



**Rapport annuel 2023 –
Agir contre le harcèlement
et la violence dans les
milieux de travail qui
relèvent de la compétence
fédérale au Canada**



Rapport annuel 2023 – 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, 2025

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :

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

PDF

Cat. No. Em1-26E-PDF

ISSN: 2817-4844

Table des matières

Liste des abréviations	4
Sommaire	6
Principales constatations du rapport annuel 2023	6
Introduction	8
Section 1 : À propos des données	9
Secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale	9
RAEIHV	9
Section 2 : Incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs d'activité de compétence fédérale 12	
Analyse selon le secteur d'activité	12
Analyse des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle	14
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé	16
Analyse selon la taille des entreprises	18
Section 3 : Modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence	20
Analyse selon le secteur d'activité	22
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé	23
Analyse selon la taille des entreprises	24
Section 4 : Rapports dans le contexte des incidents de harcèlement et de violence	25
Analyse selon le secteur d'activité	26
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé	29
Analyse selon la taille des entreprises	30
Section 5 : Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence	32
Analyse selon le secteur d'activité	33
Analyse du secteur public par rapport au secteur privé	35
Analyse selon la taille des entreprises	36
Section 6 : Initiatives du Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ..	37
Section 7 : Prochaines étapes	39
Annexe : Glossaire	40

Liste des abréviations

ALIM

Aliments du bétail, farine et semences

AUTOCH

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

BANQ

Banques et services bancaires

COMM

Communications

DÉBD

Débardage, arrimage, 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

FPHVMT

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

GRAIN

Manutention des grains et élévateurs à grains

HV

Harcèlement et violence

PIPE

Transport par pipeline

PONT

Infrastructures interprovinciales (ponts, tunnels, canaux, chaussées)

POST

Services postaux et entrepreneurs postaux

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

Sommaire

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

Fondé sur l'analyse des données du RAEIHV de 2023 et sur des initiatives visant à améliorer la prévention du harcèlement et de la violence, 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.

Principales constatations du rapport annuel 2023

1. L'année 2023 est la troisième année de déclaration pour laquelle le Programme du travail a fourni un rapport annuel depuis l'entrée en vigueur du [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#). Le rapport de cette année est fondé sur 5 393 RAEIHV, une augmentation par rapport aux 4 777 RAEIHV reçus au cours de l'année de déclaration 2022.
2. Le nombre d'incidents de harcèlement et de violence (HV) signalés par les employeurs sous réglementation fédérale est en hausse. Il est passé de 6 226 en 2022 à 7 114 en 2023. Cette augmentation d'incidents de 14,3 % est en partie attribuable au plus grand nombre de présentations reçues pour 2023, en hausse de 12,9 % par rapport à 2022.
3. Un seul décès lié au harcèlement et à la violence a été signalé au Programme du travail en 2023. Auparavant, trois décès liés au harcèlement et à la violence avaient été signalés en 2022 et aucun en 2021.
4. Le nombre d'incidents de HV de nature sexuelle qui ont été signalés est passé de 722 en 2022 à 1 029 en 2023.
5. Cinq secteurs d'activités ont déclaré au total 5 811 incidents de HV, soit environ 81 % de tous les incidents signalés en 2023. Ces secteurs d'activité ont également déclaré la plupart des incidents en 2021 et 2022 :
 - Services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d'État (2 129 incidents signalés)
 - Transport routier (1 242 incidents signalés)
 - Transport aérien (1 094 incidents signalés)
 - Services postaux et entrepreneurs postaux (776 incidents signalés)
 - Services bancaires et banques (570 incidents signalés)
6. Les employeurs des secteurs public et privé de compétence fédérale ont signalé plus d'incidents de HV qu'en 2022. Le secteur public, qui a signalé

- 1 885 incidents en 2022, en a déclaré 2 129 en 2023 (une augmentation de 12,9 %). Le secteur privé, qui a signalé 4 341 incidents en 2022, en a déclaré 4 985 en 2023 (une hausse de 14,8 %).
7. La proportion d'employeurs de taille moyenne (ceux comptant de 100 à 499 ETP) qui ont signalé au moins un incident de HV est passée de près de 34 % en 2022 à environ 41 % en 2023.
 8. Le mode le plus fréquemment utilisé pour régler les incidents de HV en 2023 a été l'enquête. Celui-ci a été utilisé pour régler 2 287 incidents en 2022 et 2 520 incidents en 2023 (une augmentation de 10,2 %). Le deuxième mode a été le règlement négocié, qui a servi à régler 1 475 incidents en 2022 et 2 355 incidents en 2023 (une augmentation de 59,7 %).
 9. Le type de rapport le plus courant entre une partie principale (qui déclare avoir été victime d'un incident de HV) et une partie intimée (qui est présumée responsable de l'incident) en 2023 était employé à employé. Ce rapport a été signalé dans 2 650 incidents en 2022 et dans 3 053 incidents en 2023 (une augmentation de 15,2 %). Le deuxième type de rapport le plus fréquent était employé à superviseur, gestionnaire, ou responsable opérationnel. Ce type de rapport a été signalé pour 2 178 incidents en 2022 et pour 2 704 incidents en 2023 (une augmentation de 24,2 %).
 10. 1 416 cas de discrimination liés aux motifs de distinction illicite définis dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) ont été recensés parmi les incidents de HV signalés par les employeurs en 2023. Il s'agit d'une augmentation de 11,2 % par rapport aux 1 273 cas signalés en 2022.
 11. La discrimination fondée sur le sexe était le type de discrimination le plus fréquent signalé en 2023. Elle a été relevée dans 325 incidents (23 % de tous les cas de discrimination signalés). Ce type de discrimination était suivi de la discrimination fondée sur la race, que les employeurs ont signalée comme facteur dans 307 incidents (soit 21,7 % de tous les cas de discrimination signalés). Ces formes de discrimination étaient également les plus fréquemment déclarées en 2021 et 2022.

Introduction

Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) publie un rapport annuel sur les incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs de compétence fédérale. Le rapport étudie la nature des incidents de HV signalés par les employeurs sous réglementation fédérale et leur mode de règlement. Il analyse les données recueillies dans le [Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence](#) (RAEIHV), qui est soumis par les employeurs sous réglementation fédérale au Programme du travail pour chaque année de déclaration.

L'édition 2023 comprend 7 sections :

La section 1 – **À propos des données** – décrit la source des données ainsi que les employeurs et les employés visés par le rapport.

La section 2 – **Incidents de harcèlement et de violence dans les secteurs d'activité de compétence fédérale** – analyse la répartition des incidents de harcèlement et de violence entre les secteurs d'activité sous réglementation fédérale.

La section 3 – **Modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence** – examine les modes utilisés par les employeurs pour régler les incidents de HV.

La section 4 – **Rapports dans le contexte des incidents de harcèlement et de violence** – examine les rapports entre la partie principale et la partie intimée dans les incidents de HV.

La section 5 – **Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence** – analyse la présence de discrimination dans les incidents de HV.

La section 6 – **Initiatives du Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail** – fait le point sur les efforts continus visant à cerner et à contrer le harcèlement et la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale.

Section 7 – **Aller de l'avant** – conclut le rapport et formule des recommandations sur les mesures possibles pour lutter contre le harcèlement et la violence dans les secteurs de compétence fédérale.

Le rapport comprend également une liste d'abréviations et un glossaire expliquant les définitions de la terminologie du RAEIHV et d'autres termes pertinents.

Section 1 : À propos des données

Les données présentées dans cette publication proviennent 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 pour l'année de déclaration 2023. Les données des années précédentes ont servi à analyser les tendances ou à établir des comparaisons d'une année à l'autre.

Secteurs d'activité relevant de la compétence fédérale

Aux termes du *Code canadien du travail* (le *Code*), la [compétence fédérale](#) s'étend aux entreprises qui relèvent de la compétence législative du Parlement (les « entreprises fédérales »). Cela comprend 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. La partie II du *Code* s'applique également aux employeurs et aux employés visés par la [Loi sur les relations de travail au Parlement](#).

RAEIHV

Depuis 2021, les employeurs sous réglementation fédérale doivent soumettre un RAEIHV au Programme du travail au plus tard le 1^{er} 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 non sexuelle
 - les incidents de HV de nature sexuelle
 - les incidents de HV ayant entraîné le décès d'un employé
- le mode de règlement final utilisé par un employeur pour régler chaque incident de HV
- les rapports entre toutes les parties impliquées dans chaque incident de HV
- 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
- le nombre moyen de mois requis pour mener à bien le processus de règlement de tous les incidents de HV.

Comme le montre le tableau 1.1, le Programme du travail a reçu 5 393 RAEIHV qui satisfont aux exigences en matière de rapports pour l'année de déclaration 2023. Le nombre de présentations reçues a augmenté d'environ 600 comparativement à 4 777 en 2022. Quelque 639 employeurs ont signalé au moins un incident de HV, soit 11,8 % de tous les employeurs sous réglementation fédérale qui ont soumis un RAEIHV. Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2022, année au cours de laquelle 541 employeurs ont signalé au moins 1 incident de HV. Il convient de noter que 81,6 % de tous les incidents de HV ont été signalés par 102 employeurs (1,9 % des employeurs qui ont soumis un RAEIHV).

Tableau 1.1 : Présentations du RAEIHV par secteur d'activité sous réglementation fédérale, 2022 par rapport à 2023

Secteur d'activité	Présentations du RAEIHV en 2022	Présentations du RAEIHV en 2023
TAÉR	688	764
BANQ	58	66
PONT	6	7
DIFF	170	191
COMM	183	196
ÉNER	15	18
ALIM	301	336
GRAIN	56	62
AUTOCH	301	324
DÉBD	58	62
PIPE	22	24
POST	12	17
FONP	233	480
TFER	23	26
ROUT	2 518	2 673
TEAU	133	147
Canada	4 777	5 393

Le nombre de RAEIHV soumis par chaque secteur d'activité a augmenté de 2022 à 2023. La fonction publique fédérale a connu une augmentation significative du nombre de présentations, passant de 233 en 2022 à 480 en 2023, ce qui représente plus du double. Le secteur du transport routier suit, avec 2 518 signalements en 2022 et 2 673 en 2023. Étant donné que le secteur d'une organisation est déterminé par la nature de ses activités en matière de produits et services rendus, certaines sociétés d'État ne sont pas classées dans la catégorie des services publics fédéraux, des ministères de la fonction publique et des sociétés d'État. Par exemple, Postes Canada est une société d'État classée dans le secteur des services postaux en raison de la nature de son travail.

L'un des facteurs qui ont contribué à l'augmentation du nombre de présentations en 2023 est que les employeurs relevant de la compétence fédérale ont pris davantage conscience de leur obligation annuelle de remplir le RAEIHV. Le nombre plus élevé de présentations reçues en 2023 suggère que la sensibilisation des employeurs a augmenté depuis que l'exigence de déclarer fût introduite en 2021. Des avis de promotion et de sensibilisation sur les médias sociaux et l'amélioration des ressources en ligne pour le public, qui ont mis en évidence les exigences en matière de rapports, ont permis d'obtenir ce résultat.

Il importe de souligner que les données exposées dans le rapport s'appliquent seulement aux incidents de HV pour lesquels un avis d'incident a été fourni à l'employeur (destinataire désigné) en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le *Règlement*) et que l'employeur, à son tour, a signalés au Programme du travail dans le RAEIHV. En raison de ce processus de collecte de données, le nombre d'incidents de HV analysés dans la présente publication peut différer du nombre d'incidents signalés dans les sondages anonymes réalisés auprès des employés.

Les renseignements sur les équivalents temps plein (ETP) servent à estimer la taille des employeurs qui ont soumis un RAEIHV. Les données sur les ETP qui figurent dans ce document proviennent des [rapports annuels de l'employeur sur les situations comportant des risques](#) (RAESCR) soumis par les employeurs relevant de la compétence fédérale.

Sur les 5 393 employeurs qui ont soumis un RAEIHV en 2023 et qui ont été inclus dans le présent rapport, 5 187 (environ 96 %) ont déclaré le nombre d'ETP de leur organisation dans un RAESCR. Les données du RAEIHV dans les sections de l'analyse de la taille de l'entreprise diffèrent légèrement du reste du rapport parce que 206 présentations n'ont pas pu être appariées avec les données d'ETP d'un RAESCR et ont été exclues de l'analyse de la taille de l'entreprise. Il s'agissait de trois présentations dans lesquelles un total de quatre incidents de HV a été signalés.

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

Les employeurs sous réglementation fédérale ont signalé 7 114 incidents de HV en 2023. Il s'agit d'une augmentation notable par rapport à 2022, année au cours de laquelle 6 226 incidents ont été signalés. Malgré l'augmentation du nombre total d'incidents de HV signalés dans les secteurs de compétence fédérale, 8 des 16 secteurs sous réglementation fédérale ont signalé moins d'incidents en 2023 qu'en 2022. De plus, un décès lié au harcèlement et à la violence a été signalé en 2023, en baisse par rapport aux trois décès signalés en 2022.

L'augmentation totale de 888 incidents de HV en 2023 est en grande partie attribuable à un petit nombre d'employeurs qui ont signalé beaucoup plus d'incidents qu'en 2022. Les 10 employeurs qui ont enregistré les plus fortes hausses d'incidents de HV ont déclaré une augmentation combinée de 959 incidents. Dans l'ensemble de ces 10 employeurs, les incidents de HV ont augmenté en moyenne de 202 %, ce qui dépasse largement l'augmentation d'environ 14 % de l'administration fédérale. Autrement dit, un petit sous-ensemble d'employeurs a contribué à l'augmentation globale des incidents de HV en 2023, tandis que d'autres employeurs ont signalé une diminution de ces incidents cette même année, compensant ainsi l'augmentation.

Quelque 724 employeurs ont soumis un RAEIHV au cours des 2 années et ont signalé au moins 1 incident de HV en 2022 ou 2023. Parmi ces employeurs, 49,4 % (soit 358 employeurs) ont signalé une augmentation du nombre d'incidents, 42,4 % (307 employeurs) ont signalé une diminution du nombre d'incidents et 8,1 % (59 employeurs) ont déclaré le statu quo pour les deux années. Les données montrent qu'un nombre considérable d'employeurs ont observé une réduction d'incidents de HV en milieu de travail de 2022 à 2023. Ceci a été éclipsé par un petit sous-ensemble d'employeurs qui ont signalé beaucoup plus d'incidents en 2023.

Analyse selon le secteur d'activité

Comme l'illustre le tableau 2.1, la majorité des incidents de HV signalés en 2023 provenaient de 5 secteurs d'activité :

- Services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d'État (2 129, 29,9 %)
- Transport routier (1 242, 17,5 %)
- Transport aérien (1 094, 15,4 %)
- Services postaux et entrepreneurs postaux (776, 10,9 %)
- Services bancaires et banques (570, 8,0 %)

Tableau 2.1 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2023

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	Décès liés au harcèlement et à la violence
TAÉR	1 094	183	910	1
BANQ	570	136	434	0
PONT	3	0	3	0
DIFF	84	21	63	0
COMM	198	26	172	0
ÉNER	81	14	67	0
ALIM	39	9	30	0
GRAIN	34	8	26	0
AUTOCH	435	31	394	0
DÉBD	65	13	52	0
PIPE	40	2	38	0
POST	776	18	758	0
FONP	2 129	191	1 932	0
TFER	223	23	200	0
ROUT	1 242	334	900	0
TEAU	101	20	81	0
Canada	7 114	1 029	6 060	1

*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.

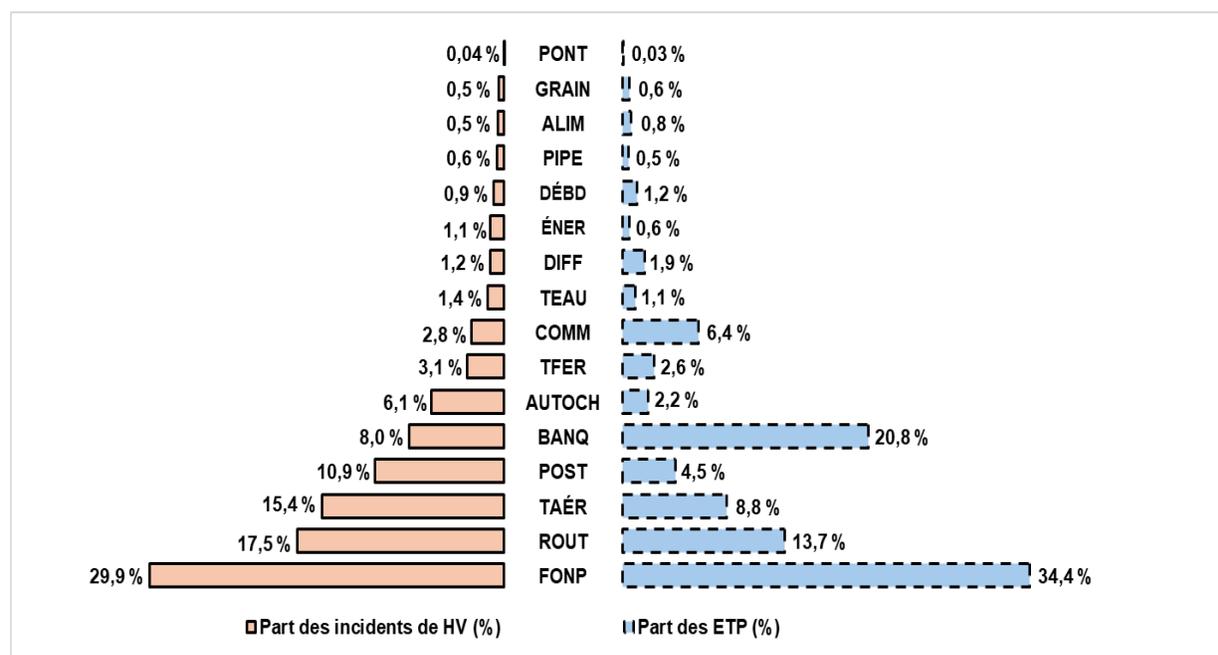
Ces 5 secteurs d'activité (TAÉR, BANQ, POST, FONP, et ROUT dans le tableau 2.1) ont signalé un total de 5 811 incidents de HV, soit 81,7 % de tous les incidents signalés en 2023. Cette situation est semblable à celle de 2021 et de 2022, années au cours desquelles ces secteurs ont également signalé la majorité des incidents de HV. Le nombre d'incidents signalés par ces secteurs a augmenté de 2022 à 2023, sauf dans le

secteur du transport routier, où ils ont diminué de 11,5 %, passant de 1 403 en 2022 à 1 242 en 2023.

Il convient de noter que ces cinq secteurs représentent environ un million d’ETP dans les secteurs de compétence fédérale. Comme l’illustre le graphique 2.1, ces statistiques correspondent à environ 82 % de tous les ETP couverts par les employeurs qui ont soumis un RAEIHV en 2023.

Veillez noter que les pourcentages dans certains graphiques et tableaux peuvent ne pas totaliser 100 % parce qu’ils sont arrondis.

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 2023



Analyse des incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle

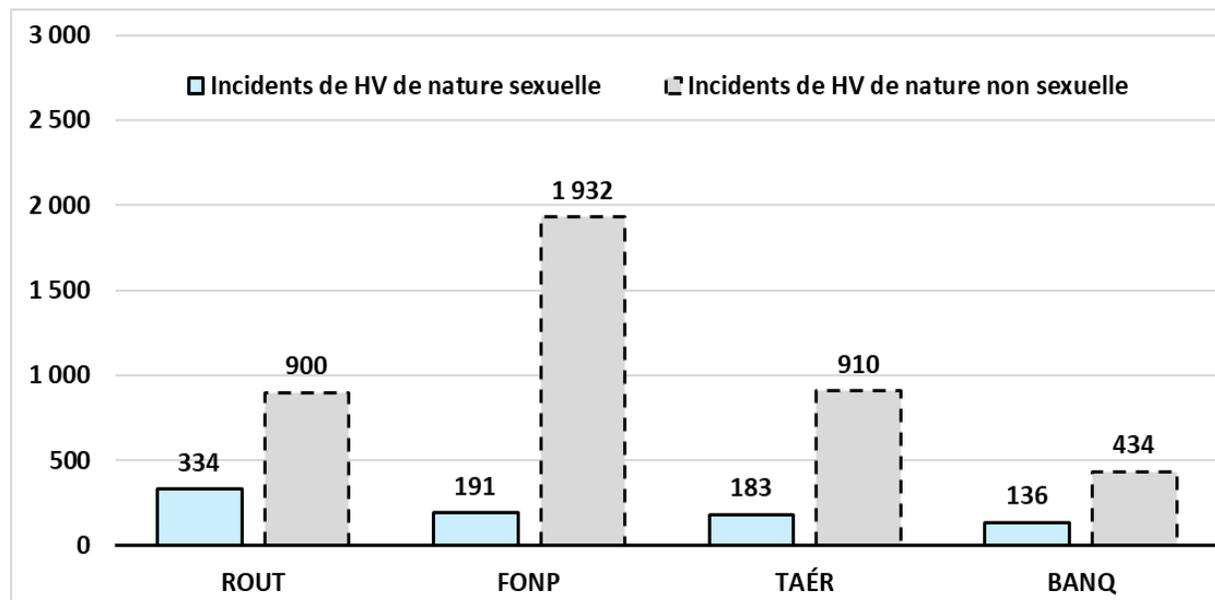
Le nombre d’incidents de HV de nature sexuelle signalés a augmenté pour la deuxième année consécutive, passant de 722 en 2022 à 1 029 en 2023. Comme le montre le graphique 2.2, la majorité des incidents de HV de nature sexuelle en 2023 (soit 82 %) ont été signalés par les 4 secteurs suivants :

- Transport routier (334, 32,5 %)
- Services publics fédéraux, ministères de la fonction publique et sociétés d’État (191, 18,6 %)
- Transport aérien (183, 17,8 %)
- Services bancaires et banques (136, 13,2 %)

Comme nous l’avons expliqué précédemment, ces secteurs sont les plus importants de l’administration fédérale en ce qui concerne les ETP. La taille de ces secteurs constitue

une raison possible pour laquelle ils ont signalé le plus grand nombre d'incidents de HV de nature sexuelle en 2023. Toutefois, un autre facteur contributif possible est que les organisations de ces secteurs peuvent avoir adopté une culture dans laquelle les employés sont plus ouverts à signaler les incidents de HV de nature sexuelle.

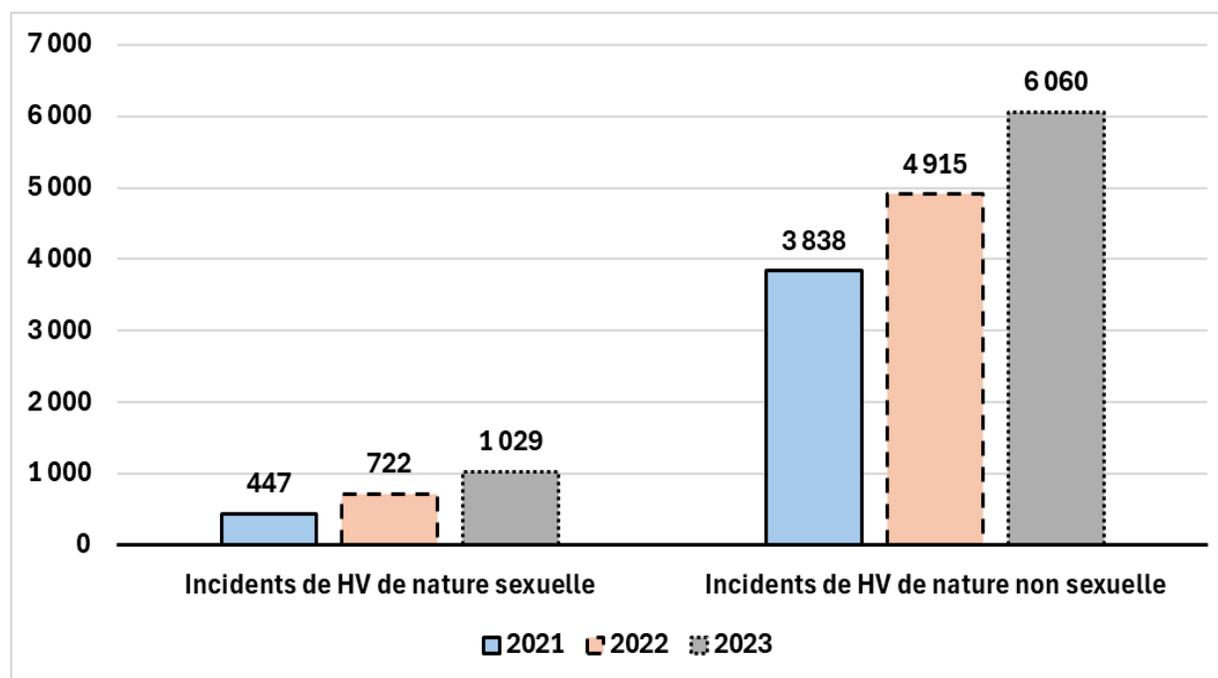
Graphique 2.2 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) sexuelle et non-sexuelle par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2023



Bien que le nombre d'incidents de HV de nature sexuelle déclarés ait augmenté au sein des quatre secteurs de 2022 à 2023, le transport routier a connu la plus forte augmentation, passant de 225 en 2022 à 334 en 2023. De plus, près de 27 % de tous les incidents de HV signalés dans le secteur du transport routier étaient de nature sexuelle. Il s'agit de la plus forte proportion parmi les 4 secteurs d'activité. Le secteur des banques s'est classé au deuxième rang, soit 23,9 %.

Le graphique 2.3 montre comment le nombre d'incidents de HV de nature non sexuelle qui ont été signalés est également passé de 4 915 en 2022 à 6 060 en 2023. Il faut noter que, bien que les cas de harcèlement et de violence, qu'ils soient sexuels ou non, aient augmenté depuis deux ans, cela ne signifie pas nécessairement que ces incidents se produisent plus fréquemment. Une explication possible est que les employeurs sont peut-être devenus plus efficaces pour les repérer et les résoudre en milieu de travail. Une autre explication est que les employés se sentent désormais plus à l'aise de les signaler qu'auparavant, en raison d'une meilleure sensibilisation à leurs droits et obligations.

Graphique 2.3 : Incidents de harcèlement et de violence (HV), de nature sexuelle et non sexuelle, de 2021 à 2023



Comme nous l'avons mentionné précédemment, un petit nombre d'employeurs stimulent la croissance du nombre total d'incidents de HV signalés. Une tendance semblable existe spécifiquement pour les incidents de HV de nature sexuelle. Les 10 employeurs qui ont signalé les plus fortes hausses d'incidents de HV de nature sexuelle ont compté 220 incidents de plus en 2023. La variation moyenne en pourcentage des incidents de HV de nature sexuelle de 2022 à 2023 de ces 10 employeurs atteignait près de 593 %.

Quelque 301 employeurs ont soumis un RAEIHV au cours des deux années et ont signalé au moins un incident de HV de nature sexuelle en 2022 ou 2023. Parmi ces employeurs, 49,2 % (soit 148 employeurs) ont signalé une augmentation du nombre d'incidents, tandis que 40,9 % (soit 123 employeurs) ont déclaré une diminution du nombre d'incidents et environ 10 % (soit 30 employeurs) ont signalé le statu quo pour les deux années.

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

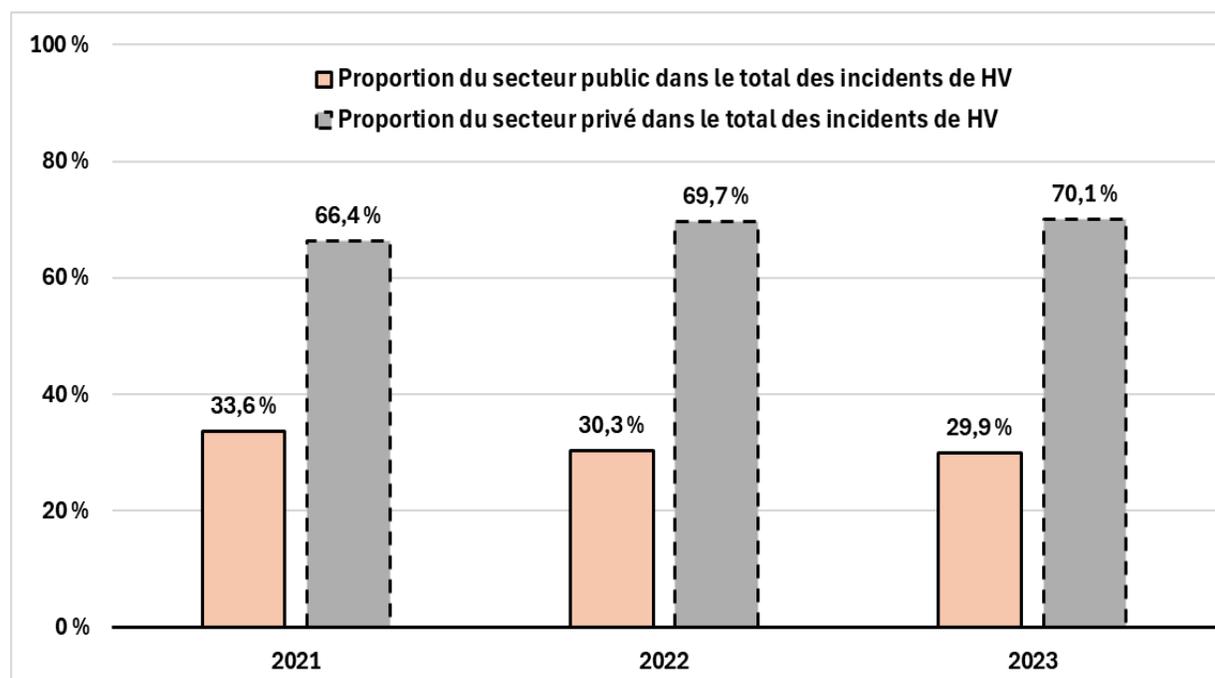
Le secteur public, représenté par la fonction publique fédérale, a signalé 2 129 incidents de HV en 2023, après en avoir signalé 1 885 en 2022. Les autres secteurs sous réglementation fédérale (le secteur privé) ont signalé 4 985 incidents en 2023, une augmentation par rapport aux 4 341 incidents déclarés en 2022. Veuillez noter qu'aux fins de l'analyse comparative entre le secteur public et le secteur privé, les sociétés d'État ne sont pas toutes regroupées dans la fonction publique fédérale. Quelques sociétés d'État sont classées dans différents secteurs. Par exemple, Postes Canada est

traitée comme faisant partie du secteur des services postaux (le secteur privé), et la Banque du Canada fait partie du secteur bancaire.

Le nombre d'incidents de HV signalés a davantage augmenté dans le secteur privé que dans le secteur public en 2023. La proportion du secteur privé dans le nombre total d'incidents a donc augmenté à un peu plus de 70 % tandis que la proportion du secteur public dans le nombre total d'incidents a diminué à un peu moins de 30 %.

Comme le montre le graphique 2.4, il s'agit de la deuxième année consécutive au cours de laquelle la proportion d'incidents de HV dans le secteur privé a augmenté.

Graphique 2.4 : Proportion (%) du total des incidents de harcèlement et de violence (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé, de 2021 à 2023



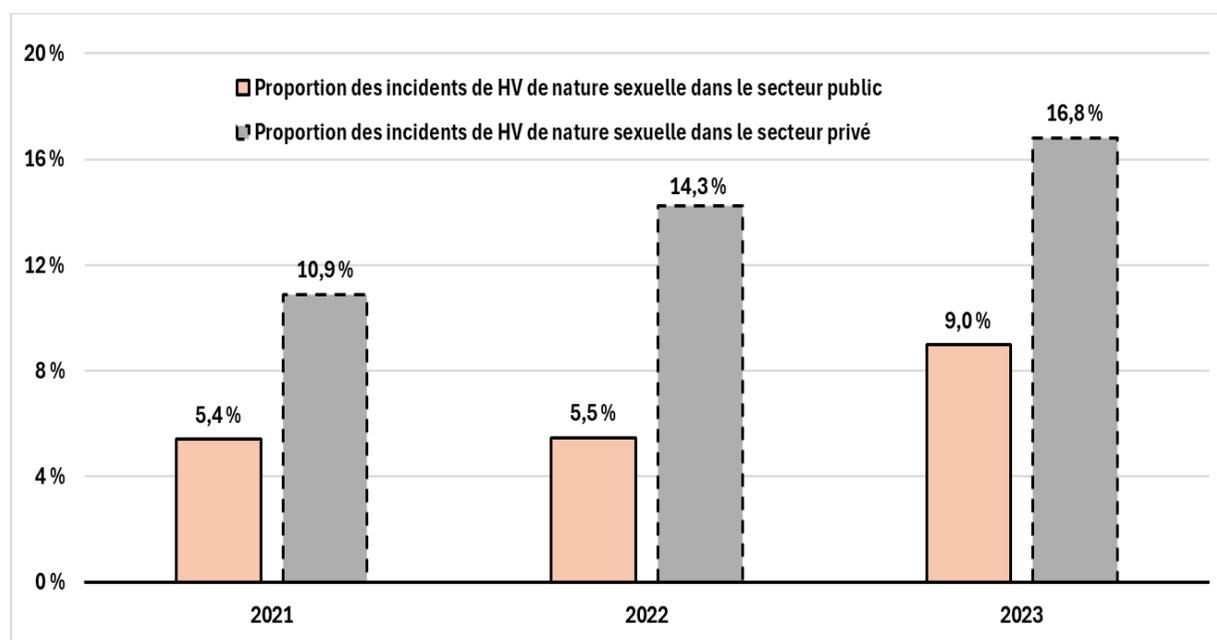
Comme le montre le tableau 2.2, les incidents de HV ont augmenté dans le secteur public, passant de 103 en 2022 à 191 en 2023. Pendant ce temps, dans le secteur privé, les incidents de HV de nature sexuelle signalés sont passés de 619 en 2022 à 838 en 2023.

Tableau 2.2 : Incidents de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé, de 2021 à 2023

Année	Incidents de HV de nature sexuelle dans le secteur public	Incidents de HV de nature sexuelle dans le secteur privé
2021	90	357
2022	103	619
2023	191	838

Outre le nombre d'incidents de HV de nature sexuelle déclarés par les secteurs public et privé, la proportion en pourcentage d'incidents de HV de nature sexuelle sur l'ensemble d'incidents HV déclarés a également augmenté dans les deux secteurs en 2023. Comme le montre le graphique 2.5, cette proportion a également augmenté dans les deux secteurs en 2022, ce qui signifie que la proportion d'incidents de HV de nature sexuelle a augmenté tandis que la proportion d'incidents de HV de nature non sexuelle a diminué dans les secteurs public et privé. Il convient de noter que la proportion d'incidents de HV de nature sexuelle par rapport au total des incidents de HV a augmenté davantage dans le secteur public que dans le secteur privé, avec une hausse respective de 3,5 % et de 2,5 %.

Graphique 2.5 : 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 2023



Analyse selon la taille des entreprises

Comme le montre le tableau 2.3, les grands employeurs (ceux comptant 500 ETP ou plus) étaient les plus susceptibles de déclarer au moins 1 incident de HV dans leur RAEIHV. Étant donné que 84,8 % des grands employeurs ont signalé au moins 1 incident, cela pourrait donner à penser que les organisations comptant plus d'ETP sont plus susceptibles de signaler des incidents de harcèlement et de violence. L'une des explications est que le fait d'avoir un grand nombre d'employés augmente statistiquement la probabilité qu'il y ait harcèlement et violence. Fait à noter, la proportion d'employeurs moyens qui ont signalé au moins un incident de HV est passée de près de 34 % en 2022 à environ 41 % en 2023.

Tableau 2.3 : Nombre et proportion (%) des RAEIHV présentés qui ont signalé au moins un incident de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2023

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 (moins de 100 ETP)	95 232	4 375	205	4,7 %
Moyenne (entre 100 et 499 ETP)	123 122	589	242	41,1 %
Grande (500 ETP ou plus)	1 029 898	223	189	84,8 %
Total	1 248 252	5 187	636	12,3 %

En ce qui concerne la taille de l'entreprise qui, dans l'ensemble, a signalé le plus grand nombre d'incidents de HV, le tableau 2.4 montre comment les grands employeurs ont déclaré plus d'incidents de HV de nature sexuelle et de nature non sexuelle que les petits et moyens employeurs combinés. Cet état de fait n'est pas inattendu, étant donné que les grands employeurs ont déclaré environ un million d'ETP en 2023, soit beaucoup plus que les petits et moyens employeurs.

Tableau 2.4 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2023

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	419	64	349
Moyenne	938	117	809
Grande	5 753	847	4 900
Total	7 110	1 028	6 058

*La somme des incidents de HV de nature sexuelle et non sexuelle 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.

Section 3 : Modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence

Conformément aux règlements, les employeurs relevant de la compétence fédérale sont tenus d'amorcer le processus de règlement des incidents de HV dans les 45 jours suivant leur déclaration. Un employeur est autorisé à avoir recours à au moins un mode de règlement dans le cadre de ses efforts pour régler l'incident entre les parties en cause.

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

1. **Règlement négocié** : Toute forme de communication entre la partie principale (qui déclare être victime d'un incident de HV), l'employeur ou le destinataire désigné (représentant nommé par l'employeur pour traiter les incidents) et, si elle est contactée, la partie mise en cause (présumée responsable de l'incident) pour discuter de l'incident et tenter de s'entendre sur les mesures possibles pour le régler. L'employeur commence par collaborer avec la partie principale pour déterminer si l'incident constitue du harcèlement ou de la violence au sens du *Code*.

Si l'employeur et la partie principale décident conjointement que l'incident ne répond pas à la définition, celui-ci est considéré comme réglé. Toutefois, si l'incident fait aussi l'objet d'une enquête et que l'enquêteur en a fait rapport, il est impossible de recourir à un règlement négocié.

2. **Conciliation** : La partie principale et la partie mise en cause peuvent tenter de résoudre un incident par voie de conciliation, à condition qu'elles acceptent toutes deux d'y participer et qu'elles s'entendent mutuellement sur la personne chargée de faciliter le processus.

Un conciliateur est une tierce partie neutre qui peut être un médiateur professionnel, un superviseur, un aîné, un dirigeant religieux, un collègue, etc. Toutefois, si l'incident fait aussi l'objet d'une enquête et que l'enquêteur en a fait rapport, il est alors impossible de recourir à la conciliation.

3. **Enquête** : Si l'incident n'est pas réglé par voie de règlement négocié ou de conciliation, la partie principale peut alors 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*. Une fois retenu, l'enquêteur présente un rapport qui comporte une description générale de l'incident, ses conclusions, y compris les circonstances qui ont mené à l'incident,

ainsi que des recommandations pour atténuer le risque qu'un incident subséquent survienne dans le lieu de travail.

Par la suite, l'employeur et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité décident conjointement des recommandations qui doivent être mises en œuvre. Si l'incident est réglé au moyen d'un règlement négocié ou de la conciliation avant que l'enquêteur dépose son rapport, l'enquête est alors laissée sans suite.

- 4. Évaluation du lieu de travail :** Les employeurs doivent effectuer une évaluation du lieu de travail. Pour ce faire, les employeurs et les partenaires concernés (par exemple le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité) collaborent pour relever les risques de harcèlement et de violence ainsi que pour concevoir et mettre en œuvre des mesures de prévention pour chaque risque relevé.

L'évaluation est examinée et, au besoin, mise à jour par les employeurs et leur comité local ou représentant en matière de santé et de sécurité lorsqu'un incident de HV se produit, s'il n'est pas réglé par voie de règlement négocié et que la partie principale informe l'employeur qu'elle choisit de ne pas donner suite au processus. Il faut également revoir les évaluations du lieu de travail si la partie intimée n'est pas un employé ou un employeur (c'est-à-dire : une tierce partie). Après la revue initiale, l'incident de HV est réputé réglé si l'avis de l'incident ne contient pas le nom de la partie principale ou ne permet pas de déterminer son identité.

Dans leur rapport annuel, les employeurs sont tenus de déclarer le mode qu'ils ont utilisé en définitive pour régler un incident de HV. Lorsque le nombre total de modes de règlement déclarés ne correspond pas au nombre total d'incidents de HV résolus, c'est peut-être parce qu'un employeur a déclaré tous les modes qu'il a utilisés pour parvenir à un règlement plutôt que seulement le mode final. Il est également possible qu'un employeur ait pu déclarer le mode de règlement utilisé avant qu'un incident soit entièrement résolu.

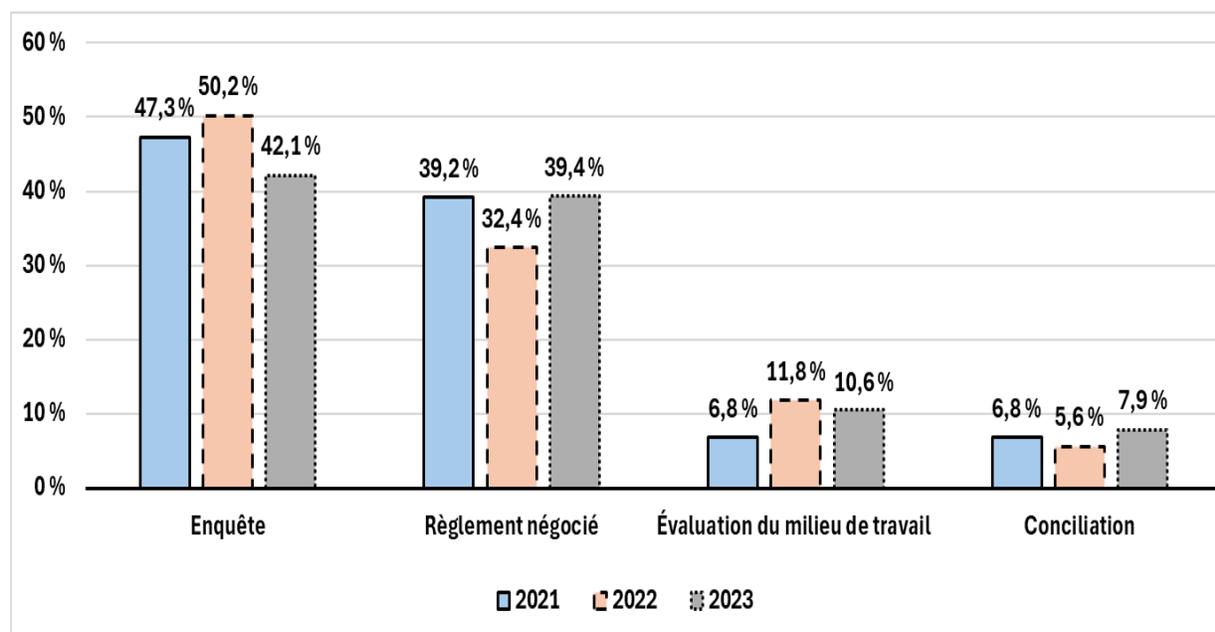
Quelque 5 982 modes de règlement ont été déclarés en 2023, soit environ 1 400 de plus qu'en 2022 :

- Règlement négocié : 2 355 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs (1 475 en 2022).
- Conciliation : 471 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs (255 en 2022).
- Enquête : 2 520 conciliations (2 287 en 2021) de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs.
- Évaluation du lieu de travail : 636 de tous les modes de règlement déclarés par les employeurs (537 en 2022).

Une augmentation de chaque mode de règlement a été signalée comparativement à l'année précédente, ce qui correspond au plus grand nombre de RAEIHV présentés et d'incidents de HV signalés.

Comme l'illustre le graphique 3.1, les règlements négociés et les enquêtes ont toujours été les modes de règlement les plus courants depuis que les données du RAEIHV ont été déclarées pour la première fois en 2021. Évolution digne de mention en 2023, la proportion des modes de règlement déclarés pour les règlements négociés a augmenté de 7 %, tandis que la proportion des enquêtes a diminué d'environ 8 %.

Graphique 3.1 : Proportion (%) des modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV), de 2021 à 2023



Analyse selon le secteur d'activité

Le mode de règlement des incidents de HV le plus courant variait parmi les secteurs qui ont signalé le plus grand nombre d'incidents en 2023 (transport aérien, transport routier, services bancaires, services postaux et la fonction publique fédérale). Comme le montre le tableau 3.1, les règlements négociés constituaient le mode le plus courant dans les services postaux et dans la fonction publique fédérale. En ce qui concerne les secteurs du transport aérien, du transport routier et des services bancaires, les enquêtes représentaient le mode le plus utilisé pour résoudre une incidence de HV.

Tableau 3.1 : Modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2023*

Secteur d'activité	Nombre total de règlements	Enquête	Règlement négocié	Évaluation du lieu de travail	Conciliation
TAÉR	1 089	553	408	72	56
BANQ	596	281	207	93	15
PONT	2	1	1	0	0
DIFF	86	54	26	2	4
COMM	182	81	92	7	2
ÉNER	65	39	18	2	6
ALIM	41	22	4	4	11
GRAIN	34	26	5	2	1
AUTOCH	431	169	86	95	81
DÉBD	65	52	10	0	3
PIPE	32	10	14	3	5
POST	617	28	469	0	120
FONP	1 527	488	663	301	75
TFER	151	98	34	8	11
ROUT	982	583	285	41	73
TEAU	82	35	33	6	8
Canada	5 982	2 520	2 355	636	471

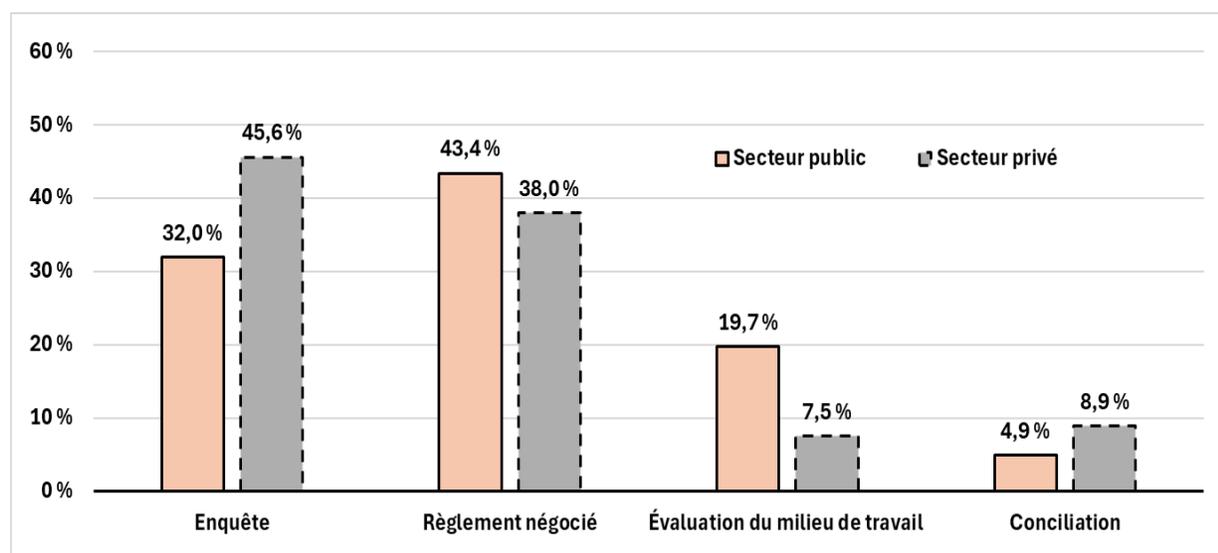
*Les incidents dont la partie principale n'a pu être identifiée ne sont pas inclus.

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Le mode de règlement le plus courant variait entre les secteurs public et privé en 2023. Le graphique 3.2 illustre que les règlements négociés constituaient le mode le plus utilisé dans le secteur public. Bien que les enquêtes demeurent l'approche la plus

fréquemment utilisée dans le secteur privé, leur part dans les règlements y a diminué d'environ 11 % depuis 2022. Par ailleurs, les évaluations du lieu de travail étaient plus de deux fois plus courantes dans le secteur public que dans le secteur privé (représentant 19,7 % des règlements dans le secteur public contre 7,5 % dans le secteur privé).

Graphique 3.2 : Proportion (%) des modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV) dans le secteur public par rapport au secteur privé en 2023



Analyse selon la taille des entreprises

En examinant les données du mode de règlement selon la taille de l'entreprise, les quatre modes varient en fréquence d'utilisation. Comme le montre le tableau 3.2, bien que l'enquête ait été le mode le plus courant pour régler les incidents de HV dans les petites et moyennes entreprises, le règlement négocié s'est révélé le plus utilisé par les grandes entreprises. Il s'agit d'un changement par rapport à 2022. En effet, toutes les tailles d'entreprises ont alors déclaré que l'enquête était leur mode le plus utilisé. Il convient de souligner que la conciliation est plus fréquente pour les petites entreprises, avec une proportion de 18,8 % de tous les règlements terminés, que pour les moyennes et grandes entreprises.

Tableau 3.2 : Nombre et proportion (%) des modes de règlement des incidents de harcèlement et de violence (HV) par taille d'entreprise en 2023

Taille de l'entreprise	Nombre total de règlements	Enquête (%)	Règlement négocié (%)	Évaluation du milieu de travail (%)	Conciliation (%)
Petite	416	44,5 %	27,4 %	9,4 %	18,8 %
Moyenne	890	49,3 %	26,6 %	13,8 %	10,2 %
Grande	4 673	40,6 %	42,9 %	10,1 %	6,5 %
Total	5 979	42,1 %	39,4 %	10,6 %	7,9 %

Section 4 : Rapports dans le contexte des incidents de harcèlement et de violence

En plus de rapporter les modes de règlement lorsqu'ils soumettent un RAEIHV, les employeurs déterminent également les principaux rapports qu'entretiennent les parties impliquées dans un incident de HV. Chaque type de rapport fait intervenir une **partie principale** (qui déclare avoir été victime d'un incident de HV) et une **partie intimée** (qui est présumée responsable de l'incident).

Il y a six types de rapports pour décrire le lien 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 six types de rapports du RAEIHV sont les suivants :

1. **Entre deux employés** (ou employé à employé) :
La partie principale et la partie intimée sont toutes deux 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 dans aucune 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.

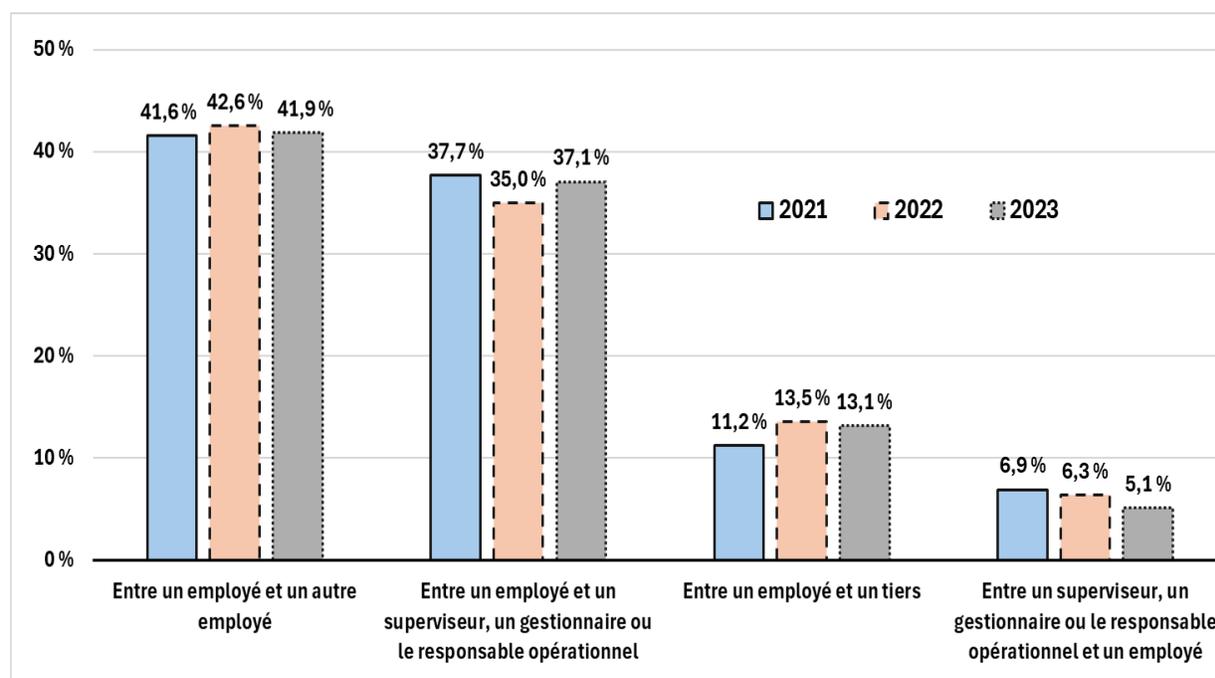
Les employeurs sous réglementation fédérale ont déclaré ces types de rapports à divers niveaux en 2023 :

- Employé à employé : 3 053 incidents ont été signalés en 2023, contre 2 650 en 2022.
- Entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou le responsable opérationnel : 2 704 incidents ont été signalés en 2023, contre 2 178 en 2022.
- Entre un employé et un tiers, un client, un entrepreneur ou un membre du public : 958 incidents ont été signalés en 2023, contre 843 en 2022.

- Entre un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel et un employé : 371 incidents ont été signalés en 2023, contre 395 en 2022.
- Entre un employé et une autre personne : 163 incidents ont été signalés en 2023, contre 128 en 2022.
- Entre un employé et un partenaire intime : 41 incidents ont été signalés en 2023, contre 32 en 2022.

Comme l'illustre le graphique 4.1, les types de rapports employé à employé et entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel représentaient la majorité des rapports déclarés en 2023. C'est le cas depuis 2021.

Graphique 4.1 : Proportion (%) des rapports avec les incidents de harcèlement et de violence (HV), de 2021 à 2023*



*De 2021 à 2023, 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

Les types de rapports employé à employé et entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel étaient les plus fréquents dans les secteurs d'activité qui ont signalé le plus grand nombre d'incidents en 2023. Le tableau 4.1 établit que le type de rapport entre employés était le type de rapport le plus courant dans les secteurs d'activité du transport aérien et du transport routier. En revanche, le type de rapport entre l'employé et le superviseur, le gestionnaire ou le responsable opérationnel était le plus courant dans les secteurs d'activité de la fonction

publique fédérale et des services postaux et bancaires. Il convient de noter que, dans le secteur des opérations bancaires, les deux types de rapports ont enregistré un nombre presque équivalent d'incidents : 238 impliquaient un employé comme partie intimée, contre 240 impliquant un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel.

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 2023*

Secteur d'activité	Total des rapports dans les incidents de HV	Employé à 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
TAÉR	1 097	699	304	57	24	11	2
BANQ	577	238	240	62	28	6	3
PONT	5	2	3	0	0	0	0
DIFF	84	54	22	3	3	2	0
COMM	208	80	95	24	3	2	4
ÉNER	81	41	11	6	19	2	2
ALIM	39	22	5	7	3	2	0
GRAIN	34	13	11	7	3	0	0
AUTOCH	459	229	91	63	27	43	6
DÉBD	61	13	26	2	10	10	0
PIPE	36	11	17	1	4	3	0
POST	776	248	268	221	39	0	0
FONP	2 274	667	1 161	275	109	43	19
TFER	222	96	114	1	10	1	0
ROUT	1 237	606	290	216	83	38	4
TEAU	100	34	46	13	6	0	1
Canada	7 290	3 053	2 704	958	371	163	41

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

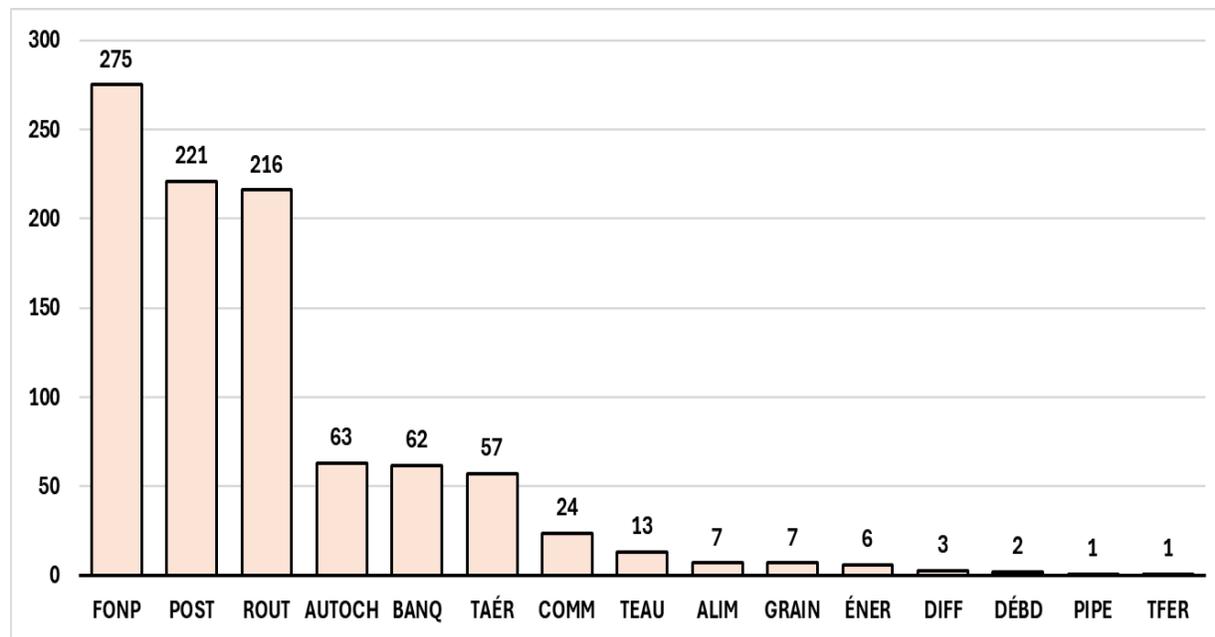
Certains secteurs comptent sur leurs employés pour entretenir des rapports avec des personnes à l'extérieur de leur organisation, comme des membres du public, des clients externes, des entrepreneurs et autres. Dans les RAEIHV, ces personnes sont identifiées comme des tiers, des clients, des entrepreneurs ou des membres du public. Parmi les six types de rapports, un rapport avec un tiers peut être le plus difficile à contrôler puisque la partie intimée est externe. Il importe donc d'analyser séparément ce type de rapport couramment déclaré.

En 2023, quelque 958 incidents ont été signalés impliquant un tiers à titre de partie intimée. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 843 incidents faisant intervenir un tiers en 2022. Bien que ce type de rapport ait été déclaré plus souvent depuis la

présentation initiale du RAEIHV en 2021, cette situation pourrait être attribuable au plus grand nombre de présentations chaque année.

Le graphique 4.2 illustre le nombre d'incidents de HV impliquant un rapport avec un tiers qui ont été signalés par chaque secteur d'activité. D'après les RAEIHV présentés en 2023, près des trois quarts de tous ces incidents se sont produits dans la fonction publique fédérale, les services postaux et le transport routier.

Graphique 4.2 : Incidents de harcèlement et de violence (HV) comportant un rapport avec des tiers par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2023



Parmi tous les types de rapports d'incident de HV déclarés dans l'administration fédérale en 2023, quelque 13,1 % concernaient un tiers, un client, un entrepreneur ou un membre du public à titre de partie intimée. Comme le montre le tableau 4.2, cinq secteurs ont déclaré une proportion de ce type de rapport dans leurs incidents de HV qui était plus importante que la proportion de l'administration fédérale. Ces secteurs comprennent :

- Services postaux et entrepreneurs postaux
- Manutention des grains et élévateurs à grains
- Aliments du bétail, farine et semences
- Transport routier
- Premières Nations, conseils de bande et gouvernements autochtones autonomes (certaines activités)

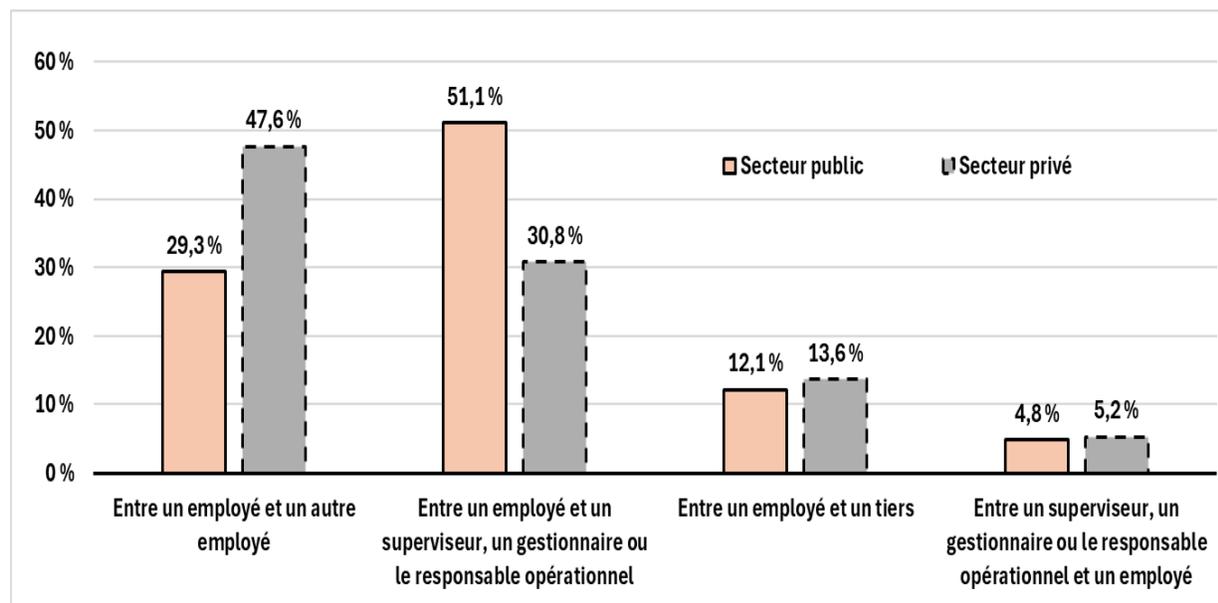
Tableau 4.2 : Proportion des rapports avec des tiers (%) du total des rapports liés à des incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2023

Secteur d'activité	Incidents de HV impliquant un rapport avec un tiers	Total des rapports dans les incidents de HV	Proportion (%) des rapports liés à des incidents de HV impliquant un tiers
POST	221	776	28,5 %
GRAIN	7	34	20,6 %
ALIM	7	39	17,9 %
ROUT	216	1 237	17,5 %
AUTOCH	63	459	13,7 %
TEAU	13	100	13,0 %
FONP	275	2 274	12,1 %
COMM	24	208	11,5 %
BANQ	62	577	10,7 %
ÉNER	6	81	7,4 %
TAÉR	57	1 097	5,2 %
DIFF	3	84	3,6 %
DÉBD	2	61	3,3 %
PIPE	1	36	2,8 %
TFER	1	222	0,5 %
PONT	0	5	0,0 %
Canada	958	7 290	13,1 %

Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Lorsque l'on compare le secteur public et le secteur privé, les types de rapports les plus déclarés sont les rapports employé à employé et entre un employé et le superviseur, le gestionnaire ou le responsable opérationnel. Cependant, la taille de leurs proportions varie d'un secteur à l'autre. Comme le montre le graphique 4.3, les incidents de HV impliquant un employé comme partie intimée étaient plus fréquents dans le secteur privé, tandis que les incidents où la partie intimée était superviseur, gestionnaire ou responsable opérationnel étaient plus fréquents dans le secteur public. Par ailleurs, les incidents impliquant un tiers comme partie intimée étaient un peu plus courants dans le secteur privé. La proportion d'incidents dans le cadre desquels un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel était la partie principale et un employé était la partie intimée était presque égale dans les deux secteurs.

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 2023*



*Près de 3 % des incidents de HV signalés dans le secteur public et le secteur privé concernaient les 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 4.3, les employés responsables du harcèlement ou de la violence contre un autre employé étaient le plus souvent la partie intimée dans les petites et moyennes entreprises et la deuxième plus courante dans les grandes entreprises. Les superviseurs, les gestionnaires ou les responsables opérationnels étaient les parties intimées les plus fréquentes dans les grandes entreprises; ce groupe représentait en effet près de 40 % de tous les rapports déclarés. Ce type de rapport était nettement moins fréquent pour les petites entreprises, dont la proportion était d'environ 23 %, et pour les moyennes entreprises, dont la proportion était légèrement supérieure à 26 %.

Tableau 4.3 : Nombre et proportion (%) des parties intimées dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2023

Taille de l'entreprise	Total des rapports dans les incidents de HV	Employé (%)	Superviseur, gestionnaire ou responsable opérationnel (%)	Tiers, client, entrepreneur ou membre du public (%)	Entre un employé (et un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel) (%)	Autres types* (%)
Petite	462	47,0 %	23,4 %	16,9 %	5,2 %	7,6 %
Moyenne	940	54,6 %	26,4 %	8,7 %	5,0 %	5,3 %
Grande	5 885	39,4 %	39,9 %	13,5 %	5,1 %	2,0 %
Total	7 287	41,9 %	37,1 %	13,1 %	5,1 %	2,8 %

*Les autres types comprennent les rapports relevés dans lesquels la partie intimée était un partenaire intime ou une personne qui ne se rangeait dans aucune des autres catégories établies et qui était étiquetée « autre ».

Section 5 : Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence

Lorsqu'ils déclarent un incident de HV, les employeurs doivent préciser si cet incident est présumément lié à l'un ou l'autre des 13 motifs de distinction illicite de la *Loi canadienne des droits de la personne*. Les motifs servent à identifier les pratiques discriminatoires fondées sur :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe
- l'état de personne graciée
- l'orientation sexuelle
- l'identité ou expression de genre
- l'état matrimonial
- la situation familiale
- la déficience
- les caractéristiques génétiques.

Les employeurs de compétence fédérale ont relevé 1 416 cas de discrimination dans les incidents de HV qu'ils ont signalés en 2023. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux 1 273 cas signalés en 2022. Chaque cas était lié à un des motifs de distinction illicite prévus 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 2023 étaient les suivants :

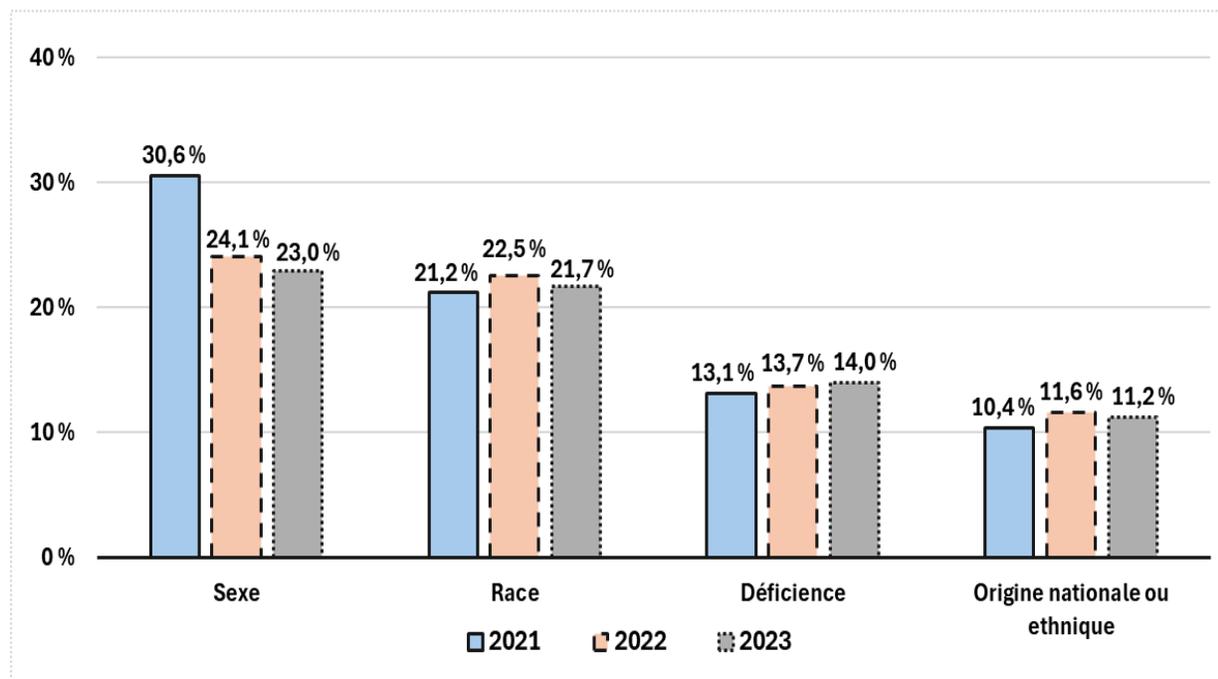
- Sexe : motif signalé dans 325 incidents, contre 307 en 2022.
- Race : motif signalé dans 307 incidents, contre 287 en 2022.
- Déficience : motif signalé dans 198 incidents, contre 174 en 2022.
- Origine nationale ou ethnique : motif signalé dans 159 incidents, contre 148 en 2022.

Ces 4 motifs de distinction représentaient près de 70 % de tous les cas de discrimination signalés dans les incidents de HV en 2023. Il s'agissait également des 4 principaux motifs déclarés en 2021 et 2022.

Comme l'illustre le graphique 5.1, la proportion de 3 des 4 principaux motifs de distinction illicite est demeurée essentiellement inchangée de 2021 à 2023. La taille des proportions rattachées à la race, à la déficience et à l'origine nationale ou ethnique a

varié de moins de 2 % au cours des 3 années de déclaration. En revanche, la proportion de la discrimination fondée sur le sexe a chuté de 6,5 % de 2021 à 2022 et a diminué de 1,1 % de plus de 2022 à 2023. Cela pourrait s'expliquer par le fait que d'autres formes de discrimination ont été signalées plus fréquemment en 2022 et 2023 qu'en 2021, bien que le nombre d'incidents de HV impliquant ce motif de distinction illicite a augmenté de manière soutenue. Ceci pourrait avoir réduit la proportion de discrimination fondée sur le sexe en conséquence.

Graphique 5.1 : Proportion (%) des 4 principaux motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV), de 2021 à 2023



Analyse selon le secteur d'activité

En 2023, les cinq secteurs ayant enregistré le plus grand nombre d'incidents de HV ont déclaré des nombres variés pour chacun des quatre principaux motifs de distinction illicite. Le sexe était le motif le plus courant dans les secteurs des services bancaires et de la fonction publique fédérale, tandis que la race était le motif le plus fréquent dans les secteurs du transport aérien, des services postaux et du transport routier. Le deuxième motif de distinction illicite le plus fréquent variait également dans les cinq secteurs d'activité.

La déficience était le deuxième motif de distinction illicite le plus fréquent dans les services postaux et la fonction publique fédérale, tandis que l'origine nationale ou ethnique était le deuxième motif le plus courant dans le secteur du transport aérien et des services bancaires. Le secteur du transport routier a signalé un nombre presque égal d'incidents de discrimination fondée sur le sexe et la race (62 contre 65).

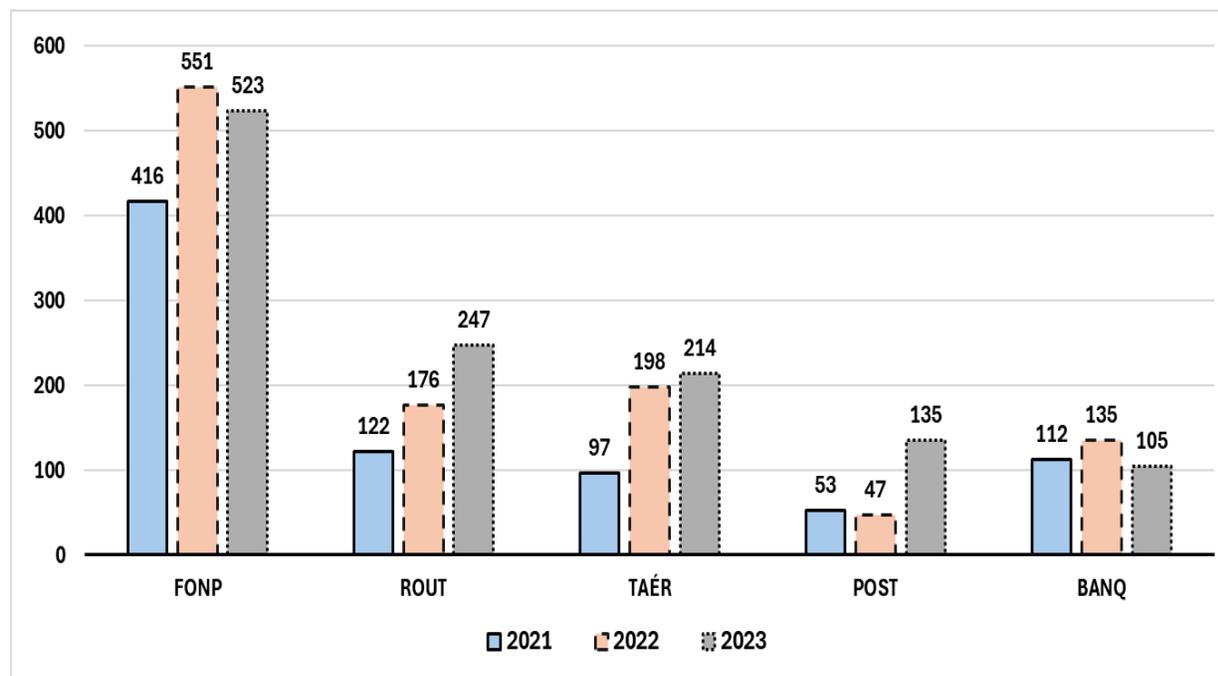
Tableau 5.1 : Motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale en 2023

Secteur d'activité	Total des motifs de distinction illicite	Sexe	Race	Déficiência	Origine nationale ou ethnique	Tous les autres motifs*
TAÉR	214	27	62	16	36	73
BANQ	105	44	16	7	21	17
PONT	0	0	0	0	0	0
DIFF	26	4	3	6	3	10
COMM	31	8	4	3	8	8
ÉNER	17	7	4	2	0	4
ALIM	6	1	2	0	1	2
GRAIN	7	1	5	0	1	0
AUTOCH	43	5	17	7	2	12
DÉBD	8	2	1	2	1	2
PIPE	8	4	1	0	1	2
POST	135	18	31	23	15	48
FONP	523	131	85	106	48	153
TFER	35	7	9	6	3	10
ROUT	247	62	65	20	19	81
TEAU	11	4	2	0	0	5
Canada	1 416	325	307	198	159	427

*Tous les autres motifs, à l'exclusion des quatre 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 5.2, le nombre de motifs de distinction illicite déclarés a augmenté en 2023 par rapport à 2021 dans les secteurs de la fonction publique fédérale, du transport routier, du transport aérien et des services postaux. Cette augmentation est probablement liée au nombre croissant de présentations reçues depuis l'entrée en vigueur, en 2021, de l'obligation de déclarer les incidents de HV. En revanche, le secteur des opérations bancaires a signalé 112 cas de discrimination en 2021, mais 105 en 2023. Il est également important de souligner, que bien que la fonction publique fédérale a signalé davantage de cas de discrimination en 2023 qu'en 2021, le nombre de cas déclarés est passé de 551 en 2022 à 523 en 2023.

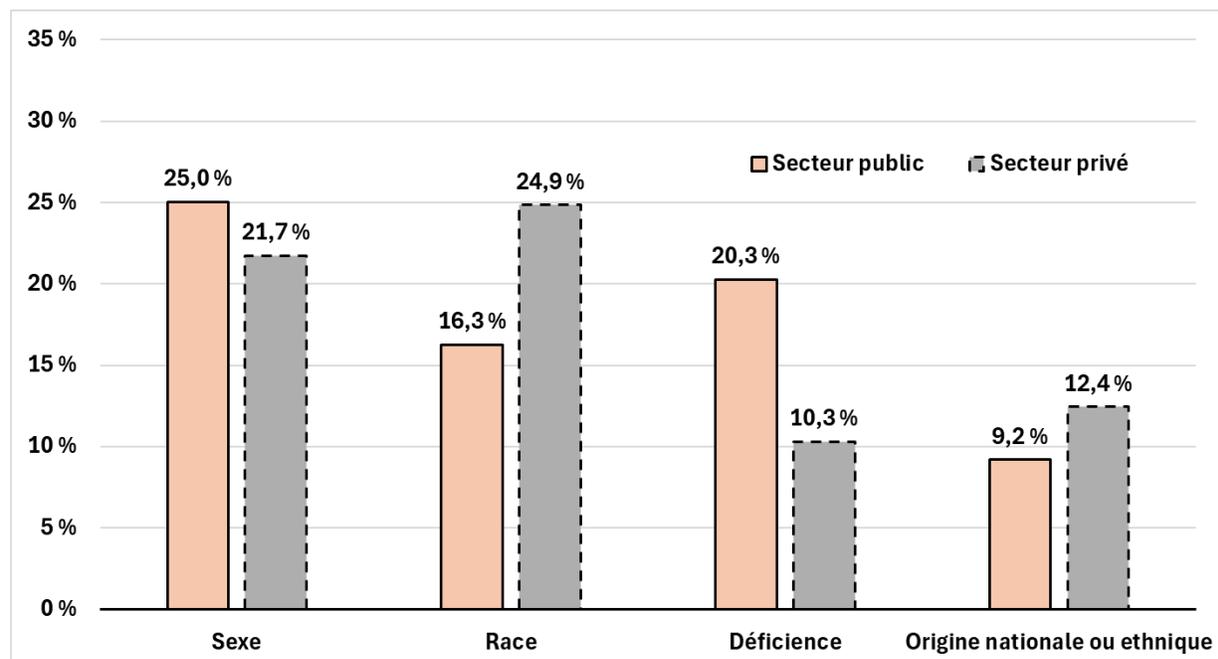
Graphique 5.2 : Discrimination dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) par secteur d'activité sous réglementation fédérale, de 2021 à 2023



Analyse du secteur public par rapport au secteur privé

Les quatre motifs de distinction illicite les plus courants dans les incidents de HV ont été déclarés de façon variable par le secteur public et le secteur privé. Comme le montre le graphique 5.3, tandis que le sexe représentait la plus grande proportion dans le secteur public, la race constituait la plus grande proportion dans le secteur privé. Autre fait notable, la proportion du secteur public dans les cas de discrimination en raison d'une déficience correspondait à près au double comparé à la proportion du secteur privé. Il existe également une différence importante dans la proportion de discrimination raciale entre les secteurs. La proportion du secteur privé dans cette forme de discrimination était de près de 9 % plus élevée que celle du secteur public.

Graphique 5.3 : 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 2023



Analyse selon la taille des entreprises

Les grandes entreprises ont déclaré beaucoup plus de motifs de distinction illicite dans les incidents de HV que les petites et moyennes entreprises. Cela s'explique probablement par le fait que les grandes organisations déclarent plus d'incidents de HV que les petites entreprises. Parmi les quatre principaux motifs de distinction illicite déclarés en 2023, la race affichait la plus grande proportion chez les petits et moyens employeurs, tandis que le sexe affichait la plus grande proportion chez les grands employeurs. Une autre observation est que même si les petites entreprises ont déclaré la plus faible proportion de discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique (environ 5 %) des 3 tailles d'entreprise, elles ont déclaré la plus grande proportion de discrimination fondée sur la race (31 %).

Tableau 5.2 : Proportion (%) des 4 principaux motifs de distinction illicite dans les incidents de harcèlement et de violence (HV) selon la taille de l'entreprise en 2023

Taille de l'entreprise	Total des motifs de distinction illicite	Sexe (%)	Race (%)	Déficience (%)	Origine nationale ou ethnique (%)
Petite	87	25,3 %	31,0 %	10,3 %	5,7 %
Moyenne	128	21,9 %	24,2 %	13,3 %	13,3 %
Grande	1 201	22,9 %	20,7 %	14,3 %	11,4 %
Total	1 416	23,0 %	21,7 %	14,0 %	11,2 %

Section 6 : Initiatives du Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (FPHVMT) vise à assurer la santé et la sécurité physiques et psychologiques dans les lieux de travail sous réglementation fédérale en élaborant conjointement avec les employeurs et les groupes d'employés des outils de gestion de la main-d'œuvre propres au secteur d'activité. Ces outils sont utilisés pour orienter le changement culturel et fournir des conseils aux lieux de travail concernant le régime de prévention du harcèlement et de la violence. Les initiatives financées utilisent des approches qui comprennent des changements de comportement, de l'éducation et de l'orientation, et de la formation obligatoire. Elles doivent aussi répondre à une liste de [critères d'admissibilité](#).

L'appel à propositions pour la première ronde de financement a eu lieu en novembre 2018 et a appuyé sept projets dont les objectifs comprenaient l'élaboration d'outils, de ressources et de matériel de formation dans les lieux de travail de plusieurs secteurs d'activité clés. Il s'agissait notamment des conseils de bande des Premières Nations et des gouvernements autonomes autochtones, du transport par eau, du transport routier et des services bancaires. Les organismes qui ont reçu un financement durant la première ronde sont les suivants :

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

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les projets de la première ronde, veuillez consulter : [Document d'information : Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#).

L'appel de propositions pour la deuxième ronde de financement a eu lieu en avril 2022 et a appuyé 7 projets supplémentaires. Ces projets ont permis d'utiliser le fonds pour investir dans un plus grand nombre de régions et d'organisations partout au Canada. Les organismes qui ont reçu un financement durant la deuxième ronde sont les suivants :

- Université Saint Mary's
- Université de l'Île-du-Prince-Édouard

- CommeHome Social Services
- Centre for Research & Education on Violence against Women & Children à l'Université Western
- Ressources humaines en camionnage Canada
- Tk'emlups te Secwepemc
- Première Nation de Berens River

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

Section 7 : Prochaines étapes

Les constatations du rapport annuel 2023 donnent un aperçu de la nature difficile du harcèlement et de la violence dans les secteurs de compétence fédérale canadiens. Bien que les données du RAEIHV de 2023 montrent que près de 900 incidents de HV de plus qu'en 2022 ont été signalés, cette augmentation pourrait être attribuable à une combinaison de plus de 600 déclarations supplémentaires soumises en 2023 et de la connaissance accrue des employés de leur capacité à signaler les incidents de HV. 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. Bien qu'une tendance à la hausse des incidents de HV soit observée, il n'est pas possible d'affirmer avec certitude que ces incidents surviennent de plus en plus fréquemment.

L'augmentation marquée du nombre de rapports soumis en 2023 par rapport à 2022 démontre l'importance de poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des employeurs. Ces efforts visent à accroître encore le nombre de présentations et à diminuer le nombre d'incidents de HV pour l'année de déclaration 2024. Cela permettra également de réduire le nombre d'incidents non rapportés dans les secteurs de compétence fédérale.

Il faut aussi mentionner que le secteur du transport routier a signalé le plus grand nombre d'incidents de HV de nature sexuelle tout en ne signalant que le troisième plus grand nombre d'incidents de HV de nature non sexuelle. Des mesures de prévention du HV adaptées à ce secteur pourraient contribuer à régler ce problème.

En ce qui concerne les rapports dans les incidents de HV, on remarquera que les types de rapports entre un employé et un autre et entre un employé et un superviseur, un gestionnaire ou un responsable opérationnel sont les plus courants depuis que la déclaration annuelle d'incidents de HV est obligatoire en 2021. Comme ces types de rapports ont été les plus fréquemment déclarés pendant trois années consécutives, il pourrait être avantageux pour les employeurs sous réglementation fédérale de prioriser la vigilance en cas de harcèlement ou de violence sous ces formes. En même temps, ils doivent aussi demeurer vigilants face au harcèlement ou à la violence rattachés aux autres types de rapports.

Les dispositions relatives au harcèlement et à la violence sont révisées tous les cinq ans conformément à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code*. La première révision législative devrait débiter d'ici le 1^{er} janvier 2026. Un rapport présentant les résultats de cette révision sera ensuite rendu public.

Cet examen constituera un jalon important pour le régime de prévention du harcèlement et de la violence de compétence fédérale canadienne. Les données du RAEIHV déclarées par les employeurs relevant de la compétence fédérale constituera un outil utile pour orienter l'analyse et les ajustements possibles.

Annexe : 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;
- cela comprend 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.

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.

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.

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
- Les 110 personnes réunies = 105 ETP

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.

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 ».

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*.

Partenaire concerné

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

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

Partie intimée

Personne qui est présumée responsable d'un incident.

Partie principale

Employé ou employeur qui est l'objet d'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.