

SEXUAL HARASSMENT



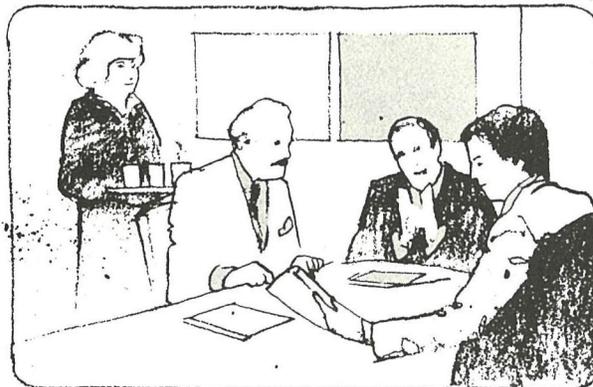
SPEAK UP!

Nearly nine out of every 10 women become victims of sexual harassment at the workplace sometime during their working lives. Yet sexual harassment, the most common workplace hazard for women, often remains the least discussed.

WHAT IS SEXUAL HARASSMENT?

Sexual harassment is any sexual advance that threatens a worker's job or well-being. It is usually an expression of power made by someone in authority and can be expressed in any number of ways, for example:

- unnecessary touching or patting;
- suggestive remarks or other verbal abuse;
- demands for sexual favours;
- leering and compromising invitations;
- physical assault; or
- implied or actual threats to the victim or her job.



Sexual harassment should not be confused with workplace flirtation, which is based on mutual consent and attraction. Sexual harassment contains an element of coercion; harassers use sex as a tool of control or abuse.

THE EFFECTS OF SEXUAL HARASSMENT

Victims of sexual harassment, not harassers, usually suffer the consequences. The price is high: tension, anger, fear and frustration. We all know of at least one woman who was discouraged from applying for a promotion, intimidated into quitting or even fired from her job.

Most incidents of sexual harassment occur between an employee and a supervisor. If the victim reports the incident, or refuses to comply, the harasser often has the power to affect her working conditions, training and promotion opportunities. Even if she quits her job, the harasser may jeopardize her future by giving her a bad reference.

THE ROLE OF THE UNION

A victim's union provides the strongest and least expensive remedy against sexual harassment. Through our unions, we can fight the long-term causes of sexual harassment as well as develop short-term solutions that give relief to the victims.

The long-term cause of sexual harassment is based on discrimination against women in the labour force and on traditional attitudes about the roles of women and men in society. Unions are committed to overcoming the inequalities that make women vulnerable to sexual harassment.

WHAT CAN UNIONS DO?

The first step to developing solutions to sexual harassment is education. CLC and union materials are useful to develop awareness of the issues. Accurate, up-to-date information will help dispel the myths surrounding sexual harassment and encourage union members to discuss the problem. A union policy against sexual harassment can focus specifically on the types of harassment encountered in your workplace, and outline methods to combat it.

A strong clause in the collective agreement might include a definition of sexual harassment, a special grievance procedure and a guarantee that the harasser, not the victim, should suffer the consequences of his action. Once protection is negotiated into the collective agreement, the union should initiate grievances. Shop steward awareness courses, monitoring systems, leadership provided by the women's committee and other special measures may all be needed to encourage victims to start talking about the problem.



LEGISLATION

The union should also lobby for effective legislation that protects all workers, including those who do not enjoy union membership, from sexual harassment.

GOING FURTHER

Although most sexual harassment occurs between workers and supervisors, traditional attitudes about male and female roles in society sometimes result in co-worker harassment. While this can be a sensitive topic, unions and our members must begin addressing the problem. A special clause added to the union constitution or by-laws is one way of making the union's position clear.

SEXUAL HARASSMENT IS A WORKERS' ISSUE

Sexual harassment can threaten a woman's job and well-being. When sexual harassment occurs between union members, it can divide union sister against union brother. By working together, by speaking up, by discussing the problem, by making it a demand for a contract clause and by openly supporting victims, we can stop sexual harassment.

For more information contact:

The National Representative, CLC Women's Bureau,
2841 Riverside Drive, Ottawa, Ontario
K1V 8X7 (613) 521-3400.

For additional copies of this leaflet, contact the national or regional offices of CLC Educational Services:

NATIONAL: 2841 Riverside Drive
Ottawa, Ontario
K1V 8X7

ATLANTIC: 2282 Mountain Road
Moncton, N.B.
E1G 1B4

ONTARIO 305-15 Gervais Drive
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8

PRAIRIES: 2267 Albert Street
Regina, Saskatchewan
S4P 2V5

PACIFIC: 7621 Kingsway
Burnaby, B.C.
V3N 3C7



HARCÈLEMENT SEXUEL



PARLONS-EN FRANCHEMENT!

Près de neuf femmes sur dix sont victimes de harcèlement sexuel dans le milieu du travail au cours de leur vie professionnelle. Pourtant, ce harcèlement, qui constitue le danger le plus courant pour les travailleuses, demeure celui dont on parle le moins.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Le harcèlement sexuel se définit comme toute avance sexuelle qui menace le bien-être ou l'emploi de la victime. Il comprend habituellement un élément de pouvoir exercé par un supérieur et se manifeste de différentes façons, par exemple:

- contacts ou caresses non nécessaires;
- remarques suggestives ou dégradantes;
- exigences de faveurs sexuelles;
- regards sournois ou invitations compromettantes;
- agression sexuelle; ou
- menaces implicites ou réelles envers la victime ou son emploi.

Le harcèlement sexuel ne doit pas se confondre avec le flirt, lequel est fondé sur une attirance et une



acceptation mutuelle. Le harcèlement sexuel renferme un élément de contrainte; le harceleur se sert de la sexualité comme instrument de domination et d'abus.

LES CONSÉQUENCES DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Ce sont les victimes du harcèlement sexuel et non leurs auteurs qui en subissent habituellement les

conséquences, et le prix à payer est très élevé: tension, colère, peur et frustrations. Nous connaissons toutes et tous au moins une femme qui a été dissuadée de postuler à un poste supérieur ou s'est vue forcée de démissionner ou a été licenciée par la faute d'un harceleur.

Le harcèlement sexuel se produit le plus souvent entre l'employée et son supérieur immédiat. Si elle rapporte l'incident ou refuse de se soumettre, son supérieur possède habituellement le pouvoir d'affecter les conditions de travail, les possibilités de formation ou de promotion de la victime. Même si elle quitte son emploi, le harceleur peut compromettre son avenir en lui fournissant de mauvaises références.

LE RÔLE DU SYNDICAT

Le syndicat offre à la victime le moyen le plus puissant et le moins onéreux de remédier au harcèlement sexuel. Par nos syndicats, nous pouvons combattre les causes profondes du harcèlement sexuel et élaborer des solutions à court terme pour soulager les victimes.

La raison profonde du harcèlement sexuel vient de la discrimination exercée envers les travailleuses et des attitudes traditionnelles vis-à-vis les rôles respectifs des femmes et des hommes dans notre société. Les syndicats se sont engagés à vaincre les inégalités qui rendent les femmes vulnérables.

QUE PEUVENT FAIRE LES SYNDICATS?

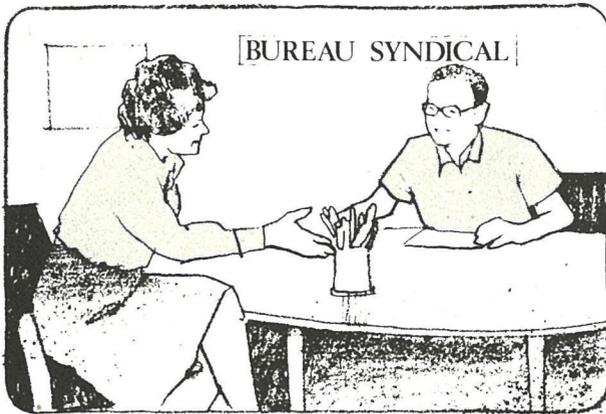
L'éducation constitue la première démarche pour solutionner le problème du harcèlement sexuel. Par leurs différentes publications, le CTC et les syndicats en général ont contribué à sensibiliser leurs membres à ces questions. Une information exacte et mise à jour aidera à dissiper les mythes entourant le harcèlement sexuel, et encouragera les membres à discuter ouvertement de ce problème. Dans leurs politiques, les syndicats peuvent signaler les types de harcèlement que l'on retrouve dans le milieu de travail, et proposer des moyens pour le combattre.

On peut inclure dans la convention collective des clauses sur la définition du harcèlement sexuel, la procédure spéciale de grief et une garantie que le harceleur, et non la victime, subira les conséquences de son geste. Une fois cette protection acquise dans nos conventions, le syndicat devra déposer des griefs.

Des cours de sensibilisation pour les délégué-e-s syndicaux, des mesures de surveillance, un leadership assuré par le comité de la condition féminine et d'autres mesures spéciales peuvent aussi être nécessaires pour inciter les victimes à commencer à parler ouvertement de ce problème.

LOIS

Les syndicats devraient exercer également des pressions pour que soient promulguées des lois qui protégeraient du harcèlement sexuel toutes les travailleuses, y compris celles qui ne sont pas syndiquées.



REMONTER LA PENTE

Bien que la plupart du temps le harcèlement sexuel vienne des supérieurs, les attitudes traditionnelles vis-à-vis les rôles respectifs des femmes et des hommes dans la société entraînent quelquefois le harcèlement entre collègues. Bien que ce sujet soit épineux, nous devons commencer à nous adresser à ce problème. Une disposition spéciale ajoutée aux statuts ou aux ordonnances des syndicats constituerait une façon de clarifier la politique du syndicat.

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN PROBLÈME DE TRAVAIL

Le harcèlement sexuel peut menacer l'emploi et le bien-être de la travailleuse. Lorsqu'il se produit entre syndiqués, il entraîne des divisions entre confrères et compagnes. En unissant nos efforts, en parlant

franchement, en discutant du problème, en revendiquant des clauses à cet effet dans nos conventions et en appuyant ouvertement les victimes, nous pouvons y mettre un terme.

Pour plus de renseignements:

La représentante nationale, Bureau de la femme - CTC,
2841 promenade Riverside, Ottawa, Ontario
K1V 8X7 (613) 521-3400.

Pour commander d'autres brochures, prière de s'adresser au bureau national ou aux bureaux régionaux des Services éducatifs du CTC:

NATIONAL: 2841 prom. Riverside
Ottawa, Ontario
K1V 8X7

ATLANTIQUE: 2282 chemin Mountain
Moncton, N.-B.
E1G 1B4

ONTARIO: 305-15 prom. Gervais
Don Mills, Ontario
M3C 1Y8

PRAIRIES: 2267 rue Albert
Regina, Saskatchewan
S4P 2V5

PACIFIQUE: 7621 Kingsway
Burnaby, C.-B.
V3N 3C7

