



**CONSULTATIONS
PUBLIQUES SUR
LE HARCÈLEMENT ET
LA VIOLENCE SEXUELLE
EN MILIEU DE TRAVAIL
CE QUE NOUS AVONS ENTENDU**

**Consultations publiques sur le harcèlement et la violence en milieu de travail –
compte rendu des discussions**

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
canada.ca/publiccentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substitués
(gros caractères, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY)
auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS),
composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2017

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em8-36/2017F-PDF
ISBN : 978-0-660-09546-2

EDSC

N° de cat. : LT-298-11-17F

MESSAGE DE LA MINISTRE

RAPPORT SUR CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Consultations sur le harcèlement et la violence

Personne ne devrait être victime de harcèlement ou de violence sexuelle d'aucune sorte dans son milieu de travail, que ce soit de la part d'un employeur, d'un gestionnaire ou d'un collègue.

Au cours de ma carrière, j'ai travaillé avec de nombreuses personnes qui ont survécu aux effets physiques, psychologiques et concrets de la violence. J'ai constaté les répercussions de ce phénomène sur leur vie et sur les collectivités.

En tant que ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, j'ai été mandatée par le premier ministre afin de m'assurer que les milieux de travail fédéraux sont exempts de ces comportements inacceptables.

Au cours de la dernière année, nous avons consulté les Canadiens sur les meilleures façons d'y parvenir.

Ceux qui ont répondu à notre sondage en ligne nous ont révélé que les incidents de harcèlement et de violence sexuelle en milieu de travail ne sont souvent pas signalés par crainte de représailles, et que les incidents qui sont signalés ne sont pas traités de façon efficace. Nous savons que ces incidents ont d'importantes répercussions négatives sur les victimes, notamment parce qu'ils nuisent à la santé et à la sécurité des travailleurs et qu'ils augmentent l'absentéisme et les coûts des employeurs.

Les nombreux intervenants et experts qui ont participé aux tables rondes et aux téléconférences ont également formulé de précieux commentaires sur ces questions et sur les mesures à prendre pour les résoudre.

Grâce à la collaboration du leader du gouvernement à la Chambre des communes, j'ai pu également tenir des consultations sur la colline parlementaire auprès des députés et des sénateurs, de façon à m'assurer que ce gouvernement respecte son engagement et fasse du parlement un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence sexuelle.

Alors que nous nous apprêtons à mettre en œuvre des mesures, ce rapport reflète toutes ces voix et porte sur ce que nous avons appris sur les incidents de harcèlement et de violence sexuelle en milieu de travail vécus par les Canadiens.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé à nos consultations. Vos commentaires nous aident à trouver des façons de mettre un terme à ces enjeux inacceptables.

L'honorable Patty Hajdu, C.P., députée

Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

TABLE DES MATIÈRES

4 SOMMAIRE

- 4 Contexte
- 4 Principaux constats

7 INTRODUCTION

10 CONSTATATIONS DÉTAILLÉES

- 10 I. Expériences relatives au harcèlement et à la violence
- 16 II. Prévention des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail
- 22 III. Mesures à prendre en cas d'incidents de harcèlement et de violence
- 32 IV. Soutien aux victimes d'incidents de harcèlement et de violence
- 33 V. Signalement et collecte de données

35 PROCHAINES ÉTAPES

36 ANNEXE A PARTICIPATION AU SONDAGE EN LIGNE

40 ANNEXE B ACTIVITÉS DE MOBILISATION DES INTERVENANTS

43 ANNEXE C DOCUMENT D'INFORMATION

SOMMAIRE

Contexte

Le gouvernement du Canada prend des mesures pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence sexuelle. Nous avons consulté les Canadiens au cours de la dernière année pour en savoir plus sur la manière dont la violence et le harcèlement sont abordés à l'heure actuelle dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et sur la façon dont cette approche pourrait être améliorée.

Les consultations ont pris deux formes. Nous avons demandé aux Canadiens de répondre à un sondage en ligne¹ et nous avons tenu une série de tables rondes et de téléconférences menées avec des intervenants (organisations syndicales et patronales, autres ministères et organisations fédéraux, milieu universitaire et groupes de défense). Nous avons également invité les intervenants à présenter leurs observations par écrit. Le présent rapport présente un aperçu des commentaires reçus dans le cadre des consultations. Fondées sur une analyse qualitative et, dans la mesure du possible, quantitative, les questions soulevées par les participants ainsi que les expériences racontées concernant le harcèlement et la violence dans leur milieu de travail y sont résumées.

Principaux constats

DES NIVEAUX ÉLEVÉS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Au cours des consultations, les intervenants ont souligné la nécessité de reconnaître que le harcèlement est un cycle continu de comportements inappropriés. De même, la plupart des répondants au sondage en ligne qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence au cours des deux dernières années ont indiqué qu'ils ont subi ces comportements plus d'une fois. Le harcèlement² est le type le plus commun de comportement subi par les répondants au sondage en ligne; 60 % d'entre eux

¹ Tous les répondants au sondage en ligne ont choisi d'y participer; par conséquent, les questionnaires ne sont pas représentatifs de la population canadienne.

² Dans le sondage, le terme « harcèlement » désignait des actes de nature non sexuelle, tandis que le terme « harcèlement sexuel » renvoyait à des actes de nature sexuelle.

ont déclaré en avoir souffert. En outre, 30 % des répondants ont mentionné qu'ils ont subi du harcèlement sexuel, 21 % ont indiqué avoir subi de la violence et 3 % ont affirmé avoir vécu de la violence sexuelle.

Les intervenants ont soulevé l'importance de considérer le harcèlement sous la perspective de la violence fondée sur le sexe et d'autres formes de discrimination. Parmi les répondants au sondage qui affirment avoir vécu du harcèlement sexuel, 94 % étaient des femmes; en outre, les personnes handicapées et les membres d'une minorité visible étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que d'autres groupes.

PRÉVENTION DES INCIDENTS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les intervenants ont souligné l'importance des mesures de prévention ainsi que la nécessité de sensibiliser les employeurs et les employés au sujet du harcèlement et de la violence. De même, 54 % des répondants au sondage ont affirmé qu'ils souhaiteraient que tous les superviseurs reçoivent de l'information sur ce sujet, 51 % ont répondu qu'ils aimeraient que tous les employés en apprennent davantage à ce propos et 39 % ont indiqué qu'une campagne de sensibilisation serait utile.

Selon des participants aux consultations, la formation et la sensibilisation pourraient aider les employeurs à comprendre ce qui se passe au sein de leur milieu de travail et à intervenir. La majorité des répondants au sondage ont déclaré que des politiques de prévention du harcèlement sexuel et de la violence ont été mises en place au sein de leur milieu de travail, mais que la plupart d'entre eux n'avaient pas reçu de formation sur ces politiques.

MESURES PRISES À L'ÉGARD D'INCIDENTS

Les intervenants nous ont dit que le but ultime de tout changement au cadre législatif et réglementaire actuel pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel devrait être d'en réduire l'incidence et d'accélérer le traitement des plaintes à l'interne. Les intervenants étaient d'avis que l'on devrait encourager les employeurs à tenter de régler les problèmes à l'interne et qu'ils devraient être en mesure de conserver une certaine souplesse dans la résolution des incidents avant de demander l'aide d'une tierce partie neutre. À cet égard, les intervenants ont affirmé que les comités en milieu de travail pourraient être utiles pour mettre en œuvre les politiques.

Les intervenants étaient d'avis que les employeurs devraient être obligés de tenir compte des recommandations formulées par la tierce partie neutre et que les plaignants devraient pouvoir exercer un recours si l'employeur refuse de mettre en œuvre une recommandation sans offrir d'explication valide.

Les participants aux consultations ont également souligné que tout changement au cadre actuel devrait inclure une distinction entre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle puisque le harcèlement sexuel est un sujet délicat qui soulève d'autres préoccupations en matière de protection de la vie privée.

Bien que 75 % des répondants au sondage en ligne qui ont été victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence aient signalé l'incident le plus récent, 41 % de ces répondants ont déclaré que rien n'avait été tenté pour régler le problème. Parmi les répondants qui n'ont pas signalé l'incident le plus récent, bon nombre craignaient de subir des représailles s'ils déposaient une plainte.

SOUTIEN AUX PERSONNES QUI ONT SUBI DES INCIDENTS

La plupart des répondants au sondage étaient d'avis que les employeurs, puis le gouvernement et les syndicats, devraient avoir la responsabilité de fournir du soutien aux victimes pour les aider à se sentir en sécurité dans leur milieu de travail. Un peu plus de la moitié des répondants ont indiqué qu'il serait utile que tous les employés et les superviseurs reçoivent une formation sur ce sujet et que cela aiderait les victimes. Les intervenants voulaient que des politiques claires soient rédigées pour informer les organisations sur la façon dont elles doivent réagir aux allégations de violence et de harcèlement en milieu de travail. Ils nous ont dit que ces politiques doivent inclure des mesures de protection explicites contre les représailles pour les personnes qui signalent des incidents.

SIGNALEMENT ET COLLECTE DE DONNÉES

Les intervenants ont mentionné le manque de signalement et l'insuffisance de données concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail comme étant des problèmes importants que tout nouveau régime de réglementation devrait traiter. Ils ont également convenu que, pour réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et les résoudre plus rapidement, il fallait recueillir des données afin de faire un suivi des résultats et veiller à ce que ces données demeurent confidentielles.

INTRODUCTION

Malgré les progrès réalisés en ce qui a trait à l'amélioration des normes en matière d'emploi, de santé et de sécurité au Canada, trop de gens continuent de subir du harcèlement et de la violence au travail. Tous les travailleurs devraient être protégés contre les préjudices en milieu de travail, y compris le harcèlement et la violence. Nous nous engageons à prendre des mesures pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence, y compris la violence sexuelle.

Pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques fondées sur des données probantes et pour veiller à ce qu'un grand nombre de personnes soient entendues, nous avons lancé une série d'activités de mobilisation auprès des syndicats, des employeurs, des organisations non gouvernementales, du milieu universitaire, d'autres experts et de la population à l'échelle du Canada.

Deux types de consultations ont eu lieu : une consultation publique sous la forme d'un sondage en ligne et une série de tables rondes et de téléconférences menées avec des intervenants, dans le cadre desquelles les participants étaient incités à présenter leurs observations par écrit.

Sondage en ligne

La consultation publique en ligne était ouverte du 14 février au 9 mars 2017. Le sondage avait pour principal objectif de mieux comprendre les types de comportements harcelants et violents qui se produisent dans les milieux de travail canadiens, les risques qui contribuent à ces comportements, les mesures préventives, les interventions et l'aide offertes, ainsi que les ressources pouvant aider à mettre fin à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

Nous avons recueilli un total de 1 349 questionnaires valides au sondage en ligne. De ce nombre, 834 avaient été remplis intégralement et 580 étaient incomplets. Le sondage en ligne était principalement composé de questions fermées, ainsi que de questions semi-ouvertes qui permettaient aux participants de fournir des réponses qualitatives et d'exprimer pleinement leurs points de vue.

Tous les participants au sondage en ligne ont choisi d'y participer; par conséquent, les questionnaires ne sont pas représentatifs de la population canadienne. L'annexe A comprend le profil des répondants au sondage.

Voici quelques faits importants à leur sujet :

- 1 005 répondants étaient des femmes, et 200 répondants étaient des hommes;
- Plus de 35 % des répondants possédaient un baccalauréat;
- Près de 32 % des répondants avaient un diplôme d'un niveau supérieur au baccalauréat;
- Plus de 61 % des répondants vivaient en Ontario.

Tables rondes et téléconférences

Les consultations que nous avons tenues avec les intervenants entre juin 2016 et avril 2017 se sont déroulées en trois phases :

■ Phase 1

En juin et en juillet, nous avons mené des tables rondes avec des employeurs, des associations syndicales et patronales, des groupes de défense et des représentants d'autres ministères et organisations fédéraux (voir l'annexe B pour obtenir la liste complète des participants). Nous avons également invité les intervenants à fournir des observations par écrit en réponse aux questions d'un court document de travail concernant le régime législatif et réglementaire actuel en ce qui a trait à la violence et au harcèlement sexuel. Les résultats de ces réunions et des observations écrites ont jeté les bases de la phase 2 de la mobilisation.

■ Phase 2

Nous avons tenu une série de téléconférences à l'automne 2016. Notre but était de communiquer et de valider les principales leçons tirées lors de la phase 1 et d'obtenir des points de vue sur des questions plus précises concernant la violence et le harcèlement dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Parmi les participants à ces téléconférences, notons des employeurs, des organisations patronales et syndicales, des membres du milieu universitaire et des membres de groupes communautaires.

■ Phase 3

En mars, nous avons tenu une table ronde ministérielle avec des associations d'employés et des associations syndicales. En avril, la ministre a aussi consulté le Conseil consultatif sur la situation de la femme au sujet de la Stratégie fédérale contre la violence fondée sur le sexe. Nous avons demandé aux participants de répondre à des questions énoncées dans un document d'information distribué avant la tenue des activités (voir l'annexe C).

Le présent rapport donne un aperçu de ce que les intervenants nous ont dit lors des consultations et des commentaires des répondants au sondage en ligne. Nous y présentons les messages clés ainsi que des renseignements additionnels à propos des questions soulevées. La première section porte sur les différents types de comportements harcelants subis en milieu de travail. Les trois sections suivantes traitent des pratiques exemplaires pour gérer les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail qui ont été mentionnés, ainsi que ce qui, selon les participants aux consultations, devrait être fait pour prévenir les incidents, intervenir lorsqu'ils se produisent et aider les victimes.

CONSTATATIONS DÉTAILLÉES

I. Expériences relatives au harcèlement et à la violence

Cette section rapporte les propos des participants, recueillis dans le cadre des consultations, en ce qui concerne les types de comportements harcelants et violents que subissent les Canadiens en milieu de travail, ainsi que les risques qui peuvent contribuer à ces comportements. Les répondants au sondage en ligne ont fourni la majeure partie des renseignements de cette section. L'annexe A contient le profil des répondants au sondage en ligne.

TYPES DE COMPORTEMENTS HARCELANTS ET VIOLENTS

Nous avons demandé aux répondants au sondage en ligne d'indiquer s'ils avaient **déjà** été victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de violence ou de violence sexuelle dans leur milieu de travail. Nous leur avons également demandé s'ils avaient subi ces types de comportements au cours des deux dernières années, puis nous leur avons posé une série de questions complémentaires à propos de leur expérience la plus récente.

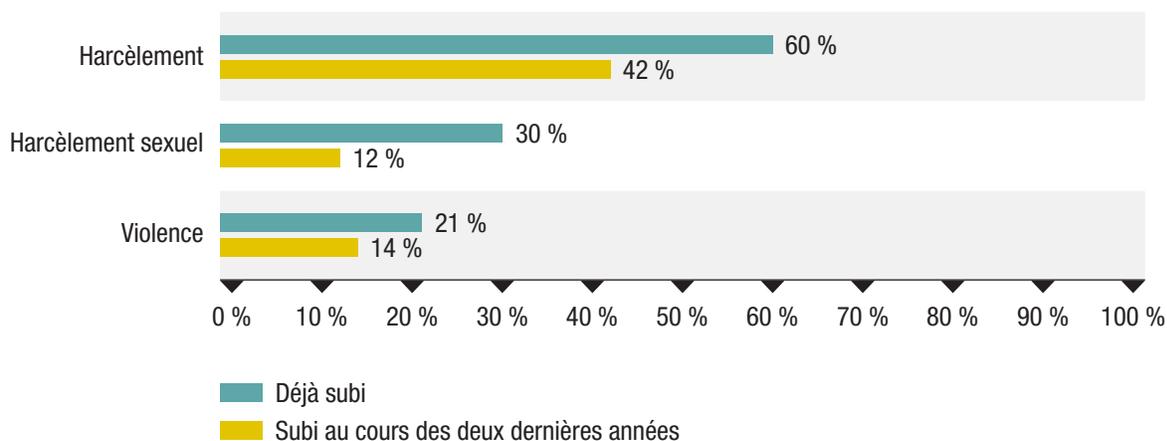
Nous avons demandé aux répondants de déterminer les facteurs de risque qu'ils pourraient rencontrer dans leur milieu de travail. Nous leur avons demandé de les sélectionner parmi une liste de facteurs de risque qui, selon les recherches, peuvent donner lieu à des incidents de harcèlement, de harcèlement sexuel, de violence et de violence sexuelle en milieu de travail. Les termes « harcèlement » et « violence » utilisés seuls dans le sondage désignaient des actes de nature non sexuelle.

Il est important de noter que parmi les répondants au sondage, 1 005 étaient des femmes et seuls 200 étaient des hommes.

Message clés

- Les répondants au sondage en ligne ont affirmé que le harcèlement est le type le plus commun de comportement; 60 % d'entre eux ont déclaré en avoir été victimes. Trente pour cent des répondants ont mentionné qu'ils ont souffert de harcèlement sexuel, 21 % ont indiqué avoir subi de la violence et 3 % ont affirmé avoir vécu de la violence sexuelle.
- La plupart des répondants qui ont subi du harcèlement, du harcèlement sexuel ou de la violence au cours des deux dernières années ont indiqué que ces comportements se sont produits plus d'une fois. Au cours des consultations menées avec eux, les intervenants ont souligné la nécessité de reconnaître que le harcèlement est souvent un cycle continu.
- La moitié des répondants au sondage ont déclaré qu'ils avaient subi des comportements harcelants ou violents d'une personne en position d'autorité par rapport à eux, tandis que pour 44 % d'entre eux, il s'agissait d'un collègue.
- Parmi les répondants qui avaient vécu un incident au cours des deux dernières années, les hommes étaient plus susceptibles d'avoir subi du harcèlement que les femmes, et les femmes étaient plus susceptibles d'avoir subi du harcèlement sexuel ou de la violence que les hommes.
- En général, les répondants qui ont subi du harcèlement sexuel travaillaient dans des environnements présentant une forte proportion d'hommes en position d'autorité, comparativement à ceux qui ont vécu du harcèlement ou de la violence à caractère non sexuel.
- Les personnes handicapées et les membres de minorités visibles étaient plus susceptibles de subir du harcèlement que les autres groupes.

FRÉQUENCE DES INCIDENTS DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE



Q1. Avez-vous déjà vécu un ou l'autre des incidents suivants au travail? Base : Tous les répondants, n = 1 178.

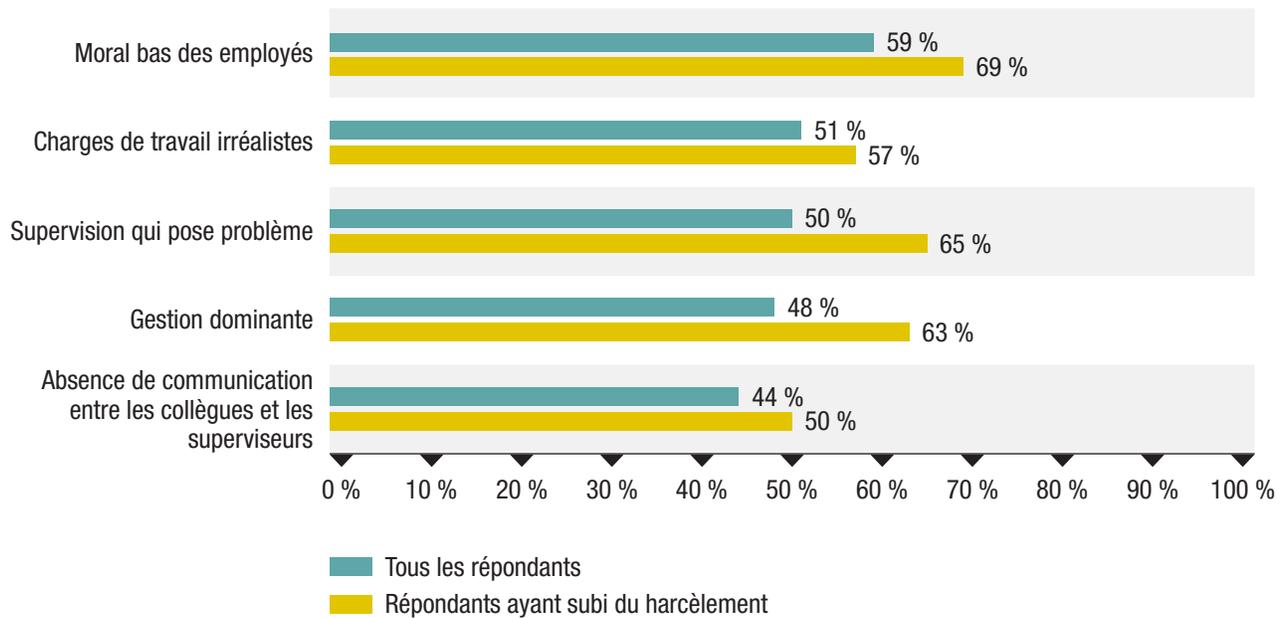
Q2. Au cours des deux dernières années, avez-vous vécu un des incidents suivants au travail?
Calculé à partir d'une base de n = 1 178.

« Le harcèlement sexuel est encore un problème pour toutes les femmes et plus particulièrement pour les femmes les plus vulnérables. Il s'agit habituellement de celles qui occupent des emplois moins bien rémunérés et plus précaires; celles dont la race ou la couleur est différente de la majorité des travailleurs; les femmes qui travaillent dans les secteurs non traditionnels; les femmes ayant une incapacité visible ou invisible; les lesbiennes; les femmes âgées et les femmes dont la religion les distingue de la majorité. »

[traduction]

■ *Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes*
Commentaires écrits

CINQ PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUE DE HARCÈLEMENT

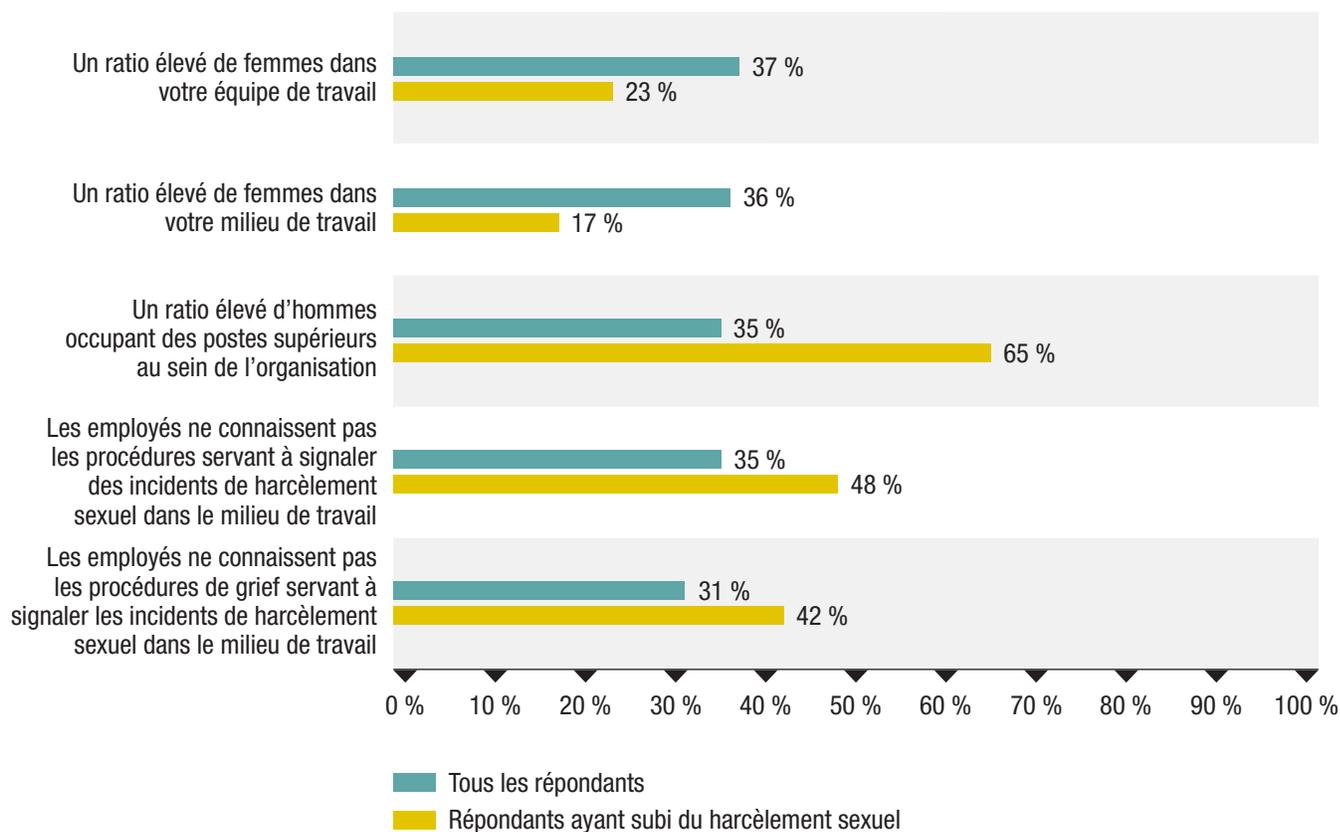


QC17. Les recherches laissent entendre que certains risques particuliers peuvent contribuer à l'incidence de comportements de harcèlement dans le milieu de travail. Parmi ces risques, y en a-t-il dont vous ayez fait l'expérience dans votre milieu de travail?

Base : Tous les répondants, n = 869.

Base : Répondants ayant subi du harcèlement récemment, n = 327.

CINQ PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

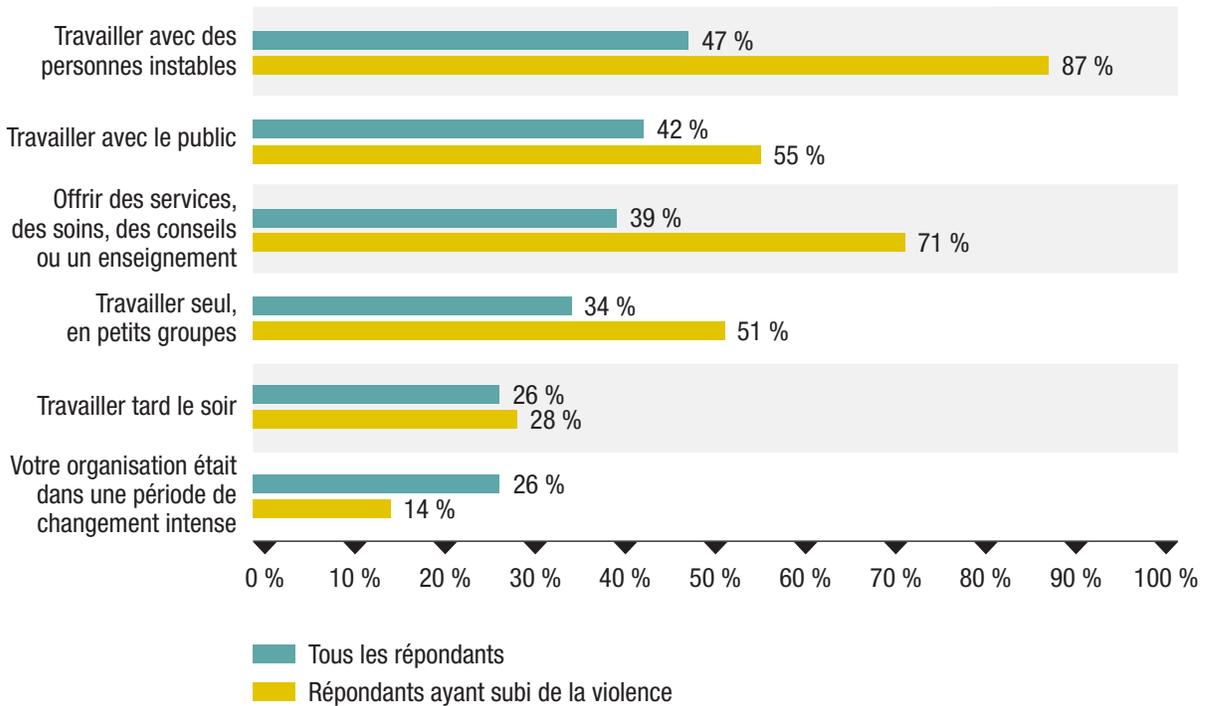


QC18. Les recherches laissent entendre que certains risques particuliers peuvent contribuer à l'incidence de comportements de harcèlement sexuel dans le milieu de travail. Parmi ces risques, y en a-t-il dont vous avez fait l'expérience dans votre milieu de travail?
 Base : Tous les répondants, n = 842.
 Base : Répondants ayant subi du harcèlement sexuel récemment, n = 60.

Les intervenants ont affirmé que le sexe était un important facteur de risque. L'un des intervenants a commenté par écrit que le harcèlement sexuel constitue un obstacle important à la pleine participation des femmes au sein d'un environnement de travail rémunéré. Les intervenants ont également soulevé l'importance de considérer le harcèlement sous la perspective d'autres facteurs de risque tels que l'âge, la capacité ou l'ethnicité, et la nécessité de protéger les travailleurs contre toutes les formes de discrimination et non pas uniquement contre la violence fondée sur le sexe.

Tant les répondants au sondage que les intervenants étaient d'avis que l'absence de mesures d'aide aux victimes était un important facteur de risque.

PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUE DE LA VIOLENCE

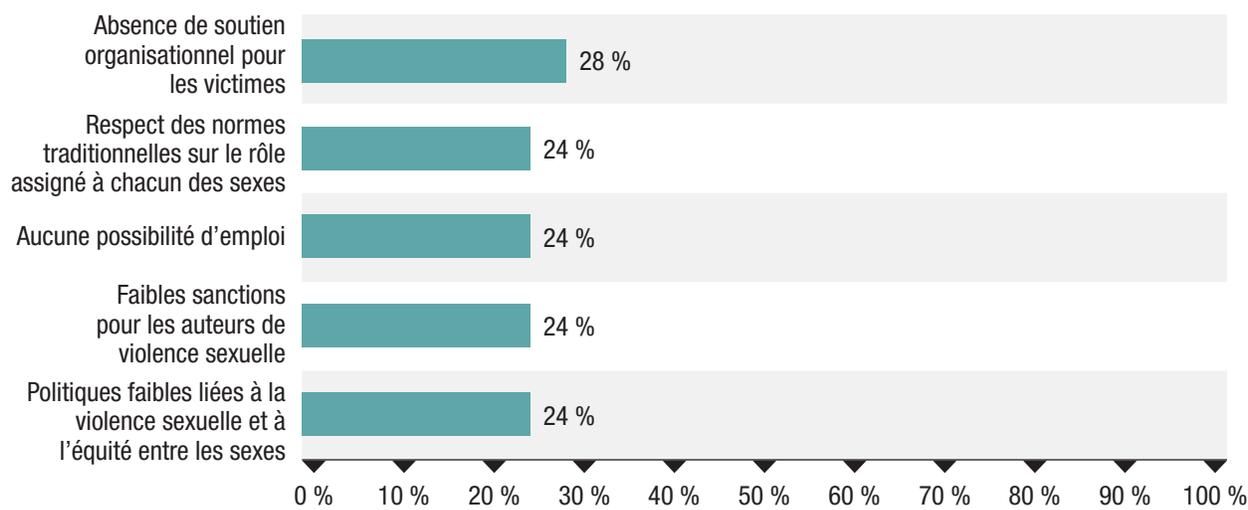


QC19. Les recherches laissent entendre que certains risques particuliers peuvent contribuer à l'incidence de comportements de violence dans le milieu de travail. Parmi ces risques, y en a-t-il dont vous avez fait l'expérience dans votre milieu de travail?

Base : Tous les répondants, n = 809.

Base : Répondants ayant subi de la violence récemment, n = 85.

PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUE DE LA VIOLENCE SEXUELLE



QC20. Les recherches laissent entendre que certains risques particuliers peuvent contribuer à l'incidence de comportements de violence sexuelle dans le milieu de travail. Parmi ces risques, y en a-t-il dont vous avez fait l'expérience dans votre milieu de travail?
Base : Tous les répondants, n = 704.

II. Prévention des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail

On résume dans cette section les données du sondage en ligne en ce qui concerne les politiques de prévention mises en place dans les milieux de travail, ainsi que les recommandations des intervenants relativement à la sensibilisation, à la formation des employeurs et des employés et au rôle des comités en milieu de travail en matière de prévention.

POLITIQUES DE PRÉVENTION EN MILIEU DE TRAVAIL

Pour comprendre le type de politiques de prévention mises en place, nous avons demandé aux répondants au sondage en ligne si des politiques de prévention du harcèlement sexuel et de la violence avaient été instaurées au sein de leur milieu de travail et, dans l'affirmative, si une formation sur les politiques était offerte.

Messages clés

- La plupart des répondants au sondage ont indiqué que des politiques de prévention du harcèlement sexuel et de la violence avaient été mises en place au sein de leur milieu de travail, mais que bon nombre de ces répondants n'avaient pas reçu de formation à propos de ces politiques. La taille de l'entreprise ne semblait pas avoir d'influence sur la question à savoir si les travailleurs étaient au courant des politiques liées à la prévention du harcèlement sexuel ou de la violence.

Autres commentaires formulés

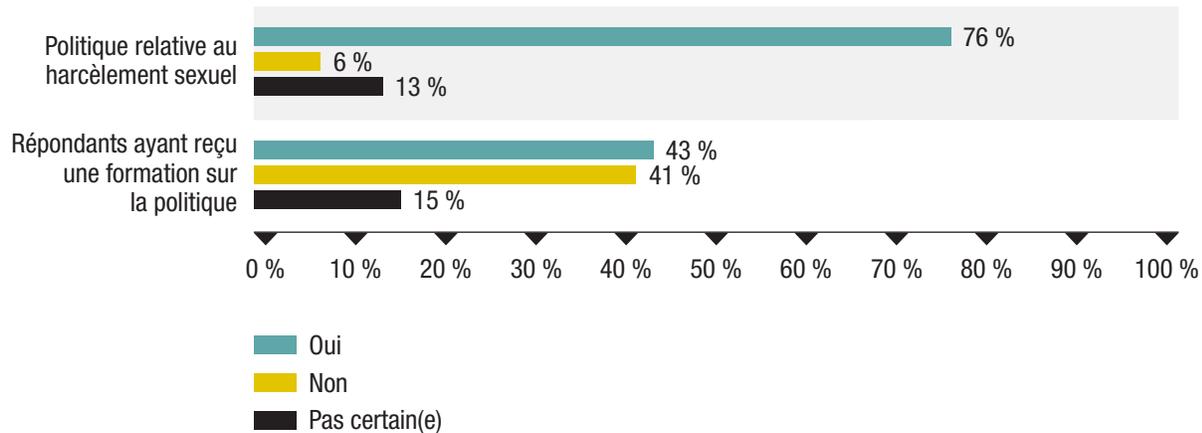
Politiques relatives au harcèlement sexuel

Un peu plus de la moitié des répondants au sondage étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « Mon employeur prend des mesures préventives pour créer un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ».

Environ 76 % des répondants au sondage ont indiqué qu'une politique relative au harcèlement sexuel était en place à leur milieu de travail. Cependant, seulement 43 % d'entre eux avaient participé à une formation sur les politiques relatives au harcèlement sexuel. Le type le plus courant de formation reçue était la formation en ligne, suivie de la formation en salle de classe.

Environ la moitié des répondants au sondage qui ont répondu à la question concernant la politique relative au harcèlement sexuel de leur milieu de travail ont mentionné que cette politique décrit les conséquences pour les personnes qui se livrent à ces types de comportements, tandis que 31 % des répondants ont indiqué qu'ils n'étaient pas certains des conséquences.

POLITIQUE RELATIVE AU HARCÈLEMENT SEXUEL



QC1. Votre employeur a-t-il mis en place une politique relative au harcèlement sexuel?
Base : Tous les répondants, n = 931.

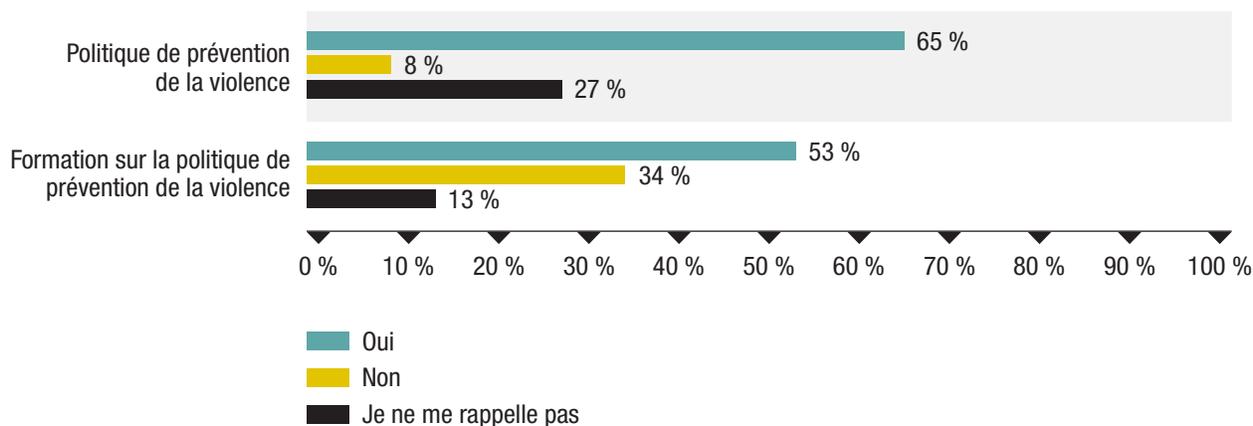
QC3. Avez-vous reçu une formation sur la politique relative au harcèlement sexuel? Base : Les répondants qui disposent d'une politique relative au harcèlement sexuel, n = 713.

Politiques de prévention de la violence

Parmi les répondants au sondage qui ont répondu à la question concernant les politiques de prévention de la violence en milieu de travail, 65 % ont indiqué qu'une politique avait été mise en place. Parmi ceux qui ont une politique en place à leur milieu de travail, la plupart ont eu l'occasion de la lire, tandis que la moitié a reçu une formation sur la prévention de la violence. La formation en ligne (par exemple, des téléchargements du service des ressources humaines) est le type le plus courant de formation sur la politique de prévention de la violence fournie par les employeurs, suivie par les présentations de vidéos ou de diaporamas.

Nous avons demandé aux répondants au sondage s'ils avaient reçu une formation sur la nature et l'ampleur de la violence et sur la façon dont ils peuvent y être exposés dans leur milieu de travail. Environ 28 % des répondants qui ont répondu à cette question ont reçu ce type de formation. De ceux qui ont reçu une formation, 85 % ont affirmé que la formation reconnaissait que l'intimidation, les taquineries et les comportements abusifs peuvent constituer de la violence dans le milieu de travail.

POLITIQUES ET FORMATION SUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE



QC8. Votre employeur a-t-il mis en place une politique sur la prévention de la violence?
Base : Tous les répondants, n = 915.

QC10. Avez-vous reçu une formation sur la politique sur la prévention de la violence en milieu de travail?
Base : Les répondants qui disposent d'une politique sur la prévention de la violence, n = 586.

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Les intervenants ont indiqué qu'il est nécessaire de sensibiliser les employeurs et les employés à propos de leurs droits et de leurs obligations en matière de harcèlement et de violence.

Messages clés

- Les intervenants ont souligné que la prévention devrait être le principal objectif et devrait précéder tout changement législatif.
- Les consultations ont révélé la nécessité d'obtenir des ressources humaines et financières supplémentaires aux fins de sensibilisation.
- Les intervenants ont recommandé que les champions et les ambassadeurs du milieu de travail fassent la promotion du matériel pédagogique et des possibilités de formation afin d'accroître la sensibilisation à l'égard du harcèlement et de la violence.
- Parmi les répondants au sondage qui ont répondu à la question à propos de ce qui pourrait les aider à se sentir en sécurité dans leur milieu de travail, 39 % ont indiqué qu'une campagne de sensibilisation serait une ressource utile.

MATÉRIEL ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

Les intervenants ont indiqué que la formation continue en milieu de travail pour les employés, les gestionnaires et tous les niveaux de la direction constitue une composante importante de la prévention de la violence et du harcèlement.

Messages clés

- Tant les intervenants que les répondants au sondage ont souligné la nécessité de former les superviseurs et les employés au sujet du harcèlement et de la violence.
- Plus de la moitié des répondants au sondage ayant répondu à la question portant sur les types de soutien qui pourraient les aider à se sentir en sécurité dans leur milieu de travail ont déclaré qu'ils souhaiteraient que tous les superviseurs reçoivent une formation, et la moitié aimeraient que tous les employés soient formés.
- Selon les participants aux consultations, la formation des employeurs pourrait aider ces derniers à améliorer leurs habiletés d'écoute et leur capacité de comprendre ce qui se passe au sein de leur milieu de travail.

« Notre première recommandation est d'inclure un court segment sur le harcèlement sexuel dans la présentation faite par le syndicat pendant le programme de formation correctionnelle. Il faut dire clairement aux futurs agents correctionnels que ces comportements ne sont pas acceptables, qu'ils ne font pas partie du travail. Il faut également leur expliquer quelles sont leurs options pour traiter ce type de comportement. »

- *Le harcèlement sexuel des agents correctionnels par les détenus*
Rapport du groupe de travail

Autres commentaires formulés

Un groupe de défense a proposé que des trousseaux d'outils pédagogiques soient élaborés et remis à d'autres ordres de gouvernement. Un autre intervenant a fait mention de l'approche globale de prévention mise en œuvre en Ontario. Cette approche comprend la prévention et la formation au niveau d'entrée. (Par exemple, le programme de sensibilisation offert dans les écoles secondaires et les universités a donné lieu à des changements positifs.)

COMITÉS EN MILIEU DE TRAVAIL ET FORMATION

Certains intervenants ont indiqué que les comités en milieu de travail et les agents de santé et de sécurité pourraient jouer un rôle de premier plan en matière de prévention.

Messages clés

- Les intervenants ont convenu que les comités en milieu de travail peuvent jouer un rôle dans la mise en œuvre de politiques et de processus internes, veiller au respect de ces politiques et processus et régler les problèmes liés à la non-conformité.
- Bien que les comités en milieu de travail puissent constituer un outil de prévention important, les intervenants ont fait valoir que les membres de ces comités doivent être mieux formés en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail avant de pouvoir agir de façon concrète.
- On a fait valoir que la formation des comités pourrait aussi être un bon point de départ pour donner forme au changement de culture au sein du milieu de travail.
- Un intervenant a fait remarquer que même s'ils disposent du soutien de médiateurs et de ressources, les employés ont tout de même besoin de formation.
- Certains employeurs, plus particulièrement les petites entreprises, ont exprimé des préoccupations en ce qui concerne les coûts associés au nouveau régime, y compris les coûts d'éventuelles formations.

III. Mesures à prendre en cas d'incidents de harcèlement et de violence

Cette section met en lumière les commentaires des répondants au sondage et des intervenants en ce qui a trait aux mesures adéquates à prendre en cas de harcèlement et de violence en milieu de travail.

RÉSOLUTION DES INCIDENTS

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer les mesures prises pour régler la situation lorsqu'ils ont pour la dernière fois subi du harcèlement ou de la violence; ils pouvaient, par exemple, indiquer la personne à qui ils avaient signalé l'incident, la personne qui avait contribué à régler le problème, les processus utilisés pour résoudre l'incident, l'issue de ce dernier et le degré de satisfaction par rapport à la résolution.

Messages clés

- Environ 75 % des répondants au sondage qui ont subi du harcèlement ou de la violence ont pris des mesures, mais 41 % de ces répondants affirment qu'aucune tentative n'a été faite pour régler le problème.
- La plupart des répondants qui ont pris des mesures en réponse à l'incident qu'ils ont vécu ont été confrontés à des obstacles dans leurs efforts pour régler le problème. Le degré de satisfaction quant à la façon dont les incidents de harcèlement et de violence ont été résolus était faible.
- À la suite du plus récent incident de harcèlement ou de violence qu'ils ont vécu, 86 % des répondants sont retournés à leur lieu de travail.

Autres commentaires formulés

Parmi les répondants au sondage qui ont pris des mesures pour résoudre les incidents de harcèlement ou de violence qu'ils ont vécus, la plupart ont discuté du problème avec un collègue (64 %) ou avec leur superviseur (58 %). Relativement peu de répondants en ont discuté avec un conseiller en ressources humaines (22 %) ou avec le comité en milieu de travail ou le représentant en matière de santé et de sécurité (12 %).

Environ la moitié des répondants qui ont signalé l'incident dont ils ont été victimes ont déclaré que le problème n'avait pas été réglé. Ce sont généralement les syndicats (21 %), les superviseurs (20 %) ou des collègues (19 %) qui se sont chargés de résoudre les incidents. Les comités en milieu de travail ou les représentants en matière de santé et de sécurité n'ont résolu que 3 % des incidents.

Nous avons demandé aux répondants de fournir des renseignements sur les types de processus utilisés pour résoudre l'incident le plus récent qu'ils ont vécu. Un peu plus de 40 % des répondants ont indiqué que rien n'avait été tenté pour régler le problème, tandis que 21 % ont eu recours à un processus informel de résolution des conflits offert par l'employeur et que 16 % ont déposé une plainte officielle. Dans environ 5 % des cas, on a eu recours aux services d'une « personne compétente » (tierce partie neutre) pour mener une enquête.

La résolution d'incidents a été difficile pour les répondants, et 75 % de ceux qui ont vécu un incident ont indiqué qu'ils se sont heurtés à des obstacles en tentant de régler leur problème. Voici les obstacles les plus courants :

- le superviseur ou le gestionnaire n'a pas pris la plainte au sérieux;
- le superviseur ou le gestionnaire n'a pas lancé d'enquête;
- l'employé a subi des représailles de la part de personnes en situation d'autorité.

« Le directeur a balayé le problème sous le tapis. »

■ *L'un des répondants au sondage en ligne*

Nous avons demandé aux répondants au sondage d'indiquer l'issue du plus récent incident qu'ils ont vécu. Près de la moitié ont indiqué que l'incident n'avait entraîné aucune répercussion. Environ 65 % des répondants se sont dits insatisfaits de l'issue du processus, alors que 44 % ont mentionné qu'ils subissaient encore des comportements négatifs à la suite de l'incident.

« J’occupais un poste contractuel et je craignais qu’un grief nuise à mes chances de décrocher un poste permanent. »

■ *Un répondant au sondage en ligne*

Parmi les répondants qui n’ont pas signalé l’incident le plus récent, les raisons données à cet égard étaient variées. Les réponses les plus courantes sont les suivantes :

- le répondant craignait que son superviseur ou son employeur exerce des représailles à son égard;
- le répondant craignait de nuire à son avancement professionnel;
- le répondant craignait de parler;
- le répondant avait des doutes au sujet du processus de plainte (p. ex. la confidentialité, le temps que prendrait le processus);
- le répondant avait peur de perdre son emploi;
- le répondant ne savait pas si l’acte constituait du harcèlement, du harcèlement sexuel, de la violence physique ou de la violence sexuelle.

« J’ai supposé qu’on ne me prendrait pas au sérieux, puisque les gestes étaient commis en présence des membres de la direction, et parfois par eux. Je n’avais donc aucune raison de croire qu’on interviendrait. »

■ *Un répondant au sondage en ligne*

La principale raison pour laquelle les répondants qui ont été victimes de harcèlement ou de violence n’ont pas signalé l’incident était qu’ils craignaient que leur superviseur ou leur employeur exerce des représailles à leur égard. La principale raison évoquée par ceux qui ont subi du harcèlement sexuel était qu’ils estimaient que le problème était sans importance. Certains ont mentionné que le harcèlement et la violence sont considérés comme faisant partie de leur travail et qu’ils ne sont donc pas pris au sérieux.

RÉGIME UNIQUE

Le cadre juridique actuel pour lutter contre la violence et le harcèlement dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale est énoncé dans le *Code canadien du travail*.

Cette sous-section résume les commentaires formulés lors des consultations auprès des intervenants à propos du régime législatif et réglementaire concernant la violence et le harcèlement sexuel dans la partie II (Santé et sécurité au travail) et la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* et dans le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

La prévention de la violence en milieu de travail est traitée à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. La partie II s'applique au secteur privé relevant de la compétence fédérale (p. ex. les banques, le transport ferroviaire, aérien et routier international et interprovincial, le transport maritime, la radiodiffusion et les télécommunications), aux sociétés d'État fédérales et à la fonction publique fédérale.

Le harcèlement sexuel est traité à la partie III (Normes du travail) du *Code*, qui s'applique aux milieux de travail du secteur privé relevant de la compétence fédérale et aux sociétés d'État fédérales. La partie III ne s'applique pas à la fonction publique fédérale.

Messages clés

- Les intervenants ont convenu que le but de tout changement au cadre législatif et réglementaire actuel devrait être de réduire le nombre des incidents de harcèlement et de violence et d'accélérer le règlement des plaintes à l'interne.
- Les associations d'employés et d'employeurs étaient d'accord pour dire que les règlements existants devraient être simplifiés et clarifiés.
- Certains intervenants ont convenu qu'il pourrait être utile de déplacer à la partie II du *Code* les dispositions de la partie III qui portent sur le harcèlement sexuel afin de simplifier et de clarifier les exigences législatives et réglementaires. Cependant, la principale préoccupation était d'établir la distinction entre le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail, puisque le harcèlement sexuel est un type de harcèlement de nature délicate qui soulève d'autres préoccupations en matière de protection de la vie privée.

- Les intervenants ont souligné la nécessité pour les employeurs de définir clairement les politiques sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, notamment en ce qui a trait au signalement des incidents.

Autres commentaires formulés

Les participants aux consultations ont clairement soulevé, en tant qu'éléments centraux de tout régime réglementaire, la responsabilité et le rôle de chef de file qui incombent aux employeurs quand il est question de décourager tout comportement inapproprié dans le milieu de travail avant qu'il ne mène à un incident de violence ou de harcèlement envers un employé. Il faudrait établir une politique de tolérance zéro envers le harcèlement et la violence en milieu de travail, ce qui exige que les employés et les employeurs travaillent de concert à la prévention et à la résolution des incidents.

« Les employeurs devraient être tenus d'établir, dans le cadre d'un programme de prévention de la violence, des procédures appropriées afin de prévenir les mauvais traitements, l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail, d'intervenir à cet égard et de limiter les préjudices. »

[traduction]

- *Le Syndicat canadien de la fonction publique*
Commentaires écrits

Certains intervenants ont exprimé des préoccupations au sujet de l'absence d'une définition de la violence psychologique, affirmant que ce terme peut être interprété de diverses façons. Il a été reconnu que l'intimidation et les taquineries doivent être considérées comme des formes de violence psychologique. En outre, le terme doit être suffisamment général pour englober de nombreuses formes de harcèlement, telles que l'homophobie et la violence fondée sur le sexe. L'un des obstacles mentionnés par 20 % des participants au sondage en ligne était qu'ils ne savaient pas si les actes qu'ils ont subis pouvaient être considérés comme du harcèlement ou de la violence. L'établissement d'une définition de la violence psychologique ou d'un continuum clair des comportements violents sur le plan psychologique pourrait contribuer à régler ce problème.

Les intervenants ont indiqué que des politiques écrites claires doivent décrire :

- les types de comportements que l'organisation considère comme étant du harcèlement ou de la violence en milieu de travail;
- les mesures auxquelles l'organisation s'attend de la part de ses employés lorsqu'ils prennent connaissance d'un incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail;
- la façon dont l'organisation réagira aux allégations de harcèlement ou de violence;
- les mesures de protection précises contre les représailles envers les personnes qui soulèvent des préoccupations relatives au harcèlement ou à la violence en milieu de travail;
- les examens réguliers de l'ensemble des politiques et des pratiques;
- les divers moyens de signaler les incidents, y compris un moyen qui n'implique pas la gestion directe des parties.

Quelques intervenants ont proposé que le Programme du travail prenne en considération les signalements faits par des témoins et songe à élargir les règlements actuels au-delà du milieu de travail afin d'englober la violence familiale. On a également insisté sur le fait que personne ne devrait être forcé à déposer une plainte.

ENQUÊTES

Les intervenants ont discuté du rôle de la « personne compétente » relativement aux enquêtes sur les plaintes de violence au titre de la partie XX du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*. En vertu de cette partie, l'employeur est tenu de nommer une personne compétente lorsqu'une plainte ne peut être résolue de manière informelle.

Messages clés

- Certains intervenants ont suggéré que le Programme du travail maintienne une liste de personnes compétentes ou agisse à titre d'intermédiaire en cas de désaccord sur la sélection d'une personne compétente.
- Certains ont recommandé que le Programme du travail prenne les devants en établissant des normes claires définissant le rôle d'une personne compétente et veille à ce que le *Règlement* soit appliqué de façon uniforme dans ses régions.

« Le harcèlement sexuel, qui est sans doute le problème le plus intime et délicat pouvant survenir en milieu de travail, devrait être géré par des experts, et non par un comité formé de pairs de l'employé. Permettre à ces comités d'être mis au courant de renseignements concernant le harcèlement sexuel pourrait avoir un effet dissuasif sur le dépôt de plaintes à cet égard. »

[traduction]

- *Association des banquiers canadiens, commentaires écrits*
Commentaires écrits

- Lors des tables rondes et dans les commentaires écrits, la plupart des intervenants ont souligné qu'il était nécessaire qu'en vertu du *Code*, la confidentialité concernant toutes les parties soit confirmée dans toute enquête d'incidents de harcèlement ou de violence. Le respect de la confidentialité est essentiel afin de s'assurer que le problème ne se propage pas au-delà du plaignant et de l'accusé.

- Les intervenants ont affirmé que les agents de santé et de sécurité ne devraient pas participer au processus d'enquête des plaintes pour harcèlement et violence.
- Les intervenants ont fait remarquer que les membres des comités en milieu de travail devraient plutôt avoir pour rôle de mettre en œuvre des politiques.

Autres commentaires formulés

Un intervenant a fait valoir que bien qu'il incombe à l'employeur de nommer une personne compétente, les comités et les représentants pourraient participer à l'élaboration d'exigences pour la liste de personnes compétentes.

Les intervenants ont indiqué que le recours à une personne compétente peut être efficace si les rôles et les responsabilités de cette dernière sont bien compris. Selon un intervenant, l'impartialité doit être mieux définie, et d'autres ont souligné qu'il faut disposer d'un nombre suffisant de ressources fédérales pour exercer les fonctions de personne compétente.

De l'avis général, les comités en milieu de travail et les représentants en matière de santé et de sécurité ne devraient ni participer à la nomination d'une personne compétente ni recevoir une copie du rapport final d'une enquête menée par une personne compétente. De cette façon, l'identité des personnes concernées et la confidentialité des dossiers sont protégées. Il a été suggéré d'informer les comités en milieu de travail sur les conclusions concernant leur milieu de travail uniquement, plutôt que de leur transmettre le rapport complet.

PROCESSUS INFORMELS DE RÉOLUTION

Les intervenants ont souligné l'importance de processus informels de résolution comme première étape pour gérer les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Messages clés

- Les intervenants ont indiqué que tout changement au régime actuel devrait inciter les employeurs et les employés à tenter de régler leurs problèmes à l'interne d'abord.
- Les intervenants ont insisté sur le fait qu'il est important que les employeurs aient la possibilité de comprendre en quoi consistent les problèmes et de tenter de les régler avant d'avoir recours aux services une personne compétente.
- Les employeurs devraient maintenir une certaine souplesse dans les options de règlement qu'ils peuvent utiliser selon la structure particulière de leur milieu de travail. Par exemple, certaines organisations ont mis en place des pratiques informelles de résolution des conflits, alors que d'autres font appel à des médiateurs.
- Tout processus formel d'enquête, comme la nomination d'une personne compétente, ne devrait être utilisé que lorsque les autres moyens de résolution des conflits n'ont pas fonctionné et devrait être mené en temps opportun et de manière rentable.

Autres commentaires formulés

La plupart des intervenants ont convenu qu'une personne compétente ne devrait être nommée qu'une fois que les autres moyens disponibles pour régler le problème ont échoué. La nomination hâtive d'une personne compétente pourrait entraver le processus interne de règlement des plaintes et restreindre la capacité d'un employeur de travailler de concert avec les parties en vue de résoudre le problème.

Les intervenants ont mentionné que les agents de santé et de sécurité devraient être mieux outillés pour donner des conseils dans des situations pouvant être considérées comme très délicates et chargées en émotions.

Il est particulièrement important d'offrir divers moyens de signalement lorsque le présumé harceleur est un employeur ou un superviseur. Les intervenants ont donné des exemples d'autres moyens, notamment d'aller visiter un conseiller en ressources humaines ou un bureau de l'ombudsman des employés au sein de l'organisation.

MESURES CORRECTIVES

Les intervenants ont convenu que l'employeur devrait être chargé d'imposer des mesures correctives lorsqu'il a la preuve que du harcèlement ou de la violence a lieu dans son milieu de travail. Cependant, de nombreux répondants doutaient que de telles mesures fussent prises.

Messages clés

- Seulement 51 % des répondants étaient d'accord pour dire que leur employeur prendrait des mesures correctives à l'égard d'un ou de plusieurs contrevenants en cas d'incident.
- Un employeur devrait pouvoir expliquer la raison pour laquelle il recommande ou non la tenue d'une enquête indépendante.

IV. Soutien aux victimes d'incidents de harcèlement et de violence

Dans le sondage en ligne, nous avons demandé aux répondants d'indiquer les types de mesures de soutien qui leur ont été offerts à la suite du plus récent incident qu'ils ont vécu.

Messages clés

- Parmi ceux qui ont subi un type de harcèlement ou de violence, 23 % ont déclaré que leur employeur ne leur a offert aucune mesure de soutien à la suite du plus récent incident.
- La grande majorité des répondants au sondage (88 %) sont d'avis que la responsabilité de fournir des ressources aux employés qui auraient commis un acte de harcèlement ou de violence en milieu de travail ou y auraient participé revient à l'employeur, comparativement à 49 % qui estiment que cette responsabilité incombe au gouvernement et à 39 % qui croient qu'elle incombe aux syndicats.
- La plupart des répondants (61 %) ont suggéré que ceux qui auraient commis un acte de harcèlement ou de violence en milieu de travail ou y auraient participé devraient recevoir une aide psychologique.

Autres commentaires formulés

On a également demandé aux répondants au sondage les types de mesures de soutien et de ressources offertes dans leur milieu de travail aux victimes de harcèlement sexuel. Les programmes d'aide aux employés sont le type le plus courant de mesure de soutien. Cependant, seulement 32 % des répondants qui ont fait mention de ressources en matière de harcèlement sexuel estimaient que les ressources fournies aux victimes à leur milieu de travail sont adéquates.

Seulement 30 % des répondants ont indiqué que leur employeur aide les employés qui ont été exposés à de la violence en milieu de travail. Les types courants de ressources offertes à ceux-ci étaient les programmes d'aide aux employés et les services d'aide psychologique.

V. Signalement et collecte de données

Les intervenants ont fait remarquer que la fréquence des incidents de harcèlement et de violence n'est pas claire puisque les victimes doivent d'abord signaler les incidents, puis il faut recueillir les renseignements et les communiquer à une organisation centrale comme le gouvernement.

Messages clés

- Le manque de signalement et l'insuffisance des données concernant le harcèlement et la violence au travail ont été mentionnés comme étant un problème important que tout nouveau régime de réglementation devrait permettre de surmonter.
- Les intervenants ont également convenu que, pour réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail et les résoudre plus rapidement, il faut recueillir les données appropriées afin de faire un suivi des résultats.
- Selon certains intervenants, si les employeurs ont besoin de dossiers détaillés pour mettre à jour leurs politiques, leurs processus et leurs outils de soutien, le Programme du travail, quant à lui, ne nécessite qu'un petit sous-ensemble de renseignements.
- La plupart des intervenants qui ont fourni des commentaires écrits ont reconnu la nécessité de respecter la vie privée des personnes concernées et ont recommandé que le gouvernement prenne conscience du fait que les exigences en matière de signalement pourraient poser un risque d'atteinte à la vie privée des parties en cause.

Autres commentaires formulés

Les intervenants ont fourni dans leurs commentaires écrits des exemples de types de données qui devraient être déclarés. Parmi les exemples de données détaillées que les employeurs devraient déclarer au Programme du travail, selon les intervenants, notons :

- les parties en cause;
- la nature de l'incident;
- le nombre d'incidents;
- les dates des incidents et le temps perdu;
- des détails à propos de la nature des blessures et les types de soins médicaux reçus;
- une description de la façon dont l'incident a été réglé, notamment les méthodes et les ressources utilisées;
- les recommandations;
- une description de la façon dont les recommandations ont été mises en œuvre;
- les effets des recommandations.

Deux intervenants ont mentionné que les renseignements devraient être consignés de manière à permettre la ventilation par sexe. Les renseignements sur le sexe de l'auteur de l'acte et de la victime devraient être recueillis. Les données acquises devraient tenir compte des divers genres, étant donné le taux élevé de violence dont les personnes transgenres sont victimes.

PROCHAINES ÉTAPES

Nous tenons à remercier les personnes et les organisations qui ont consacré temps et efforts pour nous faire part de leurs expériences et de leurs idées sur la façon de prévenir et de mettre un terme au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Il est évident que le défi est de taille, autant pour le gouvernement que pour la société.

Nous avons écouté attentivement et utiliserons les renseignements fournis pour mettre en œuvre des mesures efficaces qui permettront d'éliminer ces comportements fortement préjudiciables.

ANNEXE A

PARTICIPATION AU SONDAGE EN LIGNE

Le sondage en ligne était ouvert du 14 février au 9 mars 2017.

Le sondage a permis de recueillir un total de 1 349 questionnaires valides. De ce nombre, 834 avaient été remplis intégralement et 580 étaient incomplets. Cette annexe présente un portrait des 1 349 répondants au sondage.

	Pourcentage de répondants	Nombre de répondants
Pays de résidence		1 241
Résident du Canada	98 %	1 217
Pas un résident du Canada	1 %	12
Je préfère ne pas répondre	1 %	12
<hr/>		
Province ou territoire de résidence		1 187
Alberta	6 %	69
Colombie-Britannique	11 %	135
Manitoba	2 %	26
Nouveau-Brunswick	1 %	7
Terre-Neuve-et-Labrador	1 %	9
Territoires du Nord-Ouest	0,08 %	1
Nouvelle-Écosse	3 %	38
Nunavut	0 %	0
Ontario	61 %	727
Île-du-Prince-Édouard	1 %	8
Québec	13 %	149
Saskatchewan	1 %	11
Yukon	0,17 %	2

* Il est possible que les pourcentages ne totalisent pas 100 %, puisque les chiffres ont été arrondis.

	Pourcentage de répondants	Nombre de répondants
Sexe des répondants		1 219
Femme	82 %	1 005
Homme	16 %	200
Transgenre	0,4 %	5
Non binaire	1 %	9
Orientation sexuelle des répondants		1 220
Hétérosexuel(le) [relations sexuelles avec des personnes du sexe opposé]	86 %	1 053
Homosexuel(le), soit lesbienne ou gai (relations sexuelles avec des personnes de même sexe)	3 %	34
Bisexuel(le) [relations sexuelles avec des personnes des deux sexes]	4 %	52
Je préfère ne pas répondre	7 %	81
Groupes désignés		1 095
Femmes	89 %	972
Autochtones	3 %	28
Personnes handicapées	11 %	116
Membres d'une minorité visible	11 %	125
Je préfère ne pas répondre	5 %	53
Âge des répondants		1 243
17 ans et moins	0,08 %	1
De 18 à 34 ans	24 %	297
De 35 à 49 ans	44 %	551
De 50 à 54 ans	12 %	151
De 55 à 64 ans	16 %	200
65 ans et plus	2 %	26
Je préfère ne pas répondre	1 %	17
Niveau de scolarité		1 220
Études secondaires non complétées	0,3 %	4
Diplôme d'études secondaires ou équivalence	7 %	80
Certificat ou diplôme d'apprentissage ou de métier	2 %	19
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	18 %	216
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6 %	72

* Il est possible que les pourcentages ne totalisent pas 100 %, puisque les chiffres ont été arrondis.

	Pourcentage de répondants	Nombre de répondants
Baccalauréat	35 %	429
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	32 %	387
Je préfère ne pas répondre	1 %	13
Langue parlée le plus fréquemment à la maison		1 213
Anglais	73 %	885
Français	13 %	152
Anglais et français	8 %	100
Anglais et langue non officielle	3 %	40
Français et langue non officielle	0,16 %	2
Anglais, français et langue non officielle	1 %	12
Autre/langue non officielle	1 %	15
Je préfère ne pas répondre	1 %	7
Situation d'emploi des répondants au moment du plus récent incident		809
Employé(e) à temps plein (35 heures ou plus par semaine)	87 %	704
Employé(e) à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)	8 %	67
Travailleur(euse) autonome	1 %	8
Sans emploi, mais à la recherche d'un emploi	0,12 %	2
Étudiant(e) à temps plein	2 %	19
Retraité(e)	0,24 %	2
Je préfère ne pas répondre	1 %	8
Type d'emploi au moment du plus récent incident		779
Poste permanent	85 %	663
Emploi saisonnier non permanent	2 %	15
Emploi temporaire, à durée déterminée ou contractuel non permanent	12 %	91
Emploi occasionnel non permanent	1 %	10

* Il est possible que les pourcentages ne totalisent pas 100 %, puisque les chiffres ont été arrondis.

	Pourcentage de répondants	Nombre de répondants
Secteur d'emploi au moment du plus récent incident		784
Hébergement et services de restauration	3 %	23
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1 %	5
Transport aérien	1 %	4
Forces armées	1 %	5
Banques	0 %	3
Construction	1 %	7
Services d'enseignement	30 %	232
Fonction publique fédérale	29 %	228
Farine, semences, aliments pour animaux, céréales	0 %	1
Soins de santé et assistance sociale	10 %	82
Gouvernements autochtones	1 %	4
Industrie de l'information et industrie culturelle	2 %	14
Fabrication	2 %	13
Transport maritime	0 %	1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	0 %	2
Services professionnels, scientifiques et techniques	4 %	28
Transport ferroviaire	0 %	2
Commerce de détail	3 %	22
Transport routier	0 %	2
Télécommunications	2 %	13
Services publics	1 %	9
Commerce de gros	0 %	1
Autre	11 %	83

* Il est possible que les pourcentages ne totalisent pas 100 %, puisque les chiffres ont été arrondis.

ANNEXE B

ACTIVITÉS DE MOBILISATION DES INTERVENANTS

Observations par écrit

Les personnes et organisations suivantes ont fourni des observations écrites.

EMPLOYEURS

- Air Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Condition féminine Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor

ORGANISATIONS PATRONALES

- Association des banquiers canadiens
- Employeurs des transports et communications de régie fédérale

SYNDICATS ET ORGANISATIONS SYNDICALES

- Syndicat canadien de la fonction publique
- Le harcèlement sexuel des agents correctionnels par les détenus – Rapport du groupe de travail
- Comités nationaux d'orientation en matière de santé et de sécurité du syndicat de Radio-Canada

GROUPES DE DÉFENSE, GROUPES COMMUNAUTAIRES ET AUTRES ORGANISATIONS

- Jacque Carr et Sharon Scrimshaw, Centre of Research and Education on Violence Against Women and Children, Université Western
- Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes

Participation des intervenants

Les organisations et les personnes suivantes ont participé aux tables rondes et aux téléconférences qui ont eu lieu entre juin 2016 et avril 2017.

LE 17 JUIN 2016

- Air Canada
- Société canadienne des postes
- Alliance canadienne du camionnage
- Syndicat canadien de la fonction publique
- CBC/Radio-Canada
- Ministère de la Défense nationale
- Alliance de la Fonction publique du Canada
- Gendarmerie royale du Canada
- Condition féminine Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor
- UNIFOR

LE 6 JUILLET 2016

- Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique
- Bell Canada
- Brinks Canada
- Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
- Association des banquiers canadiens
- Société canadienne des postes
- Congrès du travail du Canada
- Syndicat canadien de la fonction publique
- CBC/Radio-Canada

- Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- International Longshore and Warehouse Union
- Association des employeurs maritimes
- NAV Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor

LE 26 OCTOBRE 2016

- Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- UNIFOR

LE 27 OCTOBRE 2016

- Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique
- Forces armées canadiennes
- Commission canadienne des droits de la personne
- Alliance canadienne du camionnage
- Ministère de la Défense nationale
- Chambre des communes
- Ministère de la Justice du Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor

LE 28 OCTOBRE 2016

- Association des banquiers canadiens
- Société canadienne de la Croix-Rouge
- Barb McQuarrie, Centre for Research and Education on Violence against Women and Children, faculté d'éducation, Université Western
- Réseau d'action des femmes handicapées du Canada
- Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- Ontario Native Women's Association
- Condition féminine Canada
- Sandy Welsh, Université de Toronto

LE 23 NOVEMBRE 2016

- Congrès du travail du Canada

LE 20 MARS 2017

- Aboriginal Chamber of Commerce
- Association des banquiers canadiens
- Congrès du travail du Canada
- Employeurs des transports et communications de régie fédérale
- International Longshore and Warehouse Union

LE 10 AVRIL 2017

- Conseil consultatif sur la Stratégie fédérale contre la violence fondée sur le sexe.

ANNEXE C

DOCUMENT D'INFORMATION

METTRE EN ŒUVRE DES MESURES CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE SEXUELLE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL FÉDÉRAUX

DOCUMENT D'INFORMATION

Le gouvernement du Canada met en œuvre des mesures pour veiller à ce que les milieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence sexuelle.

Selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, 22 incidents d'agression sexuelle ont été signalés par tranche de 1 000 Canadiens âgés de 15 ans ou plus en 2014, et le taux de violence sexuelle contre les femmes était environ sept fois plus élevé que le taux de violence sexuelle contre les hommes.

Selon l'Enquête sociale générale, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) estime qu'environ 14 100 employés dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale en 2015 ont été victimes d'agression sexuelle (en milieu de travail ou à l'extérieur), dont 12 300 étaient des femmes.

À la lumière de ces données, le Programme du travail examine actuellement les parties du *Code canadien du travail* (le *Code*) qui traitent de la violence et du harcèlement. Nous déterminerons si elles :

1. veillent à ce que des mécanismes soient en place pour prévenir la violence et le harcèlement dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale et intervenir à cet égard;
2. définissent clairement les rôles et les responsabilités;
3. reflètent les pratiques exemplaires.

Si nous concluons que ce n'est pas le cas, nous nous emploierons à trouver des moyens de corriger la situation.

La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, l'honorable Patty Hajdu, consulte des intervenants, des organisations de la société civile, des experts et d'autres personnes afin d'entendre leurs points de vue.

CONTEXTE

Le cadre juridique actuel pour lutter contre la violence et le harcèlement dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale est énoncé dans le *Code* (et dans les règlements s'y rattachant).

La prévention de la violence, qui comprend le harcèlement, est traitée à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. La partie II s'applique au secteur privé relevant de la compétence fédérale (p. ex. les banques, le transport ferroviaire, aérien et routier international et interprovincial, le transport maritime, la radiodiffusion et les télécommunications), aux sociétés d'État fédérales et à la fonction publique fédérale.

Le harcèlement sexuel est traité à la partie III (Normes du travail) du *Code*, qui s'applique aux milieux de travail du secteur privé relevant de la compétence fédérale et aux sociétés d'État fédérales. La partie III ne s'applique pas à la fonction publique fédérale.

QUESTIONS AUX FINS DE DISCUSSION

Questions générales

1. Quels sont les points forts et les points faibles du cadre actuel en vertu du *Code* en ce qui concerne la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail et l'intervention à cet égard?
2. Comment définissez-vous les termes « violence » et « harcèlement »? Devrait-on traiter ces notions comme si elles étaient liées ou comme si elles étaient différentes?
3. En vertu du *Code*, quels devraient être les rôles et les responsabilités des employeurs, des employés, des comités de santé et de sécurité au travail et d'autres personnes dans les contextes suivants :
 - prévention de la violence en milieu de travail et intervention à cet égard;
 - soutien pour les victimes et les autres personnes touchées par la violence;
 - prévention du harcèlement en milieu de travail et intervention à cet égard;
 - soutien pour les victimes et les autres personnes touchées par le harcèlement?
4. Devrait-on traiter la violence, l'agression sexuelle et le harcèlement de la même façon en vertu du *Code*? Dans la négative, pourquoi pas? Dans l'affirmative, devrait-on les traiter en vertu de la partie II (Santé et sécurité au travail) ou de la partie III (Normes du travail)? Quels changements, le cas échéant, recommanderiez-vous d'apporter au cadre actuel et pour quelles raisons?
5. Quels types de mesures pourraient être prises en milieu de travail pour mieux protéger et soutenir les victimes de violence familiale?
6. Quelles sont les pratiques exemplaires, prévues par la loi ou non, dont vous ayez connaissance au Canada et dans d'autres pays et qui visent à :
 - prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail;
 - intervenir en cas d'incident;
 - offrir du soutien aux victimes et à d'autres personnes?

Conformité et application de la loi

7. Quels sont les outils de conformité et d'application de la loi les plus efficaces pour prévenir les incidents et réduire leur nombre, de même que pour régler les plaintes de façon rapide et appropriée?
8. Qui devrait surveiller les interventions des employeurs en cas d'incident? Comment devrait-on gérer les cas répétés de non-conformité?

Formation et sensibilisation

9. Connaissez-vous des pratiques exemplaires en matière de sensibilisation, d'éducation et de formation qui pourraient promouvoir la tolérance zéro envers la violence ou le harcèlement?

Analyse des données et suivi des résultats

10. Comment devrions-nous suivre et évaluer les progrès réalisés en ce qui concerne la prévention des incidents et la réduction de leur nombre, ainsi que le règlement rapide et approprié des plaintes? Pourquoi?

AVIS DE CONFIDENTIALITÉ RELATIF AUX ACTIVITÉS DE CONSULTATION ET DE MOBILISATION D'EDSC

But de la collecte de données

La consultation et la mobilisation sont le processus par lequel EDSC invite les organisations et les particuliers à fournir leurs points de vue sur une variété de sujets, afin de contribuer à l'élaboration de politiques, de programmes et de services mieux éclairés et plus efficaces.

Les activités comprennent entre autres :

- réunions ou événements en personne (tables rondes ou rencontres avec les intervenants, séances de discussion ouverte, réunions publiques, forums, ateliers et comités consultatifs);
- consultations en ligne (sondages, forums de discussion, médias sociaux);
- observations orales ou écrites (téléphone, courriel, télécopieur, courrier).

La participation est volontaire.

La participation aux activités de consultation et de mobilisation d'EDSC est volontaire. Le fait d'accepter ou de refuser d'y participer n'aura aucune incidence sur votre relation avec EDSC ou avec le gouvernement du Canada.

Pouvoir d'EDSC relatif à la collecte de renseignements

Vos renseignements personnels sont recueillis en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social Canada*.

Vos renseignements personnels seront gérés et administrés en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et Développement social*, de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et des autres lois applicables.

Usage et divulgation de vos renseignements personnels

L'usage ou la divulgation de vos renseignements personnels ne peut en aucun cas entraîner une décision administrative à votre égard. Vos renseignements personnels seront utilisés par EDSC, par d'autres ministères du gouvernement du Canada ou d'autres ordres de gouvernement à des fins d'analyse des politiques, de recherche, d'opérations de programme ou de communication.

Traitement de vos renseignements personnels

Les personnes qui fournissent des renseignements dans le cadre des activités de consultation et de mobilisation d'EDSC ne devraient pas inclure de renseignements personnels permettant de les identifier ou d'identifier une autre personne; elles ne doivent fournir que leur nom, le nom de leur organisation et leurs coordonnées.

Si vos commentaires comprennent des renseignements personnels non sollicités aux fins d'attribution, EDSC pourrait décider d'utiliser ces renseignements dans des rapports publics sur la consultation et dans d'autres documents.

Si une personne membre du grand public fournit des renseignements personnels (et que cette personne ne participe pas à la consultation au nom de l'organisation), EDSC supprimera les renseignements personnels avant d'inclure les réponses de la personne dans l'analyse des données, à moins d'indication contraire.

Vos droits

Vous avez un droit d'accès à vos renseignements personnels, ainsi que de protection et de correction de ceux-ci, selon la description qui se trouve dans les banques de renseignements personnels POU-914 ou POU-938 d'EDSC.

Les directives pour obtenir ces renseignements figurent dans la publication Info Source d'EDSC. Vous pouvez aussi consulter l'Info Source en ligne à n'importe quel Centre Service Canada.

Vous avez le droit de déposer une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée en ce qui concerne le traitement de vos renseignements personnels par EDSC.

Gouvernement ouvert

Vos commentaires, en tout ou en partie, pourraient être publiés sur le site Canada.ca ou inclus dans les rapports publics sur la consultation; ils peuvent également être regroupés avec les autres réponses reçues dans le cadre de la consultation sous forme de données ouvertes publiées sur le site Ouvert.Canada.ca ou transmis dans l'ensemble du gouvernement du Canada ou dans d'autres ordres de gouvernement.

*Programme du travail
Emploi et Développement social Canada
Mars 2017*