

## Regards sur la société canadienne

# Harcèlement en milieu de travail au Canada



CENTRE DES STATISTIQUES  
SUR LE GENRE, LA DIVERSITÉ  
ET L'INCLUSION

par Darcy Hango et Melissa Moyser

Date de diffusion : le 17 décembre 2018



Statistics  
Canada

Statistique  
Canada

Canada

---

## Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca).

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

**Courriel** à [STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca](mailto:STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca)

**Téléphone** entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- |   |                |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques                                    | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur   | 1-514-283-9350 |

### Programme des services de dépôt

- |                             |                |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur               | 1-800-565-7757 |

## Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site [www.statcan.gc.ca](http://www.statcan.gc.ca) sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

## Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2018

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

*This publication is also available in English.*

---

# Harcèlement en milieu de travail au Canada

par Darcy Hango et Melissa Moyser

**Regards sur la société canadienne publie aujourd'hui une étude en partenariat avec le Centre des statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion de Statistique Canada. La présente étude s'appuie sur les données de l'Enquête sociale générale – Les Canadiens au travail et à la maison.**



## Aperçu de l'étude

Le harcèlement en milieu de travail peut se présenter sous diverses formes, et peut avoir de lourdes conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs, de même que sur la durée et la stabilité de l'emploi et la satisfaction au travail. Fondée sur les données de l'Enquête sociale générale de 2016 sur les Canadiens au travail et à la maison, la présente étude porte sur le harcèlement en milieu de travail dont ont été victimes les répondants à un certain moment au cours de l'année précédant l'enquête. La population cible est composée de personnes de 15 à 64 ans ayant exercé un travail rémunéré au cours de l'année précédente.

- Dans l'ensemble, 19 % des femmes et 13 % des hommes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement dans leur milieu de travail au cours de l'année précédente. Le harcèlement en milieu de travail comprend les insultes verbales, les comportements humiliants, les menaces personnelles, la violence physique ainsi que les attentions sexuelles importunes ou le harcèlement sexuel.
- Les insultes verbales ont été le type de harcèlement en milieu de travail le plus répandu, 13 % des femmes et 10 % des hommes ayant déclaré en avoir été victimes au cours de l'année précédente. Les comportements humiliants ont été le deuxième type de harcèlement le plus répandu, 6 % des femmes et 5 % des hommes ayant déclaré en avoir été victimes. En outre, 3 % des femmes et des hommes ont indiqué avoir fait l'objet de menaces personnelles.
- Les femmes étaient plus susceptibles de déclarer avoir fait l'objet de harcèlement sexuel en milieu de travail (4 %) que les hommes (moins de 1 %). Parmi les femmes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, plus de la moitié avait été la cible de clients.
- Les travailleurs du secteur de la santé ont été les plus susceptibles de déclarer avoir été harcelés au travail au cours de l'année précédente. Les écarts entre les travailleurs du secteur de la santé et ceux occupant des emplois dans d'autres professions sont plus prononcés chez les femmes que chez les hommes.
- Parmi les personnes ayant déclaré avoir été harcelées par un superviseur ou un gestionnaire au cours de l'année précédente, 47 % des hommes et 34 % des femmes avaient un faible sentiment d'appartenance à leur organisation. En comparaison, 16 % des hommes et des femmes ayant déclaré ne pas avoir été harcelés au travail avaient un faible sentiment d'appartenance à leur organisation.

### Introduction

Le harcèlement en milieu de travail fait référence aux comportements, gestes et propos offensants et inopportuns d'une personne pendant un événement ou à un endroit lié au travail, qui risquent vraisemblablement d'offenser, d'intimider, d'humilier ou de rabaisser une autre personne. Le harcèlement en milieu de travail peut se présenter sous diverses formes, et peut aller de la maltraitance interpersonnelle<sup>1</sup>, comme le manque de respect, la condescendance et l'humiliation (souvent désignée comme l'incivilité au travail<sup>2</sup>), à des formes plus physiques de harcèlement comme les voies de fait (qui peuvent aussi être désignées comme de la violence en milieu de travail), l'agression sexuelle, l'intimidation ou les menaces personnelles<sup>3</sup>.

Le harcèlement en milieu de travail peut avoir de lourdes conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs, de même que sur la durée et la stabilité de l'emploi et la satisfaction au travail. Il peut également avoir une incidence sur l'ensemble de l'économie, entraînant des coûts associés à l'absentéisme, à une perte de productivité et au roulement de l'emploi<sup>4</sup>.

La présente étude utilise les données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016 sur les Canadiens au travail et à la maison afin de jeter un regard sur les expériences de harcèlement en milieu de travail des Canadiens âgés de 15 à 64 ans ayant occupé un emploi rémunéré au cours des 12 derniers mois (voir la section [Sources de données, méthodes et définitions](#))<sup>5</sup>. Dans l'ESG, le harcèlement en milieu de travail comprend les expériences de violence verbale, les comportements

humiliants, les menaces, la violence physique et les attentions sexuelles non désirées ou le harcèlement sexuel<sup>6</sup>.

Dans la première moitié de l'étude, on présente des informations statistiques à propos de la prévalence du harcèlement en milieu de travail, de même que des informations à propos du type de harcèlement et de sa provenance. L'analyse comprend aussi une discussion sur les caractéristiques personnelles et les caractéristiques du milieu de travail qui sont plus susceptibles d'être associées à une probabilité plus élevée de harcèlement en milieu de travail.

La deuxième partie de l'étude porte sur la relation entre le harcèlement en milieu de travail et divers indicateurs de bien-être personnel (comme la santé mentale et le stress) et de bien-être en milieu de travail (comme la satisfaction au travail et le sentiment d'appartenance à l'organisation).

### Les femmes déclarent des niveaux plus élevés de harcèlement en milieu de travail que les hommes

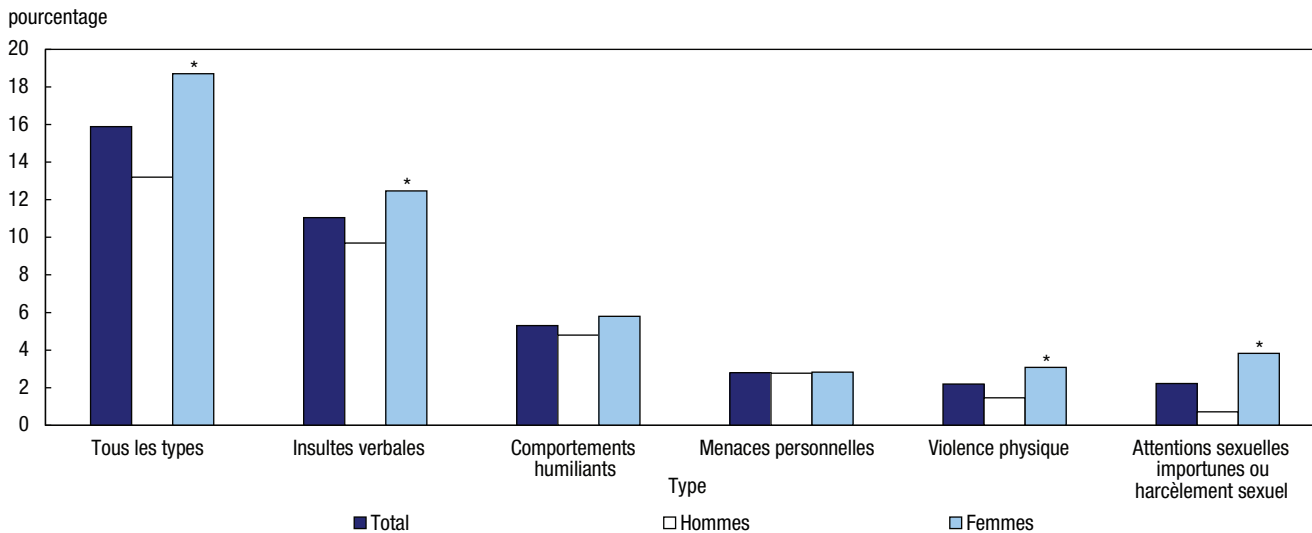
Dans le cadre de l'ESG de 2016, jusqu'à cinq types de harcèlement en milieu de travail peuvent être identifiés par les répondants, à savoir les insultes verbales, les comportements humiliants, les menaces personnelles, la violence physique ainsi que les attentions sexuelles importunes ou le harcèlement sexuel. Bien que cette définition puisse être différente de celles utilisées dans d'autres études du harcèlement en milieu de travail, ces cinq dimensions correspondent à ce qui est généralement observé dans la littérature<sup>7</sup>.

En fonction de cette définition, 19 % des femmes et 13 % des hommes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente. Les insultes verbales ont été le type de harcèlement en milieu de travail le plus répandu, 13 % des femmes et 10 % des hommes ayant déclaré en avoir fait l'objet au cours de l'année précédente (graphique 1). Les comportements humiliants ont été le deuxième type de harcèlement le plus répandu, 6 % des femmes et 5 % des hommes ayant déclaré en avoir été victimes. En outre, 3 % des femmes et des hommes ont dit avoir fait l'objet de menaces personnelles. La violence physique en milieu de travail a été subie par un nombre significativement plus important de femmes (3 %) que d'hommes (1,5 %). Le harcèlement sexuel et les attentions sexuelles importunes étaient plus fréquents chez les femmes (4 %) que chez les hommes (moins de 1 %).

### La provenance du harcèlement en milieu de travail diffère chez les hommes et les femmes

Dans le cadre de l'ESG de 2016, les personnes responsables du harcèlement au cours de l'année précédente ont été classées dans six différentes catégories de provenance possible, à savoir superviseur ou gestionnaire, collègue ou pair, employé, client, membre du conseil d'administration ou actionnaire, et autre provenance. La provenance du harcèlement, ou le lien entre le harceleur et la personne harcelée, est importante<sup>8</sup>. Par exemple, le harcèlement peut entraîner des conséquences plus lourdes pour un travailleur s'il est harcelé par une personne qui se trouve en situation d'autorité par rapport à lui<sup>9,10</sup>.

**Graphique 1**  
**Proportion d'hommes et de femmes qui ont déclaré avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le type, 2016**



\* valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ( $p < 0,05$ )  
 Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

Parmi les personnes qui ont dit avoir été harcelées au travail au cours de l'année précédente, 53 % des femmes ont déclaré qu'un client était la personne responsable du harcèlement, comparativement à 42 % des hommes (graphique 2). Chez les hommes, la deuxième personne responsable du harcèlement en milieu de travail la plus fréquemment mentionnée était le superviseur ou gestionnaire (39 %), comparativement à 32 % chez les femmes<sup>11</sup>. Il était également relativement fréquent pour les hommes (35 %) et les femmes (34 %) d'avoir été harcelés par un collègue ou un pair, alors qu'il était moins répandu d'avoir été harcelé par un employé, un membre du conseil d'administration ou un actionnaire.

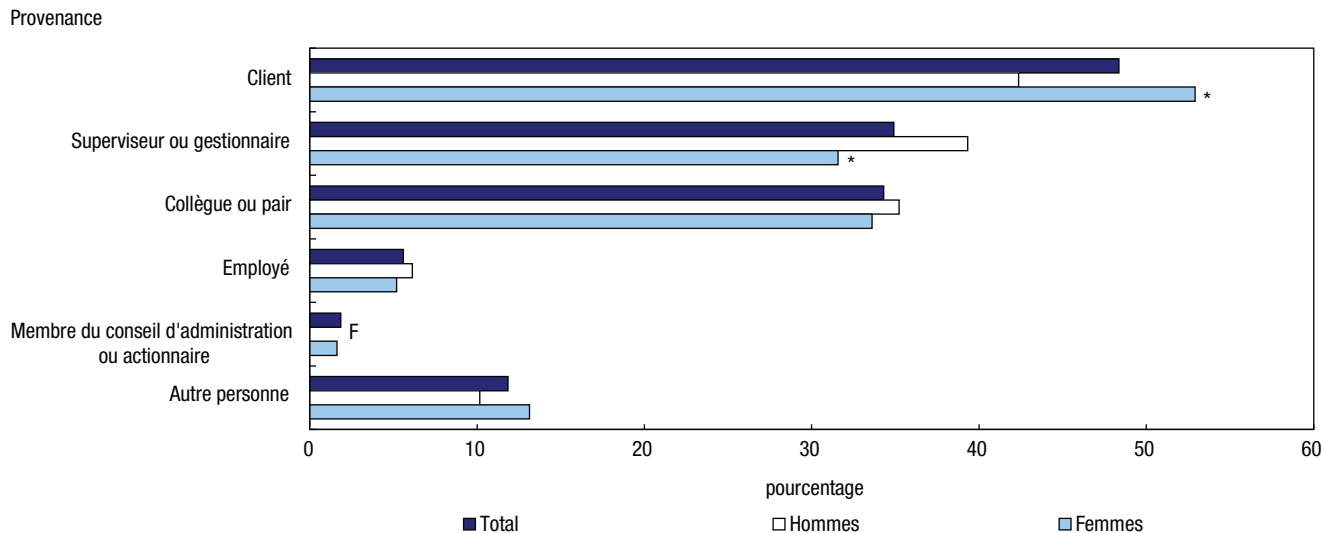
### La profession explique l'écart entre les sexes dans le cas du harcèlement non sexuel en milieu de travail

Afin de mieux comprendre les caractéristiques pertinentes des personnes ayant déclaré avoir été harcelées au travail au cours de l'année précédente, on a eu recours à deux sous-échantillons distincts. Le premier sous-échantillon regroupe tous les types de harcèlement indiqués au graphique 1, alors que le second sous-échantillon exclut les personnes qui ont dit avoir été victimes de harcèlement sexuel. En examinant les caractéristiques de cette façon, il est possible d'isoler quelque peu les répercussions du harcèlement sexuel, lesquelles sont décrites plus loin dans l'étude<sup>12</sup>.

Les facteurs examinés dans cette section sont divisés en facteurs sociodémographiques et en caractéristiques du milieu de travail. D'une part, les facteurs sociodémographiques comprennent le sexe, l'âge, le plus haut niveau de scolarité atteint, l'appartenance ethnique, le statut d'immigrant, l'orientation sexuelle, la province de résidence, le revenu personnel, l'état matrimonial, la présence de jeunes enfants à la maison et la présence d'une mobilité réduite. D'autre part, au nombre des caractéristiques du milieu de travail figurent la taille du milieu de travail (le nombre de travailleurs), les conditions d'emploi (lesquelles tiennent compte des heures de travail régulières), le statut syndical et le groupe professionnel<sup>13</sup>.

**Graphique 2**

**Provenance du harcèlement parmi les hommes et les femmes qui ont déclaré avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, 2016**



F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes ( $p < 0,05$ )

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

Dans la discussion qui suit, les résultats sont présentés sous forme de probabilités prédites. Celles-ci peuvent être interprétées comme étant la probabilité que les personnes faisant partie d'un certain groupe fassent l'objet de harcèlement au travail, même en tenant compte des autres facteurs. Cela peut se faire à l'aide d'un modèle de régression logistique, dans lequel le harcèlement en milieu de travail est une variable dépendante et les groupes de variables indiquées ci-dessus, des variables indépendantes.

D'après les résultats, les femmes ont enregistré des taux plus élevés de harcèlement en milieu de travail que les hommes. Lorsque tous les types de harcèlement, y compris les attentions sexuelles importunes, sont pris en compte, les femmes ont affiché une probabilité plus élevée (18 %) que les hommes (14 %)

d'avoir été harcelées au travail au cours de l'année précédente (tableau 1). Ces taux sont ajustés en fonction de nombreuses variables sociodémographiques (modèle 1). L'écart entre les femmes et les hommes demeure significatif lorsque les facteurs relatifs au milieu de travail (modèle 2) sont pris en compte. Par contre, si l'on examine l'échantillon qui exclut le harcèlement sexuel, 2 points de pourcentage séparent les femmes et les hommes (15 % par rapport à 13 %). Cet écart disparaît lorsque les caractéristiques du milieu de travail (dont la profession) sont prises en compte (modèle 2). Autrement dit, l'écart entre les sexes, en ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail déclaré, disparaît lorsque l'on tient compte du groupe professionnel, mais uniquement si le harcèlement sexuel n'est pas compris dans la définition de harcèlement. Dans

les cas où le harcèlement sexuel fait partie de l'indicateur général de harcèlement, l'écart entre les sexes persiste.

Au nombre des caractéristiques sociodémographiques ayant une association significative avec le harcèlement en milieu de travail, on trouve également le niveau de scolarité, le revenu personnel, l'appartenance à une minorité visible, l'état matrimonial et la présence d'une mobilité réduite. En ce qui concerne le niveau de scolarité, la probabilité d'avoir été victime de harcèlement s'élevait à 21 % chez les personnes titulaires d'un baccalauréat ou plus, ce qui représente un résultat de près de 10 points de pourcentage supérieur à celui des personnes dont le niveau de scolarité le plus élevé était un diplôme d'études secondaires. Ce résultat apparaît dans les deux sous-

## Harcèlement en milieu de travail au Canada

**Tableau 1**

**Probabilité prédite d'indiquer avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, 2016**

	Harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel		Harcèlement en milieu de travail, à l'exception du harcèlement sexuel	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
	probabilités prédites			
<b>Caractéristiques sociodémographiques</b>				
<b>Sexe</b>				
Hommes (réf.)	13,6	14,1	12,9	13,5
Femmes	18,2**	17,6**	15,1*	14,4
<b>Âge</b>				
15 à 24 ans (réf.)	13,2	13,7	10,3	10,8
25 à 34 ans	16,6	16,6	14,0	14,1
35 à 44 ans	16,7	16,8	15,0*	15,2*
45 à 54 ans	17,0	16,8	15,6*	15,3*
55 à 64 ans	15,5	15,1	14,6	14,0
<b>Niveau de scolarité le plus élevé atteint</b>				
Sans diplôme d'études secondaires	11,2	11,4	10,1	10,6
Diplôme d'études secondaires (réf.)	13,8	14,0	11,9	12,1
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	18,9*	18,2	16,9*	16,2
Collège, cégep ou certificat universitaire inférieur au baccalauréat	15,5	15,3	13,7	13,7
Baccalauréat	17,4*	17,5	15,5*	15,5
Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	20,9**	20,8*	17,5*	17,0*
<b>Appartenance à une minorité visible</b>				
Minorités visibles	12,8*	12,6**	11,1*	11,0*
N'appartenant pas à une minorité visible (réf.)	16,8	16,9	14,8	14,9
<b>Identification autochtone autodéclarée</b>				
Autochtones	14,3	14,8	9,9*	10,1*
Non-autochtones (réf.)	15,9	15,9	14,1	14,1
<b>Orientation sexuelle</b>				
Hétérosexuels (réf.)	15,6	15,6	13,8	13,8
Homosexuels ou bisexuels	22,9*	22,8*	18,6	18,7
<b>Statut d'immigrant</b>				
Immigrants récents (moins de 10 ans)	13,4	14,0	12,6	13,3
Immigrants de longue date (plus de 10 ans)	14,8	15,0	13,2	13,5
Nés au Canada (réf.)	16,2	16,2	14,2	14,1
<b>Revenu personnel</b>				
Moins de 20 000 \$	16,5	17,1	13,9	14,7
20 000 \$ à 39 999 \$ (réf.)	17,0	17,6	15,0	15,7
40 000 \$ à 59 999 \$	16,4	16,2	14,7	14,5
60 000 \$ à 79 999 \$	15,3	14,7	13,9	13,3
80 000 \$ à 99 999 \$	16,0	14,8	14,7	13,5
100 000 \$ à 119 999 \$	15,6	14,9	12,8	12,1
120 000 \$ et plus	10,0**	10,4**	8,7**	9,1**
<b>Province de résidence</b>				
Terre-Neuve-et-Labrador	12,7*	12,9*	10,9*	11,1*
Île-du-Prince-Édouard	14,0	14,1	10,6	10,7*
Nouvelle-Écosse	18,3	18,4	15,0	15,2
Nouveau-Brunswick	14,9	15,2	13,6	14,0
Québec	12,7**	12,3**	11,9*	11,4**
Ontario (réf.)	17,0	17,2	14,8	15,1
Manitoba	19,6	19,3	16,5	16,1
Saskatchewan	18,3	17,8	16,8	16,4
Alberta	17,5	18,0	14,9	15,4
Colombie-Britannique	15,7	15,6	13,5	13,5
<b>État matrimonial</b>				
Mariés	13,8**	13,9**	12,7*	12,7*
Union libre	15,7	15,5	13,8	13,6
Veufs	19,5	18,4	16,6	16,0
Séparés	16,7	15,7	13,3	12,4
Divorcés	21,2	21,5	17,7	18,0
Célibataires ou jamais mariés (réf.)	18,2	18,3	15,8	15,9

**Tableau 1**  
**Probabilité prédite d'indiquer avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, 2016**

	Harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel		Harcèlement en milieu de travail, à l'exception du harcèlement sexuel	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
	probabilités prédites			
<b>Enfants de moins de six ans vivant à la maison</b>				
Oui	15,3	14,9	13,0	12,5
Non (réf.)	16,0	16,0	14,1	14,2
<b>Présence d'une mobilité réduite ayant une incidence sur les activités quotidiennes</b>				
Oui	22,5*	22,3*	20,6*	20,5*
Non (réf.)	15,6	15,7	13,7	13,7
<b>Caractéristiques du milieu de travail actuel</b>				
<b>Taille du milieu de travail</b>				
Petite entreprise (1 à 99 employés)	...	15,1	...	13,4
Moyenne entreprise (100 à 499 employés)	...	16,8	...	14,7
Grande entreprise (500 employés et plus) (réf.)	...	17,5	...	15,2
<b>Conditions d'emploi</b>				
Employés réguliers (réf.)	...	16,2	...	14,3
Employés saisonniers	...	12,1	...	10,0*
Employés nommés pour une période déterminée	...	16,9	...	14,7
Employés occasionnels ou sur appel	...	14,6	...	12,8
<b>Statut syndical</b>				
Syndiqués	...	19,9**	...	18,0**
Non syndiqués (réf.)	...	13,9	...	12,0
<b>Profession (Classification nationale des professions à 4 chiffres)</b>				
Gestion	...	16,7*	...	15,2
Affaires, finances et administration	...	12,4**	...	11,4**
Sciences naturelles et appliquées	...	9,2**	...	7,3**
Santé (réf.)	...	22,8	...	20,2
Enseignement, droit, services sociaux et domaines apparentés	...	15,3**	...	14,5*
Ventes et services	...	17,8*	...	14,8*
Métiers et domaines apparentés	...	16,7	...	14,8*
<b>Tailles d'échantillon non pondérées</b>		<b>9 203</b>		<b>8 990</b>
<b>Tailles d'échantillon pondérées</b>		<b>16 248 795</b>		<b>15 888 673</b>

... n'ayant pas lieu de figurer

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ( $p < 0,05$ )

\*\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ( $p < 0,01$ )

**Note :** Les probabilités prédites sont tirées des effets marginaux moyens, selon des régressions logistiques.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

échantillons. Par ailleurs, après prise en compte de la profession, les répondants dont le niveau de revenu était le plus élevé (120 000 \$ et plus) ont présenté une probabilité significativement moins élevée de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente à celui des personnes dont le revenu était inférieur à 40 000 \$.

Dans l'ensemble des modèles, les travailleurs issus d'une minorité visible se sont dits moins susceptibles

d'avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente. Par exemple, la probabilité d'avoir fait l'objet de harcèlement s'élevait à 13 % parmi les minorités visibles, comparativement à 17 % parmi les personnes n'appartenant pas à une minorité visible<sup>14</sup>. Par ailleurs, en ce qui concerne l'état matrimonial, un résultat constant est le fait que les personnes mariées étaient moins susceptibles de déclarer

être victimes de harcèlement en milieu de travail que les personnes célibataires ou jamais mariées. Enfin, la probabilité d'avoir subi du harcèlement s'élevait à 23 % chez les personnes qui avaient une mobilité réduite ayant une incidence sur leurs activités quotidiennes, ce qui représente un résultat de 7 points de pourcentage supérieur à celui des personnes n'ayant pas indiqué de mobilité réduite.



### Les professions du secteur de la santé et les emplois syndiqués présentent les taux les plus élevés de harcèlement en milieu de travail

Les résultats présentés au tableau 1 montrent que les caractéristiques du milieu de travail sont également liées au harcèlement en milieu de travail, particulièrement la syndicalisation et le type de profession. En ce qui concerne la syndicalisation, parmi l'ensemble des travailleurs, les personnes ayant travaillé dans un poste syndiqué étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente<sup>15</sup>. Plus particulièrement, les travailleurs syndiqués présentaient une probabilité supérieure de 6 points de pourcentage (indépendamment de l'inclusion ou non du harcèlement sexuel) comparativement aux travailleurs non syndiqués (20 % par rapport à 14 % pour toutes les formes de harcèlement); cette constatation demeure même après prise en compte d'une vaste gamme de caractéristiques sociodémographiques et d'autres caractéristiques du milieu de

travail. Toutefois, certaines analyses supplémentaires ont révélé que les travailleurs syndiqués qui ont été harcelés étaient plus susceptibles de dire qu'ils avaient essayé de régler la situation que les travailleurs non syndiqués. L'écart était particulièrement prononcé en ce qui concerne les cas où des insultes verbales ont été déclarées. Par exemple, 12 % des travailleurs syndiqués ont déclaré que les cas où des insultes verbales avaient été proférées avaient été réglés, comparativement à 6 % des travailleurs non syndiqués.

Dans la présente étude, on utilise les 10 catégories de la Classification nationale des professions (CNP) de 2016 pour étudier les effets de la profession sur le fait de vivre une situation de harcèlement en milieu de travail. Afin de tenir compte de la taille de l'échantillon, les 10 catégories professionnelles sont regroupées en 7 catégories, à savoir gestion; affaires, finances et administration; sciences naturelles et appliquées; secteur de la santé; enseignement, droit, services sociaux et domaines apparentés; ventes et services; ainsi que métiers et domaines apparentés<sup>16</sup>.

Avec une probabilité de 23 %, les travailleurs du secteur de la santé étaient les plus susceptibles de déclarer avoir subi du harcèlement au travail au cours de l'année précédente. Par rapports aux travailleurs du secteur de la santé, la probabilité était significativement moins élevée dans la plupart des autres catégories professionnelles, en particulier dans le domaine des sciences naturelles et appliquées (9 %).

Il est intéressant d'étudier séparément les probabilités prédites du harcèlement en milieu de travail dans les groupes professionnels chez les hommes et les femmes. Les résultats, présentés au tableau 2, sont fondés sur une série de régressions logistiques<sup>17</sup>. Les résultats montrent que 27 % des femmes et 21 % des hommes travaillant dans le secteur de la santé ont indiqué avoir fait l'objet de harcèlement au travail au cours de l'année précédente. L'écart entre les travailleurs du secteur de la santé et ceux des autres professions est plus prononcé chez les femmes, même après avoir pris en compte une plus vaste gamme de facteurs. Les femmes exerçant dans le secteur de la santé ont davantage été victimes de harcèlement au

**Tableau 2**  
Probabilité prédite d'indiquer avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon la profession et le sexe, 2016

	Total	Hommes	Femmes
	probabilités prédites		
<b>Profession (Classification nationale des professions à 4 chiffres)</b>			
Gestion	16,7*	11,7	23,9
Affaires, finances et administration	12,4**	12,8	13,7**
Sciences naturelles et appliquées	9,2**	5,8*	16,5*
Santé (réf.)	22,8	21,4	26,6
Enseignement, droit, services sociaux et domaines apparentés	15,3**	14,6	16,9**
Ventes et services	17,8*	14,6	21,1
Métiers et domaines apparentés	16,7	14,7	13,8**

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,05)

\*\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,01)

**Note :** Les probabilités sont tirées des effets marginaux moyens, selon des régressions logistiques. Les résultats complets du modèle pour l'ensemble de la population sont présentés au tableau 1.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

travail que les femmes occupant d'autres professions, à l'exception des professions dans les domaines de la gestion et des ventes et services. Le résultat d'un taux relativement élevé de harcèlement en milieu de travail dans le secteur de la santé correspond aux données antérieures qui pointent vers la même conclusion<sup>18,19</sup>.

### Environ 4 % des femmes ont déclaré avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail

Le *Code canadien du travail* établit les droits des employés à un emploi exempt de harcèlement sexuel et oblige les employeurs à prendre des mesures positives pour prévenir le harcèlement sexuel dans le milieu de travail. Le *Code canadien du travail* (L.R.C. [1985], ch. L-2) définit le harcèlement sexuel comme « tout comportement, propos, geste ou

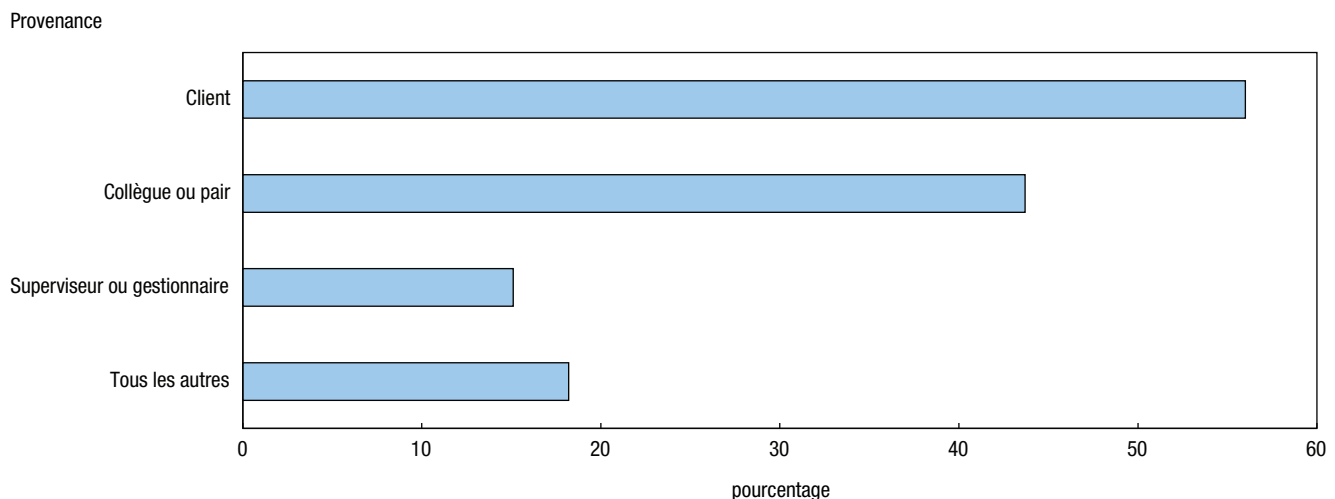
contact qui, sur le plan sexuel : (a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé; ou (b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel ».

En 2016, 4 % des Canadiennes ont déclaré avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année précédente, comparativement à moins de 1 % des hommes. Dans la présente section, on met l'accent sur les expériences de harcèlement sexuel vécues par les femmes en milieu de travail (le nombre d'hommes victimes de cette forme de harcèlement n'est pas suffisant pour soutenir une analyse plus détaillée). Bien que la plupart des femmes ayant déclaré avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année

précédente ont été la cible d'une seule personne (74 %), un peu plus du quart d'entre elles ont été la cible de plusieurs personnes (26 %).

Bien que l'ESG de 2016 ne renferme pas de renseignements sur le sexe des personnes responsables du harcèlement, elle démontre néanmoins que les superviseurs et les gestionnaires sont moins susceptibles d'être des harceleurs que les clients et les collègues ou pairs. Parmi les femmes ayant été harcelées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année précédente, 15 % ont été la cible de superviseurs ou de gestionnaires (graphique 3)<sup>20</sup>. En comparaison, 56 % des femmes ayant indiqué avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail ont été la cible de clients et 44 %, celle de collègues ou de pairs. Certaines études antérieures laissent penser que les clients et les collègues ou pairs sont

**Graphique 3**  
Provenance du harcèlement parmi les femmes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, 2016



**Note :** Parmi les femmes ayant déclaré une quelconque forme de harcèlement sexuel en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

plus fréquemment les personnes responsables du harcèlement sexuel en milieu de travail que les superviseurs ou les gestionnaires parce que leurs occasions d'interagir avec des cibles potentielles sont plus nombreuses<sup>21</sup>.

Certaines caractéristiques personnelles sont associées à une plus grande vulnérabilité au harcèlement sexuel en milieu de travail chez les femmes. Plus particulièrement, les femmes jeunes et célibataires étaient plus susceptibles d'avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année précédente que les femmes plus âgées et les femmes mariées. Par exemple, 7 % des femmes de 15 à 24 ans ont déclaré avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail, comparativement à 1 % des femmes de 55 à 64 ans (tableau 3). En outre, 7 % des femmes célibataires ou jamais mariées ont déclaré avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail, comparativement à 2 % des femmes mariées. Bien que de tels résultats laissent penser que les personnes responsables de harcèlement sexuel sont plus susceptibles de cibler des femmes jeunes et célibataires, il se peut également que l'âge et l'état matrimonial soient des indicateurs d'une ancienneté moindre au travail et d'une moins bonne qualité d'emploi, des facteurs qui peuvent accroître la probabilité de subir du harcèlement sexuel en milieu de travail dans la mesure où ils peuvent indiquer un faible pouvoir à l'échelle de l'organisation<sup>22,23,24</sup>. En outre, on a constaté que les femmes lesbiennes et bisexuelles étaient plus susceptibles de déclarer avoir été harcelées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année précédente que les femmes hétérosexuelles (11 % par rapport à 4 %).

Aucune différence significative n'a été observée entre les femmes nées à l'étranger et celles nées au pays, ou entre les femmes d'une minorité visible et les femmes n'appartenant pas à une minorité visible. Toutefois, les femmes autochtones étaient plus susceptibles de déclarer avoir vécu de telles expériences que les femmes non autochtones (10 % par rapport à 4 %). Ces résultats correspondent à ceux d'autres études qui montrent que les femmes autochtones sont généralement plus vulnérables à la violence sexuelle<sup>25</sup>. En outre, les femmes autochtones avaient également tendance à être plus jeunes que les femmes non autochtones et elles étaient surreprésentées dans les groupes professionnels de niveau inférieur qui nécessitent moins de compétences, de formation et d'expérience<sup>26,27</sup>.

### Le harcèlement en milieu de travail est associé à des effets néfastes sur le bien-être en milieu de travail et la vie personnelle

La présente section porte sur la relation entre le harcèlement en milieu de travail et les indicateurs relatifs au bien-être en milieu de travail (comme la connectivité, la stabilité et le risque de roulement du personnel) et au bien-être personnel (comme le stress et la santé mentale). Comme il n'est pas possible de dissocier la cause et l'effet des mesures de la présente étude, on examine plutôt l'association entre les concepts. Dans la présente section, le harcèlement fait référence à toute forme de harcèlement (c.-à-d. sexuel ou non-sexuel) ayant été déclarée par les répondants au cours des 12 derniers mois.

Dans cette étude, on examine quatre indicateurs de bien-être en milieu de travail, à savoir la satisfaction à

**Tableau 3**  
Proportion de femmes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de l'année précédente, selon les caractéristiques, 2016

	pourcentage
<b>Total</b>	<b>3,8</b>
<b>Âge</b>	
15 à 24 ans (réf.)	7,2
25 à 34 ans	5,6
35 à 44 ans	2,5*
45 à 54 ans	2,2*
55 à 64 ans	1,2*
<b>Identification autochtone autodéclarée</b>	
Autochtones	10,1*
Non-autochtones (réf.)	3,6
<b>Orientation sexuelle</b>	
Lesbiennes ou bisexuelles	10,9*
Hétérosexuelles (réf.)	3,5
<b>État matrimonial</b>	
Mariées	1,6*
Union libre	3,4 <sup>F</sup>
Veuves	F
Séparées	F
Divorcées	5,5
Célibataires ou jamais mariées (réf.)	6,6

<sup>F</sup> à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,05)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

l'égard de l'emploi actuel, le niveau de motivation à donner le meilleur de soi-même pour l'organisation actuelle, la probabilité de quitter l'emploi au cours des 12 prochains mois et le sentiment d'appartenance à l'organisation actuelle. Chacun de ces facteurs peut être un indicateur potentiel des sentiments de connectivité au lieu de travail actuel et du risque de chercher un nouvel emploi dans un avenir proche.

Le stress de la vie quotidienne, l'état de santé général<sup>28</sup>, la santé mentale et une perception positive de l'avenir sont les quatre indicateurs de bien-être personnel examinés dans cette étude. Chacun de ceux-ci est lié à un bien-être plus général du répondant, non associé spécifiquement au lieu

## Harcèlement en milieu de travail au Canada

de travail. Toutefois, comme le bien-être, la santé et le travail sont étroitement liés<sup>29</sup>, il est souvent difficile de dissocier complètement les enjeux relatifs au travail de ceux provenant de l'extérieur du milieu de travail<sup>30</sup>. Dans chaque cas, on présente les deux ensembles de résultats, à savoir des résultats non ajustés, et des résultats ajustés, qui tiennent compte d'autres facteurs qui peuvent également avoir une incidence sur le bien-être personnel et le bien-être en milieu de travail.

Chacun de ces facteurs montre un lien significatif avec le harcèlement en milieu de travail. Dans la plupart des cas, le lien semble être sensiblement la même chez les hommes et les femmes<sup>31</sup>. Cela étant dit, le harcèlement en milieu de travail présente un lien relativement étroit avec l'insatisfaction au travail;

par exemple, la proportion de femmes qui se sont dites insatisfaites de leur emploi actuel était plus de trois fois supérieure chez les femmes qui ont déclaré avoir fait l'objet de harcèlement (14 %) que chez celles n'en ayant pas fait l'objet (4 %) (tableau 4a). De même, la proportion d'hommes qui se sont dits insatisfaits de leur emploi actuel était plus de deux fois supérieure chez les hommes ayant été victimes de harcèlement (14 %) que chez ceux qui n'avaient pas été victimes de harcèlement (5 %).

Le lien entre le harcèlement en milieu de travail et la motivation à donner le meilleur de soi-même pour l'organisation est presque aussi fort chez les hommes : la proportion d'hommes ayant déclaré avoir une faible motivation à donner le meilleur d'eux-mêmes pour leur

organisation passe de 9 % chez les hommes n'ayant pas été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents à 24 % chez les hommes victimes de harcèlement en milieu de travail. Ce lien se maintient même après avoir tenu compte d'une vaste gamme de facteurs sociodémographiques. Un résultat similaire a été observé chez les femmes : la proportion de femmes ayant déclaré avoir une faible motivation à donner le meilleur d'elles-mêmes pour leur organisation était de 8 % chez les femmes n'ayant pas été harcelées et de 20 % chez celles ayant fait l'objet de harcèlement.

Le harcèlement en milieu de travail réduit également le sentiment d'appartenance des hommes et des femmes à l'égard de leur organisation actuelle et augmente leur probabilité

**Tableau 4a**  
**Relation entre le harcèlement en milieu de travail subi au cours de l'année précédente et certains indicateurs de bien-être en milieu de travail, 2016**

	Hommes		Femmes	
	Victimes de harcèlement en milieu de travail	N'ayant subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail	Victimes de harcèlement en milieu de travail	N'ayant subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail
	pourcentage			
<b>Résultats non ajustés</b>				
Insatisfait de l'emploi actuel	13,7	4,9*	13,6	3,4*
Prévoit quitter l'emploi actuel au cours des 12 prochains mois	23,6	16,6*	22,4	15,3*
Faible motivation à donner le meilleur de soi-même pour l'organisation actuelle	24,0	9,2*	19,5	7,7*
Faible sentiment d'appartenance à l'organisation actuelle	30,9	16,2*	26,7	16,1*
	probabilités prédites			
<b>Résultats ajustés<sup>1</sup></b>				
Insatisfait de l'emploi actuel	12,9	5,1*	11,9	3,4*
Prévoit quitter l'emploi actuel au cours des 12 prochains mois	25,0	17,5*	19,7	14,7
Faible motivation à donner le meilleur de soi-même pour l'organisation actuelle	23,2	9,4*	17,7	7,8*
Faible sentiment d'appartenance à l'organisation actuelle	30,3	16,4*	25,6	16,2*

\* valeur significativement différente de l'estimation pour les personnes ayant été victimes de harcèlement ( $p < 0,05$ )

1. Les résultats sont ajustés en fonction de l'âge, du plus haut niveau de scolarité atteint, de l'appartenance à une minorité visible, de l'identité autochtone, de l'orientation sexuelle, du revenu personnel, de la province de résidence, de l'état matrimonial, de la présence d'enfants de moins de six ans à la maison, de la présence d'une mobilité réduite, du nombre d'employés dans le milieu de travail, du type de travail, du statut syndical et de la profession.

**Note** : Les probabilités prédites sont estimées à partir de régressions logistiques.

**Source** : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

de quitter leur emploi au cours des 12 prochains mois. Par contre, chez les femmes, l'association disparaît une fois prise en compte une vaste gamme de facteurs liés ou non au travail.

Il existe aussi une association entre le harcèlement au travail et les indicateurs de bien-être personnel, comme le stress, la santé mentale et la conception de la vie (tableau 4b). Chez les hommes, la plus forte association se rapporte à une mauvaise santé mentale. En effet, 18 % des hommes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente ont affirmé avoir une mauvaise santé mentale, comparativement à 6 % des hommes qui n'ont pas été harcelés. Cette augmentation a également été observée chez les femmes : 16 % des femmes ayant fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente ont

affirmé avoir une mauvaise santé mentale, comparativement à 8 % des femmes n'ayant pas mentionné avoir fait l'objet de harcèlement. La proportion de ceux ayant déclaré avoir une vie stressante était aussi significativement plus élevée parmi les personnes ayant fait l'objet de harcèlement en milieu de travail, même en tenant compte d'une vaste gamme de facteurs sociodémographiques et liés au travail.

### Le fait d'être harcelé par une personne en situation d'autorité est associé à une perception négative du travail

Les données portent à croire que le fait d'être harcelé en milieu de travail par un superviseur ou une autre personne en situation d'autorité peut entraîner davantage de conséquences néfastes pour les victimes que le fait d'être harcelé

par une personne n'étant pas dans cette situation<sup>32</sup>. Dans le présent contexte, une personne en situation d'autorité est définie comme étant un superviseur ou un gestionnaire. Il faut garder à l'esprit que les superviseurs et les gestionnaires étaient les personnes responsables de 39 % des cas de harcèlement en milieu de travail chez les hommes. La proportion correspondante était de 32 % chez les femmes<sup>33</sup>.

De façon générale, l'association entre le harcèlement en milieu de travail et les indicateurs du milieu de travail était encore plus forte lorsque le harcèlement provenait d'un superviseur ou un gestionnaire (tableau 5a). Par exemple, chez les hommes ayant été harcelés par un gestionnaire ou un superviseur, 23 % ont indiqué avoir un faible niveau de satisfaction au travail, comparativement à 9 % de ceux ayant été harcelés par une autre personne qu'une personne en

**Tableau 4b**

**Relation entre le harcèlement en milieu de travail subi au cours de l'année précédente et certains indicateurs de bien-être personnel, 2016**

	Hommes		Femmes	
	Victimes de harcèlement en milieu de travail	N'ayant subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail	Victimes de harcèlement en milieu de travail	N'ayant subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail
	pourcentage			
<b>Résultats non ajustés</b>				
La vie est assez ou très stressante	30,1	17,7*	33,5	21,4*
Santé générale passable ou mauvaise	13,5	8,6*	12,6	8,3*
Santé mentale passable ou mauvaise	18,2	6,2*	16,4	7,5*
N'a rarement ou jamais une perception positive de l'avenir	9,8	3,7*	3,7	2,1
	probabilités prédites			
<b>Résultats ajustés<sup>1</sup></b>				
La vie est assez ou très stressante	31,2	18,5*	32,0	20,6*
Santé générale passable ou mauvaise	12,7	9,1	11,8	7,9
Santé mentale passable ou mauvaise	17,8	6,5*	14,8	7,4*
N'a rarement ou jamais une perception positive de l'avenir	8,2	3,7*	3,6	2,3

\* valeur significativement différente de l'estimation pour les personnes ayant été victimes de harcèlement ( $p < 0,05$ )

1. Les résultats sont ajustés en fonction de l'âge, du plus haut niveau de scolarité atteint, de l'appartenance à une minorité visible, de l'identité autochtone, de l'orientation sexuelle, du revenu personnel, de la province de résidence, de l'état matrimonial, de la présence d'enfants de moins de six ans à la maison, de la présence d'une mobilité réduite, du nombre d'employés dans le milieu de travail, du type de travail, du statut syndical et de la profession.

**Note :** Les probabilités prédites sont estimées à partir de régressions logistiques.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

## Harcèlement en milieu de travail au Canada

situation d'autorité. En revanche, 5 % des hommes ayant déclaré ne pas avoir été harcelés en milieu de travail avaient un faible niveau de satisfaction au travail. Les femmes harcelées par des personnes en situation d'autorité étaient significativement plus susceptibles d'être insatisfaites de leur emploi que celles n'ayant pas fait l'objet de harcèlement.

Dans un même ordre d'idées, le lien est particulièrement étroit entre le fait d'être harcelé par un gestionnaire ou un superviseur et le fait d'avoir un faible sentiment d'appartenance à l'égard de l'organisation. Parmi les personnes ayant déclaré avoir été harcelées par un superviseur ou un gestionnaire au cours de l'année

précédente, 47 % des hommes et 34 % des femmes avaient un faible sentiment d'appartenance à leur organisation. En comparaison, 16 % des hommes et des femmes ayant déclaré ne pas avoir été harcelés au travail avaient un faible sentiment d'appartenance à leur organisation. Par ailleurs, il convient de noter que le fait d'être harcelé par une personne en situation d'autorité réduit de manière importante le sentiment d'appartenance des hommes à leur organisation, lorsqu'on le compare au fait d'être harcelé par une personne qui n'est pas un superviseur ou un gestionnaire. Cette relation se maintient même dans les modèles qui tiennent compte de diverses mesures sociodémographiques, alors que, chez les femmes, l'écart entre

les deux groupes de provenance du harcèlement n'est pas significatif dans des modèles ajustés ou non. Le fait d'être harcelé par un superviseur ou un gestionnaire est également associé à une plus faible motivation de l'employé à donner le meilleur de lui-même pour l'organisation, au-delà de l'effet d'être harcelé par une personne qui n'est pas un superviseur ou un gestionnaire. Le lien se maintient même dans des modèles ajustés et est présent autant chez les hommes que chez les femmes.

Quant aux résultats non liés au travail, le fait d'être harcelé par un superviseur ou un gestionnaire était également associé à une santé mentale et physique autoévaluée plus

**Tableau 5a**  
Relation entre la provenance du harcèlement en milieu de travail survenu au cours de l'année précédente et certains indicateurs de bien-être en milieu de travail, 2016

	Hommes			Femmes		
	Harcèlement en milieu de travail exercé par une personne en position d'autorité	Harcèlement en milieu de travail non exercé par une personne en position d'autorité	N'a subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail	Harcèlement en milieu de travail exercé par une personne en position d'autorité	Harcèlement en milieu de travail non exercé par une personne en position d'autorité	N'a subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail
	pourcentage					
<b>Résultats non ajustés</b>						
Insatisfait de l'emploi actuel	23,0	8,6*	4,9*	21,4	10,2	3,4*
Prévoit quitter l'emploi actuel au cours des 12 prochains mois	27,9	21,3	16,6*	33,3	17,8*	15,3*
Faible motivation à donner le meilleur de soi-même pour l'organisation actuelle	37,0	16,9*	9,2*	30,0	15,0*	7,7*
Faible sentiment d'appartenance à l'organisation actuelle	47,4	22,0*	16,2*	33,5	23,8	16,1*
	probabilités prédites					
<b>Résultats ajustés<sup>1</sup></b>						
Insatisfait de l'emploi actuel	23,0	7,9*	5,2*	17,5	8,9	3,4*
Prévoit quitter l'emploi actuel au cours des 12 prochains mois	31,9	21,5	17,5*	28,2	15,6*	14,7*
Faible motivation à donner le meilleur de soi-même pour l'organisation actuelle	38,0	15,9*	9,5*	28,4	12,8*	7,7*
Faible sentiment d'appartenance à l'organisation actuelle	47,7	21,2*	16,5*	30,8	22,8	16,1*

\* valeur significativement différente de l'estimation pour les personnes ayant été victimes de harcèlement exercé par une personne en situation d'autorité ( $p < 0,05$ )

1. Les résultats sont ajustés en fonction de l'âge, du plus haut niveau de scolarité atteint, de l'appartenance à une minorité visible, de l'identité autochtone, de l'orientation sexuelle, du revenu personnel, de la province de résidence, de l'état matrimonial, de la présence d'enfants de moins de six ans à la maison, de la présence d'une mobilité réduite, du nombre d'employés dans le milieu de travail, du type de travail, du statut syndical et de la profession.

**Note :** Une personne en situation d'autorité est définie comme étant un superviseur ou un gestionnaire. Les probabilités prédites sont estimées à partir de régressions logistiques.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

## Harcèlement en milieu de travail au Canada

faible et à des niveaux plus élevés de stress déclaré (tableau 5b). Toutefois, on a observé des tendances similaires entre le fait d'être harcelé par un superviseur ou un gestionnaire et le fait d'être harcelé par une personne qui n'est pas un superviseur ou un gestionnaire. Autrement dit, le harcèlement en milieu de travail semble être associé à des résultats similaires en ce qui concerne les indicateurs de bien-être personnel, indépendamment de la provenance du harcèlement. Il y a cependant une exception : 25 % des hommes ayant indiqué avoir fait l'objet de harcèlement de la part d'une personne en situation d'autorité ont déclaré avoir une mauvaise santé mentale, comparativement à 13 % des hommes ayant fait l'objet de harcèlement de la part d'une autre personne. Ce résultat est également observé chez les femmes, mais uniquement dans des modèles non ajustés.

### Conclusion

La présente étude a révélé que, dans l'ensemble, les femmes (19 %) ont déclaré avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail dans une plus grande mesure que les hommes (13 %). Bien que les hommes et les femmes aient présenté des taux similaires en ce qui concerne le fait d'être l'objet de comportements humiliants et de menaces personnelles, les femmes ont été plus susceptibles de déclarer avoir été victimes d'insultes verbales, de violence physique ainsi que d'attentions sexuelles importunes ou de harcèlement sexuel. Les menaces personnelles sont le type le moins fréquent de harcèlement en milieu de travail chez les femmes (3 %), alors que le harcèlement sexuel est le moins fréquent chez les hommes (moins de 1 %). Un examen plus approfondi du harcèlement sexuel

subi par les femmes a permis de révéler qu'un peu plus d'un quart d'entre elles ont déclarées avoir été la cible de plusieurs personnes, et que la plupart des femmes (56 %) ont été visées par des clients.

Lorsque l'on tient compte de toutes les formes de harcèlement en milieu de travail, de légères différences se dégagent entre les hommes et les femmes quant à l'identification de la personne responsable du harcèlement. Les hommes ont déclaré que la personne responsable était un superviseur ou un gestionnaire en plus grande proportion que les femmes, alors que, à l'inverse, les femmes ont déclaré dans une plus grande proportion que les clients étaient les personnes responsables. En règle générale, le harcèlement en milieu de travail était également associé à de plus faibles niveaux de bien-être

**Tableau 5b**  
Relation entre la provenance du harcèlement en milieu de travail survenu au cours de l'année précédente et certains indicateurs de bien-être personnel, 2016

	Hommes			Femmes		
	Harcèlement en milieu de travail exercé par une personne en position d'autorité	Harcèlement en milieu de travail non exercé par une personne en position d'autorité	N'a subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail	Harcèlement en milieu de travail exercé par une personne en position d'autorité	Harcèlement en milieu de travail non exercé par une personne en position d'autorité	N'a subi aucune forme de harcèlement en milieu de travail
	pourcentage					
<b>Résultats non ajustés</b>						
La vie est assez ou très stressante	38,2	24,7	17,7*	41,4	29,9	21,4*
Santé générale passable ou mauvaise	15,9	12,0	8,6*	18,0	10,1	8,3*
Santé mentale passable ou mauvaise	25,2	13,7*	6,2*	24,5	12,7*	7,5*
	probabilités prédites					
<b>Résultats ajustés<sup>1</sup></b>						
La vie est assez ou très stressante	39,8	25,7	18,6*	39,1	28,4	20,5*
Santé générale passable ou mauvaise	15,3	11,2	9,2	15,0	10,1	7,9
Santé mentale passable ou mauvaise	25,7	13,1*	6,5*	20,8	11,6	7,3*

\* valeur significativement différente de l'estimation pour les personnes ayant été victimes de harcèlement exercé par une personne en situation d'autorité ( $p < 0,05$ )

1. Les résultats sont ajustés en fonction de l'âge, du plus haut niveau de scolarité atteint, de l'appartenance à une minorité visible, de l'identité autochtone, de l'orientation sexuelle, du revenu personnel, de la province de résidence, de l'état matrimonial, de la présence d'enfants de moins de six ans à la maison, de la présence d'une mobilité réduite, du nombre d'employés dans le milieu de travail, du type de travail, du statut syndical et de la profession.

**Note :** Une personne en situation d'autorité est définie comme étant un superviseur ou un gestionnaire. Les probabilités prédites sont estimées à partir de régressions logistiques.

**Source :** Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

en milieu de travail et de bien-être personnel tant chez les femmes que chez les hommes. L'association entre le harcèlement en milieu de travail et le bien-être en milieu de travail était plus importante dans le cas des personnes ayant été harcelées par un superviseur ou un gestionnaire.

Comme d'autres recherches<sup>34</sup> l'ont démontré, les travailleurs du secteur de la santé (qui comptent une proportion plus élevée de femmes) étaient les plus susceptibles d'avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail. La probabilité d'avoir été victime de harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente s'élevait à 23 % parmi les travailleurs dans ce secteur, et ils ont déclaré en majeure partie avoir été harcelés par des clients.

En résumé, la présente étude jette un regard non seulement sur la fréquence du harcèlement en milieu de travail parmi la population occupée du Canada, mais également sur les corrélats du harcèlement, les caractéristiques des personnes harcelées et les liens qui existent entre le harcèlement et plusieurs indicateurs de bien-être personnel et de bien-être en milieu de travail. Les travailleurs ayant indiqué avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail étaient plus susceptibles d'être insatisfaits de leur emploi actuel, avaient une faible motivation à donner le meilleur d'eux-mêmes pour l'organisation, étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils voulaient quitter leur emploi actuel et avaient un faible sentiment

d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail. Ces travailleurs avaient également une moins bonne santé générale et mentale, des niveaux supérieurs de stress déclaré, de même qu'une perception moins positive de l'avenir. Par conséquent, le harcèlement en milieu de travail a des répercussions considérables non seulement sur la vie des personnes, mais également sur les employeurs.

---

*Darcy Hango* est chercheur principal avec *Regards sur la société canadienne* à Statistique Canada, et *Melissa Moyser* est chercheuse à la Division de la statistique sociale et autochtone de Statistique Canada.

### Sources de données, méthodes et définitions

#### Sources de données

La présente étude est fondée sur les données de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016. L'ESG est une enquête transversale annuelle à participation volontaire menée depuis 1985. Chaque cycle présente un sujet principal et un ensemble standard de questions sociodémographiques. Le thème du cycle de 2016 était « Les Canadiens au travail et à la maison ». Dans le cadre de cette enquête, on cherche à créer un portrait complet de la façon de vivre de la population canadienne en regroupant les aspects relatifs au travail, à la vie à la maison, aux loisirs et au bien-être général. Des questions portaient ainsi sur les buts dans la vie, les possibilités, les aspirations, l'avenir et la résilience.

La population cible de l'enquête est composée des personnes de 15 ans et plus dans les 10 provinces canadiennes et ne vivant pas en établissement. L'enquête a été menée d'août à décembre 2016. Le taux de réponse global a été de 50,8 %, et l'échantillon total était composé de 19 609 personnes. L'étude porte sur les personnes de 15 à 64 ans qui occupaient

un travail rémunéré au cours des 12 mois précédant l'enquête, ce qui représente environ 9 000 répondants.

L'ESG comportait plusieurs questions sur le harcèlement en milieu de travail. Dans l'ESG de 2016, on a étudié cinq types de harcèlement en milieu de travail, à savoir les insultes verbales, les comportements humiliants, les menaces personnelles, la violence physique ainsi que les attentions sexuelles importunes ou le harcèlement sexuel. On a posé la question suivante sur le harcèlement sexuel en milieu de travail : « **Au cours des 12 derniers mois, avez-vous fait l'objet d'attentions sexuelles importunes ou de harcèlement sexuel au travail?** » Il convient de noter que, dans la définition de harcèlement sexuel, on fait référence aux personnes ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel, ainsi qu'à celles ayant déclaré avoir reçu des attentions sexuelles importunes. Il n'est pas possible de différencier les deux concepts dans le cadre de l'ESG. La taille de l'échantillon des personnes ayant répondu « Oui » à la question mentionnée ci-dessus totalisait 235 travailleurs rémunérés âgés de 15 à 64 ans.



### Association entre l'environnement de travail et le harcèlement en milieu de travail

Dans la présente étude, la période de référence concernant les expériences de harcèlement en milieu de travail est l'année précédant la tenue de l'Enquête sociale générale de 2016 sur les Canadiens au travail et à la maison. Étant donné que les employés ayant été victimes de harcèlement en milieu de travail sont plus susceptibles de quitter leur emploi, les caractéristiques de l'emploi actuel des répondants ne concernent pas nécessairement l'emploi qu'ils occupaient au moment où le harcèlement en milieu de travail s'est produit. Par conséquent, on a eu recours à un sous-échantillon de répondants de 15 à 64 ans ayant occupé le même emploi pour la période complète de 52 semaines au cours de l'année précédant l'enquête, y compris la semaine précédant l'interview, afin d'étudier l'association entre l'environnement de travail et le harcèlement en milieu de travail (ce qui représente un échantillon d'environ 5 700 répondants).

Les caractéristiques du sous-échantillon de travailleurs ayant occupé de façon continue le même emploi au cours de l'année précédente diffèrent de manière importante de celles du sous-échantillon de travailleurs ayant été employés à n'importe quel moment au cours de cette année-là. En outre, les travailleurs ayant occupé de façon continue le même emploi au cours de l'année précédente étaient plus âgés, étaient plus susceptibles d'être mariés, avaient atteint de plus hauts niveaux de scolarité, étaient moins susceptibles d'être employés dans des professions des ventes et services, étaient plus susceptibles de travailler des heures normales et avaient une rémunération supérieure à celle des travailleurs n'ayant pas occupé le même emploi au cours de la totalité de l'année précédente.

Des études antérieures laissent croire que la qualité psychosociale de l'environnement de travail représente un déterminant important du harcèlement en milieu de travail<sup>35</sup>. Par conséquent, on a analysé plusieurs conditions de travail relativement au harcèlement en milieu de travail, à savoir l'occasion de contribuer au processus de prise de décisions, la réception d'aide et de soutien de la part du gestionnaire ou du

superviseur, la possibilité de gérer la charge de travail, la latitude quant à l'ordre d'exécution des tâches, le degré de compétitivité avec les collègues, les conflits avec les gestionnaires ou les superviseurs, ainsi que le nombre de bons amis au travail.

Le fait d'avoir subi du harcèlement en milieu de travail au cours de l'année précédente est effectivement associé aux indicateurs d'un environnement de travail de moins bonne qualité. Plus particulièrement, les travailleurs ayant occupé de façon continue le même emploi au cours de l'année précédente étaient plus susceptibles d'indiquer avoir fait l'objet d'harcèlement en milieu de travail s'ils avaient moins d'occasions de contribuer au processus de prise de décisions, moins de soutien de la part de leurs gestionnaires ou superviseurs, des charges de travail non gérables, une latitude limitée quant à l'ordre d'exécution des tâches, plus de compétitivité avec leurs collègues, des conflits plus fréquents avec les gestionnaires ou superviseurs et moins de bons amis au travail (tableau 6).

En particulier, l'association entre le harcèlement en milieu de travail et l'environnement de travail tend à être plus forte chez les femmes que chez les hommes. Par exemple, 40 % des femmes ayant occupé de façon continue le même emploi et ayant rarement ou jamais considéré leur charge de travail comme étant gérable ont déclaré qu'elles avaient été harcelées au travail, comparativement à 22 % de leurs homologues de sexe masculin. De même, 34 % des femmes ayant occupé de façon continue le même emploi et ayant déclaré qu'elles se sentaient toujours ou souvent en compétition avec leurs collègues ont déclaré qu'elles avaient été harcelées au travail, comparativement à 19 % de leurs homologues de sexe masculin. Le fait d'avoir de bons amis au travail semble constituer un facteur lorsqu'on parle de harcèlement en milieu de travail chez les femmes; près de 30 % des femmes qui n'avaient pas d'amis au travail ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au travail, comparativement à 16 % de leurs homologues de sexe masculin.

Association entre l'environnement de travail et le harcèlement en milieu de travail (suite)

**Tableau 6**

**Harcèlement en milieu de travail parmi des travailleurs employés de façon continue dans le même emploi, selon l'indicateur d'environnement de travail, 2016**

	Harcèlement au travail au cours de l'année précédente	
	Hommes	Femmes
	pourcentage	
<b>Toutes les personnes employées de façon continue</b>	<b>13,2</b>	<b>20,3*</b>
<b>J'ai la possibilité de participer aux décisions qui touchent mon travail</b>		
Tout à fait d'accord ou d'accord (réf.)	9,8	17,2*
Ni en accord ni en désaccord	21,5 <sup>†</sup>	22,8
Fortement en désaccord ou en désaccord	31,7 <sup>†</sup>	36,6 <sup>†</sup>
<b>À quelle fréquence votre gestionnaire ou votre superviseur vous aide-t-il et vous appuie-t-il?</b>		
Toujours ou souvent (réf.)	9,5	15,0*
Parfois	15,8 <sup>†</sup>	26,3 <sup>†*</sup>
Rarement ou jamais	29,0 <sup>†</sup>	37,9 <sup>†</sup>
<b>À quelle fréquence considérez-vous votre charge de travail gérable?</b>		
Toujours ou souvent (réf.)	11,2	15,8*
Parfois	17,6 <sup>†</sup>	27,1 <sup>†*</sup>
Rarement ou jamais	22,2 <sup>†</sup>	40,3 <sup>†*</sup>
<b>À quelle fréquence pouvez-vous choisir l'ordre de vos tâches?</b>		
Toujours ou souvent (réf.)	10,0	16,2*
Parfois	18,8 <sup>†</sup>	27,0 <sup>†</sup>
Rarement ou jamais	21,2 <sup>†</sup>	31,8 <sup>†</sup>
<b>À quelle fréquence vous êtes-vous senti en compétition avec vos collègues?</b>		
Toujours ou souvent (réf.)	19,1	33,9*
Parfois	15,8	24,8
Rarement ou jamais	11,4 <sup>†</sup>	17,9 <sup>†*</sup>
<b>À quelle fréquence avez-vous eu des conflits au travail avec des gestionnaires ou des superviseurs?</b>		
Toujours ou souvent (réf.)	33,5	53,8
Parfois	24,3	37,3*
Rarement ou jamais	9,7 <sup>†</sup>	16,2 <sup>†*</sup>
<b>Combien de bons amis avez-vous au travail?</b>		
Aucun (réf.)	15,5	27,6
Un ou deux	14,9	24,7*
Quelques-uns	13,2	20,6*
Beaucoup	11,5	14,8 <sup>†</sup>

\* valeur significativement différente de l'estimation pour les hommes (p < 0,05)

<sup>†</sup> valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) (p < 0,05)

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

## Informations supplémentaires

Tableau A1

Proportion de travailleurs ayant déclaré avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon les caractéristiques, 2016

	Harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel	Harcèlement en milieu de travail, à l'exception du harcèlement sexuel
	pourcentage	
<b>Total</b>	<b>15,9</b>	<b>14,0</b>
<b>Caractéristiques sociodémographiques</b>		
<b>Sexe</b>		
Hommes (réf.)	13,2	12,6
Femmes	18,7**	15,5**
<b>Âge</b>		
15 à 24 ans (réf.)	14,5	10,7
25 à 34 ans	17,2	14,5*
35 à 44 ans	16,0	14,6*
45 à 54 ans	16,1	15,1**
55 à 64 ans	15,0	14,4*
<b>Niveau de scolarité le plus élevé atteint</b>		
Sans diplôme d'études secondaires	11,3	9,9
Diplôme d'études secondaires (réf.)	14,5	12,0
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	17,6	16,5*
Collège, cégep ou certificat universitaire inférieur au baccalauréat	16,1	14,3
Baccalauréat	17,0	15,3*
Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	18,8*	16,2*
<b>Appartenance à une minorité visible</b>		
Minorités visibles	12,8**	11,2**
N'appartenant pas à une minorité visible (réf.)	16,8	14,8
<b>Identification autochtone autodéclarée</b>		
Autochtones	15,8	10,7
Non-autochtones (réf.)	15,9	14,1
<b>Orientation sexuelle</b>		
Hétérosexuels (réf.)	15,5	13,8
Homosexuels ou bisexuels	24,6**	18,7
<b>Statut d'immigrant</b>		
Immigrants récents (moins de 10 ans)	12,1*	11,4
Immigrants de longue date (plus de 10 ans)	13,6	12,5
Nés au Canada (réf.)	16,6	14,4
<b>Revenu personnel</b>		
Moins de 20 000 \$	15,4	11,9
20 000 \$ à 39 999 \$ (réf.)	16,8	14,5
40 000 \$ à 59 999 \$	16,7	15,3
60 000 \$ à 79 999 \$	15,6	14,7
80 000 \$ à 99 999 \$	17,0	16,3
100 000 \$ à 119 999 \$	16,3	14,2
120 000 \$ et plus	10,4**	9,8**
<b>Province de résidence</b>		
Terre-Neuve-et-Labrador	13,3	11,4
Île-du-Prince-Édouard	14,5	10,9
Nouvelle-Écosse	19,3	15,7
Nouveau-Brunswick	15,4	14,2
Québec	13,5*	12,8
Ontario (réf.)	16,5	14,4
Manitoba	19,2	16,0
Saskatchewan	17,5	15,9
Alberta	17,1	14,5
Colombie-Britannique	15,4	13,2
<b>État matrimonial</b>		
Mariés	14,2*	13,4
Union libre	16,1	14,5

## Harcèlement en milieu de travail au Canada

**Tableau A1**

**Proportion de travailleurs ayant déclaré avoir fait l'objet de harcèlement en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon les caractéristiques, 2016**

	Harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel	Harcèlement en milieu de travail, à l'exception du harcèlement sexuel
	pourcentage	
Veufs	21,2	18,3
Séparés	18,2	15,1
Divorcés	22,8*	19,6**
Célibataires ou jamais mariés (réf.)	17,1	13,8
<b>Enfants de moins de six ans vivant à la maison</b>		
Oui	14,6	12,7
Non (réf.)	16,1	14,2
<b>Présence d'une mobilité réduite ayant une incidence sur les activités quotidiennes</b>		
Oui	23,7**	22,0**
Non (réf.)	15,6	13,7
<b>Caractéristiques du milieu de travail actuel</b>		
<b>Taille du milieu de travail</b>		
Petite entreprise (1 à 99 employés)	14,8*	12,9**
Moyenne entreprise (100 à 499 employés)	17,0	15,0
Grande entreprise (500 employés et plus) (réf.)	18,5	16,6
<b>Conditions d'emploi</b>		
Employés réguliers (réf.)	16,1	14,4
Employés saisonniers	11,6*	8,8**
Employés nommés pour une période déterminée	17,4	14,9
Employés occasionnels ou sur appel	15,9	13,6
<b>Statut syndical</b>		
Syndiqués	21,2**	19,5**
Non-syndiqués (réf.)	13,5	11,5
<b>Profession (Classification nationale des professions à 4 chiffres)</b>		
Gestion	14,4**	13,5**
Affaires, finances et administration	13,1**	11,9**
Sciences naturelles et appliquées	8,4**	7,0**
Santé (réf.)	28,1	24,6
Enseignement, droit, services sociaux et domaines apparentés	18,5**	17,0**
Ventes et services	16,7**	13,3**
Métiers et domaines apparentés	14,2**	13,5**
<b>Tailles d'échantillon non pondérées</b>	<b>9203</b>	<b>8 990</b>
<b>Tailles d'échantillon pondérées</b>	<b>16 248 795</b>	<b>15 888 673</b>

\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ( $p < 0,05$ )

\*\* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (réf.) ( $p < 0,01$ )

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2016.

### Notes

1. Voir Cortina et coll. (2001).
2. Voir Hershcovis (2011); Hershcovis et Barling (2010); Schilpzand et coll. (2016).
3. Voir Schilpzand et coll. (2016)
4. Bien qu'aucun montant direct sur les coûts économiques du harcèlement en milieu de travail n'existe pour le Canada, un rapport de 2008 du Royaume-Uni a permis d'estimer que les coûts associés à l'absentéisme, au roulement de l'emploi et à la productivité découlant de l'intimidation en milieu de travail dans ce pays en 2007 étaient d'environ 13,75 milliards de livres (Giga et coll., 2008). Plus particulièrement, le rapport révèle que 33,5 millions de journées ont été perdues par les organisations au Royaume-Uni en raison de l'absentéisme lié à l'intimidation, et que près de 200 000 employés pourraient avoir quitté leurs organisations à la suite de cette intimidation.
5. On a exclu les travailleurs autonomes de l'étude afin de se concentrer sur les employés, ce qui était nécessaire en raison de la dynamique de pouvoir inhérente aux relations de travail entre des propriétaires et des employés. On a également exclu les personnes de 65 ans et plus afin de se concentrer sur la population en âge de travailler.
6. Il est important de noter que le harcèlement en milieu de travail autodéclaré ne signifie pas nécessairement qu'une plainte officielle a été formulée.
7. Voir Hershcovis (2011); Schilpzand et coll. (2016). Étant donné les différences sur le plan de la définition du harcèlement en milieu de travail, ainsi que les différences sur le plan des périodes de référence et des méthodes de collecte des données, il est difficile de comparer les résultats d'une étude à l'autre.
8. Voir Hershcovis (2011); Hershcovis et Reich (2013).
9. Voir Tepper (2000).
10. Des travaux antérieurs (McLaughlin et coll., 2012) reconnaissent l'importance d'étudier le sexe de la personne harcelée et de la personne responsable du harcèlement. Malheureusement, puisque, dans le cadre de l'ESG, aucune question n'a été posée sur le sexe de la personne responsable du harcèlement, on n'a pas été en mesure d'examiner cet aspect du harcèlement en milieu de travail dans cette étude.
11. Les répondants peuvent avoir indiqué plus d'un type de personnes responsables. Par conséquent, la somme des pourcentages ne correspond pas à 100.
12. L'exclusion des travailleurs ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel a entraîné l'élimination de plus de 200 travailleurs rémunérés âgés de 15 à 64 ans de l'échantillon, principalement des femmes. La question du harcèlement sexuel envers les femmes est abordée plus en détail dans la section Harcèlement sexuel des femmes en milieu de travail. Trop peu d'hommes faisaient partie de l'échantillon pour permettre d'effectuer d'autres analyses descriptives sur le harcèlement sexuel.
13. La proportion de personnes ayant déclaré avoir subi du harcèlement en milieu de travail répondant à ces caractéristiques est présentée dans la section des [informations supplémentaires](#) (tableau A1).
14. Selon des études antérieures, certains groupes de minorités peuvent être moins susceptibles de percevoir une action à leur encontre au travail comme étant du harcèlement. Voir Welsh et coll. (2006).
15. Toutefois, en raison de la manière dont le questionnaire est structuré, il n'est pas nécessairement établi si l'emploi dans lequel s'est produit le harcèlement est le même que l'emploi actuel ou s'il s'agit d'un emploi syndiqué.
16. Les catégories les plus détaillées correspondant à celles indiquées dans le texte sont gestion; affaires, finances et administration; sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés; secteur de la santé; enseignement, droit et services sociaux et professions connexes **et** arts, culture, sport et loisirs; ventes et services; métiers et professions connexes **et** secteur primaire **et** fabrication et services d'utilité publique.
17. Les résultats de ces régressions logistiques sont accessibles sur demande.
18. Voir Shields et Wilkins (2009).
19. Dans certaines analyses supplémentaires non présentées dans cette étude, des travailleurs du secteur de la santé étaient significativement plus susceptibles d'avoir été harcelés par un client au cours de l'année précédente que par tout autre type de personnes. En outre, la proportion de travailleurs du secteur de la santé ayant été harcelés par des clients était beaucoup plus importante que dans tout autre groupe professionnel.
20. Les réponses multiples étaient possibles.
21. Voir O'Connell et Korabik (2000).
22. Voir Welsh (1999).
23. Voir Buchanan et coll. (2008).
24. Voir Settles et coll. (2012).
25. Voir Conroy et Cotter (2017).

26. Voir Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (2012).
27. Voir Moyser (2017).
28. Il a été suggéré que la population occupée est plus en santé que la population au chômage (Martin, 2018), ce qui pourrait être attribuable au fait que l'emploi élève le niveau de santé ou au fait que les personnes en santé sont plus susceptibles d'être embauchées et de garder un emploi. Il n'est pas possible d'étudier ce type d'argument plus en détail dans le cadre de cette étude. Toutefois, certaines études précédentes laissent croire que les deux mécanismes sont en jeu lors de l'étude de la santé et du travail (Ross et Mirowsky, 1995).
29. Voir Mirowsky et Ross (2007); Pavalko et coll. (2003).
30. Voir Ferguson (2012).
31. Il convient de noter que les liens dont il est question dans cette section peuvent être bidirectionnels : une personne qui n'aime pas son emploi peut être plus sujette à un mauvais rendement, ce qui peut amener, entre autres, les superviseurs et les clients à réagir négativement envers cette personne, ce qui, par la suite, peut être considéré comme du harcèlement par le répondant.
32. Voir Hershcovis et Barling (2010); Hershcovis et coll. (2017). De plus, une situation de conflit entre un employé et son superviseur peut aussi mener à une interprétation différente du harcèlement de la part de l'employé.
33. Dans des analyses supplémentaires, le fait d'être harcelé par un client a également fait l'objet d'un examen; dans ce cas-ci, l'association entre le harcèlement en milieu de travail et le bien-être était moins forte que dans les cas où la personne responsable du harcèlement était un supérieur. Hershcovis et Barling (2010) ont laissé entendre que la séparation des personnes responsables selon le déséquilibre des forces n'est pas très claire. D'une part, les gestionnaires et les superviseurs ont sans aucun doute un pouvoir sur leurs employés; d'autre part, les clients exercent un certain pouvoir sur les employés, qui peuvent être soumis à une mesure disciplinaire par leur employeur. Toutefois, cette étude supplémentaire semble laisser croire que le préjudice était plus omniprésent si la personne responsable était un superviseur ou un gestionnaire.
34. Voir Shields et Wilkins (2009).
35. Voir Einarsen et coll. (1994); Vartia (1996); Skogstad et coll. (2011); Agervold et Mikkelsen (2004).

### Documents consultés

- AFFAIRES AUTOCHTONES ET DÉVELOPPEMENT DU NORD CANADA. 2012. « [Les femmes autochtones dans l'économie canadienne : les liens entre l'éducation, l'emploi et le revenu](https://www.aadnc-aandc.gc.ca/DAM/DAM-INTER-HQ/STAGING/texte-text/ai_res_aborig_econ_pdf_1331068532699_fra.pdf) », accessible au lien suivant : [https://www.aadnc-aandc.gc.ca/DAM/DAM-INTER-HQ/STAGING/texte-text/ai\\_res\\_aborig\\_econ\\_pdf\\_1331068532699\\_fra.pdf](https://www.aadnc-aandc.gc.ca/DAM/DAM-INTER-HQ/STAGING/texte-text/ai_res_aborig_econ_pdf_1331068532699_fra.pdf).
- AGERVOLD, Mogens, et Eva GEMZOE MIKKELSEN. 2004. « Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions », *Work and Stress*, vol. 18, n° 4, p. 336 à 351.
- BUCHANAN, NiCole T., Isis H. SETTLES et Krystle C. WOODS. 2008. « Comparing sexual harassment subtypes for black and white women: Double jeopardy, the Jezebel, and the cult of true womanhood », *Psychology of Women Quarterly*, vol. 32, p. 347 à 361.
- CONROY, Shana, et Adam COTTER. 2017. « [Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014](#) », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- CORTINA, Lilia M., et coll. 2001. « Incivility in the workplace: Incidence and impact », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 6, n° 1, p. 64 à 80.
- EINARSEN, Ståle, Børne Inge RAKNES et Stig Berge MATTHIESEN. 1994. « Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study », *European Work and Organizational Psychologist*, vol. 4, n° 4, p. 381 à 401.
- FERGUSON, Merideth. 2012. « You cannot leave it at the office: Spillover and crossover of coworker incivility », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 33, n° 4, p. 571 à 588.

- GIGA, Sabir I., Helge HOEL et Duncan LEWIS. 2008. *The Costs of Workplace Bullying*, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- HERSHCOVIS, M. Sandy. 2011. « “Incivility, social undermining, bullying. . .oh my!”: A call to reconcile constructs within workplace aggression research », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 32, n° 3, p. 499 à 519.
- HERSHCOVIS, M. Sandy, et coll. 2017. « Targeted workplace incivility: The roles of belongingness, embarrassment, and power », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 38, n° 7, p. 1057 à 1075.
- HERSHCOVIS, M. Sandy, et Tara C. REICH. 2013. « Integrating workplace aggression research: Relational, contextual, and method considerations », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 34, p. S26 à S42.
- HERSHCOVIS, M., Sandy, et Julian BARLING. 2010. « Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, n° 1, p. 24 à 44.
- MARTIN, Steve. 2018. « [Dans la maladie comme dans la santé : Le lien entre la santé et le revenu du ménage](#) », *Série de documents de recherche de l'Étude longitudinale et internationale des adultes*, 24 juillet, produit n° 89-648-X au catalogue de Statistique Canada.
- McLAUGHLIN, Heather, Christopher UGGEN et Amy BLACKSTONE. 2012. « Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power », *American Sociological Review*, vol. 77, n° 4, p. 625 à 647.
- MIROWSKY, John, et Catherine E. ROSS. 2007. « Creative work and health », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 48, n° 4, p. 385 à 403.
- MOYSER, Melissa. 2017. « [Les Autochtones vivant hors réserve et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2007 à 2015](#) » produit n° 71-588-X au catalogue de Statistique Canada.
- O'CONNELL, Colleen E., et Karen KORABIK. 2000. « Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment outcomes », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 56, p. 299 à 329.
- PAVALKO, Eliza K., Krysia N. MOSSAKOWSKI et Vanessa J. HAMILTON. 2003. « Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 44, n° 1, p. 18 à 33.
- ROSS, Catherine E., et John MIROWSKY. 1995. « Does employment affect health? », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 36, n° 3, p. 230 à 243.
- SCHILPZAND, Pauline, Irene E. DE PATER et Amir EREZ. 2016. « Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 37, p. S57 à S88.
- SETTLES, Isis H., NiCole T. BUCHANAN et Brian K. COLLAR. 2012. « The impact of race and rank on the sexual harassment of black and white men in the military », *Psychology of Men and Masculinity*, vol. 13, n° 3, p. 256 à 263.
- SHIELDS, Margot, et Kathryn WILKINS. 2009. « [Facteurs liés à la violence faite aux infirmières par les patients](#) », *Rapports sur la santé*, vol. 20, n° 2, produit n° 82-003-X au catalogue de Statistique Canada.
- SKOGSTAD, Anders, et coll. 2011. « Testing the work environment hypothesis of bullying on a group level of analysis: Psychosocial factors as precursors of observed workplace bullying », *Applied Psychology*, vol. 60, n° 3, p. 475 à 495.
- TEPPER, Bennett J. 2000. « Consequences of abusive supervision », *Academy of Management Journal*, vol. 43, p. 178 à 190.
- VARTIA, Maarit. 1996. « The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 203 à 214.
- WELSH, Sandy. 1999. « Gender and sexual harassment », *Annual Review of Sociology*, août, vol. 25, p. 169 à 190.
- WELSH, Sandy, et coll. 2006. « “I'm not thinking of it as sexual harassment”: Understanding harassment across race and citizenship », *Gender & Society*, vol. 20, n° 1, p. 87 à 107.