RESPECT au travail

RAPPORT DE RECHERCHE

Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada :

Cela [ne] fait [pas] partie de la description de tâche

AVRIL 2022 (VERSION RÉVISÉE)

Western Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants

CANADIAN LABOUR CONGRESS
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Révisée (2026)

Le présent rapport a été révisé afin de corriger des erreurs dans le codage des données mentionnées dans les tableaux 12 à 15.

Contexte de l'étude

Le harcèlement et la violence demeurent des problèmes omniprésents et destructeurs dans les milieux de travail au Canada. Ses conséquences pour les travailleuses et les travailleurs, leur milieu de travail et les gouvernements sont considérables et très coûteuses, allant de graves répercussions sur la santé physique et mentale à la perte de revenus et au sabotage de l'avancement de carrières, de même qu'à des pertes importantes sur le plan économique pour ces mêmes milieux de travail. En dépit de décennies de recherche et de plaidoyers, y compris de la part des syndicats, de changements dans les législations fédérales et provinciales et des représentations des mouvements sociaux tels que *#MeToo* et *#TimesUp*, le harcèlement et la violence restent des phénomènes répandus dans les milieux de travail canadiens. Comme l'indiquent ce rapport et les recherches faites antérieurement, les milieux de travail des secteurs des soins de santé et des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique demeurent des secteurs particulièrement à risque.

Selon les recherches sur le harcèlement et la violence sur les lieux de travail faites dans le passé, nous savons que premièrement, tout le monde ne vit pas le harcèlement et la violence de la même manière. Deuxièmement, les travailleurs et travailleuses marginalisés[1] sont soumis à des taux plus élevés de harcèlement et de violence[1]. Enfin troisièmement, les personnes qui subissent du harcèlement et de la violence au travail se heurtent à des obstacles pour dénoncer ces gestes et elles n'obtiennent souvent pas le soutien auquel elles ont droit. Et pourtant, malgré le nombre croissant d'études sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail, on en sait trop peu sur le sujet dans un contexte canadien.

Il est urgent pour bâtir un monde du travail exempt de harcèlement et de violence, de disposer de données canadiennes sur le harcèlement et la violence au travail. *La première Enquête nationale sur le harcèlement et la violence au travail au Canada*, en partenariat entre le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC) de l'Université Western, des chercheurs de l'Université de Toronto et le Congrès du travail du Canada, vise à combler ce manque de données.

Des données plus probantes contribueront en fin de compte à influencer les lois, les politiques et les mesures qui favorisent la prévention du harcèlement et de la violence dans les milieux de travail. Cela fera donc en sorte que les auteurs d'actes de harcèlement et de violence en soient tenus responsables et surtout, à soulager les personnes subissant toutes ces formes de harcèlement et de violence du fardeau faisant face, à elles seules, à ces expériences difficiles et souvent dévastatrices. Les législateurs, les employeurs, les syndicats et les défenseurs de cette cause au Canada pourront utiliser les résultats de cette étude afin d'apporter des changements législatifs et politiques importants et ouvrir ainsi la voie à un monde du travail exempt de harcèlement et de violence pour tous les travailleurs et les travailleuses au pays.

[1] Nous reconnaissons que ce terme est problématique, cependant, faute d'un terme mieux reconnu, nous l'utilisons pour désigner les travailleurs qui sont marginalisés en raison de leur identité sociale (par le sexisme, le racisme, l'homophobie, etc.) et/ou de leur statut d'emploi précaire.

Ce rapport présente un résumé des principales conclusions de notre étude d'envergure nationale où l'on s'est penché sur la prévalence du harcèlement et de la violence, leurs nombreuses formes, leurs répercussions, les conséquences de la COVID-19 et les expériences vécues par les personnes ayant répondu au sondage par rapport à la divulgation de ces actes. D'autres rapports complémentaires contenant une analyse plus approfondie des données du sondage et des entrevues suivront sous différents formats.

Méthodologie de l'étude

Le rapport est basé sur des recherches provenant de deux sources interdépendantes : un sondage en ligne à l'échelle nationale et des entrevues semi-structurées. Le sondage bilingue a été lancé le 21 octobre 2020 et était disponible jusqu'au 21 avril 2021. Il était ouvert à toutes les personnes au Canada âgées de plus de 18 ans qui avaient occupé un emploi au cours des 12 derniers mois. Les participantes et les participants au sondage ont été recrutés au moyen des grands réseaux du Congrès du travail du Canada et de ses organisations affiliées, et le sondage a fait l'objet d'une promotion par les médias nationaux lors de son lancement, puis par les médias sociaux, en anglais et en français. Au total, 4 878 personnes ont participé à ce sondage.

Afin de mieux comprendre les expériences des travailleurs et des travailleuses et les répercussions du harcèlement et de la violence, les chercheurs ont également mené 34 entrevues. Les personnes participant à ces entretiens représentaient diverses ethnies, orientations sexuelles, identités de genre, religions, niveaux de revenus, secteurs industriels et régions du pays. Pour plus de détails sur les méthodes de recherche utilisées dans cette étude, consultez l'annexe A à la fin de ce document.

Des recherches antérieures suggèrent qu'il peut être difficile pour les travailleurs et les travailleuses de reconnaître leurs expériences comme du harcèlement, et ils et elles peuvent ne pas associer leurs expériences aux définitions fournies par les chercheurs ou les lois en vigueur[2]. Par conséquent, ce sondage en ligne ne comportait pas de définitions des formes du harcèlement ou de la violence. Au lieu de cela, les répondants et les répondantes ont été confrontés à des questions basées sur le comportement qui énuméraient les comportements et pratiques connus de harcèlement et de violence au travail. De la même façon, lors des entrevues, les personnes y participant n'ont pas reçu de définitions, mais ont été plutôt invitées à décrire, dans leurs propres mots, leurs expériences de harcèlement et de violence vécues au travail.

Bien que ce sondage ne comprenne pas de définition unique du harcèlement et de la violence, les expériences décrites par les travailleurs et les travailleuses, tant dans le sondage que dans les entrevues, sont conformes à la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail énoncée dans la Convention numéro 190 de l'OIT, qui fait référence à « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, isolés ou répétés, qui visent à causer, entraînent ou sont susceptibles d'entraîner un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et inclut la violence et le harcèlement fondés sur le sexe ». La C 190 définit en outre la violence et le harcèlement fondés sur le genre comme « la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre ou affectant de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier et comprenant le harcèlement sexuel ».[3]

Dans cette étude, nous examinons trois catégories de harcèlement et de violence dans le milieu de travail.

- ***Le harcèlement et la violence*** qui ne sont pas de nature sexuelle, allant de l'intimidation verbale et du sabotage du travail et de l'évaluation du rendement d'une personne à l'agression physique réelle (voir le tableau 10 pour des exemples de comportements et de pratiques).
- ***Le harcèlement et la violence sexuelle***, y compris le harcèlement visant l'identité de genre, qui vont des communications importunes au viol et à l'agression sexuelle (voir le tableau 9 pour des exemples de comportements et de pratiques).
- ***Le harcèlement en ligne***, y compris les comportements et les pratiques qui ont lieu grâce à de moyens de communication virtuelle.

Qui a participé au sondage

Cela reflétant sa stratégie de recrutement, sur les 4 878 réponses au sondage en ligne, la majorité (86 %) de l'échantillonnage occupait un emploi permanent. Les autres avaient un emploi temporaire (9 %) ou ont déclaré que leur statut d'emploi était occasionnel, saisonnier ou « autres » emplois contractuels (5 %).

Les membres des syndicats représentaient 87,8 % des répondants et les répondantes à ce sondage, contre 31,3 % pour la population canadienne en général[4]. Bien que notre sondage ne soit pas représentatif du travailleur canadien moyen, il permet d'examiner les expériences des travailleurs et des travailleuses dont on s'attendrait à ce qu'ils et elles bénéficient de plus de protections en matière de santé et de sécurité au travail et de préciser quels seraient les processus pour corriger la situation.

Les répondants et les répondantes à ce sondage travaillaient dans un large éventail de secteurs, la plus grande proportion provenant du secteur de l'éducation (23,3 %), des soins de santé et des services sociaux (20,1 %) et de l'administration publique (17,1 %). Des répondants et les répondantes de toutes les provinces et de tous les territoires du Canada ont participé à ce sondage, les taux de participation les plus élevés ayant été enregistrés en Ontario (50 %), en Colombie-Britannique (17 %) et en Alberta (9,5 %).

La majorité des répondants et des répondantes à ce sondage avaient entre 30 et 59 ans. Les recherches montrent que les jeunes femmes canadiennes sont plus susceptibles de signaler des expériences de harcèlement sexuel au travail[5] et il se peut que cette enquête n'ait pas reflété de manière adéquate les expériences des jeunes travailleurs et travailleuses. La plupart des répondantes à ce sondage étaient des femmes (75 %); les autres se sont identifiés comme des hommes (23 %) et des non-binaires (identités de genre variées) (2 %). Quelque 13 % se sont identifiés comme membres de la communauté LGBTQ2S+. Un total de 26 % de l'échantillonnage a déclaré vivre avec un ou plusieurs handicaps. Quatre-vingt-cinq pour cent de l'échantillon a déclaré être né au Canada. La majorité des participants à ce sondage se sont identifiés comme étant blancs (82,7 %); les autres se sont identifiés comme étant Autochtones (3,2 %), Asiatiques de l'Est/Sud-Est (2,9 %), noirs (2,1 %), Asiatiques du Sud (2,1 %), latinos (1,3 %), Arabes/Asiatiques de l'Ouest (0,7 %) et enfin, 3,4 % ont indiqué qu'ils ou elles ne s'identifiaient à aucune des catégories énumérées.

En somme, les femmes et les personnes vivant avec un handicap ont participé à ce sondage dans une proportion plus élevée que leur représentation dans la main-d'œuvre au Canada, et la participation des personnes racisées et des Autochtones était inférieure à leur représentation dans la main-d'œuvre au pays. Le manque de représentation de la diversité parmi les personnes participant au sondage peut avoir eu une incidence sur les résultats recueillis.

Résultats du sondage

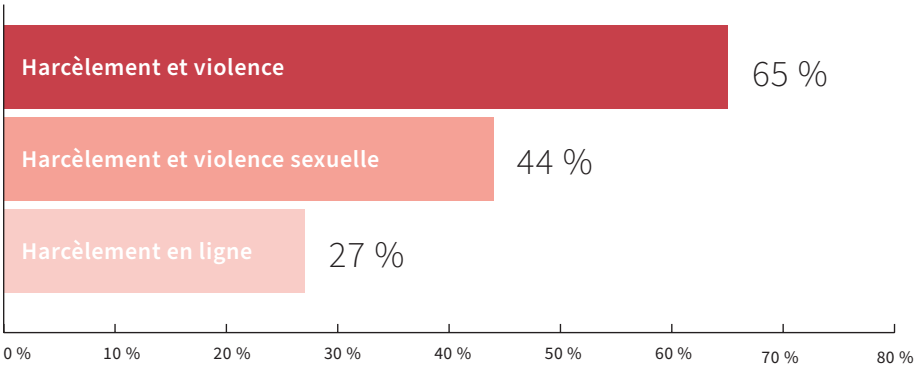
Les expériences de harcèlement et de violence vécues dans le milieu de travail

Le harcèlement et la violence continuent de poser des risques importants pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses au Canada.

- Près des trois quarts (71,4 %) des répondants et des répondantes au sondage ont subi au moins une forme de harcèlement et de violence, ou de harcèlement et de violence d'ordre sexuel au cours des deux années précédant le sondage.
- Près de deux répondants sur trois (65 %) ont déclaré avoir subi au moins un comportement ou une pratique de harcèlement ou de violence au cours des deux dernières années.
- Un peu plus de deux personnes interrogées sur cinq (43,9 %) ont déclaré avoir subi au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence sexuelle au cours des deux dernières années sur leur lieu de travail.
- Un peu plus d'un quart (26,5 %) des personnes interrogées ont déclaré avoir subi au moins une forme de harcèlement en ligne lié au travail au cours des deux dernières années.

Tableau 1

Avoir été victime d'au moins un comportement ou une pratique de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail



(Pourcentage des répondants et répondantes au sondage)

> ***« Il y avait, vous savez, des portes tournantes. Et donc, quand nous sommes partis du bureau, j'ai essayé de m'assurer que j'étais seule devant la porte tournante, car je ne voulais pas être là en même que lui… Mais quand nous sommes partis, un assistant est sorti le premier et j'ai essayé de pousser ma porte rapidement, mais il est entré dans la porte et il s'est collé contre moi pour que je sente son sexe bandé contre moi. »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial A)*

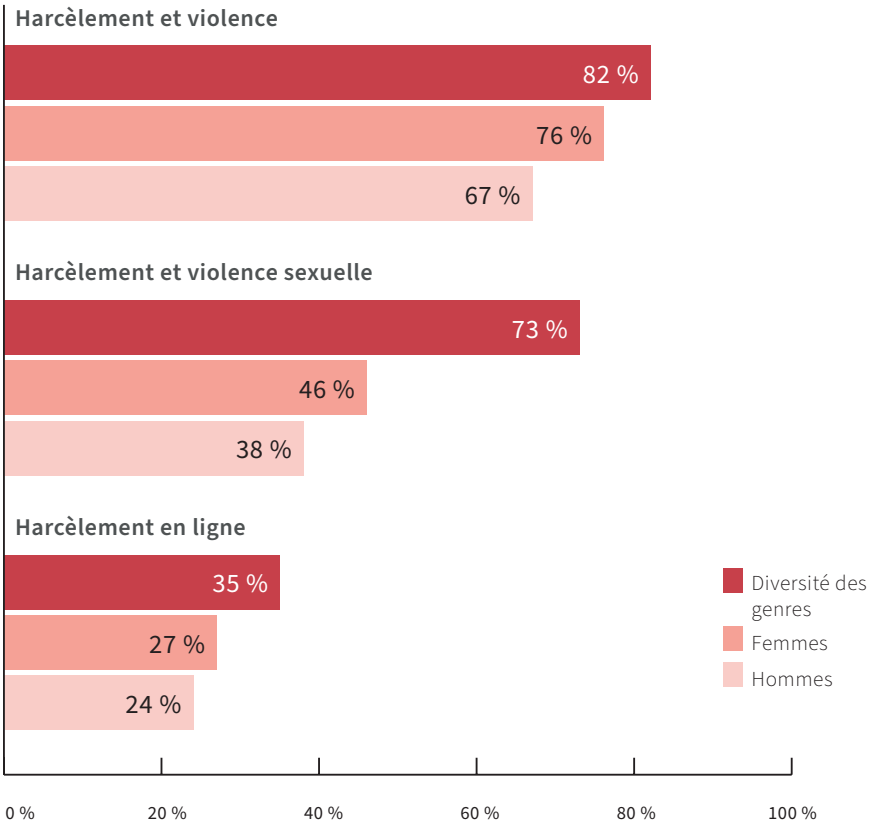
Les intersections entre l'identité sociale et les expériences de harcèlement et de violence au travail

Les expériences vécues ne sont pas les mêmes pour tous et toutes. Les travailleurs et les travailleuses confrontés à des formes multiples et intersectionnelles de discrimination — que ce soit en raison de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de son expression, d'un handicap ou de l'appartenance aux Premiers Peuples — ont rapporté avoir vécu des taux de prévalence différents dans leur milieu de travail.

Les personnes issues de la diversité de genre sont plus susceptibles de déclarer avoir subi toutes les formes de harcèlement et de violence au travail((voir le tableau 2). Ce phénomène est plus prononcé pour le harcèlement et la violence sexuelle : 73 % des personnes interrogées issues de la diversité des identités de genre ont déclaré avoir vécu cette forme de harcèlement et de violence sur leur lieu de travail, contre 46 % des femmes et 38 % des hommes.

Tableau 2

Identité de genre et forme de harcèlement et de violence vécue dans le milieu de travail

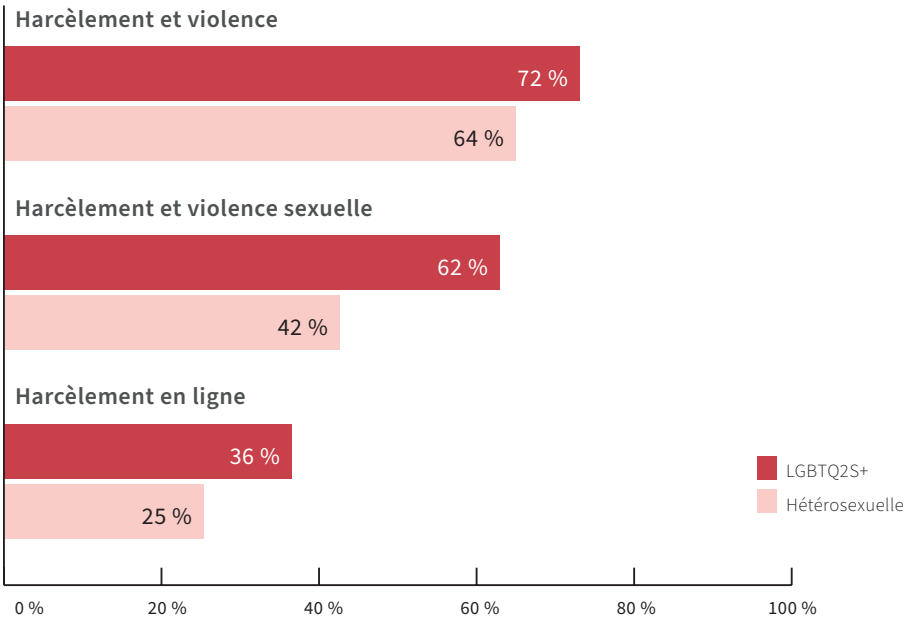


> ***« … c'est un peu, dans une certaine mesure, un Old Boys Club. Et donc, les membres du personnel de sexe féminin, les homosexuels, les transsexuels, les personnes qui ne sont pas comme des camionneurs hétérosexuels stéréotypés sont… disons, on se moque d'eux, on se moque beaucoup d'eux. »***
>
> *(Travailleur des services correctionnels fédéraux A)*

Les personnes LGBTQ2S+ ayant répondu au sondage sont également particulièrement susceptibles d'avoir subi toutes les formes de harcèlement et de violence (voir le tableau 3). Ce phénomène est le plus prononcé pour le harcèlement et la violence (72 %) et le harcèlement et la violence de nature sexuelle (62 %).

Tableau 3

Orientation sexuelle et type de harcèlement et de violence subis dans le milieu de travail



** La catégorie « Hétérosexuelle » comprend les personnes ayant répondu au sondage dites transgenres qui se sont identifiées comme étant hétérosexuelles.*

Les répondants et répondantes à ce sondage racisés et autochtones ont aussi rapporté des taux de prévalence en comparaison avec les répondants et les répondantes de race blanche. Les répondants et les répondantes autochtones ont connu des taux nettement plus élevés de harcèlement et de violence (79 %) et de harcèlement et de violence sexuelle (47,8 %). Les données montrent des différences moins significatives dans les taux pour toutes les formes de harcèlement et de violence subies par les autres groupes racisés (ne comprenant pas les répondants et les répondantes autochtones en comparaison avec les répondants et les répondantes de race blanche (voir le tableau 4). Un des facteurs clés pour les minimes écarts des taux de prévalence pour les autres groupes racisés s'explique par le pourcentage nettement

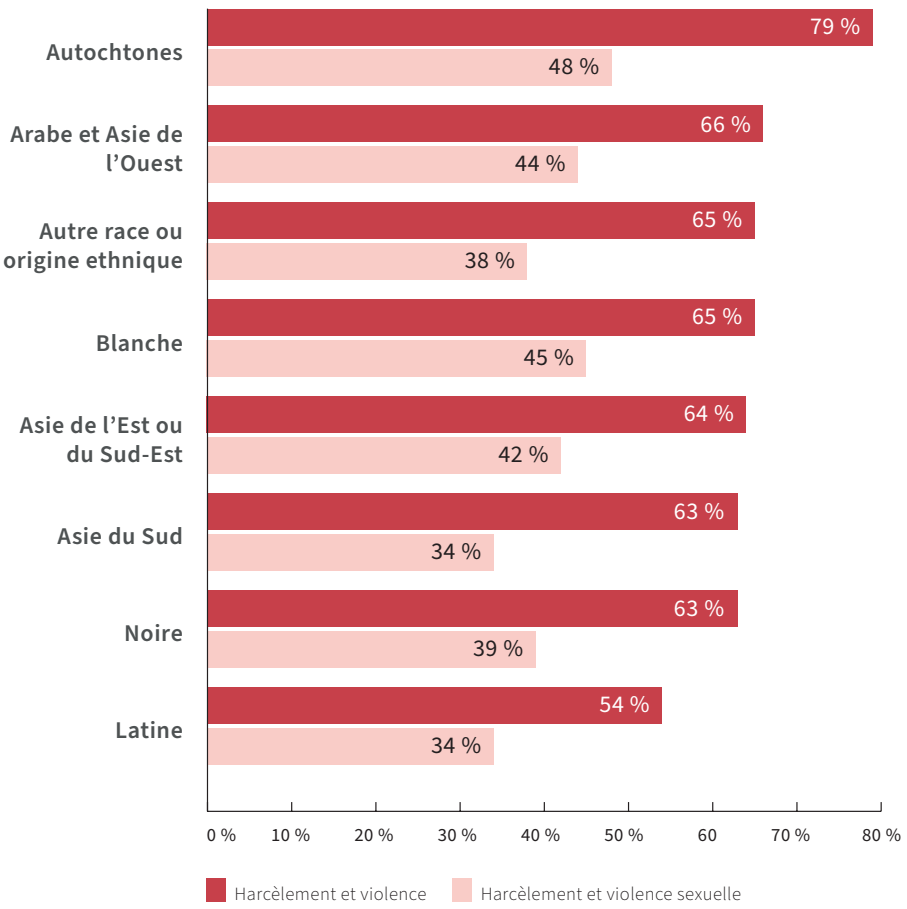
> ***« Les solutions ne sont pas intersectionnelles… Comme je ne vis pas le racisme anti-Noirs séparément de la misogynie, et séparément de l'homophobie. Je les ai tous vécus de la même façon et en même temps. Parce que je suis tout cela à la fois. Et donc, je pense que les responsables des réponses institutionnelles ne sont pas conscientes de cela et n'ont pas de réponse à offrir. »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial A)*

> ***« Les Autochtones ont beaucoup de mal dans notre secteur industriel. Ils sont vus comme des créateurs de contenu, mais ils ne peuvent pas être de vrais collègues de travail. C'est une industrie très « blanche » et c'est malheureux. Nous avons eu un membre de race noir qui a reçu un cadeau de l'équipe, et au lieu d'avoir son nom dessus, on avait écrit Melon d'eau. »***
>
> *(Travailleur de l'industrie cinématographique A)*

plus élevé de répondants et de répondantes dans ces groupes qui s'identifient comme des hommes (28 %). Les recherches ont montré que les hommes sont moins susceptibles de déclarer avoir été victimes de toutes les formes de harcèlement ou de violence, en particulier pour le harcèlement et la violence sexuelle[6] (voir le tableau 2). Un deuxième facteur déterminant, comme indiqué précédemment, est le manque de représentation de la diversité parmi les participants à ce sondage. Cela est important si l'on considère que les données du sondage proviennent principalement de répondants et de répondantes qui s'identifient comme des femmes et comme de race blanche. Des études supplémentaires et des rapports de recherche se pencheront plus en détail sur les expériences des personnes racisées, et plus particulièrement sur celles des personnes de race noire ou les Autochtones.

Tableau 4

Race ou origine ethnique des répondants au sondage ayant vécu au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence dans le milieu de travail



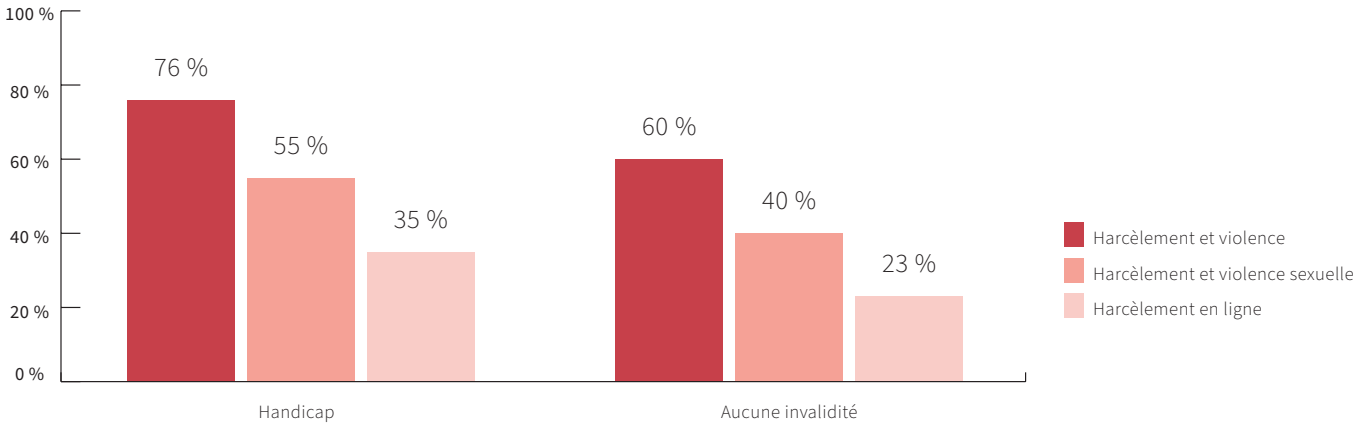
> ***« Les sous-entendus ou préjugés raciaux sur la façon dont les gens voient le corps des femmes noires, vous savez, font en sorte que les hommes blancs ou simplement les hommes en général, pensent qu'ils y ont accès, qu'ils peuvent le toucher. Ils peuvent faire ce qu'ils veulent. Les femmes blanches aussi, par exemple, elle pensait qu'elle pouvait toucher mes cheveux et que je m'en fichais. Lui pensait qu'il pouvait saisir mon visage et m'embrasser en me bavant dessus et me parler de ce que seraient nos noms quand nous serions mariés et de ses fêtes de bureau à Noël. L'autre pensait qu'il pouvait se coller contre moi après une réunion et que c'était correct. Vous voyez ce que je veux dire, ce sont des choses qui se produisent tout le temps. »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial A)*

Les répondants et les répondantes à ce sondage vivant avec au moins une forme de handicaps ont connu des taux nettement plus élevés de ces trois formes de harcèlement et de violence au travail.

- Plus des trois quarts (76 %) de ces répondants et répondantes ont déclaré avoir subi au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence, contre 60 % des personnes qui n'ont pas déclaré de handicaps.
- Plus de la moitié (55 %) des personnes interrogées vivant avec un handicap ont subi au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence de nature sexuelle, contre 40 % de celles qui n'ont pas déclaré vivre avec des handicaps.
- Le même schéma apparaît en ce qui a trait au harcèlement en ligne. Plus d'un répondant sur trois (35 %) vivant avec au moins un handicap a subi au moins un comportement ou une pratique de cette forme de harcèlement, contre 23 % des personnes n'ayant pas déclaré de handicap.

Tableau 5

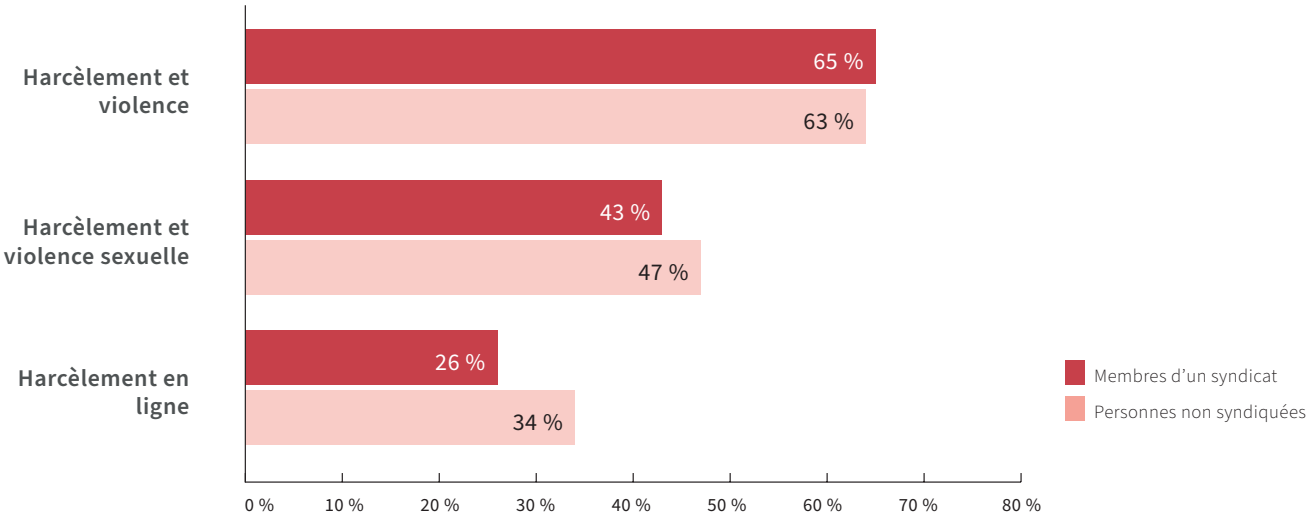
Répondants au sondage ayant un handicap et ayant vécu au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence en milieu de travail



De légères différences ont été signalées entre les répondants et les répondantes syndiqués et non syndiqués. Les personnes non syndiquées ayant répondu au sondage sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement et de violence sexuelle et en ligne, mais légèrement moins susceptibles d'être victimes d'autres formes de harcèlement et de violence (63 %) par rapport aux répondants et aux répondantes syndiqués (65 %).

Tableau 6

Affiliation syndicale et formes de harcèlement et de violence vécues dans le milieu de travail



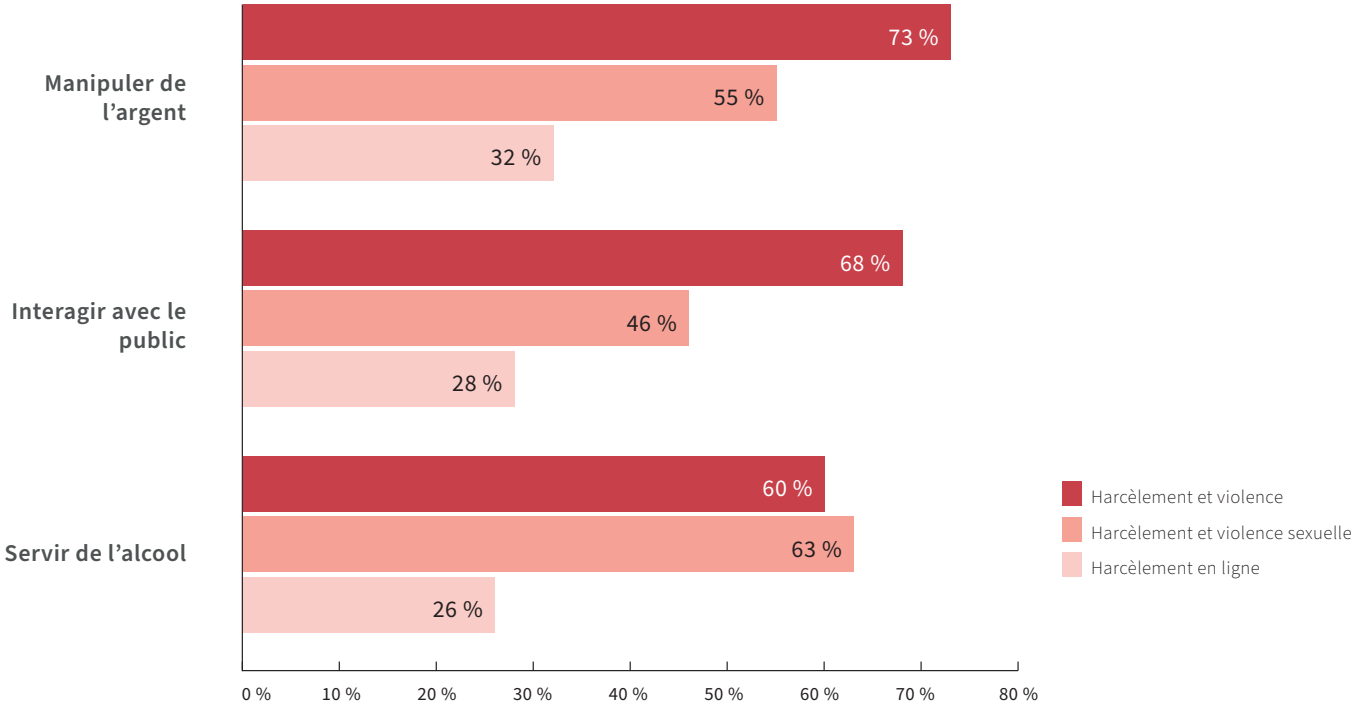
Les facteurs de risque par rapport au harcèlement et la violence dans le milieu de travail

Les facteurs qui augmentent le risque de harcèlement et de violence sont les suivants : travailler avec le public, manipuler de l'argent, des objets de valeur ou des médicaments sur ordonnance; servir de l'alcool; travailler à certaines heures du jour, de la nuit ou de l'année; et travailler en isolement ou dans des endroits éloignés[7]. Soixante et onze pour cent des emplois des répondants et les répondantes au sondage impliquent une interaction avec le public, dont 13 % avec de l'échange d'argent et 8 % avec le service d'alcools. La majorité des répondants et les répondantes (54 %) ont indiqué qu'ils ou elles travaillaient parfois ou la plupart du temps en isolement ou dans des zones géographiques éloignées (p. ex., travailler seuls, dans une petite équipe ou dans des contextes où de l'aide n'est pas immédiatement disponible). Quinze pour cent des répondants et des répondantes au sondage ont indiqué qu'ils ou elles le faisaient tout le temps. Ces résultats montrent qu'un grand nombre de participants à ce sondage sont régulièrement exposés à des facteurs de risque dans leur travail qui les rendent plus vulnérables aux trois formes de harcèlement et de violence au travail (tableau 7).

En particulier, les personnes dont l'emploi implique un échange d'argent sont plus exposées au harcèlement et à la violence (73 % contre 65 % de l'ensemble des répondants et des répondantes à ce sondage), au harcèlement et à la violence sexuelle (55 % contre 44 %) et au harcèlement en ligne (32 % contre 27 %). Le fait de servir de l'alcool présente aussi un risque nettement plus élevé de harcèlement et de violence sexuelle (63 % contre 44 % pour l'ensemble des répondants et des répondantes à ce sondage).

Tableau 7

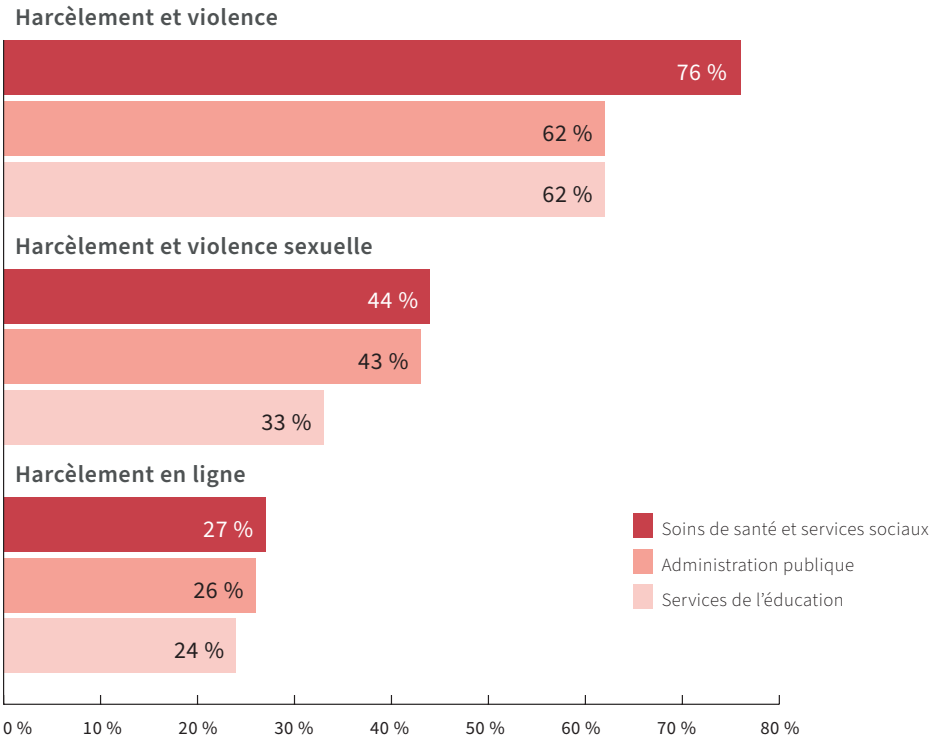
Facteurs de risque et pourcentage de répondants et répondantes signalant au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence dans le milieu de travail



Les soins de santé et les services sociaux, l'éducation ainsi que l'administration publique ont été les trois secteurs d'activité les plus fréquemment cités par les répondants et les répondantes au sondage, et présentaient des taux de prévalence importants des trois formes de harcèlement et de violence (tableau 8). Les taux de prévalence élevés dans ces secteurs sont confirmés par des recherches antérieures[8]. L'ensemble de ces trois secteurs sont du domaine gouvernemental et se caractérisent par des pourcentages élevés de femmes employées et ces travailleurs et travailleuses sont souvent représentés par des syndicats. En 2021, les femmes représentaient 80 % des travailleurs et travailleuses dans le secteur des soins de santé et des services sociaux, 68 % dans l'éducation et 49 % dans l'administration publique[9]. Les emplois dans ces secteurs impliquent de traiter avec le public, un facteur de risque connu pour toutes les formes du harcèlement et de la violence, ce qui est appuyé par les résultats de cette étude.

Tableau 8

Trois secteurs les plus communs selon la forme de harcèlement et de violence vécue dans le milieu de travail



Comportements ou pratiques de harcèlement et de violence vécus dans le milieu de travail

Les tableaux 9 et 10 portent sur les comportements et pratiques spécifiques de harcèlement et de violence sexuelle et de harcèlement et de violence vécus par les répondants et les répondantes à ce sondage.

- Les conversations à connotation sexuelle (61 %), les taquineries et les plaisanteries à caractère sexuel (56 %) figurent parmi les comportements les plus fréquents vécus par les personnes interrogées qui ont été victimes de harcèlement et de violence de nature sexuelle.
- L'intimidation de vive voix (72 %) et la diffusion de rumeurs ou de commentaires négatifs (71 %) figurent parmi les comportements les plus courants soulignés par les répondants et les répondantes à ce sondage qui ont été victimes de harcèlement et de violence.

> ***« … dans mon cas, il s'agissait de quelques petits cas de violence physique, mais surtout de beaucoup, beaucoup, beaucoup de violence psychologique. »***
>
> *(Travailleur des communications du gouvernement fédéral A)*

- Les comportements d'exclusion, d'intimidation et liés à de mauvaises évaluations des performances sont également fréquents.
- Bien que les agressions physiques ou sexuelles soient moins souvent signalées, près d'une personne sur six (16 %) ayant été victime de harcèlement et de violence a rapporté avoir subi des agressions physiques ayant entraîné des blessures graves.
- Parmi les répondants et les répondantes qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle, 4 % ont été agressés sexuellement, 60 % ont subi des attouchements non désirés ou une invasion de l'espace personnel et 23 % ont été harcelés.

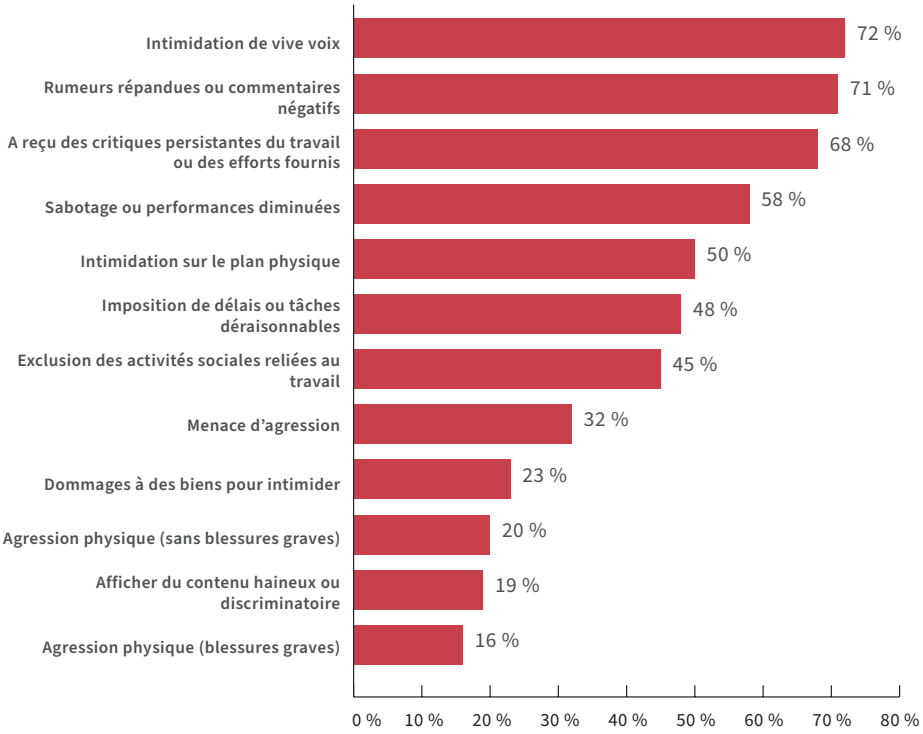
Tableau 9

Ventilation selon les comportements ou pratiques de harcèlement sexuel et de violence vécues

> ***" … dès que nous sommes arrivés là-haut, il m'a attaquée, et il m'avait plaquée contre un mur, les mains dans ma chemise, la langue dans ma gorge, tout ça.… Je me souviens de m'être cachée sous ses bras et d'avoir dit : "Hé, penses à ta femme, tes enfants". Et je me suis enfermée dans la salle de bain à ce moment-là… Mais bien sûr, je suis encore jeune et je me dis, oh mon Dieu, c'est mon travail qui est en jeu. Je suis aussi une mère célibataire… Donc, j'étais terrifiée. J'en ai parlé à mon directeur et il m'a demandé pourquoi je m'étais mise dans une pareille situation. »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial B)*

Tableau 10

Répartition selon les comportements ou pratiques de harcèlement et de violence vécus



(Pourcentage de répondants et les répondantes au sondage qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement et de violence)

Les répercussions de la COVID-19

Au lancement du sondage (octobre 2020), de nombreuses provinces n'étaient pas encore confrontées à des restrictions liées au COVID-19. En décembre 2020 et janvier 2021, de nombreuses provinces avaient adopté des mesures de confinement plus strictes pour freiner la propagation de la COVID-19. Pendant la durée de notre sondage sur le terrain, 17,3 % des répondants et des répondantes ont indiqué avoir été licenciés ou avoir vu leurs heures de travail réduites en raison de la COVID-19.

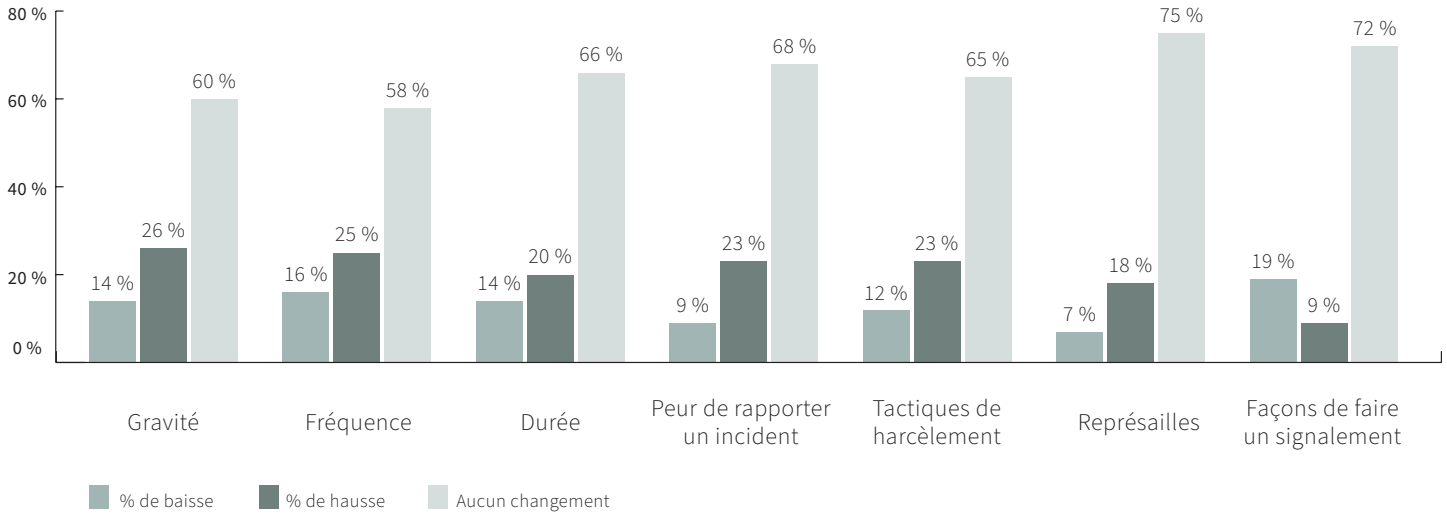
Pendant la pandémie de la COVID-19, pour un nombre important de répondants et de répondantes ayant subi du harcèlement et de la violence sexuelle ou du harcèlement et de la violence, ces expériences ont augmenté en termes de gravité (26 %), de fréquence (25 %) et de durée (20 %). Pour 23 % des répondants, la fréquence et les types de tactiques utilisées par les harceleurs ont également augmenté, tout comme les représailles (18 %) et la peur de les dénoncer (23 %). Les réponses à ce sondage ont confirmé que, pendant la pandémie, les possibilités de signalement ont diminué. C'est le cas pour 19 % des répondants, tandis que pour 9 % des répondants, il y a eu une augmentation des modes de divulgation de ces gestes. Certains répondants et répondantes au sondage ont également noté une diminution des répercussions de toutes les formes de harcèlement et de violence pendant la pandémie (voir le tableau 11). Ce constat est corroboré par les rapports des personnes participant aux entrevues qui, pour certaines d'entre elles, le travail à distance a offert un répit face à un milieu de travail hostile. D'autres ont souligné que l'isolement du travail virtuel a entraîné une perte de soutien, de nouveaux obstacles au signalement et une réduction de la formation relative au harcèlement et à la violence. Il est nécessaire de poursuivre les recherches pour mieux comprendre les facteurs contextuels susceptibles d'atténuer l'impact de la pandémie et du passage au travail à distance pour toutes les formes de harcèlement et de violence.

> ***« … la pandémie a quand même eu un effet bénéfique parce que je n'avais plus à aller au bureau tous les jours. Vous voyez, pour moi, c'était un endroit stressant. »***
>
> *(Travailleur des services correctionnels du gouvernement fédéral B)*

> ***« … c'est pire que si c'était en personne parce qu'au moins là, les gens peuvent avoir le soutien de leurs collègues qui sont autour d'eux... Ou avoir des témoins, vous savez, comme la fille à qui on a jeté une carte de crédit au visage, eh bien, ses collègues l'ont vu et ils sont alors allés la réconforter directement. Alors que sur Zoom, si elle a une réunion avec son patron, il n'y a personne autour pour voir comment ça se passe… Donc, la plupart des gens n'en parlent pas et la situation empire. »***
>
> *(Travailleur du secteur des organisations sans but lucratif B)*

Tableau 11

Impact de la COVID-19 sur les expériences de harcèlement et de violence ou de harcèlement et de violence sexuelle



Répercussions du harcèlement et de la violence au travail

Les travailleurs et travailleuses subissent des conséquences négatives dues à toutes les formes de harcèlement et de violence au travail, mais ceux et celles qui ont été victimes de harcèlement et de violence de nature sexuelle étaient plus susceptibles de faire état d'impacts négatifs.

Les effets de ces violences subies par les travailleurs et les travailleuses se sont répercutés tout au long de leur vie, avec souvent de graves conséquences sur leur santé financière, mentale et physique à long terme. Les personnes interrogées ont évoqué des conséquences qui ont bouleversé leur vie, notamment le fait de quitter ou d'être contraints de quitter des carrières qu'elles aimaient et les communautés dans lesquelles elles ont grandi, la perte de relations sociales, le recours à des substances telles que l'alcool ou les drogues pour faire face à la situation, ou encore ont songé au suicide.

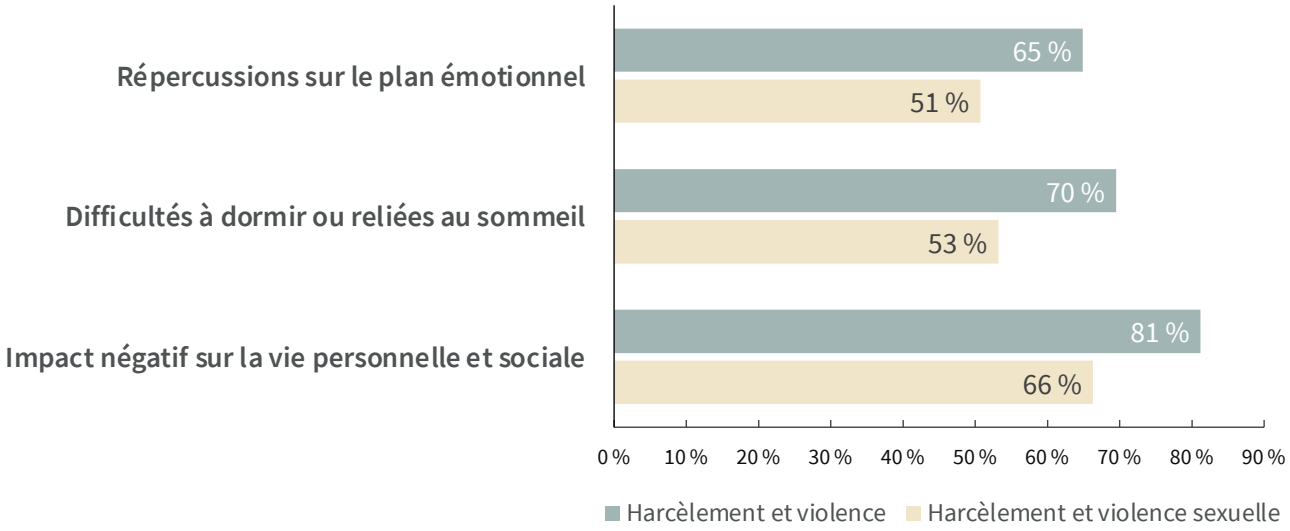
> ***« Cela a affecté ma santé mentale. Cela m'a poussé hors de mon milieu de travail. Cela m'a réduit au silence à bien des égards parce que je me sens très anxieuse tout le temps… Parce que je ne sais pas si je fais quelque chose de mal ou si je mets quelqu'un dans le pétrin ou si je ne me mets pas moi-même dans le pétrin. J'ai juste l'impression de ne pas avoir été guérie du tout. C'est comme ça que je me sens. »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial A)*

Répercussions sur le plan du bien-être personnel

Les répondants et les répondantes à ce sondage ont subi de nombreuses répercussions (voir le tableau 12) sur leur santé et leur bien-être en raison du harcèlement et de la violence dont ils ont été victimes au travail. Ces répercussions étaient plus répandues chez les personnes interrogées ayant subi des actes de harcèlement et de violence que chez celles ayant subi du harcèlement et de la violence de nature sexuelle.

Tableau 12

Répercussions sur la santé et le bien-être du harcèlement et de la violence au travail

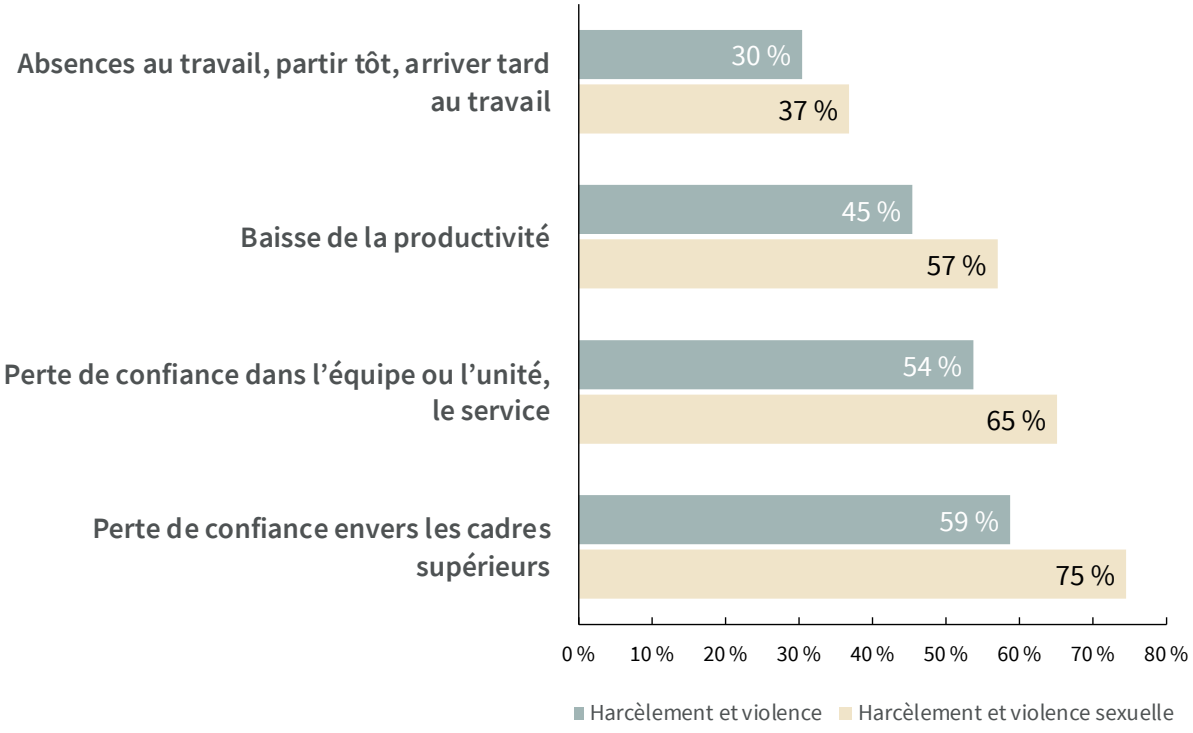


Répercussions sur le plan du travail

La perte de confiance envers ses supérieurs a été l'impact négatif sur le travail le plus fréquemment cité (74,5 % pour le harcèlement et la violence et 58,7 % pour le harcèlement et la violence de nature sexuelle) (tableau 13). Sans surprise, de nombreuses personnes ayant répondu au sondage ont aussi fait état d'une perte de confiance envers leur équipe, leur unité ou leur service (65,1 % pour le harcèlement et la violence et 53,7 % pour le harcèlement et la violence de nature sexuelle). Plus de la moitié des personnes interrogées ayant subi du harcèlement et de la violence au travail ont indiqué de plus que leur productivité avait baissé (57 %, et 45,4 % pour le harcèlement et la violence à caractère sexuel). Les personnes interrogées ont également indiqué qu'elles s'étaient absentées du travail, étaient parties plus tôt ou étaient arrivées en retard (36,8 % pour le harcèlement et la violence et 30,4 % pour le harcèlement et la violence de nature sexuelle).

Tableau 13

Répercussions sur son emploi du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail



Interruption de carrière ou destruction de celle-ci

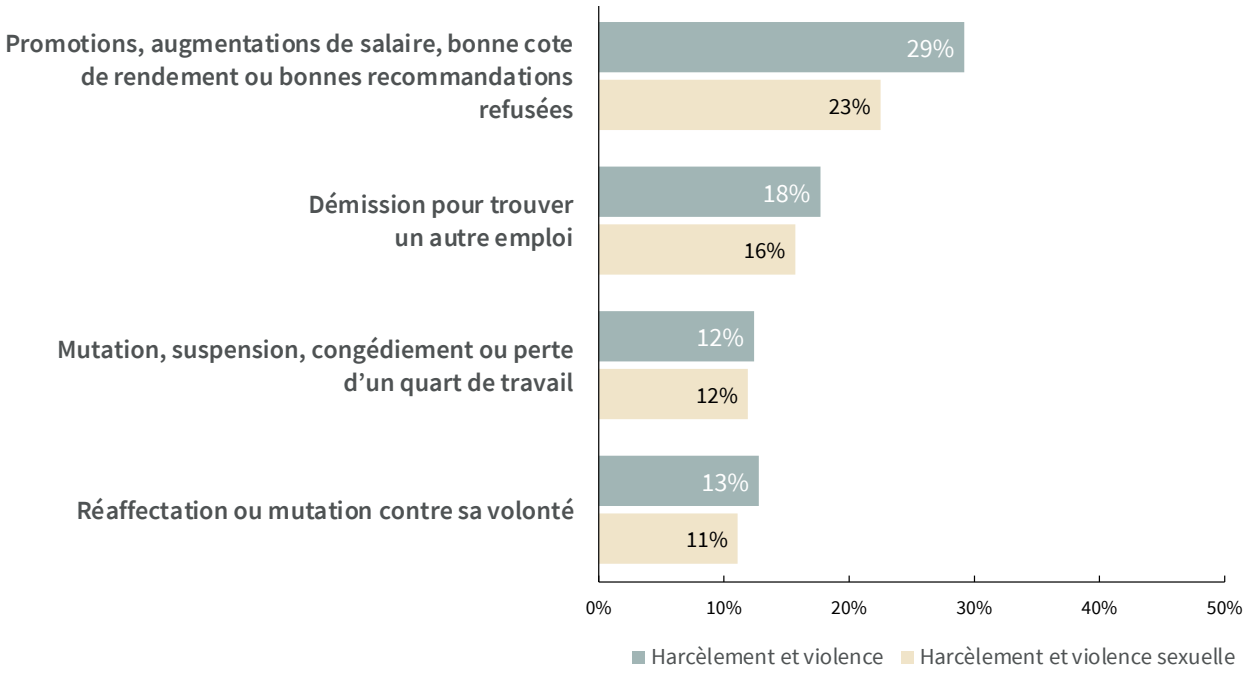
Outre la perte d'heures de travail due à l'absentéisme, aux retards et aux départs anticipés, les personnes interrogées dans ce sondage ont fait état des répercussions de ces expériences sur leur carrière pour toutes les formes de harcèlement et de violence, comprenant notamment de se voir refuser une promotion, une augmentation de salaire, une bonne évaluation du rendement ou de bonne recommandations (29,2 % pour le harcèlement et la violence et 22,5 % pour le harcèlement et la violence de nature sexuelle).

> ***« Beaucoup de… beaucoup de suspensions, des réductions de mon salaire, et puis… ce qu'on appelle la peine capitale. Donc viré… pour avoir tout rapporté. »***
>
> *(Travailleur des communications du gouvernement fédéral A)*

Tableau 14

Interruption de carrière ou destruction de celle-ci

(Répondants au sondage qui ont été victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail)



Qui sont les auteurs de ces gestes ?

Les répondants et les répondantes à ce sondage ont indiqué que des collègues de travail et des tierces personnes (clients, patients ou étudiants) et leurs collègues de travail sont les auteurs les plus fréquents d'actes de harcèlement et de violence (39,0 % et 30,7 % respectivement) et de harcèlement et de violence sexuelle (41,0 % et 33,7 % respectivement). Ces résultats peuvent être le reflet des secteurs les plus couramment représentés par les répondants et les répondantes au sondage — la santé et les services sociaux, l'éducation et la fonction publique — des secteurs qui amènent à travailler avec le public et qui comptent une proportion importante de travailleuses.

Tableau 15

Harceleur ou agresseur

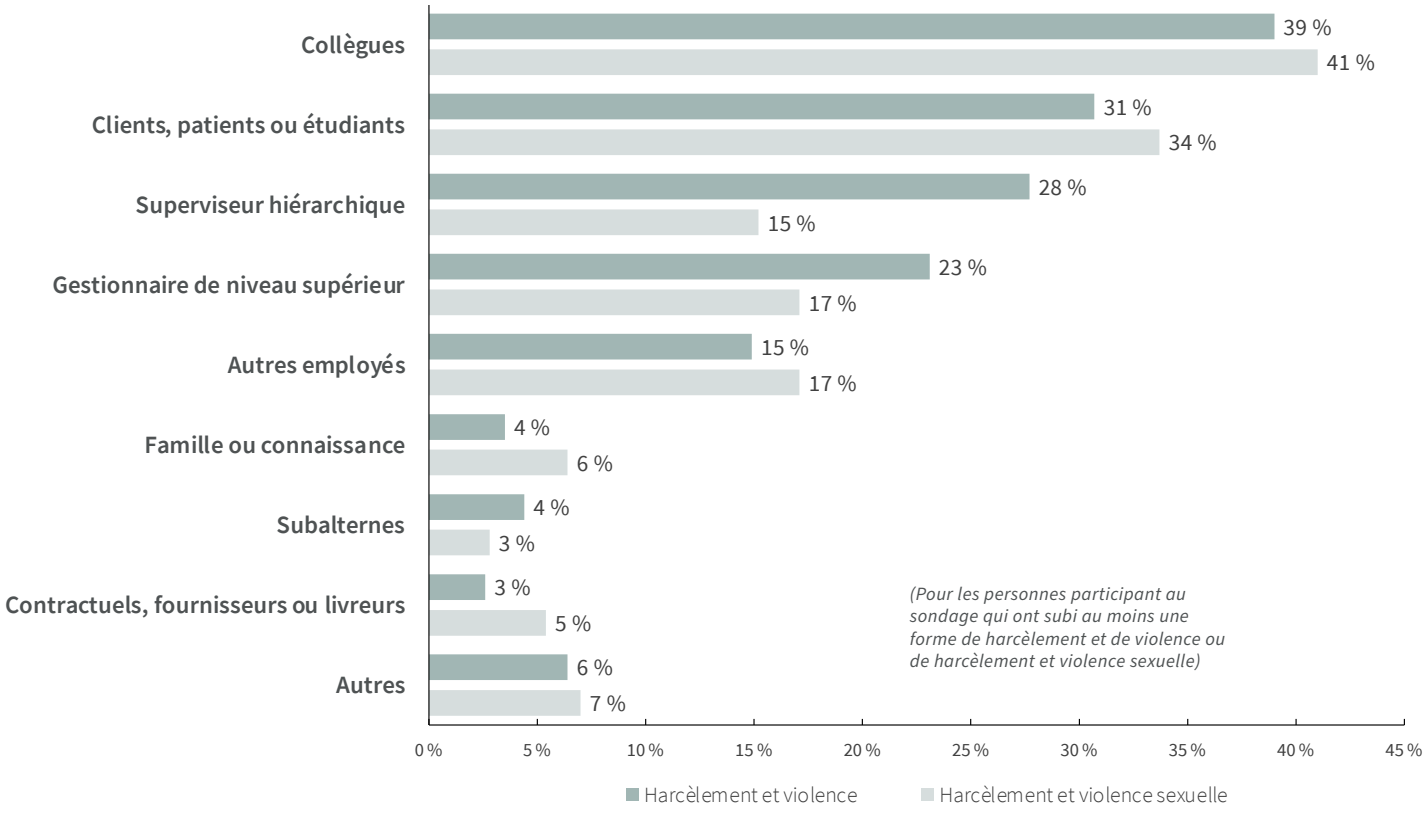
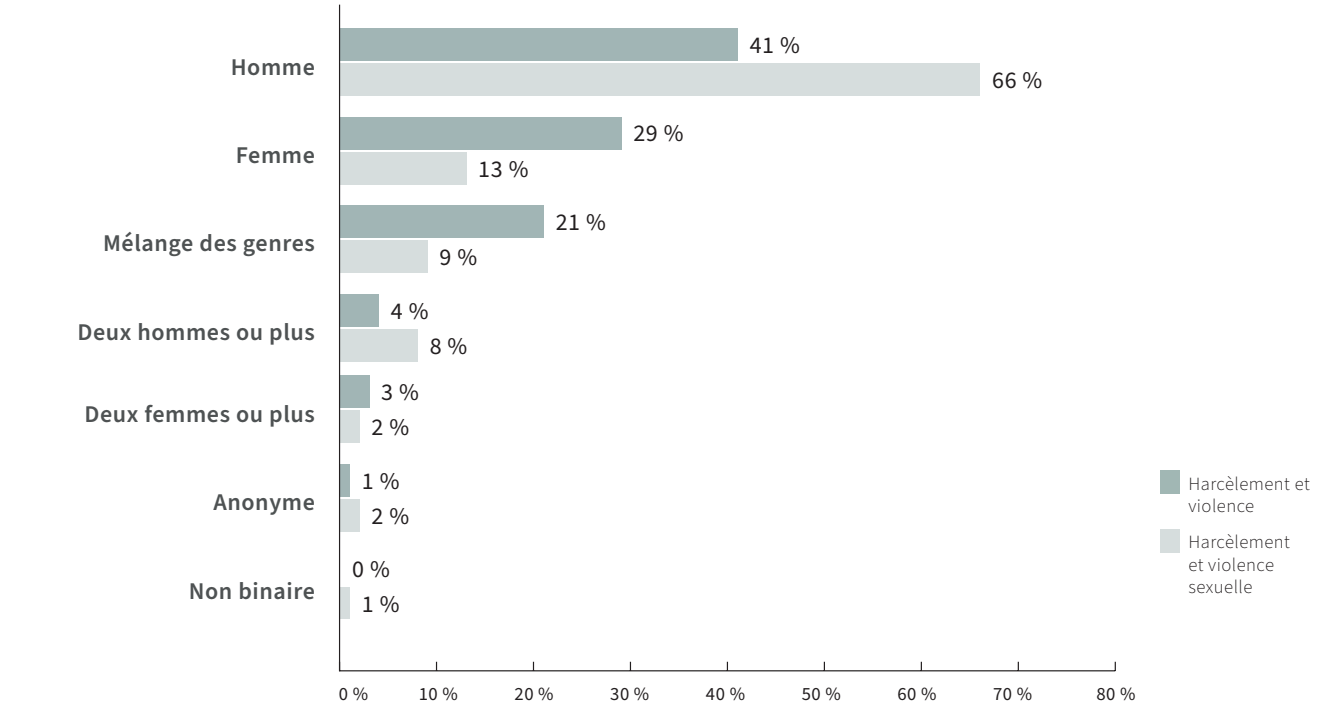


Tableau 16

Sexe du harceleur ou de l'agresseur



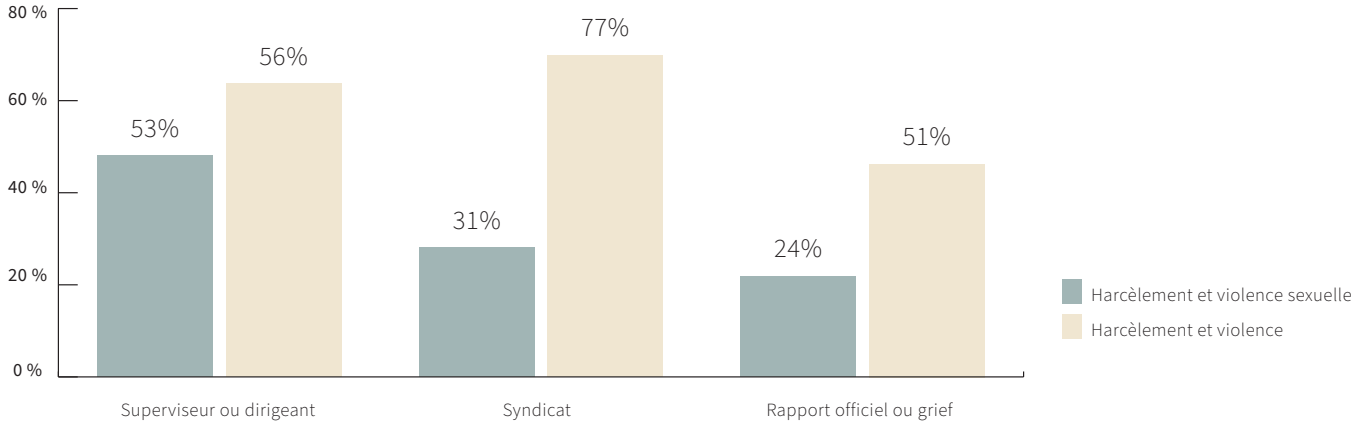
Divulgations et rapports sur le harcèlement et la violence et réponses reçues

Les résultats de cette étude montrent qu'il existe toujours des obstacles majeurs à leur divulgation. Les répondants et de répondantes à ce sondage ont été plus enclins à signaler des expériences de harcèlement et de violence que d'expériences de harcèlement et de violence de nature sexuelle. Parmi ceux et celles qui ont signalé leurs expériences de harcèlement et de violence, la plupart l'ont fait auprès de leur syndicat (77 %), puis à un superviseur ou à un responsable (56 %). Plus de la moitié de ces répondants et répondantes ont déposé un rapport officiel ou un grief.

Les répondants et les répondantes à ce sondage qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle étaient moins susceptibles de le rapporter dans l'ensemble. Un peu plus de la moitié (53 %) de ces répondants et répondantes ont signalé leur expérience à un superviseur ou à un gestionnaire, seulement un tiers (31 %) l'ont signalée à leur syndicat et seulement un quart (24 %) ont fait un rapport officiel ou déposé un grief. Ce ne sont pas toutes personnes répondant à ce sondage qui ont rapporté à un superviseur ou à un responsable ou encore à leur syndicat les faits qui ont ensuite déposé un rapport officiel ou un grief.

Tableau 17

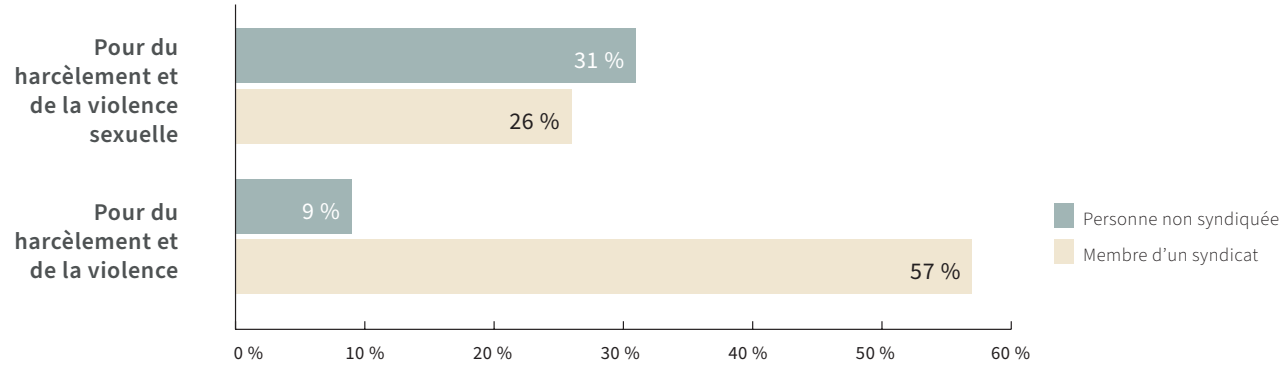
Où les répondants et les répondantes ont signalé des expériences de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail



Il existe des différences significatives entre les répondants et les répondantes syndiqués et non syndiqués qui ont déposé un rapport ou un grief officiel. Cela est particulièrement vrai pour les répondants et les répondantes victimes de harcèlement et de violence. Plus de la moitié (57 %) des répondants et les répondantes syndiqués qui ont été victimes de harcèlement et de violence ont déposé un rapport officiel ou un grief, contre seulement 9 % pour les non-syndiqués. Pour le harcèlement et la violence sexuelle, la différence est moins significative. Plus d'un quart des répondants et des répondantes (25 %) syndiqués et qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle ont déposé un rapport ou un grief officiel, contre 31 % des répondants et les répondantes non syndiqués.

Tableau 18

Dépôt d'un rapport ou d'un grief officiel : syndiqués et non syndiqués



La majorité des personnes interrogées ayant signalé des cas de harcèlement et de violence au travail ou de harcèlement et de violence sexuelle pensent que cela n'a rien changé ou que la situation a empiré. Parmi les personnes qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle et qui ont signalé l'incident, moins d'une sur quatre pense que le fait de le signaler à un superviseur ou à un cadre, de le signaler à son syndicat ou même de déposer une plainte officielle ou un grief a amélioré leur situation.

Tableau 19

Résultats en matière de signalements : harcèlement et violence sexuelle

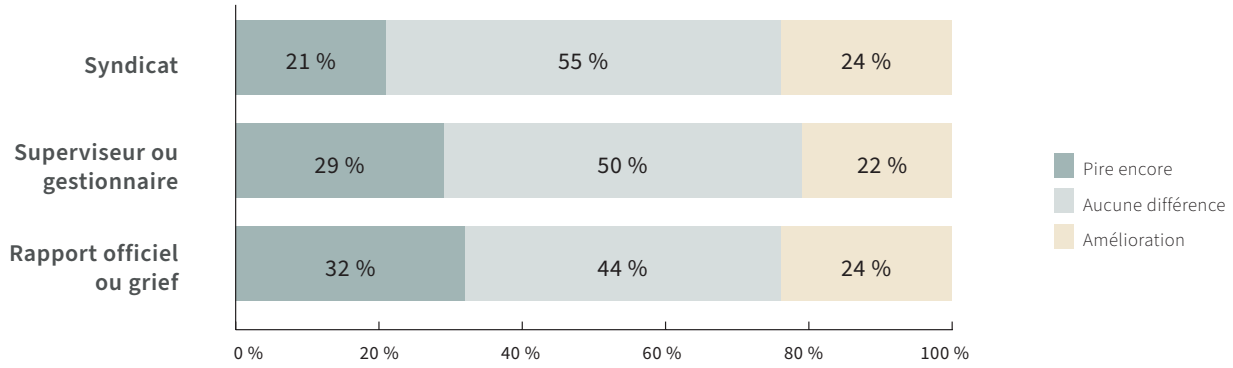
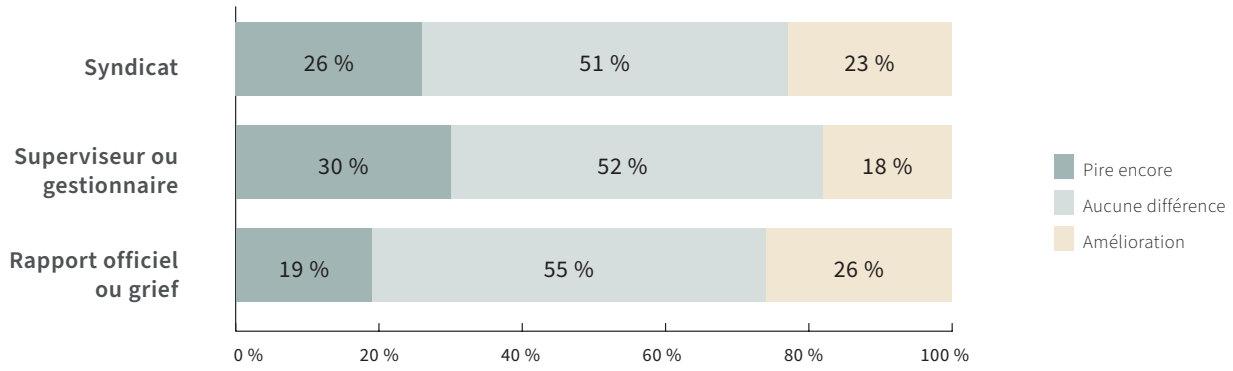


Tableau 20

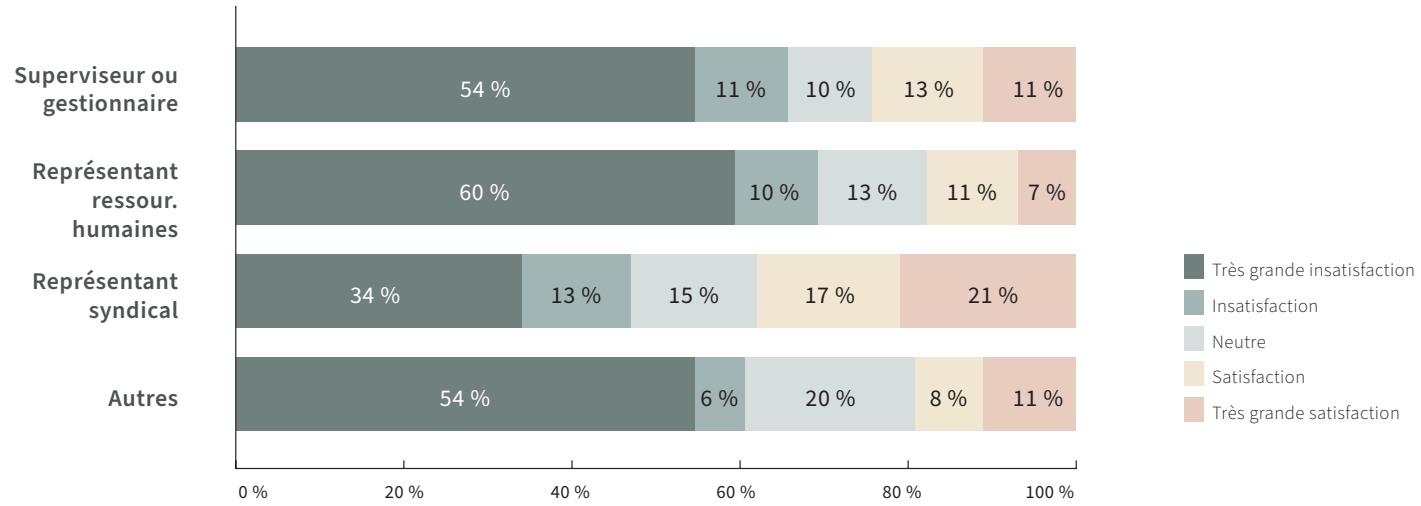
Résultats en matière de signalements : harcèlement et violence



On a demandé aux répondants et aux répondantes à ce sondage qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle dans quelle mesure ils ou elles étaient satisfaits de la réponse qu'ils ou elles ont reçue des personnes responsables de la santé et de la sécurité au travail dans leur milieu de travail. La plupart des répondants et des répondantes au sondage ont déclaré être très insatisfaits ou plutôt insatisfaits des réponses qu'ils ou elles ont reçues des superviseurs ou des gestionnaires, des ressources humaines ou d'autres personnes (voir le tableau 21). Les répondants et les répondantes ont indiqué être plus satisfaits des réponses qu'ils ou elles ont reçues de leur représentant syndical (21 % très satisfaits, 17 % plutôt satisfaits).

Tableau 21

Satisfaction à l'égard des mesures prises par les responsables de la sécurité et du bien-être des travailleuses et des travailleurs (victimes de harcèlement ou de violence sexuelle)



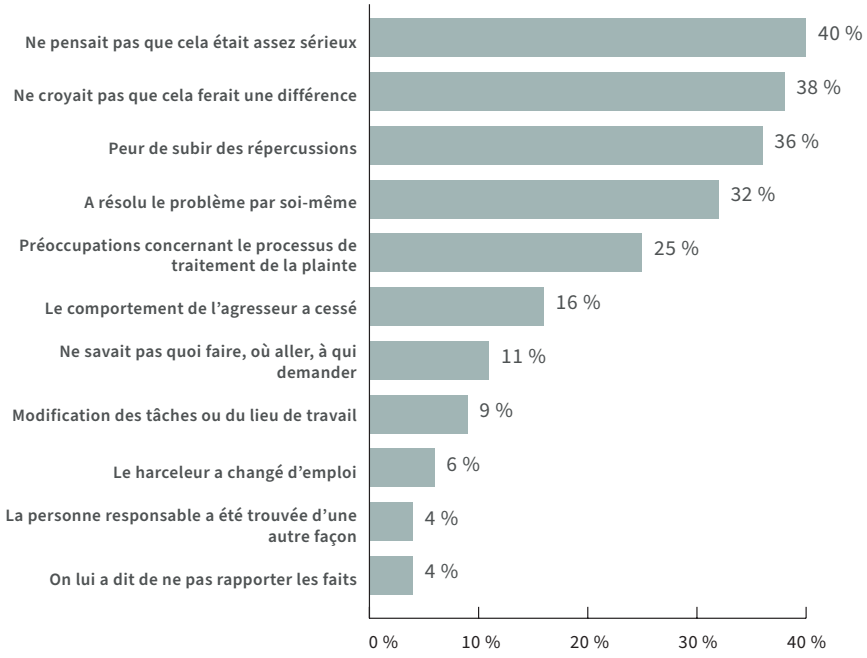
Obstacles à la divulgation

Le tableau 22 illustre les diverses raisons pour lesquelles les répondants et les répondantes à ce sondage n'ont pas signalé leurs expériences de harcèlement et de violence sexuelle. Quarante pour cent des répondants et des répondantes ont estimé que les comportements et pratiques dont ils et elles étaient victimes n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un signalement. Cela pourrait indiquer la nécessité d'une formation plus approfondie dans les milieux de travail. Cela a été confirmé par les personnes participant aux entrevues qui ont indiqué que le manque de connaissances (par exemple, le manque de formation, le manque d'accès à l'information, le manque de connaissance des procédures de divulgation) était le principal obstacle au signalement de leurs expériences de toute forme de harcèlement ou de violence au travail. Le nombre de répondants et répondantes à ce sondage qui pensaient que le fait de rapporter leurs expériences de harcèlement et de violence sexuelle ne changerait rien (38 %) ou que cela aurait des conséquences négatives (36 %) est important. Ces résultats sont corroborés par les recherches sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail, qui ont démontré que la plupart des femmes ne signalent pas leurs expériences pour diverses raisons, notamment la peur des représailles (y compris la perte de leur emploi), l'incrédulité éventuelle ou le manque d'informations sur les ressources disponibles[10].

Tableau 22

Obstacles aux divulgation de harcèlement ou de violence sexuelle

(Ne comprend que les répondantes et les répondants qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle et qui n'ont pas signalé les faits.)



Les personnes participant aux entrevues ont confirmé bon nombre des mêmes obstacles aux dénonciations, ainsi que d'autres obstacles, notamment :

- d'ordre social (p. ex., être découragée de le faire par les autres, le statut social de l'accusé, des conflits d'intérêts, la dynamique ou le déséquilibre du pouvoir entre les deux parties);
- d'ordre financier (p. ex, le coût de la représentation juridique, le temps d'arrêt de l'emploi, les résultats qui pénalisent financièrement la personne qui dénonce son agresseur, comme le fait de devoir peut-être payer les frais de cours du harceleur);
- d'ordre juridique (p. ex., les ententes de non-divulgation, le seuil d'une preuve hors de tout doute raisonnable, les contraintes des échéances).

Pour beaucoup d'entre elles, les conséquences psychologiques et émotionnelles (p. ex., la peur, l'épuisement physique, l'épuisement professionnel) résultant de leurs expériences et du manque de soutien reçu les ont dissuadées de dénoncer leur agresseur.

> ***« … [la divulgation] n'était certainement pas encouragée parce que j'ai fait un rapport et on m'a dit que c'était ma faute. Et le fait de laisser ce superviseur en place pendant les dix années suivantes a fait comprendre à tout le bureau qu'il ne fallait pas s'attaquer à lui. Et tout le monde savait que l'on ne pouvait pas s'adresser à [son directeur], parce qu'il avait toléré cette situation avec [le harceleur]… Et ensuite, où aller ? C'est le sommet de la chaîne alimentaire. Donc, oui, cela a définitivement créé un problème de traditions dans notre bureau, où les choses continuaient à se produire et où tout le monde sentait qu'il n'y avait nulle part où aller. »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial B)*

De nombreuses personnes participant aux entrevues ont déclaré que la manière dont leur milieu de travail définissait les formes de harcèlement et de violence au travail limitait leur capacité à divulguer les faits ou la probabilité que leur signalement entraîne une amélioration de la situation. Les définitions des formes de harcèlement et de violence au travail, telles qu'elles figurent dans les politiques, les conventions collectives ou simplement telles qu'elles sont comprises par les travailleurs et les travailleuses en position d'autorité (y compris les superviseurs, les gestionnaires et le personnel des ressources humaines), étaient parfois interprétées de manière à leur permettre d'éviter d'aborder vraiment le problème.

Les participants à l'entretien qui n'étaient pas syndiqués, mais dont les collègues l'étaient ont fait remarquer que l'insécurité de leur emploi et leur absence de syndicalisation ont influencé leur décision de ne pas signaler le harcèlement et la violence dont ils étaient victimes.

> ***« …en parlant avec [ma collègue], elle m'a fait prendre conscience de nos politiques en matière de harcèlement que je n'avais jamais consultées auparavant… Et je l'ai rapporté à mon responsable… et j'ai dit : « Hé, il y a certaines choses ici qui auraient dû se produire, vous savez, il y a un an et demi, quand je vous en ai parlé… ». Et il a répondu : « Oh, je ne sais pas si c'est comme ça que je perçois les choses ». »***
>
> *(Travailleuse du gouvernement provincial B)*

Faits saillants du sondage

- Près des trois quarts (71,4 %) des répondants et des répondantes ont subi au moins une forme de harcèlement et de violence ou encore de harcèlement et de violence sexuelle au cours des deux années précédant la réalisation du sondage.
    - Près de deux répondants ou répondantes sur trois (65 %) ont déclaré avoir subi au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence au cours des deux dernières années.
    - Un peu plus de deux répondants ou répondantes sur cinq (43,9 %) ont déclaré avoir subi au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence sexuelle au cours des deux dernières années sur les lieux mêmes de leur travail. Ce phénomène est plus prononcé chez les personnes ayant une identité de genre différente (non binaire) : 73 % des répondants ou répondantes ayant une identité de genre différente ont déclaré avoir subi cette forme de harcèlement et de violence, contre respectivement, 46 % des femmes et 38 % des hommes.
    - Un peu plus d'un quart (26,5 %) des personnes interrogées ont déclaré avoir subi au moins une forme de harcèlement en ligne associée à leur cadre de travail au cours des deux dernières années.
- Les personnes LGBTQ2S+ étaient particulièrement appelées à être des victimes des toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. Ce phénomène était plus marqué pour le harcèlement et la violence (72 %) et pour le harcèlement et de violence d'ordre sexuel (62 %).
- Les répondants et les répondantes autochtones ont connu des taux de harcèlement et de violence (79 %) et de harcèlement et de violence sexuelle (47,8 %) nettement plus élevés.
- Les personnes interrogées qui ont déclaré vivre avec au moins une forme de handicap ont connu des taux nettement plus élevés de ces trois formes de harcèlement et de violence au travail.
- Un grand nombre de répondants et de répondantes à ce sondage sont régulièrement exposés, dans le cadre de leur travail, à des facteurs qui les rendent plus vulnérables aux trois formes de harcèlement et de violence au travail. Il s'agit notamment d'emplois qui supposent l'échange d'argent, des interactions avec le public et le service de boissons alcoolisées.
- Les conversations déplacées, les attouchements et les taquineries à caractère sexuel sont les comportements les plus courants notés par les personnes interrogées qui ont été victimes de harcèlement et de violence sexuelle. Près d'un quart (23 %) des répondants et des répondantes ont été harcelés sexuellement et 4 % ont été agressés sexuellement.

- L'intimidation de vive voix, la diffusion de rumeurs et des commentaires négatifs figurent parmi les comportements les plus courants rapportés par les personnes interrogées qui ont été victimes de harcèlement et de gestes de violence. Une personne sur deux (50 %) a été intimidée physiquement et près d'une personne sur six (16 %) a subi une ou des agressions physiques ayant entraîné des blessures graves.
- Pour un nombre important de répondants et de répondantes à ce sondage, la pandémie de la COVID-19 a exacerbé la gravité, la fréquence et la durée de toutes formes de harcèlement et de violence en même temps que les représailles et les obstacles à leur divulgation augmentaient.
- Les travailleurs et les travailleuses ont subi des conséquences négatives dues à toutes les formes de harcèlement et de violence au travail, mais les personnes qui ont été victimes de harcèlement et de violence étaient plus d'en vivre les répercussions sur leur santé et leur bien-être, et sur leur travail et leur carrière.
- Il existe toujours des obstacles majeurs à la dénonciation de toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. Cette étude a mis en évidence un ensemble de facteurs (dont plusieurs étaient associés aux politiques et processus au sein du milieu de travail) contribuant souvent à réduire au silence ou à décourager les personnes de signaler les faits ou de prendre d'autres mesures pour corriger la situation.
- La majorité des répondants et des répondantes au sondage qui ont rapporté des cas de harcèlement et de violence ou de harcèlement et de violence à caractère sexuel pensent que le fait de l'avoir fait n'a rien changé ou a même aggravé leur cas. Parmi les personnes qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement et de violence sexuelle, moins d'une sur quatre croit que le fait de l'avoir signalé à leur superviseur ou à un autre responsable, ou encore à leur syndicat, ou d'avoir déposé une plainte officielle ou un grief a amélioré leur situation.

Conclusion et prochaines étapes à suivre

Cette recherche a démontré que les personnes vivant au Canada continuent de subir des taux élevés de harcèlement et de violence au travail. Les personnes participant à l'étude ont clairement fait le portrait de leur réalité faite d'absence de protection et de soutien, de risques de licenciement, de dévalorisation et de culture du silence. Il est évident que les systèmes de divulgation et d'intervention actuels et les mesures prises pour combattre ce phénomène jusqu'à présent ne fonctionnent pas et que les travailleuses et les travailleurs continuent de rencontrer des obstacles importants reliés à la divulgation, y compris des craintes de représailles ou celles déjà vécues. Il est urgent d'adopter une démarche globale de prévention. Cette démarche doit comporter des stratégies précises pour les secteurs industriels ayant des taux de prévalence plus élevés (comme le secteur des soins de santé ou de l'enseignement) ou ces personnes affrontent une augmentation du risque d'exposition au harcèlement et à la violence, y compris le harcèlement et la violence de la part de tiers dans les organisations. Une telle approche nécessite la participation de tous les échelons de gouvernement, des syndicats et des employeurs. Si les modifications dans la législation, le libellé des conventions collectives et les politiques dans les milieux de travail sont des étapes logiques à suivre, il sera aussi nécessaire de rehausser la sensibilisation, la formation, l'évaluation des risques et l'adaptation des conditions de travail et des milieux de travail pour réduire ces dangers.

La Convention 190 de l'OIT et sa recommandation 206 qui l'accompagne reconnaissent le droit de chacun et chacune à un monde du travail exempt de harcèlement et de violence et elles ont établi des normes mondiales à cette fin[11]. Nous recommandons que le Canada fasse connaître son engagement à l'échelle nationale à travailler avec les provinces et les territoires, les employeurs et les syndicats afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir que les milieux de travail soient exempts de violence et de harcèlement en ratifiant la Convention 190. Pour s'aligner sur d'autres initiatives nationales en cours, le *Plan d'action national contre la violence à l'égard des femmes et la violence fondée sur le genre* doit inclure une stratégie spécifique pour mettre en œuvre la Convention, avec des objectifs et des délais d'action dans chaque juridiction au pays[12].

La Convention C190 et le *Plan d'action national contre la violence à l'égard des femmes et la violence fondée sur le genre* fournissent des cadres pour s'engager dans le travail complexe, collaboratif et multisectoriel qui doit être entrepris afin de résoudre le problème ancien et insoluble de la violence et du harcèlement au travail.

L'analyse plus poussée des données du sondage et des entrevues nous aidera à répondre à des questions telles que :

- Comment sont affectés les travailleurs et travailleuses qui voient leurs collègues se faire harceler ?
- Comment les formes de harcèlement et de violence sont-elles intersectionnelles ?
- Quelles sont les pratiques (p. ex., les politiques et les formations) mises en place dans les milieux de travail pour lutter contre le harcèlement et la violence ?

- Comment les pratiques et processus (de gestion) dans le milieu de travail sont-ils utilisés pour harceler, exercer des représailles ou réduire les travailleurs et les travailleuses au silence ?
- Quels sont les souhaits et les besoins des travailleurs et des travailleuses victimes de formes variées de harcèlement et de violence ?

D'autres travaux de recherche, y compris de la recherche quantitative et qualitative, devraient être entrepris auprès de travailleuses et de travailleurs qui étaient sous-représentés dans ce sondage, telles les personnes de couleur et les Autochtones- et en particulier, les travailleuses noires et Autochtones.

Les prochaines étapes qui s'imposent sur-le-champ pour contrer toute forme de harcèlement au travail comprennent l'utilisation des résultats de cette étude afin d'établir des pratiques et des processus proactifs visant à s'attaquer à toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. Toutefois, il ne suffit pas de mettre en place ces pratiques et processus. Le défi pour ceux et celles qui ont le pouvoir de le faire est de s'assurer que ces pratiques et processus soient efficaces et donnent des résultats dans la vie quotidienne des travailleurs et des travailleuses se présentant avec des révélations ou des rapports de harcèlement et de violence à leurs supérieurs. À long terme, des changements importants devront être apportés aux pratiques, aux processus et à la culture du milieu de travail.

Remerciements

Cette recherche est le fruit d'une collaboration entre le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC) (A. Berlingieri, B. MacQuarrie, N. D. McFadyen, H. Bigras-Dutrisac), des chercheurs de l'Université de Toronto (S. Welsh) et le Congrès du travail du Canada. Nous tenons à remercier Emploi et Développement social Canada pour le financement de ce projet.

Référence suggérée

Berlingieri, A., Welsh, S., MacQuarrie, B., McFadyen, N. D., Bigras-Dutrisac, H. avec le Congrès du travail du Canada (2022). *Harassment and violence in Canadian workplaces: It's [not] part of the job. (Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada : cela [ne] fait [pas] partie de la description de tâche)* London (Ontario) : Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), Université Western.

Sources de référence

1. Keith, M.M., & Brophy, J.T. (2021). *Code white: Sounding the alarm on violence against health care workers.* Toronto, ON: Between the Lines.

   LaMontagne, A., Smith, P., Louie, A., Quinlan, M., Shoveller, J., & Ostry, A. (2009). Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health, 33*(2), 173-179. doi: 10.1111/j.1753-6405.2009.00366.x.

   MacQuarrie, B., Welsh, S., Carr, J., & Huntley, A. (2004). *Workplace harassment and violence report.* London, ON: Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), Université Western. Disponible en ligne à : https://collections.ola.org/monoth/4000/247055.pdf

   2. Buchanan, N.T., Settles, I.H., Wa, I.H.C., & Hayashino, D.S. (2018). *Sexual harassment, racial harassment, and well-being among Asian American women: An intersectional approach*. Women & Therapy, 41(3-4), 261-280. https://doi.org/10.1080/02703149.2018.1425030.

   Kelly, L. (1987). The continuum of sexual violence. In J. Hamner & M. *Maynard, Women, violence and social control* (pp. 46-60). Atlantic Highlands, NJ: Humanities Press International, Inc.

   Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., & Huntly, A. (2006). "I'm not thinking of it as sexual harassment": Understanding harassment across race and citizenship. *Gender & Society, 20*(1), 87-107.

3. [OIT] Organisation internationale du travail. (2019). C190- Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190). Genève : Organisation internationale du travail. Disponible en ligne à : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,fr:NO

4. Statista. (2022). *Union coverage rate in Canada in 2020, by province.* Disponible en ligne à : https://www.statista.com/statistics/442980/canada-union-coverage-rate-by-province/

5. Burczycka, M. (2021). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020* (Catalogue no 85-002-X). Ottawa (Ontario), Statistique Canada. Disponible en ligne à : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm

6. Burczycka, M. (2021). *Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020* (Catalogue no 85-002-X). Ottawa (Ontario), Statistique Canada. Disponible en ligne à : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00015-fra.htm

7. [CCHST] Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2010). *Violence in the workplace prevention guide* (3rd ed.). Hamilton (Ontario) : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

8. Hubert, A.B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organization, 10*(4), 415-424.

Porto Serantes, N., & Araña Suárez, M. (2006). Myths about workplace violence, harassment and bullying. *International Journal of the Sociology of Law,* 34, 229-238.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behaviour* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.

9. Statistique Canada (2022). *Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles* (x 1 000) (Tableau 14-10-0023-01). DOI : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr

10. MacQuarrie, B., Welsh, S., Carr, J. et Huntley, A. (2004). *Workplace harassment and violence report.* London (Ontario) : Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), Université Western. Disponible en ligne : https://collections.ola.org/monoth/4000/247055.pdf

11. OIT] Organisation internationale du travail. (2022). Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Genève : Organisation internationale du travail. Disponible en ligne : https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--fr/index.htm

12. Hébergement Femmes Canada *(Women Shelters Canada - WSC)*. *Roadmap for the National Action Plan on Violence Against Women and Gender-based Violence*. Ottawa. Disponible en ligne (en anglais seulement) à https://nationalactionplan.ca/

Annexe A – Méthodologie de la recherche

Ce sondage de recherche bilingue à méthode mixte a consisté en un sondage en ligne à l'échelle nationale et en des entrevues semi-structurées. Le sondage a été lancé le 21 octobre 2020 et s'est terminé le 21 avril 2021. Celui-ci était ouvert à toutes les personnes au Canada âgées de plus de 18 ans qui avaient été employées au cours des 12 derniers mois, indépendamment de leur statut d'emploi actuel et du fait qu'elles aient elles-mêmes ou non été victimes ou témoins de harcèlement et de violence au travail. Les personnes participant à ce sondage qui ont répondu à moins de 70 % des questions de ce dernier ont été exclues de l'analyse des données. Au total, 4 878 personnes ont satisfait à tous nos critères de sélection.

Les personnes participantes ont été recrutées par le biais des grands réseaux du Congrès du travail du Canada et d'organisations affiliées, et le sondage a fait l'objet d'une campagne dans les médias nationaux lors de son lancement, puis de promotion au moyen des médias sociaux en anglais et en français. En raison de la stratégie de recrutement, les répondants et les répondantes au sondage ne peuvent être considérés comme un échantillonnage aléatoire et, par conséquent, les données de celui-ci ne peuvent être considérées comme représentatives de la moyenne des travailleurs et des travailleuses au Canada.

Les personnes interrogées qui ont répondu à ce sondage et indiqué qu'elles avaient été témoins ou victimes de harcèlement et de violence sur leur lieu de travail avaient également la possibilité, par le biais d'une question à la fin du sondage, de participer à d'autres recherches. Après avoir répondu par l'affirmative à la question à la fin du sondage, les personnes interrogées étaient dirigées vers une deuxième enquête (sondage) où elles pouvaient, en toute confidentialité, communiquer leurs coordonnées à l'équipe de recherche afin d'être contactées pour des entrevues. À partir de la liste des répondants et des répondantes au sondage qui souhaitaient participer à une telle entrevue, l'équipe de recherche a utilisé une technique de randomisation pour sélectionner et contacter les participants éventuels aux entrevues. Au total, 34 entrevues qualitatives semi-structurées ont été menées auprès de travailleuses et de travailleurs afin de discuter de leurs expériences en tant que témoins ou victimes de harcèlement ou de violence sur leur lieu de travail. Les entrevues, d'une durée de 45 à 120 minutes, ont été transcrites et dépersonnalisées par l'équipe de recherche avant leur analyse qualitative.

Canada

Rapport financé par le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du gouvernement du Canada / Funded by the Government of Canada's Workplace Harassment and Violence Prevention Fund.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de leurs auteures et auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Western Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants

CANADIAN LABOUR CONGRESS
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

copesepb 225