

# *Le harcèlement sexuel au travail*

## *Résultats de deux études québécoises*

Dominique Savoie  
et  
Viateur Larouche

*Les auteurs présentent les données de deux études québécoises menées respectivement en 1983 et 1986 sur le harcèlement sexuel au travail. Les résultats sont présentés sous sept rubriques distinctes: 1) types de comportements harcelants; 2) caractéristiques de la personne harcelée; 3) caractéristiques du harceleur; 4) lien d'autorité (ou organisationnel) existant entre la personne harcelée et le harceleur; 5) réactions des personnes harcelées, des tiers et des harceleurs; 6) conséquences vécues par les personnes harcelées et les harceleurs et 7) caractéristiques des milieux du travail dans lesquels se trouvaient les personnes harcelées.*

Le harcèlement sexuel au travail est un sujet d'étude relativement nouveau. Le phénomène lui-même est probablement aussi vieux que les relations maître-serviteur, mais ce n'est que récemment que les femmes qui en furent victimes ont commencé à en parler et que des chercheurs ont étudié ce problème. Au Canada et au Québec, on note cependant que non seulement ce phénomène est mal défini<sup>1</sup>, mais que très peu de données (recueillies à l'aide de méthodologies rigoureuses et scientifiques) sont accessibles, rendant ainsi difficile l'évaluation de son ampleur et la connaissance des caractéristiques qui lui sont propres<sup>2</sup>.

\* SAVOIE, D., étudiante au doctorat, Département des relations industrielles, Université Laval

LAROUCHE, V., professeur, École de relations industrielles, Université de Montréal

<sup>1</sup> À cette fin, voir l'article suivant: D. SAVOIE et V. LAROUCHE, «Le harcèlement sexuel au travail: définition et mesure du phénomène», *Relations industrielles*, vol. 43, no 3, 1988, pp. 509-529.

<sup>2</sup> Les principales recherches canadiennes et québécoises sur ce sujet sont les suivantes: C. BACHOUSE and L. COHEN, *Sexual Harassment on the Job: How to Avoid the Working Woman's Nightmare*, Toronto, Macmillan of Canada, 1981, 196 pp.; COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Attentions sexuelles non sollicitées et harcèlement sexuel: résultats d'un sondage auprès des Canadiens*, Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1983, 28 pp.; L. MOISAN, «Les dessous du 9 à 5: suite et fin?», *La Vie en Rose*, septembre-octobre 1982, pp. 16-18, 70-71; H.C. JAIN, «Sexual Harassment: Issues and Policies», *Working Paper no 239*, McMaster University-Faculty of Business, 1985.

L'objectif du présent article vise donc à combler, en partie, cette lacune en présentant les résultats les plus significatifs de deux recherches qui ont été effectuées au Québec en 1983 auprès d'un échantillon de québécoises en emploi<sup>3</sup> et en 1986 auprès d'un groupe de travailleurs et de travailleuses oeuvrant dans le réseau québécois de la santé et des services sociaux<sup>4</sup>. Comme on pourra le constater plus loin, la valeur méthodologique de ces deux recherches est inégale. Cependant, parce que la connaissance qu'a la société québécoise de ce phénomène est relativement faible, il est important de ne négliger aucune source possible d'informations.

Dans un premier temps, les auteurs discutent brièvement de l'ampleur du problème du harcèlement sexuel au travail. La seconde partie du présent article fait état des méthodologies retenues dans chacune des deux études dont il est fait mention au paragraphe précédent. Par la suite, les résultats décrivant les caractéristiques des situations de harcèlement sexuel au travail, constatés dans ces deux recherches, sont présentés suivis des quelques conclusions dégagées par les auteurs.

### L'AMPLEUR DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Les études antérieures traitant du harcèlement sexuel au travail présentent, quant à l'importance de ce phénomène, des résultats forts différents. Ces différences peuvent s'expliquer en partie par les méthodologies retenues ainsi que par les définitions du harcèlement sexuel au travail utilisées par les auteurs de ces recherches.

À titre d'exemples, un sondage effectué auprès d'un échantillon de personnes provenant de la population canadienne démontre que «quinze pour cent (15%) des canadiennes et quatre pour cent (4%) des canadiens ont, à un moment donné de leur vie, fait l'objet d'attentions sexuelles importunes qu'ils ont considérées comme du harcèlement sexuel» au travail ou encore lors d'utilisation de certains services<sup>5</sup>.

Dans la même perspective, une autre étude conduite auprès de 19 500 fonctionnaires fédéraux américains, laisse voir que quarante-deux pour cent (42%) des femmes et quinze pour cent (15%) des hommes ont subi une situation de harcèlement sexuel au travail au cours des deux années précédant la tenue de l'enquête<sup>6</sup>.

3 Recherche rendue possible grâce à une bourse de maîtrise du Conseil québécois de la recherche en sciences sociales.

4 Recherche commandée par le Ministère de la santé et des services sociaux — D.G.R.T., service de formation.

5 COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, op. cit., p. 7.

6 «Federal Cases — Report of the Merit Systems Protection Board on Sexual Harassment in the Federal Workforce —», *Across the Board*, vol. 18, no. 9, October 1981, pp. 2-5.

Un sondage effectué par la revue *Harvard Business Review* auprès de 1 846 personnes, permet de constater que trente-trois pour cent (33%) des répondants déclarent avoir eu connaissance de situations dites de harcèlement sexuel dans leur milieu immédiat de travail ou avoir entendu parler d'un tel problème dans leur environnement de travail<sup>7</sup>.

Quant au sondage effectué par la revue québécoise *La Vie en Rose*, soixante-quatre pour cent (64%) des 2 465 répondantes avaient déjà été impliquées dans une situation de harcèlement sexuel au travail<sup>8</sup>.

Les résultats provenant de la première des deux études qui font l'objet du présent article, permettent de constater que parmi les 287 répondantes qui y ont participé, un peu plus de trente pour cent (30,7%) d'entre elles déclarent avoir vécu du harcèlement sexuel au travail au moins une fois dans leur vie. Quant à la seconde recherche, les résultats sont différents puisque près de soixante pour cent (59,3%) des vingt-sept (27) femmes travaillant dans le réseau québécois de la santé et des services sociaux affirment avoir vécu du harcèlement sexuel au travail. L'écart décelé entre ces deux derniers résultats s'explique par le fait que dans la première étude le pourcentage observé fait référence exclusivement à du harcèlement d'un degré contraignant alors que dans la seconde étude les répondantes tenaient compte tant du harcèlement sexuel au travail de nature contrariante que contraignante<sup>9</sup>.

Bref, selon que l'on se limite aux comportements contraignants en matière de harcèlement sexuel ou que l'on retient les comportements tant contrariants que contraignants, la probabilité de vivre du harcèlement sexuel au travail est respectivement de trente (30%) et soixante pour cent (60%). Ces résultats sont relativement comparables aux résultats observés dans les recherches précitées. En effet, ce sont dans les études où la définition du harcèlement sexuel au travail incluait autant les comportements contrariants que contraignants que la probabilité est la plus élevée, et sensiblement du même ordre de grandeur.

## MÉTHODOLOGIE

Tel que précisé en introduction, le présent texte fait état des résultats provenant de deux recherches. La première fut effectuée à la fin de 1983 et

7 G.C. COLLINS and T.B. BLODGETL, «Sexual Harassment ... Some See it ... Some Won't», *Harvard Business Review*, March-April 1981, p. 80.

8 L. MOISAN, *op. cit.*, p. 17.

9 Ces deux études font référence à trois degrés de harcèlement sexuel: *contrariant*, *contraignant* et *agressant* qui peuvent s'exprimer soit sous forme *non verbale*, *verbale* ou *physique*. Ces degrés et formes sont définis plus loin dans le présent article. Dans le texte, le degré *contrariant* inclut le degré *agressant*, sauf indication contraire.

au début de 1984 auprès d'un échantillon aléatoire de femmes québécoises au travail ou l'ayant été au cours des dernières années.

Lors d'une première étape, un échantillon de mille deux cent quatre-vingt-quatre (1 284) numéros de téléphone de la région métropolitaine de Montréal a été créé par le Centre de sondage de l'Université de Montréal, à l'aide de la technique de la génération aléatoire des numéros de téléphone. Ainsi rejointes, les personnes retenues devaient être de sexe féminin, âgées de dix-huit (18) ans et plus et être sur le marché du travail ou y avoir été au cours des dix dernières années. Cette première étape a permis de sélectionner deux cent quatre-vingt-sept (287) femmes, dont quatre-vingt-huit (88) déclarèrent avoir vécu du harcèlement sexuel au travail.

Dans une seconde étape, un échantillon fut constitué à partir du bassin des répondantes de la première étape. Deux critères furent utilisés dans la sélection de ces personnes:

- 1) elles devaient avoir indiqué la présence probable d'une situation de harcèlement sexuel au travail et
- 2) devaient accepter de participer à une entrevue personnelle.

Cette seconde étape a permis de rencontrer soixante (60) femmes en entrevues. Celles-ci furent conduites à l'aide d'un questionnaire<sup>10</sup> identifiant des choix de réponses pré-déterminés quoique, lors des entrevues, les répondantes avaient la possibilité de raconter «leur histoire» de la façon qui leur plaisait. De l'échantillon initial (N = 287) de cette première recherche, un sous-échantillon (N = 42) de femmes oeuvrant dans le réseau de la santé et des services sociaux du Québec fut constitué afin de permettre certaines comparaisons avec les résultats de la seconde étude. Dans ce sous-échantillon, douze (12) personnes déclarèrent avoir vécu du harcèlement sexuel au travail et sept (7) entrevues personnelles furent réalisées.

La seconde recherche fut effectuée à l'été de 1986 auprès de quarante-huit (48) travailleurs et travailleuses du réseau québécois de la santé et des services sociaux. Bien que l'échantillon féminin retenu (N = 27) est moins représentatif que celui de la première étude, il permet d'effectuer des comparaisons avec les résultats provenant du sous-échantillon de la première recherche qui comprend des personnes oeuvrant dans le même secteur professionnel. Seize (16) femmes de cet échantillon avaient vécu du harcèlement sexuel au travail.

Les résultats qui suivent sont donc présentés en regard de ces trois échantillons de femmes harcelées. La première recherche s'appuie sur un premier échantillon («échantillon A») de soixante (60) femmes. Cette même

---

<sup>10</sup> Une copie de ce questionnaire peut être obtenue en rejoignant les auteurs.

recherche a permis de dégager un sous-échantillon («échantillon B») provenant de l'échantillon initial, composé de sept (7) femmes du réseau québécois de la santé et des services sociaux. La seconde étude s'appuie sur un échantillon («échantillon C») de seize (16) femmes à l'emploi des institutions du réseau québécois de la santé et des services sociaux. Il est évident que des limites existent, surtout en ce qui concerne la seconde recherche, quant à une généralisation possible des conclusions. Dans la première recherche, ces limites sont peu présentes puisque l'échantillon est aléatoire et fort représentatif de la population active féminine québécoise.

Dans le second cas, l'échantillon n'est pas aléatoire; il est beaucoup moins représentatif et il vise un secteur d'activité précis. Cependant, ces limites sont partiellement contrôlées puisque les résultats de cette deuxième recherche sont toujours comparés à ceux de «l'échantillon B», provenant de la première recherche, avant de faire quelque généralisation que ce soit. De plus, le taux élevé de syndicalisation de ce secteur d'activité peut permettre une analyse comparative intéressante.

### **CARACTÉRISTIQUES DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL**

Plusieurs éléments peuvent caractériser une situation de harcèlement sexuel au travail. Malgré le nombre relativement restreint de recherches à ce sujet, on peut, à la lecture de ces rares études, identifier sept thèmes distincts utilisés pour fins de présentation des données.

Ils peuvent être identifiés comme suit:

- Types de comportements harcelants;
- Caractéristiques de la personne harcelée;
- Caractéristiques du harceleur;
- Lien d'autorité (ou organisationnel) existant entre la personne harcelée et le harceleur;
- Réactions des personnes harcelées, des tiers et des harceleurs;
- Conséquences vécues par les personnes harcelées et les harceleurs;
- Caractéristiques du milieu du travail.

Les résultats des deux études qui font l'objet du présent article, sont présentés en fonction de ces sept rubriques.

### Types de comportements harcelants

Les comportements harcelants peuvent s'exercer sous trois formes (non verbale, verbale et physique) et à des degrés différents (contrariant, contraignant et agressant). Le Tableau 1 fait état des regroupements qui peuvent exister entre les formes et les degrés relatifs au harcèlement sexuel au travail.

Dans le cadre de la première recherche, les répondantes de «l'échantillon A» indiquent que ce sont surtout des comportements de forme verbale (tant contrariant que contraignant) et physique (contraignant) dont elles ont été victimes. Ces femmes ont vécu du harcèlement sous plus d'une forme (77%) et à plus d'un degré (93%). Elles soulignent aussi que le harcèlement est progressif. Au début, les comportements harcelants sont de forme verbale (70%) et d'un degré contrariant (92%), par exemple, des blagues, remarques ou questions intimes. Par la suite, soixante-deux pour cent (62%) des répondantes soulignent que la forme des comportements harcelants devient physique et d'un degré contraignant (95%), par exemple, caresser, embrasser, pincer, ou acculer dans un coin.

Les réponses données par les répondantes de «l'échantillon B» confirment ces résultats. Quant à «l'échantillon C» la moitié des femmes soulignent qu'elles ont expérimenté des situations de harcèlement sexuel au travail d'un degré contrariant présentées sous forme verbale. L'écart observé entre le degré des comportements subis par les répondantes de «l'échantillon C» et celui des répondantes des «échantillons A et B» s'explique par l'interprétation restrictive que font les femmes des comportements qu'elles subissent. Cette interprétation restrictive pouvait s'exercer dans la première étude, lors de l'entrevue téléphonique. Les répondantes de la seconde étude ont toutes été rencontrées en entrevue personnelle et il a alors été possible de contrer leur interprétation restrictive. Celle-ci se manifestait de trois façons: 1) les répondantes n'aiment pas utiliser le terme de harcèlement jugé trop «fort»; 2) ce harcèlement sexuel est perçu comme «normal» dans certains milieux de travail, par exemple, la restauration et 3) les répondantes qui vivent du harcèlement sexuel au moment de l'entrevue refusent d'en parler.

### Caractéristiques de la personne harcelée

Il importe ici de souligner que les caractéristiques des personnes harcelées sont celles qui leur sont propres au moment où elles ont été affectées par ce phénomène. De plus, il est impossible de déterminer un profil-type des

personnes harcelées. Certaines tendances se dessinent, mais sauf pour l'âge, elles n'ont pas d'influence significative sur la probabilité de vivre du harcèlement sexuel au travail<sup>11</sup>.

**TABLEAU 1**  
**Les formes et degrés du harcèlement sexuel au travail**

<i>Forme</i> <i>Degré</i>	<i>Non verbale</i>	<i>Verbale</i>	<i>Physique</i>
<i>Contrariant</i>	* regards, * sifflements, * photos, textes, etc.	* sifflements, remarques, * questions intimes, etc.	* frôlement, * tapotements, etc.
<i>Contraignant</i>	* petits présents, * flânage devant domicile ou lieu de travail	* demandes de sorties * offres concernant travail * offres vie hors travail, etc.	- caresser, - embrasser, - pincer, - empoigner, - soulever vêtement, - acculer dans un coin, etc.
<i>Agressant</i>	- lettres de menaces - visite au domicile suivie de la personne harcelée - exhibitionnisme, etc.	- téléphones obscènes, anonymes, de menaces - insinuation à autrui - menaces concernant travail, - propositions sexuelles - si refus d'accepter fin des relations amoureuses, etc.	- arracher vêtement, assaut, tentative de viol, - viol

\* Ces comportements doivent être répétés sauf si des représailles s'ensuivent.

Source: D. SAVOIE et V. LAROCHE, *op. cit.*, p. 524.

En effet, bien qu'il soit possible d'être harcelée sexuellement à tout âge, selon les répondantes de «l'échantillon A», la probabilité de vivre une telle situation diminue avec l'âge. Ainsi, on constate que les personnes harcelées sont âgées de moins de trente (30) ans (75%) et même de moins de vingt-cinq (25) ans dans plus de cinquante-cinq pour cent (57%) des cas.

<sup>11</sup> Test du X<sup>2</sup> significatif à 0,003 pour l'âge.

Les réponses provenant des personnes comprises dans les «échantillons B et C» confirment cette tendance puisque soixante-cinq pour cent (65%) de celles qui ont subi du harcèlement sexuel étaient âgées de vingt (20) à trente (30) ans.

Quant aux autres caractéristiques biographiques des répondantes, (scolarité, état civil, etc.) ou de leur emploi (types d'emploi, salaire, etc.), elles ne semblent pas constituer des points de distinctions entre celles qui ont subi du harcèlement sexuel et celles qui n'en ont pas subi. La probabilité de vivre ou non du harcèlement sexuel au travail ne semble donc pas fonction des caractéristiques personnelles des harcelées. Seul l'âge est une variable importante et il importe de la replacer dans le contexte subjectif des perceptions du harceleur, qui est, malgré tout, l'initiateur des comportements harcelants. Nos sociétés occidentales revalorisent, comme qualité essentielle des femmes, la beauté qui va souvent de pair avec la jeunesse. De plus, il est possible d'associer jeunesse et inexpérience sur le marché du travail.

Plusieurs femmes, de tous les échantillons, soulignaient qu'elles en étaient souvent à leur première expérience sur le marché du travail ou, pour les travailleuses plus âgées, qu'il s'agissait d'un retour au travail après de nombreuses années en retrait du marché du travail.

### Caractéristiques du harceleur

Bien qu'il ne soit pas toujours facile pour les chercheurs de recueillir de l'information relative aux harceleurs (les personnes harcelées sont souvent ignorantes de ce qui caractérise leur harceleur), nos recherches permettent de dégager quelques traits propres à ces derniers.

Les données qui proviennent des répondantes de «l'échantillon A» permettent de constater que le harceleur est un homme (100%), âgé de 36 à 45 ans (52%) et qui vit avec une conjointe (84%). Il occupe un poste d'encadrement (47%) ou, dans une moindre proportion, est un professionnel (14%). Il agit seul (92%) et, à la connaissance des harcelées, près de neuf (9) harceleurs sur dix (10) sont des récidivistes (87%), i.e. qu'ils ont déjà harcelé une autre personne, en harcelaient d'autres au moment même où elles furent harcelées ou en harcelèrent d'autres par la suite.

Les résultats provenant des «échantillons B et C» concernant les caractéristiques des harceleurs sont sensiblement les mêmes que celles provenant de «l'échantillon A». Il importe cependant de noter que dans les «échantillons B et C», la proportion de harceleurs occupant un emploi de professionnel est plus élevée que dans l'«échantillon A» compte tenu que le secteur de



la santé et des services sociaux est un milieu de travail où l'on retrouve une structure professionnelle plus importante que la structure administrative<sup>12</sup>.

### **Lien d'autorité (ou organisationnel) existant entre la harcelée et le harceleur**

Le Tableau 2 fait état du caractère organisationnel formel existant entre les harcelées et leur harceleur. La notion de supérieur fait ici référence à la hiérarchie administrative d'une organisation alors que la notion de collègue (trois niveaux) fait plutôt référence à la hiérarchie professionnelle de l'organisation. Les différents niveaux associés aux rapports entre collègues pourraient être illustrés par les exemples suivants: le harceleur est un collègue de niveau supérieur lorsqu'il est un professionnel et que la harcelée occupe un emploi de bureau; le harceleur est un collègue de niveau égal lorsque la harcelée occupe le même titre d'emploi que lui; le harceleur est un collègue de niveau inférieur lorsqu'il est un employé de soutien et que la harcelée occupe un emploi de professionnelle. Les clients sont les personnes qui bénéficient ou fournissent un service ou un produit à l'entreprise. Dans le réseau de la santé et des services sociaux («échantillons B et C»), ils représentent les bénéficiaires.

À la lecture du Tableau 2, on constate que, dans les trois échantillons, ce sont les personnes qui sont investies d'un rapport d'autorité formel et informel qui sont le plus souvent les harceleurs. Cette catégorie de personnes inclut non seulement les supérieurs formels des harcelées, mais également des collègues de travail qui leur sont supérieurs dans la hiérarchie professionnelle. Dans un cas comme dans l'autre, ces personnes détenaient un pouvoir sur les personnes harcelées.

À ces formes de pouvoir formel, il est possible d'en associer d'autres qui sont tout aussi réelles quoique moins explicites et qui existent soit en vertu de la structure des entreprises, soit en vertu des relations de pouvoir entre les hommes et les femmes.

Au regard du premier facteur, les clients, par exemple, bénéficient d'un rapport privilégié avec la direction des entreprises. Ils peuvent porter plainte contre les attitudes «impolies» des femmes qui refusent leurs avances. Ils peuvent aussi avoir un impact direct sur le revenu de ces femmes, comme c'est le cas dans des emplois où une grande partie du revenu de ces dernières est constituée de pourboires ou encore d'un pourcentage des ventes. Il faut cependant noter que les travailleuses des «échantillons B et C» croient que,

---

<sup>12</sup> Dans les «échantillons B et C», vingt-cinq pour cent (25%) des harceleurs occupaient un poste de niveau cadre et cinquante pour cent (50%) étaient des professionnels.

malgré le dépôt d'une plainte officielle, il n'y a que quatorze pour cent (14,3%) des harceleurs qui mettent fin à de tels comportements. Il faut cependant souligner que lorsque les harcelées déposent des plaintes informelles ou formelles, souvent le harceleur n'est pas au courant de celles-ci, surtout lorsqu'elles sont faites à l'extérieur du milieu de travail. L'impact de ce type de rejet pour mettre fin au comportement du harceleur n'est certes pas immédiat.

**TABLEAU 3**  
Répartition des harcelées selon les réactions  
opposées au harceleur\*  
(N = 60)

Types de réactions	Échantillon A		%
	Nb	%	
1. Seule (Total)	29		48,3
a) sans modifier son comportement	20	33,3	
b) préparer un dossier contre le harceleur	1	1,7	
c) modifier allure physique	3	5,0	
d) ignorer, éviter le harceleur	26	43,3	
2. En interaction avec le harceleur (Total)	56		93,3
a) non avec diplomatie	16	26,7	
b) non clairement et verbalement	43	71,7	
c) non clairement et physiquement	13	21,7	
d) discussion	8	13,3	
e) menacer de le dénoncer	10	16,7	
f) pleurer	6	10,0	
g) le ridiculiser, blaguer	8	13,3	
3. Plainte informelle (Total)	41		68,3
a) parler à sa famille	24	40,0	
b) parler ami(e)s hors travail	15	25,0	
c) parler collègues de travail	34	56,7	
d) parler au syndicat	3	5,0	
e) parler à l'employeur	12	20,0	
f) parler à l'employeur au sujet travail	4	6,7	
g) parler à un groupe populaire	1	1,7	
h) parler à un(e) avocat(e)	2	3,3	
4. Plainte formelle (Total)	7		11,7
a) à l'employeur	6	10,0	
b) à une autre cour	1	1,7	
5. Retrait temporaire (Total)	2		3,3
a) congé maladie	1	1,7	
b) vacances	1	1,7	
6. Retrait permanent (Total)	13		21,7
a) transfert	1	1,7	
b) démission	13	21,7	

\* Les réactions identifiées dans ce tableau ne sont pas exclusives. Le total de plusieurs catégories de réactions peut donc être supérieur au nombre des répondantes (N = 60).

TABLEAU 4

Répartition des harceleurs selon leurs réactions  
suite aux actions entreprises par les harcelées  
(N = 60)

Échantillon A

Types de réactions	Types de rejets			
	Seule (N = 29) %	Interaction avec harceleur (N = 56) %	Plainte informelle (N = 41) %	Plainte officielle (N = 7) %
Réaction du harceleur				
Cesser	11,1	14,3	7,2	14,3
Diminuer	0,0	17,8	14,2	28,6
Continuer	74,1	53,6	57,2	42,8
Augmenter	14,8	14,3	21,4	14,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Parmi les personnes qui ont vécu du harcèlement sexuel au travail sur une longue durée (1 an et plus: 48,3%), la majorité d'entre elles souligne qu'il peut y avoir des périodes de «rémission» suite à certaines actions plus drastiques de leur part mais, qu'éventuellement, après quelques jours, semaines ou mois, la même situation refait surface.

De façon générale, on note que les harcelées n'ont que peu de soutien réel à attendre de leurs collègues de travail, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin. Ceux-ci réagiront généralement de façon neutre, i.e. en ne faisant rien ou en donnant des conseils (68,4% chez les collègues masculins et 82,8% chez les collègues féminins). Qui plus est, les conseils viseront généralement des changements de comportements chez la harcelée, allant jusqu'à lui conseiller la démission comme solution au problème. Les collègues masculins réagiront cependant un peu plus négativement lors d'une plainte informelle (21,1%) que lors d'une plainte formelle où, dans cinquante pour cent (50%) des cas, ils accorderont un appui positif à la harcelée, en acceptant de témoigner pour elle ou en effectuant des pressions auprès du harceleur. Les collègues féminines qui, dans aucun cas, n'adoptent de comportements négatifs lors d'une plainte informelle, le feront pourtant, dans cinquante pour cent (50%) des cas, lors d'une plainte officielle, principalement en refusant de témoigner ou en rejetant la harcelée du groupe de travail.

Il semble donc que, bien que le soutien des collègues féminins et masculins de travail puissent être une avenue intéressante dans la recherche de solutions alternatives ou complémentaires aux plaintes officielles faites auprès des employeurs ou devant les tribunaux, ce n'est que rarement que les harcelées peuvent compter sur cette aide.

Dans les cas peu nombreux (N=3) où des harcelées syndiquées ont déposé des plaintes officielles, elles ont reçu l'appui de leur syndicat.

De plus, on constate qu'une plainte déposée à l'employeur, mais concernant le travail (i.e. visant à contrer certains effets négatifs du harcèlement sexuel sans en parler directement), semble avoir une plus grande efficacité sur la résolution du problème de harcèlement sexuel, que des plaintes informelles ou officielles concernant directement le harcèlement sexuel qui entraînent surtout des réactions négatives ou neutres de la part des représentants de l'employeur.

Finalement, les données recueillies au cours de la première étude permettent de remettre en question certains mythes ou clichés fréquemment véhiculés dans les débats relatifs au harcèlement sexuel au travail.

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

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

### **Conséquences vécues par les personnes harcelées et les harceleurs**

La discussion des expériences de harcèlement sexuel au travail, vécues par les répondantes, ne peut être réalisée que par le truchement de données

statistiques apparaissant dans les tableaux qui suivent. Les récits de ces personnes doivent également être analysés en tenant compte des conséquences psychologiques et physiologiques subies par les harcelées ainsi que des conséquences plus directement reliées à leur travail.

Le Tableau 5 fait état des sentiments immédiats ressentis par les personnes harcelées suite à une telle expérience. Les résultats de la première étude se comparent bien à ceux des études sur le viol. En effet, il est intéressant de constater le profond étonnement de plusieurs harcelées (25%). Carroll Brodsky, ayant étudié les différences entre le viol et le viol en milieu de travail, souligne l'intensité de certains sentiments ressentis par les femmes violées en milieu de travail, intensité accentuée par l'a priori, qu'ont les femmes, que le milieu de travail est un milieu sécuritaire à cet égard. Elle souligne également que le travail étant considéré comme une activité nécessaire, les femmes violées au travail ressentent moins de culpabilité que celles ayant été violées dans d'autres circonstances<sup>14</sup>. Ces considérations s'appliquent également aux femmes harcelées sexuellement au travail, celles-ci se sentant moins souvent coupables de ce qui leur arrive (30%) que ce qui est généralement observé chez les femmes violées en dehors de leur milieu de travail. Il semble que la haine, le dégoût ou le mépris, sentiments très courants chez les femmes violées, soient remplacés par une forte colère chez les femmes harcelées sexuellement (60%). En effet, les harcelées sont en colère soit parce qu'elles ont peur du harceleur (38,3%), ou qu'elles lui en veulent de porter atteinte à leur estime de soi (23,3%), qu'elles sentent l'injustice de la situation (18,3%) ainsi que leur propre impuissance à régler ce genre de problème (26,7%). Les témoignages qui suivent illustrent ce sentiment de colère:

J'étais tellement fâchée qu'il réussisse à me faire peur.

Je lui en voulais parce qu'à cause de lui, je n'avais plus confiance en moi, je n'osais plus foncer comme avant.

Je me suis mise en colère parce que c'est la seule chose que je pouvais faire [...] ça ou pleurer. Mais je n'allais pas lui faire ce plaisir.

Bien que plusieurs personnes harcelées savent que leur harceleur est un récidiviste (dans près de 90% des cas connus), celles qui ne le savent pas développent souvent une attitude qui les pousse à porter le poids du problème sur leurs épaules. Cette attitude les conduit à se remettre en question et à changer de comportement.

<sup>14</sup> C.M. BRODSKY, «Rape at Work», in M.J. WALKER and S.L. BRODSKY (ed.), *Sexual Assault: The Victims and the Rapist*, Mass., Lexington, 1976, p. 43.

TABLEAU 5

Répartition des répondantes selon les sentiments immédiats  
ressentis suite à du harcèlement sexuel\*  
(N = 60)

Sentiments immédiats	Nb	Échantillon A	
		%	Nb
1. Envers le harceleur (Total)		57	95,0
a) étonnement	15	25,0	
b) mépris	5	8,3	
c) dégoût	12	20,0	
d) colère	36	60,0	
e) haine	5	8,3	
f) nervosité	25	41,7	
g) peur	23	38,3	
2. Envers elle-même (Total)		34	56,7
a) culpabilité	18	30,0	
b) gêne	21	35,0	
c) perte de l'estime de soi	14	23,3	
3. Envers les circonstances (Total)		23	38,3
a) injustice	11	18,3	
b) impuissance	16	26,7	

\* Les sentiments identifiés dans ce tableau ne sont pas exclusifs. Le total de plusieurs catégories de sentiments peut donc être supérieur au nombre des répondantes (N = 60).

Le témoignage précis d'une harcelée est très significatif à cet égard et fort représentatif de l'expérience vécue par les autres femmes ayant ressenti ces sentiments.

Encore aujourd'hui, je me demande si je ne l'ai pas provoqué. Peut-être que mes jupes étaient trop courtes? Pourtant tout le monde avait des jupes courtes. Dans le fond, mon vrai problème, c'est qu'à ce moment-là, je sortais avec plusieurs gars en même temps. J'avais toute une réputation. Ça fait qu'il s'est essayé et qu'il n'a pas compris que plusieurs gars, ça veut pas dire tous les gars. Mais si j'avais pas été comme ça, il n'aurait pas essayé ou après un essai, il aurait compris [...]

Alors j'ai décidé de changer. J'ai compris que je ne voulais pas passer pour une «guidoune». J'ai laissé tous mes «chums». Aujourd'hui, je ne sors qu'avec un gars à la fois. Mais j'ai pas pris de chance. Je ne me maquille plus, je ne porte plus de bijoux et je porte des vêtements plus amples. J'ai même pas voulu prendre de chances du tout (elle rit) [...] j'ai engraisé de 20 livres. Tu vois le résultat. Je n'ai plus peur de me faire harceler [...] mais j'ai l'air d'une folle.

En effet, dans une perspective à plus long terme, bon nombre de personnes harcelées ont soit tendance à généraliser (36,7%), ou à radicaliser leur attitude (21,7%), soit à changer de comportement sexuel (25,0%).

Ainsi, plusieurs éprouvent des problèmes sérieux dans leur vie sexuelle et ce, pour une durée parfois très longue. Certaines sont conscientes qu'elles développent une attitude raciste ou sexiste: «Il faudra qu'il en passe de l'eau sous un pont avant que je fasse confiance à un [...]»<sup>15</sup>. D'autres changent de comportement radicalement et d'une façon définitive: «Moi, c'est un homme, mon boss, qui m'a fait devenir féministe».

Bien que ce ne soit pas le cas de la majorité des harcelées (18,3%), certaines d'entre elles subissent des symptômes physiologiques et psychologiques qui doivent être traités médicalement. Il y aurait lieu de supposer l'existence d'un lien entre la durée du harcèlement et le fait de subir les symptômes les plus graves. Deux femmes ont particulièrement vécu ces situations, l'une durant trois ans, l'autre pendant plus de sept ans, sans que, dans ce dernier cas, le harcèlement ait actuellement cessé.

Je suis en congé de maladie depuis un an. Tu sais, je ne pourrais pas te parler sans pleurer si je ne prenais pas mes médicaments [...] J'ai pensé au suicide [...] (sonnerie du téléphone, elle répond, écoute et raccroche) [...] C'était lui. Je le sais, il appelle deux ou trois fois par jour. Je sais que c'est lui car il ne dit pas un mot mais parfois j'entends l'intercom de l'usine qui appelle quelqu'un [...] Ils (ses représentants syndicaux) disent qu'il m'aime, qu'on ne peut empêcher un coeur d'aimer. Moi je leur demande d'au moins l'empêcher de me rendre folle. Mais non, c'est moi qui est folle, lui est normal.

En fait, les harcelées, peu nombreuses, qui ont dû suivre des traitements psychologiques, identifient toutes le même problème quand elles précisent que le harcèlement sexuel n'est pas pris au sérieux par des tiers.

Si tu es folle, c'est peut-être lui qui a raison quand il dit que tu mens, que tu exagères. Les gens ne considèrent pas que si tu es folle maintenant tu ne l'étais pas auparavant. C'est lui qui t'as rendu folle.

Si l'on considère les résultats provenant des «échantillons B et C», on constate qu'à peu de choses près, les harcelées expérimentent, dans des proportions similaires, les mêmes sentiments à court et à long terme. En effet, la majorité d'entre elles (52,2%) ressentent de la colère et d'autres (21,7%) de la peur, tandis que d'autres se sentent gênées (39,1%) ou coupables (21,7%).

Cependant, au niveau des symptômes physiologiques ou psychologiques, les personnes harcelées de l'«échantillon C» diffèrent de celles des «échantillons A et B». Les premières ne subissent de telles conséquences que dans quatre pour cent (4,4%) des cas alors que les dernières les subissent respectivement dans dix-huit pour cent (18,3%) et quatorze pour cent (14,3%) des cas.

<sup>15</sup> La répondante identifie ici un homme appartenant à une communauté culturelle spécifique.

Cet écart peut s'expliquer par le fait que les femmes des «échantillons A et B» ont vécu principalement du harcèlement sexuel contraignant ce qui, il faut en convenir, n'a probablement pas les mêmes effets que du harcèlement sexuel contrariant.

Les sentiments que les harcelées ressentent face au harcèlement sexuel ont parfois des conséquences dans leur travail. En effet, pour plusieurs d'entre elles (38,6%) qui expérimentent des problèmes de rendement au travail, ceux-ci sont directement causés par la peur, la nervosité, la colère:

Quand t'es fâché, t'as pas toute ta tête au travail. Tu fais des erreurs, c'est normal. Quand tu t'attends à ce qu'il te saute dessus, t'es toujours sur le qui-vive. Comment peux-tu travailler comme il faut?

Une fois, j'ai failli avoir un accident de travail. Il est arrivé dans mon dos sans faire de bruit et m'a mis les deux mains sur les seins. J'ai figé là et la machine pour couper le papier est passée à un pouce de mes doigts.

Moi, j'ai décidé qu'y pourrait pas dire que je faisais des erreurs. Je me surveillais tellement que j'avançais pas dans mon travail.

Chez certaines, ces problèmes de rendement au travail sont exploités par les harceleurs pour créer des conséquences négatives dans leur travail. Le Tableau 6 illustre l'ampleur de celles-ci pour les femmes de «l'échantillon A». Toutes les femmes congédiées (16,6%) expliquent que leur harceleur a utilisé comme motif de congédiement leur faible rendement au travail.

C'est lui qui m'empêche de travailler comme il faut et après, il me congédie parce que je ne travaille pas comme il faut. Je suis toujours perdante.

La majorité des pertes d'emploi est cependant le résultat de démission «volontaire». Néanmoins, elles ont toutes pour motif réel les problèmes causés par le harcèlement sexuel.

Je n'en pouvais plus. J'avais beau me dire qu'il ne m'aurait pas, je maigrissais à vue d'œil. Mon médecin m'a dit «ou bien tu démissionnes ou bien tu fais une dépression». J'ai démissionné [...] et j'ai fait une dépression.

Les conséquences dans leur travail peuvent également prendre une allure beaucoup plus subtile. En fait, plusieurs harcelées se plaignent de sabotage dans leur travail ou de non-coopération (18,3%). Il semblerait que ce problème soit plus courant lorsque la harcelée est en période de probation (ou de formation) et lorsqu'elle occupe un emploi de professionnelle.

Il le savait que je n'avais pas le choix. Dans mon travail, pour établir une stratégie dans un dossier, j'ai besoin de ses conseils. C'est lui qui a le plus d'expérience. Alors quand il en avait assez de se faire dire non, il m'évitait. Si j'allais à son bureau pour lui demander un conseil, il était toujours trop occupé. Ou alors, il écoutait mon histoire et lorsque je lui demandais finalement son avis, il me répondait en souriant



qu'il perdrait son temps à me le donner, puisque je ne suivais jamais ses avis. Durant ces périodes, je vivais dans l'angoisse constante de faire une erreur grave.

En ce qui concerne les conséquences dans le travail des répondantes des «échantillons B et C», on observe un écart important entre ce qu'ont vécu ces dernières et celles de «l'échantillon A». Les répondantes de «l'échantillon A» subissent (68,3%) l'une ou l'autre ou plusieurs des conséquences décrites au Tableau 6. En ce qui concerne les «échantillons B et C», on dénombre respectivement vingt-huit pour cent (28,6%) et douze pour cent (12,5%) des personnes qui subissent de telles conséquences. On peut probablement expliquer une partie de cet écart, par le fait que les femmes des «échantillons B et surtout C» sont majoritairement syndiquées. Selon elles, le fait d'être membres d'un syndicat et assujetties à une convention collective peut constituer une protection contre les congédiements et leur assurer la possibilité d'être transférées ou déplacées dans un autre poste de travail, diminuant ainsi le recours à la démission comme solution finale pour régler leur problème.

**TABLEAU 6**

**Répartition des harcelées selon les fréquences des conséquences  
subies dans leur travail  
(N = 60)**

<i>Conséquences subies dans le travail</i>	<i>Nb</i>	<i>Échantillon A</i>	
		<i>%</i>	
1. Changement dans les tâches ou fonctions (Total)		15	25,0
a) assignation ou transfert	8	13,4	
b) refus de promotion ou transfert	6	10,0	
c) sabotage de travail ou non coopération	11	18,3	
2. Évaluation du travail (Total)		16	26,7
a) exigences contradictoires	5	8,3	
b) mauvaise évaluation	11	18,3	
c) mauvaise référence	5	8,3	
3. Conditions de travail		22	36,7
a) isolement du groupe de travail	9	15,0	
b) changement des heures de travail	5	8,3	
c) changement du lieu de travail	12	20,0	
d) perte de revenu	9	15,0	
4. Perte d'emploi		23	38,3
a) congédiement	10	16,6	
b) démission	13	21,7	

On peut donc conclure que, même si à première vue les conséquences psychologiques vécues par les harcelées ne semblent ni très répandues, ni très graves, l'exposé de certains cas démontre qu'il y a là une charge émotive très grande et que, pour ces personnes, durant ces périodes, la vie au travail et en dehors du travail est très pénible.

Quant aux harceleurs, les résultats obtenus auprès de «l'échantillon A» montrent que ces derniers ne subissent des conséquences de leurs gestes que dans vingt-deux pour cent (22,6%) des cas, les plus courantes étant le rejet du groupe de travail (N = 5) et diverses autres mesures administratives ou disciplinaires (mutation ou rétrogradation N = 3; mesures disciplinaires diverses N = 2 et congédiement N = 3). Ainsi, pour trois harceleurs qui perdent leur emploi, il y a 23 harcelées qui y sont forcées d'une façon ou d'une autre.

### **Caractéristiques du milieu de travail**

Bien que les répondantes de «l'échantillon A» soient plus nombreuses à oeuvrer dans les secteurs des services (45% d'entre elles) et du commerce (18%), c'est principalement dans le secteur des industries manufacturières que la probabilité de vivre du harcèlement sexuel au travail est la plus forte (33% vs moyenne de 30,7%). Même si les répondantes occupent en très grand nombre des emplois traditionnellement féminins (82%), ce sont les femmes qui oeuvrent dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement les leurs qui vivent une probabilité plus grande de subir du harcèlement sexuel au travail (37,5% et 40,7% vs moyenne de 30,7%). De plus, même si les répondantes travaillent généralement dans un environnement de travail féminin (64%), la probabilité de subir du harcèlement sexuel au travail dans un tel environnement ou dans un environnement essentiellement masculin est légèrement plus élevée que la moyenne (respectivement 33,2% et 38,3% alors que moyenne est de 30,7%). Dans la même perspective, le fait de travailler dans une grande ou une petite entreprise influence significativement la probabilité de subir du harcèlement sexuel (respectivement 40% et 32,9% vs moyenne de 30,7%).

Il faut souligner également que le risque de subir du harcèlement sexuel au travail dans les industries manufacturières (principalement les industries non liées à l'habillement, où se retrouve la majorité des harcelées) est plus élevé du fait que les emplois y sont traditionnellement détenus par des hommes (sexisation de l'emploi), et que les femmes y sont moins nombreuses que les hommes (sexisation du milieu de travail). Ces résultats concordent avec ceux d'autres études qui soulignent que les femmes qui travaillent dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes sont plus exposées

au harcèlement sexuel au travail. Il en est de même pour les femmes qui oeuvrent dans un environnement de travail essentiellement masculin. Dans les deux situations, il semble que la présence des femmes représente un élément de rébellion par rapport au pouvoir traditionnellement détenu par les hommes, et les femmes risquent ainsi de voir ce pouvoir s'exercer à leur dépens.

Il est plus difficile d'expliquer la relation significative qui existe entre la taille de l'entreprise et la probabilité de vivre du harcèlement sexuel au travail. On peut tenter de l'expliquer par les différences existant entre les structures hiérarchiques de ces entreprises.

Dans la petite entreprise, le détenteur du pouvoir réel (le propriétaire ou le gérant de l'entreprise) est en contact direct avec les employés et son pouvoir peut s'exercer facilement et quotidiennement. Par contre, dans la grande entreprise, le pouvoir est réparti entre plusieurs personnes. Les personnes détenant un pouvoir certain, les cadres de niveau supérieur, sont, quant à eux, si loin du simple employé (sauf de leur personnel de bureau immédiat) que le harcèlement sexuel serait peu probablement de leurs faits. Par contre, les cadres de niveaux intermédiaire et inférieur peuvent être tentés de s'affirmer, entre autres, par du harcèlement sexuel au travail. La moyenne entreprise se situant entre les deux n'aurait idéalement ni les défauts de l'un ni ceux de l'autre type d'entreprise et le harcèlement sexuel y serait donc moins probable.

À cet élément d'explication, on peut ajouter celui de la perception qu'a le harceleur des conséquences possibles de ses gestes. Dans une petite entreprise, s'il détient réellement le pouvoir, cette peur n'existe pas. Dans la grande entreprise, la diffusion du pouvoir et les divers niveaux hiérarchiques peuvent porter le harceleur à croire en une certaine impunité. Dans la moyenne entreprise, les niveaux hiérarchiques étant moins nombreux, les harcelées pourraient peut-être faire entendre leur voix plus facilement et le harceleur ne pourrait s'attendre à une impunité aussi grande.

## CONCLUSION

À la lumière des résultats découlant des deux études décrites dans le présent article, il est possible de dégager quelques conclusions:

- Selon que l'on retienne une définition du harcèlement sexuel au travail qui fait référence à des comportements d'un degré contrariant ou contraignant et contraignant, trente pour cent (30%) ou soixante pour cent (60%) des femmes ont été harcelées sexuellement;

- Les femmes qui ont été harcelées sexuellement au travail indiquent que de tels comportements sont principalement de forme verbale et physique d'un degré contrariant et contraignant;
- La majorité des femmes harcelées étaient âgées de moins de trente (30) ans au moment du harcèlement, vivaient une première expérience sur le marché du travail ou, pour les plus âgées, effectuaient, après plusieurs années d'absence, un retour sur le marché du travail;
- Les harceleurs sont des hommes âgés entre trente-six (36) et quarante-cinq (45) ans, occupant principalement un poste de cadre ou de professionnel et qui n'en sont pas à leur première expérience du genre;
- Les harceleurs détiennent généralement un pouvoir formel ou informel sur la personne harcelée;
- La très grande majorité des personnes harcelées font clairement connaître aux harceleurs qu'elles n'acceptent pas leurs comportements;
- Peu de personnes harcelées déposent une plainte formelle;
- Quelque soit la réaction des personnes harcelées, la majorité des harceleurs continuent ou augmentent le harcèlement;
- Les tiers (collègues ou représentants de l'employeur) accordent peu de soutien aux personnes harcelées;
- Des conséquences psychologiques (immédiates ou à plus long terme) et même physiologiques sont assez fréquentes chez les personnes harcelées, surtout chez celles ayant subi du harcèlement sexuel contraignant;
- Près de 4 femmes sur 10 perdent leur emploi (par démission «forcée» ou congédiement) à cause du harcèlement sexuel au travail. Une telle conséquence s'avère cependant beaucoup moins fréquente chez celles qui sont syndiquées;
- Un faible nombre de harceleurs subissent des conséquences de leur comportement — rejet du groupe de travail ou autres mesures disciplinaires; le congédiement est cependant très rare (5% des cas);
- Les femmes qui oeuvrent dans des secteurs qui ne sont pas traditionnellement les leurs (secteurs d'activité économique, environnement de travail, types d'emploi), ont une probabilité plus élevée de vivre du harcèlement sexuel au travail;
- La probabilité de vivre du harcèlement sexuel au travail est plus élevée dans la petite et la grande entreprise que dans la moyenne entreprise.

Les résultats de la première étude, confirmés par ceux de la seconde, indiquent que les variables ayant une influence significative sur la probabilité de vivre du harcèlement sexuel se situent principalement à deux niveaux: les structures hiérarchiques des entreprises et l'environnement de travail. S'il

est difficile, voire même impossible, dans une société comme la nôtre d'agir au premier niveau, tel n'est pas le cas du second. En effet, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (et même d'accès à l'égalité salariale) peuvent avoir, à long terme, des effets importants sur les variables «environnementales» du marché du travail (sexisation de l'emploi, du milieu de travail, etc.).

Une application plus générale de ces programmes permettrait de faire «éclater» les ghettos du marché du travail et favoriserait probablement l'émergence du type d'environnement de travail qui semble être le moins propice à l'apparition de comportements de harcèlement sexuel au travail.

### *Sexual Harassment in the Workplace*

The present article examines the empirical evidence related to the notion of sexual harassment in the workplace. Particular attention is paid to results obtained from two research studies conducted in 1983 and 1986.

For the first research study conducted in 1983, a sample as well as a subsample were used. The first group, identified as sample A, was composed of sixty (N = 60) females randomly selected from an original sample of two hundred and eighty-seven (N = 287) females living in the Montréal area.

From the same original sample (N = 287), a subsample of forty-two (N = 42) females, working within the Québec Health and Social Services Network, was obtained from which seven (N = 7) subjects have been retained for the study and identified as sample B.

For the secondary research study, conducted in 1986, sixteen (N = 16) out of twenty-seven (N = 27) female workers of the Québec Health and Social Services Network have been retained and identified as sample C.

The subjects were eighteen (18) year old females who have been on the labor market during the last decade. They pointed out that a situation of sexual harassment is likely to occur at work and have accepted to be interviewed individually.

The results from these two research studies are submitted according to seven topics: 1) Types of harassing behavior; 2) The harassee's profile; 3) The harasser's profile; 4) The organizational relationship between harassee and harasser; 5) The harassee's, the harasser's and third party's reaction to sexual harassment in the workplace; 6) The consequences of sexual harassment affecting the harassee and 7) Workplace characteristics.

Whether we define sexual harassment as a constraining behavior at times and as an annoying behavior as well as a constraining one at others, the probability of experiencing sexual harassment at work is located somewhere between thirty (30%) and sixty percent (60%).

Subjects of the three samples indicated that they are mostly victims of verbal (as much annoying as constraining) and physical (constraining) harassing behaviors. Furthermore, these women emphasized that they have been subjected to a progressive form of sexual harassment starting with verbal (70%) to an annoying degree (92%), and becoming afterwards more physical (62%) to a constraining degree (95%).

In more than 75% of the cases, the harassee's profile is that of an under thirty years old (30) female, whereas in 57% of the cases the latter is even less than twenty-five years old. However, one has to look at the context in which the sexual harassment behavior took place before drawing any conclusion regarding the role of age in this matter.

The harasser's profile is that of a thirty-six to a forty-five years old (52%) male (100%) which, in 84% of the cases, is living with his spouse. Moreover, the latter is either fulfilling supervision functions (47%), or is working as a professional (14%). Finally, based on the harassee's knowledge, 92% of the harassers act alone and nine (9) out of ten (10) are recidivists.

The organizational relationship between harassee and harasser is mainly one that develops when a formal and informal authority is detained by one person over the other. Therefore, the harasser could be either a superior or a co-worker.

Concerning the reactions of parties involved in the sexual harassment situation, nine (9) harassees out of ten (10) reported having resisted to the harasser's advances (90,4%). On the other hand, nine (9) out of ten (10) harasses, have clearly responded verbally or physically to the harasser's manoeuvres (93%). Regardless of the actions taken against the harasser, the latter generally continue or increases (89%) his sexual harassment in the workplace. Finally, the harassees obtain rather weak support (if any) for their cause from either feminine or masculine co-workers, and neither do they obtain it from their union or employer.

The consequences of sexual harassment for the harassee are of several interests and can be compared to the results obtained from studies done on rape. In facts, compared to women who have been sexually assaulted, harassees have been reporting fewer feelings of guilt (30%), whereas feelings of hate, disgust and contempt seen in the former are replaced here by a fierce anger (60%) toward the harasser. Furthermore, 18,3% of the harassees are experiencing physiological and psychological side effects which require medical treatment. Finally, 38,6% of the harassees are undergoing some difficulties at work, such as low performance (38,6%), job losses (16,6%) and sabotage done to their work, as well as no cooperation (18,3%).

Concerning the consequences of sexual harassment for the harassers, only 22,6% of them suffered from their behavior (group rejection, disciplinary measures and dismissal).

Finally, it is mainly in the manufacturing industry where we can expect the highest probability of finding sexual harassment (33% vs a 30,7% average). Moreover, women in non-traditional jobs are submitted to a greater probability of being sexually harassed at work (37,5% and 40,7% vs a 30,7 average).

While the results obtained from the first research study were confirmed by the second, both point out that there are two principal sets of variables which significantly influence the probability of experiencing a sexual harassment situation: the hierarchical structures of enterprises and the work environment.

While it remains difficult to work on the latter, it is still possible to act upon the former. Access to equal employment opportunities programs may, in the long run, have an important impact on variables of the labor market environment, and therefore render the workplace less propitious to situations where sexual harassment behaviors are likely to develop.

tiré de : *Relat. ind.*, vol. 45, no 1, 1990

**Les relations industrielles  
une perspective internationale**  
***Some Aspects of International  
Industrial Relations***

Actes du 25<sup>e</sup> Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles  
*Proceedings of the 25th Meeting of the Canadian Industrial Relations Association*

ISBN 0-9690735-9-3  
ISSN 0-227-0013

1 volume — 482 pages — \$35.00

ACRI/CIRA  
Département des relations industrielles  
Université Laval, Québec, Qc.  
Canada, G1K 7P4

téléphone: (418) 656-2704

télécopieur/FAX: (418) 656-3175

## COLLECTION TIRÉ-À-PART

Responsable : H. Phong Nguyen

Cette collection reproduit, avec la permission des éditeurs, des articles déjà publiés dans des revues spécialisées. Il y a deux lançements par an et le dernier de ces lançements se fait au moment du Colloque de l'École. Chaque exemplaire est vendu dans la limite des disponibilités. Pour ceux qui se sont abonnés formellement, par écrit, le premier exemplaire est gratuit lors de son lançement.

Liste des tirés-à-part disponibles :

Tiré-à-part 56	1984	Les fermetures d'usines : progrès ou fléau ? par B. Brody.	2,00 \$
Tiré-à-part 57	1984	L'approche systémique en relations industrielles, par V. Larouche et Esther Déom.	2,00 \$
Tiré-à-part 58	1984	La planification des ressources humaines au Québec, par G. Guérin.	2,00 \$
Tiré-à-part 59	1985	La détermination des avantages sociaux au Canada, par Jean-Michel Cousineau et Robert Lacroix.	2,00 \$
Tiré-à-part 60	1985	La sous-traitance dans les conventions collectives québécoises, par Bernard Brody et André Poirier.	2,00 \$
Tiré-à-part 61	1985	Fréquence et coût des accidents du travail, par Paul C. Rohan et Bernard Brody.	2,00 \$
Tiré-à-part 62	1986	Réflexions sur l'arbitrage des différends, par Claude D'Aoust.	2,00 \$
Tiré-à-part 63	1986	Les travailleurs du Québec au XXe siècle, par Léo Roback.	2,00 \$
Tiré-à-part 64	1986	L'obligation de civilité du salarié, par Claude D'Aoust, Sylvain St-Jean et Gilles Trudeau.	2,00 \$
Tiré-à-part 65	1987	L'évolution du syndicalisme au Canada, par Gérard Hébert.	2,00 \$
Tiré-à-part 66	1987	Les accidents industriels au Canada, par Bernard Brody, Paul Rohan, Louise Rompré.	2,00 \$
Tiré-à-part 67	1987	Prévention des accidents du travail, par Marcel Simard, Dominique Bouteiller et Christian Lévesque.	2,00 \$
Tiré-à-part 68	1988	Stress, absentéisme et assiduité au travail, par C. Léonard, M-R. Van Ameringen, S. L. Dolan, A. Arsenault.	2,00 \$



Tiré-à-part 69	1988	L'assurance-chômage au Canada (1940-1986), par Jean-Michel Cousineau.	2,00 \$
Tiré-à-part 70	1988	Le devoir d'équité procédurale de l'employeur privé, par Claude D'Aoust et Louise Dubé.	2,00 \$
Tiré-à-part 71	1988	Paradigmes et théories en relations industrielles par Michel Audet et Viateur Larouche	2,00 \$
Tiré-à-part 72	1988	La comparaison des salaires des emplois du secteur public par Jean-Michel Cousineau et Yves Rabeau	2,00 \$
Tiré-à-part 73	1991	Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles par Michel Audet et Viateur Larouche	3,00 \$
Tiré-à-part 74	1991	Le harcèlement sexuel au travail par Dominique Savoie et Viateur Larouche	3,00 \$
Tiré-à-part 75	1991	L'amnistie des fautes disciplinaires par Claude D'Aoust	3,00 \$
Tiré-à-part 76	1992	Stress au travail par Marie-Reine Van Ameringen, André Arsenault, Shimon L. Dolan et Aharon Tziner	3,00 \$
Tiré-à-part 77	1992	Les fonds de pension volontaires par Gérard Hébert	3,00 \$
Tiré-à-part 78	1992	L'intégration des ressources humaines à la planification d'entreprise par Gilles Guérin, Jean-Yves Le Louarn et Thierry Wils	3,00 \$
Tiré-à-part 79	1992	L'avenir du syndicalisme au Canada par Gérard Dion et Gérard Hébert	3,00 \$
Tiré-à-part 80	1992	Employee honesty testing management's big gamble par Shimon L. Dolan et Brendan Bannister	3,00\$
Tiré-à-part 81	1992	Les limites du modèle-type du fonctionnement des cercles de qualité par Michel Brossard	3,00\$
Tiré-à-part 82	1992	La philosophie de gestion des ressources humaines : un outil de gestion par Dominique Bouteiller et Gilles Guérin	3,00\$
Tiré-à-part 83	1992	La gestion stratégique des ressources humaines par Thierry Wils, Christiane Labelle, Gilles Guérin et Jean-Yves Le Louarn	3,00\$

