

Rapport annuel 2021 : Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale au Canada

29 juin 2023

[Rapport annuel 2021 : Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent des secteurs de compétence fédérale au Canada]

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en commandant en ligne ou 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, 2023

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

Message ministériel	4
Introduction.....	6
Intervention en cas d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail : obligations redditionnelles	8
Analyse des incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs de compétence fédérale	9
La voie à suivre : un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence	31
En vedette.....	33
Annexe 1 : liste des concepts.....	41
Annexe 2 : harcèlement et violence, de nature sexuelle et autre, et décès.....	44
Annexe 3 : types de modes de résolution dont se servent les employeurs.....	45
Annexe 4 : types de rapports entre la partie principale et la partie intimée identifiés par les employeurs	46
Annexe 5 : nombre d'incidents pour des motifs de discrimination en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>.....	47

Message ministériel

Personne ne devrait être exposé à la violence et au harcèlement au travail, car nourrir sa famille ne devrait jamais se faire au détriment de sa sécurité, de sa santé ou de sa dignité.

Le gouvernement du Canada doit donner l'exemple en tant qu'employeur. Ainsi, lorsque nous avons mis en œuvre des mesures de prévention du harcèlement et de la violence dans le cadre du projet de loi C-65, nous nous sommes engagés à prévenir le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et à faire preuve de transparence quant à tout manquement à cet égard.

Le Rapport annuel 2021 : Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale au Canada est un élément important de ce travail. L'information qu'il contient est essentielle, car on ne peut régler un problème sans le regarder en face.

Le présent rapport porte sur les incidents de harcèlement et de violence qui sont officiellement signalés aux employeurs. Certaines victimes choisissent de ne pas dénoncer, parfois par crainte des conséquences. Corriger cette situation fait partie du travail qu'il reste à accomplir. En effet, les employés doivent sentir qu'ils peuvent dénoncer en toute sécurité les actes de violence et de harcèlement dont ils sont témoins ou qu'ils subissent.

Parallèlement à l'adoption du projet de loi C-65 en 2021, le Canada a ratifié en janvier 2023 la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 de l'Organisation internationale du Travail. La

convention n° 190 est le tout premier traité mondial visant à mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, et fournit un cadre clair pour interdire, prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail. La convention s'applique dans tout le Canada, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial et territorial.

Les gouvernements ne peuvent pas s'attaquer seuls au problème. Les employeurs et les syndicats ont aussi un rôle à jouer dans la promotion d'environnements de travail sûrs, sains et respectueux pour tous les employés. Mais il reste encore beaucoup à faire, que ce soit par l'entremise de programmes de formation ou de mesures visant à éliminer la stigmatisation qui empêche les travailleurs de dénoncer les incidents.

Le gouvernement du Canada continuera à collaborer avec les employeurs et les syndicats pour combattre, prévenir et éradiquer la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Le ministre du Travail,

Seamus O'Regan Jr.

Introduction

Le projet de loi C-65, Loi modifiant le *Code canadien du travail* (ci-après le « *Code* »), a permis de rehausser les dispositions relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Il a reçu la sanction royale en octobre 2018. Par la suite, des règlements ont été élaborés visant à renforcer le cadre en vigueur pour 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 industries et milieux de travail sous réglementation fédérale.¹

Outre la mise à jour de la définition du harcèlement et de la violence dans le *Code*, le règlement décrit les éléments à intégrer aux politiques de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ainsi que les consignes à mettre en place pour répondre aux incidents de harcèlement et de violence s'ils se produisent.

Ces consignes doivent intégrer ce qui suit :

- les échéanciers de résolution;
- une garantie de confidentialité pour toutes les parties concernées, y compris les témoins, tout au long de l'enquête;
- la protection des employés victimes d'une tiers partie (par exemple, un employé harcelé par un client);

¹ La partie II du *Code* s'applique également aux employeurs et aux employés visés par la [*Loi sur les relations de travail au Parlement*](#).

- les qualifications de la « personne compétente » chargée d'enquêter et de formuler des recommandations;
- les obligations de l'employeur quant à la mise en œuvre de mesures correctives qui donnent suite au rapport d'enquête;
- le suivi des rôles, actuels et nouveaux, joués par le comité local;
- l'appui aux employés victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Plusieurs séances de consultations ont eu lieu pendant l'élaboration de la loi et du règlement. Ces consultations ont confirmé la nécessité d'agir. Les Canadiens ont indiqué que les incidents de harcèlement et de violence (dont ceux de nature sexuelle) en milieu de travail sont non seulement sous-déclarés, mais souvent traités de manière inopérante une fois signalés. On a exposé dans un rapport les résultats de ces consultations, où sont récapitulés les enjeux soulevés par les participants et les expériences qu'ils ont relatées quant au harcèlement et à la violence dans leur milieu de travail.

La rétroaction reçue au cours des consultations a inspiré le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, paru dans la Partie II de la Gazette du Canada le 24 juin 2020 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Ce règlement a permis de raffermir les dispositions du *Code canadien du travail* par l'instauration d'une ligne de conduite globale, laquelle tient compte de tous les stades du harcèlement et de la violence. De plus, son champ d'application s'étend à la sphère parlementaire, notamment le personnel de la Colline du Parlement.

Intervention en cas d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail : obligations redditionnelles

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement le 1^{er} janvier 2021, les employeurs qui œuvrent dans les industries ou milieux de travail sous réglementation fédérale sont tenus de présenter un rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence (RAEIHV) au Programme du travail au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

De plus, il appartient au Ministre de préparer et de publier un rapport annuel sur le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Tous les 5 ans, les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* liées au harcèlement et à la violence seront revues, ce qui permettra au Ministre :

- d'évaluer la réussite du régime; et
- d'identifier les changements potentiels à apporter en vue d'une amélioration.

Le rapport annuel et la revue quinquennale donnent l'occasion de suivre l'évolution des progrès et de rajuster le régime de prévention du harcèlement et de la violence afin que les employeurs soient bien outillés et disposent des informations et des outils nécessaires pour mettre en place une politique efficace de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

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

Au menu de la section:

- Les données
- Section 1 : Dans quels secteurs industriels sous réglementation fédérale les incidents de harcèlement et de violence sont-ils signalés?
- 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?

Les données

Les informations présentées ci-après s'appuient sur les données recueillies dans les RAEIHV présentés au Programme du travail en 2022 et qui traitent des incidents de harcèlement et de violence signalés aux employeurs relevant de la compétence fédérale tout au long de l'année civile 2021. Il s'agit de la première année d'analyse; d'autres rapports approfondiront cette analyse à l'avenir.

Les RAEIHV doivent contenir les informations suivantes concernant 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 dont se sert l'employeur;
- le rapport entre toutes les parties en cause dans l'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.

Pour l'année de déclaration 2021, le Programme du travail a reçu 4 503 soumissions de RAEIHV, représentant à peu près 1,1 million d'employés équivalents temps plein (ETP). Dans 501 (11,1 %) de ces présentations, on a signalé au moins un incident de harcèlement et de violence. Au total, 104 employeurs (à peu près 2,3 % des employeurs ayant fait rapport) ont signalé plus de 80 % des incidents.

Il est important de souligner que les données et l'analyse connexe exposées dans le présent 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 en milieu de travail et que l'employeur, à son tour, a signalés au Programme du travail dans le RAEIHV. Il faut interpréter le nombre d'incidents de harcèlement et de violence dans le contexte de collecte de données, car ce nombre peut différer de celui recueilli dans les sondages menés en toute confidentialité auprès des employés. Diverses organisations ont exposé les données des constatations tirées

des recherches qu'elles ont menées sur le harcèlement et la violence en milieu de travail. Dans la mesure du possible, le Programme du travail effectuera une analyse comparative de ces données au fur et à mesure que d'autres données annuelles RAEIHV deviendront accessibles au cours des prochaines années.

Les informations sur l'ETP sont utilisées pour estimer la taille des employeurs qui ont soumis le RAEIHV.

Section 1 : Dans quels secteurs industriels sous réglementation fédérale les incidents de harcèlement et de violence sont-ils signalés?

Analyse du secteur industriel

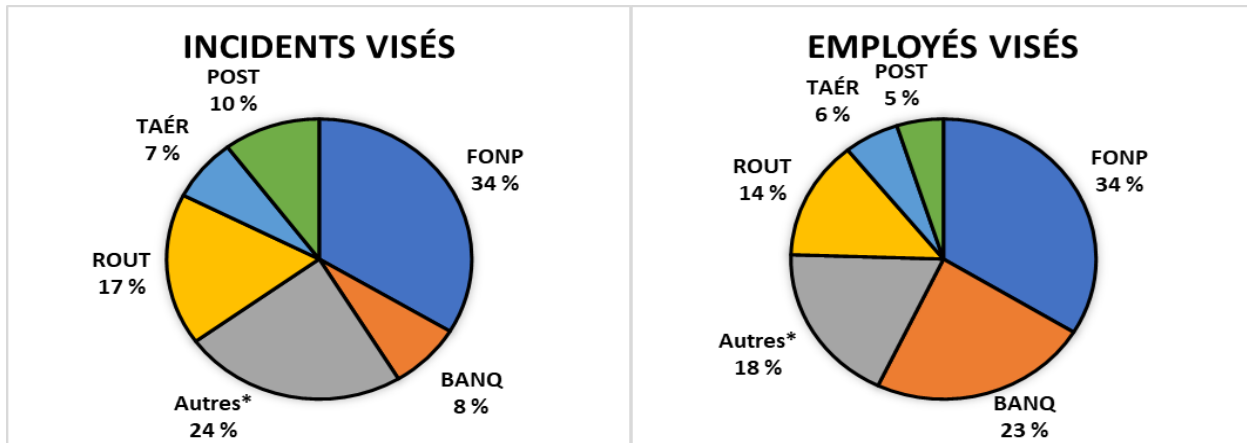
La section ci-après expose l'analyse des incidents de harcèlement et de violence signalés au Programme du travail par les employeurs sous réglementation fédérale.

En 2021, les incidents de harcèlement et de violence signalés se sont chiffrés à 4 950 au total. Il s'agit de tous les incidents signalés par 501 employeurs des secteurs industriels sous réglementation fédérale dans 4 503 RAEIHV présentés au total. Aucun décès lié au harcèlement et à la violence n'a été signalé au Programme du travail dans les RAEIHV. Des incidents de harcèlement et de violence signalés en 2021, 3 777 (ou 76,3 %) provenaient des secteurs industriels suivants :

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

Il convient de souligner que ces 5 secteurs industriels comptent parmi les plus importants employeurs sous réglementation fédérale. À peu près 950 000 ETP sont à leur service, à savoir 81,6 % du total des ETP couverts par les employeurs qui ont présenté un rapport en 2021.

Graphique 1 : Pourcentage d'incidents de harcèlement et de violence et protection des employés par secteur industriel en 2021



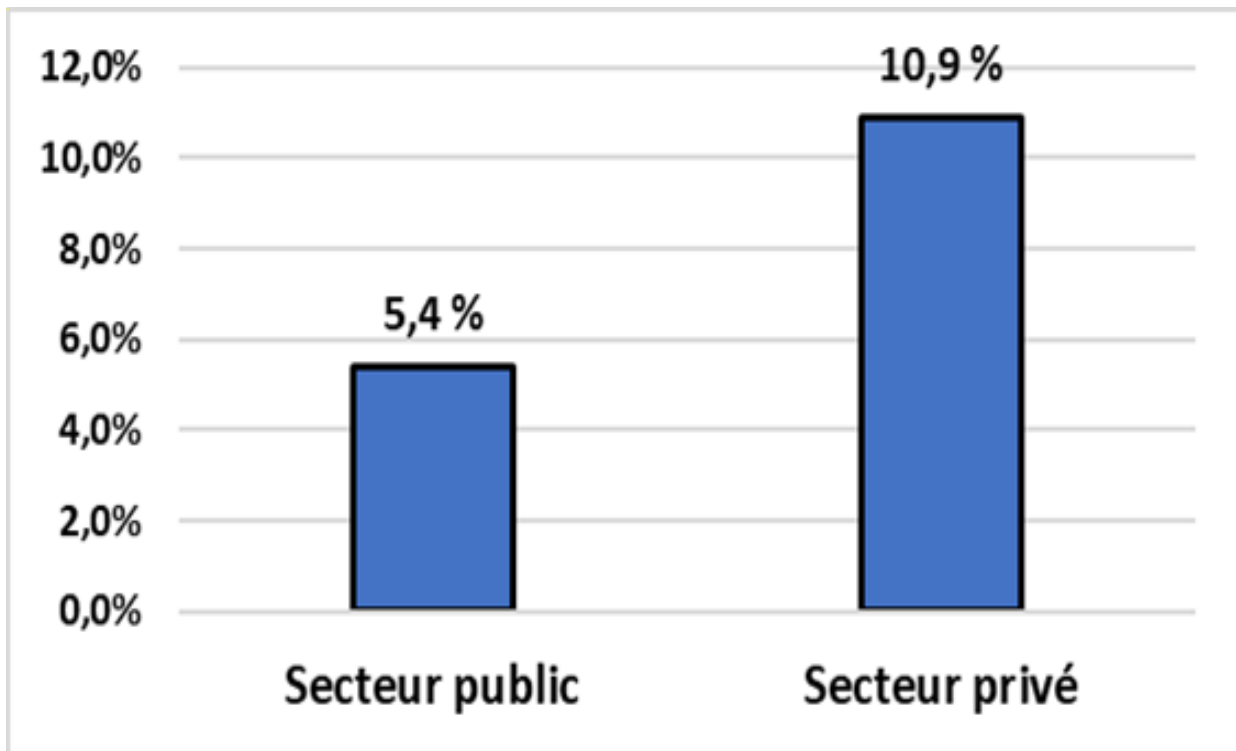
*La catégorie Autres englobe des secteurs industriels qui ne sont pas répertoriés ci-dessus : 1) Transport ferroviaire, 2) Communications, 3) Les conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités), 4) Transport par eau (expédition et traversiers), 5) Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet), 6) Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage, 7) Aliments du bétail, farine et graine, 8) Transport par pipeline, 9) Manutention des grains et élévateurs à grains, 10) Traitement de l'énergie, des mines et minéraux, 11) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Les pourcentages d'employés et d'incidents de harcèlement et de violence signalés étaient proportionnels entre les secteurs public et privé. Dans le secteur privé, où étaient représentés 66,3 % des employés des employeurs déclarants, les employeurs ont signalé 66,4 % des incidents de harcèlement et de violence (3 286). Dans le secteur public, où étaient représentés 33,7 % des employés, on a signalé 33,6 % des incidents (1 664).

Le graphique 2 montre le pourcentage des incidents de harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé. C'est dans le secteur privé qu'on signale le plus fréquemment les incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, comme le montre l'analyse suivante.

Graphique 2 : Pourcentage d'incidents de harcèlement sexuel et de violence signalés dans les secteurs public et privé en 2021



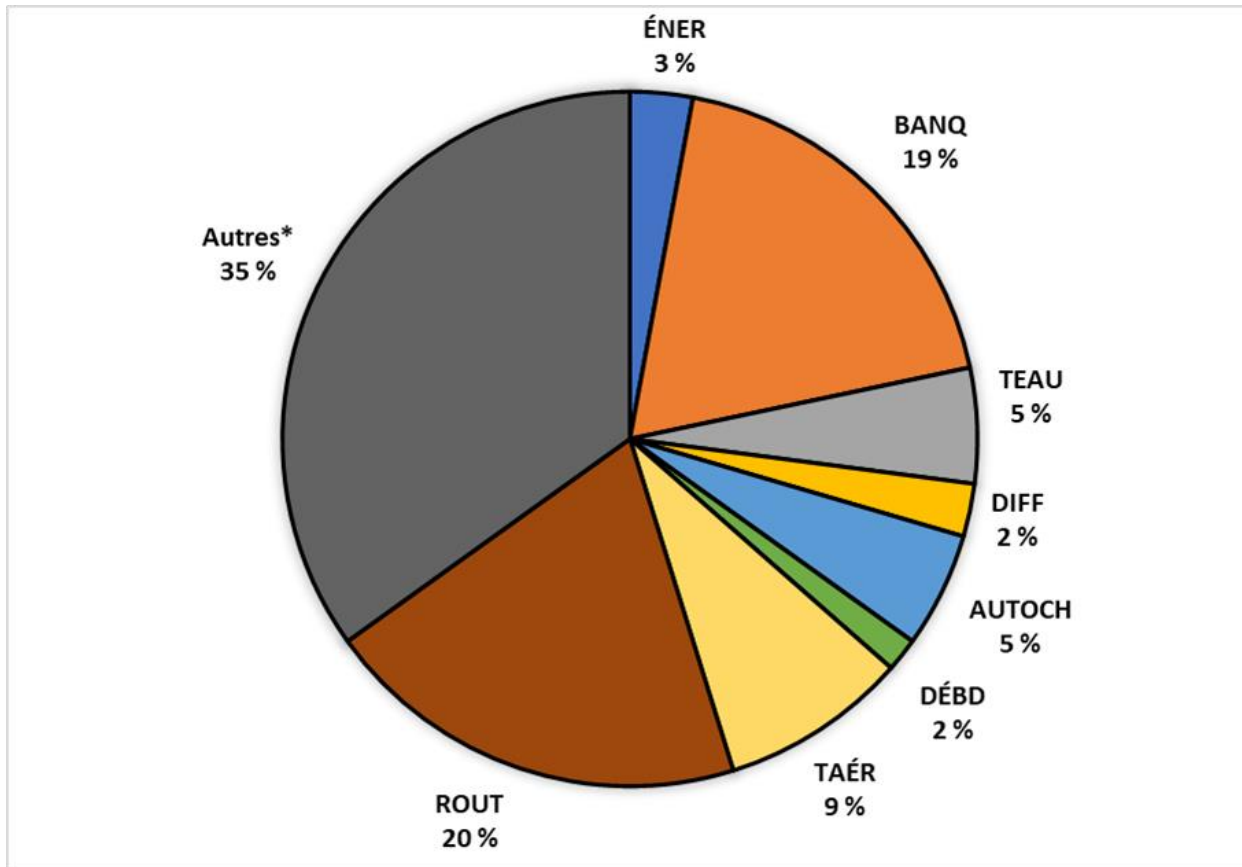
Incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle

En 2021, 65,1 % des signalements d'incident de harcèlement sexuel et de violence sexuelle provenaient des huit 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
- Banques et services bancaires
- Transport aérien
- Les conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités)
- Transport par eau (expédition et traversiers)
- Traitement de l'énergie, des mines et minéraux

- Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet)
- Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage

Graphique 3 : Pourcentage d'incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle par secteur industriel en 2021



* La catégorie Autres englobe les secteurs industriels dans lesquels moins de 10 % des incidents signalés sont de nature sexuelle.

Analyse par taille des entreprises

Au total en 2021, 501 employeurs ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence. Comme le montre le tableau 1, près de 80 % des grandes entreprises ayant présenté un RAEIHV ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence, contre 35 % des moyennes entreprises et un peu moins de 5 % des petites entreprises.

Il convient également de mentionner que la majorité des incidents de harcèlement et de violence signalés sont de nature autre que sexuelle, quelle que soit la taille des entreprises.

Tableau 1 : Nombre et pourcentages d'incidents de HV par taille des entreprises en 2021

Taille des entreprises	Nombre de présentations	Nombre de présentations ayant au moins un incident de HV	Pourcentage d'entreprises signalant au moins un incident de HV (en %)
Petite (moins de 100 ETP)	3 807	173	4,5 %
Moyenne (entre 100 et 499 ETP)	505	177	35,0 %
Grande (500 ETP ou plus)	191	151	79,1 %
Total	4 503	501	11,1 %

Tableau 2 : Nombre d'incidents par taille des entreprises

Taille des entreprises	Nombre total d'incidents de HV	Nombre total d'incidents de HV de nature sexuelle	Nombre total d'incidents de HV de nature autre
Petite	341	41	201
Moyenne	536	58	430
Grande	4 073	348	3 207
Total	4 950*	447	3 838

* La somme des incidents de HV de nature sexuelle et des incidents de HV de nature autre liés au harcèlement et à la violence ne correspond pas au nombre total d'incidents de HV puisque le type de certains incidents est inconnu au sein des présentations de l'employeur dans le RAESCHV.

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

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

Quatre modes permettent de résoudre les incidents de harcèlement et de violence :

1. un règlement négocié;
2. une conciliation;
3. une enquête;
4. une évaluation du lieu de travail.

Au cours d'une année donnée, les employeurs doivent signaler le mode dont ils se servent en définitive pour résoudre les incidents de harcèlement et de violence. En 2021, 2 950 modes de résolution ont servi relativement aux incidents de harcèlement et de violence, répartis comme suit :

Règlement négocié : 1 156 (ou 39,2 %) des résolutions signalées par les employeurs.

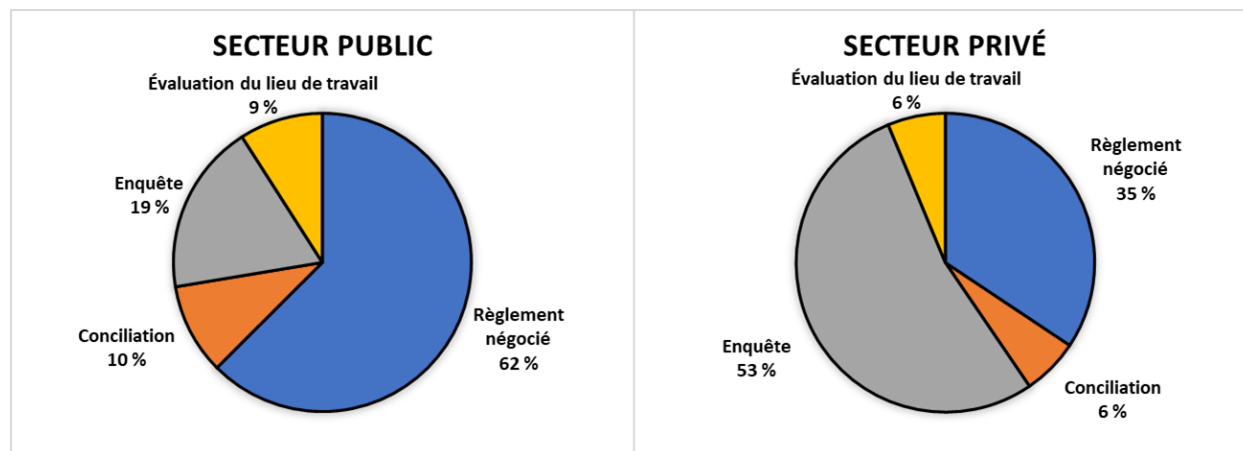
Conciliation : 200 (ou 6,8 %) des résolutions signalées par les employeurs.

Enquête : 1 395 (ou 47,3 %) des résolutions signalées par les employeurs.

Évaluation du lieu de travail : 199 (ou 6,8 %) des résolutions signalées par les employeurs.

Au cours de la période de déclaration, ce sont le règlement négocié dans le secteur public (62 %) et l'enquête dans le secteur privé (53 %) qui étaient les modes de résolution les plus répandus.

Graphique 4 : Mode de résolution par secteur public et privé en 2021



Analyse par taille des entreprises

Les modes de résolution les plus fréquemment signalés sont, par ordre décroissant, l'enquête et le règlement négocié, toutes tailles des entreprises confondues.

Tableau 3 : Modes de résolution par taille des entreprises en 2021

Taille des entreprises	Nombre de résolutions achevées	Enquête (en %)	Règlement négocié (en %)	Évaluation du lieu de travail (en %)	Conciliation (en %)
Petite	291	45,7 %	28,2 %	16,2 %	10,0 %
Moyenne	503	56,9 %	26,6 %	8,3 %	8,2 %
Grande	2 156	45,3 %	43,6 %	5,1 %	6,0 %
Total	2 950	47,3 %	39,2 %	6,7 %	6,8 %

Fait à souligner, les petites entreprises ont signalé que les évaluations en lieu de travail avaient permis de résoudre 16,2 % des incidents de harcèlement et de violence, pourcentage qui correspond à peu près au

double de celui signalé par les moyennes entreprises et à plus du triple de celui signalé par les grandes entreprises.

Pour obtenir des statistiques détaillées sur le nombre d'incidents de harcèlement et de violence ayant trait à chaque mode de résolution dont se servent les employeurs d'une industrie donnée, voir [l'annexe 3](#).

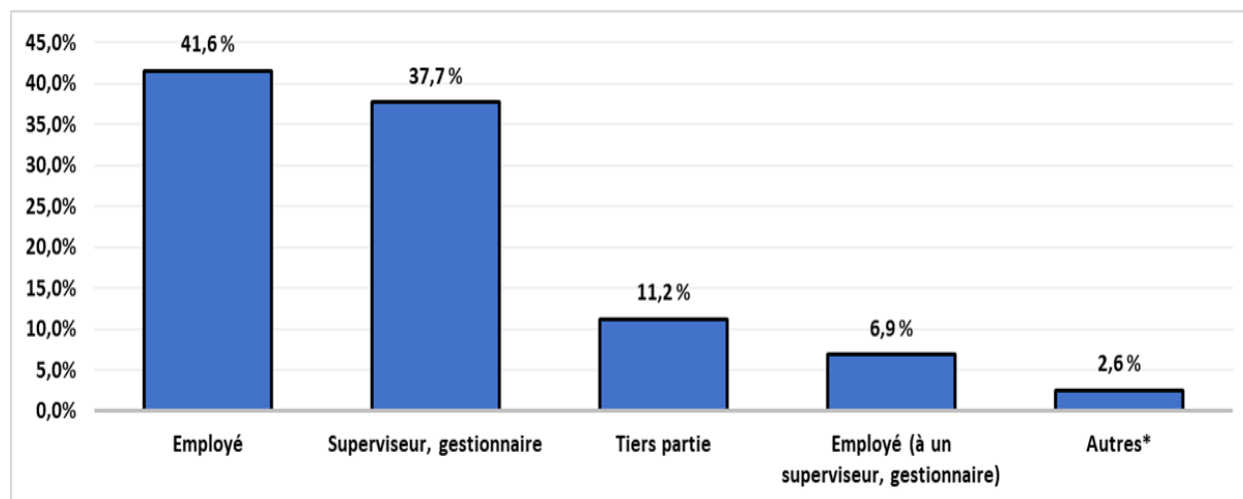
En vedette : Modes de résolution employés relativement aux incidents de harcèlement et de violence

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

Les tâches fondamentales de nombreux employés varient au sein des industries et entre elles. Chez de nombreux employés, ce sont des tâches de bureau, mais certaines industries s’en remettent davantage aux rapports entretenus avec des tiers parties. Par conséquent, le pourcentage des types de rapports établis entre la partie principale (l’employé ou l’employeur qui fait l’objet d’un incident de harcèlement ou de violence) et la partie intimée (la personne présumée responsable de l’incident) devrait varier considérablement.

De tous les types de rapports établis entre la partie principale et la partie intimée, ceux entre employés et ceux où l’employé est la partie principale et le superviseur ou gestionnaire, la partie intimée représentent 79 % de tous les incidents de harcèlement et de violence (voir le graphique 5). Dans 4,4 % des résolutions, on n’a pas pu identifier la partie principale.

Graphique 5 : Pourcentage de rapports avec la partie principale dans toutes les industries, par partie intimée en 2021



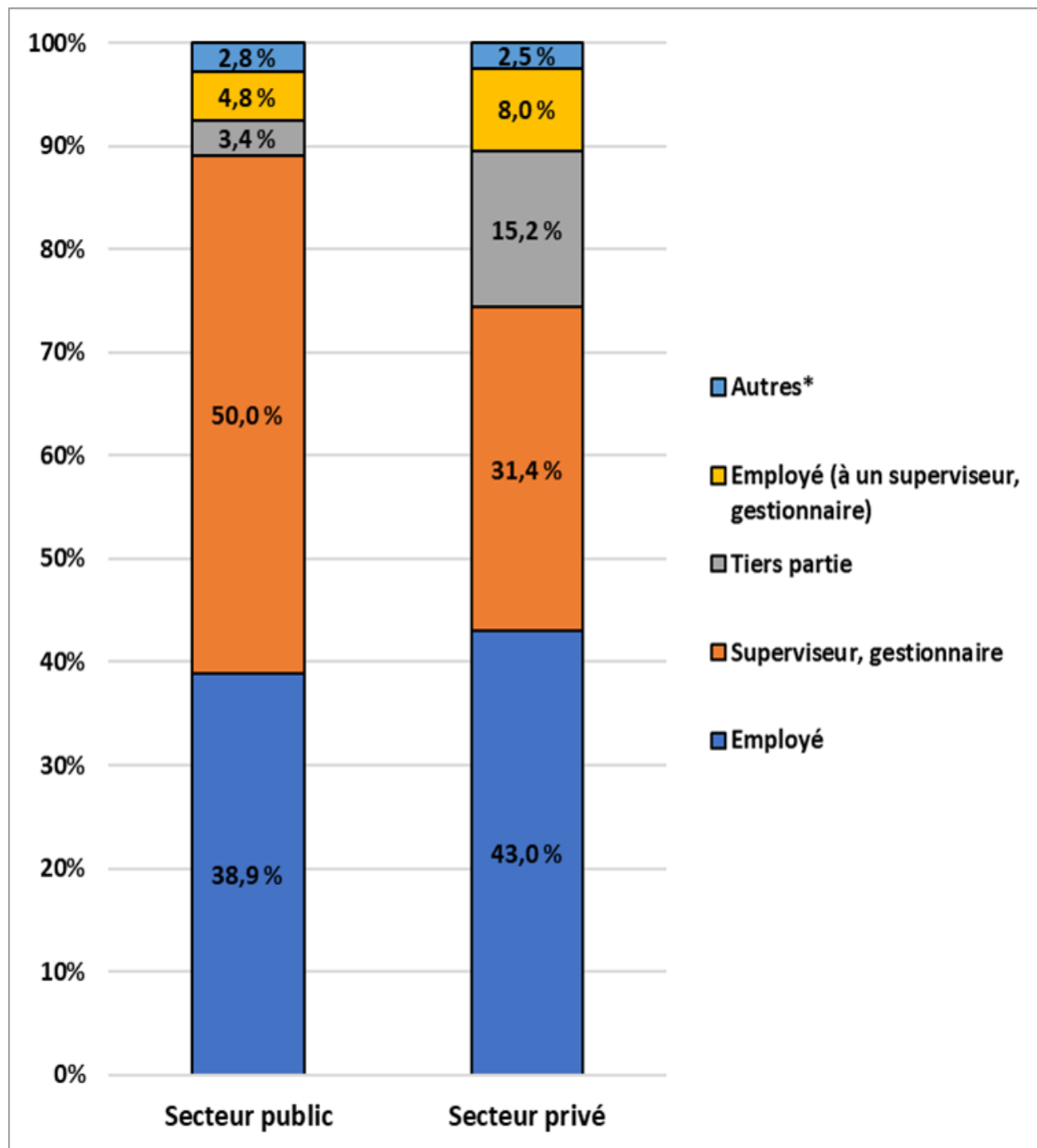
***La catégorie Autres types englobe les rapports établis avec un partenaire intime (0,6 % des rapports) et ceux qui entrent dans la catégorie Autres (2,0 % des rapports).**

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Tant en ce qui concerne le secteur privé que le secteur public, les rapports les plus signalés sont demeurés plutôt semblables. Toutefois, dans le secteur privé, on a signalé un pourcentage nettement plus élevé d'incidents impliquant des tiers parties que dans le secteur public. À l'inverse, dans le secteur public, on a signalé des incidents impliquant un superviseur ou un gestionnaire selon un pourcentage supérieur de près de 20 points à celui du secteur privé.

Les types de rapports les plus répandus dans les secteurs privé et public figurent dans le graphique ci-après :

Graphique 6 : Pourcentage de rapports avec la partie intimée dans le secteur public par rapport au secteur privé en 2021



*La catégorie Autres types englobe les rapports établis avec un partenaire intime (0,6 % des rapports) et ceux qui entrent tout simplement dans la catégorie Autre (2,0 % des rapports).

Analyse par taille des entreprises

Il ressort de l'analyse des rapports signalés dans les incidents de harcèlement et de violence que ceux entre employés étaient les plus fréquemment signalés chez les moyennes et petites entreprises, suivis de ceux où l'employé était la partie principale et le superviseur, le gestionnaire ou le propriétaire de l'entreprise, la partie intimée. Chez les grandes entreprises, les rapports les plus fréquemment signalés étaient ceux où l'employé était la partie principale et le superviseur, le gestionnaire ou le propriétaire d'entreprise, la partie intimée, mais ceux entre employés n'étaient pas loin derrière.

Tableau 4 : Type de rapport signalé dans les incidents de harcèlement et de violence par taille des entreprises en 2021

Taille des entreprises	Total des rapports relevés	Employé (%)	Employé (à un superviseur, gestionnaire) (%)	Superviseur, gestionnaire (%)	Tiers partie (%)	Autres (%)
Petite	313	53,4 %	25,6 %	5,8 %	8,9 %	6,4 %
Moyenne	754	46,0 %	26,9 %	16,6 %	9,7 %	0,8 %
Grande	4 275	40,0 %	40,5 %	5,3 %	11,6 %	2,6 %
Total	5 342	41,6 %	37,7 %	6,9 %	11,2 %	2,6 %

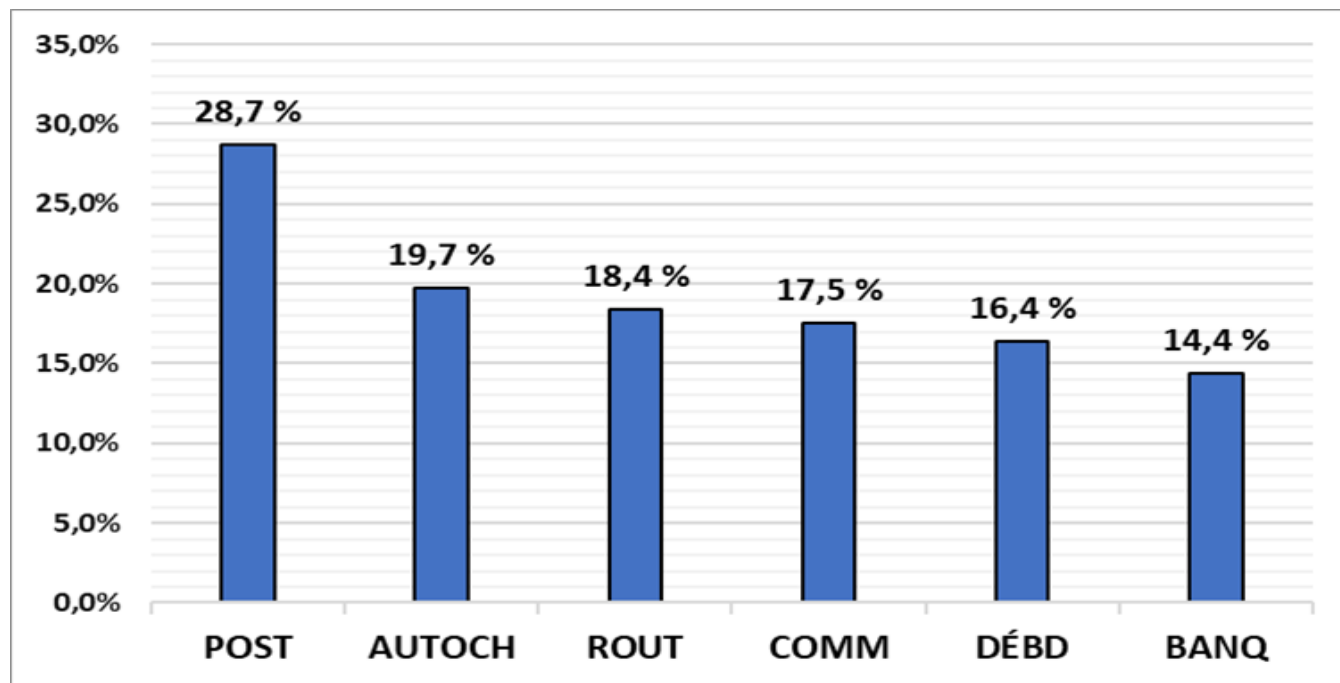
Fait à souligner, les rapports où le superviseur, le gestionnaire ou le propriétaire d'entreprise est la partie principale et l'employé, la partie intimée ont semblé nettement plus répandus chez les moyennes entreprises, où ils ont constitué 16,6 % des rapports signalés dans les incidents de harcèlement et de violence, contre 5,8 % chez les petites entreprises et 5,3 % chez les grandes entreprises.

Prévalence des rapports avec des tiers parties par secteur industriel

En 2021, on a signalé 596 incidents de harcèlement et de violence impliquant une tiers partie. Certaines industries comptent sur leurs employés pour entretenir des rapports avec des personnes extérieures à leur organisation comme, entre autres, des citoyens, des clients externes et des entrepreneurs. Dans le RAEIHV, ces personnes sont identifiées comme des tiers parties, des clients, des entrepreneurs ou des citoyens. Parmi les 4 principaux types de rapports susmentionnés (graphique 6), le rapport avec une tiers partie est celui qui échappe le plus à la volonté de l'employeur. Chez les 6 secteurs industriels ci-dessous, le signalement de ce type de rapports dans les incidents de harcèlement et de violence est supérieur à la moyenne de l'ensemble des secteurs industriels (11,2 %).

- Services postaux et entrepreneurs postaux
- Les conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités)
- Transport routier
- Communications
- Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage
- Banques et services bancaires

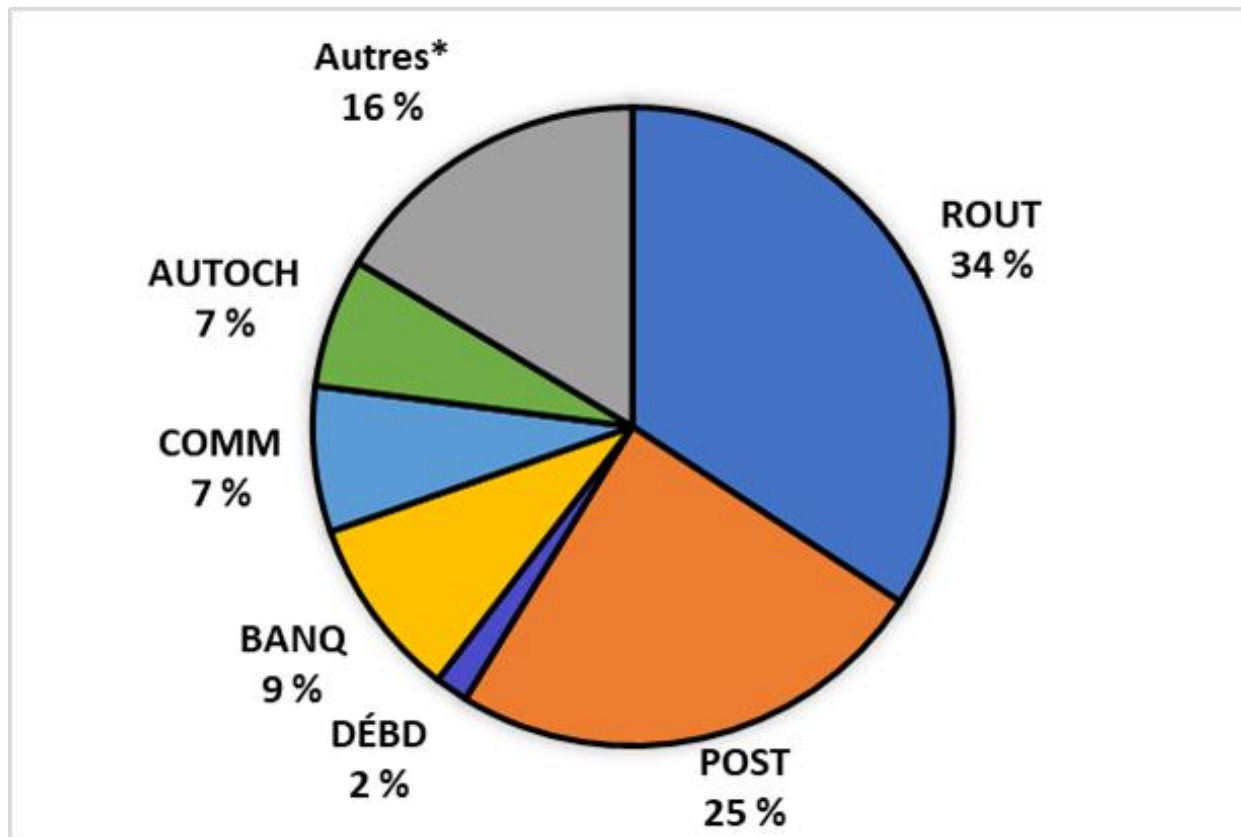
Graphique 7 : Pourcentage des incidents impliquant des tiers parties par secteur industriel en 2021



* La ligne noire correspond à la moyenne du pourcentage signalé d'incidents impliquant un tiers partie, client, contracteur, ou public (11,2 %).

Le graphique ci-après montre le pourcentage, par secteur industriel, des 596 incidents impliquant une tiers partie. Dans les 6 secteurs industriels exposés au préalable, 83,6 % des 596 incidents signalés se rapportent à ce genre de rapports.

Graphique 8 : Pourcentage des incidents de harcèlement et de violence signalés impliquant un rapport avec une tiers partie en 2021



*Le graphique montre la répartition des 596 incidents de HV impliquant une tiers partie, client, contracteur, ou public. De tous les incidents impliquant une tiers partie, 83,6 % se rapportent aux 6 secteurs industriels susmentionnés.

Pour obtenir des statistiques détaillées sur la prévalence de chaque type de rapport identifié par les employeurs dans un secteur industriel donné, voir l'[annexe 4](#).

En vedette : Types de rapports entretenus couramment entre 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?

Lorsque les employeurs signalent un incident de harcèlement et de violence, ils doivent préciser si l'incident est prétendument lié à des motifs de distinction illicite, si ceux-ci sont connus.

En ce qui touche les 4 950 incidents signalés, les employeurs ont recensé 952 incidents liés à des motifs de distinction illicite en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2021. Fait important à souligner, il se peut qu'un (1) incident touche plusieurs motifs de distinction illicite. Les motifs de distinction illicite les plus identifiés sont ceux fondés sur le sexe, l'ascendance raciale, la situation de handicap et l'origine nationale ou ethnique. Les secteurs industriels qui font le plus état de caractéristiques de distinction illicite sont :

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

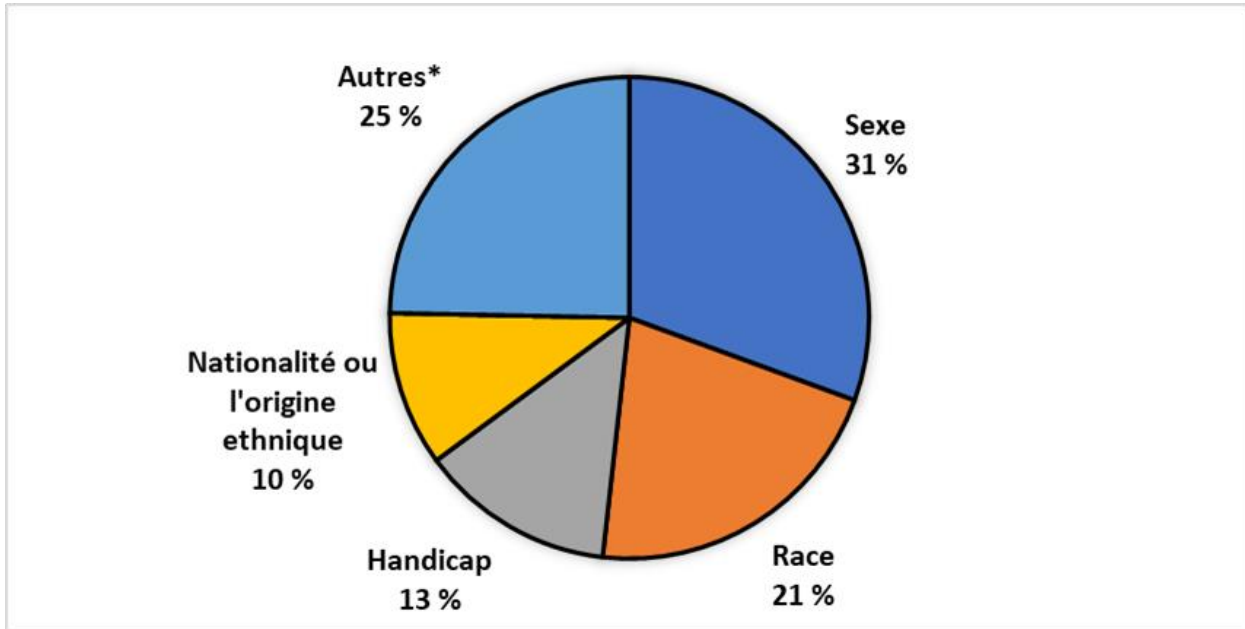
Tableau 5 : Motifs de discrimination par secteur industriel

Secteur industriel	Nombre de cas de discrimination identifié	Race	Nationalité ou l'origine ethnique	Handicap	Sexe	Autres
FONP	416	75	33	72	108	128
ROUT	122	28	16	10	50	18
BANQ	112	19	15	9	51	18
TAÉR	97	24	16	11	18	28
POST	53	15	3	8	15	12
Autres	152	41	16	15	49	31
Total	952	202	99	125	291	235

* Les secteurs industriels de la catégorie Autres sont : 1) Transport ferroviaire, 2) Communications, 3) Les conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités), 4) Transport par eau (expédition et traversiers), 5) Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet), 6) Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage, 7) Aliments du bétail, farine et graine, 8) Transport par pipeline, 9) Manutention des grains et élévateurs à grains, 10) Traitement de l'énergie, des mines et minéraux, 11) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées): 1) Transport ferroviaire, 2) Communications, 3) Les conseils de bande des Premières Nations et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités), 4) Transport par eau (expédition et traversiers), 5) Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet), 6) Débardage, arrimage, port, opérations portuaires et pilotage, 7) Aliments du bétail, farine et graine, 8) Transport par pipeline, 9) Manutention des grains et élévateurs à grains, 10) Traitement de l'énergie, des mines et minéraux, 11) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

* Les autres motifs de discrimination, hormis les quatre principaux et tels qu'ils sont définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sont : 1) couleur, 2) âge, 3) identité ou expression de genre, 4) orientation sexuelle, 5) situation de famille, 6) religion, 7) État matrimonial, 8) Condamnation, réhabilitation accordée ou suspension du dossier 1) couleur, 2) âge, 3) expression ou identité du genre, 4) orientation sexuelle, 5) statut familial, 6) religion, 7) État civil, 8) Condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou un casier judiciaire suspendu

Graphique 9 : Pourcentage des 4 principaux motifs de discrimination en 2021



* Tous les autres types de discrimination comprennent les types qui ne font pas partie des quatre principaux types de discrimination définis dans la Loi canadienne sur les droits de la personne : 1) couleur, 2) âge, 3) expression ou identité du genre, 4) orientation sexuelle, 5) statut familial, 6) religion, 7) État civil, 8) Condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou un casier judiciaire suspendu

Analyse par taille des entreprises

Chez les entreprises, toutes tailles confondues, le sexe était le type de discrimination le plus signalé, suivi de l'ascendance raciale.

Tableau 6 : Les 4 principaux motifs de discrimination selon la taille des entreprises

Taille des entreprises	Nombre de types de discrimination	Pourcentage de types des incidents de HV des incidents totaux (%)	Sexe (%)	Race (%)	Handicap (%)	Nationalité ou l'origine ethnique (%)
Petite	39	11,4 %	41,0 %	25,6 %	0,0 %	7,7 %
Moyenne	91	17,0 %	36,3 %	25,3 %	9,9 %	12,1 %
Grande	822	20,2 %	29,4 %	20,6 %	14,1 %	10,3 %
Total	952	19,2 %	30,6 %	21,2 %	13,1 %	10,4 %

Fait à souligner, ce sont les petites entreprises qui ont signalé le nombre le plus faible de cas de discrimination en lien avec des incidents de harcèlement et de violence. Les petites entreprises ont fourni les motifs de seulement 11,4 % des incidents de harcèlement et de violence, contre 17,0 % chez les moyennes entreprises et 20,2 % chez les grandes entreprises.

Pour obtenir des statistiques détaillées sur le nombre de cas de discrimination identifiés par les employeurs de chaque secteur industriel, voir l'[annexe 5](#).

La voie à suivre : un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence

Dans la Convention numéro 190 de l'Organisation internationale du Travail, on reconnaît que chacun a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et on établit des normes mondiales à cette fin. C'est en juin 2019 qu'on a adopté la Convention dans le contexte de la Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail et c'est en juin 2021 que la Convention est entrée en vigueur.

Le Programme du travail a travaillé avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, conformément à la lettre de mandat du ministre du Travail, pour ratifier la Convention en janvier 2023. Par ce travail, le gouvernement du Canada s'est engagé aux yeux du monde à respecter les normes internationales dans les lois, politiques et programmes de compétence fédérale et provinciale et, par leur truchement, à mettre fin à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

En vedette : Convention numéro 190 de l'Organisation internationale du Travail

D'après les recherches, le harcèlement et la violence en milieu de travail au Canada perdurent et se généralisent et les gens ne signalent pas les incidents à cet égard par crainte de représailles. Or, le harcèlement et la violence ont des effets négatifs à long terme, tant chez ceux qui en sont victimes que les employeurs, ces derniers devant composer avec une perte de productivité, l'absentéisme et le roulement de personnel. Au-delà de la mise en œuvre des lois et des

règlements, il faut également opérer un changement à la culture organisationnelle en milieu de travail au Canada afin de lutter contre le harcèlement et la violence.

Pour appuyer ce changement nécessaire, dans le cadre du Programme du travail, on a :

- mis en place des campagnes de sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence;
- créé les Fonds pour la Prévention du Harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- créé une ligne d'aide sans frais pour appuyer les employés et les employeurs;
- pris l'engagement de procéder, tous les 5 ans, à un examen des effets des nouvelles dispositions dans le Code en lien avec le harcèlement et la violence, appuyé par un rapport statistique annuel basé sur les RAEIHV soumis.

En vedette : 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

Au menu de la section :

- En vedette : Modes de résolution employés relativement aux incidents de harcèlement et de violence
- En vedette : Types de rapports entretenus couramment entre les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence
- En vedette : Convention numéro 190 de l'Organisation internationale du Travail
- 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 : Modes de résolution employés relativement aux incidents de harcèlement et de violence

En vertu du projet de loi C-65, les employeurs sont tenus d'amorcer le processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence dans les 45 jours suivant leur signalement. Dans leurs initiatives, les employeurs ont la possibilité de recourir à au moins un mode de résolution en vue de résoudre l'incident entre toutes les parties impliquées. Les modes de résolution auxquels ont accès les employeurs sont :

Règlement négocié : Les employeurs commencent par collaborer avec la partie principale pour déterminer si l'incident constitue ou non un harcèlement ou une violence tel que défini dans le Code. Si l'employeur et la partie principale décident conjointement que tel n'est pas le cas, l'incident est alors considéré comme résolu. Toutefois, si l'incident fait

aussi l'objet d'une enquête et que l'enquêteur en a fait rapport, le règlement négocié n'est alors plus accessible.

Conciliation : Si la partie principale et la partie intimée en conviennent, les employeurs peuvent entreprendre une conciliation pour résoudre l'incident. Pour ce faire, les deux parties doivent également convenir de la personne médiatrice. Toutefois, si l'incident fait aussi l'objet d'une enquête et que l'enquêteur en a fait rapport, la conciliation n'est alors plus accessible.

Enquête : Si l'incident n'est pas résolu au moyen d'un règlement négocié ou d'une conciliation, la partie principale peut demander une enquête. Une fois sélectionné, l'enquêteur doit présenter 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 survienne subséquemment en milieu de travail. Par la suite, l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité au travail décident conjointement des recommandations à mettre en œuvre. L'enquête sera menée si la partie principale en fait la demande. Si l'incident est réglé au moyen d'un règlement négocié ou d'une conciliation avant que l'enquêteur présente son rapport, l'enquête sera interrompue.

Revue de l'évaluation du lieu de travail : Les employeurs doivent mettre au point une évaluation du lieu de travail. Pour ce faire, les employeurs et les partenaires concernés (les partenaires concernés sont le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité) doivent collaborer à la détection des risques de harcèlement et de violence, ainsi qu'à la

préparation et la mise en œuvre de mesures de prévention en lien avec chaque risque. Ladite évaluation doit être examinée et, si nécessaire, mise à jour 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 résolu par voie de règlement négocié, et que la partie principale informe l'employeur qu'elle choisit de ne pas poursuivre le processus. Il faut également revoir les évaluations du lieu de travail si la partie intimée n'est ni l'employé ni l'employeur.

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

En vedette : Types de rapports entretenus couramment entre les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence

Dans le RAEIHV, les employeurs ont la possibilité de déterminer les principaux rapports entretenus entre les parties impliquées dans un incident de harcèlement et de violence. Chaque type de rapport comprend **une partie principale** et **une partie intimée**.

Partie principale : employé ou employeur qui fait l'objet d'un incident.

Partie intimée : personne qui est présumée responsable de l'incident.

Il existe six types de rapports au moyen desquels les employeurs peuvent déterminer et décrire les rapports entretenus entre les parties impliquées dans l'incident. De plus, l'incident peut impliquer plusieurs structures relationnelles, sans se limiter aux personnes impliquées. Les six types de rapports en la matière sont les suivants :

De l'employé à l'employé : La partie principale et la partie intimée sont toutes deux des employés. Ce type de rapport est intervenu pour 2 197 (ou 42,0 %) des incidents signalés.

De l'employé au superviseur, au gestionnaire ou au propriétaire de l'entreprise : La partie principale est l'employé, tandis que la partie intimée est le superviseur, le gestionnaire, le propriétaire d'entreprise ou un autre particulier occupant un rôle de supervision. Ce type de rapport est intervenu pour 1 991 (ou 37,7 %) des incidents signalés.

De l'employé à la tiers partie, au client, à l'entrepreneur ou au citoyen : La partie principale est l'employé, tandis que la partie intimée est à l'extérieur de l'organisation. Ce type de rapport est intervenu pour 592 (ou 11,2 %) des incidents signalés.

Du superviseur, du gestionnaire ou du propriétaire de l'entreprise à l'employé : La partie principale est le superviseur, le gestionnaire, le propriétaire de l'entreprise ou un autre particulier occupant un rôle de supervision, tandis que la partie intimée est l'employé. Ce type de rapport est intervenu pour 360 (ou 6,9 %) des incidents signalés.

De l'employé à un autre : La partie principale est un employé, tandis que la partie intimée identifiée ne fait pas partie de l'une des autres catégories mentionnées. Ce type de rapport est intervenu pour 106 (ou 2,0 %) des incidents signalés.

De l'employé à un partenaire intime : La partie principale est l'employé, tandis que la partie intimée est un partenaire intime. Ce type de rapport est intervenu pour 32 (ou 0,6 %) des incidents signalés.

En vedette : Convention numéro 190 de l'Organisation internationale du Travail

« De plus, je me suis engagé à faire tout mon possible pour préserver les travailleurs de la violence et du harcèlement.

Je continuerai donc à collaborer avec mes homologues provinciaux et territoriaux pour ratifier la Convention 190 de l'Organisation internationale du Travail, ce qui contribuera à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. »

Le ministre du Travail Seamus O'Regan au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, le 17 février 2022

L'Organisation internationale du travail (OIT) est un organisme spécialisé des Nations Unies dont le siège se trouve à Genève, en Suisse. L'OIT, avec ses 187 États membres, dispose d'une structure tripartite unique, dans laquelle les représentants des employeurs et des travailleurs ont une voix égale à celle des gouvernements dans l'élaboration de ses politiques et programmes.

Puisque les questions en matière de travail relèvent pour la plupart de la compétence des gouvernements provinciaux et territoriaux (PT), la position du gouvernement du Canada à l'OIT est établie de concert avec les gouvernements intéressés. De plus, on demande l'accord des gouvernements PT avant de ratifier les conventions de l'OIT. Depuis plus de 10 ans, les ministres responsables du Travail donnent leur aval

à une stratégie fédérale-provinciale-territoriale sur le Canada et l'OIT, qui vise à accroître la participation du Canada à l'Organisation.

Cette nouvelle norme internationale du travail sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail qu'on a préparée et adoptée (le Convention numéro 190) constitue le premier traité international au monde qui se penche sur ce problème en particulier. De plus, la ratification de la Convention numéro 190 fait figure de priorité névralgique dans la Stratégie fédérale-provinciale-territoriale (FPT) de 2020 à 2023 à propos du Canada. Elle a été ratifiée en janvier 2023.

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

Le FPHVMT (ci-après le « Fonds ») assure annuellement la prestation de 3,5 millions de dollars aux organismes partenaires en vue d'appuyer les milieux de travail dans la mise en œuvre du projet de loi C-65 et du règlement connexe. Plus précisément, le Fonds vise à assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques en milieu de travail par la promotion et la préparation de concert avec les groupes d'employeurs et d'employés d'outils de gestion de la main-d'œuvre propres aux secteurs afin d'orienter le changement de culture organisationnelle et d'orienter les travaux concernant le nouveau Règlement. Les lignes de conduite se rapportent aux changements de comportement, à la conscientisation et l'orientation ainsi qu'à la formation obligatoire.

Depuis 2019, le Fonds a permis d'appuyer 7 projets, dont les objectifs sont de concevoir des outils, des ressources et du matériel de formation dans plusieurs secteurs névralgiques, dont les milieux de travail dans les communautés des Premières Nations ainsi que les

secteurs maritime, routier, bancaire et des arts de la scène. Les organisations bénéficiaires de fonds sont les suivantes :

- British Columbia Maritime Employers Association
- Conseil tribal Nookiiwin
- Ressources humaines en camionnage Canada
- UNI Coopération financière
- Centre for Research and Education on Violence Against Women & Children de l'Université Western (organisation bénéficiaire de fonds en lien avec 2 projets)
- Fondation canadienne des femmes

Vous trouverez de plus amples renseignements à propos des projets dans la [page Web 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

C'est en 2018 qu'on a créé un centre de prévention du harcèlement et de la violence, assorti d'un numéro sans frais pour mettre en lien téléphonique les demandeurs avec les ressources du Programme du travail. Ces dernières peuvent :

- permettre aux demandeurs de s'y retrouver dans les dispositions sur la prévention du harcèlement et de la violence
- conseiller les demandeurs sur la façon de déposer une plainte auprès du Programme du travail s'ils estiment que l'employeur est en défaut de conformité avec la disposition législative;
- orienter les demandeurs vers les services de soutien dans leur milieu;

- orienter les demandeurs qui ne relèvent pas du gouvernement fédéral vers l'ordre de gouvernement approprié.

Depuis sa création, le Centre de prévention du harcèlement et de la violence permet de venir en aide à 1 500 demandeurs/année en moyenne.

Annexe 1 : liste des concepts

La présente publication fait appel aux définitions suivantes.

Conciliation

Discussion ou série de discussions faisant l'objet d'une médiation par une tiers 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 liée ou employée en vertu d'un contrat de service ou d'apprentissage, écrit ou verbal, explicite ou implicite, que ce soit par voie de travail manuel ou autrement. Un employé est également toute autre personne assujettie aux dispositions d'une loi des commissions d'indemnisation des accidentés du travail ou d'une directive ou ordonnance d'une commission.

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 principale

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

Processus de résolution

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

Partie intimée

Personne qui est présumée responsable de l'incident.

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 autre, et décès

Secteur industriel	Nombre total d'incidents de HV	Total d'incidents de HV de nature sexuelle	Total d'incidents de HV de nature autre	Décès liés aux incidents de HV
AUTOCH	194	24	160	0
BANQ	381	84	290	0
COMM	254	24	221	0
DÉBD	60	7	48	0
DIFF	78	11	67	0
ÉNER	55	13	42	0
FONP	1 664	90	1 209	0
POST	508	19	489	0
ROUT	867	89	570	0
TAÉR	357	39	294	0
TEAU	113	24	89	0
TFER	306	11	285	0
Autres*	113	12	74	0
Toutes les industries	4 950[^]	447	3 838	0

* La catégorie Autres englobe les secteurs industriels où moins de 50 incidents ont été signalés : 1) Aliments du bétail, farine et graine, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

[^] La somme des incidents de HV de nature sexuelle, des incidents de HV de nature autre et des décès liés au harcèlement et à la violence ne correspond pas au nombre total d'incidents de HV puisque le type de certains incidents est inconnu au sein des présentations de l'employeur dans le RAESCHV.

Annexe 3 : types de modes de résolution dont se servent les employeurs

Secteur industriel	Nombre de règlements	Règlement négocié	Conciliation	Enquête	Évaluation du lieu de travail
AUTOCH	216	52	22	111	31
BANQ	287	91	4	162	30
COMM	217	105	8	92	12
DÉBD	45	9	3	31	2
DIFF	77	22	4	46	5
ÉNER	33	15	5	13	0
FONP	507	317	50	94	46
POST	134	116	18	0	0
ROUT	782	245	41	468	28
TAÉR	271	69	27	141	34
TEAU	93	43	2	47	1
TFER	198	47	13	138	0
Autres*	90	25	3	52	10
Toutes les industries	2 950	1 156	200	1 395	199

* La catégorie Autres englobe les secteurs industriels où moins de 50 incidents ont été signalés : 1) Aliments du bétail, farine et graine, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Pas répertoriés : 1) Aliments du bétail, farine et graine, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Non énumérés : Cas où 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 industriel	Nombre de relations identifié	Employé	Superviseur, gestionnaire	Employé (vers un superviseur, gestionnaire)	Tiers partie	Partenaire domestique	Autres
AUTOCH	198	56	74	15	39	4	10
BANQ	381	131	178	12	55	2	3
COMM	251	85	109	8	44	4	1
DÉBD	61	25	22	3	10	0	1
DIFF	77	24	42	2	7	0	2
ÉNER	48	35	10	3	0	0	0
FONP	1,831	713	915	88	63	8	44
POST	508	200	78	51	146	6	27
ROUT	1,108	513	240	135	204	6	10
TAÉR	354	249	83	4	13	0	5
TEAU	106	55	43	4	4	0	0
TFER	311	85	174	42	5	2	3
Autres*	108	51	48	3	6	0	0
Toutes les industries	5 342	2 222	2 016	370	596	32	106

* La catégorie Autres englobe les secteurs industriels où moins de 50 incidents ont été signalés : 1) Aliments du bétail, farine et graine, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

Annexe 5 : nombre d'incidents pour des motifs de discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Secteur industriel	Total de cas de discrimination	Sexe	Race	Handicap	Nationalité ou l'origine ethnique	Tous les autres types [^]
AUTOCH	19	10	2	2	2	3
BANQ	112	51	19	9	15	18
COMM	35	9	12	3	4	7
DÉBD	7	3	2	1	0	1
DIFF	23	6	13	0	1	3
ÉNER	13	5	2	0	4	2
FONP	416	108	75	72	33	128
POST	53	15	15	8	3	12
ROUT	122	50	28	10	16	18
TAÉR	97	18	24	11	16	28
TEAU	7	1	0	0	2	4
TFER	34	6	9	8	2	9
Autres*	14	9	1	1	1	2
Toutes les industries	952	291	202	125	99	235

* La catégorie Autres englobe les secteurs industriels où moins de 50 incidents ont été signalés : 1) Aliments du bétail, farine et graine, 2) Transport par pipeline, 3) Manutention des grains et élévateurs à grains, 4) Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

[^] Tous les autres types se rapportent aux types de discrimination hormis les 4 principaux types déclarés, comme l'indique la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : 1) couleur, 2) âge, 3) expression ou identité du genre, 4) orientation sexuelle, 5) statut familial, 6) religion, 7) État civil, 8) Condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou un casier judiciaire suspendu