer.
- Trouvez des proches ou des collègues qui vous appuieront. D'autres femmes ont probablement été harcelées par le même homme.
- Prenez contact avec un centre d'aide aux victimes de viol ou un centre de femmes afin de parler à d'autres femmes qui comprennent votre situation. Elles pourront vous suggérer des idées et des stratégies d'action.
- Protégez-vous en gardant un rapport écrit détaillé de chaque incident.
- Demandez au harceleur — en personne ou par écrit — de cesser son manège. Faites-vous accompagner d'un témoin qui vous servira également de soutien moral.
- Si le harcèlement persiste, renseignez-vous sur les recours possibles : votre syndicat, votre milieu de travail ou votre organisme a-t-il une procédure pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel? Sur qui pouvez-vous compter pour vous appuyer? Existe-t-il un groupe de femmes prêtes à agir ensemble?

- Si vous perdez votre emploi ou subissez d'autres représailles, ou si l'on ne prend pas au sérieux votre plainte, demandez conseil sur la façon de porter plainte auprès d'une Commission des droits de la personne ou d'intenter des poursuites contre votre harceleur ou son employeur.
- Vous êtes admissible à l'assurance-chômage si vous êtes congédiée ou si vous quittez votre emploi par suite de harcèlement sexuel. Dans certaines provinces, les Commissions des accidents du travail ont accordé des indemnités aux femmes souffrant d'une incapacité reliée au stress par suite de harcèlement sexuel au travail.
- Si vous avez été agressée sexuellement, adressez-vous à un centre d'aide aux victimes de viol. Vous y trouverez un soutien affectif et une aide pratique, ainsi que des renseignements sur les accusations au criminel et d'autres actions en justice.
- Enfin, dites-vous qu'il y a plus d'une façon de réagir au harcèlement sexuel. Demandez conseil, renseignez-vous sur vos choix et prenez ensuite vous-même une décision éclairée sur la façon de procéder. **Vous seule** êtes en mesure de décider ce qui convient le mieux dans votre situation.

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (CCCSF) conseille le gouvernement fédéral et renseigne le public sur les questions qui préoccupent les femmes. Par ses recherches, ses recommandations, son action sociale et ses activités éducatives, le CCCSF a attiré l'attention du gouvernement fédéral et du public canadien sur l'inégalité économique des femmes et sur la violence sexuelle, et a pressé le gouvernement d'agir. Pour en savoir plus sur les travaux du CCCSF en matière d'équité en emploi et de violence sexuelle, pour des sources de renseignements plus détaillées sur le harcèlement sexuel ou pour obtenir des exemplaires du présent feuillet, communiquez avec le CCCSF, C.P. 1541, succ. B, Ottawa (Ontario), K1P 5R5. Téléphone : (613) 992-4975; télécopieur : (613) 992-1715.

