

**Rapport annuel 2024 –  
Agir contre le harcèlement  
et la violence dans les  
milieux de travail qui  
relèvent de la compétence  
fédérale au Canada**

## **Rapport annuel 2024 – Agir contre le harcèlement et la violence dans les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale au Canada**

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

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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2026

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

[droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca).

### **PDF**

N° de cat. Em1-26F-PDF

ISSN : 2817-4852

## Table des matières

<b>Liste des abréviations et sigles</b> .....	<b>4</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>6</b>
<b>Sommaire</b> .....	<b>9</b>
Principales constatations du rapport annuel 2024 .....	9
<b>Introduction</b> .....	<b>11</b>
<b>Section 1 : À propos des données</b> .....	<b>13</b>
Secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale .....	13
Présentations du RAEIHV .....	13
Comparabilité des données .....	15
<b>Section 2 : Incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs d'activité de compétence fédérale</b> .....	<b>16</b>
Analyse selon le secteur d'activité .....	16
Analyse des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.....	19
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé .....	21
Analyse selon la taille des entreprises .....	24
<b>Section 3 : Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence</b> .....	<b>26</b>
Analyse selon le secteur d'activité .....	27
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé .....	29
Analyse selon la taille des entreprises .....	30
<b>Section 4 : Rapports entre les parties</b> .....	<b>32</b>
Analyse selon le secteur d'activité .....	33
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé .....	35
Analyse selon la taille des entreprises .....	36
<b>Section 5 : Modes de règlement</b> .....	<b>38</b>
Déclaration des modes de règlement .....	38
Tendances et observations .....	39
Analyse selon le secteur d'activité .....	39
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé .....	40
Analyse selon la taille des entreprises .....	41
<b>Section 6 : Prochaines étapes</b> .....	<b>43</b>

## Liste des abréviations et sigles

---

### **ALIM**

Aliments du bétail, farine et semences

### **AUTOCH**

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

### **BANQ**

Banques et services bancaires

### **COMM**

Communications

### **DÉBD**

Débardage, arrimage, ports, opérations portuaires et pilotage

### **DIFF**

Diffusion (télédiffusion, radiodiffusion, Internet)

### **ÉNER**

Énergie, mines et traitement des minéraux

### **ETP**

Équivalent temps plein

### **FONP**

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

### **GRAIN**

Manutention des grains et élévateurs à grains

### **HV**

Harcèlement et violence

### **PIPE**

Transport par pipeline

### **PONT**

Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

**POST**

Services postaux et entrepreneurs postaux

**PHV**

Prévention du harcèlement et de la violence

**RAEIHV**

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

**RAESCR**

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

**ROUT**

Transport routier

**TAÉR**

Transport aérien

**TEAU**

Transport par eau (expédition et traversiers)

**TFER**

Transport ferroviaire

# Glossaire

---

Les définitions suivantes sont utilisées dans le présent rapport.

## Compétence fédérale

La compétence fédérale comprend :

- les installations, ouvrages, entreprises et secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada;
- tous les ouvrages et entreprises réputés être à l'avantage général de plusieurs provinces et ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales.

## Destinataire désigné

Unité de travail dans le lieu de travail ou personne désignée par l'employeur, à qui l'avis d'incident peut être transmis.

Les données sur les ETP qui figurent dans ce document sont tirées des [rapports annuels de l'employeur sur les situations comportant des risques](#) (RAESCR) soumis par les employeurs relevant de la compétence fédérale.

## Employé

Toute personne employée par un employeur.

## Employeur

Toute personne qui emploie un employé ou plus, y compris une organisation patronale et toute personne qui agit pour le compte d'un employeur.

## Emploi

L'emploi se définit comme suit :

- Toute activité ou tout travail accompli dans le cadre d'une affectation ou à la demande de l'employeur. Cela comprend les activités connexes qui ne sont pas expressément liées à l'affectation ou à la demande.
- Toute activité ou tout travail entrepris volontairement par l'employé dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'employeur.
- Toute activité entreprise dans l'exercice de ses fonctions avec le consentement ou l'approbation de l'employeur.

## Équivalent 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 les heures de travail totales équivalent à celles d'une personne employée à temps plein. Par exemple :

- 100 personnes employées à temps plein = 100 ETP;
- 10 personnes employées à temps partiel = 5 ETP;
- 110 personnes au total = 105 ETP.

## Harcèlement et violence

En vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (le *Code*), on entend par harcèlement et violence « 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 dans le lieu de travail.

## Lieu de travail

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

## Partenaire concerné

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

## Partie intimée

Personne qui est présumée responsable d'un incident.

## Partie principale

Employé ou employeur qui est impliqué dans un incident.

## Processus de règlement

Les modes de règlement d'un incident qu'un employeur peut utiliser. Ce sont notamment :

- le règlement négocié;
- la conciliation;
- l'enquête;

- l'évaluation du lieu de travail.

# Sommaire

---

À la suite de l'entrée en vigueur du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* le 1er janvier 2021, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) prépare et publie, au nom de la ministre, un rapport annuel présentant des données statistiques relatives au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, conformément à l'article 139.1 du *Code canadien du travail*.

Le rapport est fondé sur des données issues du [Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence](#) (RAEIHV), que les employeurs sous réglementation fédérale doivent soumettre au Programme du travail pour chaque année de déclaration.

Le rapport de 2024 marque la quatrième année consécutive où le Programme du travail publie ce rapport annuel. Le rapport repose sur 5 137 déclarations du RAEIHV, ce qui représente une diminution de 5 % par rapport à l'année précédente. Fondé sur l'analyse des données du RAEIHV de 2024, le présent rapport démontre la nécessité de déployer des efforts continus pour assurer des lieux de travail sécuritaires et respectueux dans l'ensemble de l'administration fédérale. Les données de 2024 offrent un aperçu de la situation actuelle en matière de harcèlement et de violence dans les lieux de travail, en mettant en lumière à la fois les progrès réalisés et les défis persistants. Les résultats fournissent des indications sur les tendances émergentes et les domaines préoccupants, ce qui souligne l'importance de poursuivre les efforts de surveillance de la sécurité dans les lieux de travail. Bien que certains indicateurs montrent des améliorations, les tendances générales confirment la nécessité de maintenir une attention soutenue et de mettre en œuvre des interventions ciblées afin de favoriser des lieux de travail exempts de harcèlement et de violence.

## Principales constatations du rapport annuel 2024

- **Incidents généraux** : le nombre d'incidents de harcèlement et de violence (HV) signalés par les employeurs sous réglementation fédérale a augmenté de 5,7 %, passant de 7 114 en 2023 à 7 523 en 2024.
- **Décès** : un seul décès lié au harcèlement et à la violence a été signalé au Programme du travail en 2024, comparativement à 1 décès déclaré en 2023, 3 en 2022 et aucun en 2021.
- **Harcèlement sexuel et de violence sexuelle** : les incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle signalés ont diminué de 22,5 %, passant de 1 029 en 2023 à 797 en 2024.
- **Composition par secteur d'activité** : 4 secteurs d'activité ont représenté 5 638 cas de harcèlement et de violence, soit environ 75 % de l'ensemble des cas signalés en 2024.

- **Services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d'État** : 2 510 incidents (33 %)
- **Transport routier** : 1 257 incidents (17 %)
- **Transport aérien** : 1 159 incidents (15 %)
- **Services postaux et entrepreneurs postaux** : 712 incidents (10 %)
- **Tendances dans l'ensemble des secteurs d'activité** : parmi les 16 secteurs d'activité sous réglementation fédérale, 9 ont signalé une diminution des incidents de HV en 2024. Toutefois, les hausses observées dans les secteurs des services publics et du transport aérien ont contrebalancé ces baisses, contribuant à l'augmentation globale des cas signalés en 2024.
- **Secteur public et secteur privé** : les employeurs du secteur public ont signalé une augmentation de 9,3 % des cas de HV, passant de 2 974 en 2023 à 3 250 en 2024. Les employeurs du secteur privé ont quant à eux signalé une hausse de 3,2 %, le nombre de cas passant de 4 140 en 2023 à 4 273 en 2024.
- **Incidents liés à la discrimination** : Un total de 1 453 cas de HV signalés étaient liés à des motifs de discrimination au sens de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), soit une augmentation de **2,6 %** par rapport aux 1 416 cas signalés en 2023.
- **Modes de règlement** :
  - Les **enquêtes** ont été la méthode la plus fréquemment utilisée pour résoudre les incidents de HV, ayant été utilisées dans 2 776 cas en 2024, soit une augmentation de 10,2 % par rapport à 2023.
  - La **résolution par négociation** a été utilisée pour régler 2 095 cas en 2024, ce qui représente une diminution de 11 % par rapport à l'année précédente.

# Introduction

---

Le harcèlement et la violence — y compris le harcèlement sexuel — constituent un problème grave. De nombreux employés hésitent à signaler les incidents par crainte de représailles, par manque de soutien ou parce qu'ils ne savent pas si leurs expériences peuvent être considérées comme des plaintes officielles ([Gazette du Canada](#)). Ces comportements peuvent nuire à la santé des travailleurs, entraîner des journées de travail perdues et créer un fardeau financier pour les employeurs.

Pour remédier à cette situation, le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* (le *Règlement*) est entré en vigueur en 2021. Le *Règlement* s'applique à tous les lieux de travail sous réglementation fédérale visés par la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*, y compris le secteur privé, la fonction publique fédérale et les lieux de travail parlementaires. Son objectif est de réduire le nombre de cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, d'améliorer les pratiques d'enquête et de signalement, et de favoriser des milieux de travail plus sûrs et plus respectueux dans l'ensemble du secteur de compétence fédérale.

Chaque année, le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) publie un rapport sur le harcèlement et la violence dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale. Ce rapport se fonde sur les déclarations annuelles de cas de harcèlement et de violence reçues chaque année de la part des employeurs sous réglementation fédérale, dans le cadre du [Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence](#). (RAEIHV).

Le rapport de 2024 marque la quatrième année de publication dans le cadre du *Règlement*. Il repose sur 5 137 déclarations du RAEIHV, ce qui représente une diminution de 5 % par rapport à l'année précédente. Le rapport analyse les types d'incidents signalés ainsi que les modes de règlement qui y ont été appliqués.

Le rapport est structuré en 6 sections, offrant un aperçu de la manière dont les lieux de travail réagissent à ces enjeux :

**Section 1 – À propos des données** : décrit la source des données et présente un aperçu des employeurs et des employés représentés dans ce rapport.

**Section 2 – Incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs d'activité de compétence fédérale** : analyse la répartition des cas de harcèlement et de violence signalés dans les différents secteurs relevant de la compétence fédérale.

**Section 3 – Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence** : évalue la présence et la nature de la discrimination dans les cas de harcèlement et de violence signalés.

**Section 4 – Rapports entre les parties** : examine les liens entre la partie principale et la partie intimée en cause dans les incidents de harcèlement et de violence signalés.

**Section 5 – Modes de règlement** : présente les approches utilisées par les employeurs pour régler les cas de harcèlement et de violence.

**Section 6 – Prochaines étapes** : conclut le rapport et présente des recommandations sur les mesures possibles pour lutter contre le harcèlement et la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Le rapport comprend également une liste [d'abréviations](#) et un [glossaire](#) pour préciser la terminologie utilisée.

## Section 1 : À propos des données

---

Les données présentées dans cette publication sont issues du [Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence](#) (RAEIHV) que les employeurs sous réglementation fédérale ont soumis au Programme du travail, conformément au *Règlement*.

L'analyse de cette année se fonde sur les déclarations reçues pour l'exercice de déclaration 2024. Lorsque cela est pertinent, les données des années précédentes ont été intégrées pour appuyer l'analyse des tendances et les comparaisons d'une année à l'autre.

Veillez noter que certains tableaux contiennent des données sectorielles, classées par ordre alphabétique des abréviations anglaises.

### Secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale

Aux termes du *Code*, la [compétence fédérale](#) s'étend à l'ensemble des installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement. Cela inclut tout travail considéré comme relevant de l'intérêt commun d'au moins 2 provinces et échappant à l'autorité exclusive des législatures provinciales, tels que le transport international et interprovincial, les services bancaires, les télécommunications, la fonction publique fédérale et la plupart des sociétés d'État. 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 versions précédentes du rapport classaient les sociétés d'État comme des organisations privées, en fonction de la nature de leur travail. Le rapport annuel de 2024 corrige cela en regroupant toutes les sociétés d'État, telles que Postes Canada et la Banque du Canada, dans le secteur public lors de comparaisons avec le secteur privé. Ce regroupement n'est pas appliqué lors de l'analyse des données par secteur sous réglementation fédérale.

### Présentations du RAEIHV

Depuis 2021, les employeurs sous réglementation fédérale doivent soumettre un RAEIHV au Programme du travail au plus tard le 1er mars de chaque année. Un RAEIHV doit comprendre les renseignements suivants :

- le nombre total d'incidents de HV signalés à l'employeur, y compris :
  - les incidents de HV de nature sexuelle;
  - les incidents de HV de nature non sexuelle;
  - les incidents de HV ayant entraîné le décès d'un employé;
- 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 chaque incident de HV a eu lieu;

- les rapports entre toutes les parties impliquées dans chaque incident de HV;
- le mode de règlement final utilisé par un employeur pour régler chaque incident de HV;
- le nombre moyen de mois requis pour mener à bien le processus de règlement de tous les incidents de HV.

Pour l'année de déclaration 2024, le Programme du travail a reçu 5 137 RAEIHV qui satisfont aux exigences en matière de rapports. Comme le montre le tableau 1.1, le nombre de signalements reçus en 2024 a diminué de 256, ou 5 %, par rapport à 2023 (5 393 signalements).

Tableau 1.1 : Présentations du RAEIHV par secteur d'activité sous réglementation fédérale, 2023 par rapport à 2024

Secteur d'activité	Présentations du RAEIHV en 2023	Présentations du RAEIHV en 2024
TAÉR	764	763
BANQ	66	63
PONT	7	8
DIFF	191	180
COMM	196	181
ÉNER	18	18
ALIM	336	311
GRAIN	62	58
AUTOCH	324	312
DÉBD	62	56
PIPE	24	23
POST	17	15
FONP	480	490
TFER	26	27
ROUT	2 673	2 498
TEAU	147	134
<b>Canada</b>	<b>5 393</b>	<b>5 137</b>

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) présenté dans ce rapport provient du [Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques \(RAESCR\)](#), un rapport complémentaire soumis par les employeurs sous réglementation fédérale en vertu de la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. Parmi les 5 137 employeurs ayant soumis un RAEIHV en 2024, environ 98 % ont déclaré le nombre d'ETP de leur organisation, et les données manquantes ont été estimées à partir de dossiers historiques comparables. Sur la base des rapports d'ETP, les présentations du RAEIHV énoncées dans le présent rapport concernaient environ 1,25 million d'employés relevant de la compétence fédérale.

## Comparabilité des données

Bien que les données présentées dans ce rapport offrent un aperçu du harcèlement et de la violence en milieu de travail dans les secteurs sous réglementation fédérale, il est important d'en reconnaître les limites.

Le rapport reflète uniquement les cas de HV pour lesquels un avis d'incident a été officiellement soumis à l'employeur en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement* et signalé par la suite au Programme du travail via le RAEIHV.

Compte tenu de la nature personnelle des incidents de HV, il existe probablement un biais de non-réponse dans les données. Il s'agit d'un défi statistique courant lors de la collecte de renseignements sur des sujets de nature délicate. La prévalence réelle du harcèlement et de la violence est souvent sous-estimée, car certaines personnes choisissent de ne pas signaler leurs expériences par crainte, stigmatisation ou manque de confiance dans le processus de déclaration. La peur de représailles contribue également à cette sous-déclaration. Par exemple, les données de l'Enquête de 2022 auprès des employés relevant de la compétence fédérale ont révélé que, parmi ceux ayant subi du harcèlement et de la violence au travail, 52 % n'avaient pas déposé de plainte officielle.

En raison du mécanisme de déclaration du RAEIHV, le nombre de cas analysés dans cette publication peut différer du nombre de cas signalés par le biais d'enquêtes anonymes auprès des employés.

## Section 2 : Incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs d'activité de compétence fédérale

---

Cette section fournit un aperçu des cas de HV signalés par les employeurs sous réglementation fédérale en 2024 et met en évidence les tendances par secteur d'activité, entre le secteur privé et le secteur public, ainsi que selon la taille des entreprises. Elle analyse la répartition des incidents, en mettant l'accent sur les cas à caractère sexuel par rapport aux cas à caractère non sexuel, ainsi que sur la concentration des signalements selon le type d'organisation.

Un incident de HV s'entend de tout acte, comportement ou propos signalé, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique. Cette définition s'étend à tous les types de harcèlement et de violence, notamment le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale.

En 2024, les employeurs sous réglementation fédérale ont signalé 7 523 cas de HV, soit une augmentation de 5,7 % par rapport aux 7 114 cas déclarés en 2023. Malgré cette hausse globale, 9 des 16 secteurs sous réglementation fédérale ont connu une diminution ou aucun changement dans le nombre de cas signalés, ce qui indique que l'augmentation était concentrée dans 7 secteurs.

Tragiquement, un décès lié au harcèlement et à la violence a été signalé en 2024. Cela correspond à l'unique décès déclaré en 2023. Cela fait suite aux 3 décès déclarés en 2022 et à aucun en 2021, soulignant une problématique fluctuante, mais persistante concernant les conséquences les plus graves du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

### Analyse selon le secteur d'activité

Comme l'illustre le tableau 2.1, la majorité des incidents de HV signalés en 2024 proviennent de 4 secteurs : les services publics (FONP), le transport routier (ROUT), le transport aérien (TAÉR) et les services postaux (POST), qui ont déclaré un total combiné de 5 638 cas, soit 75 % de l'ensemble des cas déclarés. Cette proportion est semblable à celle de 2023, lorsque ces mêmes secteurs représentaient également la majorité des cas signalés.

- FONP : Services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d'État (2 510, 33 %)
- ROUT : Transport routier (1 257, 17 %)
- TAÉR : Transport aérien (1 159, 15 %)
- POST : Services postaux et entrepreneurs postaux (712, 10 %)

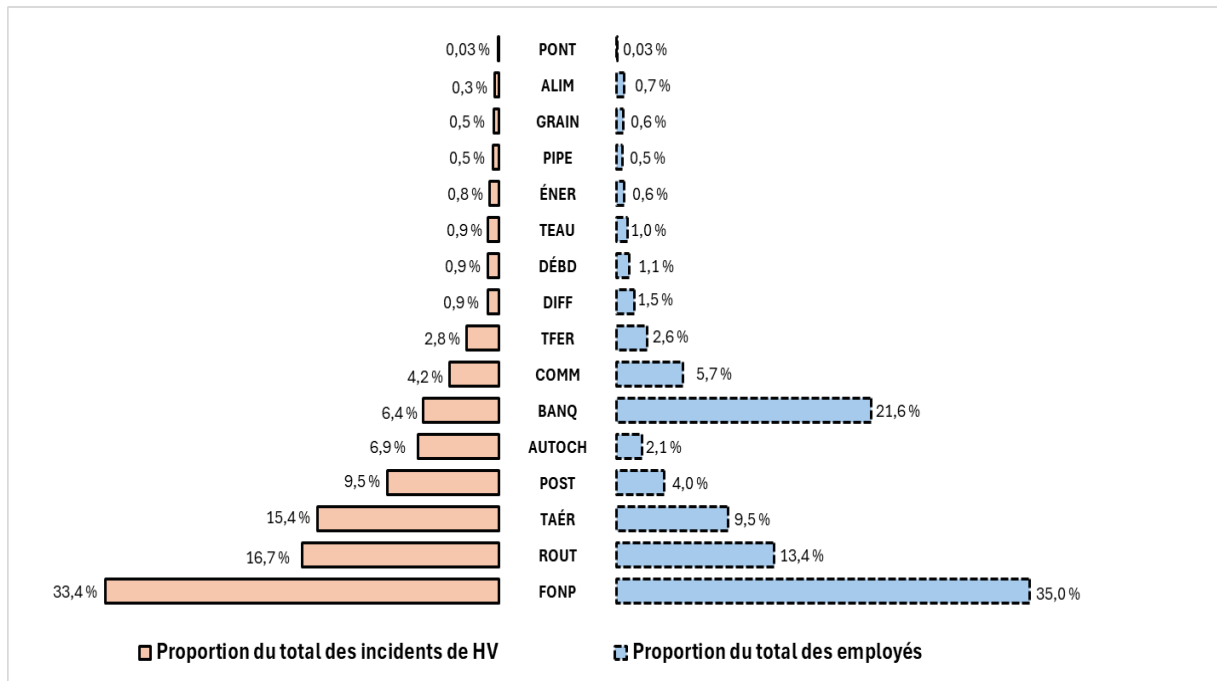
Tableau 2.1 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2024

Secteur d'activité	Nombre total d'incidents de HV*	Nombre total d'incidents de HV de nature sexuelle	Nombre total d'incidents de HV de nature non sexuelle	Total des décès liés au HV
<b>TAÉR</b>	<b>1 159</b>	<b>180</b>	<b>973</b>	<b>1</b>
BANQ	485	115	369	0
PONT	2	1	1	0
DIFF	69	14	53	0
COMM	314	31	283	0
ÉNER	58	7	51	0
ALIM	26	7	14	0
GRAIN	34	13	21	0
<b>AUTOCH</b>	<b>518</b>	<b>41</b>	<b>438</b>	<b>0</b>
DÉBD	69	9	59	0
PIPE	35	5	30	0
<b>POST</b>	<b>712</b>	<b>31</b>	<b>681</b>	<b>0</b>
<b>FONP</b>	<b>2 510</b>	<b>175</b>	<b>2 304</b>	<b>0</b>
TFER	208	16	191	0
<b>ROUT</b>	<b>1 257</b>	<b>145</b>	<b>1 034</b>	<b>0</b>
TEAU	67	7	57	0
<b>Canada</b>	<b>7 523</b>	<b>797</b>	<b>6 559</b>	<b>1</b>

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

Il est important de noter que ces 4 secteurs emploient collectivement plus de 776 000 ETP dans les secteurs de compétence fédérale. Comme le montre le graphique 2.1, cette main-d'œuvre représente environ 62 % de l'ensemble des ETP des employeurs ayant soumis un RAEIHV en 2024.

Graphique 2.1 : Proportion (%) du total des incidents de harcèlement et de violence (HV) par rapport au nombre total d'ETP par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2024\*

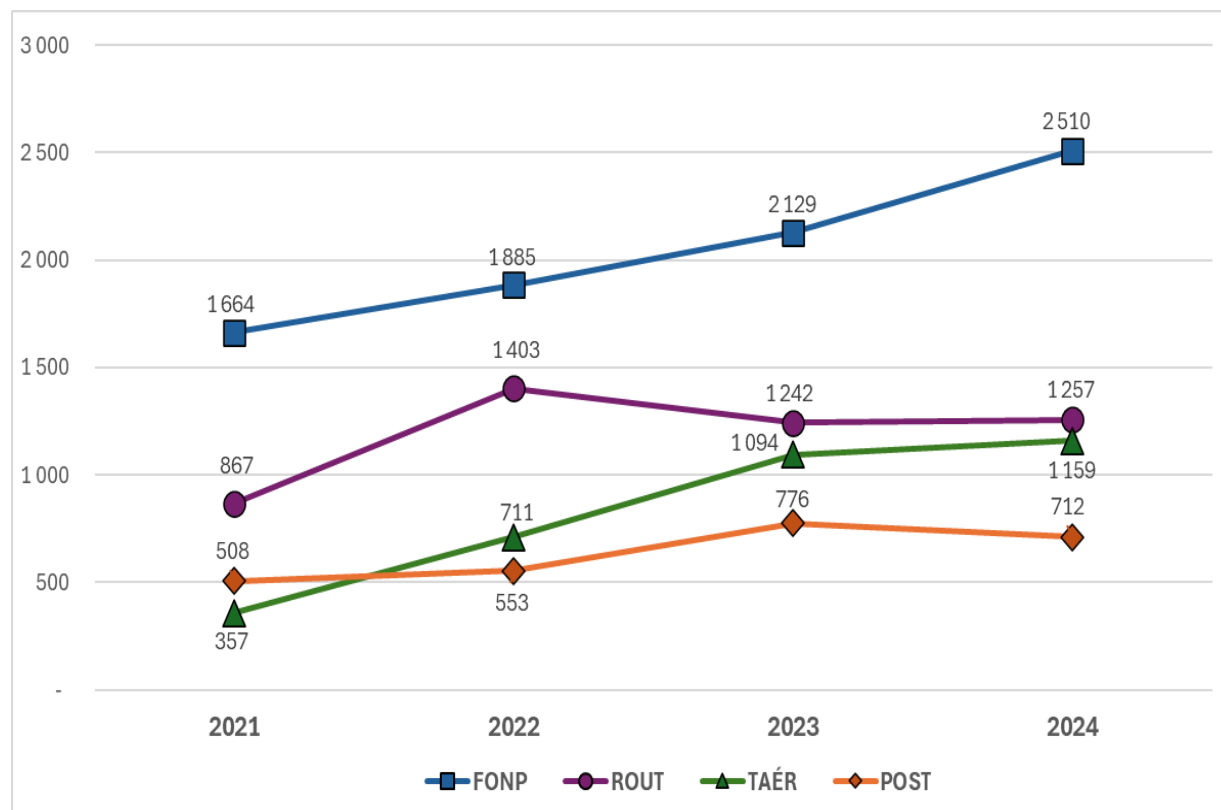


\* Veuillez noter que les pourcentages dans certains graphiques et tableaux peuvent ne pas totaliser 100 % parce qu'ils sont arrondis.

Le graphique 2.2 illustre les tendances historiques des 4 secteurs représentant la plus grande part des cas de HV. Entre 2021 et 2024, les services publics ont montré une tendance à la hausse forte et constante, les cas déclarés ayant augmenté de plus de 50 % sur la période de 4 ans. Le secteur du transport routier a connu un pic marqué en 2022, atteignant son niveau maximal cette année-là, suivi d'une baisse modérée en 2023, puis d'une stabilisation en 2024. Le transport aérien a affiché une croissance régulière d'une année à l'autre, le nombre d'incidents ayant plus que triplé par rapport aux niveaux de 2021. Quant aux services postaux, ils ont connu une hausse constante jusqu'en 2023, suivie d'une légère baisse en 2024, ce qui laisse présager un possible plateau.

Dans l'ensemble, ce sont les services publics et le transport aérien qui sont les principaux moteurs de la croissance des cas de HV dans l'ensemble du secteur sous réglementation fédérale.

Graphique 2.2 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) dans les 4 principaux secteurs d'activité sous réglementation fédérale, de 2021 à 2024

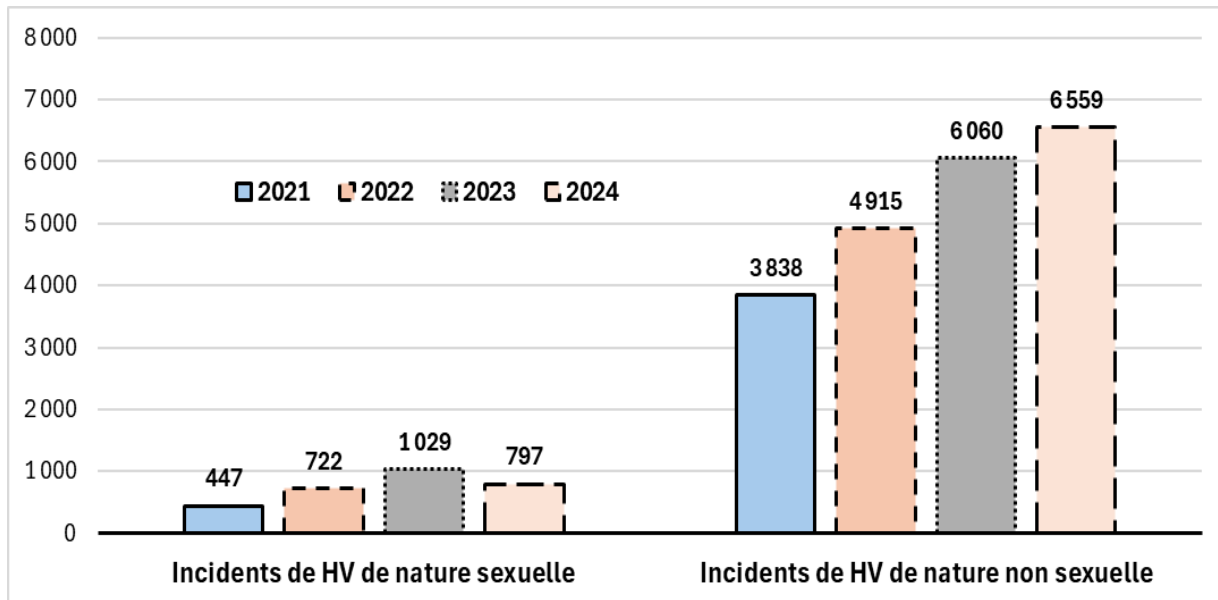


### Analyse des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle

En 2024, le nombre d'incidents de HV sexuels signalés a diminué de 23 %, passant de 1 029 en 2023 à 797 (graphique 2.3). En revanche, les cas de HV à caractère non sexuel ont augmenté de 8 %, passant de 6 060 en 2023 à 6 559 en 2024, contribuant ainsi à la croissance globale du nombre total de cas signalés.

Comparativement aux hausses plus importantes des années précédentes, ces chiffres suggèrent que les incidents de HV, tant à caractère sexuel qu'à caractère non sexuel, pourraient commencer à se stabiliser. Ce nivellement potentiel pourrait refléter les effets précoces des efforts de prévention, la fatigue liée au processus de signalement ou d'autres facteurs systémiques.

Graphique 2.3 : Incidents de harcèlement et de violence (HV), de nature sexuelle et non sexuelle, de 2021 à 2024



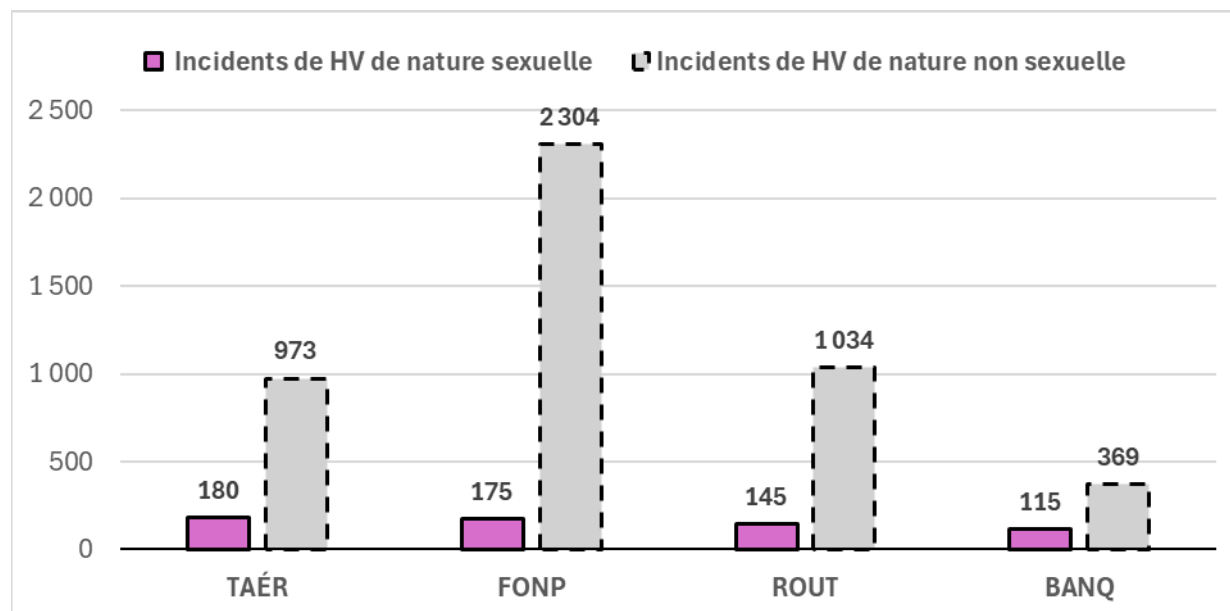
Comme le montre le graphique 2.4, 4 secteurs d'activité représentaient la majorité (77 %) des incidents de HV à caractère sexuel signalés en 2024 :

- TAÉR : Transport aérien (180, 23 %)
- FONP : Services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d'État (175, 22 %)
- ROUT : Transport routier (145, 18 %)
- BANQ : Services bancaires et banques (115, 14 %)

Il convient de souligner que les services postaux ne figurent plus parmi les 4 principaux secteurs, ne représentant plus que 4 % des incidents de HV à caractère sexuel. En revanche, le secteur bancaire est apparu comme un secteur majeur pour ce type de cas, avec environ un quart (24 %) de ses cas totaux de HV étant de nature sexuelle, soit la proportion la plus élevée parmi les 4 principaux secteurs. À l'inverse, les services publics ont présenté le ratio le plus faible, les incidents à caractère sexuel ne représentant que 7 % de l'ensemble des cas.

Dans l'ensemble du secteur sous réglementation fédérale, les incidents de HV à caractère sexuel représentaient 11 % de tous les cas signalés en 2024, ce qui constitue une part modeste, mais significative du nombre total d'incidents.

Graphique 2.4 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) de nature sexuelle et de nature non sexuelle dans les 4 principaux secteurs d'activité sous réglementation fédérale en 2024



Les 4 secteurs ont connu une diminution du nombre de cas de HV à caractère sexuel par rapport à 2023. La baisse la plus marquée a été observée dans le transport routier, qui a chuté de 57 %, passant de 334 cas en 2023 à 145 en 2024, ce qui le place au troisième rang. Cela pourrait indiquer une amélioration des pratiques en milieu de travail ou des mesures de prévention et d'intervention plus efficaces.

Le transport aérien et les services publics ont enregistré le nombre le plus élevé de cas de HV à caractère sexuel en 2024, mais n'ont montré que des baisses modestes, respectivement de 2 % (passant de 183 en 2023 à 180 en 2024) et de 8 % (passant de 191 en 2023 à 175 en 2024). Le secteur bancaire a connu une diminution plus importante de 15 %, passant de 136 à 115 incidents signalés. Dans l'ensemble, bien que les 4 secteurs aient progressé dans la réduction des incidents de HV à caractère sexuel, les degrés variables de baisse soulignent la nécessité de poursuivre les efforts pour garantir des lieux de travail plus sûrs et respectueux.

### Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

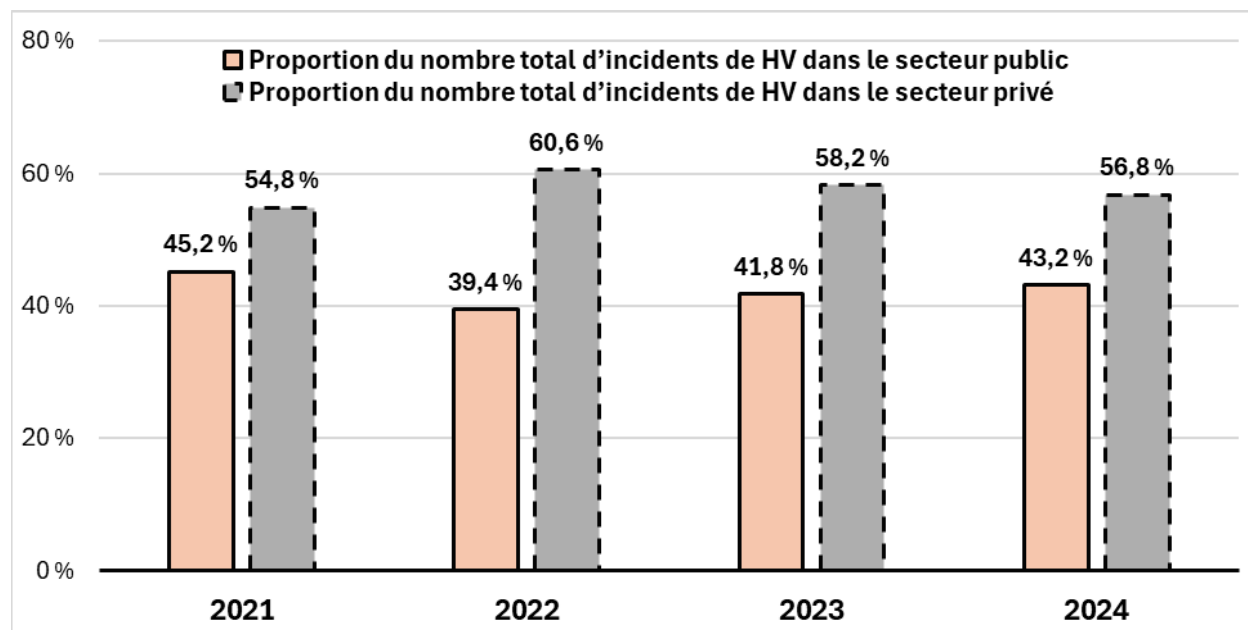
En 2024, les tendances des incidents de HV ont divergé entre le secteur public et le secteur privé dans le cadre de la compétence fédérale. Le secteur public, qui comprend les ministères, les organismes fédéraux et les sociétés d'État, a signalé 3 250 cas de HV, soit une augmentation de 9,3 % par rapport aux 2 974 cas signalés en 2023. Le secteur privé a enregistré une hausse de 3,2 %, le nombre d'incidents signalés passant de 4 140 en 2023 à 4 273 en 2024.

Il est important de noter que les versions précédentes du rapport classaient les sociétés d'État comme étant des organisations privées, en fonction de la nature de leur travail. Par exemple, Postes Canada et la Banque du Canada ont été incluses dans le secteur

des services postaux et bancaires (le secteur privé). Le rapport annuel de 2024 corrige cela en regroupant toutes les sociétés d'État dans le secteur public, assurant des comparaisons plus précises avec le secteur privé.

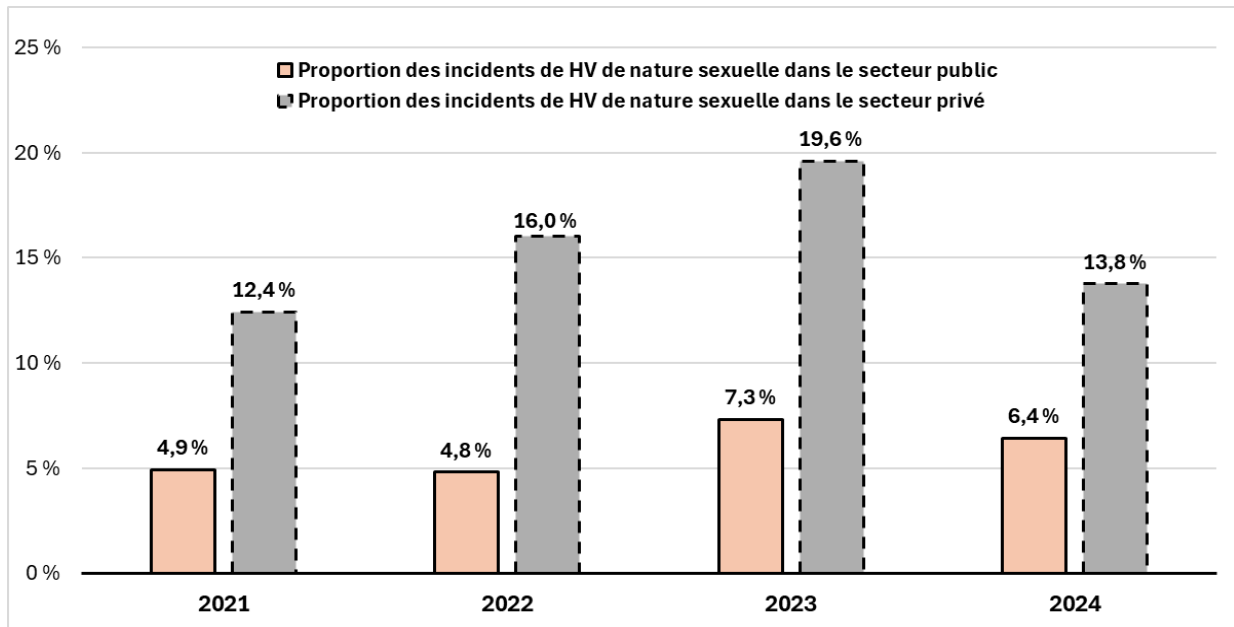
Entre 2021 et 2024, la répartition des incidents de HV entre le secteur public et le secteur privé a évolué de manière notable. Après que la part du secteur privé ait atteint un pic de 60,6 % en 2022, elle a diminué pendant 2 années consécutives, pour atteindre 56,8 % en 2024 (graphique 2.5). À l'inverse, la proportion du secteur public a rebondi, passant d'un creux de 39,4 % en 2022 à 43,2 % en 2024, se rapprochant ainsi de son niveau de 2021. Cette tendance suggère un resserrement de l'écart entre les secteurs et pourrait refléter des changements dans les pratiques de déclaration ou dans la dynamique organisationnelle.

Graphique 2.5 : Proportion (%) du total des incidents de harcèlement et de violence (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé, de 2021 à 2024



De plus, la proportion des cas de HV à caractère sexuel par rapport au nombre total de cas a diminué dans les secteurs public et privé, inversant ainsi la tendance à la hausse observée les années précédentes. Le graphique 2.6 montre que la diminution a été plus marquée dans le secteur privé, où la proportion est passée de 19,6 % à 13,8 %, soit une baisse de 5,8 points de pourcentage, contre une diminution de 0,9 point de pourcentage dans le secteur public (passant de 7,3 % à 6,4 %). Cette évolution pourrait refléter des changements propres à chaque secteur dans les pratiques de signalement, la dynamique des incidents ou les efforts de prévention.

Graphique 2.6 : Proportion (%) des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé, sur le total des incidents de HV, de 2021 à 2024



La diminution du nombre d'incidents de HV à caractère sexuel a été principalement observée dans le secteur privé, qui a enregistré une réduction importante, passant de 811 cas en 2023 à 588 en 2024. Pendant ce temps, le secteur public a montré une tendance relativement stable, avec une légère diminution de 218 à 209 cas sur la même période, comme le montre le tableau 2.2.

Tableau 2.2 : Incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé, de 2021 à 2024

Année	Incidents de HV de nature sexuelle dans le secteur public	Incidents de HV de nature sexuelle dans le secteur privé
2021	110	337
2022	118	604
2023	218	811
2024	209	588

## Analyse selon la taille des entreprises

Les tendances en matière de signalement varient considérablement selon la taille des entreprises, classées comme petites (moins de 100 ETP), moyennes (100 à 499 ETP) ou grandes (500 ETP ou plus). Comme le montre le tableau 2.3, les grands employeurs ont signalé beaucoup plus de cas de HV, sexuels et non sexuels, que les petits et moyens employeurs réunis. Au total, les grandes organisations ont enregistré 6 097 cas, soit 81 % de l'ensemble des cas déclarés dans le secteur sous réglementation fédérale.

Bien qu'il soit attendu que les grandes organisations, en raison de leur nombre plus élevé d'employés, signalent davantage d'incidents, la culture organisationnelle peut également jouer un rôle déterminant en influençant la volonté des employés de signaler le harcèlement et la violence.

Tableau 2.3 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2024

Taille de l'entreprise	Nombre total d'incidents de HV*	Nombre d'incidents de HV de nature sexuelle	Nombre d'incidents de HV de nature non sexuelle
Petite	517	58	333
Moyenne	909	104	777
Grande	6 097	635	5 449
<b>Total</b>	<b>7 523</b>	<b>797</b>	<b>6 559</b>

\*Remarque : la somme des incidents de HV de nature sexuelle et non sexuelle n'équivaut pas au nombre total d'incidents de HV puisque certaines déclarations ne précisait pas le type d'incident.

Les grands employeurs (c.-à-d. ceux comptant 500 ETP ou plus) étaient les plus susceptibles de déclarer au moins un incident de HV dans leur RAEIHV (comme l'ont fait 85,0 % d'entre eux). En revanche, seuls 40,2 % des employeurs de taille moyenne et 5,9 % des petits employeurs ont signalé au moins un cas (tableau 2.4). Ces proportions sont restées relativement stables depuis 2021, ce qui suggère que les grandes organisations sont systématiquement plus enclines à signaler les cas de harcèlement et de violence, probablement en raison de leur taille, de la culture organisationnelle et de mécanismes de déclaration plus établis.

Tableau 2.4 : Nombre et proportion (%) des RAEIHV présentés qui ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence (HV) en 2024, selon la taille de l'entreprise en 1

Taille de l'entreprise	Nombre d'ETP	Nombre de déclarations	Nombre de déclarations comportant au moins un incident de HV	Proportion d'entreprises ayant déclaré au moins un incident de HV
Petite	93 605	4 332	256	5,9 %
Moyenne	124 107	585	235	40,2 %
Grande	1 036 578	220	187	85,0 %
<b>Total</b>	<b>1 254 290</b>	<b>5 137</b>	<b>678</b>	<b>13,2 %</b>

Au total, 678 employeurs ont signalé au moins un cas de harcèlement et de violence en 2024, soit 13,2 % de l'ensemble des employeurs sous réglementation fédérale ayant soumis un RAEIHV. Cela représente une légère augmentation par rapport à 2023, où 639 employeurs avaient déclaré au moins un cas.

Fait à noter, seulement 2 % des employeurs déclarants représentaient environ 80 % de l'ensemble des cas de HV. Parmi les 100 employeurs ayant signalé le plus grand nombre de cas de HV : 83 étaient de grandes organisations, 13 de taille moyenne et 4 de petite taille. Cette concentration met en évidence l'importance disproportionnée des cas et de l'activité de déclaration au sein d'un petit nombre de grandes organisations.

## Section 3 : Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence

---

Les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus de déclarer, lorsqu'ils sont connus, le nombre de cas de HV qui relèvent de chacun des motifs de distinction illicite prévus par la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#). La section 3 met en évidence ces incidents, selon les motifs de distinction illicite suivants :

- Race
- Origine nationale ou ethnique
- Couleur
- Religion
- Âge
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Identité ou expression de genre
- État matrimonial
- Situation familiale
- Caractéristiques génétiques
- Incapacité
- État de personne graciée

En 2024, les employeurs sous réglementation fédérale ont recensé 1 453 cas comportant un élément de discrimination, soit une hausse de 3 % (37 cas) par rapport aux 1 416 cas signalés en 2023. Chaque cas était lié à au moins un des motifs de distinction illicite prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il importe de noter qu'un incident peut comporter plusieurs motifs de distinction illicite. De plus, il est possible que les motifs de distinction dans un incident de HV ne soient pas signalés ou soient mal identifiés par l'employeur.

Les motifs de distinction les plus déclarés en 2024 étaient les suivants :

- Race : motif signalé dans 330 incidents, contre 307 en 2023.
- Sexe : motif signalé dans 328 incidents, contre 325 en 2023.
- Déficience : motif signalé dans 236 incidents, contre 198 en 2023.
- Origine nationale ou ethnique : motif signalé dans 177 incidents, contre 159 en 2023.

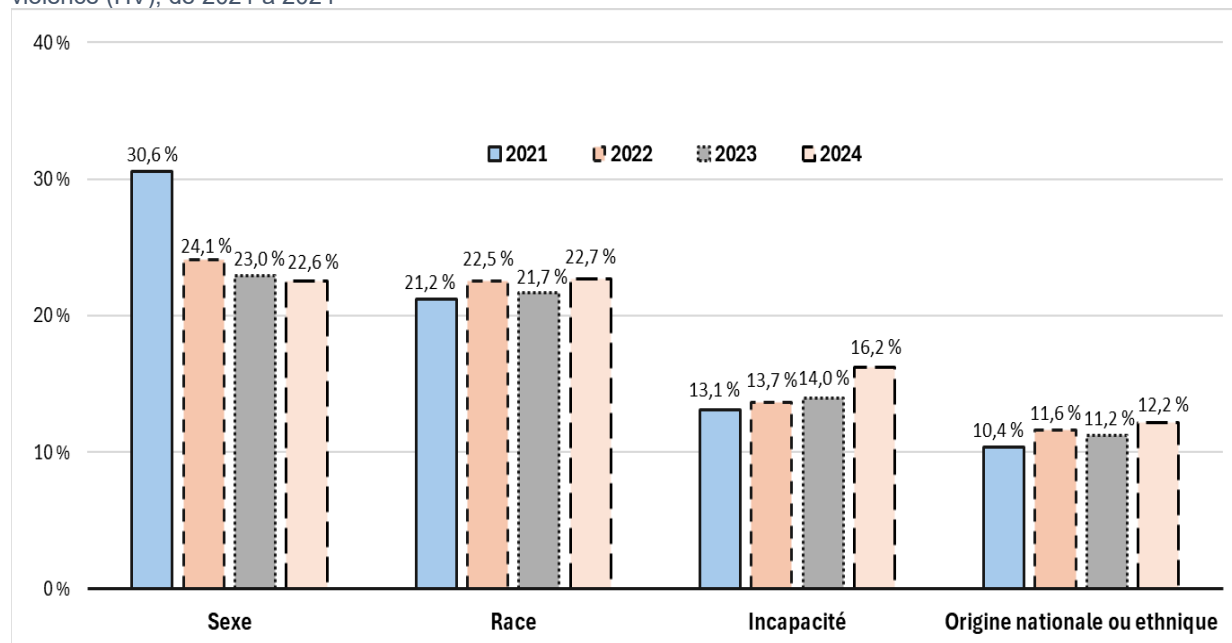
Ces 4 motifs de distinction représentaient près de 74 % de tous les cas de discrimination signalés dans les incidents de HV en 2024. Il s'agissait également des 4 principaux motifs déclarés depuis 2021.

Comme le montre le graphique 3.1, les proportions de 3 des 4 principaux motifs de distinction illicite — la race, la déficience et l'origine nationale ou ethnique — sont demeurées relativement stables entre 2021 et 2024, fluctuant d'environ 1,5 % à 3 %. En

revanche, la proportion des cas fondés sur le sexe a diminué de 6,5 % entre 2021 et 2022, puis d'un 1,5 % supplémentaire au cours des 3 années suivantes. Malgré cette baisse de la proportion relative, le nombre réel de cas de HV comportant un motif fondé sur le sexe a augmenté de façon constante. Toutefois, d'autres formes de discrimination ont augmenté à un rythme plus rapide, ce qui a modifié la répartition globale des cas déclarés. De 2021 à 2023, la discrimination fondée sur le sexe dépassait systématiquement celle fondée sur la race, mais en 2024, leurs proportions sont devenues équivalentes.

Ces tendances suggèrent une sensibilisation accrue et une plus grande réactivité des employeurs sous réglementation fédérale dans la détermination et la déclaration des différentes formes de discrimination associées aux cas de HV. L'augmentation constante du nombre de cas signalés pour l'ensemble des principaux motifs indique que, bien que la discrimination fondée sur le sexe demeure une préoccupation importante, d'autres formes de discrimination sont de plus en plus reconnues et documentées. Cette évolution pourrait refléter l'évolution des dynamiques en milieu de travail, des attitudes sociétales changeantes, ainsi que des mécanismes améliorés permettant de repérer et de déclarer diverses formes de discrimination.

Graphique 3.1 : Proportion (%) des 4 principaux motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV), de 2021 à 2024



### Analyse selon le secteur d'activité

En 2024, comme le montre le tableau 3.1, les 4 secteurs ayant signalé le plus grand nombre de cas de HV ont enregistré des niveaux variables pour les 4 principaux motifs de discrimination. Le sexe constituait le motif le plus fréquemment signalé dans le secteur des services postaux, tandis que la race était prédominante dans les secteurs du transport aérien et du transport routier. Dans les services publics, la discrimination

fondée sur l'incapacité arrivait au premier rang. Le deuxième motif de discrimination le plus fréquemment déclaré variait également selon le secteur : le sexe occupait le deuxième rang dans le transport aérien, le transport routier et les services publics, tandis que l'incapacité se classait au deuxième rang dans les services postaux. Ces variations laissent penser que des facteurs propres à chaque secteur, tels que la composition de la main-d'œuvre, la visibilité publique et la culture organisationnelle, peuvent influencer à la fois la prévalence et la déclaration des différents types de discrimination.

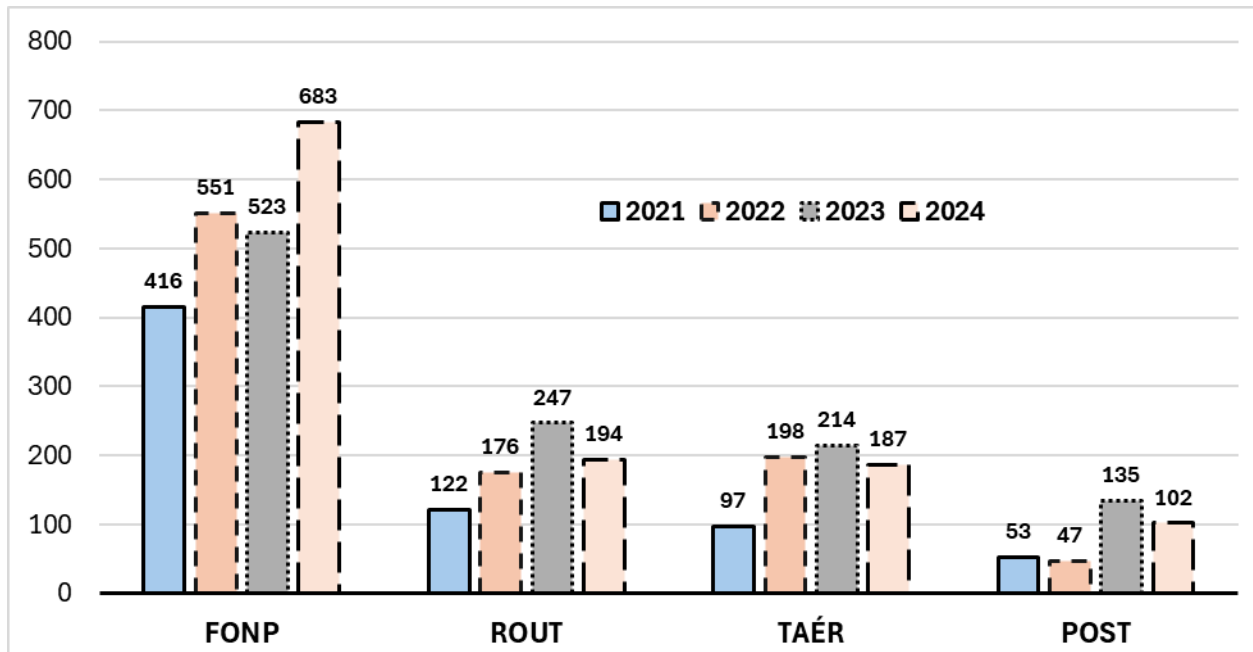
Tableau 3.1 : Motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2024

Secteur d'activité	Total des motifs de distinction illicite	Sexe	Race	Incapacité	Origine nationale ou ethnique	Tous les autres motifs*
<b>TAÉR</b>	<b>187</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>56</b>
<b>BANQ</b>	<b>104</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>28</b>
PONT	0	0	0	0	0	0
DIFF	25	10	3	0	2	10
COMM	61	11	18	13	8	11
ÉNER	12	6	3	0	1	2
ALIM	4	1	0	1	0	2
GRAIN	7	0	4	0	2	1
AUTOCH	37	9	9	2	8	9
DÉBD	3	2	1	0	0	0
PIPE	4	1	2	1	0	0
<b>POST</b>	<b>102</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>24</b>
<b>FONP</b>	<b>683</b>	<b>141</b>	<b>117</b>	<b>149</b>	<b>83</b>	<b>193</b>
TFER	23	2	5	7	3	6
<b>ROUT</b>	<b>194</b>	<b>45</b>	<b>79</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>39</b>
TEAU	7	3	2	0	1	1
<b>Canada</b>	<b>1 453</b>	<b>328</b>	<b>330</b>	<b>236</b>	<b>177</b>	<b>382</b>

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

Comme le montre le graphique 3.2, le nombre d'incidents de HV liés à des motifs de discrimination dans les services publics a augmenté de façon notable, d'environ 31 % en 2024 (683 cas) par rapport à 2023 (523 cas). En revanche, dans les secteurs du transport routier, du transport aérien et des services postaux, ce nombre a diminué entre 2023 et 2024.

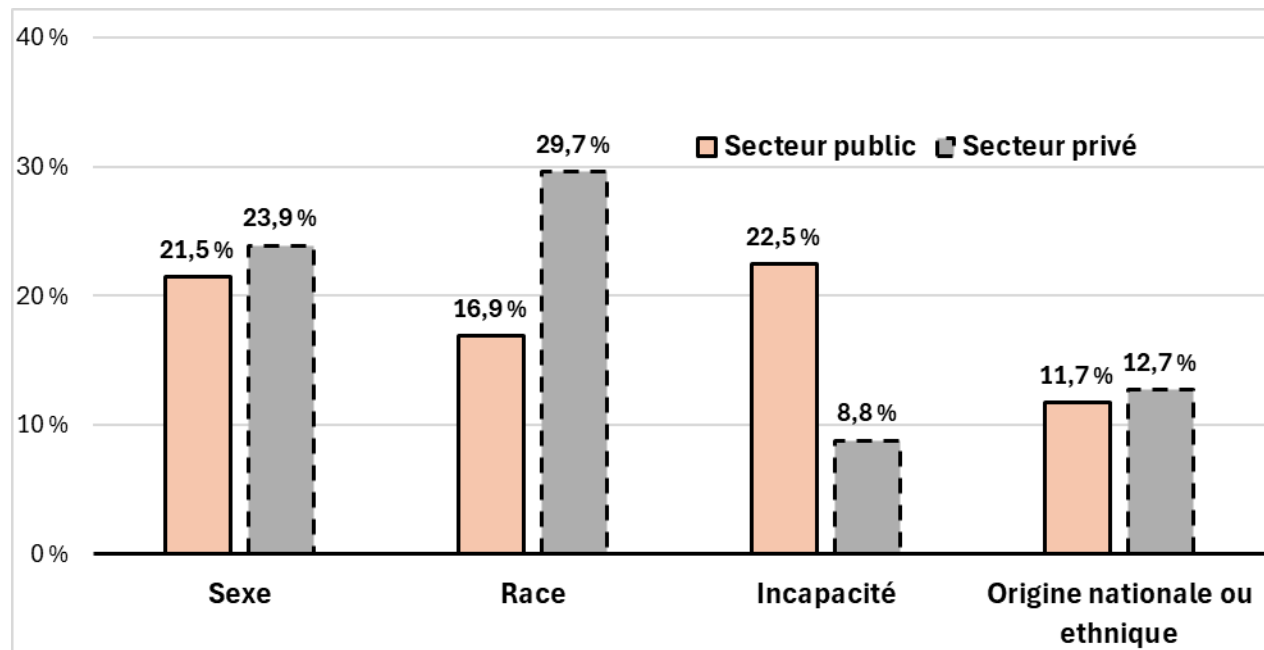
Graphique 3.2 : Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale, de 2021 à 2024



### Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Le graphique 3.3. montre comment les 4 motifs de discrimination les plus courants dans les cas de HV, soit l'incapacité, la race, le sexe et l'origine nationale ou ethnique, sont signalés dans des proportions différentes dans les secteurs public et privé. L'incapacité représente la plus grande part dans le secteur public, tandis que la race est le motif le plus fréquent dans le secteur privé. Le sexe constitue le deuxième motif le plus souvent signalé dans les 2 secteurs. Il convient de souligner que la proportion de la discrimination fondée sur la race dans le secteur privé est environ 13 % plus élevée que dans le secteur public. À l'inverse, le secteur public a signalé près de trois fois plus de cas de discrimination liée à l'incapacité que le secteur privé. Cet écart pourrait s'expliquer par une plus forte représentation des travailleurs en situation de handicap dans le secteur public (selon une [analyse du marché du travail](#) de Statistique Canada, 28 % des employés en situation de handicap travaillent dans le secteur public, comparativement à 23 % des employés sans handicap). Il demeure toutefois difficile de déterminer si ces chiffres plus élevés reflètent une incidence plus importante de discrimination ou simplement une composition de la main-d'œuvre qui entraîne un plus grand nombre de cas signalés. Ces résultats soulignent l'importance de tenir compte de facteurs contextuels, tels que la démographie de la main-d'œuvre et les pratiques de déclaration, lors de l'interprétation des données sur la discrimination, car ils peuvent influencer considérablement sur les tendances observées dans l'ensemble des secteurs.

Graphique 3.3 : Proportion (%) des 4 principaux motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé en 2024



### Analyse selon la taille des entreprises

En 2024, comme le montre le tableau 3.2, les grandes entreprises ont signalé un nombre disproportionnellement élevé d'incidents de HV comportant un élément de discrimination, représentant 90 % de ces cas, bien qu'elles ne constituent que 81 % de l'ensemble des incidents de HV dans les secteurs de compétence fédérale. Cet écart laisse entendre que la discrimination est plus souvent relevée ou signalée dans les grandes organisations, possiblement en raison de structures de signalement plus formalisées ou d'une plus grande diversité de la main-d'œuvre. Parmi les 4 principaux motifs de discrimination signalés en 2024, le sexe était le motif le plus fréquemment déclaré par les petits employeurs, la race par les employeurs de taille moyenne, tandis que les grands employeurs ont déclaré des proportions presque équivalentes de discrimination fondée sur le sexe et sur la race. Il convient de souligner que les grandes organisations ont signalé une proportion nettement plus élevée de discrimination liée à l'incapacité que les petites et moyennes entreprises réunies, une tendance probablement influencée par la prédominance des grands employeurs dans le secteur public, où les cas liés à l'incapacité sont plus fréquents. Ces constats soulignent l'importance de tenir compte de la taille de l'organisation et du secteur dans l'analyse des tendances relatives à la discrimination signalée.

Tableau 3.2 : Proportion (%) des 4 principaux motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2024

Taille de l'entreprise	Total des motifs de distinction illicite	Sexe (%)	Race (%)	Incapacité (%)	Origine nationale ou ethnique (%)
Petite	39	30,8 %	20,5 %	2,6 %	12,8 %
Moyenne	109	23,9 %	24,8 %	11,9 %	15,6 %
Grande	1 305	22,2 %	22,6 %	17,0 %	11,9 %
<b>Total</b>	<b>1 453</b>	<b>22,6 %</b>	<b>22,7 %</b>	<b>16,2 %</b>	<b>12,2 %</b>

## Section 4 : Rapports entre les parties

---

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent déclarer les types de rapports professionnels existant entre la partie principale et la partie intimée pour chaque incident de HV. La **partie principale** est l'employé ou l'employeur qui fait l'objet de l'incident, tandis que la **partie intimée** est la personne présumée responsable de l'incident.

La présente section met en évidence ces relations déclarées, classées en 6 catégories pour décrire le rapport entre les parties impliquées dans un incident de HV. Un seul incident peut comporter plusieurs rapports, car plus d'une personne peut être responsable de l'incident. Les 6 types de rapports du RAEIHV sont les suivants :

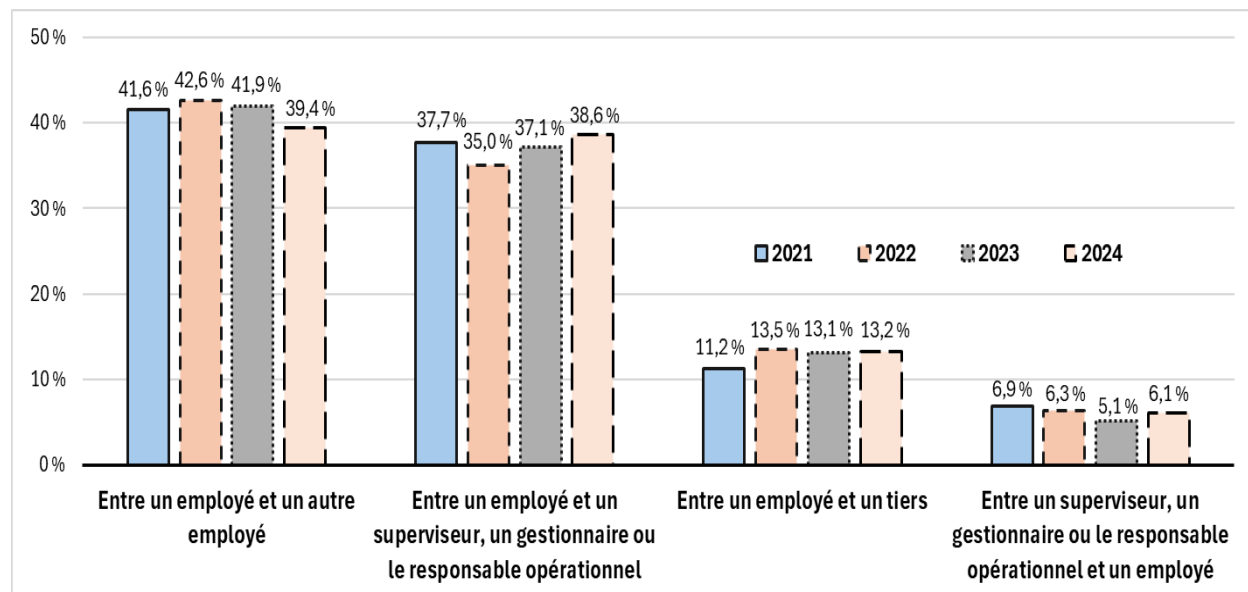
1. **Entre un employé et un autre employé** : la partie principale et la partie intimée sont toutes 2 des employés.
2. **Entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel** : la partie principale est un employé, tandis que la partie intimée est un superviseur, un gestionnaire, le responsable opérationnel ou une autre personne exerçant un rôle de supervision.
3. **Entre un employé et un tiers, un client, un entrepreneur ou un membre du public** : la partie principale est un employé, tandis que la partie intimée est à l'extérieur de l'organisation.
4. **Entre un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel et un employé** : la partie principale est un superviseur, un gestionnaire, le responsable opérationnel ou une autre personne exerçant un rôle de supervision, tandis que la partie intimée est un employé.
5. **Entre un employé et une autre personne** : la partie principale est un employé, tandis que la partie intimée identifiée ne se range pas dans l'une des autres catégories désignées.
6. **Entre un employé et un partenaire intime** : la partie principale est un employé, tandis que la partie intimée est un partenaire intime.

En 2024, les employeurs sous réglementation fédérale ont signalé des niveaux variables d'incidents de HV selon les 6 types de rapports :

- **Entre un employé et un autre employé** : 2 996 incidents, en baisse par rapport à 3 053 en 2023.
- **Entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel** : 2 939 incidents, contre 2 704 en 2023.
- **Entre un employé et un tiers, un client, un entrepreneur ou un membre du public** : 1 005 incidents, contre 958 en 2023.
- **Entre un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel et un employé** : 462 incidents en 2024, contre 371 en 2023.
- **Entre un employé et une autre personne** : 182 incidents, contre 163 en 2023.
- **Entre un employé et un partenaire intime** : 29 incidents, en baisse par rapport à 41 en 2023.

Comme le montre le graphique 4.1, les types de rapports entre un employé et un autre et entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel représentaient près de 78 % des rapports déclarés en 2024. Les proportions en pourcentage de chaque rapport sont relativement stables depuis 2021.

Graphique 4.1 : Proportion (%) des rapports avec les incidents de harcèlement et de violence (HV), de 2021 à 2024\*



\*De 2021 à 2024, près de 3 % des incidents de HV signalés concernaient des rapports entre l'employé et une autre personne et entre l'employé et un partenaire intime. Ces types ne sont pas inclus dans ce graphique. Les incidents de HV réglés dont une partie principale n'a pas pu être identifiée, de sorte qu'aucun type de rapport n'a été signalé, n'étaient pas inclus dans le calcul de la proportion de chaque type de rapport.

### Analyse selon le secteur d'activité

Le type de rapport associé aux cas de HV le plus fréquemment déclaré variait selon le secteur d'activité. Comme le montre le tableau 4.1, le rapport « d'employé à employé » était le plus courant dans les secteurs du transport aérien et du transport routier, tandis que le rapport « d'employé à superviseur, gestionnaire ou responsable opérationnel » était le plus fréquemment signalé dans les secteurs des services publics et des services postaux. Ces constatations concordent avec celles observées en 2023.

Tableau 4.1 : Rapports d'incidents de harcèlement et de violence (HV) (partie principale et partie intimée) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2024\*

Secteur d'activité	Total des rapports dans les incidents de HV	Entre un employé et un autre employé	Entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel	Entre un employé et un tiers, un client, un entrepreneur ou un membre du public	Entre un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel et un employé	Entre un employé et une autre personne	Entre un employé et un partenaire intime
<b>TAÉR</b>	<b>1 111</b>	<b>747</b>	<b>276</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>1</b>
BANQ	483	154	247	61	11	7	3
PONT	2	0	1	1	0	0	0
DIFF	70	34	12	8	0	16	0
COMM	314	121	111	61	4	16	1
ÉNER	58	27	21	1	9	0	0
ALIM	25	13	8	1	3	0	0
GRAIN	34	15	14	4	1	0	0
<b>AUTOCH</b>	<b>505</b>	<b>196</b>	<b>130</b>	<b>116</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>2</b>
DÉBD	67	26	24	4	4	9	0
PIPE	35	14	17	2	1	1	0
<b>POST</b>	<b>716</b>	<b>197</b>	<b>316</b>	<b>19</b>	<b>128</b>	<b>52</b>	<b>4</b>
<b>FONP</b>	<b>2 660</b>	<b>751</b>	<b>1 303</b>	<b>451</b>	<b>133</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
TFER	207	100	96	3	8	0	0
<b>ROUT</b>	<b>1 262</b>	<b>578</b>	<b>328</b>	<b>243</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>4</b>
TEAU	64	23	35	2	2	1	1
<b>Canada</b>	<b>7 613</b>	<b>2 996</b>	<b>2 939</b>	<b>1 005</b>	<b>462</b>	<b>182</b>	<b>29</b>

\*Les incidents dont la partie principale n'a pu être identifiée ne sont pas inclus. Étant donné qu'un même incident peut impliquer plus d'un type de rapport, le nombre total de rapports est supérieur au nombre total d'incidents de HV signalés.

## Rapports avec des tiers

Certains secteurs d'activité comptent sur leurs employés pour interagir avec des personnes à l'extérieur de leur organisation, comme des membres du public, des clients externes, des entrepreneurs et autres. Dans les RAEIHV, ces personnes sont catégorisées comme des tiers, des clients, des entrepreneurs ou des membres du public. Parmi les 6 types de rapports, les rapports avec des tiers sont souvent les plus difficiles à gérer, puisque la partie mise en cause est externe à l'organisation. Il importe donc d'analyser séparément ce type de rapport couramment déclaré.

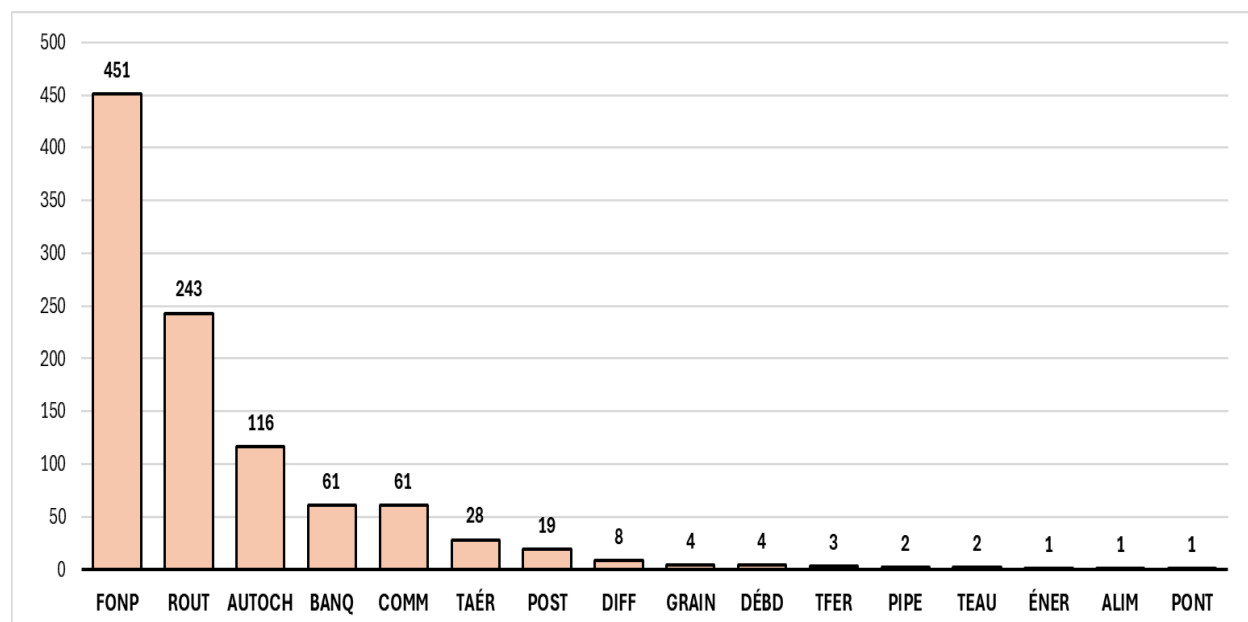
Les données de 2024 mettent en évidence le défi persistant et croissant que représente la gestion des rapports avec des tiers, avec 1 005 cas signalés, soit 13,2 % de l'ensemble des rapports liés à des incidents de HV. Cette proportion est demeurée stable au cours des dernières années, ce qui indique que les risques sous-jacents n'ont pas évolué de manière significative. Les employeurs continuent d'avoir une marge de

contrôle limitée sur les acteurs externes, ce qui fait des interactions avec des tiers une source constante de préoccupation.

Le graphique 4.2 illustre la répartition des incidents de HV impliquant un rapport avec un tiers dans l'ensemble des secteurs d'activité. Plus de 80 % de ces incidents ont été signalés dans les secteurs des services publics, des Autochtones et du transport routier. Comparativement à 2023, le secteur des services postaux a connu une forte diminution des incidents de HV liés à des tiers, passant de 221 en 2023 à 19 en 2024, ce qui laisse croire que les stratégies d'atténuation pourraient produire des résultats positifs. Par ailleurs, les services publics et le secteur des Autochtones ont enregistré des hausses importantes, respectivement de 64 % et 84 %, atteignant 451 et 116 incidents de HV en 2024. Le secteur du transport routier a quant à lui connu une augmentation plus modeste de 13 %.

Ces constatations soulignent la nécessité de poursuivre la surveillance et de mettre en place des approches adaptées pour faire face à la complexité des rapports avec des tiers et favoriser des milieux de travail plus sûrs dans l'ensemble des secteurs.

Graphique 4.2 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) comportant un rapport avec des tiers par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2024

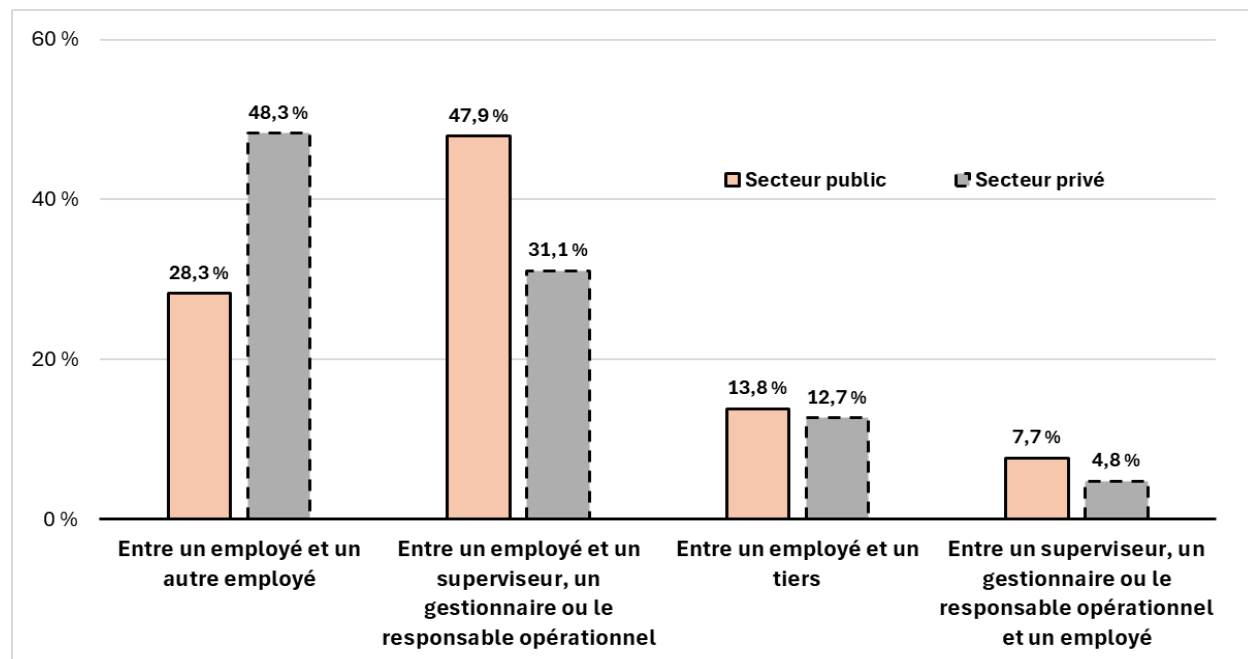


### Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Lorsqu'on compare les secteurs public et privé, la répartition des types de rapports dans les cas de HV présente des différences notables. Comme le montre le graphique 4.3, les rapports directs d'employé à employé étaient plus fréquents dans le secteur privé. En revanche, les rapports impliquant un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel étaient nettement plus courants dans le secteur public. La participation d'un tiers — notamment des interactions avec des clients,

des entrepreneurs ou des membres du public — était également légèrement plus fréquente dans le secteur public.

Graphique 4.3 : Proportion (%) des rapports liés à des incidents de harcèlement et de violence (HV) dans le secteur public et le secteur privé en 2024\*



\*Près de 3 % des incidents de HV signalés dans le secteur public et le secteur privé concernaient les types de rapports entre un employé et une autre personne et entre un employé et un partenaire intime. Ces types ne sont pas inclus dans ce graphique.

### Analyse selon la taille des entreprises

Comme le montre le tableau 4.2, les incidents de HV entre employés constituaient le type de rapport le plus fréquemment signalé dans les petites et moyennes entreprises, et le deuxième type le plus courant dans les grandes entreprises. À l'inverse, les superviseurs, gestionnaires ou responsables opérationnels étaient le plus souvent identifiés comme partie mise en cause dans les grandes entreprises, représentant 41 % de l'ensemble des rapports signalés. Ce type de rapport était nettement moins fréquent dans les organisations de plus petite taille, représentant environ 23 % des cas dans les petites entreprises et près de 31 % dans les entreprises de taille moyenne. Ces résultats indiquent que les dynamiques d'autorité et les relations hiérarchiques peuvent jouer un rôle plus important dans les cas de HV au sein des grandes organisations.

Tableau 4.2 : Nombre et proportion (%) des parties intimées dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2024

Taille de l'entreprise	Total des rapports dans les incidents de HV	Entre un employé et un autre employé	Entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel (%)	Entre un employé et un tiers (%)	Superviseur, gestionnaire ou responsable opérationnel et un employé (%)
Petite	502	52,4 %	23,1 %	12,9 %	8,0 %
Moyenne	888	43,6 %	30,6 %	14,8 %	8,1 %
Grande	6 223	37,7 %	41,0 %	13,0 %	5,6 %
<b>Total</b>	<b>7 613</b>	<b>39,4 %</b>	<b>38,6 %</b>	<b>13,2 %</b>	<b>6,1 %</b>

## Section 5 : Modes de règlement

---

En vertu du *Règlement*, les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus d’amorcer le processus de règlement des incidents de HV dans les 45 jours suivant leur déclaration. Les employeurs peuvent recourir à un ou plusieurs modes de règlement afin de tenter de régler la situation entre les parties concernées.

La section 5 présente ce processus de règlement et met en évidence les modes de règlement cités par les employeurs, ainsi que le nombre d’incidents de HV concernés.

Il existe 4 modes de règlement reconnus :

1. **Règlement négocié** : forme de communication entre les parties intéressées qui discutent de l’incident et tentent de convenir des mesures possibles pour le résoudre.
2. **Conciliation** : processus volontaire dans lequel la partie principale et la partie intimée conviennent de régler l’incident au moyen d’une discussion, ou d’une série de discussions, avec l’aide d’un conciliateur tiers neutre choisi d’un commun accord. Ce conciliateur peut être un médiateur professionnel, un superviseur, un aîné, un dirigeant religieux, un collègue ou une autre personne de confiance.
3. **Enquête** : si l’incident n’est pas réglé dans le cadre d’un règlement négocié ou d’une conciliation, la partie principale peut demander une enquête. Une enquête doit être menée si la partie principale en fait la demande. Un enquêteur qualifié est choisi conformément aux dispositions du *Règlement*.  
Remarque : une fois que l’enquêteur a remis son rapport, le règlement négocié ou la conciliation ne sont plus des options disponibles.
4. **Évaluation du lieu de travail** : une évaluation effectuée par le représentant désigné de l’employeur en collaboration avec le partenaire approprié (p. ex., le comité d’orientation ou, à défaut, le comité du milieu de travail ou le représentant en santé et sécurité). L’évaluation permet de cerner les risques de harcèlement et de violence, et de préciser les mesures préventives.

### Déclaration des modes de règlement

Les employeurs doivent déclarer dans leur RAEIHV le mode de règlement final utilisé pour chaque incident de HV. Des écarts entre le nombre total de modes de règlement déclarés et le nombre d’incidents résolus peuvent survenir si :

- les employeurs déclarent tous les modes utilisés, plutôt que le mode final;
- les employeurs signalent un mode avant que l’incident ne soit entièrement résolu.

En 2024, un total de 5 940 modes de règlement ont été déclarés, soit environ 40 de moins qu’en 2023 :

- **Enquête** : 2 776 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs, une hausse de 10,2 % (2 520 en 2023).
- **Règlement négocié** : 2 095 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs, une baisse de 11,0 % (2 355 en 2023).

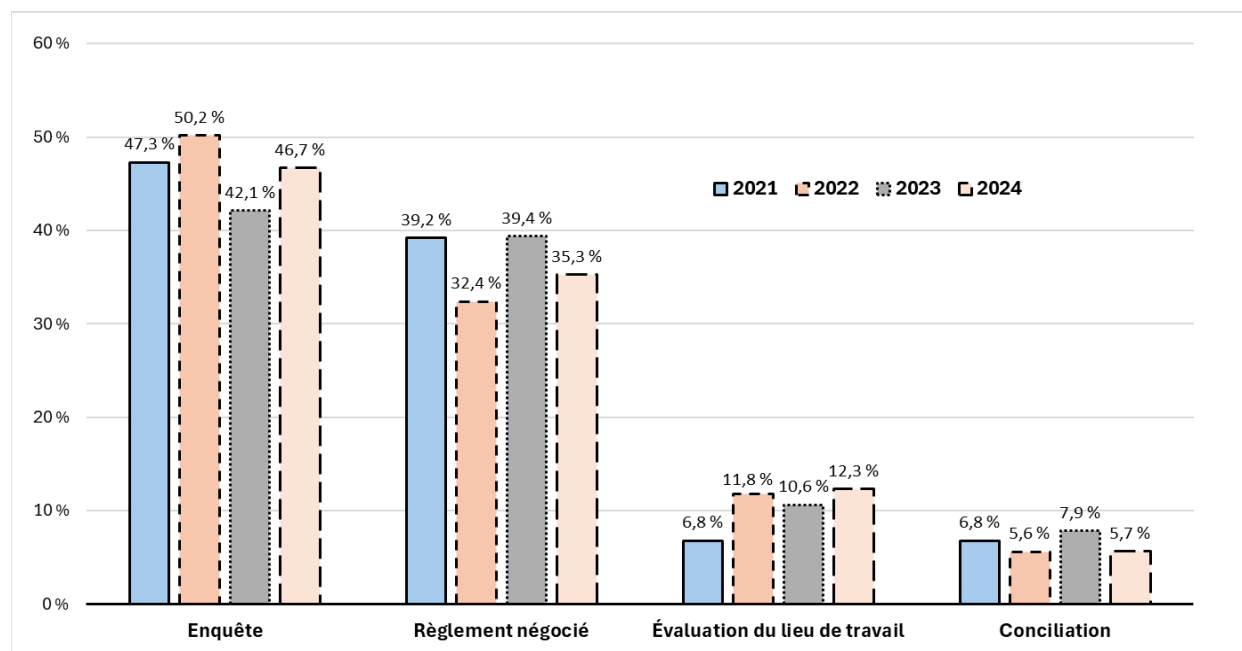
- **Évaluation du lieu de travail** : 732 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs, une hausse de 15,1 % (636 en 2023).
- **Conciliation** : 337 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs, une baisse de 2,85 % (471 en 2023).

## Tendances et observations

Comme le montre le graphique 5.1, l'enquête a été constamment le mode de règlement le plus utilisé depuis le début du RAEIHV en 2021, suivie du règlement négocié.

L'évolution des modes de règlement suggère un changement dans la manière dont les organisations réagissent aux incidents de HV. Une tendance notable en 2024 est l'augmentation du recours aux enquêtes, qui est passée de 42,1 % en 2023 à 46,7 % en 2024 (+4,6 %), tandis que les règlements négociés ont diminué de 4,1 %, passant de 39,4 % en 2023 à 35,3 % en 2024. Ce tournant indique une dépendance croissante aux mécanismes formels de responsabilité et aux processus de règlement structurés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Graphique 5.1 : Proportion (%) des modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV), de 2021 à 2024



## Analyse selon le secteur d'activité

Le mode de règlement des incidents de HV le plus courant variait parmi les 4 principaux secteurs d'activité qui ont signalé le plus grand nombre d'incidents en 2024 (transport aérien, transport routier, services postaux et services publics). Comme le montre le tableau 5.1, l'enquête constituait le mode de règlement prépondérant dans le transport routier, représentant près des deux tiers (64 %) de tous les règlements. Les enquêtes étaient également fréquemment utilisées dans les services publics et

le transport aérien, mais dans une moindre mesure, à 38 % et 50 % respectivement. En revanche, le secteur des services postaux a peu eu recours aux enquêtes, privilégiant plutôt le règlement négocié.

Il est à noter que, bien que les secteurs bancaires et des Autochtones ne figurent pas parmi les 4 principaux secteurs d'activité en termes d'incidents de HV, ils ont déclaré plus d'enquêtes et un plus grand nombre total de modes de règlement que le secteur des services postaux. Ces différences dans les modes de règlement laissent à penser que les pratiques organisationnelles et les capacités à gérer les cas de harcèlement et de violence varient considérablement d'un secteur à l'autre. Certains secteurs s'appuient davantage sur les enquêtes formelles, tandis que d'autres privilégient le règlement négocié. La diversité des modes de règlement selon les secteurs d'activité souligne la nécessité de mettre en place des approches adaptées et propres à chaque secteur pour traiter efficacement le harcèlement et la violence.

Tableau 5.1 : Modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2024\*

Secteur d'activité	Nombre total de règlements	Enquête	Règlement négocié	Évaluation du lieu de travail	Conciliation
<b>TAÉR</b>	<b>1 114</b>	<b>560</b>	<b>446</b>	<b>53</b>	<b>55</b>
<b>BANQ</b>	<b>451</b>	<b>261</b>	<b>116</b>	<b>56</b>	<b>18</b>
PONT	0	0	0	0	0
DIFF	64	32	10	21	1
COMM	272	105	118	45	4
ÉNER	62	30	29	0	3
ALIM	25	17	4	1	3
GRAIN	29	20	8	0	1
<b>AUTOCH</b>	<b>472</b>	<b>217</b>	<b>144</b>	<b>43</b>	<b>68</b>
DÉBD	63	50	8	1	4
PIPE	34	11	9	3	11
POST	395	39	223	104	29
<b>FONP</b>	<b>1 754</b>	<b>674</b>	<b>704</b>	<b>314</b>	<b>62</b>
TFER	182	103	64	9	6
<b>ROUT</b>	<b>966</b>	<b>622</b>	<b>197</b>	<b>79</b>	<b>68</b>
TEAU	57	35	15	3	4
<b>Canada</b>	<b>5 940</b>	<b>2 776</b>	<b>2 095</b>	<b>732</b>	<b>337</b>

\*Les incidents dont la partie principale n'a pu être identifiée ne sont pas inclus.

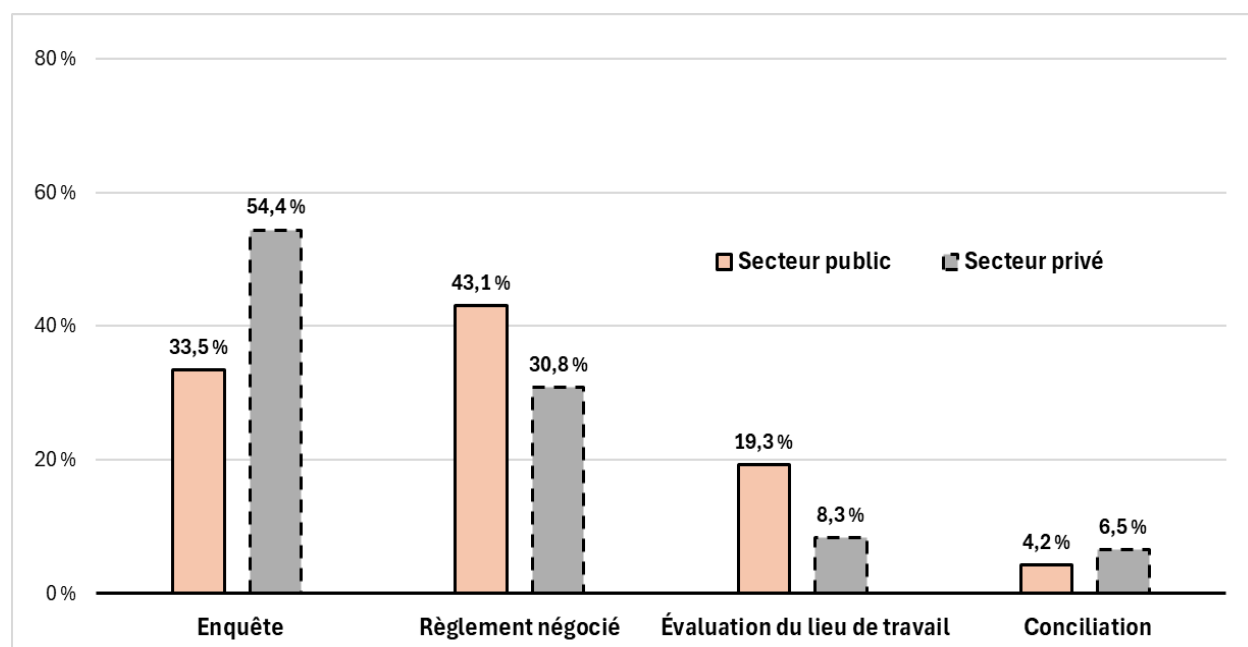
## Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

En 2024, le mode de règlement des incidents de HV le plus courant variait entre les secteurs public et privé. Comme le montre le graphique 5.2, les enquêtes étaient nettement plus fréquentes dans le secteur privé, représentant 54,4 % de tous les règlements, contre seulement 33,5 % dans le secteur public. Inversement,

les règlements négociés sont plus répandus dans le secteur public (43,1 %) que dans le secteur privé (30,8 %).

Les évaluations du lieu de travail étaient nettement plus fréquentes dans le secteur public, qui en a réalisé plus du double (19,3 %) par rapport au secteur privé (8,3 %). Les conciliations sont restées relativement rares dans les 2 secteurs, bien qu'elles aient été légèrement plus fréquentes dans le secteur privé (6,5 %) que dans le secteur public (4,2 %). Le recours nettement plus important aux évaluations du lieu de travail dans le secteur public peut refléter un engagement organisationnel plus large à traiter les causes profondes et à déterminer des mesures préventives.

Graphique 5.2 : Proportion (%) des modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé en 2024



## Analyse selon la taille des entreprises

En 2024, les enquêtes ont été la méthode la plus courante pour résoudre les incidents de HV, tous types d'organisations confondus, comme le montre le tableau 5.2. Cela représente un changement par rapport à 2023, lorsque les grandes organisations déclaraient le plus souvent recourir au règlement négocié. Les données rapportées en 2024 révèlent ce qui suit :

- les **enquêtes** étaient les plus fréquentes dans les entreprises de taille moyenne (61,2 %), indiquant une dépendance plus forte aux processus d'enquête formels. Elles étaient également largement utilisées par les petites entreprises (44,8 %) et les grandes entreprises (44,4 %), s'alignant de près sur la proportion globale des enquêtes parmi tous les modes de règlement déclarés (46,7 %);
- les **règlements négociés** étaient les plus courants dans les grandes entreprises (38,2 %), suggérant une préférence pour des approches collaboratives. Elles étaient

moins fréquentes dans les petites entreprises (29,1 %) et notablement plus faibles dans les entreprises de taille moyenne (21,2 %);

- les **évaluations du lieu de travail** étaient plus souvent utilisées par les petites entreprises (15,8 %), reflétant possiblement un besoin de réaliser des évaluations adaptées. Les grandes entreprises utilisaient ce mode de règlement de manière modérée (13,2 %), tandis que les entreprises de taille moyenne déclaraient la plus faible utilisation (5,6 %);
- les **conciliations** étaient le plus souvent utilisées par les entreprises de taille moyenne (12,0 %), suivies des petites entreprises (10,3 %). Les grandes entreprises ont déclaré la plus faible utilisation (4,2 %), la conciliation représentant la part la plus faible de toutes les méthodes de résolution (5,7 %).

Tableau 5.2 : Nombre et proportion (%) des modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV) par taille d'entreprise en 2024

Taille de l'entreprise	Nombre total de règlements	Enquête (%)	Règlement négocié (%)	Évaluation du lieu de travail (%)	Conciliation (%)
Petite	406	44,8 %	29,1 %	15,8 %	10,3 %
Moyenne	807	61,2 %	21,2 %	5,6 %	12,0 %
Grande	4 727	44,4 %	38,2 %	13,2 %	4,2 %
<b>Total</b>	<b>5 940</b>	<b>46,7 %</b>	<b>35,3 %</b>	<b>12,3 %</b>	<b>5,7 %</b>

## Section 6 : Prochaines étapes

---

Le rapport annuel de 2024 analyse les tendances du harcèlement et de la violence en milieu de travail dans les secteurs d'activité sous réglementation fédérale. Avec l'instauration du cadre de PHV, une augmentation initiale des signalements était attendue à la suite de la mise en œuvre du *Règlement* en 2021. Cette hausse initiale des signalements reflétait les progrès réalisés, les travailleurs étant plus conscients de leurs droits et se sentant plus à l'aise pour déclarer les incidents.

En 2024, les niveaux de signalement semblent se stabiliser. Bien que le nombre total d'incidents de harcèlement et de violence signalés ait légèrement augmenté de 5,7 % par rapport à 2023, le taux de croissance s'est nivelé, suggérant un passage à un schéma de signalement plus régulier.

Le secteur privé a également rapporté une augmentation de 3,2 % du nombre total d'incidents de HV en 2024, tandis que les cas de harcèlement et de violence à caractère sexuel ont diminué dans la plupart des secteurs d'activité. Cela pourrait s'expliquer par une meilleure sensibilisation des employés, une confiance accrue dans le processus de signalement, et des employeurs mieux préparés à gérer ces enjeux.

Certains secteurs d'activité, notamment les services publics et le transport aérien, ainsi que les grandes organisations, ont signalé plus de cas que d'autres. Cela met en évidence les domaines où un soutien et des ressources ciblés pourraient avoir le plus grand impact. Un petit nombre de secteurs d'activité affiche un nombre disproportionné d'incidents de HV et représente la majeure partie de la croissance globale. Cette concentration souligne les secteurs où des interventions ciblées et des mesures de soutien adaptées pourraient produire les résultats les plus significatifs.

Afin de promouvoir des milieux de travail plus sûrs et respectueux, le Programme du travail appuie plusieurs mesures ciblées de prévention du harcèlement et de la violence. L'une des principales initiatives est le [Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#) un programme de subventions et de contributions offrant un financement fédéral aux parties prenantes réglementées par le gouvernement fédéral pour soutenir des projets visant à créer des milieux de travail plus sûrs, plus sains et plus respectueux dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale. Par l'entremise de ce Fonds, le Programme du travail a soutenu 14 projets visant à aider les employeurs et les syndicats à utiliser des outils et des pratiques exemplaires adaptées à leurs secteurs. Au cours de l'exercice 2023-2024, le Programme du travail a également sollicité davantage de candidatures pour étendre le Registre des enquêteurs, portant le nombre total d'enquêteurs inscrits à 120. L'évaluation des nouveaux enquêteurs s'est principalement concentrée sur leur expérience professionnelle et leur connaissance du sujet. Ce processus a également

permis aux enquêteurs de cerner un ensemble plus large de compétences et de qualifications, telles que la formation pertinente suivie ou dispensée à d'autres, les compétences en intersectionnalité, ainsi que les titres professionnels ou licences pertinentes.

Ces initiatives démontrent l'engagement continu du Programme du travail en faveur de milieux de travail plus sûrs et respectueux. En travaillant en étroite collaboration avec les groupes d'employeurs et de travailleurs, le Programme du travail contribue à faire en sorte que tous les travailleurs relevant de la compétence fédérale soient protégés contre le harcèlement et la violence.

Le *Code* exige que les dispositions sur le harcèlement et la violence fassent l'objet d'un examen tous les 5 ans. Le premier examen législatif a débuté en janvier 2026.

Les conclusions de cet examen, ainsi que les données du RAEIHV, contribueront à orienter les améliorations futures du cadre canadien de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.