

Rapport annuel 2022 : Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale au Canada

**Rapport annuel 2022 : Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail
qui relèvent de la compétence fédérale au Canada**

Des versions du rapport en gros caractères, en braille, en format MP3 (audio), sous forme de texte électronique lu par synthétiseur et en format DAISY (Digital Accessible Information System) peuvent être [commandées en ligne](#) ou être obtenues en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca.

PDF

N° de cat. Em1-26F-PDF

ISSN : 2817-4852

Table des matières

Liste des abréviations	4
Reconnaissance du territoire	6
Sommaire	6
Principales constatations du rapport annuel 2022	7
Introduction	9
Dans cette section	10
À propos des données	10
Statistiques sur les rapports des employeurs	12
Section 1 : Quelle est la répartition des incidents de harcèlement et de violence signalés dans les secteurs sous réglementation fédérale?	12
Section 2 : Quels sont les modes de résolution fréquemment utilisés?	20
Section 3 : Quels sont les rapports qu’entretiennent les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence?	25
Section 4 : Quel rôle joue la discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence?	32
En vedette	37
Dans cette section	37
En vedette : Initiatives du Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail	37
En vedette : Centre de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail	39
En vedette : Que constatent les employés qui travaillent dans des milieux de travail sous réglementation fédérale en ce qui concerne la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail?	40
Annexe 1 : Liste des concepts	47
Annexe 2 : Harcèlement et violence, de nature sexuelle et non sexuelle, et décès	50
Annexe 3 : Types de modes de règlement utilisés par les employeurs	51
Annexe 4 : Types de rapports entre la partie principale et la partie intimée identifiés par les employeurs	52
Annexe 5 : Nombre d’incidents selon les motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne	53

Liste des abréviations

ALIM

Aliments du bétail, farine et semences

AUTOCH

Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités)

BANQ

Banques et services bancaires

COMM

Communications

DÉBD

Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage

DIFF

Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet)

ETP

Équivalent temps plein

ÉNER

Énergie, mines et traitement des minéraux

EECF

Enquête auprès des employés relevant de la compétence fédérale

FONP

Services publics fédéraux, fonction publique, ministères et sociétés d'État

FPHVMT

Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

GRAIN

Manutention des grains et élévateurs à grains

HV

Harcèlement et violence

PIPE

Transport par pipeline

PONT

Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

POST

Services postaux et entrepreneurs postaux

RAEIHV

Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence

RAESCR

Rapport annuel de l'employeur sur les situations comportant des risques

ROUT

Transport routier

SAFF

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

TAÉR

Transport aérien

TEAU

Transport par eau (expédition et traversiers)

TFER

Transport ferroviaire

Reconnaissance du territoire

Le Rapport annuel 2022 : Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale au Canada a été produit par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada sur le territoire traditionnel non cédé du peuples Algonquin, Anishinabewaki, et Mohawk. Nous sommes reconnaissants d'avoir l'occasion de travailler et d'être présents sur ce territoire.

Sommaire

Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) publie un rapport annuel pour fournir des statistiques agrégées sur le harcèlement et la violence en milieu de travail dans les secteurs de compétence fédérale et ses secteurs industriels sous réglementation. La principale source de données de ce rapport est le rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence (RAEIHV), que les employeurs sous réglementation fédérale doivent soumettre au Programme du travail pour chaque année de déclaration.

Principales constatations du rapport annuel 2022

1. L'année 2022 est la deuxième année de déclaration pour laquelle le Programme du travail fournit un rapport annuel depuis l'entrée en vigueur du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Le rapport de cette année est fondé sur 4 778 soumissions RAEIHV, une augmentation de 6 % par rapport aux 4 503 soumissions de RAEIHV reçues pour 2021.
2. Trois décès liés au harcèlement et à la violence ont été signalés¹ au Programme du travail dans les RAEIHV de 2022, comparativement à zéro décès lié au harcèlement et à la violence dans les RAEIHV de 2021.
3. Il y a eu une augmentation notable de 26 % des incidents de harcèlement et de violence signalés aux employeurs en 2022, passant de 4 950 incidents en 2021 à 6 226 en 2022.
4. Les incidents liés au harcèlement sexuel et à la violence ont augmenté considérablement, passant de 447 en 2021 à 722 en 2022, ce qui représente une augmentation de 62 %.
5. Tant le secteur public que le secteur privé ont constaté une augmentation des incidents de harcèlement et de violence signalés aux employeurs. Le secteur public a enregistré 1 885 occurrences en 2022, une hausse de 13 % par rapport aux 1 664 occurrences en 2021. Le secteur privé a constaté une

¹ Tout au long du présent rapport, le terme « signalé » s'entend des incidents de harcèlement et de violence pour lesquels un avis d'incident a été fourni à l'employeur (destinataire désigné) en vertu du paragraphe 15(1) du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail au cours de l'année civile précédente.

augmentation de 32 %, le nombre d'incidents passant de 3 286 en 2021 à 4 341 en 2022.

6. En 2021 et en 2022, les 5 secteurs suivants, soit les services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d'État, les services bancaires et les banques, le transport routier, le transport aérien, les services postaux et les entrepreneurs postaux, représentaient environ 80 % de tous les incidents signalés.
7. La méthode la plus fréquemment utilisée pour régler les incidents de harcèlement et de violence en 2021 et 2022 a été l'enquête, représentant environ 50 % de toutes les résolutions déclarées au cours des 2 années.
8. Parmi les incidents de harcèlement et de violence signalés, le type de rapport établi le plus courant entre la partie principale et la partie intimée est une situation où un employé ou une employée fait l'objet d'un incident de harcèlement ou de violence de la part d'une ou d'un autre employé (43 % en 2022 et 42 % en 2021).
9. En 2021 et en 2022, environ 20 % du total des incidents signalés (952 en 2021 et 1 273 en 2022) étaient liés aux 13 motifs de distinction définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.
10. La forme la plus courante de discrimination sous-jacente au harcèlement et à la violence en milieu de travail était fondée sur le sexe, environ 300 incidents ayant été signalés en 2021 et 2022.

Le présent rapport souligne les enjeux continus et les progrès réalisés dans la lutte contre le harcèlement et la violence en milieu de travail dans les secteurs sous réglementation fédérale, insistant sur la nécessité de poursuivre les efforts pour assurer des milieux de travail sécuritaires et respectueux dans l'ensemble de l'administration fédérale.

Introduction

Modifications à la partie II (Santé et sécurité au travail) du Code canadien du travail (ci-après le « *Code* ») et le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, on a renforcé la prévention du harcèlement et de la violence, en mettant l'accent sur le harcèlement sexuel et la violence sexuelle ainsi que sur la discrimination dans les industries et milieux de travail sous réglementation fédérale. La partie II du *Code* s'applique également aux employeurs et aux employés visés par *la Loi sur les relations de travail au Parlement*.

En plus de mettre à jour la définition de harcèlement et de la violence dans le *Code*, le règlement décrit les éléments requis dans une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et les étapes à suivre pour régler un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail. Il décrit également l'obligation d'évaluer le risque de harcèlement et de violence en milieu de travail et d'informer et de former les employés sur le harcèlement en milieu de travail.

Analyse des incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs de compétence fédérale

Dans cette section

- À propos des données
- Statistiques sur les rapports des employeurs
- Section 1 : Quelle est la répartition des incidents de harcèlement et de violence signalés dans les secteurs sous réglementation fédérale?
- Section 2 : Quels sont les modes de résolution fréquemment utilisés?
- Section 3 : Quels sont les rapports qu'entretiennent couramment les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence?
- Section 4 : Quel rôle joue la discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence?

À propos des données

Les renseignements ci-dessous sont fondés sur les données recueillies dans les RAEIHV présentés au Programme du travail en 2023, qui portaient sur les incidents de harcèlement et de violence signalés aux employeurs relevant de la compétence fédérale au cours de l'année civile 2022. C'est la deuxième année que l'on rapporte les données soumises par les employeurs sous réglementation fédérale. Les données de 2022 sont analysées et comparées aux données de l'année civile 2021.

Les RAEIHV doivent renfermer les renseignements suivants sur les incidents de harcèlement et de violence :

- le nombre total d'incidents signalés à l'employeur, de même que leur nature sexuelle ou non;
- le nombre total d'incidents ayant causé le décès d'un employé;
- le mode de règlement définitif des incidents utilisé par un employeur;
- le rapport entre toutes les parties en cause dans un incident;
- le nombre d'incidents visés par chaque motif de distinction illicite énoncé au paragraphe 3(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- l'endroit où l'incident a eu lieu;
- le nombre de mois requis en moyenne pour mener à bien le processus de règlement.

Il est important de souligner que les données et l'analyse connexe exposées dans le rapport s'appliquent seulement aux incidents de harcèlement et de violence pour lesquels un avis d'incident a été fourni à l'employeur (destinataire désigné) en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* et, à son tour, a été signalés par l'employeur au Programme du travail sur le RAEIHV. Il faut interpréter le nombre d'incidents de harcèlement et de violence dans le contexte de la collecte des données, car ce nombre peut différer de celui recueilli dans les sondages anonymes auprès des employés.

Les renseignements sur les employés **équivalents temps plein** (ETP) sont utilisés pour estimer la taille de l'organisation des employeurs qui ont soumis un RAEIHV. Les données sur les ETP qui figurent dans ce document sont tirées des rapports annuels de l'employeur sur les situations comportant des risques (RAESCR) soumis par les employeurs relevant de la compétence fédérale.

La somme de certaines données dans les graphiques et les tableaux peut ne pas correspondre exactement à 100 % en raison de l'arrondissement.

Statistiques sur les rapports des employeurs

Pour l'année de déclaration 2022, le Programme du travail a reçu 4 778 soumissions RAESCHV représentant environ 1,2 million ETPs. Il s'agit d'une augmentation de 6,1 % par rapport au nombre de RAESCHV soumis pour l'année civile 2021 (4 503).

Pour l'année de déclaration 2022, 541 employeurs (11,3 %) ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence. Plus de 81 % de tous les incidents ont été signalés par 104 employeurs (environ 2,2 % des employeurs qui ont soumis un rapport).

Section 1 : Quelle est la répartition des incidents de harcèlement et de violence signalés dans les secteurs sous réglementation fédérale?

Analyse des secteurs

Cette section présente la répartition des incidents de harcèlement et de violence parmi les employeurs sous réglementation fédérale, y compris le type d'incident.

Le nombre total d'incidents de harcèlement et de violence signalés en 2022 était de 6 226. Il s'agit d'une augmentation de 25,8 % par rapport aux 4 950 incidents de harcèlement et de violence signalés en 2021. Des incidents ont été signalés par 541 employeurs sous réglementation fédérale sur un total de 4 778 soumissions RAESCHV. En 2021,

l'ensemble des incidents a été signalé par 501 employeurs sous réglementation fédérale sur un total de 4 503 RAESCHV.

Trois décès liés au harcèlement et à la violence ont été signalés au Programme du travail dans les RAEIHV de 2022, comparativement à zéro décès lié au harcèlement et à la violence dans les RAEIHV de 2021.

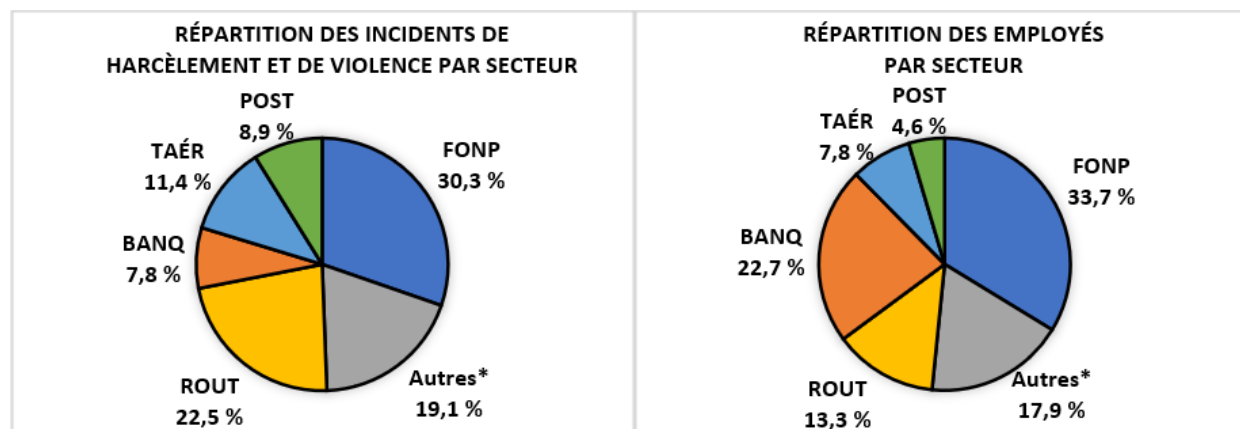
La répartition des incidents de harcèlement et de violence signalés en 2022 correspondait généralement au nombre d'employés dans chaque secteur de compétence fédérale.

Des incidents de harcèlement et de violence signalés en 2022, 5 035 (81 %) provenaient des secteurs suivants :

- Services publics fédéraux, fonction publique, ministères et sociétés d'État (FONP)
- Banques et services bancaires (BANQ)
- Transport routier (ROUT)
- Transport aérien (TAÉR)
- Services postaux et entrepreneurs postaux (POST)

Les 5 mêmes secteurs ont signalé la majorité des incidents de harcèlement et de violence en 2021. Il convient de souligner que ces 5 secteurs figurent parmi les plus importants secteurs sous réglementation fédérale. Ils représentent environ 1 012 163 ETP, ce qui correspond à 82,1 % du total des ETP parmi les employeurs qui ont soumis une déclaration en 2022.

Chart 1: Répartition des incidents de harcèlement et de violence et d'employés visés par secteur en 2022



* La catégorie Autre englobe les secteurs suivants qui ne figurent pas ci dessus : 1) Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités), 2) Communications, 3) Transport ferroviaire, 4) Transport par eau (expédition et traversiers), 5) Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet), 6) Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage, 7) Énergie, mines et traitement des minéraux, 8) Aliments du bétail, farine et semences, 9) Transport par pipeline, 10) Manutention des grains et élévateurs à grains, 11) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Table 1 : Répartition des incidents de harcèlement et de violence et d'employés visés dans les secteurs public et privé, en 2021 et 2022

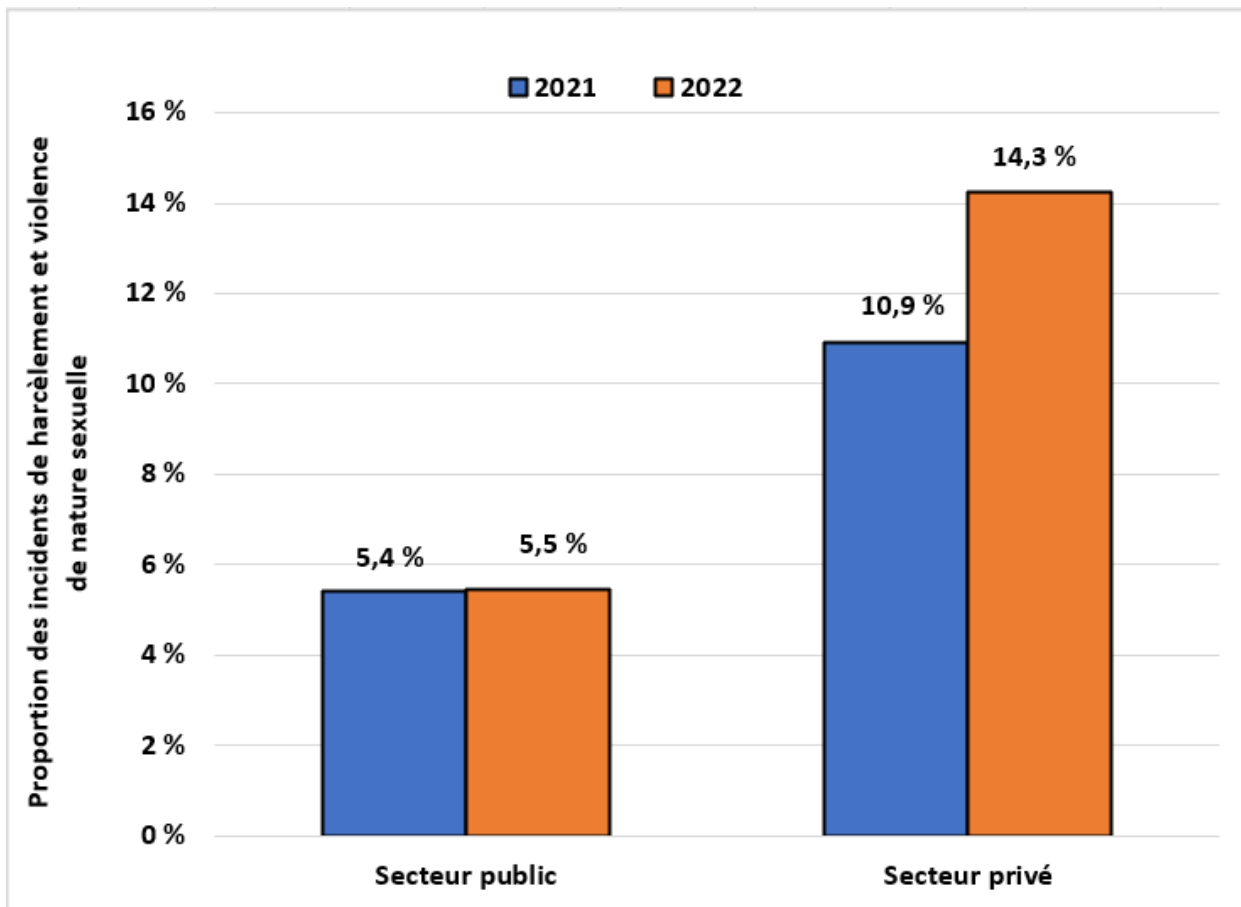
Secteur et année	Répartition des incidents de harcèlement et de violence (%)	Répartition des employés (%)
Secteur public, 2021	33,6 %	33,7 %
Secteur public, 2022	30,3 %	33,7 %
Secteur privé, 2021	66,4 %	66,3 %
Secteur privé, 2022	69,7 %	66,3 %

En 2021 et 2022, le nombre d'incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle signalés dans le secteur privé était environ double de celui du secteur public.

La proportion des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle signalés dans le secteur public, exprimée en pourcentage du nombre total d'incidents de harcèlement et de violence, est demeurée à peu près la même, passant de 5,4 % en 2021 à 5,5 % en 2022.

La proportion des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle signalés dans le secteur privé a augmenté, passant de 10,9 % en 2021 à 14,3 % en 2022.

Graphique 2 : Proportion des incidents de harcèlement et de violence de nature sexuelle signalés dans le secteur public par rapport au secteur privé en 2021 et 2022

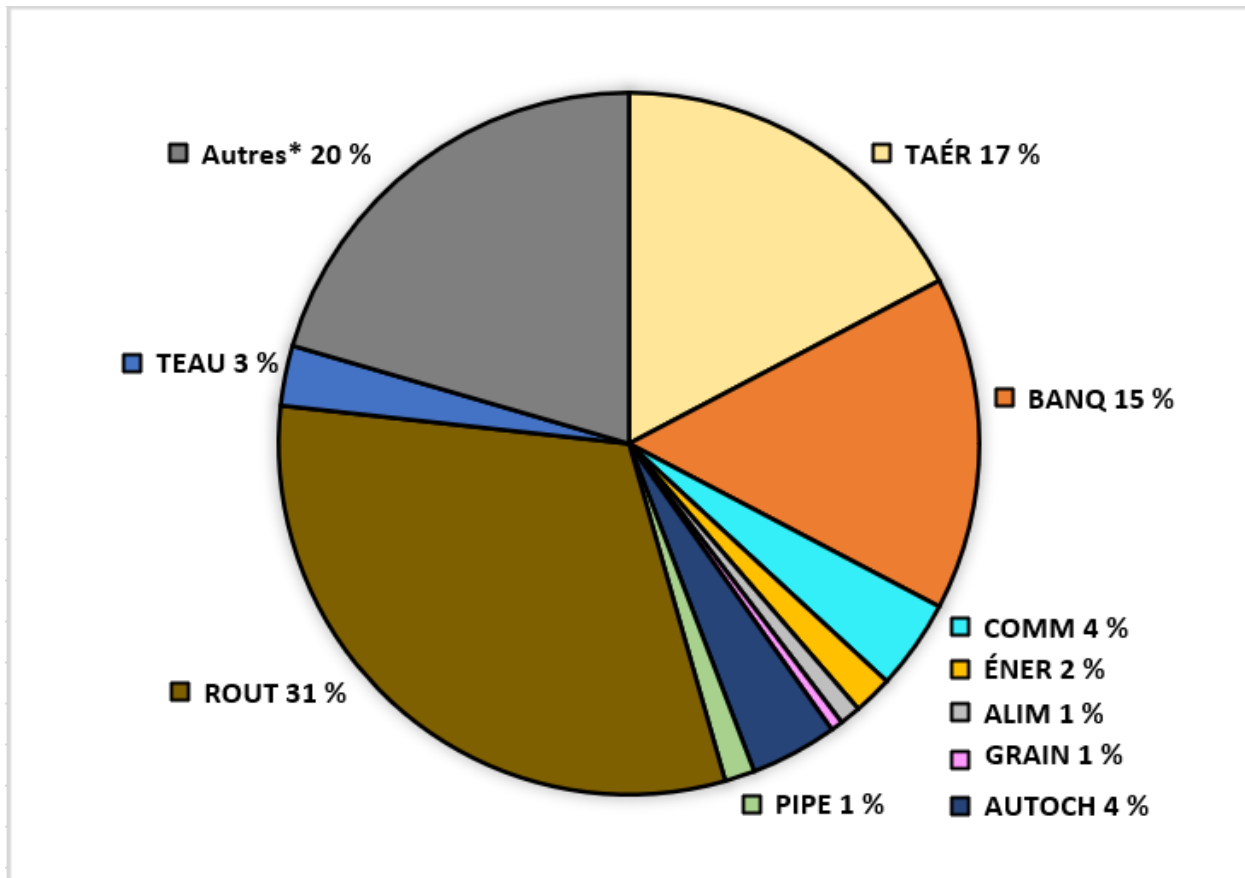


Incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle

En 2022, 79,5 % des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle provenaient des 10 industries suivantes du secteur privé. Dans ces industries, au moins 10 % des incidents de harcèlement et de violence signalés étaient de nature sexuelle.

- Transport routier
- Transport aérien
- Banques et services bancaires
- Communications
- Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités)
- Transport par eau (expédition et traversiers)
- Énergie, mines et traitement des minéraux
- Aliments du bétail, farine et semences
- Manutention des grains et élévateurs à grains
- Transport par pipeline

Graphique 3 : Pourcentage des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle par secteur en 2022



* La catégorie Autre englobe les secteurs ayant déclaré moins de 10 % des incidents de nature sexuelle.

Analyse selon la taille de l'entreprise

Au total, en 2022, 541 employeurs ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence (501 en 2021). Comme le montre le tableau 2, près de 82 % des grandes entreprises ayant soumis un RAEIHV ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence, contre 34 % environ des moyennes entreprises et un peu moins de 5 % des petites entreprises. La répartition en pourcentage est relativement inchangée entre 2021 et 2022.

Tableau 2 : Nombre et répartition des incidents de harcèlement et de violence selon la taille de l'entreprise en 2022

Taille de l'entreprise	Nombre de déclarations	Nombre de déclarations comportant au moins un incident de harcèlement et de violence	Répartition des entreprises déclarant au moins un incident de harcèlement et de violence (%)
Petite (moins de 100 ETP)	4 040	192	4,8 %
Moyenne (entre 100 et 499 ETP)	530	179	33,8 %
Grande (500 ETP ou plus)	208	170	81,7 %
Total	4 778	541	11,3 %

En 2021 et 2022, la majorité (77,5 % et 78,9 % respectivement) des incidents de harcèlement et de violence signalés n'étaient pas de nature sexuelle, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Tableau 3 : Nombre d'incidents selon la taille de l'entreprise en 2022

Taille de l'entreprise	Nombre total d'incidents de harcèlement et de violence	Nombre total d'incidents de harcèlement et de violence de nature sexuelle	Nombre total d'incidents de harcèlement et de violence de nature non sexuelle
Petite	418	53	303
Moyenne	760	86	581

Grande	5 048	583	4 031
Total	6 226*	722	4 915

* La somme des incidents de harcèlement et de violence de nature sexuelle et non sexuelle ne correspond pas au nombre total d'incidents de harcèlement et de violence puisque les employeurs n'ont pas déclaré le type de certains incidents dans leur RAEIHV.

Pour obtenir des statistiques détaillées sur la prévalence des incidents de harcèlement et de violence, consulter l'[Annexe 2](#).

Section 2 : Quels sont les modes de résolution fréquemment utilisés?

Les employeurs sont tenus d'amorcer le processus de règlement des incidents de harcèlement et de violence dans les 45 jours suivant leur déclaration. Les employeurs peuvent avoir recours à au moins un mode de règlement dans le cadre de leurs efforts pour régler l'incident entre toutes les parties en cause.

Les 4 modes suivants permettent de régler les incidents de harcèlement et de violence :

1. **Règlement négocié** : L'employeur commence par collaborer avec la partie principale pour déterminer si l'incident constitue du harcèlement ou de la violence au sens du *Code*. Si l'employeur et la partie principale décident conjointement que l'incident ne répond pas à la définition, celui-ci est considéré comme réglé. Toutefois, si l'incident fait aussi l'objet d'une enquête et que l'enquêteur en a fait rapport, il est impossible de recourir au règlement négocié.
2. **Conciliation** : Si la partie principale et la partie intimée en conviennent, l'employeur peut entreprendre une conciliation pour régler l'incident. Pour ce faire, les deux parties doivent également convenir du médiateur. Toutefois, si l'incident fait aussi l'objet d'une enquête et que l'enquêteur en a fait rapport, il est impossible de recourir à la conciliation.
3. **Enquête** : Si l'incident n'est pas réglé par voie de règlement négocié ou de conciliation, la partie principale peut demander une enquête. Un enquêteur qualifié est choisi conformément aux dispositions du *Règlement*. Une fois retenu, l'enquêteur présente un rapport qui comporte une description générale de l'incident, ses conclusions, y compris les circonstances qui ont mené à l'incident, ainsi que des recommandations pour atténuer le risque

qu'un incident subséquent survienne en milieu de travail. Par la suite, l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité décident conjointement des recommandations à mettre en œuvre. Une enquête **doit** être menée si la partie principale en fait la demande. Si l'incident est réglé par un règlement négocié ou de conciliation avant que l'enquêteur dépose son rapport, l'enquête est laissée sans suite.

- 4. Évaluation du milieu de travail :** Les employeurs doivent effectuer une évaluation du milieu de travail. Pour ce faire, les employeurs et les partenaires concernés (par exemple, le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité) collaborent pour relever les risques de harcèlement et de violence ainsi que pour concevoir et mettre en œuvre des mesures de prévention pour chaque risque relevé. L'évaluation est examinée et mise à jour (au besoin) par les employeurs et leur comité local ou représentant en matière de santé et de sécurité lorsqu'un cas de harcèlement et de violence se produit, qu'il n'est pas réglé par voie de règlement négocié et que la partie principale informe l'employeur qu'elle choisit de ne pas donner suite au processus. Il faut également revoir les évaluations du milieu de travail si la partie intimée n'est pas un employé ou un employeur.

Après la revue initiale, l'incident est réputé réglé si l'avis ne contient pas le nom de la partie principale ou ne permet pas de déterminer son identité.

Chaque année, les employeurs doivent signaler le mode qu'ils ont utilisé en définitive pour régler les incidents de harcèlement et de violence. En 2022, 4 554 règlements (2 950 en 2021) sont intervenus

relativement aux incidents de harcèlement et de violence, répartis comme suit :

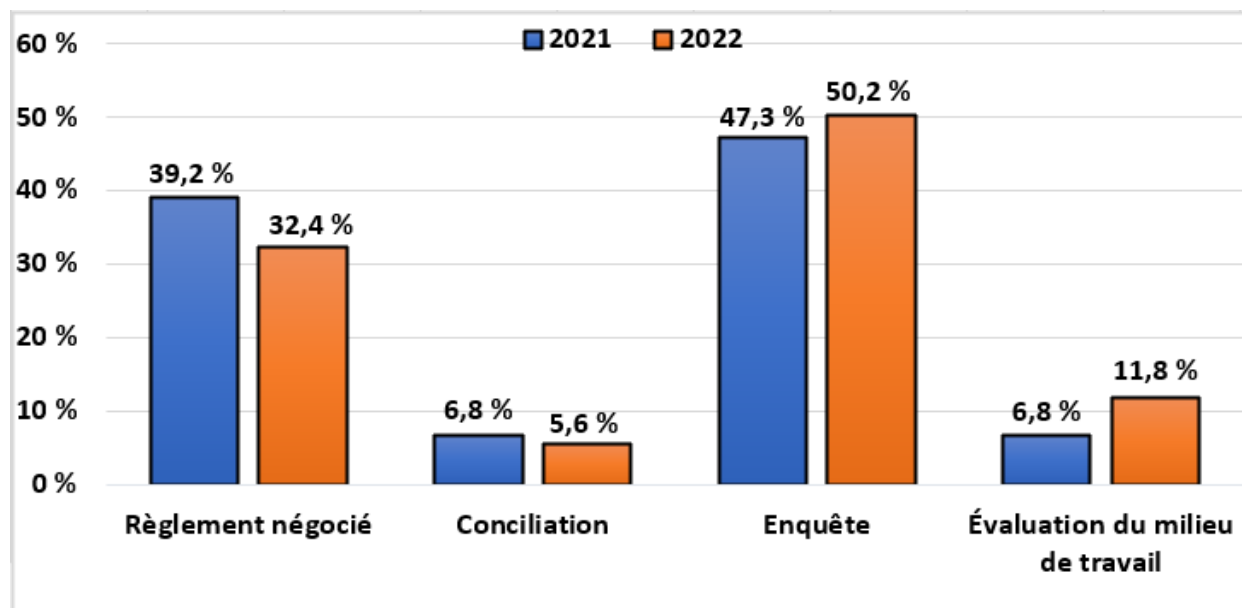
Règlement négocié : 1 475 (32,4 %, 39,2 % en 2021) règlements négociés parmi tous les modes de règlement déclarés par les employeurs.

Conciliation : 255 (5,6 %, 6,8 % en 2021) conciliations parmi tous les modes de règlement déclarés par les employeurs.

Enquête : 2 287 (50,2 %, 47,3 % en 2021) enquêtes parmi tous les modes de règlement déclarés par les employeurs.

Évaluation du milieu de travail : 537 (11,8 %, 6,8 % en 2021) évaluations parmi tous les modes de règlement déclarés par les employeurs.

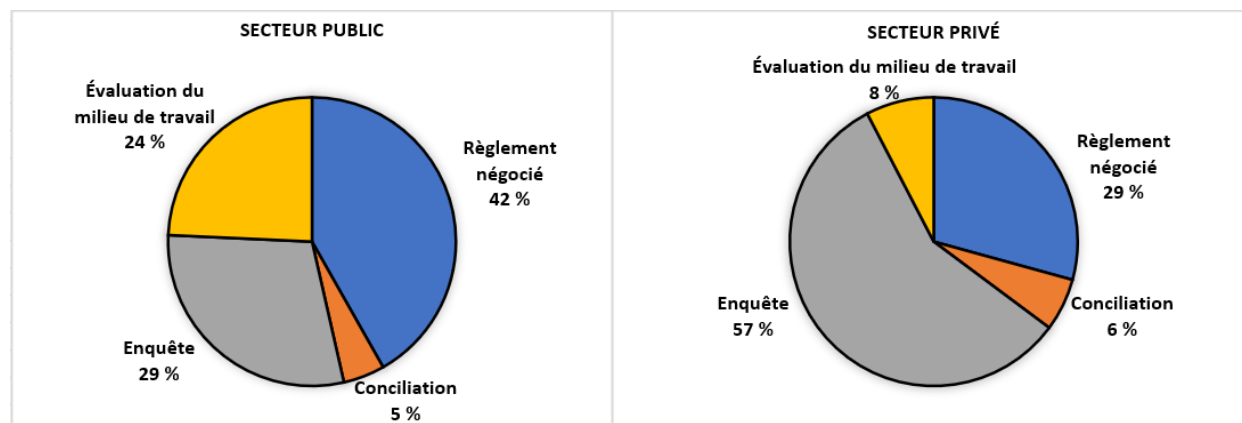
Graphique 4A : Modes de règlement employés par tous les secteurs en 2021 et 2022



Au cours de la période de déclaration, le mode de règlement utilisé le plus souvent par le secteur public était le règlement négocié, car 42 % des règlements étaient de ce type (62 % en 2021). L'enquête était le

mode de règlement utilisé le plus souvent par le secteur privé, car 57 % des règlements étaient de ce type (53 % en 2021).

Graphique 4B : Modes de règlement employés par les secteurs public et privé en 2022



Analyse selon la taille des entreprises

En 2021 et 2022, le mode de règlement le plus fréquemment déclaré par les entreprises de toutes tailles était l'enquête, suivie du règlement négocié.

Tableau 4 : Modes de règlement selon la taille de l'entreprise en 2022

Taille de l'entreprise	Nombre de règlements intervenus	Enquête (%)	Règlement négocié (%)	Évaluation du milieu de travail (%)	Conciliation (%)
Petite	316	52,5 %	23,1 %	15,2 %	9,2 %
Moyenne	661	53,9 %	23,1 %	12,1 %	10,9 %
Grande	3 577	49,3 %	34,9 %	11,4 %	4,3 %
Total	4 554	50,2 %	32,4 %	11,8 %	5,6 %

Plus particulièrement, le nombre d'enquêtes dans les petites et grandes entreprises a augmenté en 2022. Il y a eu une légère diminution du pourcentage d'enquêtes dans les entreprises de taille moyenne.

Pour obtenir des statistiques détaillées sur le nombre d'incidents de harcèlement et de violence liés à chaque mode de règlement utilisé par les employeurs d'un secteur particulier, consulter l'[Annexe 3](#).

Section 3 : Quels sont les rapports qu'entretiennent les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence?

Dans leur RAEIHV, les employeurs indiquent les rapports principaux entre les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence. Chaque type de rapport suppose une **partie principale** et une **partie intimée**.

Il existe 6 types de rapports au moyen desquels les employeurs peuvent déterminer et décrire les rapports entre les parties impliquées dans un incident. De plus, l'incident peut comporter de nombreuses structures relationnelles, car plus d'une personne peut y être en cause. Voici les 6 types de rapports que les employeurs peuvent identifier :

Entre un employé et un autre employé : La partie principale et la partie intimée sont toutes deux des employés. Ce type de rapport était en cause dans 2 650 incidents (42,6 %) en 2022 et 2 222 (41,6 %) en 2021.

Entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou le propriétaire de l'entreprise : La partie principale est un employé, tandis que la partie intimée est un superviseur, un gestionnaire, le propriétaire de l'entreprise ou une autre personne exerçant un rôle de supervision. Ce type de rapport est survenu dans 2 178 (35,0 %) incidents signalés en 2022 et 2 016 incidents (37,7 %) en 2021.

Entre un employé et un tiers, un client, un entrepreneur ou un membre du public : La partie principale est un employé, tandis que la partie intimée est à l'extérieur de l'organisation. Ce type de rapport est

survenu dans 843 (13,5 %) incidents signalés en 2022 et 596 (11,2 %) incidents en 2021.

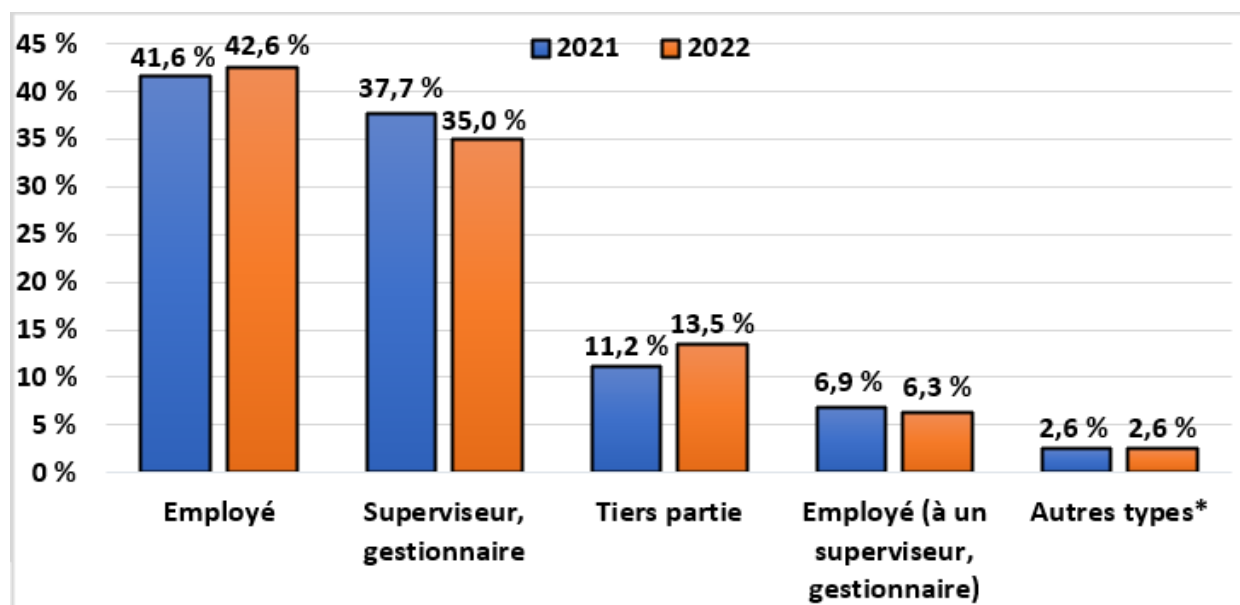
Entre un superviseur, un gestionnaire ou le propriétaire de l'entreprise et un employé : La partie principale est un superviseur, un gestionnaire, le propriétaire de l'entreprise ou une autre personne exerçant un rôle de supervision, tandis que la partie intimée est un employé. Ce type de rapport est survenu dans 395 (6,3 %) incidents signalés en 2022 et 370 incidents (6,9 %) en 2021.

Entre un employé et une autre personne : La partie principale est un employé, tandis que la partie intimée identifiée ne fait pas partie de l'une des autres catégories désignées. Ce type de rapport était en cause dans 128 incidents (2,1 %) en 2022 et 106 incidents (2,0 %) en 2021.

Entre un employé et un partenaire intime : La partie principale est un employé, tandis que la partie intimée est un partenaire intime. Ce type de rapport est survenu dans 32 incidents en 2022 et 2021, soit 0,5 % et 0,6 % respectivement.

Parmi tous les types de relations entre la partie principale et la partie intimée, une relation employé/employé et un relation employé/superviseur, gestionnaire représentaient la majorité (une proportion combinée de 77,6 % en 2022 et de 79,3 % en 2021) des types de relations de harcèlement et de violence identifiée (voir le [graphique 5](#)). Une partie principale n'a pas pu être identifiée dans 2,3 % de toutes les résolutions.

Graphique 5 : Pourcentage de rapports avec la partie principale dans tous les secteurs, par partie intimée en 2021 et 2022



* La catégorie Autres types englobe les rapports avec un partenaire intime (0,6 % des rapports en 2021 et 0,5 % en 2022) et ceux qui entrent dans la catégorie Autre (2,0 % des rapports en 2021 et 2,1 % en 2022).

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

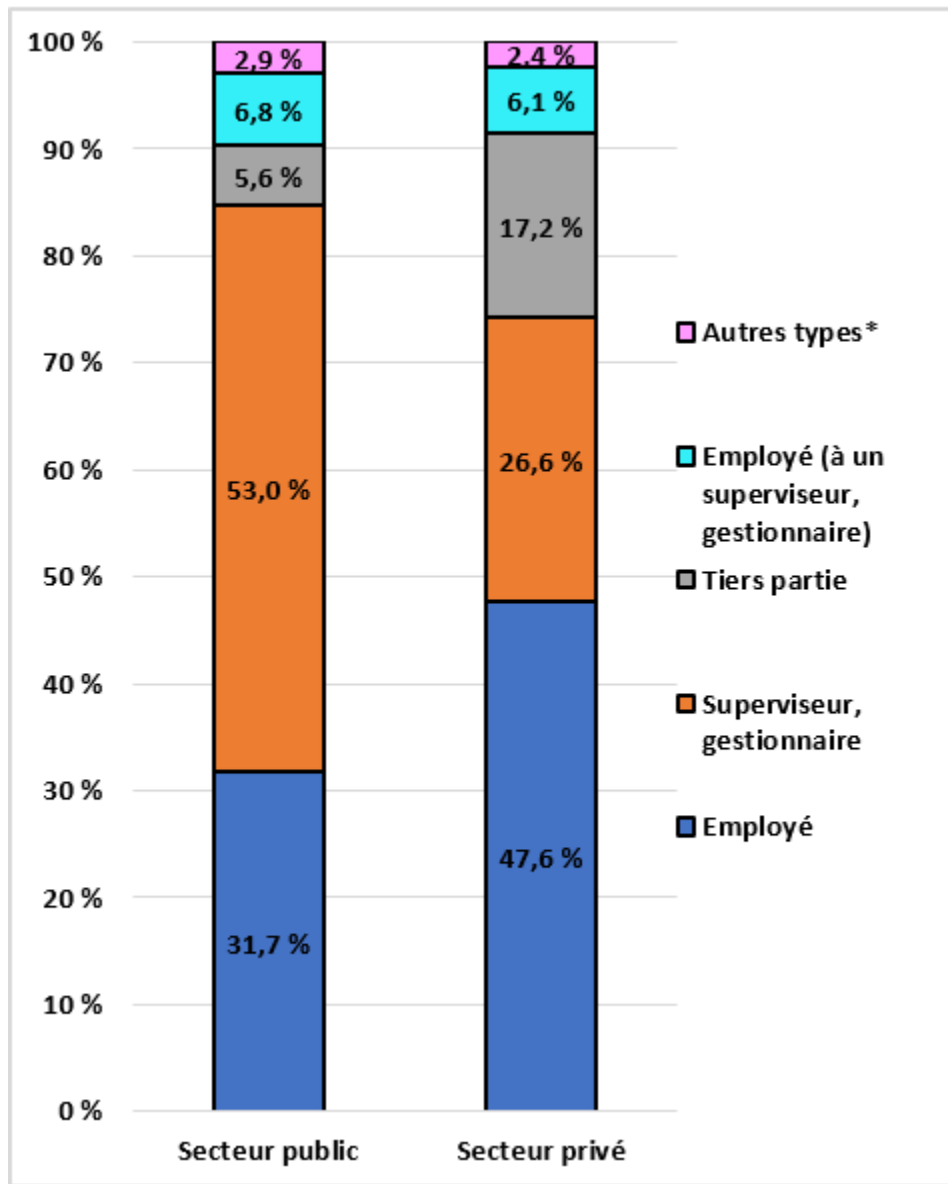
En 2021 et 2022, tant pour le secteur privé que le secteur public, le pourcentage de chaque type de rapport déclaré a suivi une tendance semblable d'une année à l'autre.

Toutefois, le secteur privé a enregistré un pourcentage nettement plus élevé d'incidents impliquant des tiers que le secteur public en 2022.

En 2022, le secteur public a signalé plus d'incidents, dans une mesure d'environ 26 points de pourcentage, impliquant un superviseur ou un gestionnaire comparé au secteur privé.

Le graphique ci-dessous présente les types de rapports les plus courants signalés dans les secteurs privé et public :

Graphique 6 : Pourcentage de rapports avec la partie intimée dans le secteur public par rapport au secteur privé en 2022



* La catégorie Autres types englobe les rapports avec un partenaire intime (0,5 % des rapports) et ceux qui entrent tout simplement dans la catégorie Autre (2,1 % des rapports).

Analyse selon la taille des entreprises

L'analyse des rapports déclarés dans les incidents de harcèlement et de violence a révélé que ceux entre employés étaient les plus fréquemment signalés par les entreprises de toutes tailles en 2022,

suivis par les employés victimes de harcèlement et de violence commis par un superviseur ou un gestionnaire.

Tableau 5 : Type de rapport signalé dans les incidents de harcèlement et de violence selon la taille de l'entreprise en 2022

Taille de l'entreprise	Nombre total de rapports signalés	Employé (%)	Superviseur, gestionnaire (%)	Employé (à un superviseur, un gestionnaire, etc.) (%)	Tiers partie (%)	Autres types (%)
Petite	434	45,6 %	29,5 %	6,0 %	11,8 %	7,1 %
Moyenne	739	48,3 %	30,6 %	7,2 %	10,7 %	3,2 %
Grande	5 053	41,5 %	36,1 %	6,3 %	14,1 %	2,1 %
Total	6 226	42,6 %	35,0 %	6,3 %	13,5 %	2,6 %

En 2022, on a signalé 843 incidents de harcèlement et de violence impliquant un tiers. Il s'agit d'une augmentation de 41 % par rapport à 2021, où 596 incidents de harcèlement et de violence impliquant un tiers ont été signalés.

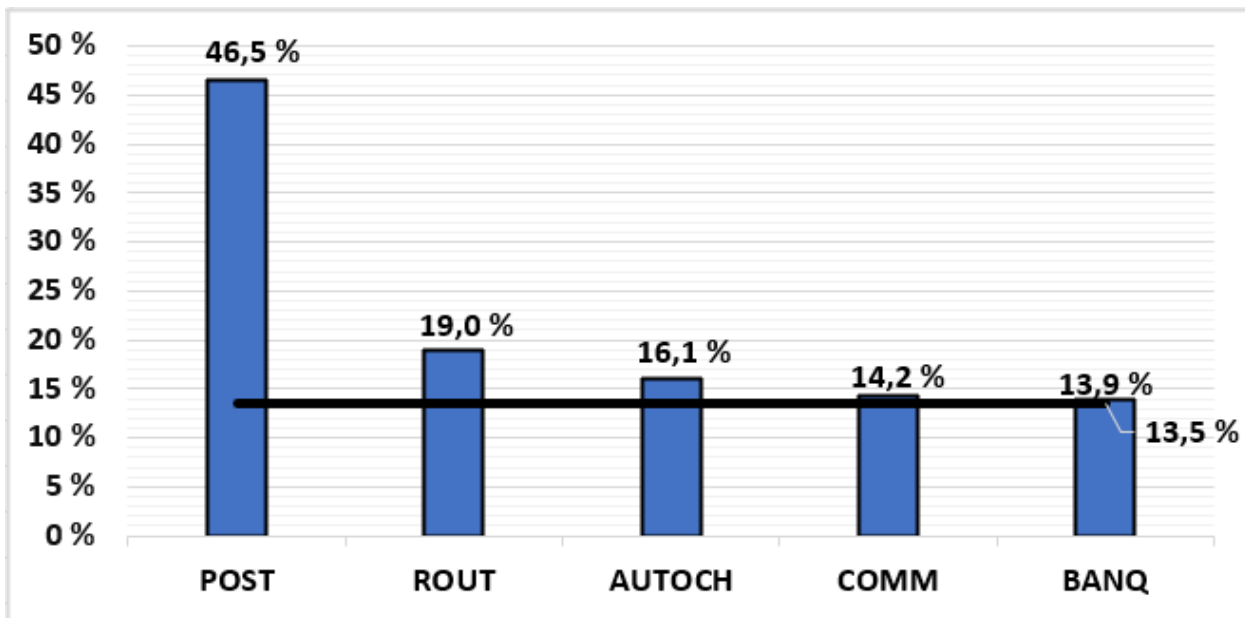
Certaines industries comptent sur leurs employés pour entretenir des rapports avec des personnes n'appartenant pas à leur organisation, comme des membres du public, des clients externes, des entrepreneurs et autres. Dans les RAEIHV, ces personnes sont identifiées comme des tiers, des clients, des entrepreneurs ou des membres du public. Parmi les 4 principaux types de rapports mentionnés ci-dessus (voir le [graphique 6](#)), le rapport avec un tiers est celui qui échappe le plus à la volonté de l'employeur.

Les 5 industries ci-dessous ont déclaré un pourcentage plus élevé de ce type de rapports, dans les incidents de harcèlement et de violence,

supérieur à la moyenne de l'ensemble des secteurs (13,5 %), comme l'indique la ligne noire du graphique 7.

- Services postaux et entrepreneurs postaux
- Transport routier
- Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités)
- Communications
- Banques et services bancaires

Graphique 7 : Pourcentage d'incidents impliquant des tiers par secteur en 2022



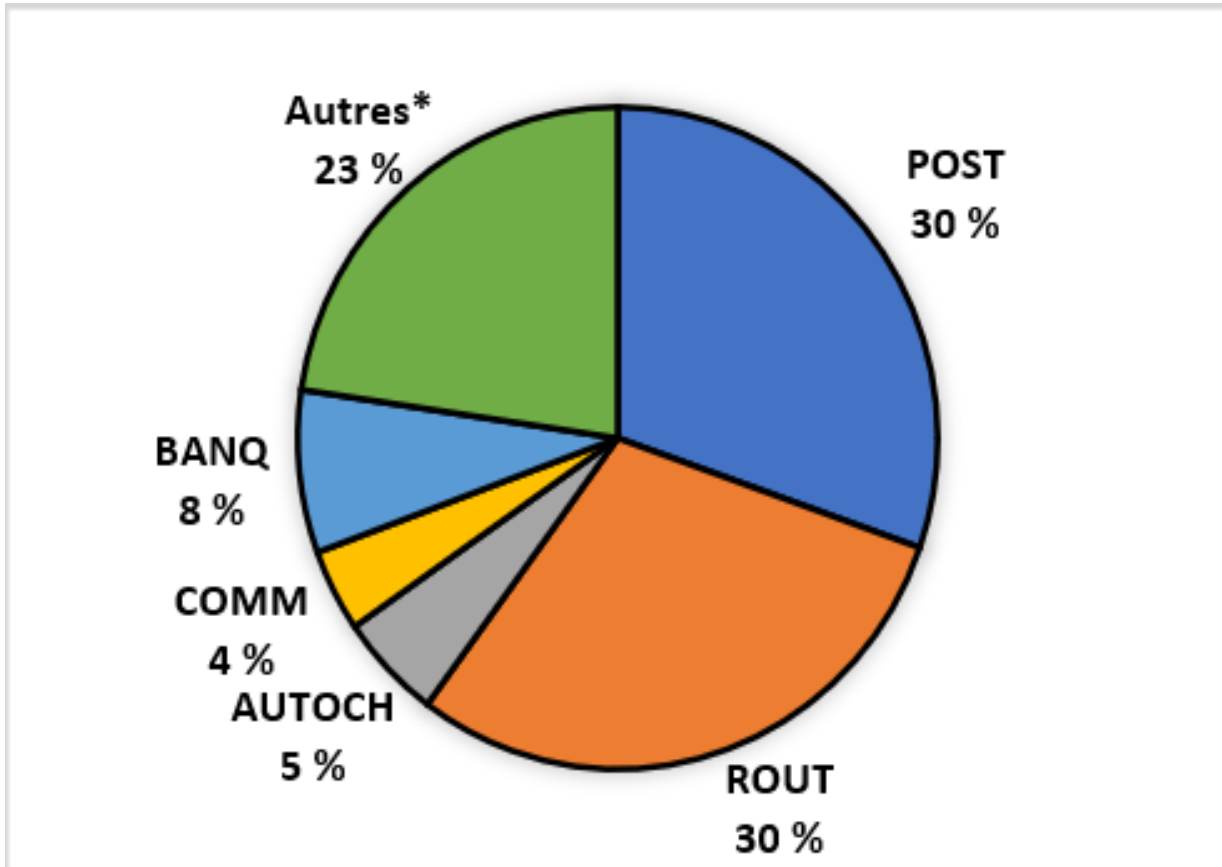
* La ligne noire correspond à la moyenne du pourcentage signalé d'incidents impliquant une tierce partie, client, contracteur, ou public (13,5 %).

Le graphique qui suit montre le pourcentage, par secteur, des 843 incidents impliquant un tiers.

En 2022, les 5 secteurs mentionnés ci-dessus ont signalé 77,3 % des 843 incidents impliquant ce type de rapport.

Comparativement à 2021, ces 5 secteurs ont déclaré 81,2 % des 596 incidents impliquant ce type de rapport.

Graphique 8 : Pourcentage d'incidents de harcèlement et de violence signalés impliquant un rapport avec des tiers en 2022



* Le graphique montre la répartition des 843 incidents de harcèlement et de violence impliquant un tiers, un client ou un entrepreneur. De tous les incidents impliquant des tiers, 77,3 % se rapportent aux 5 secteurs indiqués ci dessus.

Pour obtenir des statistiques détaillées sur la prévalence de chaque type de rapport signalé par les employeurs dans un secteur particulier, consulter l'[Annexe 4](#).

Section 4 : Quel rôle joue la discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence?

Lorsqu'ils déclarent un incident de harcèlement et de violence, les employeurs doivent préciser si cet incident est présumément lié à des motifs de distinction illicite, si ces motifs sont connus.

Les 13 motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sont ceux fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée.

Pour les 6 226 incidents signalés, les employeurs ont identifié que 20 % (1 273) des incidents sont liés à des motifs de distinction illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2022 (19 % ou 952 incidents en 2021). Il est important de noter qu'il est possible qu'un même incident implique plusieurs motifs de distinction illicite.

Les motifs de distinction illicite les plus identifiés en 2021 et 2022 étaient ceux fondés sur le sexe, la race, la déficience et l'origine nationale ou ethnique. En 2021 et 2022, les secteurs signalant le plus grand nombre de cas de discrimination étaient les suivants :

- Services publics fédéraux, fonction publique, ministères et sociétés d'État
- Transport aérien
- Transport routier
- Banques et services bancaires
- Services postaux et entrepreneurs postaux

Les 5 secteurs ci-dessus comprennent les plus importants employeurs sous réglementation fédérale. Ils comptent près de 1 012 163 ETP, ce qui correspond à 82,1 % du total des ETP chez les employeurs qui ont soumis un rapport en 2022. Les 5 secteurs ci-dessus ont signalé 87 % de la discrimination totale identifiée dans les RAEIHVs 2022.

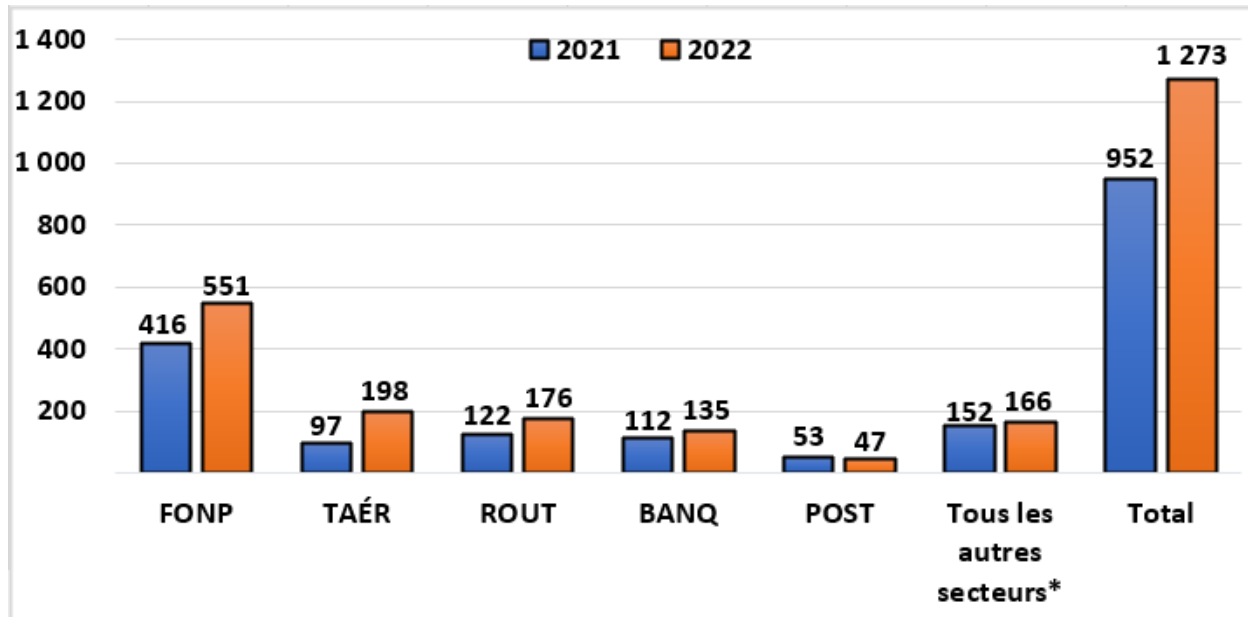
Tableau 6 : Motifs de distinction illicite par secteur en 2022

Secteur	Nombre total de cas de discrimination signalés	Race	Origine nationale ou ethnique	Déficiência	Sexe	Tous les autres motifs**
FONP	551	95	50	114	98	194
TAÉR	198	40	27	15	39	77
ROUT	176	72	16	10	52	26
BANQ	135	20	34	10	60	11
POST	47	14	3	4	14	12
Tous les autres secteurs*	166	46	18	21	44	37
Total	1 273	287	148	174	307	357

* Tous les autres secteurs comprennent les suivants : 1) Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités); 2) Transport ferroviaire; 3) Communications; 4) Diffusion; 5) Transport par eau; 6) Énergie, mines et traitement des minéraux; 7) Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage; 8) Manutention des grains et élévateurs à grains; 9) Transport par pipeline; 10) Aliments du bétail, farine et semences; 11) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

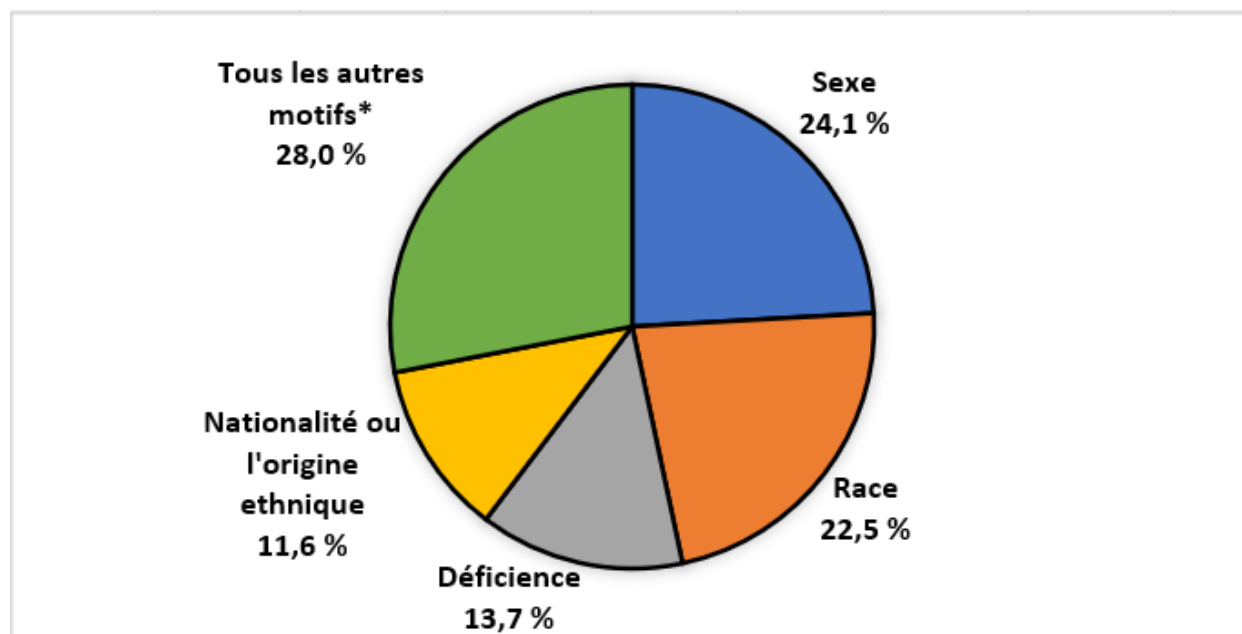
** Tous les autres motifs de distinction illicite, à l'exclusion des 4 principaux motifs définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, sont : 1) l'âge 2) la couleur, 3) la religion, 4) l'orientation sexuelle, 5) la situation de famille, 6) l'identité ou l'expression de genre, 7) les caractéristiques génétiques, 8) l'état civil, 9) l'état de personne graciée

Graphique 9A : Nombre total de cas de discrimination recensés par secteur en 2021 et 2022



* Tous les autres secteurs comprennent les suivants : 1) Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités); 2) Transport ferroviaire; 3) Communications; 4) Diffusion; 5) Transport par eau; 6) Énergie, mines et traitement des minéraux; 7) Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage; 8) Manutention des grains et élévateurs à grains; 9) Transport par pipeline; 10) Aliments du bétail, farine et semences; 11) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Graphique 9B : Pourcentage des 4 principaux motifs de distinction illicite en 2022



* Tous les autres motifs de distinction illicite, à l'exclusion des 4 principaux motifs définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, sont : 1) l'âge 2) la couleur, 3) la religion, 4) l'orientation sexuelle, 5) la situation de famille, 6) l'identité ou l'expression de genre, 7) les caractéristiques génétiques, 8) l'état civil, 9) l'état de personne graciée

Analyse selon la taille des entreprises

En 2021 et 2022, le sexe a été le motif de distinction illicite le plus souvent signalé, suivi de la race, dans les petites et moyennes entreprises (et les grandes entreprises en 2021). En 2022, la race était le motif de distinction illicite le plus souvent signalé dans les grandes entreprises, suivi du sexe.

Les entreprises de taille moyenne ont déclaré des motifs pour 10,3 % des incidents de harcèlement et de violence, contre 17,7 % des petites entreprises et 22,2 % des grandes entreprises.

Tableau 7 : Quatre principaux motifs de distinction illicite selon la taille de l'entreprise en 2022

Taille de l'entreprise	Nombre total de motifs liés aux incidents de harcèlement et de violence	Répartition des motifs liés aux incidents totaux de harcèlement et de violence (%)	Sexe (%)	Race (%)	Déficiences (%)	Origine nationale ou ethnique (%)
Petite	74	17,7 %	37,8 %	21,6 %	4,1 %	2,7 %
Moyenne	78	10,3 %	34,6 %	24,4 %	6,4 %	16,7 %
Grande	1 121	22,2 %	22,5 %	24,4 %	6,4 %	16,7 %
Total	1 273	20,4 %	24,1 %	22,5 %	13,7 %	11,6 %

Pour obtenir des statistiques détaillées sur le nombre de cas de discrimination signalés par les employeurs dans chaque secteur, consulter l'[Annexe 5](#).

En vedette

Dans cette section

- En vedette : Initiatives du Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- En vedette : Centre de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
- En vedette : Que constatent les employés qui travaillent dans des milieux de travail sous réglementation fédérale en ce qui concerne la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail?

En vedette : Initiatives du Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Le FPHVMT (Fonds) vise à assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques en milieu de travail grâce à la promotion et l'élaboration conjointe avec les groupes d'employeurs et d'employés d'outils de gestion de la main-d'œuvre propres au secteur afin d'orienter le changement culturel et de fournir, aux responsables des milieux de travail, des conseils à propos du régime de prévention du harcèlement et de la violence. Les approches comprennent les changements de comportement, l'éducation et l'orientation ainsi que la formation obligatoire.

L'appel de la première ronde de financement a eu lieu en novembre 2018 et a appuyé 7 projets dont les objectifs comprenaient l'élaboration d'outils, de ressources et de matériel de formation dans plusieurs secteurs clés, dont les milieux de travail dans les collectivités des Premières Nations et dans les secteurs maritime, de transport

routier, bancaire et des arts de la scène. Les organismes qui ont reçu un financement durant la première ronde sont les suivants :

- British Columbia Maritime Employers Association
- Conseil tribal Nookiiwin
- Ressources humaines en camionnage Canada
- UNI Coopérative financière
- Centre for Research and Education on Violence Against Women & Children à l'Université Western – cette organisation reçoit des fonds pour 2 projets
- Fondation canadienne des femmes

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les projets de la première ronde, veuillez consulter : [Projets financés durant la première ronde de financement par le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#)

L'appel de propositions pour la deuxième ronde de financement a eu lieu en avril 2022 et a appuyé 7 projets supplémentaires. Ces 7 projets élargissent la portée géographique et sectorielle du Fonds. Les organismes qui recevront un financement durant la deuxième ronde sont les suivants :

- Université Saint Mary's
- Université de l'Île-du-Prince-Édouard
- CommeHome Social Services
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children à l'Université Western
- RH Camionnage Canada
- Tk'emlups te Secwepemc
- Première Nation de Berens River

Pour de plus amples renseignements sur les projets de la deuxième ronde, veuillez consulter : [Projets de la deuxième ronde financés par le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#)

En vedette : Centre de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Le Centre de prévention du harcèlement et de la violence a été établi en 2018 et offre un [formulaire Web](#) et un [numéro sans frais](#) pour aider les clients à accéder aux ressources du Programme du travail qui :

- leur permettent d'examiner les dispositions relatives à la prévention du harcèlement et de la violence;
- leur fournissent des conseils sur la marche à suivre pour déposer une plainte auprès du Programme du travail s'ils estiment que leur employeur ne s'est pas conformé aux dispositions législatives;
- les orientent vers les services de soutien dans leur collectivité;
- les aiguillent vers le secteur de compétence pertinent s'ils ne relèvent pas de la compétence fédérale.

Depuis sa création, le Centre de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail a aidé en moyenne 1 532 clients chaque année.

En vedette : Que constatent les employés qui travaillent dans des milieux de travail sous réglementation fédérale en ce qui concerne la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail?

Les données et l'analyse connexe exposées dans les sections 1 à 4 du rapport s'appliquent seulement aux incidents de harcèlement et de violence pour lesquels un avis d'incident a été fourni à l'employeur (destinataire désigné) en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* et que l'employeur, à son tour, a signalés au Programme du travail dans le RAEIHV.

Le but de ce en vedette est de fournir 2 autres sources de données, soit des sondages anonymes auprès des employés, à des fins de comparaison.

Les données du secteur public dans les RAEIHV de 2022 sont comparées aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022.

De plus, les données du secteur privé dans les RAEIHV de 2022 sont comparées aux résultats de l'Enquête auprès des employés relevant de la compétence fédérale (EECF) de 2022.

La méthode de collecte pour ces 3 sources de données (EECF, SAFF et RAEIHV) varie et la possibilité d'effectuer des comparaisons est limitée. Par exemple, certaines valeurs, comme les industries d'employeurs et leur catégorisation, ainsi que les renseignements que les participants doivent fournir varient d'une source à l'autre. Les renseignements présentés ci-dessous sont destinés à un contexte général et à effectuer une analyse sommaire, dans la mesure du possible, des

sondages anonymes (SAFF et EECF) et des données dans les RAEIHV de 2022.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Statistique Canada se sont associés pour réaliser le SAFF de 2022. Le sondage sert à évaluer les opinions des fonctionnaires fédéraux sur les aspects suivants : la mobilisation, le leadership, l'effectif, le milieu de travail, le bien-être et la rémunération.

Quelque 189 584 employés de 90 ministères et organismes fédéraux ont répondu au SAFF de 2022, soit un taux de réponse de 53 %.

Pour en savoir plus sur la source des données et la méthodologie du SAFF de 2022, consulter le site Web : [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\)](#).

Analyse du secteur public

Les 4 motifs de distinction illicite les plus signalés dans l'RAEIHV de 2022 pour le secteur public étaient la discrimination fondée sur : 1) la déficience, 2) le sexe, 3) la race, 4) l'origine nationale ou ethnique.

Comparativement aux réponses du SAFF de 2022, les principaux motifs de distinction illicite dans le secteur public étaient discrimination fondée sur : 1) la race, 1) le sexe, 2) l'âge, 3) la déficience, 3) l'origine nationale ou ethnique, 4) la couleur.

Tableau 8 : Quatre principaux motifs de distinction illicite dans le secteur public en 2022, selon les rapports et les sondages

Rang	RAEIHV 2022, secteur public	SAFF de 2022
1)	Déficiência	Race, sexe*
2)	Sexe	Âge
3)	Race	Déficiência, origine nationale ou ethnique**
4)	Origine nationale ou ethnique	Couleur

* Parmi les motifs de distinction illicite, la race et le sexe ont enregistré le même taux de réponse dans le SAFF de 2022.

** Parmi les motifs de distinction illicite, la déficiência et l'origine nationale ou ethnique ont enregistré le même taux de réponse dans le SAFF de 2022.

Veillez consulter le SAFF de 2022 pour obtenir des résultats plus détaillés sur les questions liées au harcèlement et à la discrimination en milieu de travail.

Enquête auprès des employés relevant de la compétence fédérale de 2022

L'EECF de 2022 a été réalisée par Statistique Canada pour le compte d'Emploi et Développement social Canada. Statistique Canada a fait parvenir l'enquête aux répondants au début de 2022. L'EECF visait à recueillir des renseignements sur les conditions de travail et les expériences des employés.

Le sondage ciblait les employés du secteur privé sous réglementation fédérale; plus précisément dans 8 secteurs : les 4 secteurs du transport (aérien, routier, ferroviaire et maritime), le transport par pipeline et les services postaux (y compris les grandes entreprises de messagerie), les

banques, la manutention des grains (les aliments pour animaux, la farine, les semences et les grains), les télécommunications et la radiodiffusion.

Deux secteurs privés sous réglementation fédérale ont été exclus : les gouvernements autochtones sur les territoires des Premières Nations et certaines activités diverses. Il s'agit d'activités figurant à la partie III qui ne sont pas comprises dans les 8 secteurs mentionnés ci-dessus, p. ex. certaines sociétés d'État et à gouvernance partagée, certaines mines et certaines entreprises de gestion des pêches.

Le taux de réponse à l'EECF était de 56,4 %. On a obtenu ce chiffre en divisant le nombre total de répondants par la taille de la population visée. On fait une estimation de la taille de la population visée par l'enquête en se fondant sur le taux de participation observé parmi les répondants à l'enquête.

Veuillez consulter Statistique Canada pour obtenir de plus amples renseignements sur les sources de données et méthodologie et sur l'exactitude des données liées à l'EECF.

Analyse du secteur privé

Les 4 principaux motifs de distinction illicite les plus signalés dans l'RAEIHV de 2022 pour le secteur privé étaient la discrimination fondée sur : 1) le sexe, 2) la race, 3) l'origine nationale ou ethnique, 4) la déficience.

Comparativement, voici les 4 motifs les plus souvent déclarés dans l'EECF de 2022 : 1) la race, 2) l'origine nationale ou ethnique, 3) le sexe et 4) l'âge.

Tableau 9 : Quatre principaux motifs de distinction illicite dans le secteur privé en 2022, selon les rapports et les sondages

Rang	RAEIHV 2022, secteur privé	EECF de 2022
1)	Sexe	Race
2)	Race	Origine nationale ou ethnique
3)	Origine nationale ou ethnique	Sexe
4)	Déficience	Âge

Le tableau 10 ci-dessous montre le type de discrimination fondée sur le sexe chez les personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination en milieu de travail au cours des 2 années précédentes.

Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer le type de discrimination subie, les 5 réponses les plus fréquentes étaient la race (32,9 %), l'origine nationale ou ethnique (20,2 %), le sexe (19,8 %), l'âge (18,6 %) et la couleur (17,2 %).

Les femmes étaient plus portées à répondre qu'elles avaient été victimes de discrimination fondée sur le sexe (30,6 % de femmes contre 13,2 % d'hommes), l'orientation sexuelle ou l'identité ou l'expression de genre (10,7 % de femmes contre 4,8 % d'hommes) et l'état civil ou la situation de famille (8,7 % de femmes contre 5,4 % d'hommes).

Les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de répondre qu'ils avaient fait l'objet de discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique (23,5 % d'hommes contre 14,9 % de femmes), la couleur (21,0 % d'hommes contre 11,1 % de femmes), la religion (5,1 % d'hommes contre 2,8 % de femmes) et la déficience (9,6 % d'hommes contre 5,2 % de femmes).

Les hommes et les femmes étaient également susceptibles de répondre qu'ils avaient été victimes de discrimination fondée sur la race, l'âge et la langue.

Tableau 10 : Motifs de distinction illicite chez les personnes ayant déclaré avoir subi de la discrimination fondée sur le sexe

Type de discrimination vécue	Hommes + femmes	Femmes	Hommes
Race	32,9 %	32,8 %	33,0 %
Origine nationale ou ethnique	20,2 %	14,9 %	23,5 %
Sexe	19,8 %	30,6 %	13,2 %
Âge	18,6 %	18,5 %	18,6 %
Couleur	17,2 %	11,1 %	21,0 %
Langue	8,4 %	8,2 %	8,5 %
Déficience	7,9 %	5,2 %	9,6 %
Orientation sexuelle ou identité ou expression de genre	7,0 %	10,7 %	4,8 %
État civil ou situation de famille	6,7 %	8,7 %	5,4 %
Religion	4,2 %	2,8 %	5,1 %
Autre	25,0 %	20,3 %	27,9 %

Remarque : Seules les réponses des personnes ayant déclaré avoir été victimes de discrimination en milieu de travail au cours des 24 mois précédents sont prises en compte.

Veillez consulter l'[EECF de 2022](#) pour obtenir des résultats plus détaillés sur les questions liées au harcèlement et à la discrimination en milieu de travail.

Annexe 1 : Liste des concepts

Le rapport comporte les définitions suivantes.

Conciliation

Discussion ou série de discussions faisant l'objet d'une médiation par une tierce partie neutre dont le rôle consiste à faciliter la discussion et à épauler les parties impliquées sur la voie de la résolution. Les parties impliquées doivent, de part et d'autre, convenir de leur participation à l'exercice de conciliation et de la personne qui agira comme conciliateur. Le conciliateur peut être un médiateur professionnel, un superviseur, un aîné, un dirigeant religieux, un collègue de travail, etc.

Employé

Personne au service d'un employeur.

Employeur

Personne qui emploie un ou plusieurs employés — ou quiconque agissant pour son compte — ainsi que toute organisation patronale.

Équivalents temps plein (ETP)

Désigne l'emploi d'une personne à temps plein. Il peut également s'agir de plusieurs personnes employées à temps partiel dont le temps de travail total équivaut à celui d'une personne employée à temps plein. Par exemple :

- 100 personnes employées à temps plein = 100 ETP
- 10 personnes employées à mi-temps = 5 ETP
- Ces 110 personnes réunies = 105 ETP

Les données des ETP qui figurent dans le présent document sont issues des présentations dans le rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques (RAESCR) des employeurs sous réglementation fédérale.

Harcèlement et violence

Aux termes de la partie II du *Code canadien du travail* (ci-après le *Code*) : « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. »

Cette définition s'étend à tous les types de harcèlement et de violence, notamment le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale.

Incident

S'entend d'une manifestation de harcèlement ou de violence en milieu de travail.

Milieu de travail

Endroit où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur, conformément au paragraphe 122(1) du *Code*.

Partenaire concerné

Comité d'orientation ou, à défaut, comité local ou représentant en santé et sécurité.

Partie intimée

Personne qui est présumée responsable de l'incident.

Partie principale

Employé ou employeur qui fait l'objet d'un incident.

Processus de résolution

Ensemble des voies de résolution : règlement négocié, conciliation et enquête.

Règlement négocié

Forme de communication entre les parties intéressées qui discutent de l'incident et tentent de convenir des mesures possibles pour le résoudre.

Témoin

Personne qui est témoin d'un incident ou mise au courant de celui-ci par la partie principale ou la partie intimée.

Annexe 2 : Harcèlement et violence, de nature sexuelle et non sexuelle, et décès

Secteur	Nombre total d'incidents de harcèlement et de violence	Nombre total d'incidents de harcèlement et de violence de nature sexuelle	Nombre total d'incidents de harcèlement et de violence de nature non sexuelle	Décès liés aux incidents de harcèlement et de violence
TAÉR	711	125	568	0
BANQ	483	111	372	0
DIFF	97	8	88	1
COMM	240	30	201	0
ÉNER	51	13	36	0
FONP	1 885	103	1 395	1
AUTOCH	272	29	240	0
DÉBD	74	6	65	0
POST	553	14	539	0
TFER	237	17	220	0
ROUT	1 403	225	1 037	1
TEAU	115	20	82	0
Autres secteurs*	105	21	72	0
Tous les secteurs	6 226**	722	4 915	3

* La catégorie Autres secteurs comprend ceux ayant déclaré moins de 50 incidents : 1) Aliments du bétail, farine et semences, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

** La somme des incidents de harcèlement et de violence de nature sexuelle et non sexuelle et des décès liés au harcèlement et à la violence n'équivaut pas au nombre total d'incidents de harcèlement et de violence puisque les employeurs n'ont pas déclaré le type de certains incidents dans leur RAEIHV.

Annexe 3 : Types de modes de règlement utilisés par les employeurs

Secteur	Nombre total de règlements	Règlement négocié	Conciliation	Enquête	Évaluation du milieu de travail
TAÉR	640	220	35	327	58
BANQ	402	103	4	231	64
DIFF	81	22	6	44	9
COMM	193	92	10	77	14
ÉNER	24	12	1	11	0
FONP	1 137	475	53	333	276
AUTOCH	230	37	34	101	58
DÉBD	80	33	3	40	4
POST	88	76	11	1	0
TFER	203	31	16	149	7
ROUT	1 291	306	69	879	37
TEAU	98	32	6	57	3
Autres secteurs*	87	36	7	37	7
Tous les secteurs	4 554	1 475	255	2 287	537

* La catégorie Autres secteurs comprend ceux ayant déclaré moins de 50 incidents : 1) Aliments du bétail, farine et semences, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Non énumérés : Incidents dont la partie principale n'a pu être identifiée.

Annexe 4 : Types de rapports entre la partie principale et la partie intimée identifiés par les employeurs

Secteur	Nombre de rapports identifiés	Employé	Superviseur, gestionnaire	Employé (avec un superviseur, un gestionnaire, etc.)	Tiers	Partenaire intime	Autre
TAÉR	711	470	170	17	36	0	18
BANQ	483	208	190	6	67	3	9
DIFF	100	47	40	2	3	0	8
COMM	239	103	89	7	34	4	2
ÉNER	53	30	7	10	6	0	0
FONP	1 973	626	1 045	135	110	12	45
AUTOCH	273	107	84	22	44	2	14
DÉBD	74	32	23	9	9	0	1
POST	551	172	75	41	256	7	0
TFER	237	94	120	7	11	0	5
ROUT	1 323	643	269	131	251	4	25
TEAU	104	59	32	3	10	0	0
Autres secteurs*	105	59	34	5	6	0	1
Tous les secteurs	6 226	2 650	2 178	395	843	32	128

* La catégorie Autres secteurs comprend ceux ayant déclaré moins de 50 incidents : 1) Aliments du bétail, farine et semences, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Annexe 5 : Nombre d'incidents selon les motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne

Secteur	Nombre total de cas de discrimination	Sexe	Race	Déficiences	Origine nationale ou ethnique	Tous les autres motifs**
TAÉR	198	39	40	15	27	77
BANQ	135	60	20	10	34	11
DIFF	17	7	5	0	2	3
COMM	33	2	9	6	5	11
ÉNER	13	2	3	3	3	2
FONP	551	98	95	114	50	194
AUTOCH	33	16	11	0	2	4
DÉBD	7	1	5	0	1	0
POST	47	14	14	4	3	12
TFER	33	3	9	9	2	10
ROUT	176	52	72	10	16	26
TEAU	17	8	2	2	1	4
Autres secteurs*	13	5	2	1	2	3
Tous les secteurs	1 273	307	287	174	148	357

* La catégorie Autres secteurs englobe ceux ayant déclaré moins de 50 incidents : 1) Aliments du bétail, farine et semences, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

** Tous les autres motifs de distinction illicite, à l'exclusion des 4 principaux motifs définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, sont : 1) l'âge, 2) la couleur, 3) la religion, 4) l'orientation sexuelle, 5) la situation de famille, 6) l'expression ou l'identité de genre, 7) les caractéristiques génétiques, 8) l'état civil, 9) l'état de personne graciée