

RESPECT *au travail*

RAPPORT DE RECHERCHE

Travailler est-il aujourd'hui moins risqué?

Deuxième enquête nationale
sur le harcèlement et la violence
au travail au Canada

MARS 2026

Introduction

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a inclus dans sa *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* un milieu de travail sûr et sain en établissant un droit à un lieu de travail exempt de tous dangers ou risques et ce, comme un des principes fondamentaux des droits de la personne. Malgré cette initiative et d'importantes modifications aux lois en vigueur, le harcèlement et la violence demeurent un enjeu dans les milieux de travail au Canada et une réalité pour plusieurs personnes au travail. Cela amène des répercussions et des coûts toujours plus importants pour les travailleuses et les travailleurs, de même que pour leur milieu de travail.

Il est essentiel de recueillir systématiquement des données au pays afin de bâtir et de maintenir un monde du travail exempt de harcèlement et de violence et de garantir l'efficacité des mesures prises par les gouvernements, les syndicats et les employeurs. Deux enquêtes nationales, menées en partenariat avec le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants de l'Université Western (CREVAWC), le Congrès du travail du Canada et des chercheur.e.s de l'Université de Toronto, ont cherché à atteindre ces objectifs. Notre première étude à l'échelle nationale sur le harcèlement et la violence au travail a été menée entre octobre 2020 et avril 2021 et un rapport a été publié en 2022.¹ Nous nous demandons dans la présente recherche la chose suivante : Travailler est-il aujourd'hui moins risqué ?

Méthodologie de l'étude

Ce rapport est basé sur un sondage en ligne mené en anglais et en français à l'échelle nationale entre septembre et décembre 2025. Il était proposé à toutes les personnes âgées de plus de 18 ans résidant au Canada et ayant occupé un emploi au cours des 12 mois précédents. Les personnes ayant répondu au sondage ont été recrutées grâce aux vastes réseaux du Congrès du travail du Canada et de ses organisations affiliées. Le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants a fait la promotion du sondage au moyen d'une vaste campagne sur les réseaux sociaux, d'affiches bilingues et en faisant appel à des partenaires d'organismes d'action communautaire. Les personnes ayant participé au sondage qui ont répondu à moins de 70 % des questions du sondage et celles qui n'ont pas répondu aux questions sur les comportements et les pratiques de harcèlement et de violence ou de harcèlement et de violence de nature sexuelle au travail ont été exclues du processus d'analyse des données. Au total, nous avons analysé les données de 5 605 personnes.

Des recherches antérieures suggèrent qu'il peut être difficile pour les travailleurs et les travailleuses de percevoir les expériences vécues comme du harcèlement et ils et elles peuvent ne pas associer leurs expériences aux définitions établies par les chercheur.e.s ou les lois en vigueur.² Par conséquent, ce sondage, tout comme pour notre tout premier sondage, ne comportait pas de définitions sur les formes de harcèlement ou de violence. Au lieu de cela, les personnes interrogées ont été amenées à répondre à des questions basées sur le comportement qui énuméraient des formes connues de harcèlement et de violence au travail. Vous pouvez consulter ci-après des renseignements supplémentaires sur les termes clés utilisés dans ce rapport de recherche.

Bien que ce sondage ne comprenne pas une définition unique pour traiter du harcèlement et de la violence, les comportements et les expériences décrits dans le sondage sont conformes à la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail énoncée dans la Convention numéro 190 de l'OIT, qui fait référence à « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques, isolés ou répétés, qui visent à causer, entraînent ou sont susceptibles d'entraîner un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et inclut la violence et le harcèlement fondés sur le sexe ». La C 190 définit de plus la violence et le harcèlement fondés sur le genre comme « la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre ou affectant de manière disproportionnée des personnes d'un sexe ou d'un genre particulier et comprenant le harcèlement sexuel ».³

Comme dans la première enquête nationale sur ce sujet (2022), nous avons examiné trois catégories de harcèlement et de violence au travail. Le terme « **harcèlement et violence au travail** » est utilisé comme terme générique pour englober ces trois formes :

- **Le harcèlement et la violence** qui ne sont pas de nature sexuelle, allant de l'intimidation verbale et du sabotage des tâches et de l'évaluation du rendement d'une personne jusqu'à l'agression physique (voir le tableau 2 pour des exemples de ces comportements et pratiques au travail).

- **Le harcèlement et la violence sexuelle**, y compris le harcèlement visant l'identité de genre, qui vont des communications importunes au viol et à l'agression sexuelle (voir le tableau 3 pour des exemples de ces comportements et pratiques).
- **Le harcèlement en ligne**, y compris les comportements et les pratiques qui ont lieu grâce à de moyens de communication virtuels. (Voir le tableau 4 pour des exemples de ces comportements et pratiques.)

Qui a participé à ce sondage ?

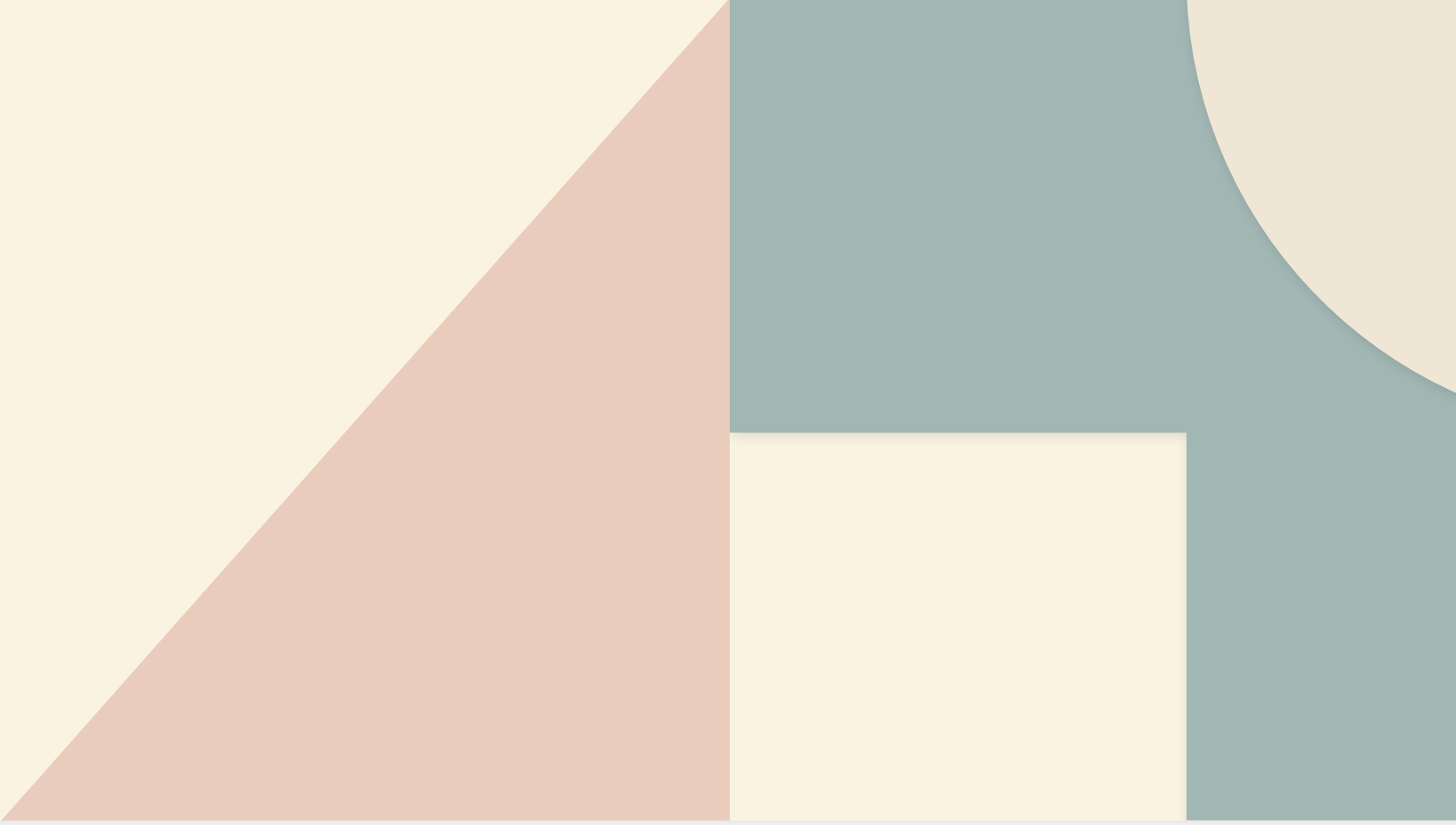
Sur les 5 605 personnes ayant répondu au sondage, la majorité (86,0 %) des individus interrogés occupaient un emploi permanent. Les autres occupaient un emploi temporaire (6,9 %) ou avaient un contrat de travail occasionnel, saisonnier ou « autre » (7,1 %).

Les membres de syndicats représentaient 95,3 % des répondant.e.s à ce sondage. En comparaison, 30,4 % des travailleurs et travailleuses au pays étaient couverts par une convention collective en 2023.⁴ La forte représentation des personnes ayant répondu au sondage occupant un emploi permanent et qui étaient syndiquées reflète la stratégie de recrutement pour cette consultation. Bien que ces groupes de travailleuses et de travailleurs soient surreprésentés dans notre enquête, cela nous a donné l'occasion d'examiner les expériences vécues par des personnes qui devraient normalement bénéficier d'une meilleure protection en matière de santé et de sécurité au travail et de procédures bien définies pour leurs recours.

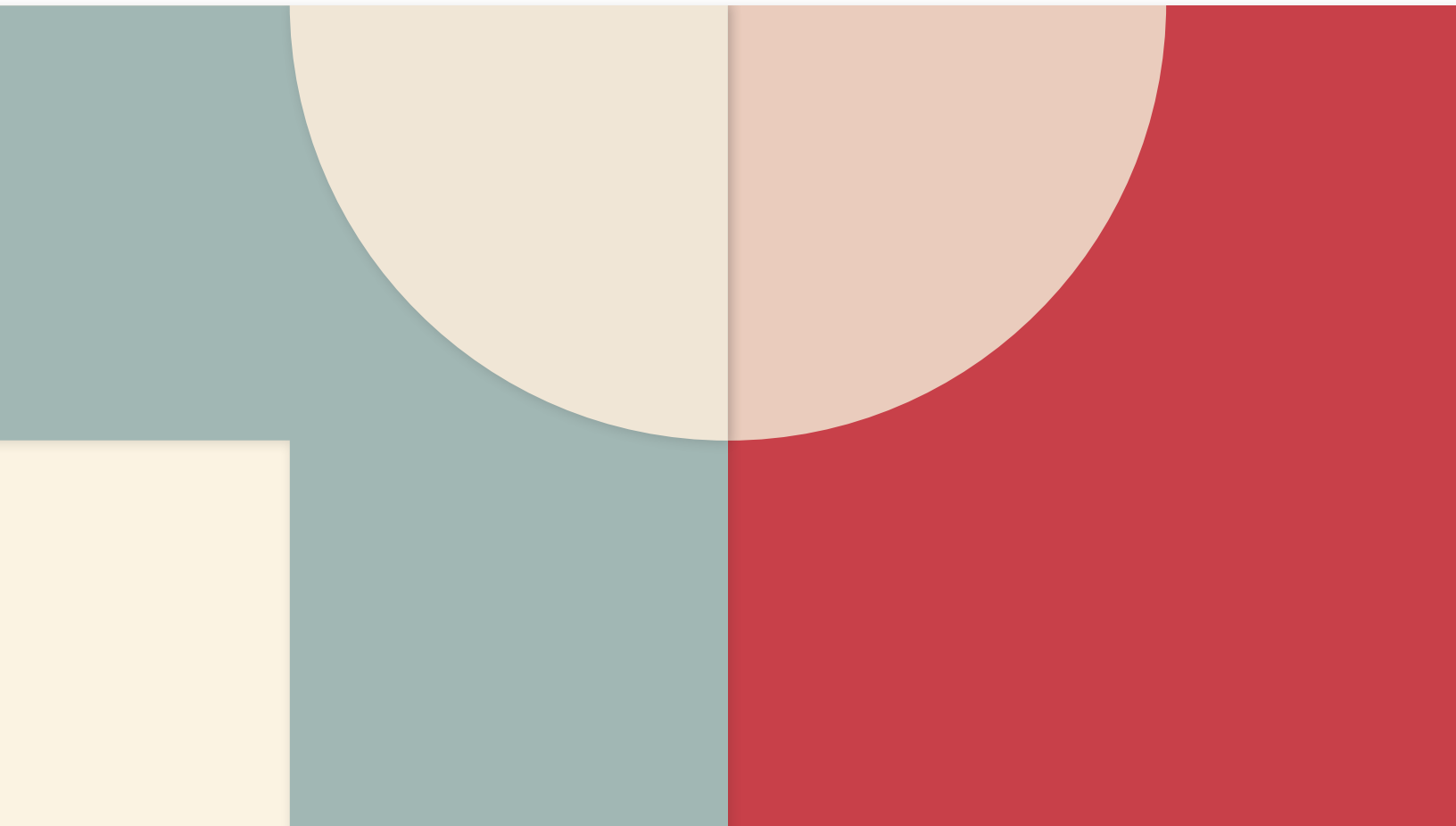
Les personnes ayant répondu à ce sondage travaillaient dans un large éventail de secteurs de l'économie, la proportion la plus élevée provenant du domaine des soins de santé et de l'aide sociale (25,6 %), de l'administration publique (23,5 %) et de l'éducation (13,4 %). À l'exception des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, des répondant.e.s de presque toutes les provinces et territoires ont participé à ce sondage. Les provinces ayant enregistré le taux de participation le plus élevé étaient la Colombie-Britannique (66,7 %) et l'Ontario (14,4 %).

La majorité des personnes interrogées étaient âgées de 30 à 59 ans. La plupart de celles-ci se sont identifiées comme des femmes cisgenres (70,5 %); les autres se sont identifiées comme des hommes cisgenres (26,4 %) et des personnes de la diversité des genres (3,1 %). Vingt-et-un (21,3 %) pour cent se sont identifiées comme étant membres de la communauté 2ELGBTQI+. Au total, 22,4 % des personnes interrogées ont indiqué vivre avec un ou plusieurs handicaps. La majorité des personnes interrogées se sont identifiées comme blanches (73,3 %). Les autres se sont identifiées comme multiraciales (7,7 %), est-asiatiques (4,5 %), sud-asiatiques (4,0 %), autochtones (3,4 %), sud-est asiatiques (2,2 %), noires (2,0 %), latino-américaines, centraméricaines ou sud-américaines (1,2 %), moyen-orientales (0,7 %) ou appartenant à d'autres groupes ethno-raciaux non répertoriés (0,8 %).

En résumé, les personnes syndiquées et ayant un poste permanent ont participé à ce sondage à un taux plus élevé que leur répartition dans la population active au Canada. Il en va de même pour les personnes qui se sont identifiées comme femmes et comme blanches (caucasiennes). Le manque de diversité dans la répartition souligne la nécessité d'adopter des démarches plus inclusives afin de faire participer des groupes racisés (et autres) à la recherche en toute sécurité afin de mieux comprendre leurs points de vue et les expériences vécues.



Résultats du sondage



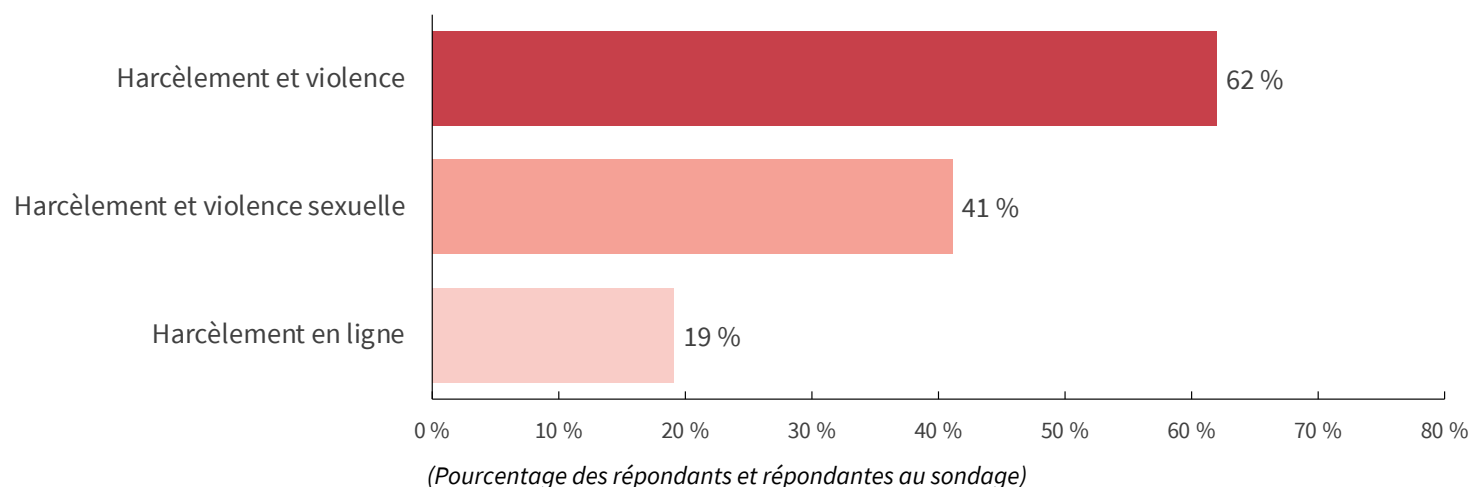
Les expériences de harcèlement et de violence vécues dans le milieu de travail

Toutes les formes de harcèlement et de violence au travail continuent d'être très répandues dans les milieux de travail au pays et cela représente des risques importants pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses au Canada.

- La majorité (69,4 %) des personnes interrogées ont été victimes d'au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence ou de harcèlement et de violence de nature sexuelle, au cours des deux ans précédant la réalisation du sondage.
- 62,0 % des personnes interrogées ont été victimes d'au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence au travail au cours des deux années précédant la réalisation du sondage.
- 41,1 % des personnes interrogées ont été victimes d'au moins un comportement ou d'une pratique de harcèlement et de violence de nature sexuelle au travail au cours des deux ans précédant la réalisation du sondage.
- 19,1 % des personnes interrogées ont été victimes d'au moins un comportement ou d'une pratique de harcèlement en ligne relié à leur travail au cours des deux ans précédant la réalisation du sondage.

Tableau 1

Avoir été victime d'au moins un comportement ou une pratique de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail



Les pratiques et comportements de harcèlement et de violence vécus dans le milieu de travail

Les personnes interrogées ont fait état de comportements et de pratiques bien précises de harcèlement et de violence, de harcèlement et de violence de nature sexuelle, ainsi que de harcèlement en ligne dont elles ont été victimes au cours des deux années précédant la réalisation du sondage (tableaux 2, 3 et 4).

- Les critiques persistantes à l'égard du travail ou des efforts fournis par les employé.e.s (68,8 %) constituent désormais le comportement ou la pratique le plus courant (cela occupait la troisième place dans le rapport de 2022) parmi les formes de harcèlement et de violence subies par les personnes interrogées, suivies par l'intimidation de vive voix (68,0 %) et la propagation de rumeurs ou de commentaires désobligeants (61,2 %). Les critiques persistantes à l'endroit des tâches ou des efforts fournis continuent de mettre en évidence le fait que des pratiques reliées au milieu de travail sont utilisées de manière inappropriée à des fins de harcèlement.
- Les conversations à caractère sexuel (57,9 %), les intrusions indésirables dans l'espace personnel (57,8 %) et les taquineries ou blagues à caractère sexuel (51,4 %) restent les comportements les plus courants en matière de harcèlement et de violence de nature sexuelle subis par les personnes interrogées.
- Recevoir des courriels, des messages sur les réseaux sociaux ou des messages textes menaçants ou agressifs (68,5 %) et être la cible de commentaires menaçants ou agressifs en ligne (53,9 %) étaient les comportements les plus courants de harcèlement en ligne subis par les personnes interrogées.
- Bien que les agressions physiques et sexuelles aient été moins fréquemment identifiées par les personnes interrogées, 17,1 % d'entre elles ont dit avoir subi des agressions physiques ayant entraîné des blessures graves.
- Parmi les personnes interrogées ayant subi du harcèlement et des violences de nature sexuelle, 21,5 % ont été victimes de harcèlement obsessionnel, 4,2 % ont subi une tentative d'agression sexuelle et 2,9 % ont été agressées sexuellement.

Tableau 2
Répartition selon les comportements ou pratiques de harcèlement et de violence vécus

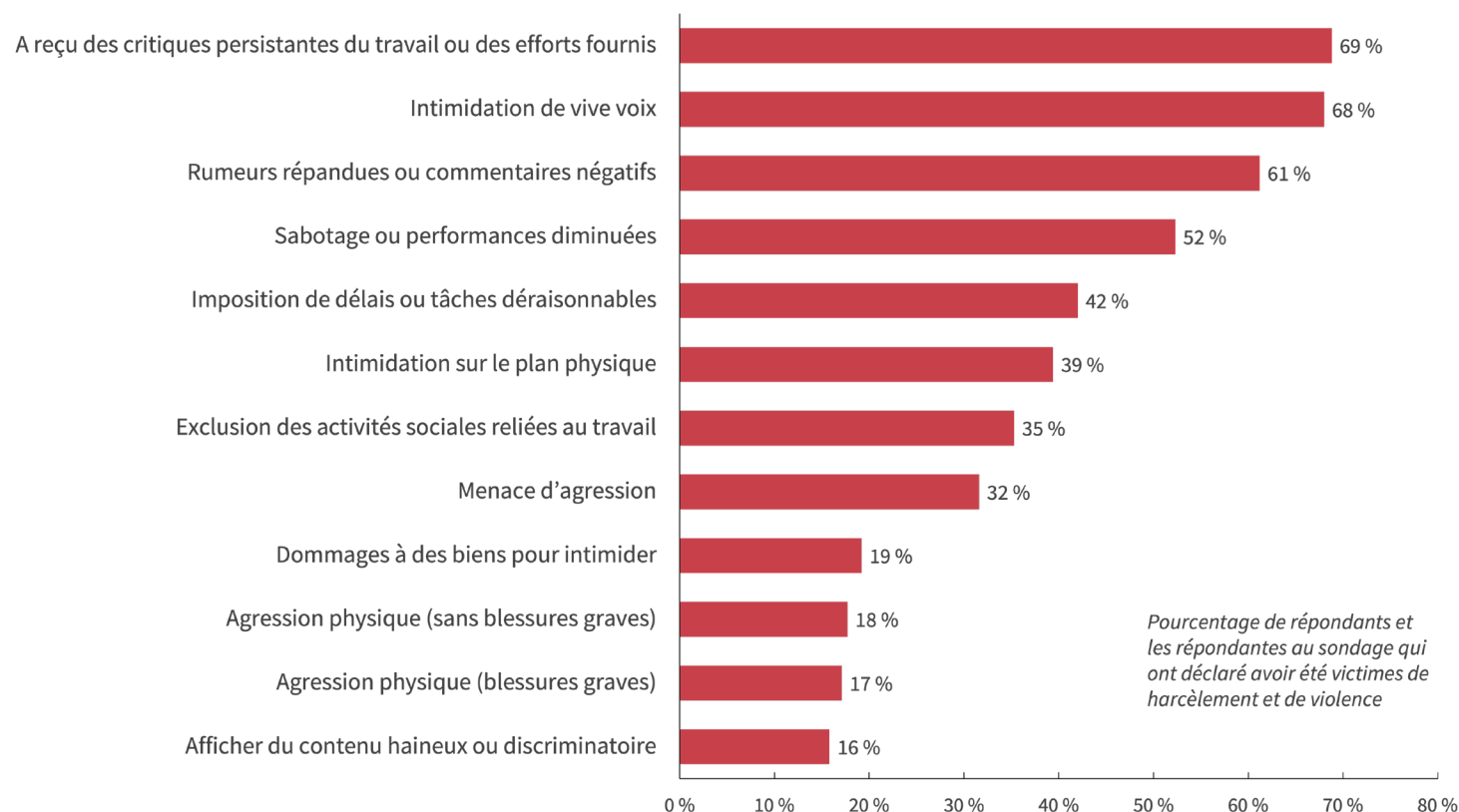


Tableau 3
Ventilation selon les comportements ou pratiques de harcèlement sexuel et de violence vécus

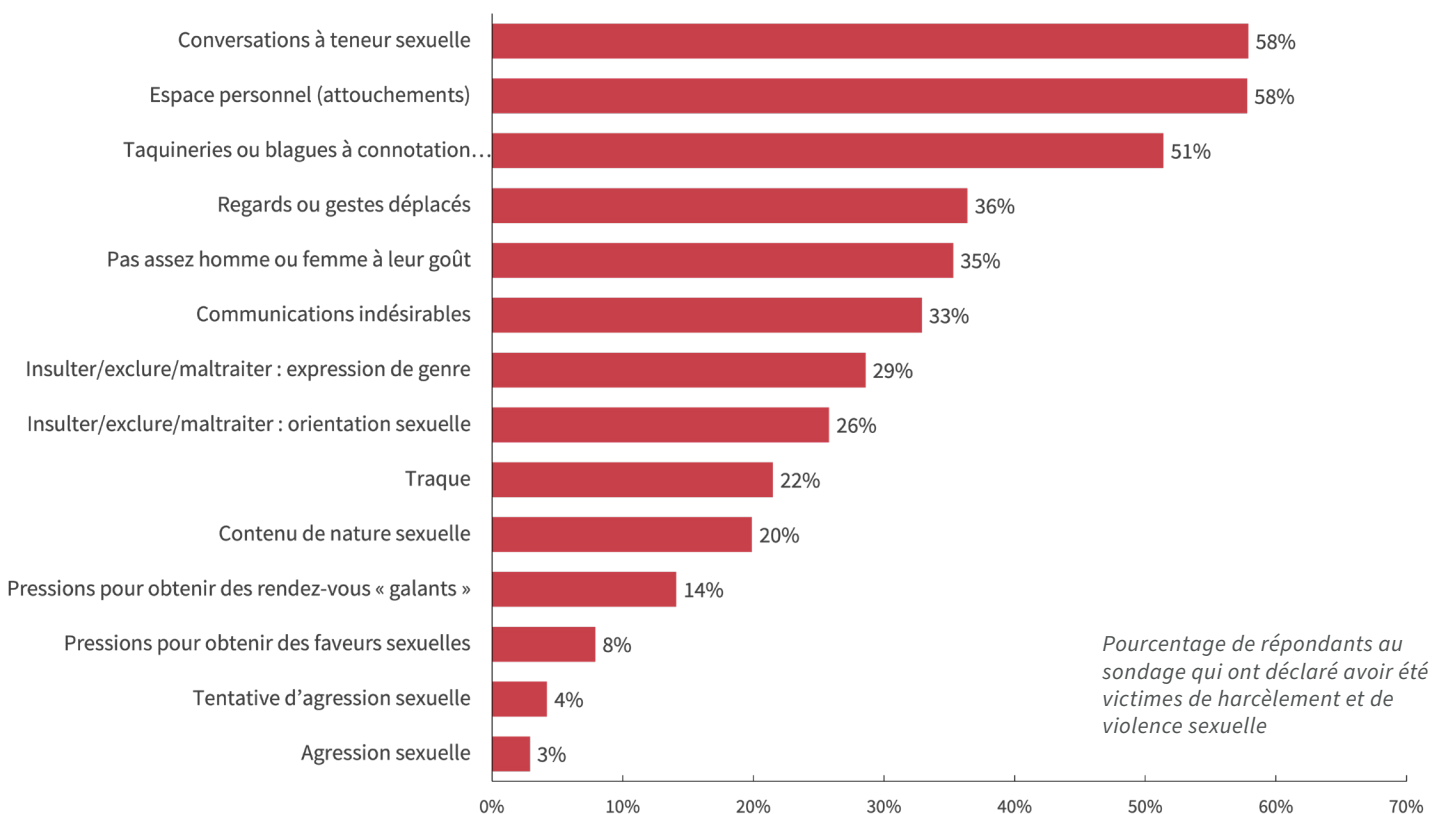


Tableau 4

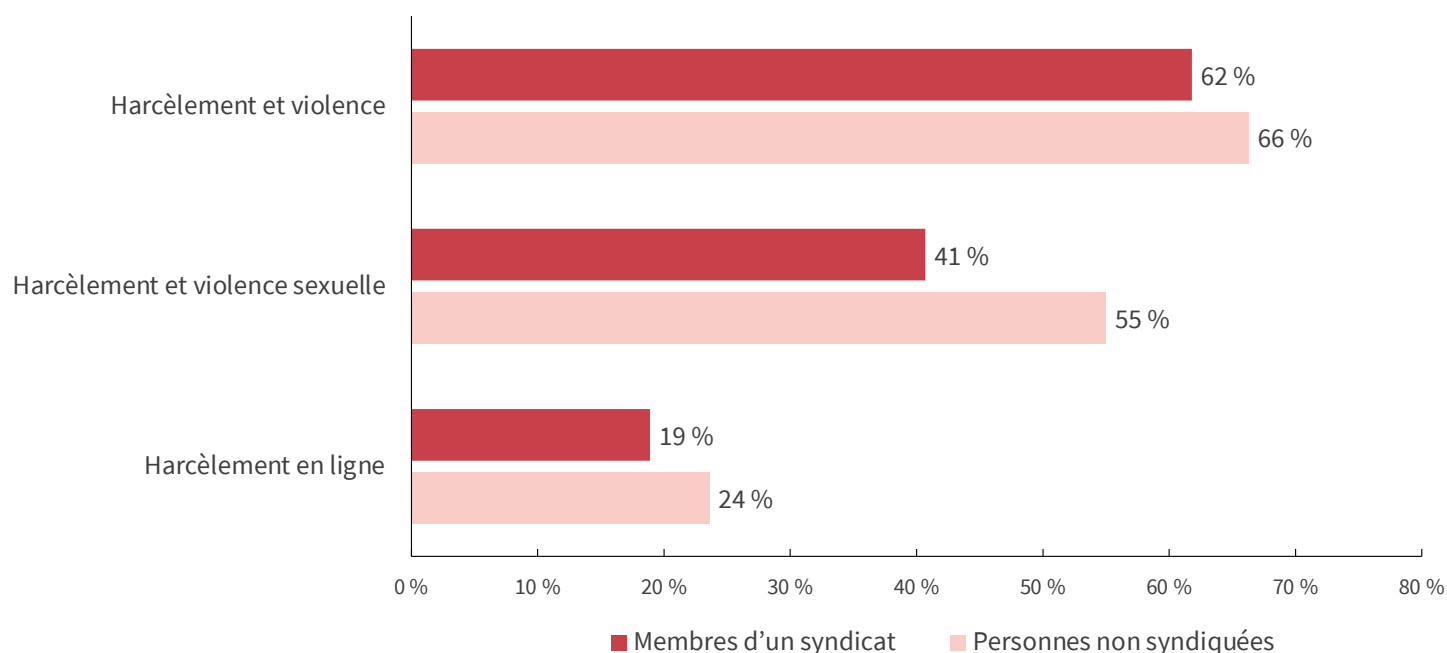
Répartition en fonction des comportements et pratiques de harcèlement en ligne



Il existait de légères différences entre les répondant.e.s syndiqué.e.s et non syndiqué.e.s en ce qui a trait à leurs expériences en matière de harcèlement et de violence au travail. Les personnes syndiquées étaient moins susceptibles d'être victimes de toutes les formes de harcèlement et de violence au travail que leurs homologues non syndiqué.e.s (tableau 5).

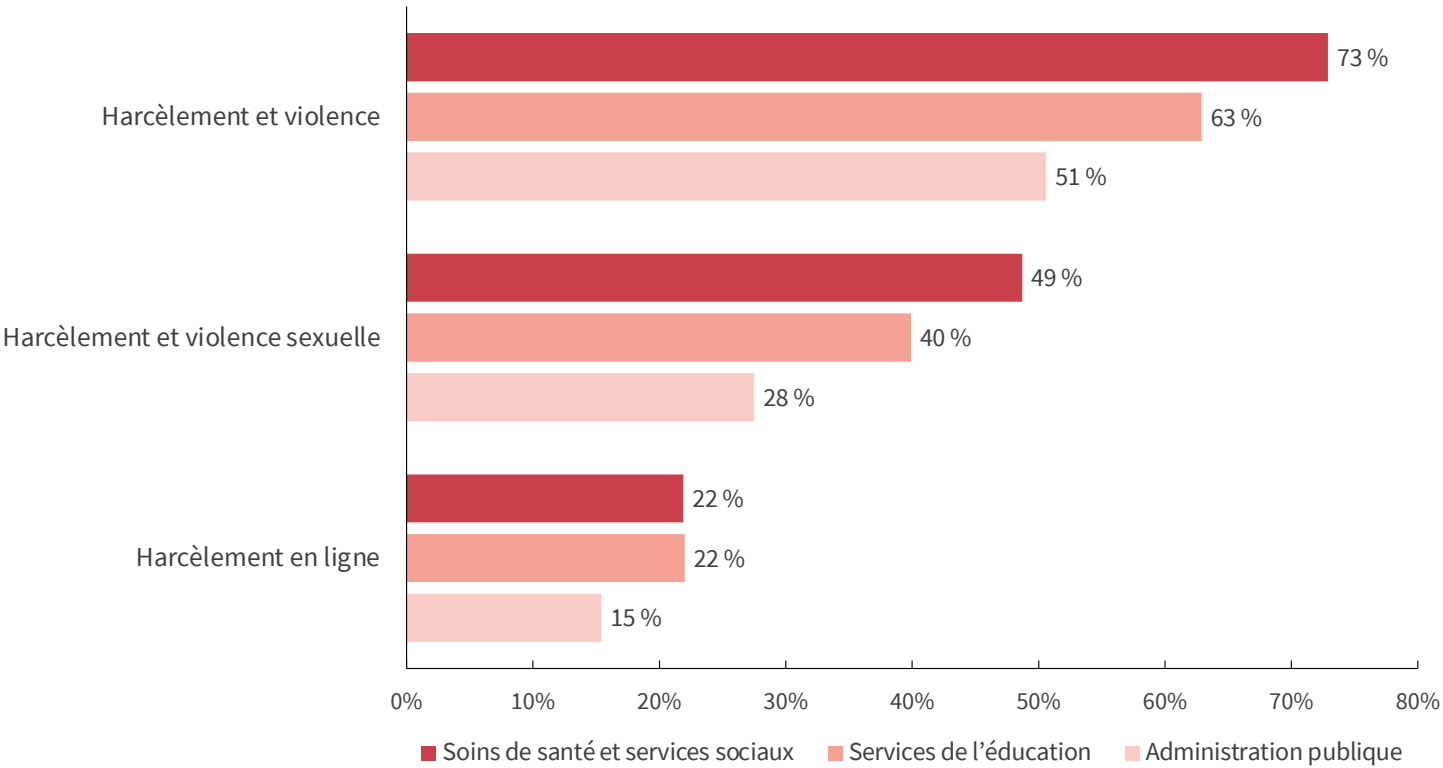
Tableau 5

Affiliation syndicale et formes de harcèlement et de violence vécues dans le milieu de travail



Les services de soins de santé et de l'aide sociale, les services éducatifs et l'administration publique sont les trois secteurs les plus fréquemment cités par les personnes ayant répondu au sondage et présentent des taux de prévalence importants pour toutes les formes de harcèlement et de violence au travail (tableau 6). Les taux de prévalence élevés dans ces secteurs sont corroborés par des recherches antérieures.⁵ Ces trois secteurs des services publics se caractérisent par une forte représentation des femmes. En 2025, les femmes représentaient 80 % des personnes travaillant dans le secteur des soins de santé et de l'aide sociale, 69 % dans l'éducation et 51 % dans l'administration publique.⁶ Les emplois dans ces domaines impliquent des interactions avec le public, un facteur de risque reconnu pour certaines formes de harcèlement et de violence au travail comme le confirment les conclusions du rapport d'enquête de 2022 et de l'étude actuelle.

Tableau 6
Trois secteurs les plus communs selon la forme de harcèlement et de violence vécue dans le milieu de travail



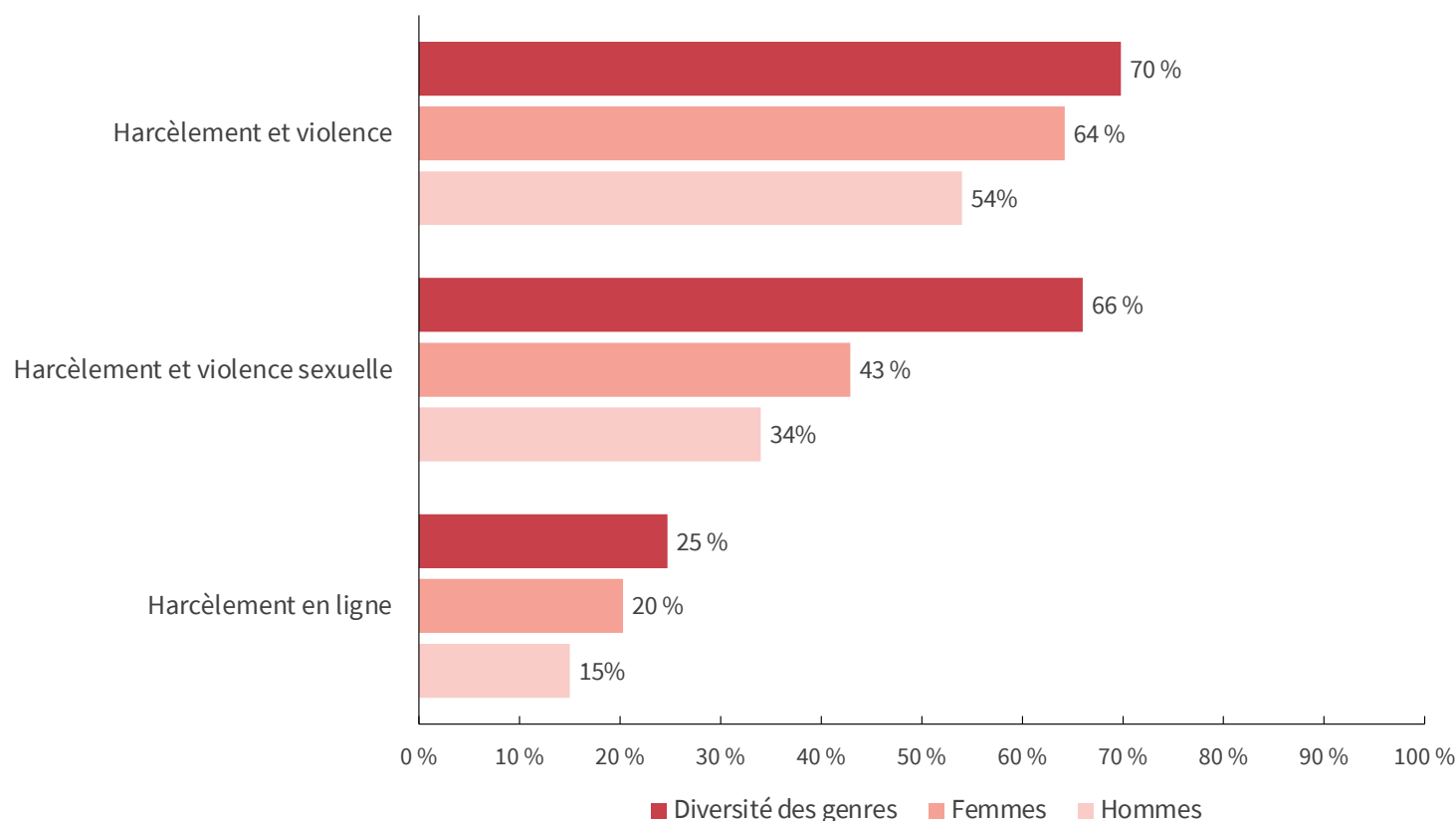
Les intersections entre l'identité sociale et les expériences de harcèlement et de violence vécues au travail

Comme le montrent ces deux rapports (2022 et 2026), les expériences vécues de harcèlement et de violence au travail ne sont pas les mêmes pour tout le monde. En effet, les personnes au travail qui sont confrontées à des formes multiples et intersectionnelles de discrimination — qu'elle soit fondée sur la race, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, un handicap ou l'appartenance à une communauté autochtone — ont connu des taux de prévalence plus élevés. En plus de ces taux de prévalence plus élevés, il est important de reconnaître que les obstacles aux signalements et à l'accès à de l'aide peuvent être plus nombreux et plus difficiles à surmonter pour certaines personnes, ce qui complique la mise en place de solutions efficaces pour celles-ci.

Les personnes issues de la diversité de genre sont plus susceptibles d'avoir subi toutes les formes possibles de harcèlement et de violence (tableau 7). Ce phénomène est plus prononcé pour le harcèlement et la violence de nature sexuelle : quelque 66,0 % des personnes interrogées issues de la diversité des identités de genre ont déclaré avoir vécu cette forme de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail, contre 42,9 % des femmes et 33,6 % des hommes.

Tableau 7

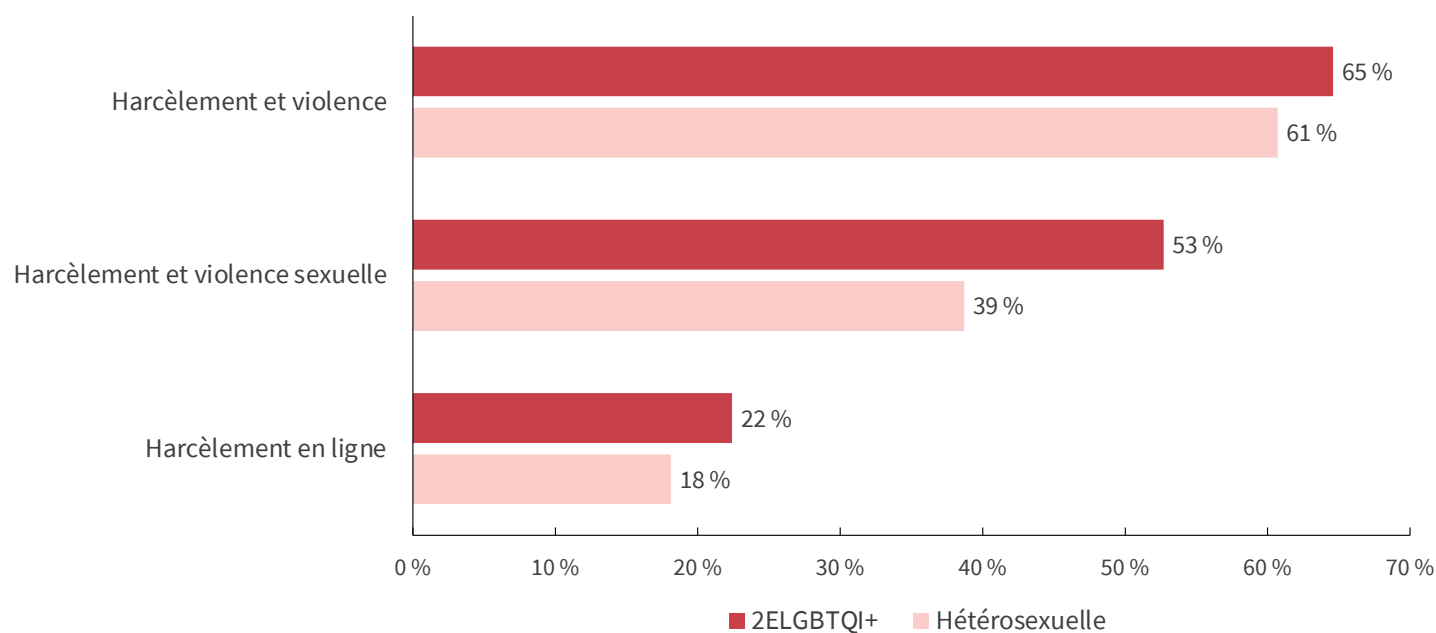
Identité de genre et forme de harcèlement et de violence vécue dans le milieu de travail



Les répondant.e.s 2ELGBTQI+ ont déclaré avoir été victimes de toutes les formes de harcèlement et de violence au travail à des taux plus élevés que les répondant.e.s hétérosexuel.le.s (tableau 8). Cette différence est particulièrement marquée en ce qui concerne le harcèlement et la violence de nature sexuelle, puisque 52,7 % des répondant.e.s 2ELGBTQI+ ont déclaré avoir été victimes d’au moins un comportement ou d’une pratique de ce type au cours des deux années précédant la réalisation de l’enquête, contre 38,7 % des personnes hétérosexuelles ayant répondu au sondage.

Tableau 8

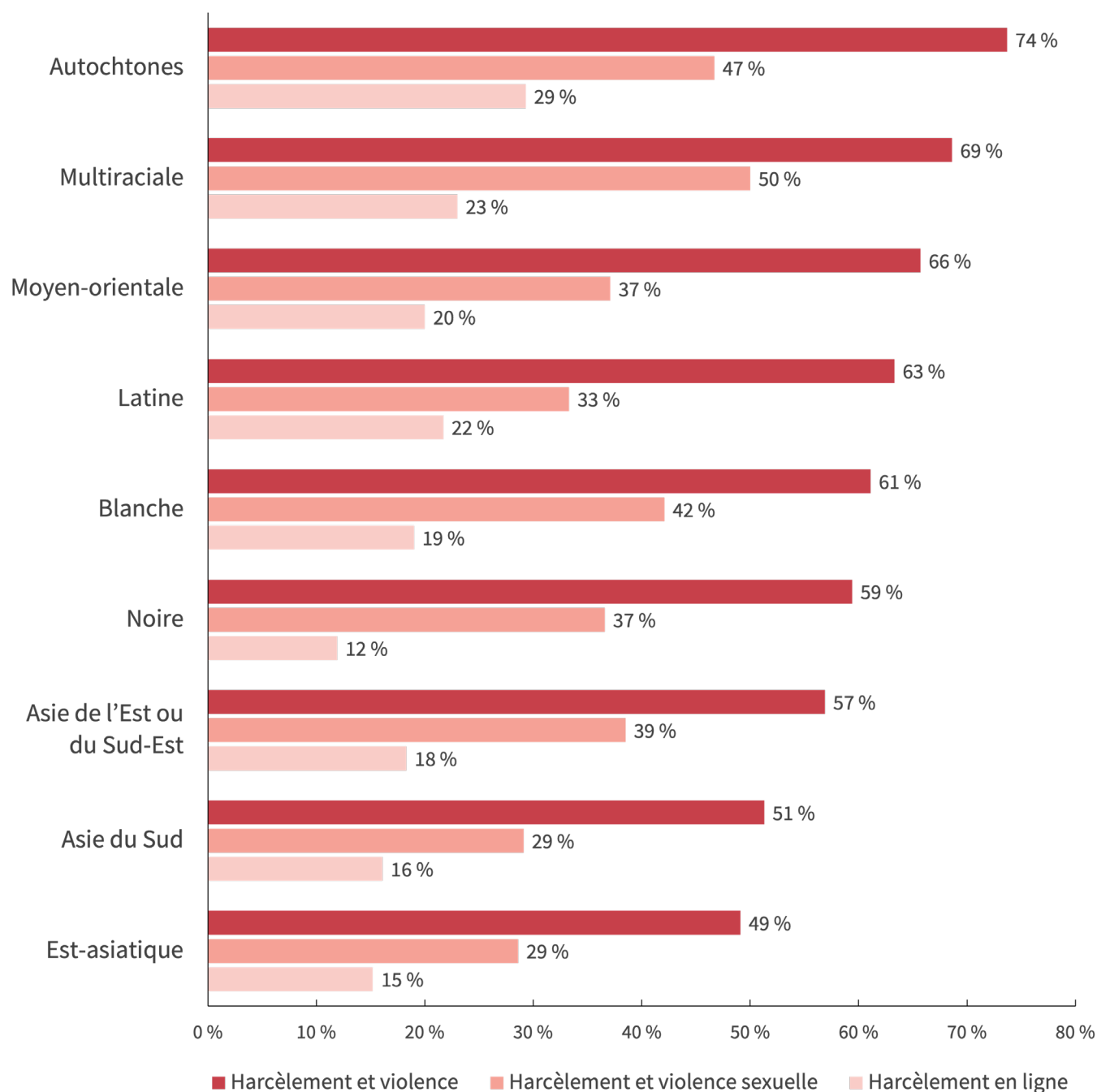
Orientation sexuelle et type de harcèlement et de violence subis dans le milieu de travail



Les personnes racisées et autochtones ayant répondu au sondage ont aussi connu des taux de prévalence différents de ceux des répondant.e.s de race blanche. Les personnes autochtones et multiraciales ont connu des taux plus élevés pour toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. Les personnes interrogées originaires du Moyen-Orient, d’Amérique latine, d’Amérique centrale ou d’Amérique du Sud ont connu des taux plus élevés de harcèlement et de violence, ainsi que de harcèlement en ligne, mais des taux plus faibles de harcèlement sexuel par rapport aux personnes blanches. Les personnes noires, d’Asie du Sud-Est, d’Asie du Sud et d’Asie de l’Est ont connu des taux de prévalence plus faibles pour toutes les formes de harcèlement et de violence au travail par rapport aux personnes blanches (tableau 9). Cependant, à l’exception des personnes autochtones et multiraciales sondées, bon nombre de ces différences sont marginales. Comme il a été indiqué précédemment, ces tendances pourraient être en partie influencées par la forte proportion des personnes ayant répondu au sondage qui se sont identifiées comme personne de race blanche.

Tableau 9

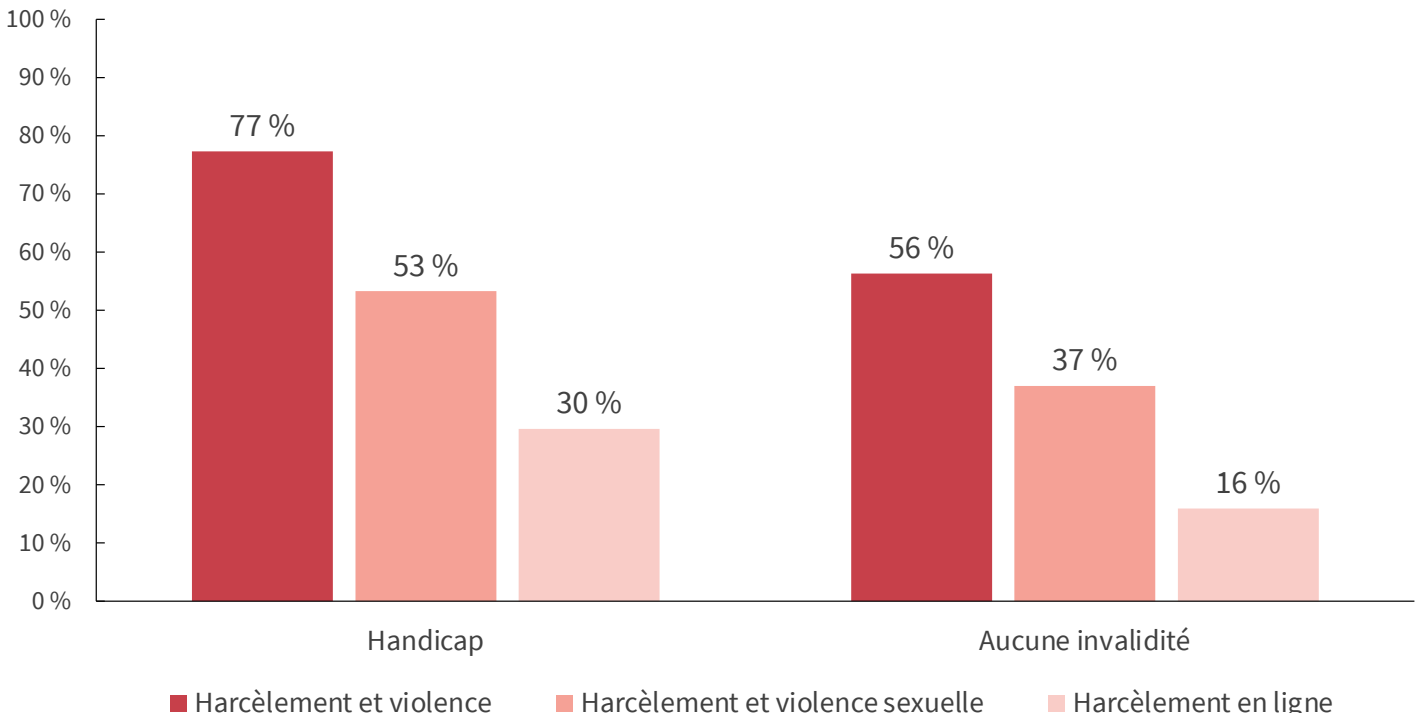
Race ou origine ethnique des répondants au sondage ayant vécu au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence dans le milieu de travail



Les personnes ayant répondu au sondage vivant avec un handicap (ou plusieurs handicaps) ont été victimes de taux plus élevés de toutes les formes de harcèlement et de violence au travail (tableau 10).

- Plus des trois quarts (77,3 %) des personnes vivant avec un handicap ont été victimes d’au moins un comportement ou d’une pratique de harcèlement et de violence, contre 56,3 % de celles qui n’ont pas indiqué avoir un handicap.
- Plus de la moitié (53,3 %) des personnes interrogées vivant avec un handicap ont été victimes d’au moins un comportement ou d’une pratique de harcèlement et de violence de nature sexuelle, contre 37,0 % des personnes qui n’ont pas signalé avoir un handicap.
- Environ 30 % (29,6 %) des personnes vivant avec un handicap ayant répondu au sondage ont été victimes d’au moins un comportement ou une pratique de harcèlement en ligne, contre 15,9 % des répondant.e.s qui n’ont pas indiqué avoir de handicap.

Tableau 10
Situation de handicap et expérience d'au moins un comportement ou une pratique relevant du harcèlement et de la violence au travail

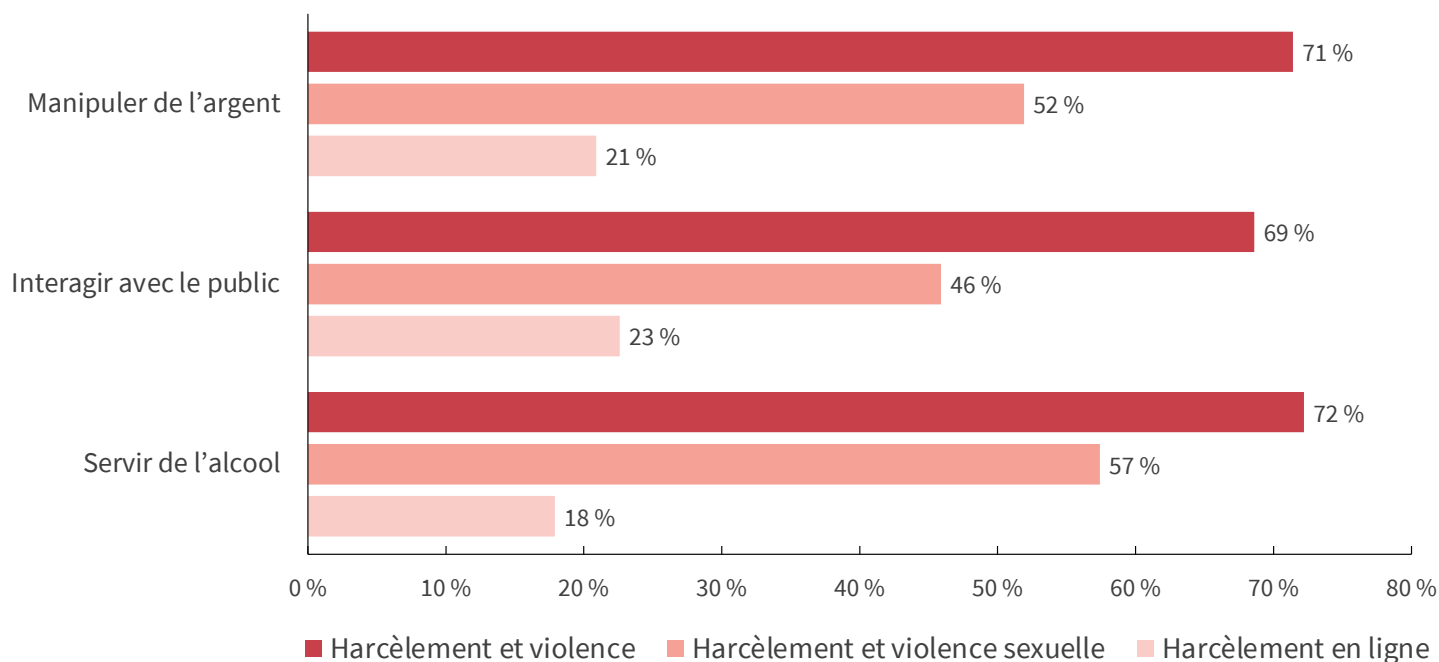


Les facteurs de risque par rapport au harcèlement et la violence dans le milieu de travail

Ce rapport corrobore le constat selon lequel certains facteurs précis augmentent le risque d'être victime de harcèlement et de violence au travail, notamment les interactions avec le public, les échanges d'argent et le service d'alcool. La plupart des répondant.e.s (68,2 %) occupaient des emplois impliquant des interactions avec le public, 11,4 % impliquant des échanges d'argent avec le public et 5,2 % le service d'alcools. La majorité des répondant.e.s (54,1 %) ont indiqué qu'ils ou elles travaillaient parfois, ou la plupart du temps, de manière isolée ou dans des zones géographiques éloignées (c'est-à-dire seul.e.s, en petit nombre et dans des situations où aucune aide n'était facilement disponible). Environ 13 % des répondant.e.s (13,4 %) ont indiqué qu'ils ou elles travaillaient tout le temps dans de telles conditions. Ces résultats montrent que la majorité des personnes interrogées sont régulièrement exposées à au moins un facteur qui les expose à un risque accru de toutes les catégories de harcèlement et de violence au travail. Il est important de noter que les personnes dont l'emploi implique l'échange d'argent, l'interaction avec le public et le service d'alcool sont plus exposées au harcèlement et à la violence, ainsi qu'au harcèlement et à la violence de nature sexuelle (tableau 11) que la moyenne des taux globaux enregistrés par les répondant.e.s au sondage (respectivement 62,0 % et 41,1 %). L'échange d'argent et les interactions avec le public présentent aussi des risques supplémentaires relativement faibles de subir du harcèlement en ligne par rapport aux taux enregistrés dans l'ensemble pour les personnes interrogées (19,1 %).

Tableau 11

Facteurs de risque et pourcentage de répondants et répondantes signalant au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence dans le milieu de travail



Répercussions du harcèlement et la violence au travail

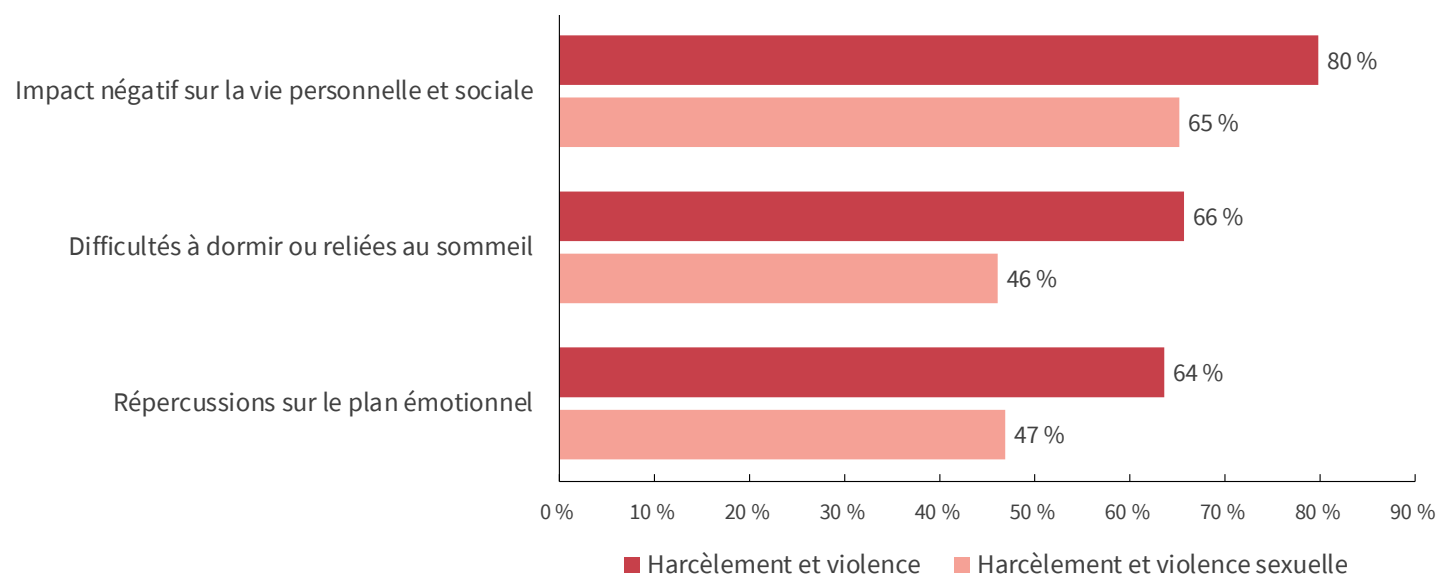
Conformément aux recherches précédentes, le harcèlement et la violence au travail continuent d'engendrer de nombreuses répercussions et d'entraîner des coûts importants pour les personnes et les milieux de travail. Les personnes ayant répondu au sondage ont affirmé avoir subi des conséquences négatives pour toutes les formes de harcèlement et de violence au travail, mais celles qui ont été victimes uniquement de harcèlement et de violence étaient plus susceptibles d'indiquer en avoir subi des répercussions.

Répercussions sur le plan du bien-être personnel

Les personnes ayant répondu au sondage ont vécu de nombreuses répercussions sur leur santé et leur bien-être du harcèlement et de la violence au travail (tableau 12). Le plus souvent, ces personnes ont subi des répercussions d'ordre émotionnel (79,8 % pour le harcèlement et la violence et 65,2 % pour le harcèlement et la violence à caractère sexuel). En général, ces préjudices étaient plus fréquents chez les personnes qui ont subi du harcèlement et de la violence que chez celles qui ont subi du harcèlement et de la violence de nature sexuelle.

Tableau 12

Répercussions sur la santé et le bien-être du harcèlement et de la violence au travail

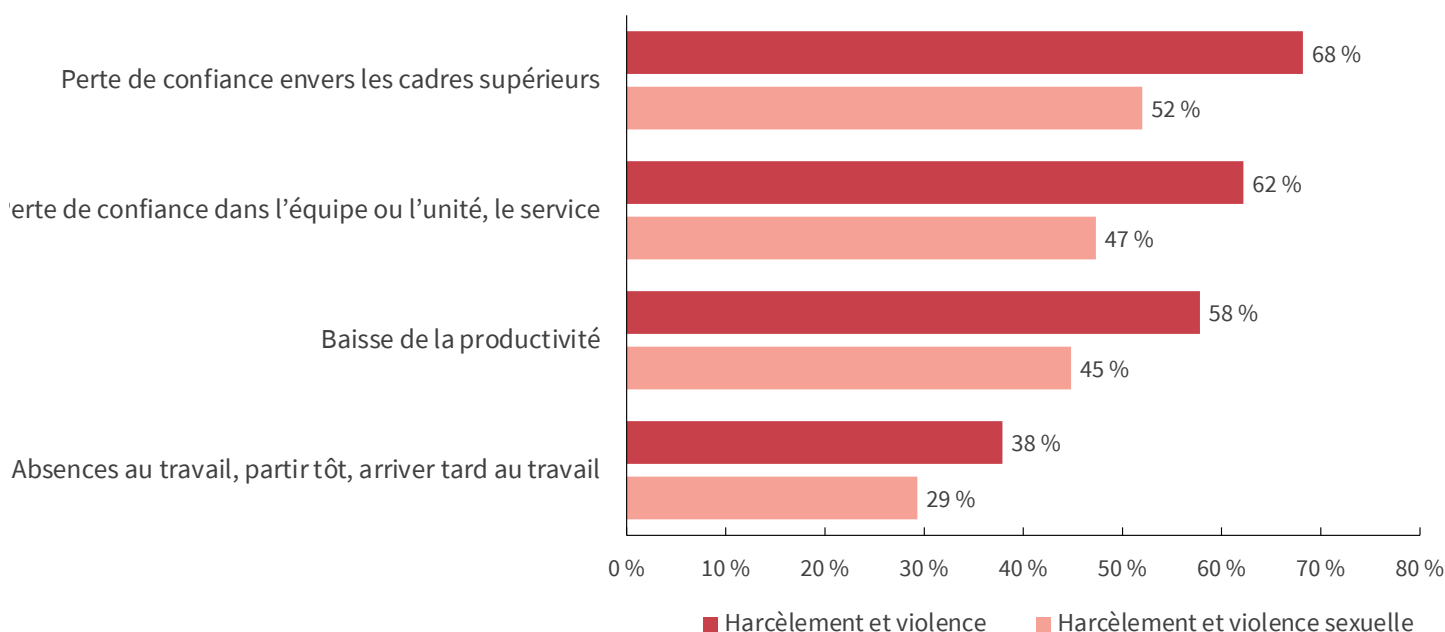


Répercussions dans le milieu travail

La perte de confiance envers ses supérieurs hiérarchiques était la répercussion la plus fréquente au travail (68,2 % pour le harcèlement et la violence et 52,0 % pour le harcèlement et la violence de nature sexuelle), suivie par la perte de confiance envers l'équipe, son unité ou son service (62,2 % pour le harcèlement et la violence et 47,3 % pour le harcèlement et la violence à caractère sexuel). De nombreux répondant.e.s ayant été victimes de harcèlement et de violence au travail ont aussi connu, et ce n'est pas une surprise, une baisse de leur productivité, ne se sont pas présenté.e.s au travail, sont parti.e.s plus tôt ou sont arrivé.e.s en retard.

Tableau 13

Répercussions sur son emploi du harcèlement et de la violence dans le milieu de travail

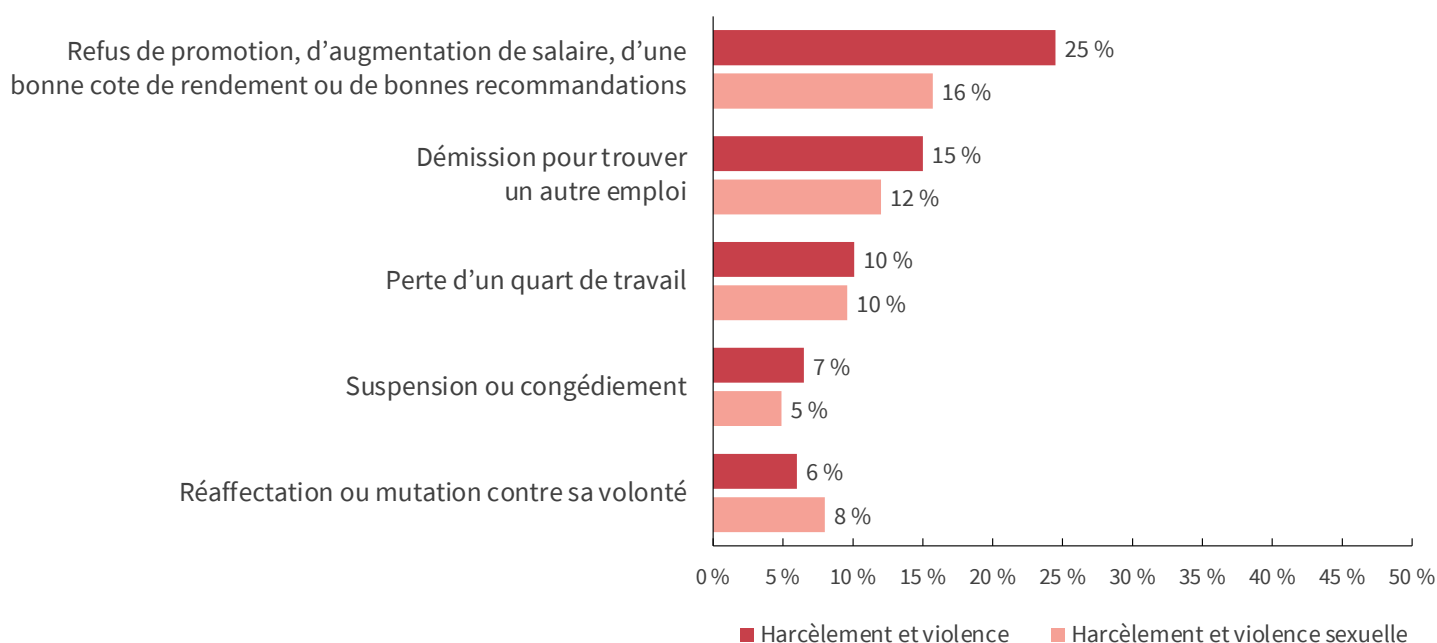


Interruption de carrière ou destruction de celle-ci

En plus des heures de travail perdues en raison des absences, des retards ou des départs plus tôt qu'anticipés, certains répondant.e.s ont subi d'autres conséquences négatives sur leur carrière en raison d'expériences de harcèlement et de violence au travail (tableau 14). Il y a, entre autres, le refus d'une promotion, d'une augmentation de salaire, d'une bonne évaluation du rendement ou de bonnes recommandations (24,5 % pour le harcèlement et la violence et 15,7 % pour le harcèlement et la violence d'ordre sexuel).

Tableau 14

Interruption de carrière ou destruction de celle-ci



Qui sont les auteurs de ces gestes ?

Les personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que les tiers (clientèle, bénéficiaires ou stagiaires) et les collègues sont les auteurs les plus fréquents du harcèlement et de la violence au travail (36,2 % et 33,0 %, respectivement) et de harcèlement et de violence de nature sexuelle (41,4 % et 36,6 %, respectivement). Ces résultats reflètent peut-être les secteurs les plus représentés parmi les répondant.e.s — soins de santé et aide sociale, éducation et administration publique — qui impliquent de devoir travailler avec le grand public (tableau 15).

Les personnes qui ont été victimes de harcèlement et de violence au travail ont le plus souvent indiqué que leur harceleur était un homme (tableau 16). Parmi celles qui ont été victimes de harcèlement et de violence, 40,1 % ont déclaré que leur harceleur était un ou plusieurs hommes. Parmi les personnes qui ont été victimes de harcèlement et de violence de nature sexuelle, près de sept répondants sur dix (69,8 %) ont indiqué que leur harceleur était un ou plusieurs hommes.

Tableau 15
Harceleur ou agresseur

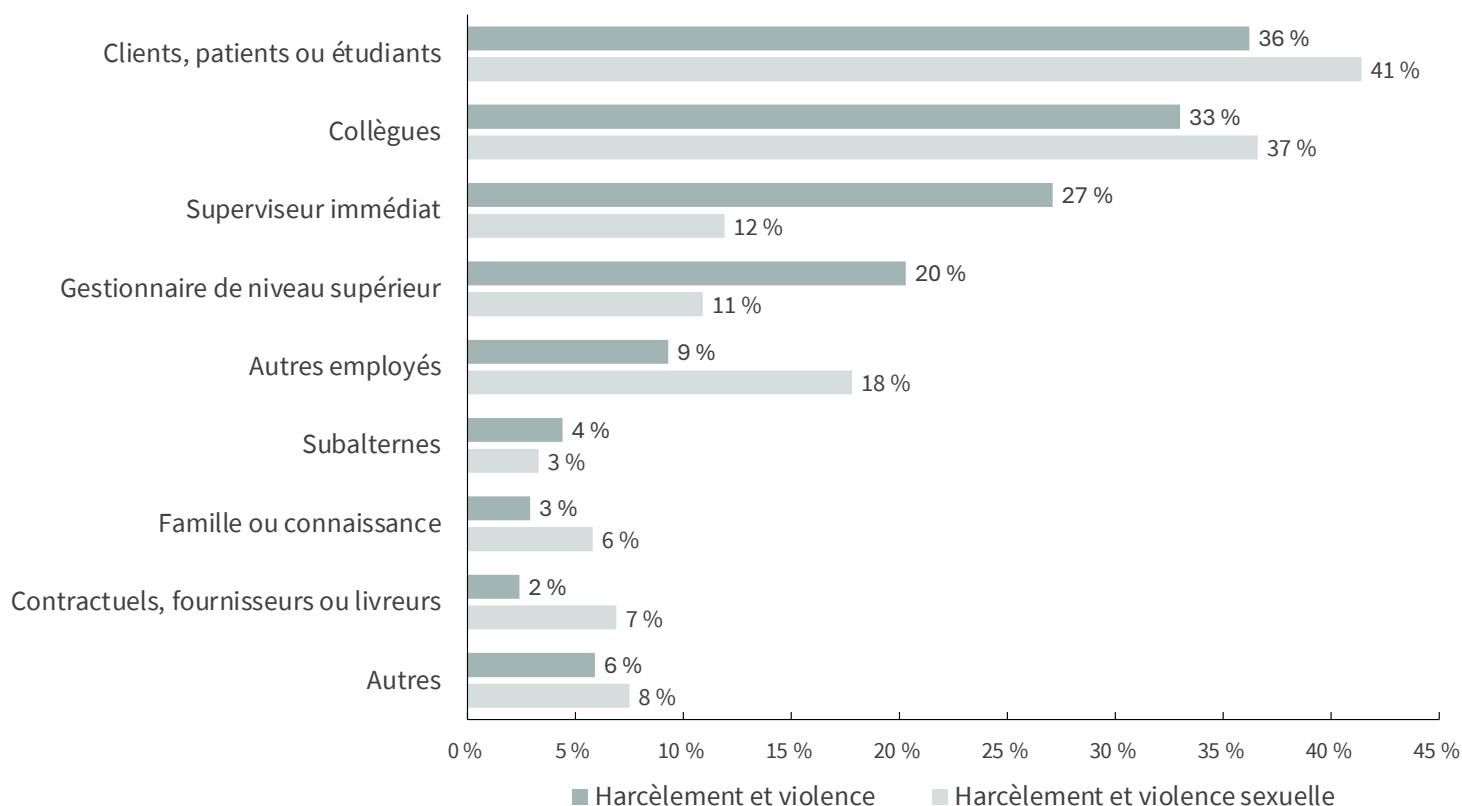
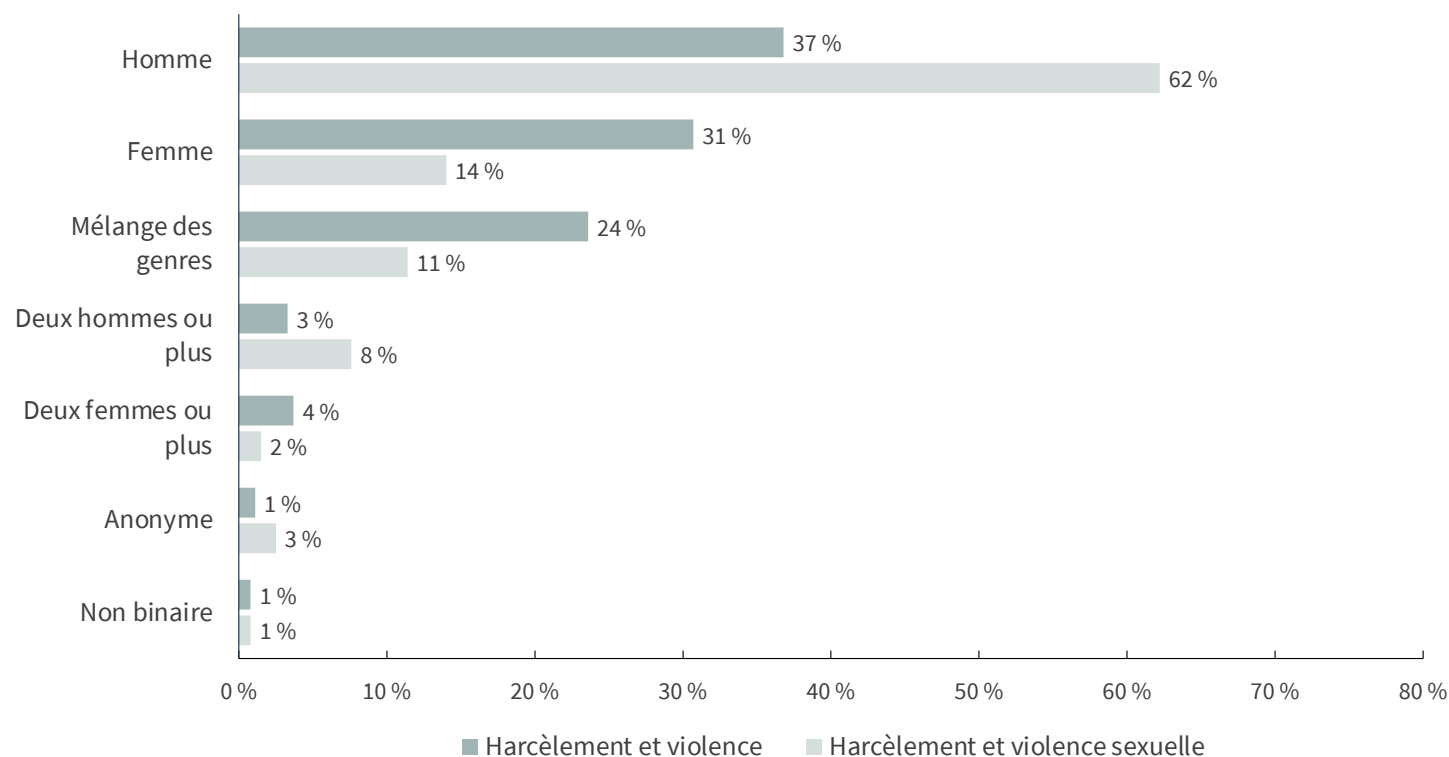


Tableau 16
Sexe du harceleur ou de l'agresseur



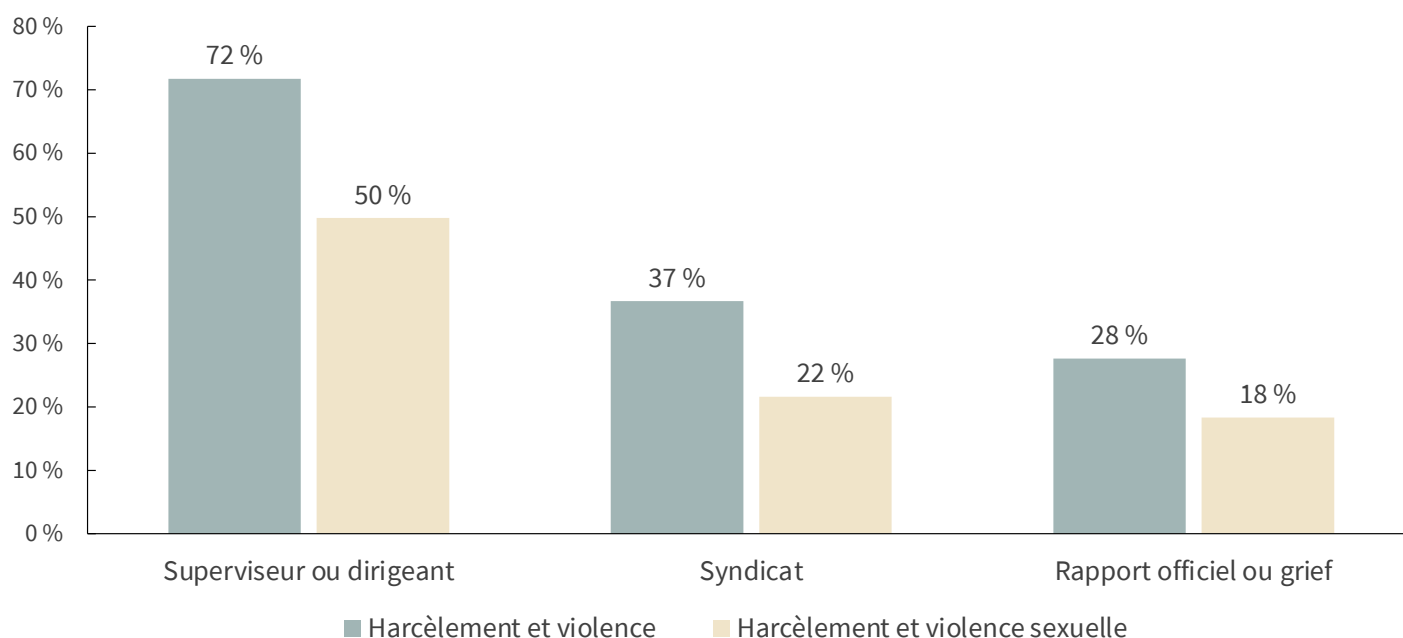
Divulgations et rapports sur le harcèlement et la violence et réponses reçues

Les personnes ayant répondu au sondage avaient plus tendance à rapporter leurs expériences de harcèlement et de violence que celles de harcèlement et de violence à caractère sexuel (tableau 17). Les personnes qui ont signalé des cas de harcèlement et de violence étaient plus appelées à le faire auprès de leur superviseur.e ou de leur responsable (71,7 %), ensuite auprès de leur syndicat (36,7 %). Les répondant.e.s qui ont signalé des cas de harcèlement et de violence étaient moins susceptibles d'indiquer qu'ils ou elles avaient rapporté les faits ou déposé une plainte en bonne et due forme (27,6 %).

Bien que les personnes interrogées dans le cadre de l'étude aient été dans l'ensemble moins enclines à signaler les cas de harcèlement et de violence d'ordre sexuel, celles qui ont choisi de le faire l'ont surtout fait auprès de leur supérieur hiérarchique ou de leur responsable (49,8 %), ensuite auprès de leur syndicat (21,6 %). Elles ont été encore moins nombreuses à indiquer avoir déposé une plainte officielle ou un grief pour harcèlement et violence de nature sexuelle (18,3 %).

Tableau 17

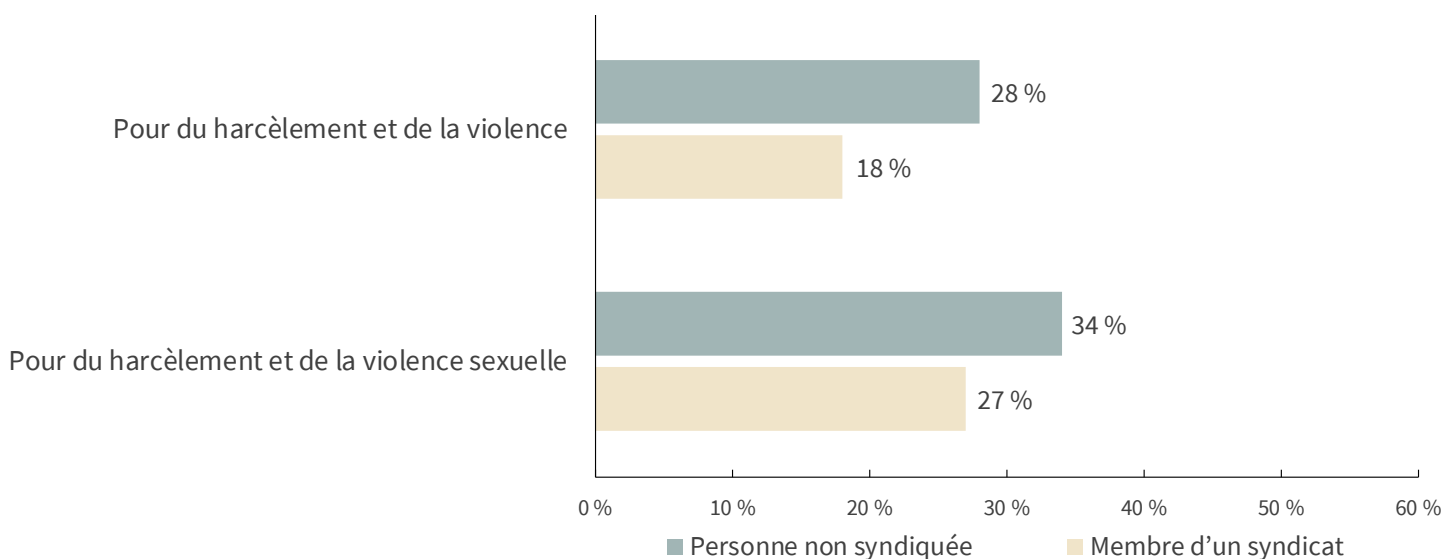
Où les répondants et les répondantes ont signalé des expériences de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail



Parmi les personnes ayant répondu au sondage, des écarts sont observés entre les personnes syndiquées et non syndiquées qui ont été victimes de harcèlement et de violence au travail et qui ont fait un rapport ou déposé une plainte en bonne et due forme (tableau 18). Plus précisément, les répondant.e.s non syndiqué.e.s étaient plus susceptibles de produire un rapport ou une plainte formelle pour du harcèlement et de la violence (33,6 %) et pour du harcèlement et de la violence de nature sexuelle (28,1 %) que les personnes syndiquées. Il est important de noter que l'échantillon du sondage étant majoritairement composé de personnes syndiquées, les chiffres relatifs aux répondant.e.s non syndiqué.e.s sont basés sur un nombre relativement faible de points de données et doivent être interprétés avec prudence.

Tableau 18

Dépôt d'un rapport ou d'un grief officiel : syndiqués et non syndiqués



Parmi les personnes interrogées qui ont signalé des cas de harcèlement et de violence ou de harcèlement et de violence à caractère sexuel — soit à un supérieur hiérarchique ou à leur responsable, soit à leur syndicat ou soit en déposant une plainte officielle ou un grief —, la majorité a indiqué que cela n’avait rien changé à la situation ou l’avait même aggravée (tableaux 19 et 20).

Tableau 19
Résultats en matière de signalements : harcèlement et violence

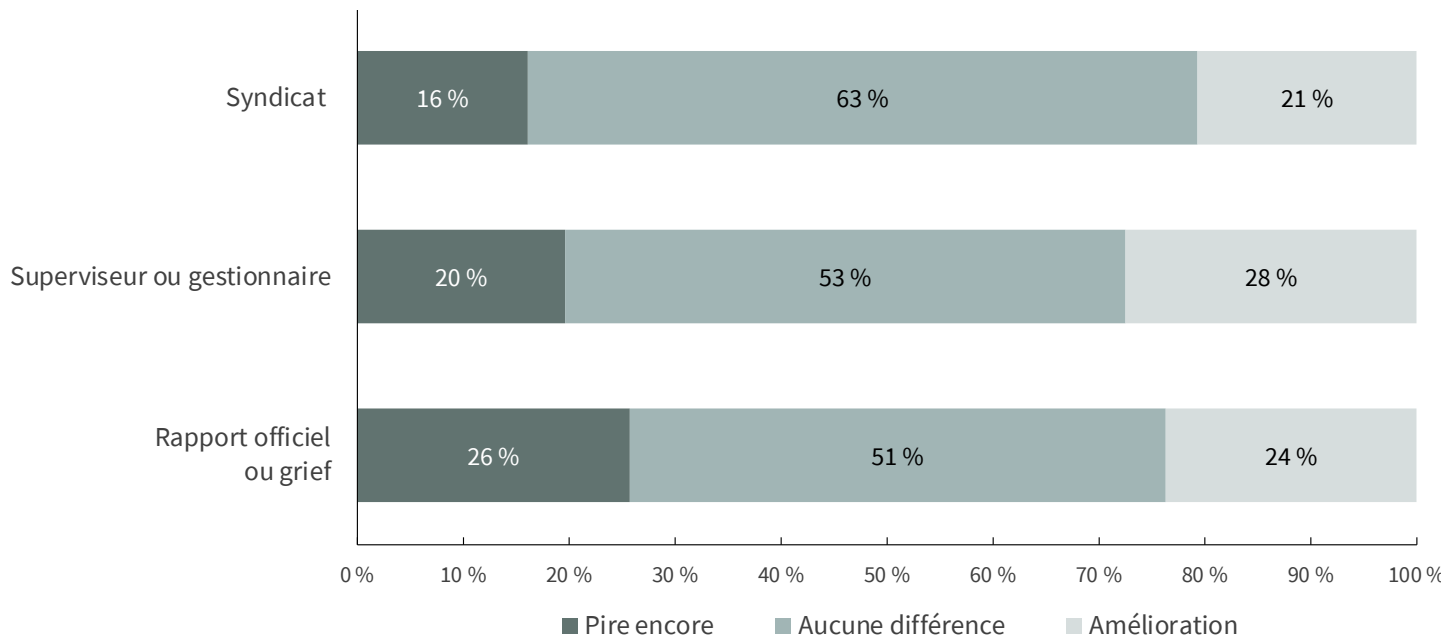
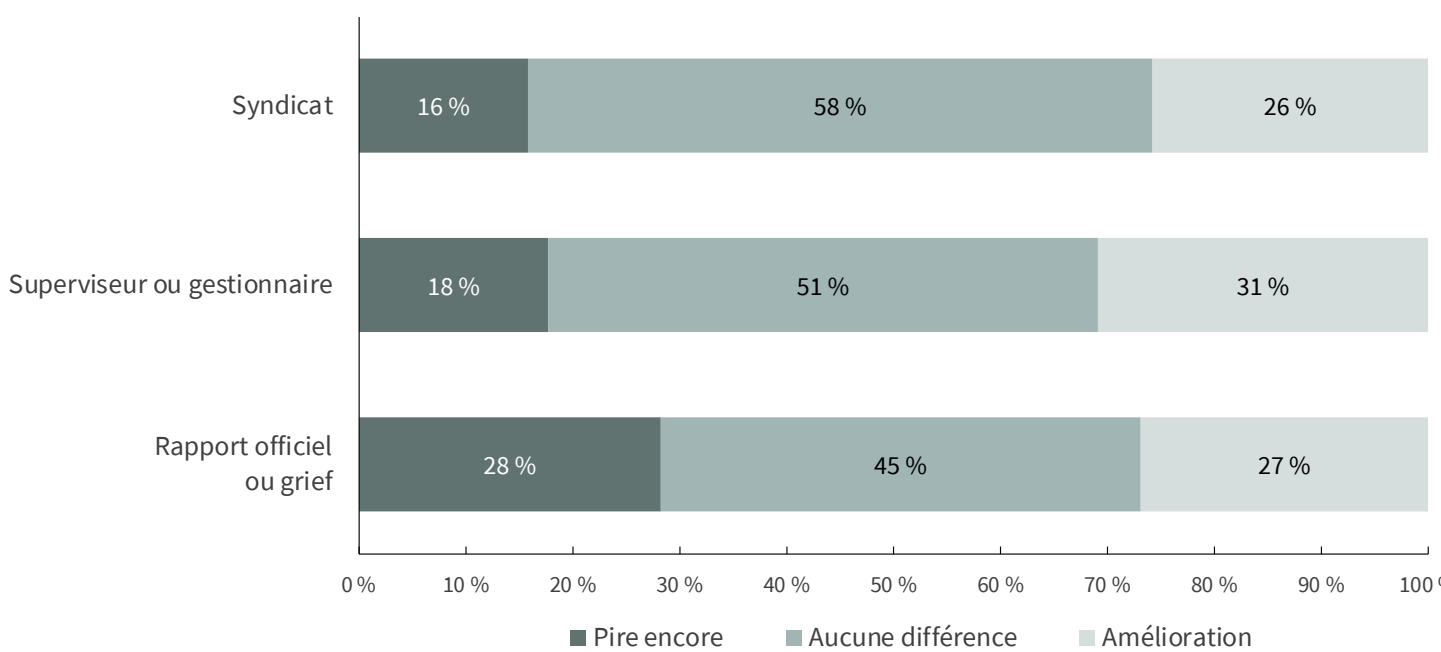


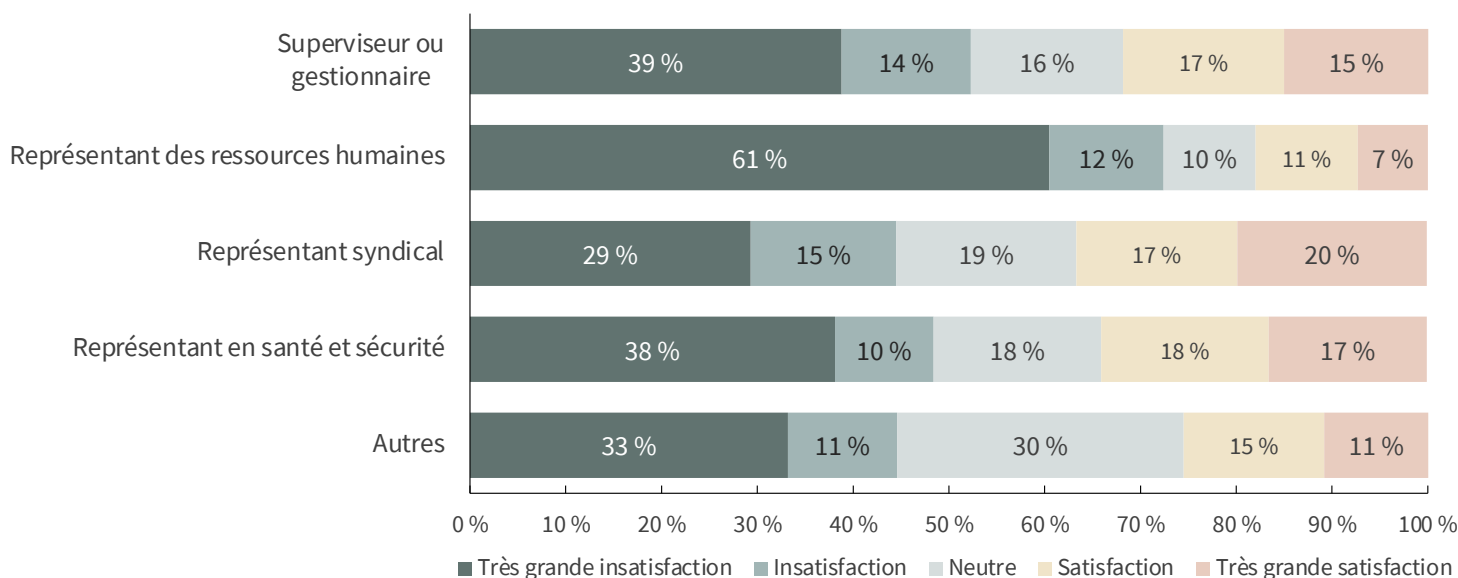
Tableau 20
Résultats en matière de signalements : harcèlement et violence sexuelle



Les répondant.e.s qui ont été victimes de harcèlement et de violence de nature sexuelle ont été interrogé.e.s sur leur degré de satisfaction à l'égard de la réponse qu'ils et elles ont reçue des responsables de la santé et de la sécurité au travail (tableau 21). Parmi ces personnes interrogées figurent celles qui ont indiqué avoir signalé leur expérience à ces intervenants, ainsi que celles qui ont indiqué que ces intervenants en avaient eu connaissance par un autre moyen. La plupart des personnes ont indiqué qu'elles étaient très insatisfaites ou plutôt insatisfaites des réponses reçues de leurs superviseurs ou gestionnaires et des ressources humaines. Elles étaient les plus satisfaites des réponses obtenues des représentants syndicaux (19,8 % très satisfaites et 16,8 % plutôt satisfaites) et des représentants en santé et sécurité (16,5 % très satisfaits et 17,5 % plutôt satisfaits). Il est intéressant de noter que, malgré une forte proportion de personnes ayant répondu au sondage se déclarant insatisfaites des réponses des superviseurs ou des gestionnaires, ceux-ci ont obtenu le troisième score le plus élevé en termes de satisfaction face aux actions prises (15,1 % très satisfaites et 16,8 % plutôt satisfaites).

Tableau 21

Satisfaction à l'égard des mesures prises par les responsables de la sécurité et du bien-être des travailleuses et des travailleurs (victimes de harcèlement ou de violence sexuelle)

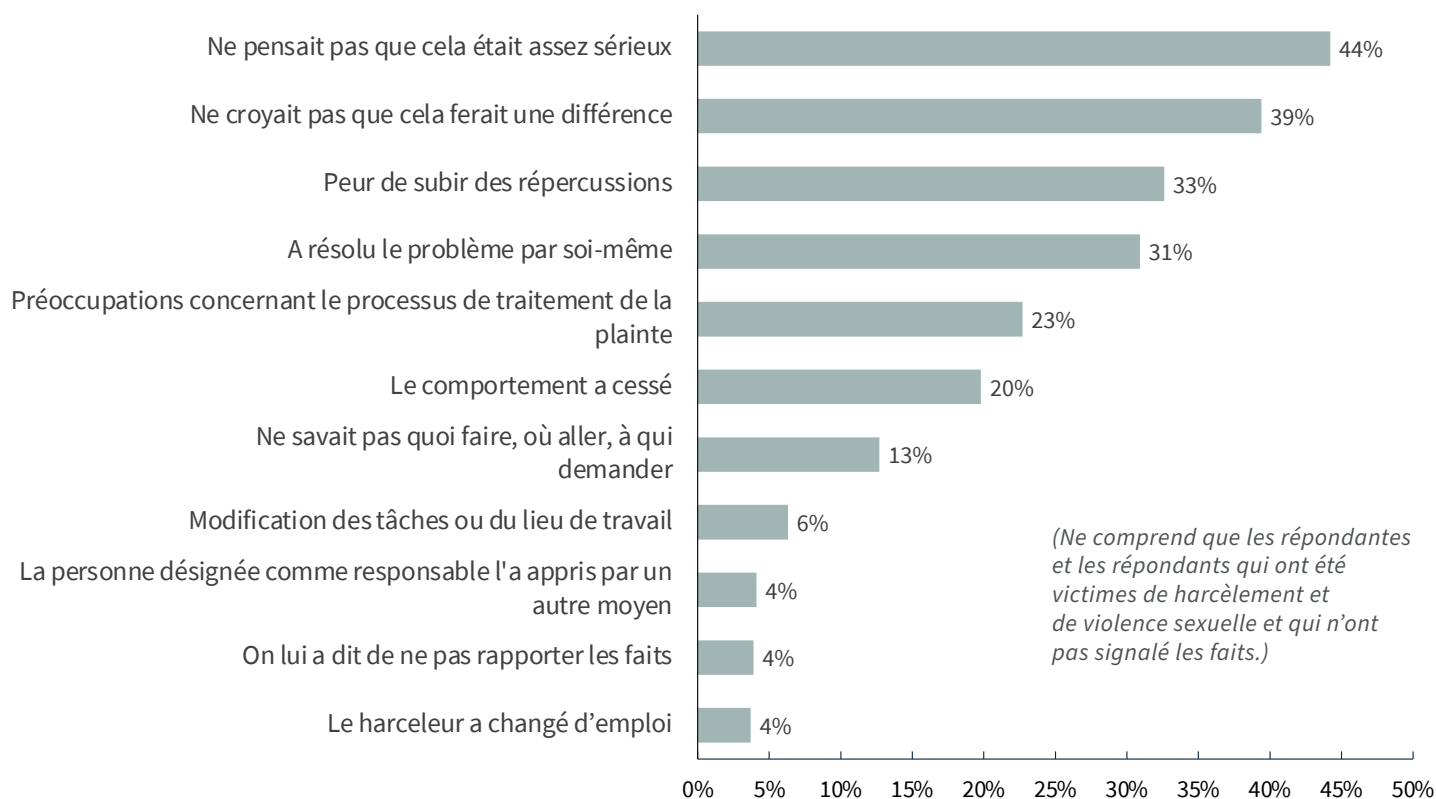


Les obstacles à la divulgation

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les gens peuvent choisir de ne pas signaler des cas de harcèlement et de violence de nature sexuelle dont ces personnes sont victimes au travail. Les raisons les plus couramment invoquées par les personnes interrogées pour ne pas avoir signalé des cas de harcèlement et de violence à caractère sexuel dont elles ont été victimes sont qu'elles ne pensaient pas que ces incidents étaient suffisamment graves (44,2 %), qu'elles ne pensaient pas que de les signaler changerait quoi que ce soit (39,4 %) ou qu'elles craignaient les conséquences négatives associées à un signalement (32,6 %) (tableau 22). Les recherches sur le harcèlement et la violence sexuels au travail ont démontré que la plupart des femmes ne divulguaient pas leurs expériences pour diverses raisons, notamment la crainte des conséquences négatives (y compris la perte de leur emploi), le risque de ne pas être crues, l'absence de résultats acceptables, l'absence d'imputabilité des harceleurs, ou par manque d'informations sur les ressources disponibles.⁷

Tableau 22

Obstacles aux divulgations de harcèlement ou de violence sexuelle



Est-ce que le travail est moins risqué aujourd'hui ?

La présente enquête laisse voir dans l'ensemble des changements progressifs positifs vers la création de milieux de travail comportant moins de risques et plus sains pour les travailleuses et les travailleurs. Cependant, le harcèlement et la violence au travail demeurent un problème omniprésent.

Nous avons comparé pour les principales conclusions de cette étude les données du présent rapport (2026) avec celles de notre rapport de 2022 afin de voir si des changements importants se sont produits ces dernières années. Pour effectuer ces comparaisons, nous avons utilisé à la fois la signification statistique et l'ampleur de l'effet, accompagnées d'une explication en langage clair de ce qu'elles veulent dire. Sauf indication contraire, nous avons utilisé la méthode des tests du chi-carré (χ^2) de Pearson pour comparer les données de 2022 et 2026 en fonction des variables clés.

La signification statistique nous indique dans quelle mesure une différence (écart) entre les résultats d'une année à l'autre reflète un changement réel plutôt qu'une variation en fonction du hasard. En d'autres termes, elle indique dans quelle mesure on peut être sûr que cette différence existe réellement. L'ampleur de l'effet, quant à elle, nous indique l'importance ou la signification de cette différence en termes pratiques (par exemple, si elle est perceptible dans le milieu de travail et dans les expériences vécues par les personnes). Cette distinction est importante, car notre échantillon combiné de 2022 et 2026 est considérable. Les échantillons de grande taille permettent de détecter plus facilement des différences même très faibles comme étant statistiquement significatives.⁸ Cela signifie qu'une différence peut être « réelle » d'un point de vue statistique, mais trop faible pour avoir une incidence dans les faits.

Expériences vécues de harcèlement et de violence au travail

Les personnes continuent d'être victimes de harcèlement et de violence au travail à des taux très élevés qui n'ont pas diminué de manière significative depuis près de cinq ans. Bien qu'il y ait eu une légère baisse statistiquement significative de la prévalence du harcèlement et de la violence au travail (69,4 % en 2026 contre 71,4 % en 2022)ⁱ, du harcèlement et de la violence (62,0 % en 2026 comparé à 64,8 % en 2022)ⁱⁱ et du harcèlement et de la violence de nature sexuelle (41,1 % en 2026 comparativement à 43,9 % en 2022)ⁱⁱⁱ, les effets sont négligeables. En d'autres termes, ces changements ne sont pas susceptibles d'entraîner une différence notable dans la réalité. Cependant, la différence entre le harcèlement en ligne en 2022 et en 2026 est statistiquement significative (avec un effet très faible), ce qui signifie que la baisse de 7,4 % du harcèlement en ligne est susceptible d'avoir une certaine importance dans les faits.^{iv} Cela s'explique en partie par le fait que de nombreuses personnes ont repris leur travail en « présentiel » dans le contexte d'un cadre d'emploi hybride ou à temps plein depuis la pandémie de la COVID-19, période pendant laquelle notre enquête de 2022 a été menée.

Qui sont les auteurs de ces gestes?

Dans les rapports d'enquête de 2022 et de 2026, les tierces parties et les collègues de travail étaient les auteurs le plus souvent des actes de harcèlement et de violence, ainsi que du harcèlement et de la violence à caractère sexuel. On constate cependant une augmentation marquée de la proportion de personnes interrogées déclarant avoir été victimes de harcèlement et de violence de la part de tiers (36,2 % en 2026 et 30,7 % en 2022)^v et du harcèlement et de la violence à caractère sexuel (41,4 % en 2026 et 33,7 % en 2022)^{vi}. Bien que ces deux écarts soient statistiquement significatifs, leurs amplitudes sont très faibles et probablement trop subtiles pour être perceptibles dans la vie quotidienne. En revanche, la proportion de personnes interrogées déclarant avoir été victimes de harcèlement et de gestes de violence (33,0 % en 2026 et 39,0 % en 2022)^{vii} et du harcèlement et de la violence de nature sexuelle (36,6 % en 2026 et 41,0 % en 2022)^{viii} commis par des collègues de travail a diminué ces dernières années. Aucune de ces différences n'est susceptible d'avoir une incidence concrète même si elles sont statistiquement significatives.

Ce type de comportements et pratiques concernant le harcèlement et la violence au travail commis par des collègues pourrait s'expliquer par l'adoption et le renforcement des lois en matière de santé et de sécurité au travail, par des changements dans les politiques des entreprises, de même que par l'amélioration de l'éducation et de la formation du personnel. Cette hypothèse est corroborée par le fait que toutes les formes de harcèlement et de violence au travail commises par des collègues de travail à tous les échelons (c'est-à-dire les collègues, les autres employés de l'organisation, les supérieurs hiérarchiques en lien direct et les cadres supérieurs) n'ont pas augmenté en 2026 et ont même, dans la plupart des cas, diminué.

i. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 10464) = 4,913, p = ,027$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,02$).

ii. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 10423) = 8,706, p = 0,003$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,03$).

iii. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 10432) = 7,086, p = ,008$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,03$).

iv. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 10414) = 79,614, p < ,001$, dont l'effet est faible ($\phi = ,09$).

v. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 6414) = 22,477, p < ,001$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,06$).

vi. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 3218) = 20,482, p < ,001$. L'ampleur de l'effet est jugée légèrement inférieure au seuil définissant un effet faible, mais elle peut néanmoins avoir une signification marginale dans les faits. ($\phi = ,08$).

vii. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 6414) = 25,066, p < ,001$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,06$).

viii. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 3218) = 6,703, p = ,010$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,05$).

Divulgations et rapports ou signalements pour le harcèlement et la violence et réponses reçues

Au cours des cinq dernières années, on a observé des changements notables dans les modes de signalement des cas de harcèlement et de violence au travail. Les personnes interrogées ayant signalé des cas de harcèlement et de violence étaient plus susceptibles de s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou à leur responsable (71,7 % en 2026 contre 56,1 % en 2022)^{ix} et ensuite à leur syndicat (36,7 % en 2026 contre 76,9 % en 2022). Tant l'augmentation (15,6 %) des signalements faits aux supérieurs hiérarchiques ou aux gestionnaires du personnel que la diminution (40,2 %) des signalements aux syndicats^x observées en 2026 par rapport à 2022 sont statistiquement significatives et reflètent probablement des changements notables dans les pratiques des organisations. Cela vaut toutefois surtout pour la baisse du nombre de signalements auprès des syndicats. Malgré que l'analyse des raisons qui expliquent ces tendances en matière de signalement dépasse le cadre de la présente recherche, il est possible que les modifications apportées au Code canadien du travail qui prévoient des procédures précises pour signaler des cas de harcèlement et de violence au travail aient eu une influence sur ces variations.

De même, moins de personnes interrogées ont indiqué avoir déposé une plainte officielle ou un grief pour harcèlement et violence en 2026 (27,6 %) par rapport à 2022 (51,3 %). Cette baisse (23,7 %) du nombre de plaintes déposées ou de signalements rapportés officiellement en 2026 par rapport à 2022 est statistiquement significative et représente un effet faible à modéré^{xi}. Il s'agit probablement d'une différence significative sur le plan pratique. Cela pourrait indiquer, en partie, que les syndicats et les employeurs interviennent avec succès dès le début du processus, en évitant ainsi le dépôt d'un rapport officiel ou d'un grief de la part des victimes.

Bien que les personnes interrogées aient été en majorité moins enclines à divulguer des cas de harcèlement et de violence d'ordre sexuel, celles qui ont choisi de le faire l'ont principalement signalé à leur supérieur hiérarchique ou à leur responsable (49,8 % en 2026 et 53,4 % en 2022)^{xii}, suivi par leur syndicat (21,6 % en 2026 et 31,1 % en 2022)^{xiii}. Elles sont encore moins nombreuses à avoir déclaré avoir déposé une plainte officielle ou un grief concernant le harcèlement ou la violence de nature sexuelle (18,3 % en 2026 et 23,8 % en 2022)^{xiv}. Les écarts observés entre 2022 et 2026 dans les habitudes de signalement des cas de harcèlement et de violence à caractère sexuel sont tous statistiquement significatifs.

ix. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 5905) = 156,927, p < ,001$, dont l'effet est faible ($\phi = ,16$).

x. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 5966) = 977,733, p < ,001$, dont l'effet est de moyenne ampleur ($\phi = ,41$).

xi. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 5941) = 352,369, p < ,001$, dont l'effet est de faible à moyenne ampleur ($\phi = ,24$).

xii. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 3441) = 4,455, p = ,035$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,04$).

xiii. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 4049) = 44,502, p < ,001$, dont l'effet est faible ($\phi = ,11$).

xiv. Le test d'hypothèse était statistiquement significatif, $\chi^2(1, N = 4050) = 17,558, p < ,001$, cependant, l'ampleur de l'effet était négligeable ($\phi = ,07$).

xv. Une analyse multivariée de la variance à un facteur (MANOVA) a été réalisée afin de vérifier si les résultats liés au signalement de harcèlement et de violence, toutes voies de signalement confondues, variaient d'une année à l'autre. Le test s'est révélé significatif, trace de Hotelling = 0,055, $F(3, 1408) = 25,708, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,052$, avec un effet d'ampleur faible à moyenne. Les tests de suivi univariés se sont révélés significatifs pour le fait de signaler un incident aux syndicats ($F(1, 1410) = 16,281, p < 0,001, \eta_p^2 = 0,011$) et pour celui de déposer un rapport officiel ou un grief ($F(1, 1410) = 6,664, p = 0,010, \eta_p^2 = 0,005$), mais pas pour les signalements aux supérieurs hiérarchiques ou aux responsables du personnel ($F(1, 1410) = 0,812, p = 0,368, \eta_p^2 = 0,001$). Les résultats concernant le signalement aux syndicats indiquent qu'en moyenne, le fait de signaler ces gestes à son syndicat a moins d'importance pour ceux qui leur signalent des cas de harcèlement et de violence au travail en 2026 ($M = 2,01, S = 0,65$) par rapport à 2022 ($M = 2,15, S = 0,71$). Cette différence de moyenne est significative ($M_{diff} = -0,15, ET = 0,04, IC \text{ à } 95 \% : -0,22, -0,08$). De même, en moyenne, le fait de déposer une plainte ou un grief en bonne et due forme concernant le harcèlement et la violence en 2026 ($M = 2,04, S = 0,70$) a par rapport à 2022 ($M = 1,95, S = 0,68$) un impact plus important. Cette différence moyenne est significative ($M_{diff} = 0,96, SE = 0,04, IC \text{ à } 95 \% : 0,023, 0,017$). Une correction de Bonferroni a été appliquée aux tests univariés afin de corriger l'erreur liée à de multiples comparaisons.

Toutefois, seule la baisse (9,5 %) des signalements aux syndicats en 2026 par rapport à 2022 représente un effet mineur qui ne devrait être que marginalement perceptible dans la réalité. Dans les faits, les tendances en matière de signalement des cas de harcèlement et de violence de nature sexuelle sont très similaires à celles observées en 2022, mais montrent que les personnes interrogées sont encore moins susceptibles de signaler ces incidents actuellement qu'il y a plus ou moins cinq ans de cela.

Les résultats obtenus (c.-à-d. est-ce que les expériences vécues de signalement ont amélioré leur situation?) face aux signalements des cas de harcèlement et de violence, ainsi que de harcèlement et de violence de nature sexuelle continuent d'être perçus comme médiocres. On observe aussi une légère amélioration des résultats liés au dépôt en bonne et due forme d'un rapport ou d'une plainte ou grief. Cet effet est toutefois très faible et pourrait ne pas avoir d'incidence significative dans les faits. Si l'on considère l'ensemble des voies de signalement (à savoir avec les supérieurs hiérarchiques, les gestionnaires du personnel et les syndicats ou le dépôt d'une plainte officielle ou d'un grief) pour les cas de harcèlement et de violence, on constate des différences significatives dans les résultats en 2026 par rapport à 2022^{xv}.

Cette tendance s'explique principalement par la baisse de l'efficacité perçue des résultats associés au fait de signaler un incident aux syndicats en 2026 par rapport à 2022. On observe de plus une légère augmentation des résultats positifs associés au dépôt d'un rapport officiel ou d'un grief. Cependant, l'ampleur de ces différences est faible, ce qui indique que l'importance dans les faits de ces changements pourrait être limitée. En revanche, aucune variation statistiquement significative n'a été observée dans l'ensemble pour les résultats relatifs aux signalements des incidents de harcèlement et de violence à caractère sexuel entre les années de la tenue de ces sondages.^{xvi}

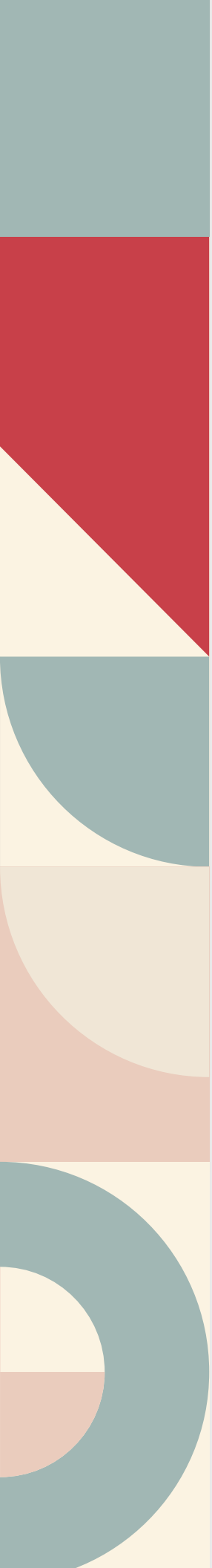
Néanmoins, l'analyse de la répartition des réponses dans chaque catégorie de résultats (« aggravé », « sans changement », « amélioré ») met en évidence certains domaines où des progrès ont été réalisés (voir les tableaux 19 et 20). Bien que la tendance générale reste similaire à celle de 2022, on observe une augmentation marquée de la proportion de personnes interrogées ayant indiqué que le fait de signaler le harcèlement et la violence à leur supérieur hiérarchique ou à leur responsable avait amélioré la situation (27,5 % en 2026 contre 18 % en 2022). Il en va de même pour les personnes ayant signalé des cas de harcèlement sexuel et de violence à leur supérieur hiérarchique ou à leur responsable (30,9 % en 2026 contre 22 % en 2022). De plus, on observe une légère augmentation de la proportion de répondant.e.s indiquant que le fait de signaler le harcèlement et la violence de nature sexuelle à leur syndicat (25,8 % en 2026 contre 24 % en 2022) et de déposer un rapport officiel ou un grief (26,9 % en 2026 contre 24 % en 2022) a permis d'améliorer la situation.

En résumé, on observe peu de changements dans les pointages moyens attribués à la perception que le fait de signaler les cas de harcèlement et de violence au travail ait eu un impact. Cependant, une proportion légèrement plus importante de personnes interrogées a choisi des réponses plus positives en 2026. Cela suggère des améliorations progressives dans certaines filières, notamment en ce qui concerne les signalements aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables.

xvi. Une analyse multivariée de la variance à un facteur (MANOVA) a été réalisée afin de vérifier si les résultats liés au signalement de harcèlement et de violence de nature sexuelle, toutes voies de signalement confondues, variaient d'une année à l'autre. Le test s'est révélé significatif, trace de Hotelling = 0,14, $F(3,557) = 2,685$, $p = ,046$, $\eta_p^2 = 0,014$. Cependant, les tests de suivi univariés n'ont révélé aucune signification statistique pour aucune des voies de signalement (signalement aux supérieurs hiérarchiques ou gestionnaires du personnel, $F(1,559) = 1,186$, $p = 0,277$, $\eta_p^2 = 0,002$; signalement aux syndicats, $F(1,559) = 1,962$, $p = 0,162$, $\eta_p^2 = 0,003$; dépôt d'un rapport officiel ou d'un grief, $F(1,559) = 0,024$, $p = 0,876$, $\eta_p^2 = 0,000$). L'effet significatif de la MANOVA était dû à un modèle d'interception significatif, ce qui signifie que les moyennes sont significativement différentes de zéro. Dans ce cas, ce n'est pas un résultat significatif, et nous pouvons conclure que les résultats en matière de signalement du harcèlement sexuel et de la violence ne diffèrent pas entre 2022 et 2026.

Faits saillants du sondage

- Le harcèlement et la violence demeurent un problème majeur au Canada, même si l'on observe une légère tendance à la baisse dans la proportion de personnes interrogées déclarant avoir vécu de telles expériences.
 - Un peu plus de trois personnes interrogées sur cinq ont été confrontées à au moins un comportement ou une pratique de harcèlement et de violence au travail, le plus souvent sous la forme de critiques persistantes concernant leur travail ou leur rendement (68,8 %) et d'intimidation verbale (68,0 %)
 - Un peu plus de deux personnes interrogées sur cinq ont été confrontées à au moins un comportement ou une pratique relevant du harcèlement et de la violence de nature sexuelle au travail, le plus souvent sous la forme de propos à caractère sexuel (57,9 %) et d'une intrusion non désirée dans leur espace personnel (57,8 %).
 - Près d'une personne interrogée sur cinq a été victime d'au moins un acte ou une pratique de harcèlement en ligne, le plus souvent sous la forme de courriels, de messages sur les réseaux sociaux ou de textos menaçants ou agressifs (68,5 %) et en étant la cible de commentaires menaçants ou agressifs en ligne (53,9 %).
- Les personnes de la diversité des genres et les personnes 2ELGBTQI+ sont plus appelées à être victimes de toutes les formes de harcèlement et de violence au travail que les hommes, les femmes et les personnes hétérosexuelles interrogées. Dans les deux cas, ce phénomène est particulièrement marqué en ce qui a trait au harcèlement et la violence de nature sexuelle.
- Les personnes autochtones interrogées continuent d'enregistrer les taux les plus élevés de harcèlement et de violence au travail (73,7 %), tandis que les personnes multiraciales interrogées enregistrent les taux les plus élevés de harcèlement et de violence de nature sexuelle (50,0 %).
- Les personnes interrogées dans le cadre du sondage qui vivent avec au moins un handicap ont été victimes, dans une proportion nettement plus élevée, de toutes les formes de harcèlement et de violence dans leur milieu de travail.
- Le harcèlement et la violence au travail, ainsi que le harcèlement et la violence à caractère sexuel commis par des tiers continuent de constituer un problème de plus en plus grave.
- La majorité des personnes interrogées sont régulièrement exposées à au moins un facteur qui les expose davantage à toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. Il s'agit notamment des emplois impliquant des transactions financières, des contacts avec le public et de servir des boissons alcoolisées.

- 
- Comme le soulignait déjà notre rapport de 2022, d'importants obstacles continuent d'entraver le signalement de toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. Parmi les raisons possibles, on peut citer la banalisation des comportements et pratiques dits « subtils », des formations aux employé.e.s axées plutôt sur les comportements et pratiques coutumières de nature plus physique, le manque d'information et de confiance dans le processus de signalement, ainsi que l'absence de protection contre les représailles et autres répercussions.
 - Quelle que soit l'avenue utilisée pour signaler ces incidents, la majorité des personnes interrogées ayant signalé des cas de harcèlement et de violence ou de harcèlement sexuel et de violence ont indiqué que cela n'avait rien changé ou avait même aggravé la situation. On constate toutefois des améliorations notables par rapport à notre rapport de 2022.
 - Les répercussions sur la santé et le bien-être, les conditions de travail et l'avancement de la carrière persistent toujours en raison de toutes les formes de harcèlement et de violence vécues au travail. Toutefois, la présente recherche fait état d'au moins quelques progrès dans ces trois domaines.

Conclusion et prochaines étapes à suivre

Le monde du travail n'est pas seulement un ensemble d'endroits et de milieux où se produisent diverses formes de harcèlement ou de violence au travail et où les personnes embauchées subissent des préjudices. C'est aussi un lieu qui peut offrir des possibilités de progrès et de sécurisation. Ce rapport met en évidence certaines tendances positives par rapport à celui de 2022, mais cette recherche souligne aussi qu'il reste encore beaucoup à faire. Au Canada, les taux de harcèlement et de violence au travail restent élevés. Cela vaut tout particulièrement pour les travailleurs et travailleuses dont l'identité (de genre, sexuelle, raciale, etc.) est marginalisée.

Il reste nécessaire de mettre en place une stratégie axée sur le changement à long terme afin de rendre le travail plus sûr pour toutes et tous. Pour ce faire, il convient d'approfondir et de poursuivre l'analyse et l'évaluation des pratiques de prévention et d'intervention et les enseignements que l'on doit en tirer. Deux domaines méritent une attention particulière : le harcèlement et la violence sur les lieux de travail commis par des tiers, ainsi que les obstacles au signalement de ces faits et ses conséquences.

Avec la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT, chaque travailleur et chaque travailleuse au pays a le droit de travailler à l'abri du harcèlement et de la violence. Pour concrétiser ce droit, une collaboration entre les chercheur.e.s, les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les travailleurs et les travailleuses est nécessaire afin d'arriver à surmonter les obstacles et à relever les défis bien identifiés dans ce rapport. Cette publication fournit des informations claires sur les tendances et les obstacles nécessitant de passer à l'action. Il est temps de mettre en place une stratégie globale pour appliquer la C190 dans toutes les juridictions, en se fondant sur des données probantes et des approches ciblées spécifiques. On pourra ainsi relever les défis liés à la violence par des tiers et aux répercussions de cette violence sur les personnes marginalisées et aux obstacles à son signalement. Le gouvernement canadien pourrait profiter de la prochaine révision quinquennale des modifications apportées au Code canadien du travail et aux règlements afférents pour inviter les employeurs et les syndicats à se pencher sur certaines des conclusions de ce sondage.

Refaire ce sondage d'envergure nationale tous les cinq ans environ permettrait d'assurer des progrès constants et un suivi du niveau de sécurité dans les milieux de travail par rapport au harcèlement et à la violence au Canada.

Remerciements

Cette recherche est le fruit d'une collaboration entre le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC) (A. Berlingieri, A.S. Clerke) et le Congrès du travail du Canada. Nous tenons à remercier Emploi et Développement social Canada pour le financement de ce projet.

Conception graphique

Emily Kumpf

Référence suggérée

Berlingieri, A. et Clerke, A.S. en collaboration avec le Congrès du travail du Canada (CTC). (2026). *Travailler est-il aujourd'hui moins risqué? Deuxième enquête nationale sur le harcèlement et la violence au travail au Canada (Is work safer? The second national survey on harassment and violence at work in Canada)*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), Université Western, London, Ontario.

Sources de référence

1. Berlingieri, A., Welsh, S., MacQuarrie, B., McFadyen, N. D., Bigras-Dutrisac, H. avec le Congrès du travail du Canada (2022). *Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada : cela [ne] fait [pas] partie de la description de tâche*. London (Ontario) : Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), Université Western.
2. Buchanan, N.T., Settles, I.H., Wa, I.H.C. et Hayashino, D.S. (2018). Sexual harassment, racial harassment, and well-being among Asian American women: An intersectional approach. *Women & Therapy*, 41(3-4), 261-280. <https://doi.org/10.1080/02703149.2018.1425030>

Kelly, L. (1987). The continuum of sexual violence. Dans J. Hamner et M. Maynard (Eds.), *Women, violence and social control* (pages 46-60). Humanities Press International, Inc.

Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B. et Huntly, A. (2006). "I'm not thinking of it as sexual harassment": Understanding harassment across race and citizenship. *Gender & Society*, 20(1), 87-107.
3. [OIT] Organisation internationale du Travail. (2019). C190 — *Convention (n° 190) de 2019 sur la violence et le harcèlement*. Organisation internationale du Travail https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,fr:NO
4. Statistique Canada. (2024). *Taux d'employés couverts par une convention collective, 2023*. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2024001/article/00010-fra.htm>
5. Hubert, A. B. et Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organization*, 10(4), 415-424. <https://doi.org/10.1080/13594320143000799>

Porto Serantes, N. et Araña Suárez, M. (2006). Myths about workplace violence, harassment and bullying. *International Journal of the Sociology of Law*, Volume 34, pages 229-238. <https://doi.org/10.1016/j.ijsl.2006.09.003>

Zapf, D. et Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. Dans S. Fox et P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behaviour* (pages 237-270). American Psychological Association.
6. Statistique Canada. (2026). Tableaux 14-10-0023-01 *Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles, (x 1,000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002301&request_locale=fr
7. MacQuarrie, B., Welsh, S., Carr, J. et Huntley, A. (2004). *Workplace harassment and violence report*. Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants (CREVAWC), Université Western. <https://collections.ola.org/monoth/4000/247055.pdf>

Stiller Rikleen, L. (2019). *The shield of silence: How power perpetrates a culture of harassment and bullying in the workplace*. American Bar Association.
8. Khalilzadeh, J. et Tasci, A. D. (2017). *Large sample size, significance level, and the effect size: Solutions to perils of using big data for academic research*. *Tourism Management*, 62, 89-96. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.03.026>



Rapport financé par le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de leurs auteures et auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.



Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants



CANADIAN LABOUR CONGRESS
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

