

Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020

par Marta Burczycka

Date de diffusion : le 12 août 2021



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2021

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Faits saillants

- Un peu moins de la moitié (47 %) des travailleurs dans les provinces ont été témoins ou victimes d'une forme ou d'une autre de comportement sexualisé inapproprié ou discriminatoire en milieu de travail au cours de l'année précédant l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail, c'est-à-dire dans tout lieu où ils ont réalisé du travail dans le cadre de leur emploi ou pour le compte de leur entreprise, ou ont interagi avec des personnes rattachées à leur travail. Cette période couvre les mois qui se sont déroulés juste avant que les milieux de travail soient grandement touchés par les répercussions de la pandémie de COVID-19.
- Le quart (25 %) des femmes ont déclaré avoir été personnellement la cible de comportements sexualisés dans leur milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, tout comme 17 % des hommes. Les femmes qui avaient été victimes de comportements sexualisés ont généralement dit qu'un homme était à l'origine du comportement dans tous les cas, y compris 56 % des femmes qui avaient été victimes de communications inappropriées, 67 %^E de celles qui avaient été exposées à du matériel sexuellement explicite, et 78 % de celles qui avaient subi des attouchements non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles.
- Dans l'ensemble, 1 femme sur 10 (10 %) a été victime de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail, de même qu'une plus faible proportion d'hommes (4 %). La plupart des femmes qui avaient subi cette forme de discrimination ont dit que leur agresseur était un homme dans tous les cas (60 %), alors que les hommes étaient tout aussi susceptibles de dire que leur agresseur était un homme dans tous les cas (33 %) ou une femme dans tous les cas (33 %).
- Chez les femmes, les expériences personnelles de comportements sexualisés inappropriés vécues étaient les plus répandues parmi celles qui exerçaient certaines professions historiquement à prédominance masculine. Près de la moitié (47 %^E) des femmes travaillant dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés ont subi ces comportements au travail au cours de l'année précédant l'enquête.
- Parmi les femmes qui occupaient certaines professions historiquement exercées par des femmes, celles qui avaient été la cible de comportements sexualisés inappropriés ont souvent dit qu'au moins un incident avait été perpétré par un client. À titre de comparaison, 53 % des femmes travaillant dans la vente et les services qui avaient fait l'objet de ces types de comportements ont fait cette affirmation.
- Les comportements liés à l'affichage de matériel sexuellement explicite se produisent souvent par téléphone ou en ligne, pendant une interaction de la victime avec une personne rattachée à son travail. Plus précisément, près du quart (23 %) des travailleurs qui ont été victimes de ce type de comportement sexualisé inapproprié ont dit que cela s'était produit en ligne ou au téléphone, y compris 23 % des femmes et 23 % des hommes.
- Des proportions importantes de femmes et d'hommes ont été la cible de comportements sexualisés inappropriés de la part d'une personne en position d'autorité, comme un superviseur ou un patron. Selon le type de comportement subi, ces proportions variaient de 22 % à 28 %^E chez les femmes et de 21 % à 30 % chez les hommes qui avaient été la cible de ces types de comportements.
- Parmi les femmes qui ont été victimes de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus, 44 % ont dit que la personne à l'origine du comportement était une personne en position d'autorité. La proportion correspondante était de 36 % chez les hommes qui ont subi cette forme de discrimination.
- Bien que tous les milieux de travail doivent se conformer aux lois contre le harcèlement et la discrimination, 32 % des femmes et 26 % des hommes ont dit que leur employeur ne leur avait fourni aucun renseignement relativement aux procédures de signalement en place concernant les incidents de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle.
- Parmi les femmes, 1 sur 8 (13 %) a déclaré avoir été agressée sexuellement dans un milieu de travail à un moment donné au cours de sa vie active, soit environ quatre fois plus que la proportion observée chez les hommes (3 %). Chez les femmes, les agressions sexuelles subies en milieu de travail prennent souvent la forme de contacts sexuels non désirés : 13 % des femmes qui avaient déjà travaillé au cours de leur vie ont été la cible de ces types de comportements.

- Parmi les femmes qui avaient été victimes d'agression sexuelle dans un milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, 31 %^E ont déclaré que la personne à l'origine de l'incident était un client ou un patient, tandis que 28 %^E ont dit qu'il s'agissait d'une personne en position d'autorité.
- Comme c'est le cas pour d'autres formes de victimisation et d'inconduite vécues dans d'autres contextes, les comportements sexualisés inappropriés et la discrimination fondée sur le genre au travail touchaient plus souvent les jeunes, les personnes ayant une incapacité et les personnes LGBTQ2.
- Une certaine variation de la fréquence des comportements sexualisés inappropriés et de la discrimination subis en milieu de travail a été observée entre les provinces et entre les travailleurs vivant en milieu rural et ceux vivant dans un centre de population.

Expériences de comportements sexualisés inappropriés, d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs dans les provinces canadiennes, 2020

par **Marta Burczycka**, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités

Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* protège le droit des personnes de bénéficier des possibilités d'emploi et des avantages sociaux, peu importe leur genre¹. Au fil du temps, les politiques publiques ont fini par reconnaître que la pleine participation des femmes au marché du travail est essentielle au bien-être des personnes, des familles et de la société dans son ensemble. Malgré ces progrès, des inégalités subsistent dans certains secteurs du marché du travail; de l'écart salarial aux pratiques d'embauche et de licenciement discriminatoires, les femmes sont souvent désavantagées en ce qui concerne la participation égale au marché du travail et à l'économie (Organisation de coopération et de développement économiques, 2018; Organisation de coopération et de développement économiques, 2020).

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada ont également reconnu les répercussions négatives du harcèlement sexuel en milieu de travail. Des lois comme le *Code canadien des droits de la personne* et les lois adoptées par chaque province et territoire visent à protéger les personnes contre le harcèlement fondé sur le genre au travail. Malgré ces protections, des témoignages très médiatisés tels que ceux associés au mouvement #MoiAussi indiquent clairement que les femmes continuent d'être victimes de discrimination fondée sur le genre et de comportements sexualisés inappropriés qui peuvent faire en sorte qu'elles se sentent sous-estimées, inconfortables et en danger au travail. Ces expériences — qui vont des blagues et commentaires de nature sexuelle aux agressions sexuelles, en passant par les attouchements non désirés — peuvent avoir de lourdes conséquences sur les possibilités d'emploi des femmes et sur leur participation au marché du travail. De plus, ces expériences peuvent limiter les choix et la réussite économique des femmes et avoir des répercussions sur leur bien-être physique et psychologique et, par conséquent, sur leur vie et celle de leurs proches (Berdahl et Raver, 2011). En outre, l'existence de comportements sexualisés et discriminatoires au sein d'une organisation peut entraîner une normalisation des stéréotypes et leur reproduction à l'échelle systémique. Cela revêt une importance particulière lorsque ces comportements ont lieu dans un milieu de travail, où les femmes et d'autres personnes continuent de faire l'objet d'inégalités au chapitre des possibilités, de l'avancement et du salaire (Hershcovis et autres, 2021).

Les inégalités en matière d'accès et de possibilités en milieu de travail ont aussi des répercussions sur les personnes qui s'identifient comme personnes immigrantes, personnes appartenant à une minorité visible, personnes autochtones (personnes des Premières Nations, métisses ou inuites), personnes ayant une incapacité, personnes ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité, ou personnes dont le genre est différent du sexe qui leur a été attribué à la naissance. Les personnes faisant partie de ces groupes se heurtent à d'autres formes de discrimination au chapitre du revenu et de la participation au marché du travail, en particulier celles qui s'identifient comme des femmes (Organisation de coopération et de développement économiques, 2017). L'ampleur dans laquelle les comportements sexualisés inappropriés et la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle touchent les personnes faisant partie de ces groupes marginalisés revêt donc une importance particulière.

En 2020, pour la première fois, Statistique Canada a mené l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST). L'élaboration et la collecte des données de cette enquête ont été financées par Femmes et Égalité des genres Canada dans le cadre de la stratégie *Il est temps : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe* de 2017. Cette stratégie met implicitement l'accent sur la réduction du risque de violence auquel sont exposées les femmes et d'autres personnes, objectif qui nécessite une compréhension des comportements sexualisés inappropriés, de la discrimination et des agressions sexuelles en milieu de travail.

Le présent article de *Juristat* s'appuie sur les données de l'EIST de 2020 pour étudier la nature et la fréquence des comportements sexualisés inappropriés, de la discrimination et des agressions sexuelles dans les milieux de travail canadiens (voir l'encadré 1 pour obtenir la liste détaillée des comportements mesurés au moyen de l'enquête). L'enquête portait sur les comportements inappropriés en milieu de travail, c'est-à-dire les événements qui se sont produits sur le lieu de travail physique et aux alentours (ou dans un logement fourni par l'employeur), y

compris les événements qui se sont produits en ligne ou au téléphone entre des personnes rattachées au travail ou à l'entreprise. De plus, les incidents qui se sont produits lors de voyages liés au travail, d'une formation ou d'un événement social auxquels participent des collègues ou des clients sont également visés par l'enquête.

Dans l'article, on étudie également les caractéristiques des personnes qui ont été la cible de comportements sexualisés inappropriés, de discrimination fondée sur le genre ou d'agressions sexuelles au cours des 12 mois précédant l'enquête, de même que les caractéristiques des lieux de travail où ces comportements ont été adoptés, afin d'en dégager une compréhension des personnes qui y sont les plus exposées. Dans l'article, on aborde les répercussions et les conséquences de ces comportements, et on procède à l'analyse des types de mesures prises par les femmes et les hommes en réponse à ces comportements². Enfin, on présente des renseignements sur les perceptions des travailleurs à l'égard des politiques, des procédures et des services en place dans le cadre de leur travail.

Il convient de souligner que la pandémie de COVID-19 a radicalement changé la façon de travailler d'un grand nombre de Canadiens; en date de juin 2020, 39 % travaillaient virtuellement de leur domicile, comparativement à 17 % avant la pandémie (Zossou, 2021). Par suite de ces changements, on a également observé une profonde transformation de la façon dont les personnes interagissent avec leurs collègues et leur clientèle, et les répercussions de cette transformation diffèrent pour les femmes et les hommes³. La majorité des renseignements recueillis grâce à l'EIST auprès des Canadiens l'ont été durant les semaines précédant le début des fermetures des lieux de travail dans certaines régions. Ainsi, les données recueillies et l'analyse présentée dans cet article dépeignent essentiellement les expériences de victimisation vécues par les travailleurs avant la pandémie.

Tout au long du présent article, les expériences de victimisation vécues par les femmes seront comparées aux expériences de victimisation vécues par les hommes dans le cadre d'une analyse comparative entre les genres, et des données ventilées selon le genre seront présentées tout au long de l'article. Lorsque la taille de l'échantillon le permet, on intégrera à l'analyse diverses caractéristiques sociodémographiques (c.-à-d. l'âge, l'identité autochtone, le statut d'immigrant, l'appartenance à une minorité visible, la présence d'une incapacité, la religion, la langue, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et le lieu de résidence [milieu rural ou urbain]) afin d'étudier les intersections entre les vulnérabilités dans le contexte des expériences de victimisation vécues en milieu de travail.

Encadré 1

De quelle façon l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail permet-elle de mesurer les comportements sexualisés inappropriés, la discrimination et les agressions sexuelles?

L'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail de 2020 a permis de recueillir des renseignements sur les comportements sexualisés inappropriés, la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle réels ou perçus et les agressions sexuelles subis en milieu de travail. Le milieu de travail est défini comme étant tout lieu où une personne mène des activités liées au travail dans le cadre de son emploi ou pour le compte de son entreprise, y compris :

- sur un lieu de travail ou dans un immeuble de bureaux;
- dans un stationnement ou un espace extérieur rattaché au lieu de travail;
- dans un logement fourni par l'employeur;
- lors de voyages liés au travail;
- lors d'une activité ou d'un événement social avec ses collègues, superviseurs/superviseuses ou une personne rattachée à son travail (p. ex. entrepreneurs/entrepreneures, consultants/consultantes, clients/clientes, patients/patientes);
- lors d'une formation ou d'un autre événement organisé dans le cadre de son travail;
- en ligne ou au téléphone où certaines ou l'ensemble des personnes étaient rattachées à son travail (p. ex. collègues, superviseurs/superviseuses, entrepreneurs/entrepreneures, consultants/consultantes, clients/clientes, patients/patientes).

L'enquête a permis de mesurer 15 comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires :

Comportements liés à des communications verbales ou non verbales inappropriées

- Blagues à caractère sexuel
- Attentions sexuelles non désirées
- Commentaires à caractère sexuel inappropriés
- Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle

Comportements liés à du matériel sexuellement explicite

- Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites
- Prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives mettant en scène des collègues sans leur consentement

Comportements liés à des attouchements non désirés ou à des relations sexuelles suggérées

- Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée
- Pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels
- Attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes
- Fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles

Discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus

- Commentaires selon lesquels un homme ou une femme ne se comporte pas comme un homme ou une femme devrait le faire
- Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme ou une femme
- Commentaires selon lesquels une personne n'est pas bonne dans un domaine ou il faudrait l'empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elle est un homme ou une femme
- Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée
- Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre

Dans le présent article, les expressions « au travail » et « en milieu de travail » désignent l'un ou l'autre de ces environnements, sauf indication contraire.

De plus, on a demandé aux répondants s'ils avaient été agressés sexuellement en milieu de travail. L'agression sexuelle s'entend des comportements suivants :

- **Attaques de nature sexuelle**, y compris le fait de forcer ou de tenter de forcer une personne à se livrer à une activité sexuelle non désirée en la menaçant, en la maintenant en place ou en la brutalisant d'une quelconque façon.
- **Contacts sexuels non désirés**, y compris les attouchements, les agrippements, les baisers ou les caresses posées contre le gré d'une personne.
- **Toute activité sexuelle à laquelle une personne est incapable de consentir** parce qu'elle est manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement.

Comportements sexualisés inappropriés et discrimination fondée sur le genre en milieu de travail

Un peu moins de la moitié des travailleurs sont témoins ou victimes de comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires

Un peu moins de la moitié (47 %) des travailleurs canadiens ont été témoins ou victimes d'une forme ou d'une autre de comportements sexualisés inappropriés ou de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, c'est-à-dire dans tout lieu où ils ont mené des activités liées au travail dans le cadre de leur emploi ou pour le compte de leur entreprise, ou ont interagi avec des personnes rattachées à leur travail. Dans l'ensemble, le fait d'être exposé à un comportement sexualisé ou discriminatoire de ces façons était tout aussi répandu chez les femmes (48 %) que chez les hommes (47 %)⁴. Ces constatations donnent à penser que de nombreux Canadiens, peu importe leur genre, travaillent dans des milieux où les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires sont fréquents (tableau 1).

Les comportements sexualisés inappropriés comprennent les comportements liés à des communications verbales ou non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées (voir l'encadré 1). Au cours de l'année précédant l'enquête, des proportions égales de femmes (44 %) et d'hommes (44 %) ont été témoins ou victimes d'une forme ou d'une autre de ces comportements sexualisés au travail. Cette similitude globale entre les femmes et les hommes était principalement attribuable aux taux de communications inappropriées — la plus fréquente des trois catégories de comportements sexualisés —, qui ont été tout aussi souvent signalées par les femmes (42 %) que par les hommes (43 %). Les communications inappropriées comprennent les blagues à caractère sexuel, les attentions sexuelles non désirées, les commentaires à caractère sexuel inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

Les blagues à caractère sexuel étaient le principal comportement à l'origine des similitudes dans les proportions de femmes et d'hommes qui ont été témoins ou victimes de communications inappropriées et, par extension, de comportements sexualisés inappropriés. Environ 4 hommes sur 10 (39 %) et environ 4 femmes sur 10 (36 %) ont été la cible ou ont été témoins de blagues à caractère sexuel en milieu de travail; l'écart entre les genres n'a pas été jugé comme étant statistiquement significatif. À l'exception des blagues à caractère sexuel, toutes les autres formes de communications inappropriées ont été plus souvent observées ou subies par les travailleuses. Par exemple, les attentions sexuelles non désirées ciblaient deux fois plus les femmes (16 %) que les hommes (8 %).

De nombreux travailleurs canadiens ont également été témoins ou victimes de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus. Les différences selon le genre étaient notables : 1 femme sur 4 (25 %) avait été témoin ou victime de cette forme de discrimination en milieu de travail, comparativement à environ 1 homme sur 5 (19 %). Les femmes étaient plus susceptibles d'avoir vu une personne être insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle était une femme ou d'avoir été la cible de ce type de comportement (14 % par rapport à 5 % des hommes). Les hommes, quant à eux, étaient légèrement plus susceptibles que les femmes d'avoir vu une personne être insultée, maltraitée, ignorée ou exclue au travail parce qu'elle était un homme ou d'avoir été la cible de ce type de comportement (5 % par rapport à 3 % des femmes).

Une femme sur quatre est victime de comportements sexualisés inappropriés dans son milieu de travail

De nombreux Canadiens œuvraient dans des milieux où ils ont été témoins ou victimes de comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires, mais ils étaient moins nombreux à être personnellement ciblés par ces types de comportements. Parmi ces derniers, des différences notables ont été observées entre les genres : les expériences de comportements sexualisés ou discriminatoires vécues personnellement en tant que cible du comportement étaient beaucoup plus répandues chez les travailleuses (28 %) que chez leurs homologues de genre masculin (18 %; tableau 2). Bien que le fait d'être exposés au « sexisme de tous les jours » sous la forme de comportements sexualisés ou discriminatoires dans leur milieu de travail puisse être néfaste pour les travailleurs, même indirectement, le fait d'être personnellement ciblé par ces comportements peut entraîner des conséquences particulièrement difficiles (Berdahl et Aquino, 2009).

Chez les travailleurs, le quart (25 %) des femmes ont déclaré avoir été personnellement ciblées par des comportements sexualisés inappropriés dans leur milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, tandis que la proportion correspondante était de 17 % chez les hommes. Parmi ces comportements, les femmes étaient plus susceptibles d'être victimes de tous ceux qui sont liés à des communications inappropriées en milieu de travail : 16 % avaient été la cible de blagues à caractère sexuel; 12 %, d'attentions sexuelles non désirées; 9 %, de commentaires à caractère sexuel inappropriés ou de discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle (pour chacune de ces deux catégories de comportements). Les hommes ont été moins souvent victimes de ces types de comportements en milieu de travail (12 %, 2 %, 4 %, 6 %, respectivement).

Les femmes qui sont la cible d'un comportement sexualisé en milieu de travail le sont souvent de la part d'un homme

Le plus souvent, les femmes qui ont été la cible d'un comportement sexualisé inapproprié en milieu de travail ont dit que l'incident avait été commis par un homme. Plus de la moitié (56 %) des femmes qui avaient été la cible de communications inappropriées, 67 %^F de celles qui avaient été exposées à du matériel sexuellement explicite et 78 % de celles qui avaient fait l'objet d'attouchements non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles ont dit que, dans tous les cas, un homme avait commis l'incident (tableau 3).

Les hommes qui sont la cible d'attouchements inappropriés au travail déclarent l'être autant de la part de femmes que d'hommes

Parmi les hommes qui ont été la cible d'un comportement sexualisé en milieu de travail, la majorité (66 %^F) de ceux qui avaient été exposés à du matériel sexuellement explicite ont dit que d'autres hommes étaient à l'origine du comportement dans tous les cas. Cependant, la moitié des hommes qui ont été victimes d'attouchements non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles ont dit que l'incident avait été perpétré par une femme (51 %) dans tous les cas. En revanche, les hommes qui ont été la cible de communications inappropriées étaient plus susceptibles que les femmes de dire que l'incident avait été perpétré par des hommes et des femmes (49 %; tableau 3).

Les femmes sont plus souvent victimes de discrimination fondée sur le genre dans leur milieu de travail

Comme en ce qui concerne les comportements sexualisés inappropriés, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'affirmer avoir été victimes de discrimination fondée sur le genre dans leur milieu de travail (10 % par rapport à 4 %; tableau 2). Plus particulièrement, les femmes étaient cinq fois plus susceptibles que les hommes d'avoir été insultées, maltraitées, ignorées ou exclues en raison de leur genre (7 % par rapport à 1 %), trois fois plus susceptibles d'avoir fait l'objet de commentaires selon lesquels elles n'étaient pas bonnes dans un domaine ou selon lesquels il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier en raison de leur genre (4 % par rapport à 1 %) et deux fois plus susceptibles d'avoir fait l'objet de commentaires selon lesquels elles ne se comportaient pas comme une personne de leur genre devrait se comporter (6 % par rapport à 3 %)⁵.

La plupart des femmes qui avaient été victimes de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle dans leur milieu de travail ont dit que la personne à l'origine du comportement était un homme dans tous les cas (60 %). De plus, 30 % ont déclaré que l'incident avait été perpétré par des hommes et des femmes, soit lors du même incident de discrimination, soit lors d'incidents distincts. Parmi les hommes qui avaient été la cible de ce type de comportement, des proportions presque identiques ont dit que la personne à l'origine du comportement était un homme dans tous les cas (33 %), une femme dans tous les cas (33 %) ou encore des hommes et des femmes (32 %, les écarts n'étaient pas statistiquement significatifs; [tableau 4]).

La plupart des travailleurs qui sont victimes de comportements sexualisés inappropriés le sont sur leur lieu de travail même

De nombreux milieux de travail ont des codes de conduite visant à prévenir les comportements sexualisés inappropriés dans leurs locaux; ces pratiques sont prescrites par les lois provinciales et territoriales (voir par exemple la Commission ontarienne des droits de la personne, s.d. [a]). Malgré cela, environ la moitié des

travailleurs ont déclaré avoir reçu des renseignements de leur employeur à ce sujet : 56 % des hommes et 49 % des femmes ont déclaré que leur employeur leur avait fourni des renseignements sur ce que sont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles (voir le tableau 7). Par ailleurs, le lieu de travail même était le plus souvent l'endroit où les comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail ont été adoptés. Il est bon de rappeler que par milieu de travail, on entend notamment un lieu de travail ou un immeuble de bureaux, un stationnement ou un espace extérieur, ou encore un logement fourni par l'employeur. Par exemple, parmi les travailleurs qui ont été la cible de comportements liés à des communications inappropriées — le type de comportement le plus souvent subi par les travailleurs —, près de 9 personnes sur 10, tant chez les femmes (88 %) que chez les hommes (88 %), ont déclaré qu'au moins un incident s'était produit sur leur lieu de travail même (tableau 3)⁶.

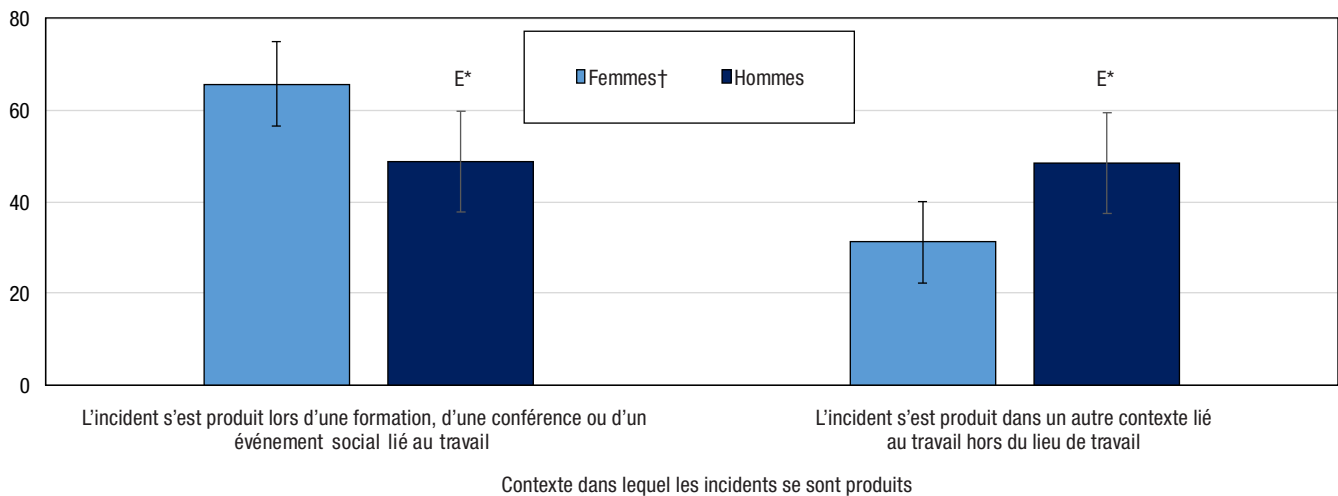
Le cinquième des travailleurs affirment que certains comportements sexualisés inappropriés ont été adoptés hors du lieu de travail

Les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires fondés sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle qui sont adoptés par des collègues, des clients ou des personnes associées peuvent se produire hors du lieu de travail officiel; ils peuvent également être adoptés lors d'un événement lié au travail tenu dans un endroit public ou privé comme un bar, un restaurant, un hôtel ou un centre de conférences. Le cinquième des travailleurs (21 %) et travailleuses (20 %) qui ont été la cible de communications inappropriées ont dit que, au moins une fois, l'incident s'était produit dans ce type d'endroit (tableau 3). De même, parmi les travailleurs qui ont été la cible d'attouchements non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles en milieu de travail, bon nombre ont dit que l'incident s'était produit dans un lieu privé ou public, à savoir 21 % des hommes et 18 % des femmes.

Certains travailleurs qui ont été victimes de comportements sexualisés inappropriés hors du lieu de travail ont dit que l'incident s'était produit lors d'une séance de formation, d'une conférence ou d'un événement social lié au travail. C'était particulièrement vrai pour les femmes : les deux tiers (66 %) des femmes qui avaient été la cible de comportements sexualisés hors de leur lieu de travail ont déclaré que l'incident s'était produit lors d'une séance de formation, d'une conférence ou d'un événement social lié au travail. La proportion enregistrée chez les femmes était considérablement plus élevée que celle observée chez les hommes (49 %^E; graphique 1).

Graphique 1
Travailleurs qui ont été la cible de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail hors du lieu de travail, selon le contexte dans lequel les incidents se sont produits et le genre de la victime, provinces, 2020

pourcentage de personnes ciblées hors du lieu de travail



E à utiliser avec prudence

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

† catégorie de référence

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes transgenres et cisgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Des comportements inappropriés ont également été adoptés en ligne ou au téléphone, des personnes rattachées au travail de la victime étant à l'origine des communications (voir l'encadré 2).

Encadré 2

Comportements sexualisés inappropriés facilités par la technologie

Dans le monde extérieur au travail, on porte une attention accrue à l'aspect problématique des communications dans l'environnement en ligne et numérique, où l'éloignement et l'anonymat facilitent le harcèlement et la violence psychologique (Cohen-Almagor, 2018). Parallèlement, de nombreux travailleurs voient leurs contacts en personne avec des collègues et la clientèle remplacés par des communications virtuelles, par téléphone, par courriel, par message instantané et au moyen de plateformes vidéo en ligne. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et en prévision de l'avenir, de nombreux milieux de travail passent au travail à distance et s'appuient de plus en plus sur les communications technologiques. Au Canada, 39 % des travailleurs exerçaient leur emploi virtuellement à domicile en juin 2020, comparativement à 17 % avant la pandémie (Zossou, 2021).

Bien que les résultats de l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail concernent une période antérieure à la pandémie de COVID-19, ils renseignent tout de même sur la fréquence des comportements sexualisés inappropriés et de la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle en milieu de travail virtuel. Dans l'ensemble, 2 % des travailleurs canadiens ont déclaré avoir été victimes de comportements sexualisés inappropriés ou de discrimination fondée sur le genre facilités par la technologie — c'est-à-dire des comportements adoptés ou de la discrimination exercée en ligne ou au téléphone — dans leur milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête. Ces proportions étaient sensiblement les mêmes chez les hommes (2 %) et les femmes (3 %; données non présentées).

Comparativement aux incidents qui se sont produits en personne, ceux qui se sont produits en ligne ou au téléphone étaient relativement rares. Parmi les travailleurs qui ont été la cible de ces comportements, 8 % de ceux qui avaient été la cible de communications inappropriées, 3 % de ceux à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles et 5 % de ceux qui avaient subi de la discrimination ont dit qu'au moins un des incidents s'était produit au moyen de technologies de communication (des proportions semblables ont été observées chez les femmes et chez les hommes; voir le tableau 3). La seule exception était les comportements liés à du matériel sexuellement explicite : près du quart (23 %) des travailleurs qui ont été la cible de ce type de comportement sexualisé inapproprié ont dit que le comportement s'était produit en ligne ou par téléphone, y compris 23 % des femmes et 23 % des hommes ayant subi ce comportement (données non présentées). Cela est probablement attribuable à la nature des comportements en question. En effet, la prise ou l'affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives qui mettent en scène des collègues sans leur consentement laisse forcément croire à l'utilisation de médias numériques, et les communications numériques entrent probablement en jeu dans de nombreux incidents d'affichage, de présentation ou d'envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites.

Il convient de souligner que, parmi les travailleurs qui ont été la cible de communications inappropriées au téléphone ou en ligne, 4 sur 10 (39 %) ont dit que l'incident avait été perpétré par un superviseur ou par une personne en position d'autorité au travail (données non présentées). Il s'agit de près du double de la proportion observée chez ceux qui ont été la cible de communications inappropriées en personne de la part d'une personne en situation d'autorité dans le milieu de travail (21 %). En raison de la petite taille de l'échantillon, les proportions précises de travailleurs qui ont été victimes de ce comportement chez les hommes et les femmes ne sont pas disponibles.

Les expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination varient selon la profession exercée

La population active du Canada est composée de milliers de professions, qui sont décrites dans la Classification nationale des professions (voir l'encadré 3). Depuis des décennies, les travailleurs, de même que les spécialistes en sciences sociales, soulignent la nature sexospécifique de nombreuses professions, et affirment que les

personnes occupant certains emplois — à savoir ceux qui sont historiquement exercés par des femmes — touchent des salaires plus bas et ont une situation d'emploi plus précaire que d'autres (Moysen, 2017). Parallèlement, les femmes qui exercent des professions historiquement occupées par des hommes affichent des taux élevés de discrimination et de harcèlement sexuel (Gruber, 1998). En réponse à cette situation, certaines associations industrielles ont créé des programmes qui incitent les employeurs à apporter des changements à leur culture en milieu de travail (voir par exemple la British Columbia Construction Association, 2020). Les résultats de l'EIST révèlent que, malgré de telles mesures, les femmes exerçant certaines professions continuent d'afficher des taux élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés ou de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail⁷.

Encadré 3

Professions au sein de la population active du Canada

La Classification nationale des professions (CNP) fournit une structure de classification systématique qui permet de catégoriser toutes les activités professionnelles au Canada. Les professions détaillées sont recensées et groupées principalement selon le travail exécuté, qui est déterminé par les tâches, les fonctions et les responsabilités inhérentes aux professions. Des facteurs comme les matériaux transformés ou utilisés, l'équipement et les processus industriels utilisés, le degré de responsabilité et de complexité du travail, de même que les biens fabriqués et les services fournis ont été utilisés comme indicateurs du travail effectué au moment de combiner les emplois en professions et les professions en groupes.

La structure et le format de la CNP de 2016 sont fondés sur la structure hiérarchique à quatre niveaux de groupes de professions, comportant des niveaux successifs de désagrégation. Elle contient les grandes catégories professionnelles, dans lesquelles sont imbriqués les grands groupes, les groupes intermédiaires et les groupes de base. La présente analyse est fondée sur le niveau le plus élevé de catégorisation, à savoir les grandes catégories professionnelles (voir le tableau de l'encadré 3). Pour de plus amples renseignements sur la CNP de 2016, veuillez consulter l'[Introduction à la Classification nationale des professions \(CNP\) 2016 version 1.3](#).

Les données sur la CNP recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada renseignent sur les proportions relatives de femmes et d'hommes exerçant diverses professions à un moment précis. Par exemple, en février 2020 (durant la collecte des données de l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail), 79 % des postes dans les professions liées à la santé étaient occupés par des femmes. En revanche, 93 % des postes des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés étaient occupés par des hommes (tableau de l'encadré 3).

Tableau de l'encadré 3
Personnes occupant un emploi au Canada, selon la profession exercée et le genre de la victime, février 2020

Classification nationale des professions (CNP) ¹	Hommes		Femmes		Total	
	nombre (en milliers)	pourcentage	nombre (en milliers)	pourcentage	nombre (en milliers)	pourcentage
Gestion	1 118	65	610	35	1 729	100
Affaires, finance et administration	971	32	2 097	68	3 068	100
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	1 199	77	363	23	1 561	100
Santé	298	21	1 144	79	1 441	100
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	654	30	1 534	70	2 188	100
Arts, culture, sports et loisirs	246	46	291	54	537	100
Vente et services	2 071	45	2 503	55	4 574	100
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	2 453	93	172	7	2 624	100
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	258	82	56	18	314	100
Fabrication et services d'utilité publique	568	70	246	30	813	100
Total, toutes les professions²	9 834	52	9 016	48	18 850	100

1. Les estimations relatives aux catégories professionnelles sont fondées sur la Classification nationale des professions de 2016. Par profession, on entend le genre de travail que faisaient les personnes de 15 ans et plus pendant la semaine de référence, défini d'après le type d'emploi occupé et la description des principales tâches s'y rattachant. Si la personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données se rapportent à l'emploi précédent, si cet emploi a été occupé au cours des 12 mois précédant l'enquête.

2. Regroupe les codes 00 à 96 de la Classification nationale des professions.

Note : Ce tableau est adapté du tableau 14-10-0296-01 de Statistique Canada. Les données ne sont pas désaisonnalisées. Exclut les territoires. Comprend les personnes occupant un emploi, c'est-à-dire les personnes qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice (comprend également le travail familial non rémunéré), ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail en raison d'une maladie ou d'une incapacité, pour obligations personnelles ou familiales, pour des vacances, par suite d'un conflit de travail ou du fait de tout autre facteur. Les personnes mises à pied et celles qui ne travaillaient pas, mais qui avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure ne sont pas considérées comme ayant un emploi. Pour des indicateurs approximatifs de la qualité des estimations, voir les tableaux 7.1 ou 7.2 du Guide de l'Enquête sur la population active. Pour connaître les indicateurs de qualité de points de données précis, communiquez avec statcan.labour-travail.statcan@canada.ca. Les estimations sont exprimées en milliers et sont arrondies à la centaine près.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

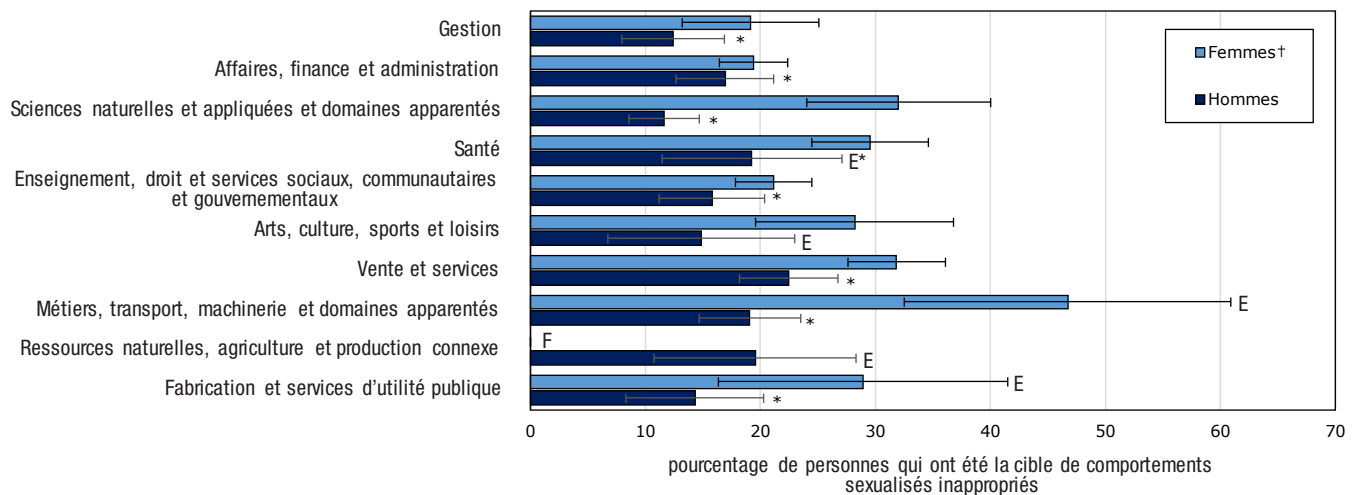
Les travailleurs occupant certains emplois historiquement à prédominance masculine affichent des taux élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination

Peu importe la profession, les expériences personnelles de comportements sexualisés inappropriés étaient répandues chez les femmes. Chez les femmes travaillant dans les cinq groupes professionnels à prédominance masculine (voir l'encadré 3), 28 % avaient été la cible de comportements sexualisés inappropriés au travail au cours de l'année précédant l'enquête (données non présentées). Toutefois, cette proportion était semblable à celle observée chez les femmes occupant des professions à prédominance féminine (25 %, un écart qui n'a pas été jugé statistiquement significatif).

Malgré cela, les femmes exerçant certaines professions historiquement et actuellement à prédominance masculine (voir Moysier, 2017) affichaient des taux considérablement plus élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés au travail que les autres femmes. Par exemple, près de la moitié (47 %^E) des femmes travaillant dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés ont subi ces comportements au travail au cours de l'année précédant l'enquête. De fortes proportions de femmes travaillant dans les sciences naturelles et appliquées et dans des domaines apparentés (32 %) et exerçant des professions liées à la fabrication et aux services d'utilité publique (29 %^E) ont aussi été victimes de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail (graphique 2)⁸.

Graphique 2
Travailleurs qui ont été personnellement la cible d'un comportement sexualisé inapproprié en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon la profession exercée et le genre de la victime, provinces, 2020

Type de profession



E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

Note : Les classifications des professions sont fondées sur le Système national de classification des professions de Statistique Canada de 2016. Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

De même, les taux d'expériences de comportements sexualisés inappropriés étaient également élevés chez les hommes qui exerçaient des professions historiquement à prédominance masculine. Par exemple, environ 1 homme sur 5 qui travaillait dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés (19 %) ou qui travaillait dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe (20 %^F) avait été personnellement victime de comportements sexualisés inappropriés (graphique 2).

Dans l'ensemble, toutefois, les hommes occupant des emplois historiquement à prédominance féminine affichaient des taux plus élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés que les hommes travaillant dans des secteurs à prédominance masculine. Parmi les hommes travaillant dans les cinq groupes professionnels à prédominance féminine, près de 1 sur 5 (19 %) avait été personnellement victime d'un comportement sexualisé inapproprié au travail, comparativement à 15 % des hommes qui travaillaient dans des secteurs à prédominance masculine (données non présentées). Par exemple, 22 % des hommes œuvrant dans la vente et les services et 19 %^F de ceux travaillant en santé avaient été victimes de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail, des proportions plus élevées que celles observées chez les hommes travaillant dans de nombreux autres groupes professionnels, bien qu'elles soient inférieures aux proportions observées chez les femmes (graphique 2).

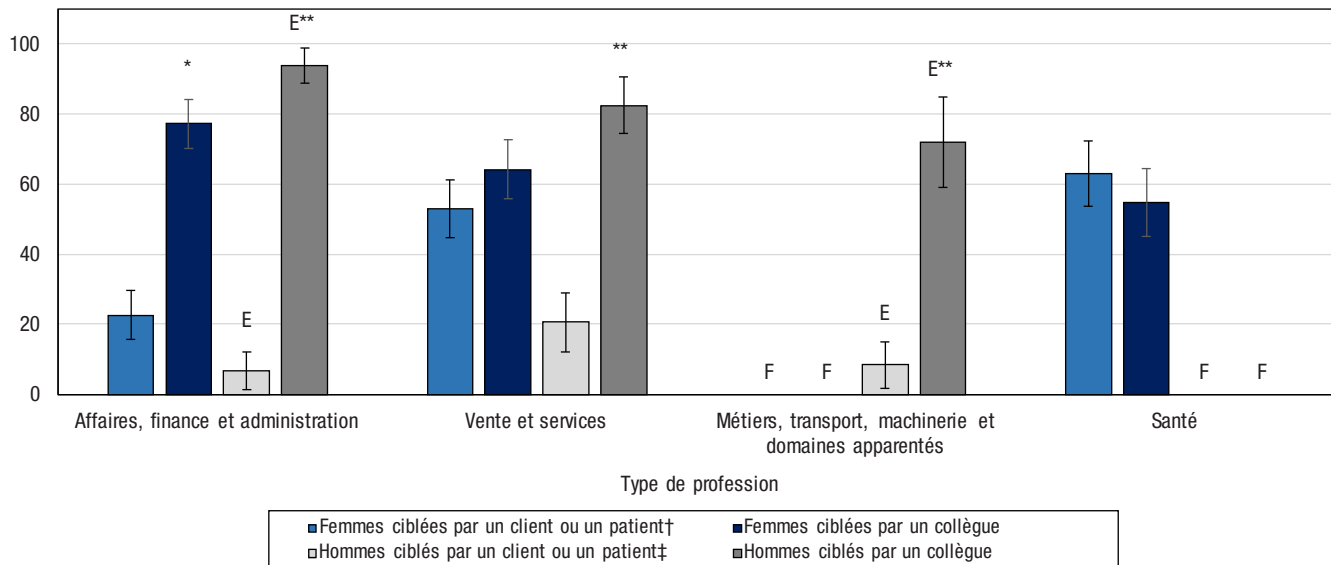
Les travailleurs exerçant des professions à prédominance féminine sont plus souvent victimes de comportements sexualisés de la part de clients et de patients

Bien que, dans l'ensemble, les femmes travaillant dans les cinq professions historiquement à prédominance masculine affichaient un taux d'expériences de comportements sexualisés inappropriés semblable aux femmes travaillant dans les cinq professions à prédominance féminine, certaines professions parmi ces dernières faisaient exception. En particulier, les femmes qui travaillaient dans la vente et les services — catégorie regroupant les emplois historiquement occupés par des femmes les plus courants (Moysier, 2017) —, étaient plus susceptibles d'avoir subi ces comportements (32 %) que les femmes de la plupart des autres groupes professionnels (graphique 2).

Dans les professions de la vente et des services, les femmes sont presque constamment en contact avec la clientèle, et peuvent consacrer plus d'heures de travail à interagir avec le public qu'avec des collègues : un peu plus de la moitié (53 %) des femmes travaillant dans ces professions qui avaient été la cible de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail ont dit qu'au moins un des incidents avait été perpétré par un client (graphique 3). Comme les femmes exerçant ces professions subissent souvent des comportements inappropriés à plusieurs reprises, lesquels sont perpétrés par différentes personnes, les données de l'enquête ne permettent pas de déterminer le genre des auteurs de ces comportements. Cela dit, dans l'ensemble, 58 % des femmes travaillant dans la vente et les services qui avaient été victimes d'un comportement sexualisé inapproprié ont dit que l'auteur du comportement était un homme (données non présentées). Cette proportion est semblable à celle observée chez les femmes de l'ensemble des groupes professionnels (56 %, un écart qui n'a pas été jugé statistiquement significatif).

Graphique 3
Travailleurs qui ont été la cible d'un comportement sexualisé inapproprié adopté en milieu de travail par un client ou un patient ou par un collègue au cours des 12 mois précédents, selon la profession exercée et le genre de la victime, provinces, 2020

pourcentage de personnes ayant été la cible de comportements sexualisés inappropriés



E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (†) ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (‡) ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

‡ catégorie de référence

Note : Les classifications des professions sont fondées sur le Système national de classification des professions de Statistique Canada de 2016. Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Comparativement aux femmes, une proportion beaucoup plus faible d'hommes travaillant dans la vente et les services qui avaient été victimes de comportements sexualisés inappropriés ont dit que la personne en ayant été à l'origine était un client (21 %; graphique 3). Chez les hommes exerçant ce type de profession qui avaient été victimes de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail, la personne à l'origine de l'incident était plus souvent un collègue (83 % des hommes par rapport à 64 % des femmes). Quel que soit leur lien avec l'agresseur, les hommes travaillant dans la vente et les services n'étaient pas plus susceptibles que les hommes de tous les types de professions de dire que l'agresseur était un homme ou une femme dans tous les cas.

Les comportements inappropriés commis par les clients peuvent poser des difficultés particulières aux travailleurs de la vente et des services, ainsi qu'à leurs employeurs. Par exemple, certains travailleurs peuvent être réticents à signaler le comportement de peur de perdre les pourboires de leurs clients. De plus, le harcèlement en milieu de travail perpétré par des personnes autres que des employés est difficile à cibler dans le contexte de campagnes de sensibilisation auprès des travailleurs.

Par ailleurs, ces constatations font ressortir une différence importante entre la façon dont les femmes et les hommes sont traités en milieu de travail : alors que toutes les personnes travaillant dans la vente et les services affichent une plus grande prévalence au chapitre des expériences de comportements sexualisés inappropriés vécues comparativement aux travailleurs des autres professions, la nature de ces expériences diffère. Les mauvais traitements infligés aux femmes par la clientèle viennent appuyer les observations selon lesquelles la nature anonyme et publique de certaines professions de la vente et des services encourage une certaine partie de la clientèle à agir de façon harcelante et dégradante envers les travailleurs (Madera et autres, 2019). D'autres pratiques de l'industrie viennent aggraver le problème : par exemple, la Commission ontarienne des droits de la

personne a mis l'accent sur le code vestimentaire dans l'industrie de la restauration et des bars de la province, lequel encourage de nombreuses employées à porter des vêtements sexualisés au travail (Commission ontarienne des droits de la personne, s.d.[b]). De tels codes vestimentaires peuvent normaliser la chosification sexuelle des femmes, de sorte que cette chosification semble acceptable dans certains établissements.

Il convient de noter que, bien que les femmes aient historiquement été surreprésentées dans les professions de la vente et des services, les données récentes de l'Enquête sur la population active révèlent que les hommes représentent maintenant une grande proportion des titulaires de ces emplois (45 %; voir le tableau de l'encadré 3). Malgré ce changement, certains observateurs font remarquer que ce type de profession est largement dévalué dans l'économie moderne, en plus d'être associé à de bas salaires, à de faibles protections pour les travailleurs et à une instabilité (Madera et autres, 2019). Autrement dit, il s'agit là de caractéristiques associées historiquement au travail effectué par les femmes et d'une part incontestable de son héritage.

Les femmes qui travaillent en santé affichent des taux élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés perpétrés par des patients et des clients

Comme en ce qui concerne les professions liées à la vente et aux services, les femmes sont historiquement surreprésentées dans les emplois liés aux soins de santé, par exemple dans les soins infirmiers et les services de soutien à la personne, où elles ont aussi des contacts fréquents avec des patients et des membres du public (Robbins et autres, 1997). Une grande proportion des femmes qui travaillent dans le secteur de la santé (30 %) ont été la cible de comportements sexualisés inappropriés au cours de l'année précédant l'enquête, et près des deux tiers (63 %) d'entre elles ont indiqué que la personne à l'origine du comportement était un patient ou un client dans au moins un cas (graphique 3). Autrement dit, parmi toutes les femmes travaillant en santé, près de 1 sur 5 (18 %) avait été la cible d'un comportement sexualisé inapproprié de la part d'un patient ou d'un client au cours de l'année précédant l'enquête.

Comme c'est le cas pour les données sur les professions de la vente et des services, on ne connaît pas le genre des clients ou des patients à l'origine des comportements sexualisés inappropriés subis par les femmes travaillant en santé. Cependant, 46 % des femmes dans les professions de la santé qui avaient été la cible de ces comportements ont déclaré que l'auteur était un homme dans tous les cas, une proportion qui n'était pas statistiquement différente de l'ensemble des travailleuses (56 %; données non présentées).

Les hommes qui occupaient des professions dans le secteur de la santé affichaient également un taux élevé d'expériences de comportements sexualisés inappropriés (19 %^E), comparativement aux hommes travaillant dans de nombreuses autres professions, bien que la prévalence de ces comportements chez les hommes qui travaillaient dans le secteur de la santé demeure inférieure à celle de leurs collègues qui étaient des femmes (30 %; graphique 2)⁹.

Les femmes qui occupent des professions à prédominance masculine affichent des taux plus élevés d'expériences de discrimination fondée sur le genre

La discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus ciblait plus souvent les femmes exerçant des emplois historiquement occupés par des hommes. Parmi les femmes qui travaillaient dans les cinq groupes professionnels à prédominance masculine, 15 % avaient subi cette forme de discrimination, comparativement à 9 % des femmes qui travaillaient dans les types d'emplois à prédominance féminine (données non présentées). Plus particulièrement, parmi les femmes qui travaillaient dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés, environ 1 sur 5 (21 %) a déclaré avoir été victime de discrimination, tout comme 18 % des femmes travaillant dans les sciences naturelles et appliquées et les domaines apparentés (données non présentées).

Dans l'ensemble, 7 % des femmes travaillant en santé et 12 % de celles travaillant dans la vente et les services avaient subi des expériences de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail — deux catégories professionnelles regroupant historiquement plus de femmes que d'hommes. Un peu moins de la moitié (48 %^E) des femmes travaillant dans la vente et les services qui ont été victimes de discrimination ont déclaré que l'incident avait été perpétré par un client dans au moins un cas (données non présentées)¹⁰.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre ciblant les hommes, aucune différence statistiquement significative n'a été observée entre les groupes professionnels, qu'ils soient à prédominance masculine ou féminine.

Les femmes sont plus souvent ciblées par des comportements sexualisés inappropriés lorsque leurs collègues sont majoritairement des hommes

Bien qu'une proportion importante des travailleurs, en particulier les femmes et les personnes travaillant dans la vente et les services, aient été la cible de comportements sexualisés inappropriés adoptés par une partie de la clientèle, dans l'ensemble, ce sont les collègues qui étaient le plus souvent à l'origine de comportements sexualisés inappropriés au travail. Par exemple, parmi les victimes d'attouchements non désirés ou de relations sexuelles suggérées, 63 % des femmes et 82 % des hommes ont indiqué que la personne à l'origine de l'incident était un collègue dans au moins un cas. De même, 69 % des femmes et 84 % des hommes qui ont été la cible de communications inappropriées ont déclaré qu'un collègue était à l'origine de l'incident dans au moins un cas (tableau 3).

Bien que la composition sexospécifique de nombreux groupes professionnels puisse avoir une influence à grande échelle sur la façon dont les comportements sexualisés inappropriés touchent les travailleurs, la composition selon le genre des collègues immédiats d'une personne peut également jouer un rôle, en particulier chez les femmes. Par exemple, les femmes dont les collègues étaient surtout des hommes étaient plus susceptibles d'être victimes de comportements sexualisés inappropriés que celles qui travaillaient surtout avec des femmes (32 % par rapport à 24 %). Chez les hommes, ces proportions étaient relativement égales (18 % de ceux qui travaillaient surtout avec des hommes et 19 % de ceux qui travaillaient surtout avec des femmes, une différence qui n'a pas été jugée statistiquement significative; voir le tableau 9).

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre, les femmes qui travaillaient principalement avec des hommes et les hommes qui travaillaient principalement avec des femmes étaient plus susceptibles d'être ciblés. Parmi les femmes qui travaillaient surtout avec des hommes, 1 sur 5 (20 %) avait été victime de discrimination fondée sur le genre, comparativement à 7 % de celles qui travaillaient surtout avec des femmes. En revanche, 5 % des hommes travaillant dans des milieux à prédominance masculine avaient vécu cette expérience, comparativement à 11 % de ceux qui travaillaient surtout avec des femmes (voir le tableau 9).

Bon nombre de ces résultats reflètent ceux d'études canadiennes antérieures, qui portaient sur les comportements sexualisés inappropriés dans d'autres contextes d'activités sociales organisées. Par exemple, les résultats de l'Enquête sur la sécurité individuelle au sein de la population étudiante postsecondaire de 2019 ont révélé que parmi les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire, la plupart des cas de comportements sexualisés non désirés étaient perpétrés par des pairs, en particulier par d'autres étudiants qui étaient des hommes (Burczycka, 2020). De même, bien que les membres des Forces armées canadiennes (FAC) n'aient pas été inclus dans l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST) de 2020, une étude de 2018 sur les inconduites sexuelles dans les FAC a révélé des résultats comparables (voir l'encadré 4).

Encadré 4

Les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes

Les inconduites sexuelles en milieu de travail ont acquis une grande visibilité au Canada en 2015, au moment de la publication de l'examen externe de la juge à la retraite de la Cour suprême Marie Deschamps sur l'inconduite sexuelle dans les Forces armées canadiennes (FAC; Deschamps, 2015). Le rapport, qui consignait les cas d'agression sexuelle, d'inconduite et de discrimination dans le milieu de travail militaire, a conduit à de nombreux rapports, enquêtes et audits ultérieurs consacrés à la résolution de ce problème (p. ex. voir Burczycka, 2019 et Cotter, 2019).

Parmi les mesures mises en place figure le Sondage sur les inconduites sexuelles dans les Forces armées canadiennes (SISFAC). Les résultats du deuxième SISFAC (2018) ont révélé que l'inconduite sexuelle — qui est définie dans l'enquête à peu près de la même manière que dans l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST) de 2020 — persistait dans les FAC à des niveaux problématiques. Les données du SISFAC ont montré que 28 % des femmes et 13 % des hommes de la Force régulière avaient été personnellement ciblés par des comportements sexualisés ou par des comportements discriminatoires fondés sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle en 2018, et que 4,3 % des femmes et 1,1 % des hommes servant dans la Force régulière avaient été agressés sexuellement (Cotter, 2019). Les nombreuses différences qui existent entre le milieu de travail militaire et le milieu de travail civil rendent les comparaisons difficiles : par exemple, la majorité des membres des FAC sont des hommes. Néanmoins, ces résultats concordent avec ceux de l'EIST de 2020, lesquels ont révélé que 28 % des femmes et 18 % des hommes de l'effectif civil avaient subi des comportements sexualisés inappropriés ou de la discrimination fondée sur le genre au travail au cours de l'année précédente, et que 1,8 % des femmes et 1,1 % des hommes avaient été agressés sexuellement.

Les autres aspects de l'inconduite sexuelle en milieu de travail étaient semblables tant pour les membres des FAC que pour ceux travaillant dans des milieux de travail non militaires. Par exemple, dans les deux groupes, les personnes ciblées ont souvent déclaré que les personnes responsables étaient leurs pairs plutôt que leurs superviseurs ou leurs supérieurs dans la chaîne de commandement. En outre, le SISFAC et l'EIST ont tous deux indiqué que les personnes ciblées, en particulier les femmes, avaient subi des conséquences personnelles et professionnelles négatives ainsi que de l'anxiété et de la confusion quant à la manière de signaler leurs expériences.

Plus de 1 personne sur 5 ayant été la cible d'un comportement sexualisé au travail affirme que l'incident a été commis par une personne en position d'autorité

Lorsqu'une personne en position d'autorité adopte un comportement sexualisé inapproprié en milieu de travail, les conséquences peuvent être particulièrement problématiques. Cela peut faire en sorte que les victimes de ces comportements aient peur de perdre leur emploi si elles les dénoncent, et que les autres personnes peuvent percevoir ces comportements comme acceptables dans leur milieu de travail (Berdahl et Raver, 2011; Hershcovis et autres, 2021). Les données de l'EIST de 2020 révèlent que, dans les milieux de travail canadiens, bon nombre de femmes et d'hommes ont été visés par des comportements sexualisés inappropriés de la part d'une personne en position d'autorité, comme un superviseur ou un patron. Parmi les travailleurs qui avaient été la cible de comportements sexualisés inappropriés, ces proportions variaient de 22 % à 28 %^F chez les femmes et de 21 % à 30 % chez les hommes, selon le type de comportement. Les écarts n'ont toutefois pas été jugés statistiquement significatifs (tableau 3).

Il convient de souligner que les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir été la cible d'un tel comportement de la part d'une personne subordonnée en ce qui concerne les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées (13 % par rapport à 4 %) et les communications inappropriées (9 % par rapport à 6 %).

Chez les femmes comme chez les hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés, la personne qui était le plus souvent à l'origine du comportement était une personne qui occupait un poste de niveau équivalent dans le lieu de travail ou, du moins, un poste de niveau officiel équivalent, par opposition à un superviseur ou à une personne subordonnée, et ce, pour toutes les catégories de comportements. Selon le

type de comportement, les proportions variaient de 45 % à 65 %^F chez les femmes qui ont été la cible de ces comportements, et de 62 % à 74 %^E chez les hommes victimes de ces types de comportements.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus ciblant des femmes, 44 % ont dit qu'une personne en position d'autorité était à l'origine d'au moins un incident (tableau 4). Cette proportion était semblable chez les hommes (36 %).

Les comportements sexualisés inappropriés et la discrimination en milieu de travail se produisent souvent en présence de témoins

En plus des liens entre les victimes et les personnes à l'origine des comportements sexualisés inappropriés, le nombre de personnes présentes au moment de l'incident — en tant que personnes à l'origine de l'incident ou témoins — peut aussi témoigner de la culture générale du milieu de travail dans laquelle baignent les travailleurs. Les personnes qui travaillent dans un milieu où plusieurs personnes adoptent des comportements sexualisés inappropriés ou en sont témoins peuvent percevoir une acceptation tacite de ces comportements par leurs collègues, et possiblement par la direction. Leur expérience peut différer de celle des personnes qui sont la cible d'un comportement sexualisé adopté par un collègue derrière des portes closes. Ces contextes peuvent rendre compte des différentes cultures de milieu de travail et des différences dans la façon dont les femmes et les hommes peuvent les vivre (Hershcovis et autres, 2021).

De nombreux travailleurs qui ont subi des comportements sexualisés en milieu de travail ont dit que deux personnes ou plus avaient été à l'origine de l'incident. Les hommes ont souvent dit que plusieurs personnes étaient à l'origine de l'incident. Par exemple, parmi ceux qui ont été victimes de communications inappropriées, 4 sur 10 (39 %) ont dit que chacun des incidents avait été commis par plusieurs personnes, et des proportions semblables des hommes qui ont été la cible de comportements liés à du matériel sexuellement explicite ont dit que tous les incidents avaient été commis soit par une seule personne (48 %^F), soit par plusieurs personnes (36 %^F) (un écart qui n'a pas été jugé statistiquement significatif). Bien que de nombreuses femmes aient également été victimes d'incidents perpétrés par plusieurs personnes, un plus grand nombre d'entre elles ont dit que tous les incidents avaient été commis par une seule personne. C'était notamment le cas de 71 % des femmes qui avaient été victimes d'attouchements non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles (tableau 3)¹.

Le fait que des comportements sexualisés inappropriés ont été adoptés en présence de témoins ou non témoigne aussi de la culture du milieu de travail. Par exemple, les personnes qui adoptent des comportements inappropriés devant des témoins peuvent le faire parce qu'elles estiment qu'elles ne seront pas pénalisées. Les femmes et les hommes qui ont été la cible de ces comportements en milieu de travail ont dit que des témoins étaient souvent présents au moment où les incidents étaient perpétrés. Chez les femmes, des proportions beaucoup plus grandes de celles qui ont été victimes de communications inappropriées ou d'attouchements non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles ont dit que les comportements avaient parfois ou toujours été adoptés devant des témoins (73 % et 70 %, respectivement), comparativement à celles qui ont dit que les comportements n'avaient jamais été adoptés devant des témoins (22 % et 24 %, respectivement). Ces proportions étaient semblables chez les hommes.

La présence de témoins lors d'incidents de discrimination suivait une tendance semblable à celle observée en ce qui concerne les comportements sexualisés inappropriés. Les deux tiers (66 %) des femmes ont déclaré que d'autres personnes étaient toujours ou parfois présentes lors des incidents de discrimination; proportion qui était semblable chez les hommes (71 %) (tableau 4).

Une minorité de femmes disent que les témoins sont intervenus pour faire cesser les comportements sexualisés inappropriés

Dans certains cas, les personnes ciblées par des comportements sexualisés ont déclaré que les témoins avaient pris des mesures pour faire cesser le comportement. Plus particulièrement, les femmes étaient généralement plus susceptibles que les hommes de dire que les témoins étaient intervenus : 31 % des femmes victimes de communications inappropriées en présence de témoins ont déclaré que ces derniers avaient pris des mesures pour faire cesser le comportement, comparativement à 19 % des hommes. C'était également le cas de 27 % des

femmes et de 10 %^E des hommes qui avaient été la cible d'attouchements inappropriés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles en présence d'autres personnes (tableau 3).

Lorsqu'on leur a demandé si les personnes présentes avaient pris des mesures en réponse aux comportements discriminatoires fondés sur le genre, des proportions semblables de femmes (35 %) et d'hommes (23 %^E) qui ont été ciblés ont répondu par l'affirmative (un écart qui n'a pas été jugé statistiquement significatif; tableau 4).

Aucun écart statistiquement significatif n'a été constaté entre les types de professions quant à la présence de témoins lors de l'adoption de comportements sexualisés inappropriés. Toutefois, certaines différences ont été observées quant à la mesure dans laquelle les témoins ont pris des mesures pour faire cesser le comportement. Les travailleurs du secteur de la santé étaient plus susceptibles de déclarer qu'une personne était intervenue pour faire cesser le comportement lorsqu'ils avaient subi une expérience de comportement sexualisé inapproprié en présence d'autres personnes (39 %), comparativement à la proportion observée chez les travailleurs ayant subi ce type de comportement dans les professions des affaires, de la finance et de l'administration (22 %), dans les professions des sciences naturelles et appliquées (20 %^E) et dans les métiers, le transport, la machinerie et les domaines apparentés (20 %^E; données non présentées). Bien que ces tendances puissent laisser croire à des différences entre ces types de professions au chapitre de la culture du milieu de travail, elles peuvent aussi être liées à l'identité de la personne ayant adopté le comportement en question : par exemple, les travailleurs du secteur de la santé ont souvent été la cible de comportements sexualisés inappropriés perpétrés par des clients ou des patients, et certains témoins pourraient être plus enclins à intervenir lorsqu'un collègue est maltraité par un membre du public plutôt que par un autre collègue.

La plupart des travailleurs choisissent de ne pas parler des expériences de victimisation dont ils ont été la cible à d'autres personnes rattachées à leur milieu de travail

Comme tous les milieux de travail au Canada doivent se conformer aux lois contre le harcèlement et la discrimination énoncées dans les lois fédérales, provinciales et territoriales, la plupart des employeurs ont mis en place des politiques pour lutter contre les comportements sexualisés inappropriés dans leur milieu de travail, y compris des processus pour faciliter le signalement et la divulgation par les victimes. Cependant, ce ne sont pas tous les travailleurs qui ont reçu cette information de leur employeur : 32 % des femmes et 26 % des hommes ont dit n'avoir reçu aucun renseignement relativement aux procédures de signalement en place concernant les incidents de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, et 34 % des femmes ainsi que 28 % des hommes ont dit qu'ils n'avaient reçu aucun renseignement sur la façon d'accéder confidentiellement aux ressources disponibles pour gérer ces situations (voir le tableau 7).

Dans le même ordre d'idées, moins de la moitié des travailleurs qui ont subi ces types de comportements ont dit avoir discuté de la question avec une personne rattachée à leur milieu de travail. Chez les femmes, cette proportion oscillait entre 34 %^E et 52 %, selon le type de comportement sexualisé inapproprié subi. Chez les hommes, elle oscillait entre 20 % et 33 % (tableau 5). Le plus souvent, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de dire qu'elles avaient parlé des comportements sexualisés inappropriés dont elles avaient fait l'objet à une personne rattachée à leur milieu de travail. En ce qui concerne la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus, 48 % des femmes et 35 % des hommes ont dit avoir parlé des expériences de comportements inappropriés vécues à une personne rattachée à leur milieu de travail (un écart qui n'a pas été jugé statistiquement significatif; tableau 6).

Peu de travailleurs parlent au personnel des ressources humaines, aux représentants syndicaux ou à d'autres personnes chargées du bien-être des employés

Parmi les travailleurs qui ont parlé à une personne rattachée à leur travail des comportements sexualisés inappropriés dont ils avaient été victimes, relativement peu ont dit en avoir parlé au personnel des ressources humaines, à leur syndicat, à un agent de sécurité de l'entreprise ou à une autre personne chargée du bien-être des employés. Par exemple, peu de femmes qui ont été la cible de communications inappropriées en milieu de travail ont parlé de l'incident à un conseiller en ressources humaines ou à un agent de sécurité de l'entreprise (6 % de celles qui ont parlé de l'incident à une personne rattachée à leur milieu de travail), à un représentant syndical (3 %), à un médiateur ou à une personne chargée du bien-être des employés (1 %; tableau 5)¹². En revanche, beaucoup plus de femmes avaient parlé des comportements sexualisés inappropriés dont elles avaient fait l'objet

à une personne en position d'autorité comme un superviseur, un patron ou un gestionnaire, y compris 46 % des femmes qui ont parlé des communications inappropriées dont elles avaient fait l'objet à une personne et 41 % des femmes qui ont parlé des attouchements non désirés dont elles avaient été la cible ou des relations sexuelles qui leur avaient été suggérées à une personne. Parmi les hommes, 39 %^E de ceux qui avaient parlé d'un incident de communication inappropriée avec une personne rattachée à leur milieu de travail avaient parlé à une personne en position d'autorité¹³.

De même, une faible proportion de femmes qui avaient parlé d'un ou de plusieurs comportements discriminatoires dont elles avaient été victimes à une personne rattachée à leur milieu de travail ont dit avoir parlé à un conseiller en ressources humaines ou un agent de sécurité de l'entreprise (7 %) ou à un représentant syndical (6 %) (tableau 6). Environ la moitié (50 %) ont dit avoir parlé de la situation à un superviseur, à un patron ou à un gestionnaire.

La plupart des travailleurs qui ont parlé de l'expérience de victimisation dont ils avaient été la cible à une autre personne rattachée à leur travail en ont plutôt parlé à un collègue qui n'était pas en position d'autorité. Cela comprend 72 % des femmes qui ont parlé de communications inappropriées, 74 % des femmes qui ont parlé d'attouchements non désirés ou de relations sexuelles suggérées et 67 % de celles qui ont parlé d'incidents de discrimination. Chez les hommes, 46 %^E de ceux qui ont parlé des communications inappropriées dont ils avaient fait l'objet à une personne en ont parlé à un collègue autre qu'une personne en position d'autorité ou un subordonné (tableau 5; tableau 6).

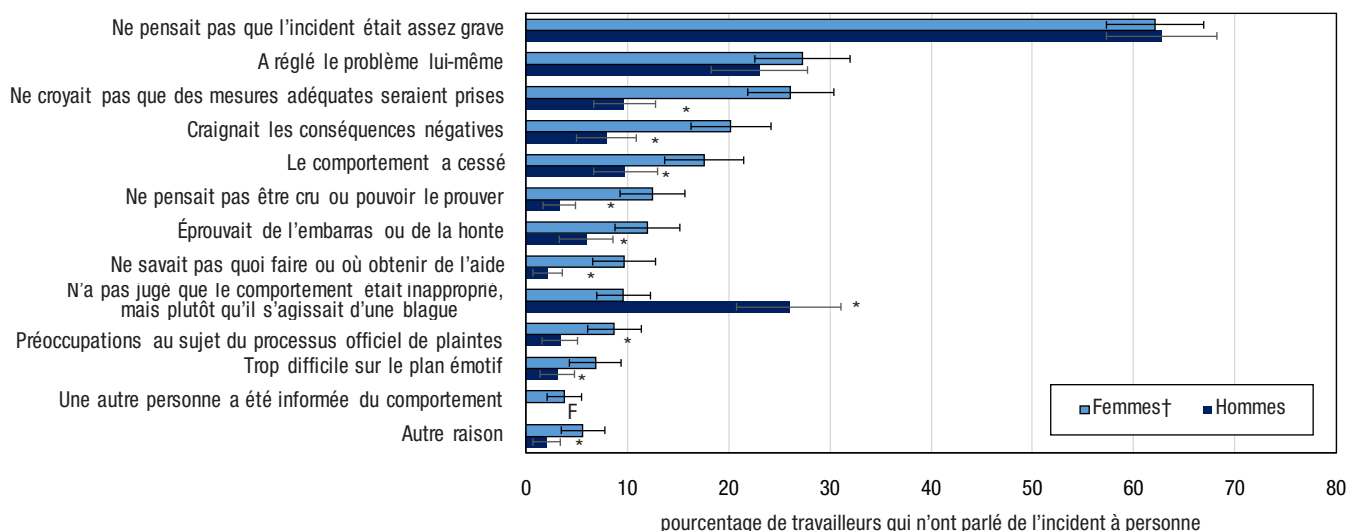
Les travailleurs de certains groupes professionnels étaient plus susceptibles de parler à une personne rattachée à leur milieu de travail de comportements sexualisés inappropriés dont ils avaient été la cible. Par exemple, 58 % des femmes dans les professions de la santé et 57 % des femmes dans la vente et les services qui avaient été ciblées par un comportement sexualisé inapproprié ont dit avoir parlé à une personne rattachée à leur milieu de travail de ce comportement; en revanche, c'était le cas d'une plus faible proportion (39 %) de femmes dans les professions des affaires, des finances et de l'administration (données non présentées). Les données d'enquête ne permettent pas de connaître la relation entre un employé et l'auteur d'un incident donné, qu'il ait été porté à l'attention d'une autre personne ou non. Toutefois, on sait qu'une grande proportion de femmes travaillant dans la santé et les services ont été ciblées par un client ou un patient, tandis que les femmes qui travaillaient dans les affaires, les finances et l'administration ont été souvent ciblées par un collègue. Cela peut être attribuable au fait que pour certaines personnes, il peut être plus ou moins difficile de parler de l'incident à d'autres personnes, selon que l'auteur était un membre du public ou un autre collègue¹⁴.

Les femmes qui n'ont pas signalé l'incident disent ne pas l'avoir fait parce que cela les rendait anxieuses ou parce qu'elles ne faisaient pas confiance au processus de signalement

Les raisons invoquées par les travailleurs pour justifier le fait qu'ils n'ont pas parlé des expériences de victimisation dont ils avaient été la cible font ressortir des inquiétudes au sujet du processus de signalement et des conséquences de la dénonciation, en particulier les raisons qui ont été données par les femmes. En effet, bon nombre de femmes qui avaient fait l'objet de communications inappropriées¹⁵ et qui avaient choisi de n'en parler à personne au travail ont dit ne pas l'avoir fait parce qu'elles ne croyaient pas que des mesures seraient prises si elles le faisaient (26 % par rapport à 10 % des hommes). Les femmes craignaient aussi les conséquences négatives telles que les représailles ou des répercussions sur le plan professionnel (20 % par rapport à 8 %). Certaines femmes ont également dit qu'elles ne pensaient pas qu'on les croirait ou qu'elles pourraient prouver ce qui s'était passé (12 % par rapport à 3 %) ou qu'elles éprouvaient de l'embarras ou de la honte (12 % par rapport à 6 %). Il convient de souligner qu'environ le quart (26 %) des hommes qui n'ont pas signalé un ou plusieurs incidents de communications inappropriées dont ils avaient fait l'objet ont dit ne pas l'avoir fait parce qu'ils ne considéraient pas que le comportement était inapproprié, comparativement à 10 % des femmes (graphique 4).

Graphique 4 Raisons pour lesquelles les travailleurs n'ont parlé à aucune personne rattachée à leur travail des communications inappropriées dont ils ont fait l'objet, provinces, 2020

Raisons



F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

† catégorie de référence

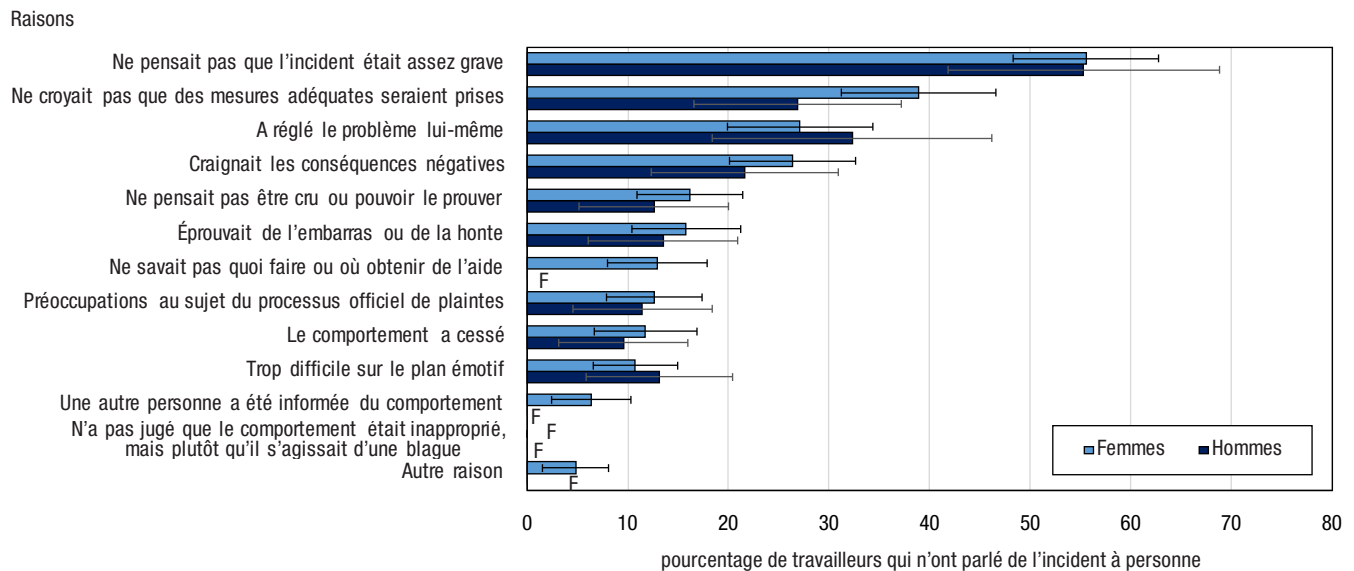
Note : Comprend les personnes qui ont été la cible de communications inappropriées (ciblées, dirigées contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Le plus souvent, les travailleurs qui ont choisi de ne parler des comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires dont ils avaient fait l'objet à aucune personne rattachée à leur milieu de travail ont dit ne pas l'avoir fait parce qu'ils ne croyaient pas que l'incident était assez grave pour le signaler. Selon le type de comportement qu'elles ont subi, de 56 % à 62 % des femmes qui n'ont parlé de l'incident à personne ont invoqué cette raison, ainsi que de 55 %^E à 63 % des hommes.

Parmi les travailleurs qui avaient été victimes de discrimination et qui ont choisi de n'en parler à aucune personne rattachée à leur milieu de travail, peu de différences ont été constatées quant aux raisons invoquées par les femmes et les hommes. Les femmes comme les hommes ont souvent dit ne pas avoir signalé l'incident parce qu'ils craignaient en subir des conséquences négatives (26 % et 22 %), qu'ils ne pensaient pas qu'on les croirait ou qu'ils pourraient prouver ce qui s'était passé (16 % et 13 %) et qu'ils éprouvaient de l'embarras ou de la honte (16 % et 13 %). Aucun de ces écarts n'a été jugé statistiquement significatif (graphique 5).

Graphique 5 Raisons pour lesquelles les travailleurs n'ont parlé à aucune personne rattachée à leur travail des incidents de discrimination fondée sur le genre dont ils ont fait l'objet, provinces, 2020



F trop peu fiable pour être publié

Note : Les différences entre les femmes et les hommes ne sont pas statistiquement significatives. Comprend les personnes qui ont subi des comportements discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Les femmes qui font l'objet de comportements sexualisés inappropriés ressentent des conséquences professionnelles négatives

Les comportements sexualisés inappropriés et discriminatoires peuvent avoir de nombreuses conséquences négatives pour les personnes qui en font l'objet. Lorsque des personnes sont ciblées par ces types de comportements dans leur milieu de travail, les répercussions peuvent être particulièrement graves. Pour bon nombre de personnes, le travail est une source importante d'épanouissement personnel, d'identité et d'interaction sociale; c'est aussi un endroit où de nombreuses personnes passent une partie considérable de leur temps (Walsh et Gordon, 2008). Lorsque cet environnement devient le lieu de comportements sexualisés inappropriés et discriminatoires, les conséquences personnelles et émotionnelles sur les travailleurs peuvent être lourdes.

De nombreux travailleurs qui ont fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés au cours de l'année précédant l'enquête ont indiqué qu'ils avaient subi diverses conséquences négatives découlant de ces types de comportements. Ces conséquences étaient particulièrement importantes chez les femmes : de plus fortes proportions de femmes ont déclaré avoir ressenti des conséquences négatives pour la majorité des répercussions pour lesquelles des comparaisons étaient possibles. Certains écarts particulièrement importants entre les hommes et les femmes ont été observés pour des types particuliers de répercussions. Par exemple, les femmes qui avaient fait l'objet de comportements liés à du matériel sexuellement explicite en milieu de travail étaient quatre fois plus susceptibles d'avoir évité des activités sociales non obligatoires organisées en milieu de travail (34 %^F par rapport à 8 %^F chez les hommes; tableau 5). De même, les femmes qui avaient été victimes de communications inappropriées au travail étaient trois fois plus susceptibles que les hommes d'avoir évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail (30 % par rapport à 10 %) et d'avoir voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures (17 % par rapport à 6 %). Il convient de souligner que les femmes étaient presque quatre fois plus susceptibles que les hommes d'avoir eu recours à des services de soutien pour composer avec les communications inappropriées en milieu de travail dont elles avaient fait l'objet (7 % par rapport à 2 %).

Chez les hommes comme chez les femmes, les conséquences liées aux attouchements non désirés et aux relations sexuelles qui leur avaient été suggérées sont semblables

Pour ce qui est des conséquences, l'écart entre les femmes et les hommes était le plus faible en ce qui concerne les attouchements non désirés et les relations sexuelles suggérées. Bien que les femmes qui ont subi ces types de comportements étaient plus susceptibles que les hommes de dire avoir évité ou voulu éviter à la fois certaines personnes au travail (60 % par rapport à 44 %) et certains lieux ou tâches au travail (38 % par rapport à 28 %), d'autres conséquences étaient aussi courantes chez les hommes que chez les femmes. Celles-ci comprennent la perte de confiance envers la personne en position d'autorité au travail ou envers l'organisation (20 % des hommes et 26 % des femmes), l'évitement d'activités sociales non obligatoires organisées en milieu de travail (18 % et 22 %), la difficulté à effectuer son travail (17 % et 23 %) et la volonté de changer d'emploi ou d'être transférés ailleurs ou la démission (16 % et 25 %). Aucun de ces écarts n'a été jugé statistiquement significatif. Cela donne à penser que, par rapport aux autres comportements mesurés au moyen de l'enquête, les attouchements non désirés et les relations sexuelles suggérées subis en milieu de travail ont un effet particulièrement négatif sur les hommes.

Comme c'était le cas en ce qui concerne les attouchements non désirés et les relations sexuelles suggérées, des écarts relativement faibles ont été observés au chapitre des conséquences entre les femmes et les hommes qui avaient été victimes de discrimination en milieu de travail. Par exemple, des proportions semblables de femmes et d'hommes ont dit que l'expérience ou leurs expériences de victimisation dont ils avaient fait l'objet les avaient conduits à vouloir changer d'emploi, être transférés ailleurs ou démissionner (34 % des femmes et 28 % des hommes), à éviter ou à vouloir éviter certains lieux ou tâches au travail (31 % et 29 %) ou à avoir de la difficulté à effectuer leur travail (27 % et 26 %). Une proportion importante de femmes et d'hommes ont déclaré que les expériences de discrimination dont ils avaient été victimes les avaient conduits à ressentir des conséquences émotionnelles négatives (42 % et 39 %; tableau 6)¹⁶.

Une conséquence importante des communications inappropriées subies en milieu de travail, qui était aussi répandue chez les hommes que chez les femmes, était la consommation de drogues ou d'alcool pour composer avec la situation. Cette conséquence a été déclarée par 5 % des femmes et 6 % des hommes qui avaient fait l'objet de communications inappropriées; l'écart n'a pas été jugé statistiquement significatif (tableau 5). Selon des recherches antérieures, le lien entre la consommation d'alcool ou de drogues et la détresse psychologique est particulièrement fort chez les hommes (Burczycka, 2018).

La plupart des travailleurs considèrent que leur milieu de travail est équitable en ce qui a trait au genre et à l'orientation sexuelle des travailleurs

La culture du milieu de travail est difficile à quantifier, et les observateurs examinent de nombreux aspects de la vie professionnelle dans leurs tentatives de mesurer ce concept (Stainback, 2011). Lorsqu'il s'agit de mesurer les comportements sexualisés inappropriés et les incidents de discrimination fondée sur le genre, des facteurs comme ceux qui sont mesurés au moyen de l'EIST semblent pertinents. La vaste nature de ces types de comportements, le fait que plusieurs de ceux-ci soient adoptés dans un contexte de groupe, la participation des personnes en position d'autorité dans un grand nombre d'incidents et l'anxiété que de nombreux travailleurs, en particulier les femmes, ressentent relativement au signalement de l'incident donnent à penser que la culture de nombreux milieux de travail canadiens est imprégnée d'une acceptation tacite des comportements sexualisés inappropriés et de la discrimination fondée sur le genre.

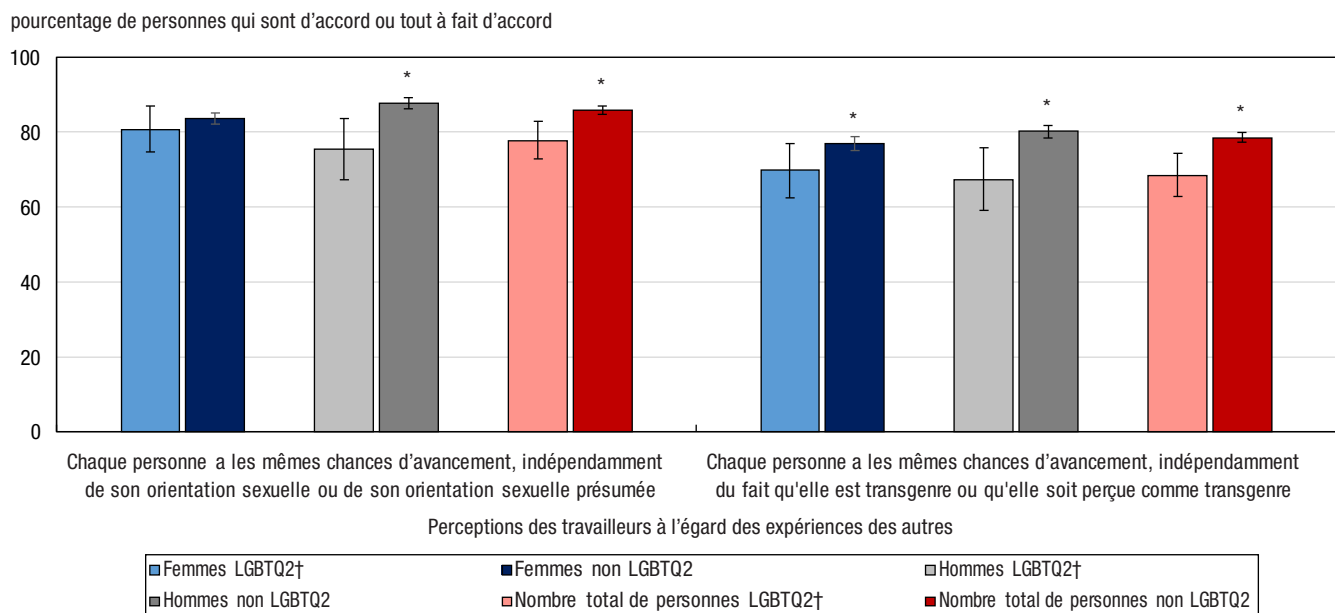
Outre ces facteurs, dans le cadre de l'EIST, on a demandé aux travailleurs de quelle façon, selon eux, les travailleurs de différents genres — à savoir les hommes, les femmes et les personnes transgenres¹⁷ — étaient traités dans leur milieu de travail. Dans l'ensemble, la plupart des travailleurs estimaient que tous les employés de leur lieu de travail étaient traités équitablement, peu importe leur genre. Par exemple, 8 femmes sur 10 (82 %) et 9 hommes sur 10 (87 %) étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que, dans leur milieu de travail, chaque personne avait les mêmes chances d'avancement, indépendamment de son genre ou de son genre présumé (tableau 7). Parallèlement, 1 femme sur 10 (10 %) et 4 % des hommes ont déclaré avoir personnellement été victimes de discrimination fondée sur le genre dans leur milieu de travail (tableau 2)¹⁸.

De même, la plupart des travailleurs — 83 % des femmes et 86 % des hommes — étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur milieu de travail traite les travailleurs équitablement, peu importe leur orientation

sexuelle ou leur orientation sexuelle présumée (tableau 7). Parallèlement, cette forme de discrimination en milieu de travail a été déclarée par 7 % des femmes LGBTQ2¹⁹ et 12 % des hommes LGBTQ2 (un écart qui n'a pas été jugé statistiquement significatif). Plus précisément, 27 % des femmes LGBTQ2 avaient été victimes de discrimination fondée sur le genre ou le genre perçu au travail au cours de l'année précédant l'enquête —, une proportion près de trois fois plus élevée que celle observée chez les hommes LGBTQ2 (10 %; données non présentées).

Dans l'ensemble, un plus petit nombre de travailleurs LGBTQ2 étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que, dans leur milieu de travail, chaque personne avait les mêmes chances d'avancement, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée (78 % par rapport à 86 % des travailleurs n'appartenant pas à la communauté LGBTQ2) ou indépendamment du fait qu'elle est transgenre ou qu'elle soit perçue comme transgenre (69 % par rapport à 79 %; graphique 6). Il convient de souligner que ces différences étaient attribuables aux réponses des hommes, c'est-à-dire qu'aucun écart statistiquement significatif n'a été observé entre les femmes qui se sont identifiées comme appartenant à la communauté LGBTQ2 et celles qui ne se sont pas identifiées comme appartenant à cette communauté.

Graphique 6
Perceptions des travailleurs à l'égard des expériences des autres au travail, selon le statut de personne LGBTQ2 et le genre, provinces, 2020



* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

† catégorie de référence

Note : La communauté LGBTQ2 comprend les personnes qui s'identifient comme personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles, ayant un genre différent du sexe qui leur a été assigné à la naissance ou ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Les personnes qui ont personnellement été victimes de comportements sexualisés inappropriés ou de discrimination dans le cadre de leur travail sont moins susceptibles de considérer que leur milieu de travail est équitable

En ce qui concerne la population en général, les femmes et les hommes qui avaient personnellement été victimes de comportements sexualisés inappropriés ou de discrimination au travail étaient moins susceptibles de considérer que leur milieu de travail était équitable et exempt de stéréotypes négatifs, tels que les milieux de travail où l'on s'attend à ce que les hommes évitent de prendre un congé parental ou à ce que les femmes portent des vêtements révélateurs. Par exemple, les femmes qui avaient fait l'objet d'un comportement sexualisé inapproprié étaient plus susceptibles que celles qui ne l'avaient pas été de dire que des stéréotypes sexistes

ou liés au genre étaient véhiculés et que ces derniers entraînaient des répercussions sur l'expérience de travail des femmes dans leur milieu de travail (42 % par rapport à 22 %; données non présentées). Les résultats étaient semblables chez les hommes. Par exemple, une plus faible proportion de ceux qui avaient fait l'objet de ces types de comportements estimaient que, dans leur milieu de travail, chaque personne avait les mêmes chances d'avancement, indépendamment de son genre ou de son genre présumé, comparativement aux hommes qui n'avaient pas fait l'objet de tels comportements (78 % par rapport à 89 %). Chez les femmes comme chez les hommes, cette tendance était constante pour chaque question permettant de mesurer les perceptions des travailleurs à l'égard de leur milieu de travail²⁰.

L'écart entre les travailleurs qui considéraient que leur milieu de travail était équitable et exempt de stéréotypes et ceux qui étaient plus critiques était le plus important au chapitre des expériences de discrimination fondée sur le genre. Par exemple, chez les femmes, celles qui avaient été victimes de cette forme de discrimination étaient moins susceptibles d'être d'avis que, dans leur milieu de travail, chaque personne avait les mêmes chances d'avancement, indépendamment de son genre ou de son genre présumé (55 %), comparativement à celles qui n'en avaient pas été victimes (85 %). De même, parmi les hommes, ceux qui avaient été victimes de discrimination étaient plus de deux fois plus susceptibles d'estimer que des stéréotypes sexistes ou liés au genre étaient véhiculés et que ces derniers entraînaient des répercussions sur l'expérience de travail des hommes dans leur milieu de travail, comparativement à ceux qui n'avaient pas été victimes de discrimination (60 % par rapport à 27 %).

Expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination fondée sur le genre vécues par les populations marginalisées au travail

Les comportements sexualisés inappropriés, les incidents de discrimination fondée sur le genre et les agressions sexuelles sont répandus chez les jeunes travailleurs et les travailleurs ayant une incapacité

Au Canada, certaines populations sont plus à risque de faire l'objet de multiples formes de victimisation. Les femmes, les jeunes, les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les personnes LGBTQ2 sont systématiquement surreprésentés parmi les victimes de violence et d'autres types de victimisation criminelle et non criminelle (Conroy et Cotter, 2017; Cotter, 2018; Jaffray, 2020). Les constatations tirées de l'EIST donnent également à penser que certaines populations peuvent être plus à risque d'être victimes de comportements sexualisés inappropriés et d'incidents de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus en milieu de travail. Plus particulièrement, certains de ces groupes sont confrontés à des obstacles supplémentaires à l'égalité en matière d'emploi et à la participation à la vie économique (Banerjee, 2008; Hira-Friesen, 2018; Schur, 2009), lesquels font croître leur vulnérabilité aux mauvais traitements et à l'exploitation²¹.

Comme il a été mentionné tout au long du présent article, les comportements sexualisés inappropriés et la discrimination subis en milieu de travail ciblent davantage les femmes que les hommes. Chez les femmes, celles de moins de 35 ans étaient particulièrement surreprésentées parmi les victimes : 39 % des femmes de 15 à 24 ans et 36 % des femmes de 25 à 34 ans avaient fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés, proportions qui diminuaient à mesure que l'âge augmentait. C'était également le cas chez les femmes victimes de discrimination, 18 % des femmes de 15 à 24 ans et 14 % des femmes de 25 à 34 ans ayant dit avoir été victimes de discrimination. En ce qui concerne les victimes d'agression sexuelle en milieu de travail, une tendance semblable a été observée chez les hommes et chez les femmes (tableau 8). Ces constatations concordent avec celles d'autres études sur la population canadienne, qui ont invariablement révélé que les jeunes affichent des taux plus élevés d'expériences de victimisation et d'inconduite (Conroy et Cotter, 2017; Conroy, 2018).

Les personnes qui ont une incapacité font face à des défis particuliers au chapitre de la participation au marché du travail, dont bon nombre sont bien documentés (Schur, 2009). En outre, les personnes ayant une incapacité, en particulier les femmes, sont plus à risque d'être victimes d'agression sexuelle et de comportements sexualisés non désirés en général (Cotter, 2018; Cotter et Savage, 2019). En milieu de travail, les femmes ayant une incapacité étaient plus susceptibles d'avoir fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés (35 %) et de discrimination fondée sur le genre (16 %) que les femmes n'ayant pas d'incapacité (20 % et 7 %, respectivement). Elles étaient également plus susceptibles d'avoir été agressées sexuellement en milieu de travail (3 % par rapport à 1 %). Les hommes ayant une incapacité étaient également plus vulnérables : 25 % avaient fait l'objet de comportements

sexualisés inappropriés, 10 % avaient été victimes de discrimination et 3 % avaient été victimes d'agressions sexuelles. Les proportions correspondantes étaient considérablement plus faibles chez les hommes qui n'avaient pas d'incapacité (15 %, 4 % et 1 %, respectivement).

Les travailleurs qui sont gais ou bisexuels affichent des taux plus élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination que les travailleurs hétérosexuels

Comme en ce qui a trait à d'autres espaces publics et privés, le milieu de travail est un endroit où les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou ayant une autre orientation sexuelle que l'hétérosexualité ont été plus souvent victimes de comportements sexualisés inappropriés que leurs collègues hétérosexuels. Plus particulièrement, parmi les femmes bisexuelles, 6 sur 10 (59 %) ont déclaré avoir fait l'objet de ces types de comportements, soit bien plus du double de la proportion observée chez les femmes hétérosexuelles (24 %; tableau 8). De même, les hommes gais étaient deux fois plus susceptibles que les hommes hétérosexuels d'avoir fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail (32 %^E par rapport à 16 %). La discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle touchait également ce groupe de façon disproportionnée : 30 % des femmes bisexuelles ont été victimes de discrimination, comparativement à 9 % des femmes hétérosexuelles, tandis que les hommes gais étaient quatre fois plus susceptibles que les hommes hétérosexuels d'avoir fait l'objet de discrimination (16 %^E par rapport à 4 %).

Les personnes qui ont un genre différent du sexe qui leur a été assigné à la naissance, qui n'ont pas de genre, qui ont plusieurs genres ou qui ont une identité ne faisant pas partie du binarisme de genre présentent des taux plus élevés d'incidents de discrimination, de victimisation et d'inconduite ciblée dans de nombreuses sphères de la vie publique et privée (Jaffray, 2020). L'analyse de leurs expériences vécues en matière de comportements sexualisés inappropriés et d'incidents de discrimination subis en milieu de travail n'était pas possible en raison des limites des données. Toutefois, leurs réponses ont été combinées avec celles des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité (que l'on désigne collectivement sous le sigle LGBTQ2). Les travailleurs LGBTQ2 étaient considérablement plus susceptibles d'avoir chacun des comportements sexualisés et discriminatoires au travail pour lesquels des comparaisons étaient possibles, comparativement à leurs collègues ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2 : dans l'ensemble, près de la moitié (47 %) des travailleurs LGBTQ2 ont été victimes de ces types de comportements (par rapport à 22 % des travailleurs ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2; données non présentées). Pour la plupart des comportements, les travailleurs LGBTQ2 étaient deux, trois ou quatre fois plus susceptibles d'en avoir fait l'objet comparativement aux travailleurs ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2.

Dans l'ensemble, près du quart des travailleurs LGBTQ2 ont été victimes de discrimination fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus (23 % par rapport à 7 % des travailleurs ne faisant pas partie de la communauté LGBTQ2). Plus précisément, bon nombre d'entre eux ont fait l'objet de commentaires selon lesquels ils ne se comportaient pas comme une personne de leur genre devrait se comporter (15 %) et ont été insultés, maltraités, ignorés ou exclus dans leur milieu de travail en raison de leur genre (11 %) ou de leur orientation sexuelle (9 %).

Les travailleurs autochtones et les travailleurs des minorités visibles sont victimes de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination fondée sur le genre

Les personnes autochtones au Canada (les Premières Nations, les Métis et les Inuits) affichent des taux élevés de violence et d'inégalité structurelle enracinés dans le colonialisme; cette violence et cette inégalité structurelle continuent d'avoir une incidence sur la vie quotidienne des Autochtones et leurs possibilités. Comme relativement peu de travailleurs autochtones ont répondu à l'EIST, il est difficile de dégager les écarts entre ceux-ci et les travailleurs non autochtones au chapitre des expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination fondée sur le genre. Cela dit, des proportions égales de femmes autochtones et de femmes non autochtones (25 % chez les deux groupes) ont dit avoir été la cible de comportements sexualisés inappropriés en milieu de travail. De même, chez les femmes autochtones comme chez les femmes non autochtones, 1 sur 10 avait été victime de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail (10 % chez les deux groupes; tableau 8)²².

Les comportements sexualisés inappropriés et discriminatoires subis en milieu de travail étaient moins répandus chez les femmes et les hommes qui étaient immigrants ou qui appartenaient à des groupes désignés comme minorités visibles^{23, 24}, comparativement aux travailleurs qui ne s'identifiaient à aucun de ces groupes. De plus, les femmes et les hommes qui ont déclaré qu'ils portaient la plupart du temps ou parfois des vêtements ou des accessoires visibles témoignant de leur foi ont fait l'objet de ces types de comportements aussi souvent que ceux qui ne portaient pas ces articles, et ce, en dépit du fait que les personnes immigrantes, les personnes appartenant à une minorité visible et les personnes de diverses communautés religieuses sont souvent particulièrement exposées à d'autres formes de discrimination et d'inégalité en matière d'emploi (Banerjee, 2008; Ibrahim, 2018).

Les travailleurs temporaires et à temps partiel affichent des taux d'expériences de comportements sexualisés inappropriés semblables à ceux des travailleurs permanents et à temps plein

Comme c'est souvent le cas pour certains groupes démographiques, certaines modalités de travail — le travail à temps partiel par opposition au travail à temps plein, par exemple, ou encore le travail temporaire comparativement au travail permanent — sont liées à des inégalités. Beaucoup d'études ont porté sur le travail précaire, c'est-à-dire les emplois assortis de moins bonnes conditions en matière de sécurité d'emploi, de rémunération, d'avantages sociaux et de protection, et qui sont plus répandus chez les femmes, les minorités visibles et les personnes immigrantes (Hira-Friesen, 2018; Kalleberg, 2009).

Cela dit, bon nombre de facteurs associés au travail précaire ne semblaient pas être liés à la présence de comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail²⁵. Par exemple, chez les femmes, des proportions semblables de celles qui occupaient un poste régulier (permanent), de celles qui occupaient un poste dont la durée était déterminée et de celles dont le travail était saisonnier avaient fait l'objet de ces types de comportements (26 %, 29 % et 35 %, respectivement). Les écarts n'ont pas été jugés statistiquement significatifs. De même, aucun écart n'a été observé en ce qui concerne les expériences de comportements sexualisés entre les femmes qui travaillaient à temps plein (26 %) et celles qui travaillaient à temps partiel (23 %; tableau 9). En ce qui concerne la discrimination, toutefois, les femmes qui occupaient des postes dont la durée était déterminée étaient deux fois plus susceptibles d'avoir fait l'objet de ces types de comportements que celles qui occupaient des postes réguliers (20 % par rapport à 10 %).

Les comparaisons entre les travailleuses selon le type de quart de travail ont révélé des différences notables entre celles-ci. Par exemple, les comportements sexualisés inappropriés touchaient davantage les femmes qui effectuaient un quart de travail rotatif (35 %) que chez celles qui avaient un horaire normal de jour (23 %). De nombreuses femmes qui effectuaient un quart normal de soir (32 %) et qui avaient un horaire irrégulier (30 %) avaient aussi fait l'objet de comportements sexualisés inappropriés. D'ailleurs, ces types de quarts de travail sont souvent associés aux catégories professionnelles de la santé et des services, qui sont toutes deux liées à une fréquence plus élevée de comportements sexualisés inappropriés à l'endroit des travailleuses.

De même, la syndicalisation — souvent considérée comme l'antithèse du travail précaire, en raison de la protection qu'elle offre aux travailleurs — semblait corrélée avec une fréquence accrue de victimisation en lien avec des comportements sexualisés inappropriés, tant chez les femmes que chez les hommes. Encore une fois, les professions dans lesquelles la syndicalisation est courante, y compris les professions des soins de santé ainsi que des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés, affichaient une fréquence plus élevée de comportements sexualisés inappropriés qui ciblent les femmes aussi bien que les hommes. De plus, chez les femmes, l'adhésion à un syndicat ne signifiait pas qu'elles étaient plus susceptibles de parler de leurs expériences à une personne rattachée à leur travail que celles qui n'étaient pas syndiquées (53 % par rapport à 51 %; données non présentées). Encore une fois, il est possible que d'autres caractéristiques de la profession et du milieu de travail aient joué un rôle dans la volonté des femmes à parler des expériences de victimisation dont elles ont fait l'objet.

De même, les femmes syndiquées affichaient le même taux d'expériences de discrimination fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle que celles qui n'étaient pas syndiquées (10 % chez les deux groupes; tableau 9). Chez les hommes, une proportion plus élevée de travailleurs syndiqués ont dit avoir été victimes de discrimination comparativement aux hommes non syndiqués (7 % par rapport à 4 %).

Expériences de discrimination fondée sur le genre vécues par les femmes touchant un revenu élevé et celles touchant un revenu faible

D'une certaine façon, le revenu personnel peut être perçu comme le reflet du pouvoir relatif d'une personne dans un milieu de travail et dans l'économie. Toutefois, comme c'est souvent le cas pour d'autres facteurs liés au travail qui sont associés à des inégalités, l'occurrence des expériences de comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail chez les femmes et les hommes variait peu en fonction du revenu. Il en allait de même pour les expériences d'agression sexuelle subies par les femmes dans le cadre de leur milieu de travail (tableau 8).

Toutefois, certaines différences ont été observées en ce qui concerne les expériences de discrimination fondée sur le genre au travail vécues par les femmes. Les femmes qui ont gagné 80 000 \$ ou plus avant impôt et autres déductions au cours de l'année précédant l'enquête étaient un peu plus susceptibles que celles qui ont gagné de 26 000 \$ à 49 000 \$ ou de 50 000 \$ à 79 999 \$ d'avoir été victimes de discrimination (13 % par rapport à 8 % et à 9 %). La proportion de femmes de cette tranche de revenus supérieure qui avaient été victimes de ce type de comportement était toutefois semblable à la proportion observée chez les femmes gagnant moins de 26 000 \$ (12 %). Cela donne à penser que, bien que les femmes ayant un pouvoir économique relativement plus faible soient plus souvent victimes de discrimination que beaucoup d'autres femmes, celles dont le revenu est le plus élevé sont également plus susceptibles de l'être.

Agressions sexuelles en milieu de travail

Une femme sur huit est victime d'agression sexuelle en milieu de travail au cours de sa vie

Les études sur les agressions sexuelles ont invariablement révélé que les femmes sont plus exposées à ce type de violence fondée sur le genre, que ce soit dans les espaces privés ou publics. En 2018, les données de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés ont révélé que 3 Canadiennes de 15 ans et plus sur 10 (30 %) avaient été victimes d'agression sexuelle au cours de leur vie, de même qu'une proportion considérablement plus faible d'hommes (8 %) (Cotter et Savage, 2019). Selon les résultats de l'EIST, le milieu de travail est un autre endroit où les femmes sont vulnérables aux agressions sexuelles : 1 femme sur 8 (13 %) a déclaré avoir été agressée sexuellement en milieu de travail à un moment donné au cours de sa vie professionnelle²⁶. La proportion affichée par les femmes était quatre fois plus élevée que celle enregistrée par les hommes (3,0 %; tableau 10).

Les agressions sexuelles comprennent les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir parce qu'elle était manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement (voir l'encadré 1). Chez les femmes, les agressions sexuelles subies en milieu de travail prennent souvent la forme de contacts sexuels non désirés : 13 % des femmes qui avaient déjà travaillé au cours de leur vie ont fait l'objet de ce type de comportement. Une plus faible proportion de femmes (3,2 %) avaient été victimes d'une attaque de nature sexuelle, la forme la plus grave d'agression sexuelle, et 1,2 % avaient été victimes d'une activité sexuelle à laquelle elles n'étaient pas en mesure de consentir. Les proportions étaient considérablement plus faibles chez les hommes : 2,5 % avaient subi des contacts sexuels non désirés et 0,5 % avaient été victimes d'une attaque de nature sexuelle à un moment donné au cours de leur vie professionnelle²⁷.

Parmi les femmes qui avaient travaillé au cours de l'année précédant l'enquête, 1,8 % avaient été victimes d'agression sexuelle, principalement des contacts sexuels non désirés (mentionnés par 1,7 % des femmes)²⁸. Il convient de souligner que les contacts sexuels non désirés sont la forme d'agression sexuelle la plus répandue au sein de la population générale (Conroy, 2018; Conroy et Cotter, 2017). Par comparaison, chez les hommes qui avaient travaillé au cours de l'année précédant l'enquête, 1,1 % avaient été agressés sexuellement (proportion reflétant la proportion de 1,0 % des hommes victimes de contacts sexuels non désirés).

Plus du quart des femmes agressées sexuellement en milieu de travail l'ont été de la part d'une personne en position d'autorité

Parmi les femmes qui avaient été victimes d'agression sexuelle en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, 28 %^E ont dit que la personne à l'origine de l'agression était une personne en position d'autorité rattachée à leur milieu de travail dans au moins un cas. Un peu plus du tiers (35 %^E) ont dit qu'il s'agissait d'un

autre collègue (y compris un subordonné), 31 %^E ont dit qu'il s'agissait d'un client ou d'un patient, et 16 %^E ont dit qu'il s'agissait d'une autre personne rattachée à leur travail, comme un entrepreneur ou un consultant (tableau 11).

Les agressions sexuelles — y compris les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir — comprennent parfois des éléments de coercition et de manipulation. Parmi les femmes qui avaient été agressées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête, près du quart (24 %^E) ont dit que la personne à l'origine de l'incident avait exercé des pressions verbales de façon continue sur elles après qu'elles aient dit « non ». Un peu plus de 1 sur 10 (11 %^E) a dit qu'elle avait eu peur que le fait de refuser de prendre part à l'activité sexuelle compromette sa carrière.

Les agressions sexuelles commises en milieu de travail sont majoritairement perpétrées par un homme seul, et se produisent souvent en présence de témoins

La majorité des femmes qui avaient été victimes d'agressions sexuelles en milieu de travail au cours des 12 mois précédant l'enquête ont dit que, dans chaque cas, l'agression avait été perpétrée par une seule personne (82 %^E), et 81 %^E ont dit que la personne à l'origine de l'incident était un homme dans tous les cas. Toutefois, environ 1 femme sur 10 (11 %^E) a déclaré que l'agression avait été perpétrée par des hommes et des femmes, soit lors d'un incident ou de plusieurs incidents. Il convient de noter que 54 %^E des femmes ont dit que des témoins étaient parfois ou toujours présents au moment de l'agression sexuelle.

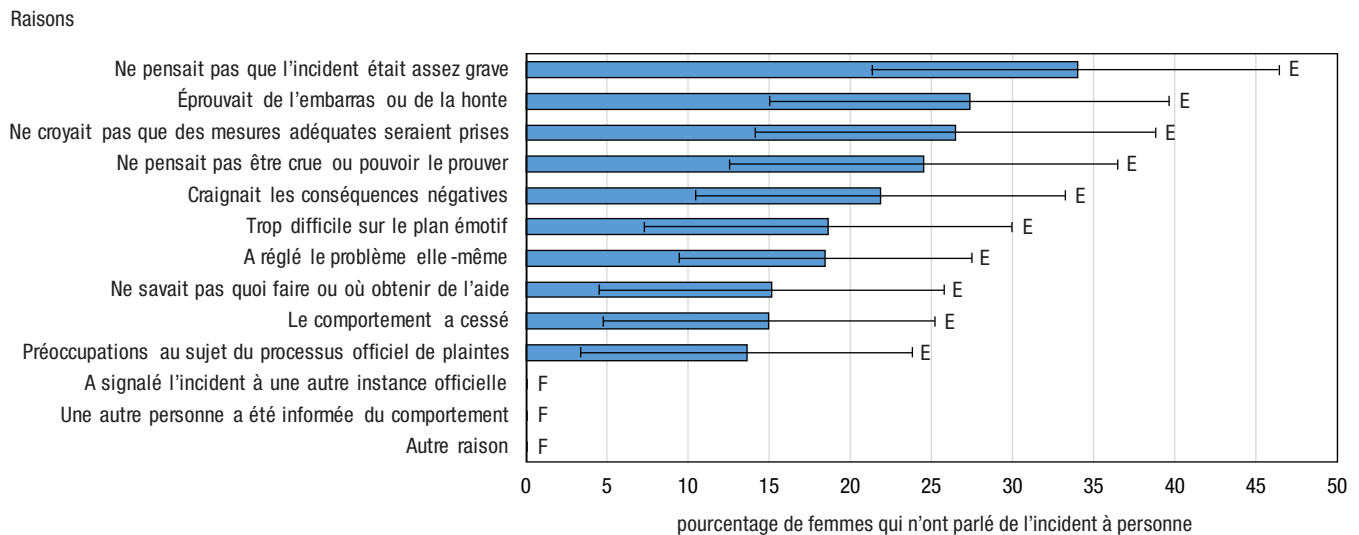
Le quart (25 %^E) des femmes qui avaient été agressées sexuellement en milieu de travail ont déclaré que, selon elles, la consommation d'alcool ou de drogues par la personne à l'origine du comportement avait joué un rôle dans l'incident. Alors qu'un peu plus de la moitié (53 %^E) ont dit qu'elles ne croyaient pas que l'alcool ou les drogues étaient un facteur déterminant, 20 %^E ont dit qu'elles ne savaient pas si c'était le cas (tableau 11).

Près de la moitié des femmes qui avaient été agressées sexuellement en milieu de travail ont parlé de l'agression à une personne rattachée à leur travail

Pour diverses raisons, beaucoup de victimes d'agression sexuelle choisissent de ne pas signaler leurs expériences de victimisation à la police ou à d'autres personnes en position d'autorité (Conroy et Cotter, 2017; Cotter, 2021). Dans de nombreux milieux de travail, des procédures et des lignes directrices officielles sont en place pour encourager les victimes à signaler les agressions sexuelles et autres inconduites subies (voir Gabriele et Naushan, 2020). Selon les résultats de l'EIST, près de la moitié (47 %^E) des femmes qui avaient été agressées sexuellement en milieu de travail au cours de l'année précédant l'enquête ont parlé de l'agression à une personne rattachée à leur travail. Il pouvait s'agir d'une personne en position d'autorité, d'une personne chargée du bien-être des employés, d'un collègue ou d'une autre personne rattachée à leur travail²⁹. Toutefois, moins de 1 femme sur 10 (9 %^E) a dit avoir déposé une plainte officielle ou formulé un grief (tableau 12).

De nombreuses femmes qui n'ont parlé à aucune personne rattachée à leur travail de l'agression sexuelle ou des agressions sexuelles dont elles avaient été victimes ont dit ne pas l'avoir fait parce qu'elles ne croyaient pas que le problème était assez grave pour en discuter (34 %^E; graphique 7). Cette constatation concorde avec les raisons données par les femmes qui ont été victimes d'agression sexuelle dans d'autres contextes (Burczycka, 2020; Conroy et Cotter, 2017).

Graphique 7 Raisons pour lesquelles les femmes n'ont parlé à aucune personne rattachée à leur travail des agressions sexuelles dont elles ont fait l'objet, provinces, 2020



E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

Note : Les agressions sexuelles comprennent les attaques de nature sexuelle, les attouchements sexuels non désirés et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir parce qu'elle était manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement. Comprend les agressions sexuelles qui se sont produites sur le lieu de travail et les agressions sexuelles qui se sont produites hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Comprend les femmes transgenres et cisgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Les femmes qui ont été agressées sexuellement en milieu de travail ont aussi mentionné d'autres raisons pour expliquer pourquoi elles n'avaient parlé de l'agression à aucune personne rattachée à leur travail. Beaucoup éprouvaient de l'embarras ou de la honte (27 %^E), pensaient qu'aucune mesure ne serait prise en réponse à leur signalement (26 %^E) et ne pensaient pas qu'on les croirait ou qu'elles seraient en mesure de prouver ce qui s'était passé (25 %^E).

La majorité des femmes qui avaient été victimes d'une agression sexuelle en milieu de travail ont dit ne pas l'avoir signalée à la police (93 %^E; données non présentées), ce qui concorde avec les données d'autres études sur la population canadienne (Conroy et Cotter, 2017). Les femmes qui ont été victimes d'une agression sexuelle en milieu de travail au cours de l'année précédente ont invoqué diverses raisons pour justifier le fait qu'elles n'avaient pas signalé l'incident à la police, y compris le fait qu'elles ne croyaient pas que le problème était assez grave pour le signaler (52 %^E) et qu'elles ne voulaient pas faire intervenir la police (43 %^E). Certaines craignaient aussi des conséquences négatives comme des représailles ou des répercussions sur le plan professionnel (40 %^E) ou pensaient qu'on ne les croirait pas ou qu'elles ne seraient pas en mesure de prouver ce qui leur est arrivé (37 %^E; données non présentées).

Les femmes victimes d'agression sexuelle en milieu de travail subissent souvent des conséquences professionnelles et émotionnelles négatives

De nombreuses femmes qui ont été agressées sexuellement en milieu de travail ont subi des conséquences professionnelles négatives. Bon nombre d'entre elles ont évité certaines personnes (65 %^E) ou certains lieux ou tâches (48 %^E) au travail (tableau 12). Les femmes ont également dit avoir éprouvé de la difficulté à effectuer leur travail (43 %^E), avoir ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité à leur travail ou envers leur organisation (42 %^E), avoir voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures (41 %^E) et avoir voulu changer d'emploi, être transférées ailleurs ou démissionner (39 %^E).

Les agressions sexuelles subies en milieu de travail ont également eu des conséquences négatives hors du milieu de travail. Plus de la moitié (56 %^E) des femmes qui avaient été victimes d'agression sexuelle au cours de l'année

précédant l'enquête ont déclaré avoir subi des conséquences émotionnelles négatives; 19 %^E ont cherché de l'aide auprès de services de soutien et 20 %^E ont consommé des drogues ou de l'alcool pour composer avec la situation. De nombreuses femmes ont déclaré des symptômes psychologiques concordant avec ceux du trouble de stress post-traumatique (TSPT), et 14 %^E satisfaisaient aux critères utilisés pour dépister le trouble en milieu clinique³⁰.

Différences géographiques au chapitre des comportements sexualisés inappropriés, de la discrimination fondée sur le genre et des agressions sexuelles en milieu de travail

Les résidents des régions urbaines sont plus susceptibles d'être victimes de comportements sexualisés inappropriés, de discrimination et d'agressions sexuelles en milieu de travail

Les travailleurs vivant en milieu urbain³¹ affichaient une fréquence plus élevée d'expériences de comportements sexualisés inappropriés, de discrimination fondée sur le genre et d'agressions sexuelles subies en milieu de travail que ceux qui vivaient en milieu rural. Les expériences de comportements sexualisés inappropriés étaient plus répandues chez les femmes (26 %) et les hommes (18 %) qui vivaient en milieu urbain, comparativement à 21 % des femmes et à 13 % des hommes vivant dans les régions rurales (tableau 8).

En ce qui concerne les expériences de discrimination fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle, des différences n'ont été observées qu'entre les femmes (11 % des femmes vivant dans les régions urbaines, par rapport à 7 % des femmes vivant dans les régions rurales). De plus, les femmes vivant dans les régions urbaines étaient plus à risque d'être victimes d'agression sexuelle en milieu de travail que celles vivant dans les régions rurales (2 % par rapport à 1 %)³². Ces constatations concordent avec celles d'autres enquêtes sur la population, qui ont également révélé que les résidents des régions urbaines affichaient des taux plus élevés d'expériences de comportements sexualisés non désirés que leurs homologues vivant dans les régions rurales, ce qui est peut-être attribuable à l'anonymat accru et au plus grand volume d'interaction avec d'autres personnes dans les régions urbaines (Cotter et Savage, 2019).

Les taux de comportements sexualisés inappropriés au travail affichent certaines variations d'une province à l'autre

On a relevé certaines variations d'une province à l'autre en ce qui concerne les comportements sexualisés inappropriés au travail. Par rapport à d'autres provinces, des proportions élevées de femmes (30 %) et d'hommes (29 %) vivant en Saskatchewan ont fait l'objet de ces types de comportements (tableau 13). Par comparaison, de plus faibles proportions de travailleurs au Manitoba ont déclaré avoir été victimes de comportements sexualisés inappropriés au travail au cours de l'année précédant l'enquête, y compris 20 % des femmes et 12 % des hommes.

Par ailleurs, la discrimination fondée sur le genre ou l'orientation sexuelle subie en milieu de travail a touché une plus grande proportion de femmes (13 %) et d'hommes (7 %) vivant en Colombie-Britannique, comparativement à d'autres provinces. En revanche, au Québec, les femmes (7 %) et les hommes (2 %) étaient proportionnellement moins nombreux à avoir subi ce genre de discrimination au travail.

Bien que la profession des travailleurs semble avoir une certaine incidence sur leur risque de subir un comportement sexualisé inapproprié ou de la discrimination, ce facteur ne semble pas contribuer aux différences observées d'une province à l'autre. Les données de l'Enquête sur la population active de 2020 révèlent que, au moment de la tenue de l'EIST de 2020, la répartition des divers types de professions était relativement égale entre les provinces (voir le [tableau 14-10-0296-01 de Statistique Canada](#)).

Résumé

Les comportements sexualisés inappropriés et la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus sont fréquents dans les milieux de travail au Canada. Près de la moitié (47 %)

des travailleurs ont déclaré avoir été témoins ou victimes d'au moins un incident de ce genre au cours de l'année précédant l'enquête, tant chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, les femmes étaient considérablement plus susceptibles que les hommes d'avoir été personnellement ciblées : le quart (25 %) des femmes ont été la cible de comportements sexualisés inappropriés au travail, comparativement à 17 % des hommes. Les femmes étaient également plus susceptibles d'avoir été victimes de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail (10 % par rapport à 4 % des hommes).

La nature sexospécifique de nombreuses professions au Canada a des répercussions directes sur les expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination fondée sur le genre vécues par les travailleurs. Les femmes qui travaillent dans les cinq groupes professionnels historiquement — et actuellement — à prédominance masculine affichent des taux élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés; toutefois, ces taux sont semblables à ceux des femmes qui travaillent dans les cinq professions à prédominance féminine. Cela dit, le contexte dans lequel ces comportements se sont produits différait considérablement. En effet, les femmes qui occupaient certains types d'emplois historiquement à prédominance féminine — la vente et les services ou la santé, par exemple — étaient plus susceptibles que les autres femmes d'être victimes de comportements sexualisés inappropriés de la part de clients ou de patients. C'était moins souvent le cas pour les femmes qui occupaient des emplois historiquement à prédominance masculine, lesquelles étaient plus souvent la cible d'incidents perpétrés par des collègues de travail.

En plus des clients, des patients ou des collègues, de nombreuses femmes et de nombreux hommes ont été victimes de comportements sexualisés inappropriés de la part d'une personne en position d'autorité, comme un superviseur ou un patron. Selon le type de comportement subi, ces proportions variaient de 22 % à 28 %^E chez les femmes et de 21 % à 30 % chez les hommes qui ont été ciblés. Parmi les femmes qui ont été victimes de discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus, 44 % ont dit que l'auteur du comportement était une personne en position d'autorité. La proportion correspondante était de 36 % chez les hommes qui ont subi cette forme de discrimination.

Parmi les travailleurs qui ont été ciblés par des comportements sexualisés inappropriés ou de la discrimination, relativement peu en ont parlé à une personne en position d'autorité, au personnel des ressources humaines ou à leur syndicat. En ce qui a trait aux femmes — qui étaient de façon disproportionnée victimes de comportements sexualisés inappropriés, de discrimination et d'agressions sexuelles en milieu de travail —, la décision de ne pas parler de l'expérience dont elles avaient été la cible était souvent fondée sur des préoccupations au sujet du processus ou sur une crainte des conséquences professionnelles négatives.

Parmi les travailleurs qui ont été la cible de ces comportements, certains ont déclaré qu'ils ne connaissaient pas suffisamment le processus de signalement, et de fortes proportions ont dit qu'ils n'avaient pas reçu de renseignements ou de formation de leur employeur sur la façon de reconnaître les comportements inappropriés et discriminatoires et sur les mesures à prendre en réponse à ces comportements.

Certaines populations qui affichent constamment des taux élevés d'expériences d'inconduite et de victimisation dans d'autres secteurs de la vie sociale, comme les personnes ayant une incapacité ou les personnes LGBTQ2, affichaient aussi des taux élevés d'expériences de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination fondée sur le genre en milieu de travail. Toutefois, les taux affichés par les travailleurs autochtones, immigrants et de minorité visible n'étaient pas plus élevés, malgré le fait que ces groupes sont confrontés à d'autres types de désavantages liés au travail et sur le plan économique. De même, les travailleurs non syndiqués et ceux qui correspondent à la définition de « travailleurs précaires » n'étaient pas plus susceptibles d'être victimes de comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires au travail. Ces constatations viennent confirmer le fait que le genre — en particulier le genre féminin — continue de figurer parmi les facteurs les plus étroitement corrélés avec un traitement inéquitable subi en milieu de travail.

Description de l'enquête

En 2020, Statistique Canada a mené le premier cycle de l'Enquête sur les inconduites sexuelles au travail (EIST). L'objectif de l'enquête consiste à recueillir de l'information sur la nature, l'étendue et l'incidence des comportements sexualisés inappropriés, de la discrimination (fondée sur le genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle) et des agressions sexuelles qui surviennent en milieu de travail dans les provinces

canadiennes. Des renseignements sur les connaissances et les perceptions des travailleurs à l'égard des politiques des lieux de travail liées à ces questions sont également recueillis.

La population cible de l'EIST est composée des personnes de 15 ans et plus vivant dans les provinces canadiennes qui occupaient un emploi rémunéré ou non rémunéré ou qui faisaient un stage non organisé par une école, ou qui l'avaient fait par le passé. Les Canadiens vivant dans les territoires, dans des réserves ou des établissements sont exclus du champ de l'enquête, tout comme les membres des Forces armées canadiennes. L'EIST est une enquête fondée sur l'adresse, et la base de sondage a été construite à l'aide de la base de sondage de l'univers des logements de Statistique Canada.

Au total, 12 138 personnes ont répondu à l'enquête, et le taux de réponse global a été d'environ 29 %. Parmi les non-répondants figuraient les personnes qui ont refusé de participer, qui n'ont pas pu être jointes ou qui ne parlaient ni le français ni l'anglais. Les répondants de l'échantillon ont été pondérés de sorte que leurs réponses représentent l'ensemble de la population canadienne de 15 ans et plus, y compris les résidents non permanents, en excluant les personnes vivant en établissement, celles qui vivent dans des réserves, les membres des Forces armées canadiennes vivant au Canada et à l'étranger, ainsi que la population canadienne vivant à l'étranger en mars 2020.

Les données ont été recueillies au moyen d'interviews téléphoniques assistées par ordinateur (ITAO) et d'une enquête en ligne autoadministrée, et les répondants ont pu répondre dans la langue officielle de leur choix. La collecte des données s'est déroulée du 4 février au 30 juin 2020, mais les opérations de collecte ont été grandement touchées par la pandémie de COVID-19. Bien que le portail de l'enquête en ligne soit demeuré ouvert jusqu'à la date prévue de la fin de la collecte, soit le 30 juin, aucun rappel n'a été envoyé après le 9 mars. De plus, les opérations d'ITAO ont été interrompues après deux semaines de collecte (2 au 15 mars), à la suite de la fermeture des bureaux de Statistique Canada en raison de la pandémie.

Après la collecte, on a mené un examen du biais pour évaluer si la cessation des opérations d'ITAO avait eu un effet sur les estimations. On a conclu que les réponses recueillies au moyen des ITAO différaient des réponses recueillies au moyen de l'enquête en ligne autoadministrée. Toutefois, une analyse plus approfondie a révélé que les étapes normales de pondération et de calage de l'enquête avaient adéquatement corrigé ce biais.

Limites des données

Comme en ce qui concerne toutes les enquêtes, les données comportent des limites. Les résultats reposent sur un échantillon et sont donc sujets à des erreurs d'échantillonnage. Des résultats légèrement différents auraient pu être obtenus si la population entière avait participé à l'enquête. L'enquête est également sujette à des erreurs non dues à l'échantillonnage, comme des erreurs de couverture, des erreurs de non-réponse et des erreurs de mesure.

En ce qui a trait à la qualité des estimations, les limites inférieure et supérieure des intervalles de confiance sont présentées. Les intervalles de confiance doivent être interprétés de la façon suivante : si l'enquête devait être répétée à de nombreuses reprises, 95 % du temps (ou 19 fois sur 20), l'intervalle de confiance couvrirait la valeur de la population réelle.

En plus des intervalles de confiance, les estimations sont classées dans des catégories de qualité en fonction de la taille de l'échantillon non pondéré. Pour ce qui est de l'EIST, les estimations pouvaient être diffusées si l'échantillon non pondéré minimal avait un numérateur de 10 et un dénominateur de 75; les estimations inférieures à ces seuils sont marquées de la lettre F. De plus, les estimations marquées de la lettre E sont jugées de qualité marginale et doivent être utilisées avec prudence. Dans le cas de l'EIST, cela comprend les estimations fondées sur un échantillon non pondéré dont le dénominateur se situe entre 75 et 145 (inclusivement).

Références

- BANERJEE, Rupa. 2008. « An examination of factors affecting perception of workplace discrimination », *Journal of Labor Research*, vol. 29, n° 4.
- BERDAHL, Jennifer L., et Karl AQUINO. 2009. « Sexual behavior at work: Fun or folly? », *Journal of Applied Psychology*, vol. 94, n° 1.
- BERDAHL, Jennifer L., et Jana L. RAVER. 2011. « Sexual harassment », publié sous la direction de S. Zedeck, *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Washington, district de Columbia, American Psychological Association.
- BRITISH COLUMBIA CONSTRUCTION ASSOCIATION. 2020. « [BCCA Annual Report](https://www.bccasn.com/media/Annual%20Report%202020%20Final.pdf) », <https://www.bccasn.com/media/Annual%20Report%202020%20Final.pdf>.
- BURCZYCKA, Marta. 2020. « Les expériences de comportements sexualisés non désirés et d'agressions sexuelles vécues par les étudiants des établissements d'enseignement postsecondaire dans les provinces canadiennes, 2019 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- BURCZYCKA, Marta. 2019. *Les inconduites sexuelles dans la Première réserve des Forces armées canadiennes, 2018*, produit n° 85-603-X au catalogue de Statistique Canada.
- BURCZYCKA, Marta. 2018. « La victimisation avec violence chez les Canadiens ayant une incapacité liée à la santé mentale, 2014 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- COHEN-ALMAGOR, Raphael. 2018. « Social responsibility on the Internet: Addressing the challenge of cyberbullying », *Aggression and Violent Behavior*, vol. 39.
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. s.d. (a). « [Le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi \(fiche\)](http://www.ohrc.on.ca/fr/le-harc%3%A8lement-sexuel-dans-le-domaine-de-lemploi-fiche) », <http://www.ohrc.on.ca/fr/le-harc%3%A8lement-sexuel-dans-le-domaine-de-lemploi-fiche>.
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. s.d. (b). « [Position de la CODP sur les codes vestimentaires sexualisés et fondés sur le sexe](http://www.ohrc.on.ca/fr/position-de-la-codp-sur-les-codes-vestimentaires-sexualis%3%A9s-et-fond%3%A9s-sur-le-sexe) », <http://www.ohrc.on.ca/fr/position-de-la-codp-sur-les-codes-vestimentaires-sexualis%3%A9s-et-fond%3%A9s-sur-le-sexe>.
- CONROY, Shana. 2018. « La violence contre les filles et les jeunes femmes, affaires déclarées par la police au Canada, 2017 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- CONROY, Shana, et Adam COTTER. 2017. « Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- COTTER, Adam. 2021. « La victimisation criminelle au Canada, 2019 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- COTTER, Adam. 2019. « Les inconduites sexuelles dans la Force régulière des Forces armées canadiennes, 2018 », produit n° 85-603-X au catalogue de Statistique Canada.
- COTTER, Adam. 2018. « La victimisation avec violence chez les femmes ayant une incapacité, 2014 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- COTTER, Adam, et Laura SAVAGE. 2019. « La violence fondée sur le sexe et les comportements sexuels non désirés au Canada, 2018 : Premiers résultats découlant de l'Enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- DENG, Zechuan, René MORISSETTE et Derek MESSACAR. 2020. « Faire tourner l'économie à distance : le potentiel du travail à domicile pendant et après la COVID-19 », *StatCan et la COVID-19 : des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.
- DESCHAMPS, Marie. 2015. *Examen externe sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes*.
- GABRIELE, Carina, et Anoodth NAUSHAN. 2020. « [Workplace sexual harassment laws by province and territory](https://www.couragetoact.ca/blog/harassmentlaws) », <https://www.couragetoact.ca/blog/harassmentlaws>.

- GRUBER, James E. 1998. « The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment », *Gender & Society*, vol. 12, n° 3.
- HERSHCOVIS, M. Sandy, Ivana VRANJES, Jennifer L. BERDAHL et Lilia M. CORTINA. 2021. « See no evil, hear no evil, speak no evil: Theorizing network silence around sexual harassment », *Journal of Applied Psychology*.
- HIRA-FRIESEN, Parvinder. 2018. « Immigrants and precarious work in Canada: Trends, 2006–2012 », *Int. Migration & Integration*, vol. 19.
- IBRAHIM, Dyna. 2018. « La victimisation avec violence, la discrimination et les perceptions concernant la sécurité : perspective des immigrants, Canada, 2014 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- JAFFRAY, Brianna. 2020. « Les expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle, et les personnes transgenres au Canada, 2018 », *Juristat*, produit n° 85-002-X au catalogue de Statistique Canada.
- KALLEBERG, Arne L. 2009. « Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition », *American Sociological Review*, vol. 74, c 1.
- MADERA, Juan M., Lindsey LEE et Mary DAWSON. 2019. « Sexual harassment and sexual assault training: Consider the industry », *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 12, n° 1.
- MESSACAR, Derek, René MORISSETTE et Zechuan DENG. 2020. « Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19 », *StatCan et la COVID-19 : des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.
- MOYSER, Mellissa. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, produit n° 89-503-X au catalogue de Statistique Canada.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2020. « Hors d'atteinte? La route vers l'intégration des personnes LGBTI », Éditions OCDE, Paris.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2018. « L'égalité des sexes au Canada : Intégration, gouvernance et budgétisation », Éditions OCDE, Paris.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2017. « Pour une croissance plus forte et plus inclusive au Canada », Éditions OCDE, Paris.
- ROBBINS, Ian, Mike P. BENDER et Sarah J. FINNIS. 1997. « Sexual harassment in nursing », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 25, n° 1.
- SCHUR, Lisa, Douglas KRUSE, Joseph BLASI et Peter BLANCK. 2009. « Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 48, n° 3.
- STAINBACK, Kevin, Thomas N. RATLIFF et Vincent J. ROSCIGNO. 2011. « The context of workplace sex discrimination: Sex composition, workplace culture and relative power », *Social Forces*, vol. 89, n° 4.
- WALSH, Kate, et Judith R. GORDON. 2008. « Creating an individual work identity », *Human Resource Management Review*, vol. 18, n° 1.
- ZOSSOU, Clémence. 2021. « Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie de COVID-19 », *StatCan et la COVID-19 : des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*, produit n° 45-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.

Notes

^E à utiliser avec prudence

1. Le genre fait référence au genre que ressent intimement une personne (selon où elle se positionne sur le continuum de l'identité de genre) et/ou au genre qu'elle exprime publiquement (expression de genre) dans sa vie quotidienne, y compris au travail, lorsqu'elle magasine ou accède à d'autres services, dans son milieu de vie ou dans la communauté plus vaste. Le genre actuel d'une personne peut différer du sexe assigné à cette personne à sa naissance (sexe masculin ou sexe féminin) et peut différer de ce qui figure sur ses documents juridiques actuels. Le genre d'une personne peut changer au fil du temps. Pour en savoir plus sur la façon dont Statistique Canada classe le genre et le sexe, consultez la page intitulée [Variables du genre et du sexe](#).
2. Aux fins de la présente étude, les catégories « femmes » et « hommes » comprennent les personnes qui se sont vu attribuer ces catégories à la naissance ainsi que les femmes et les hommes transgenres. En raison de la petite taille de l'échantillon, les expériences vécues par les personnes transgenres et par les personnes qui ne s'identifient à aucun genre ou à un genre ne faisant pas partie du binarisme de genre ne peuvent pas être étudiées de façon indépendante.
3. Il convient de souligner que la capacité de travailler à distance dans le contexte de la pandémie de COVID-19 varie d'une personne à l'autre, selon des facteurs qui comprennent (sans toutefois s'y limiter) le genre, le niveau de scolarité, la situation familiale, la profession et l'industrie. Pour en savoir davantage, voir Messacar et autres (2020) et Deng et autres (2020).
4. Sauf indication contraire, tous les écarts sont statistiquement significatifs ($p < 0,05$).
5. Les calculs sont fondés sur des chiffres non arrondis.
6. Dans le cadre de l'enquête, les répondants pouvaient fournir des renseignements sur de multiples incidents de comportements sexualisés inappropriés et de discrimination dont ils ont été victimes. Par conséquent, la somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100.
7. Les données présentées dans cette partie de l'analyse font référence à la profession des répondants qui correspond à leur « emploi n° 1 », c'est-à-dire l'emploi qu'ils ont exercé le plus récemment et celui au sujet duquel ils ont fourni de l'information en premier. La plupart (81 %) des répondants ont uniquement exercé l'emploi n° 1 au cours des 12 mois précédant l'enquête, de sorte que toutes les réponses à l'enquête portent sur des expériences liées à cet emploi. Ailleurs dans le présent article, les réponses de ceux qui occupent plusieurs emplois sont combinées.
8. Les écarts entre les femmes exerçant ces professions n'ont pas été jugés statistiquement significatifs.
9. L'analyse des auteurs de comportements sexualisés inappropriés ciblant les hommes qui travaillaient dans le domaine de la santé n'est pas possible en raison de la petite taille de l'échantillon.
10. L'analyse des auteurs de comportements discriminatoires fondés sur le genre ciblant les femmes qui exerçaient d'autres professions, et de ceux ciblant les hommes, n'est pas possible en raison de la petite taille de l'échantillon.
11. Dans le cas des répondants qui ont subi plus d'un incident, on ne sait pas si plusieurs ou la totalité des comportements ont été adoptés par la ou les mêmes personnes.
12. Il n'était pas possible de répondre « Ne s'applique pas » aux questions concernant les personnes à qui les répondants ont parlé des expériences dont ils avaient été victimes. Par conséquent, les réponses des personnes qui n'étaient pas syndiquées ou qui n'avaient pas accès à un médiateur ou à un conseiller en ressources humaines ont été comptées comme des réponses négatives (« non ») pour ces éléments de données.
13. Certaines données au sujet des personnes auxquelles les hommes ou les femmes ont parlé des comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires dont ils avaient fait l'objet ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.
14. L'analyse des professions des hommes qui ont parlé à une personne rattachée à leur milieu de travail de comportements sexualisés inappropriés dont ils ont été la cible n'est pas présentée en raison de la petite taille de l'échantillon.

15. L'analyse se limite aux communications inappropriées en raison de la petite taille de l'échantillon pour les autres comportements sexualisés.
16. Aucun des écarts présentés dans ce paragraphe n'est statistiquement significatif.
17. On a posé aux répondants des questions sur leurs perceptions de chacun de ces groupes séparément.
18. Les données sur les expériences de discrimination des travailleurs transgenres ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon. Par personnes transgenres, on entend les personnes dont le genre est différent de celui qui leur a été assigné à la naissance.
19. La communauté LGBTQ2 comprend les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles, ayant un genre différent du sexe qui leur a été assigné à la naissance ou ayant une orientation sexuelle autre que l'hétérosexualité.
20. Il convient de souligner que les données d'enquête ne permettent pas de déterminer si les perceptions des travailleurs ont été façonnées par leurs propres expériences de ces types de comportements, ou si ceux qui travaillent dans des endroits caractérisés par ces stéréotypes étaient plus susceptibles d'avoir vécu ces expériences.
21. En raison de la petite taille de l'échantillon, il n'est pas possible d'analyser les intersections entre les caractéristiques sociodémographiques et leur lien avec les expériences vécues en milieu de travail.
22. L'analyse des agressions sexuelles subies par les travailleurs autochtones et de la discrimination subie par les hommes autochtones n'a pas été possible en raison de la petite taille de l'échantillon. De même, dans la plupart des cas, il n'était pas possible de présenter des données désagrégées pour les travailleurs des Premières Nations, métis et inuits pour la même raison.
23. Comme l'enquête n'a été menée qu'en français et en anglais, ces chiffres peuvent être sous-déclarés chez les immigrants et les minorités visibles parce que leur maîtrise de l'une ou l'autre des langues officielles peut être plus faible que celle des travailleurs qui ne se sont pas identifiés à l'un ou l'autre de ces groupes.
24. On a demandé aux répondants s'ils appartenaient à l'un des groupes désignés comme minorités visibles suivants : les Sud-Asiatiques, les Chinois, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Arabes, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques occidentaux, les Coréens et les Japonais.
25. Les données présentées dans cette partie de l'analyse font référence à l'« emploi n° 1 » des répondants, c'est-à-dire l'emploi qu'ils ont exercé le plus récemment et celui au sujet duquel ils ont fourni de l'information en premier. La plupart (81 %) des répondants ont exercé uniquement l'emploi n° 1 au cours des 12 mois précédant l'enquête, de sorte que toutes les réponses à l'enquête portent sur des expériences liées à cet emploi. Ailleurs dans le présent article, les réponses de ceux qui occupent plusieurs emplois sont combinées.
26. Comprend les incidents qui se sont produits au cours des 12 mois précédant l'enquête, ainsi que ceux qui se sont produits avant cette période.
27. À l'exception de la prévalence globale des agressions sexuelles, il n'est pas possible d'analyser davantage les expériences des hommes en raison de la petite taille de l'échantillon.
28. Les statistiques sur les autres formes d'agressions sexuelles ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.
29. Les statistiques sur les personnes auxquelles les répondants ont parlé de leurs expériences d'agressions sexuelles ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.
30. Pour de plus amples renseignements, voir Prins, A. et autres. « The Primary Care PTSD screen (PC-PTSD): Development and operating characteristics », *Primary Care Psychiatry*, vol. 9, n° 1.
31. Aux fins de la présente analyse, une région urbaine est définie comme un centre de population ayant une concentration démographique d'au moins 1 000 habitants et une densité de population d'au moins 400 personnes au kilomètre carré, d'après les chiffres de population du Recensement de la population de 2016.
32. Les estimations pour les hommes ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon.

Tableaux de données détaillés

Tableau 1

Comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires observés ou subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre du répondant et le type de comportement observé ou subi, 2020

Type de comportement observé ou subi	Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		de	à		de	à
Tous les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires	48	46	50	47	45	49
Tous les comportements sexualisés inappropriés	44	42	46	44	42	46
Communications verbales ou non verbales inappropriées	42	40	44	43	41	45
Blagues à caractère sexuel	36	35	38	39	37	41
Attentions sexuelles non désirées	16	15	18	8*	7	9
Commentaires à caractère sexuel inappropriés	22	21	24	19*	17	21
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	19	18	21	15*	14	17
Matériel sexuellement explicite	5	5	6	7*	7	9
Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites	5	4	6	7*	6	8
Prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives qui mettent en scène des collègues sans leur consentement	1	1	1	1	1	1
Attouchements ou relations sexuelles suggérées	17	15	18	9*	7	10
Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée	3	2	3	2	1	3
Pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels	5	4	6	3*	2	4
Attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes	14	13	16	7*	6	8
Fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	1	1	2	1	0	2
Total pour les comportements discriminatoires	25	23	27	19*	17	21
Discrimination fondée sur le genre	24	23	26	18*	17	20
Commentaires selon lesquels un homme ne se comporte pas comme un homme devrait se comporter	11	9	12	10	9	11
Commentaires selon lesquels une femme ne se comporte pas comme une femme devrait se comporter	13	11	14	7*	6	8
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme	3	3	4	5*	4	6
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est une femme	14	13	15	5*	4	6
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes dans un domaine ou il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elles sont des hommes	5	4	6	4	3	6
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes dans un domaine ou il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elles sont des femmes	13	12	14	7*	6	9
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	7	6	8	4*	3	5
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	6	5	7	3*	3	4
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre	3	2	4	2	2	3

Tableau 1
Comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires observés ou subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre du répondant et le type de comportement observé ou subi, 2020

Type de comportement observé ou subi	pourcentage	Total ¹	
		intervalle de confiance de 95 %	
		de	à
Tous les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires	47	46	49
Tous les comportements sexualisés inappropriés	44	43	46
Communications verbales ou non verbales inappropriées	43	41	44
Blagues à caractère sexuel	38	37	39
Attentions sexuelles non désirées	12	11	13
Commentaires à caractère sexuel inappropriés	21	19	22
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	17	16	18
Matériel sexuellement explicite	7	6	7
Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites	6	6	7
Prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives qui mettent en scène des collègues sans leur consentement	1	1	1
Attouchements ou relations sexuelles suggérées	12	12	13
Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée	2	2	3
Pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels	4	3	4
Attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes	10	10	11
Fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	1	1	2
Total pour les comportements discriminatoires	22	21	23
Discrimination fondée sur le genre	21	20	22
Commentaires selon lesquels un homme ne se comporte pas comme un homme devrait se comporter	10	9	11
Commentaires selon lesquels une femme ne se comporte pas comme une femme devrait se comporter	10	9	11
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est un homme	4	3	5
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est une femme	9	9	10
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes dans un domaine ou il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elles sont des hommes	5	4	6
Commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas bonnes dans un domaine ou il faudrait les empêcher d'occuper un emploi particulier parce qu'elles sont des femmes	10	9	11
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	5	5	6
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	5	4	5
Une personne est insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre	3	2	3

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

1. Comprend les femmes et les hommes transgenres et cisgenres, les personnes qui s'identifient comme étant sans genre ou ayant plusieurs genres, ainsi que celles qui n'ont pas répondu aux questions sur le genre.

Note : Comprend les personnes qui ont été témoins (oculaires ou auditifs) de comportements sexualisés ou discriminatoires ou qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Exclut les comportements dont les répondants ont entendu parler par une autre personne (p. ex. un incident qu'un ami ou une amie leur a confié). Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 2
Comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires personnellement vécus en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et le type de comportement subi, 2020

Type de comportement personnellement vécu	Femmes [†]			Hommes			Total ¹		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		de	à		de	à		de	à
Tous les comportements sexualisés inappropriés ou discriminatoires	28	26	30	18 *	16	20	23	22	24
Tous les comportements sexualisés inappropriés	25	23	27	17 *	15	18	21	20	22
Communications verbales ou non verbales inappropriées	22	20	23	15 *	13	16	18	17	19
Blagues à caractère sexuel	16	14	17	12 *	10	13	14	13	15
Attentions sexuelles non désirées	12	10	13	2 *	2	3	7	6	8
Commentaires à caractère sexuel inappropriés	9	8	11	4 *	3	5	7	6	7
Discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle	9	8	11	6 *	5	7	8	7	9
Matériel sexuellement explicite	2	2	3	3	3	4	3	2	3
Affichage, présentation ou envoi de messages ou de matériel sexuellement explicites	2	2	3	3	3	4	3	2	3
Prise ou affichage de photos ou de vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives qui mettent en scène des collègues sans leur consentement	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Attouchements ou relations sexuelles suggérées	12	11	13	4 *	3	5	8	7	9
Indécence ou exhibition de parties du corps de façon inappropriée	1	1	2	1 *	1	1	1	1	1
Pressions répétées d'une même personne pour avoir des rendez-vous ou des rapports sexuels	3	2	4	1 *	0	1	2	1	2
Attouchements non désirés ou rapprochements trop intimes	10	9	12	3 *	3	4	7	6	8
Fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles	1	0	1	F	F	F	F	F	F
Total pour les comportements discriminatoires	10	9	11	5 *	4	6	7	7	8
Discrimination fondée sur le genre	10	9	11	4 *	3	6	7	6	8
Commentaires selon lesquels la victime ne se comporte pas comme une personne de son genre devrait se comporter	6	5	7	3 *	2	4	4	4	5
La victime a été insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son genre	7	6	8	1 *	1	2	4	3	5
Commentaires selon lesquels la victime n'est pas bonne dans un domaine ou il faudrait l'empêcher d'occuper un emploi particulier en raison de son genre	4	4	5	1 *	1	2	3	2	3
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	1	1	1	1	1	1	1	1	1
La victime a été insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée	1	1	1	1	0	1	1	1	1
La victime a été insultée, maltraitée, ignorée ou exclue parce qu'elle est, ou est présumée être, transgenre	F	F	F	F	F	F	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

1. Comprend les femmes et les hommes transgenres et cisgenres, les personnes qui s'identifient comme étant sans genre ou ayant plusieurs genres, ainsi que celles qui n'ont pas répondu aux questions sur le genre.

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 3
Certaines caractéristiques des comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, 2020

Certaines caractéristiques	Communications verbales ou non verbales inappropriées ¹						Matériel sexuellement explicite ²					
	Femmes [†]			Hommes			Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		de	à		de	à		de	à		de	à
Lieu de l'incident												
Sur le lieu de travail [‡]	88	85	91	88	84	91	75 ^E	61	85	81 ^E	73	87
Sur un lieu de travail ou dans un immeuble de bureaux	83	79	85	76 [*]	70	81	70 ^E	56	81	77 ^E	67	84
Dans un stationnement ou un espace extérieur	10	8	13	16 [*]	12	21	F	F	F	5 ^E	2	12
Dans un logement fourni par l'employeur	2	1	4	7 [*]	4	10	F	F	F	F	F	F
Dans un espace privé ou public autre que le lieu de travail	20 ^{**}	17	24	21 ^{**}	17	25	8 ^{E**}	4	16	12 ^{E**}	7	21
En ligne ou au téléphone	8 ^{**}	6	11	9 ^{**}	6	14	29 ^{E**}	18	43	27 ^{E**}	18	38
Autre lieu	4 ^{**}	2	6	3 ^{**}	2	5	F	F	F	F	F	F
Nombre de personnes à l'origine de l'incident												
Toujours une seule personne ⁴	39	35	43	26 ^{* **}	22	31	59 ^E	48	70	48 ^F	37	60
Toujours au moins deux personnes ⁵	26 ^{**}	23	30	39 [*]	33	45	27 ^{E**}	17	39	36 ^F	26	47
Le nombre a varié	27 ^{**}	24	31	23 ^{**}	19	28	10 ^{E**}	5	17	12 ^{E**}	8	19
Ne sait pas	8 ^{**}	6	10	11 ^{**}	8	15	F	F	F	F	F	F
Genre des personnes à l'origine de l'incident												
Toujours des hommes uniquement ⁶	56	52	60	37 [*]	32	42	67 ^E	56	77	66 ^F	55	75
Toujours des femmes uniquement ⁷	10 ^{**}	8	13	12 ^{**}	9	15	13 ^{E**}	7	22	11 ^{E**}	5	21
Des hommes et des femmes	32 ^{**}	28	36	49 ^{* **}	44	55	19 ^{E**}	12	29	22 ^{E**}	15	31
Ne sait pas	1 ^{**}	1	2	2 ^{**}	1	4	F	F	F	F	F	F
Lien avec la personne à l'origine de l'incident												
Collègue	69	65	73	84 [*]	79	88	86 ^E	76	92	90 ^F	83	94
Collègue en position d'autorité par rapport à la victime	23 ^{**}	20	27	21 ^{**}	16	26	28 ^{E**}	18	40	22 ^{E**}	14	33
Collègue subordonné par rapport à la victime	6 ^{**}	4	8	9 ^{* **}	7	12	11 ^{E**}	6	22	9 ^{E**}	5	16
Tout autre collègue [‡]	56	51	60	74 [*]	69	79	65 ^E	54	75	74 ^F	63	82
Entrepreneur ou consultant engagé dans le milieu de travail de la victime	4 ^{**}	3	6	6 ^{**}	4	9	F	F	F	F	F	F
Client ou patient dans le cadre du travail de la victime	37 ^{**}	33	41	13 ^{* **}	10	18	18 ^{E**}	11	29	8 ^{E* **}	4	14
Autre personne rattachée au travail	10 ^{**}	8	12	8 ^{**}	6	12	11 ^{E**}	6	20	8 ^{E**}	4	17
Autre lien ⁸	7 ^{**}	5	9	6 ^{**}	3	11	F	F	F	F	F	F
Ne sait pas	1 ^{**}	1	3	2 ^{**}	1	5	F	F	F	F	F	F
Témoins présents												
Toujours ou lors de certains incidents [‡]	73	69	76	72	67	77	50 ^E	39	62	66 [*]	55	75
Non	22 ^{**}	19	26	22 ^{**}	18	28	39 ^{E**}	28	52	26 ^{**}	18	36
Ne sait pas	4 ^{**}	3	7	5 ^{**}	3	8	F	F	F	F	F	F
Témoins ayant pris des mesures⁹												
Toujours ou lors de certains incidents	31 ^{**}	26	36	19 ^{* **}	14	24	F	F	F	22 ^{E**}	13	35
Non	63	58	68	74 [*]	68	79	F	F	F	71 ^E	56	82
Ne sait pas	6 ^{**}	4	9	7 ^{**}	4	11	F	F	F	F	F	F

Tableau 3
Certaines caractéristiques des comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, 2020

Certaines caractéristiques	Atteintes ou relations sexuelles suggérées ³					
	Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
de		à	de		à	
Lieu de l'incident						
Sur le lieu de travail [†]	93	89	95	87	76	93
Sur un lieu de travail ou dans un immeuble de bureaux	86	81	89	77	65	85
Dans un stationnement ou un espace extérieur	9	5	14	7	3	16
Dans un logement fourni par l'employeur	3	1	6	F	F	F
Dans un espace privé ou public autre que le lieu de travail	18**	14	24	21**	13	32
En ligne ou au téléphone	3**	2	6	F	F	F
Autre lieu	F	F	F	F	F	F
Nombre de personnes à l'origine de l'incident						
Toujours une seule personne ⁴	71	66	76	64	53	75
Toujours au moins deux personnes ⁵	15**	12	19	24**	15	37
Le nombre a varié	11**	8	15	9**	5	17
Ne sait pas	3**	2	5	F	F	F
Genre des personnes à l'origine de l'incident						
Toujours des hommes uniquement ⁶	78	73	83	33*	23	44
Toujours des femmes uniquement ⁷	7**	5	10	51*	40	62
Des hommes et des femmes	14**	10	18	16	10	25
Ne sait pas	F	F	F	F	F	F
Lien avec la personne à l'origine de l'incident						
Collègue	63	57	68	82*	73	89
Collègue en position d'autorité par rapport à la victime	22**	17	27	30**	19	43
Collègue subordonné par rapport à la victime	4**	2	6	13* **	8	20
Tout autre collègue [‡]	45	39	51	62*	51	72
Entrepreneur ou consultant engagé dans le milieu de travail de la victime	3**	2	5	F	F	F
Client ou patient dans le cadre du travail de la victime	36	30	41	15* **	9	24
Autre personne rattachée au travail	9**	6	13	5**	2	10
Autre lien [§]	4**	2	7	F	F	F
Ne sait pas	F	F	F	F	F	F
Témoins présents						
Toujours ou lors de certains incidents [†]	70	65	75	70	60	79
Non	24**	19	29	26**	18	37
Ne sait pas	6**	4	9	F	F	F
Témoins ayant pris des mesures⁹						
Toujours ou lors de certains incidents	27**	21	34	10* **	5	19
Non	69	62	76	82 ^E	68	90
Ne sait pas	4**	2	7	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence † (p < 0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ‡ (p < 0,05)

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

‡ catégorie de référence

1. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions sexuelles non désirées, les commentaires à caractère sexuel inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

2. Comprend les messages ou le matériel sexuellement explicites affichés, montrés ou envoyés, et les photos ou vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives prises ou affichées et mettant en scène des collègues sans leur consentement.

3. Comprend l'indécence ou l'exhibition de parties du corps de façon inappropriée, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les atteintes non désirés ou les rapprochements trop intimes, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

4. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements liés à des communications verbales et non verbales inappropriées », les « femmes qui ont subi des comportements liés à du matériel sexuellement explicite », les « hommes qui ont subi des comportements liés à du matériel sexuellement explicite », les « femmes qui ont subi des atteintes non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles » et les « hommes qui ont subi des atteintes non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles ».

5. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « hommes qui ont subi des comportements liés à des communications verbales et non verbales inappropriées ».

6. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements liés à des communications verbales et non verbales inappropriées », les « hommes qui ont subi des comportements liés à des communications verbales et non verbales inappropriées », les « femmes qui ont subi des atteintes non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles » et les « hommes qui ont subi des atteintes non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles ».

7. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « hommes qui ont subi des atteintes non désirés ou à qui l'on avait suggéré des relations sexuelles ».

8. Comprend les partenaires intimes.

9. Comprend les répondants qui ont dit que d'autres personnes étaient parfois ou toujours présentes.

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 4
Certaines caractéristiques des comportements discriminatoires en milieu de travail subis au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, 2020

Certaines caractéristiques	Discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle					
	Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
de		à	de		à	
Lieu de l'incident						
Sur le lieu de travail [‡]	93	90	96	91	82	95
Sur un lieu de travail ou dans un immeuble de bureaux	92	88	95	87	74	94
Dans un stationnement ou un espace extérieur	13	9	19	10	4	24
Dans un logement fourni par l'employeur	F	F	F	F	F	F
Dans un espace privé ou public autre que le lieu de travail	12**	9	16	17**	10	26
En ligne ou au téléphone	7**	5	10	F	F	F
Autre lieu	3**	2	6	F	F	F
Nombre de personnes à l'origine de l'incident						
Toujours une seule personne [‡]	44	38	50	52	41	63
Toujours au moins deux personnes	29**	23	34	29**	20	40
Le nombre a varié	19**	15	23	17**	11	25
Ne sait pas	9**	5	14	F	F	F
Genre des personnes à l'origine de l'incident						
Toujours des hommes uniquement [‡]	60	54	66	33*	23	45
Toujours des femmes uniquement	6**	3	10	33*	21	47
Des hommes et des femmes	30**	25	36	32	23	43
Ne sait pas	4**	2	8	F	F	F
Lien avec la personne à l'origine de l'incident						
Collègue	74	68	79	87*	75	93
Collègue en position d'autorité par rapport à la victime	44	38	50	36**	26	47
Collègue subordonné par rapport à la victime	7**	4	11	8**	4	14
Tout autre collègue [‡]	44	38	50	70*	59	80
Entrepreneur ou consultant engagé dans le milieu de travail de la victime	7**	4	12	F	F	F
Client ou patient dans le cadre du travail de la victime	32**	26	38	15* **	8	27
Autre personne rattachée au travail	10**	7	13	11**	5	19
Autre lien [†]	3**	2	6	F	F	F
Ne sait pas	F	F	F	F	F	F
Témoins présents						
Parfois ou toujours [‡]	66	60	72	71	60	80
Non	24**	19	30	23**	15	34
Ne sait pas	9**	6	14	6**	3	12
Témoins ayant pris des mesures²						
Parfois ou toujours [‡]	35	28	43	23 ^E	13	38
Non	62**	54	70	71 ^{E**}	56	83
Ne sait pas	F	F	F	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence † (p < 0,05)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ‡ (p < 0,05)

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

‡ catégorie de référence

1. Comprend les partenaires intimes.

2. Comprend les répondants qui ont dit que d'autres personnes étaient parfois ou toujours présentes.

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 5
Répercussions et conséquences des comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, 2020

Répercussions et conséquences	Communications verbales ou non verbales inappropriées ¹						Matériel sexuellement explicite ²					
	Femmes ¹			Hommes			Femmes ¹			Hommes		
	intervalle de confiance de 95 %			intervalle de confiance de 95 %			intervalle de confiance de 95 %			intervalle de confiance de 95 %		
	pourcentage	de	à	pourcentage	de	à	pourcentage	de	à	pourcentage	de	à
Conséquences personnelles et émotionnelles												
A évité ou voulu éviter certaines personnes au travail	48	44	52	20*	16	25	55 ^E	43	66	24 ^{E*}	15	35
A évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail	30	26	35	10*	6	14	37 ^E	26	49	12 ^{E*}	6	23
A voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures	17	14	21	6*	3	10	26 ^E	17	38	F	F	F
S'est absentée du travail ou a travaillé moins d'heures	10	8	14	4*	2	9	16 ^E	9	27	F	F	F
A éprouvé de la difficulté à effectuer son travail	21	18	25	10*	7	15	22 ^E	14	33	6 ^{E*}	3	13
A refusé une offre d'emploi	5	3	7	F	F	F	F	F	F	F	F	F
A ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité à son travail ou envers sa compagnie ou son organisation	28	24	32	15*	11	19	31 ^E	21	43	16 ^{E*}	9	28
A voulu changer d'emploi, être transférée ou démissionner	21	17	25	10*	7	14	30 ^E	20	42	11 ^{E*}	6	22
A changé d'emploi, a été transférée ou a démissionné	11	8	14	6*	3	10	11 ^E	6	19	F	F	F
A évité des activités sociales non obligatoires liées au travail	24	20	27	13*	9	17	34 ^E	23	48	8 ^{E*}	4	14
A ressenti des conséquences émotionnelles négatives	39	35	44	16*	12	21	34 ^E	24	46	13 ^{E*}	6	25
A ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale	18	14	22	7*	4	11	20 ^E	13	31	F	F	F
A eu recours à des services de soutien	7	5	9	2*	1	3	10 ^E	5	18	F	F	F
A consommé des drogues ou de l'alcool afin de composer avec la situation	5	3	7	6	3	11	11 ^E	6	21	F	F	F
Répercussions au cours du mois précédent												
A fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y a pensé même si elle ne le voulait pas	10	8	13	3*	2	5	16 ^E	8	27	F	F	F
A essayé de ne pas penser à l'incident et a tout fait pour éviter les situations qui lui faisaient y penser	23	19	27	10*	7	14	34 ^E	23	47	12 ^{E*}	6	20
A été sur ses gardes et attentive ou a sursauté facilement	21	17	25	9*	6	13	23 ^E	15	34	10 ^E	5	22
S'est sentie engourdie ou détachée des autres, des activités ou de ce qui l'entourait	9	7	12	5*	3	8	16 ^E	9	27	F	F	F
Trois ou quatre des répercussions susmentionnées ⁴	8	6	10	3*	2	6	18 ^E	11	28	F	F	F
A parlé à une personne rattachée au milieu de travail de l'un ou l'autre des comportements subis												
Oui ⁵	51	46	55	20*	15	25	34 ^E	24	46	24 ^E	16	35
À la personne ou aux personnes qui ont adopté ce ou ces comportements	26	21	31	33 ^E	21	47	F	F	F	F	F	F
À un superviseur, un patron ou un gestionnaire	46	40	53	39 ^E	26	54	F	F	F	F	F	F
À un autre collègue (y compris à un de ses employés)	72	67	78	46 ^{E*}	34	60	F	F	F	F	F	F
À un conseiller en ressources humaines ou à un agent de sécurité d'entreprise	6	4	8	F	F	F	F	F	F	F	F	F
À un représentant syndical	3	2	5	F	F	F	F	F	F	F	F	F
À un médiateur ou à une personne chargée du bien-être des employés	1	1	3	F	F	F	F	F	F	F	F	F
À une autre personne rattachée à son travail	3	2	5	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Non	48	44	52	78*	73	83	62 ^E	50	73	73 ^E	63	82
A déposé une plainte officielle ou formulé un grief												
Oui ⁵	7	5	9	5	3	10	F	F	F	F	F	F
Non	93	91	95	94	90	97	F	F	F	F	F	F
A subi des conséquences négatives après avoir parlé de l'incident dont elle a été victime à une personne⁶												
Oui ⁵	14	10	19	22	12	38	F	F	F	F	F	F
Non	84	79	88	73	58	84	F	F	F	F	F	F

Tableau 5
Répercussions et conséquences des comportements sexualisés inappropriés subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, 2020

Répercussions et conséquences	Atouchements ou relations sexuelles suggérées ³					
	Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
de		à	de		à	
Conséquences personnelles et émotionnelles						
A évité ou voulu éviter certaines personnes au travail	60	55	66	44*	33	56
A évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail	38	32	44	28	18	40
A voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures	19	15	24	13	6	26
S'est absentée du travail ou a travaillé moins d'heures	11	7	15	F	F	F
A éprouvé de la difficulté à effectuer son travail	23	18	29	17	9	30
A refusé une offre d'emploi	6	4	10	F	F	F
A ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité à son travail ou envers sa compagnie ou son organisation	26	21	32	20	12	33
A voulu changer d'emploi, être transférée ou démissionner	25	20	30	16	8	30
A changé d'emploi, a été transférée ou a démissionné	10	7	14	F	F	F
A évité des activités sociales non obligatoires liées au travail	22	18	28	18	10	30
A ressenti des conséquences émotionnelles négatives	37	31	43	19*	11	32
A ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale	15	11	19	13	6	27
A eu recours à des services de soutien	6	4	9	F	F	F
A consommé des drogues ou de l'alcool afin de composer avec la situation	6	4	9	11	4	25
Répercussions au cours du mois précédent						
A fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y a pensé même si elle ne le voulait pas	11	9	15	F	F	F
A essayé de ne pas penser à l'incident et a tout fait pour éviter les situations qui lui faisaient y penser	25	20	30	9*	5	17
A été sur ses gardes et attentive ou a sursauté facilement	22	17	27	16	10	24
S'est sentie engourdie ou détachée des autres, des activités ou de ce qui l'entourait	9	6	12	6	3	12
Trois ou quatre des répercussions susmentionnées ⁴	9	6	12	F	F	F
A parlé à une personne rattachée au milieu de travail de l'un ou l'autre des comportements subis						
Oui ⁵	52	46	57	33*	23	45
À la personne ou aux personnes qui ont adopté ce ou ces comportements	29	22	37	F	F	F
À un superviseur, un patron ou un gestionnaire	41	33	50	F	F	F
À un autre collègue (y compris à un de ses employés)	74	66	80	F	F	F
À un conseiller en ressources humaines ou à un agent de sécurité d'entreprise	3	2	6	F	F	F
À un représentant syndical	F	F	F	F	F	F
À un médiateur ou à une personne chargée du bien-être des employés	F	F	F	F	F	F
À une autre personne rattachée à son travail	F	F	F	F	F	F
Non	46	40	52	64*	53	74
A déposé une plainte officielle ou formulé un grief						
Oui ⁵	5	3	9	F	F	F
Non	95	91	97	F	F	F
A subi des conséquences négatives après avoir parlé de l'incident dont elle a été victime à une personne⁶						
Oui ⁵	10	6	15	F	F	F
Non	86	80	91	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

1. Comprend les blagues à caractère sexuel, les attentions sexuelles non désirées, les commentaires à caractère sexuel inappropriés et les discussions inappropriées au sujet de la vie sexuelle.

2. Comprend les messages ou le matériel sexuellement explicites affichés, montrés ou envoyés, et les photos ou vidéos à caractère sexuel inappropriées ou sexuellement suggestives prises ou affichées et mettant en scène des collègues sans leur consentement.

3. Comprend l'indécence ou l'exhibition de parties du corps de façon inappropriée, les pressions répétées d'une même personne pour obtenir des sorties ou des rapports sexuels, les atouchements non désirés ou les rapprochements trop intimes, et le fait de se faire offrir des avantages au travail en échange de faveurs sexuelles ou d'être traité injustement pour avoir refusé des faveurs sexuelles.

4. Les questions sont tirées de l'outil Primary Care PTSD Screen (PC-PTSD), un outil d'évaluation de première ligne utilisé pour déceler les personnes qui devraient être orientées vers un service spécialisé afin de suivre un traitement psychologique et psychiatrique pour ce genre de trouble. L'outil est conçu pour évaluer si une personne présente les principaux effets associés aux principaux symptômes du trouble de stress post-traumatique (TSPT), soit des souvenirs persistants, l'engourdissement, l'évitement et l'hyperexcitation. Si une personne répond « oui » à trois des quatre questions, on peut soupçonner la présence d'un TSPT. Il est essentiel de souligner que le PC-PTSD n'est pas un outil de diagnostic et qu'un TSPT soupçonné n'a pas la valeur d'un diagnostic. Dans un contexte clinique, un résultat positif au questionnaire PC-PTSD indiquerait que le patient doit faire l'objet d'une évaluation plus approfondie et recevoir potentiellement un diagnostic.

5. Comprend les personnes qui ont répondu « oui » ou « pour certains comportements oui, pour d'autres, non ». Les réponses « Ne sait pas » ne sont pas présentées, mais sont comprises dans le calcul.

6. Selon les répondants qui ont parlé à une personne d'au moins un comportement subi.

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 6
Répercussions et conséquences des comportements discriminatoires subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et la catégorie de comportement, 2020

Répercussions et conséquences	Discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle					
	Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
	de	à	de	à		
Conséquences personnelles et émotionnelles						
A évité ou voulu éviter certaines personnes au travail	49	43	55	36	26	49
A évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail	31	26	37	29	18	43
A voulu s'absenter du travail ou travailler moins d'heures	23	18	28	22	13	34
S'est absentée du travail ou a travaillé moins d'heures	15	11	19	6*	3	12
A éprouvé de la difficulté à effectuer son travail	27	22	32	26	16	41
A refusé une offre d'emploi	9	6	13	13	6	26
A ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité à son travail ou envers sa compagnie ou son organisation	39	34	45	31	21	44
A voulu changer d'emploi, être transférée ou démissionner	34	28	40	28	19	40
A changé d'emploi, a été transférée ou a démissionné	12	9	17	13	6	24
A évité des activités sociales non obligatoires liées au travail	23	19	28	17	11	25
A ressenti des conséquences émotionnelles négatives	42	36	48	39	28	51
A ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale	19	15	24	16	8	27
A eu recours à des services de soutien	12	8	16	3*	1	5
A consommé des drogues ou de l'alcool afin de composer avec la situation	6	4	8	9	4	22
Répercussions au cours du mois précédent						
A fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y a pensé même si elle ne le voulait pas	15	11	19	14	6	30
A essayé de ne pas penser à l'incident et a tout fait pour éviter les situations qui lui faisaient y penser	24	19	29	15	10	23
A été sur ses gardes et a été attentive ou a sursauté facilement	19	15	24	17	11	26
S'est sentie engourdie ou détachée des autres, des activités ou de ce qui l'entourait	13	10	18	13	8	22
Trois ou quatre des répercussions susmentionnées ¹	10	7	13	9	5	15
A parlé à une personne rattachée au milieu de travail de l'un ou l'autre des comportements subis						
Oui ²	48	42	54	35	24	47
À la personne ou aux personnes qui ont adopté ce ou ces comportements	29	21	38	F	F	F
À un superviseur, un patron ou un gestionnaire	50	41	58	F	F	F
À un autre collègue (y compris à un de ses employés)	67	59	75	F	F	F
À un conseiller en ressources humaines ou à un agent de sécurité d'entreprise	7	4	11	F	F	F
À un représentant syndical	6	3	11	F	F	F
À un médiateur ou à une personne chargée du bien-être des employés	F	F	F	F	F	F
À une autre personne rattachée à son travail	F	F	F	F	F	F
Non	49	43	55	64*	52	75
A déposé une plainte officielle ou formulé un grief						
Oui ²	7	4	11	10	4	23
Non	92	88	95	90	77	96
A subi des conséquences négatives après avoir parlé de l'incident dont elle a été victime à une personne³						
Oui ²	21	15	28	F	F	F
Non	76	69	82	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

1. Les questions sont tirées de l'outil Primary Care PTSD Screen (PC-PTSD), un outil d'évaluation de première ligne utilisé pour déceler les personnes qui devraient être orientées vers un service spécialisé afin de suivre un traitement psychologique et psychiatrique pour ce genre de trouble. L'outil est conçu pour évaluer si une personne présente les principaux effets associés aux principaux symptômes du trouble de stress post-traumatique (TSPT), soit des souvenirs persistants, l'engourdissement, l'évitement et l'hyperexcitation. Si une personne répond « oui » à trois des quatre questions, on peut soupçonner la présence d'un TSPT. Il est essentiel de souligner que le PC-PTSD n'est pas un outil de diagnostic et qu'un TSPT soupçonné n'a pas la valeur d'un diagnostic. Dans un contexte clinique, un résultat positif au questionnaire PC-PTSD indiquerait que le patient doit faire l'objet d'une évaluation plus approfondie et recevoir potentiellement un diagnostic.

2. Comprend les personnes qui ont répondu « oui » ou « pour certains comportements oui, pour d'autres, non ». Les réponses « Ne sait pas » ne sont pas présentées, mais sont comprises dans le calcul.

3. Selon les personnes qui ont parlé à une personne d'au moins un comportement subi.

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 7
Perceptions du milieu de travail et connaissance des procédures et des processus se rapportant aux comportements sexualisés inappropriés, à la discrimination et aux agressions sexuelles, selon le genre de la victime, 2020

Procédures, processus et perceptions	Femmes [†]			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		de	à		de	à
A reçu des renseignements ou de la formation de l'employeur sur :						
Ce que sont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles						
Oui	49	47	51	56*	54	58
Non	33	31	34	28*	26	30
Ne s'applique pas	12	11	14	11	10	12
Ne sait pas	6	5	7	5*	4	6
Les procédures de signalement en place concernant les incidents de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle						
Oui	49	48	51	58*	56	60
Non	32	30	34	26*	24	28
Ne s'applique pas	12	11	14	11	10	12
Ne sait pas	6	5	7	4*	4	5
La façon confidentielle d'accéder aux ressources disponibles concernant le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles						
Oui	46	44	48	53*	51	55
Non	34	32	36	28*	26	30
Ne s'applique pas	12	11	14	11	10	13
Ne sait pas	8	7	9	7	6	9
Contexte de la réception des renseignements ou de la formation¹						
Dans le cadre d'une séance de formation ou d'orientation	77	74	79	81*	79	83
En réponse à une plainte officielle	4	3	5	5	4	6
Autre contexte	25	22	27	21*	18	23
Perceptions du milieu de travail						
Dans mon milieu de travail, chaque personne a les mêmes chances d'avancement, indépendamment de son genre ou de son genre présumé						
D'accord ou tout à fait d'accord	82	80	83	87*	85	88
Ni d'accord ni en désaccord	6	5	8	5	4	6
En désaccord ou totalement en désaccord	7	7	9	5*	4	6
Ne sait pas	3	3	4	2	2	3
Dans mon milieu de travail, chaque personne a les mêmes chances d'avancement, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son orientation sexuelle présumée						
D'accord ou tout à fait d'accord	83	81	84	86*	85	88
Ni d'accord ni en désaccord	7	6	8	5*	5	6
En désaccord ou totalement en désaccord	4	4	5	3	3	4
Ne sait pas	5	4	6	4	3	5
Dans mon milieu de travail, chaque personne a les mêmes chances d'avancement, indépendamment du fait qu'elle est transgenre ou qu'elle soit perçue comme transgenre						
D'accord ou tout à fait d'accord	76	74	77	79*	77	81
Ni d'accord ni en désaccord	9	8	10	8	7	9
En désaccord ou totalement en désaccord	4	3	5	3	3	4
Ne sait pas	11	9	12	9	8	10
Dans mon milieu de travail, il y a des stéréotypes sexistes ou des stéréotypes liés au genre qui ont des répercussions sur l'expérience de travail des hommes						
D'accord ou tout à fait d'accord	26	24	27	29*	27	31
Ni d'accord ni en désaccord	15	14	17	16	14	17
En désaccord ou totalement en désaccord	47	46	49	46	44	48
Ne sait pas	11	9	12	8*	7	10
Dans mon milieu de travail, il y a des stéréotypes sexistes ou des stéréotypes liés au genre qui ont des répercussions sur l'expérience de travail des femmes						
D'accord ou tout à fait d'accord	27	26	29	24*	22	26
Ni d'accord ni en désaccord	14	12	15	15	13	17
En désaccord ou totalement en désaccord	50	49	52	51	49	53
Ne sait pas	8	7	9	9	8	10

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

† catégorie de référence

1. Selon les personnes qui ont indiqué avoir reçu des renseignements ou une formation de leur employeur à cet égard.

Note : Comprend les personnes qui ont travaillé au cours des 12 mois précédant l'enquête. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les conduites sexuelles au travail.

Tableau 8
Comportements sexualisés inappropriés, comportements discriminatoires et agressions sexuelles subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre et certaines caractéristiques de la victime, 2020

Caractéristiques des victimes	Comportements sexualisés inappropriés ¹						Comportements discriminatoires ²					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
de		à	de		à	de		à	de		à	
Groupe d'âge												
15 à 24 ans [†]	39	33	46	22	16	30	18	14	24	9	5	16
25 à 34 ans	36	32	40	22	19	27	14	11	17	7	5	10
35 à 44 ans	22*	19	25	18	15	21	8*	6	10	4*	3	6
45 à 54 ans	20*	17	23	15*	12	18	9*	7	11	4*	2	6
55 ans et plus	12*	10	15	9*	8	11	4*	3	6	2*	1	3
Orientation sexuelle												
Hétérosexuelle [†]	24	22	26	16	14	18	9	8	10	4	3	6
Lesbienne ou gaie	F	F	F	32 ^{E*}	22	44	F	F	F	16 ^{E*}	9	27
Bisexuelle	59*	49	69	F	F	F	30*	21	40	F	F	F
Orientation sexuelle n.c.a. ⁴	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Premières Nations, Métis ou Inuits (identité autochtone)												
Autochtone [†]	25	17	34	20	13	30	10	6	17	F	F	F
Premières Nations	21 ^E	13	33	16 ^E	8	29	F	F	F	F	F	F
Métis	30 ^E	19	45	F	F	F	15 ^E	8	28	F	F	F
Inuits	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Personne non autochtone	25	23	27	16	15	18	10	9	11	5	4	6
Présence d'une incapacité⁵												
Ayant une incapacité [†]	35	31	38	25	21	29	16	14	19	10	7	13
N'ayant aucune incapacité	20*	19	22	15*	13	16	7*	6	8	4*	3	5
Statut de minorité visible												
Oui [†]	19	16	23	11	8	14	8	6	11	4	2	6
Non	27*	25	29	19*	17	21	11*	10	12	5*	4	7
Statut d'immigrant												
Oui [†]	16	13	20	9	7	11	7	5	9	2	1	4
Non	28*	26	30	20*	18	22	11*	10	13	6*	5	8
Porte des vêtements ou des accessoires visibles témoignant de sa foi⁷												
Oui, la plupart du temps	20	14	29	15 ^E	8	25	7	4	13	F	F	F
Oui, parfois [†]	28	21	35	16 ^E	9	26	11	7	17	F	F	F
Oui, uniquement pendant les prières, les congés ou les événements spéciaux	27 ^E	15	42	18 ^E	8	36	F	F	F	F	F	F
Non	25	23	27	17	15	18	10	9	11	5	4	6
Région de résidence⁸												
Urbaine [†]	26	24	28	18	16	19	11	9	12	5	4	6
Rurale	21*	17	25	13*	10	16	7*	5	10	4	1	10
Revenu personnel⁹												
Moins de 26 000 \$ ¹⁰	27	24	31	17	12	22	12	9	15	4	2	8
26 000 \$ à 49 999 \$ ¹¹	24	21	28	18	15	22	8*	6	10	7	4	11
50 000 \$ à 79 999 \$	25	22	28	18	15	21	9*	7	11	5	3	8
80 000 \$ et plus ¹²	25	21	28	16	14	18	13	10	15	4	3	6
Non déclaré	19*	14	25	13	9	20	8	5	13	F	F	F

Tableau 8
Comportements sexualisés inappropriés, comportements discriminatoires et agressions sexuelles subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre et certaines caractéristiques de la victime, 2020

Caractéristiques des victimes	Agression sexuelle ³					
	Femmes			Hommes		
	intervalle de confiance de 95 %			intervalle de confiance de 95 %		
	pourcentage	de	à	pourcentage	de	à
Groupe d'âge						
15 à 24 ans [†]	2	1	4	F	F	F
25 à 34 ans	3	2	5	F	F	F
35 à 44 ans	2	1	3	2	1	3
45 à 54 ans	1*	0	2	F	F	F
55 ans et plus	1	1	2	F	F	F
Orientation sexuelle						
Hétérosexuelle [†]	1	1	2	1	1	2
Lesbienne ou gaie	F	F	F	F	F	F
Bisexuelle	6*	3	11	F	F	F
Orientation sexuelle n.c.a. ⁴	F	F	F	F	F	F
Premières Nations, Métis ou Inuits (identité autochtone)						
Autochtone [†]	F	F	F	F	F	F
Premières Nations	F	F	F	F	F	F
Métis	F	F	F	F	F	F
Inuits	F	F	F	F	F	F
Personne non autochtone	2	1	2	1	1	1
Présence d'une incapacité⁵						
Ayant une incapacité [†]	3	2	5	3	2	5
N'ayant aucune incapacité	1*	1	2	1*	0	1
Statut de minorité visible						
Oui [†]	2	1	4	F	F	F
Non	2	1	2	1	1	1
Statut d'immigrant						
Oui [†]	2	1	3	F	F	F
Non	2	1	2	1	1	2
Porte des vêtements ou des accessoires visibles témoignant de sa foi⁷						
Oui, la plupart du temps	F	F	F	F	F	F
Oui, parfois [†]	F	F	F	F	F	F
Oui, uniquement pendant les prières, les congés ou les événements spéciaux	F	F	F	F	F	F
Non	2	1	2	1	1	2
Région de résidence⁸						
Urbaine [†]	2	2	3	1	1	2
Rurale	1*	0	2	F	F	F
Revenu personnel⁹						
Moins de 26 000 \$ ¹⁰	2	1	3	F	F	F
26 000 \$ à 49 999 \$ ¹¹	2	1	3	F	F	F
50 000 \$ à 79 999 \$	1	1	2	1	1	3
80 000 \$ et plus ¹²	2	1	4	F	F	F
Non déclaré	F	F	F	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

1. Comprend les communications verbales et non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées.

2. Comprend la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus.

3. Les agressions sexuelles comprennent les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir parce qu'elle était manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement.

4. L'orientation sexuelle non classée ailleurs (n.c.a.) comprend les personnes qui s'identifient comme asexuels, pansexuels ou comme ayant une autre orientation sexuelle non indiquée ailleurs.

5. Comprend les personnes dont les activités au quotidien sont parfois, souvent ou toujours limitées en raison de difficultés liées à l'audition, à la vision, à la douleur, à la mobilité, à la souplesse, à la dextérité, à l'apprentissage, au développement, à la mémoire ou à la santé mentale ou psychologique.

6. Comprend les résidents non permanents.

7. Comprend les vêtements ou les accessoires qui sont visiblement associés à une foi ou à une pratique spirituelle, comme les foulards, les bijoux comportant des signes religieux et les tenues relatives aux cérémonies.

8. Une région urbaine est définie comme un centre de population ayant une concentration démographique d'au moins 1 000 habitants et une densité de population d'au moins 400 personnes au kilomètre carré, d'après les chiffres de population du Recensement de la population de 2016. Une région rurale est une région située à l'extérieur d'une région urbaine.

9. Les tranches de revenus sont fondées sur les réponses de l'échantillon, divisées en quartiles arrondis.

10. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements sexualisés » et les « femmes qui ont été agressées sexuellement ».

11. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « hommes qui ont subi des comportements sexualisés » et les « hommes qui ont subi des comportements discriminatoires ».

12. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements discriminatoires ».

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 9
Comportements sexualisés inappropriés, comportements discriminatoires et agressions sexuelles subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et certaines caractéristiques du milieu de travail, 2020

Caractéristiques du milieu de travail	Comportements sexualisés inappropriés ¹						Comportements discriminatoires ²					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage
de	à	de		à	de		à	de		à		
Nombre d'emplois occupés par la victime au cours des 12 mois précédents												
Un emploi [†]	21	19	23	15	13	17	8	7	9	4	3	5
Deux emplois	37*	32	42	20	15	25	15*	12	18	7*	4	10
Trois emplois ou plus	41*	33	49	35*	25	47	24*	18	31	15*	6	32
Nombre d'emplois occupés par la victime au moment de l'enquête												
Un emploi [†]	36	30	42	17	13	23	15	11	19	4	2	7
Deux emplois ou plus	23*	22	25	16	15	18	9*	8	11	5	4	6
Aucun emploi pour le moment	26*	20	34	17	13	23	11	7	17	4	2	8
Situation d'emploi à temps plein ou temps partiel[‡]												
Temps plein [†]	26	24	28	18	16	20	11	9	12	5	4	7
Temps partiel	23	20	26	12*	9	16	8	7	11	3*	1	5
Type de poste												
Régulier [†]	26	24	28	19	17	21	10	8	11	5	4	7
De durée déterminée	29	23	37	7*	4	13	20*	14	28	F	F	F
Saisonnier	35	24	47	12	7	20	16	9	28	F	F	F
Occasionnel	18*	12	26	13	8	21	6	3	11	F	F	F
Autre type de poste	16*	12	21	11*	8	16	8	5	12	F	F	F
Quart de travail habituel												
Un horaire ou quart normal de jour [§]	23*	21	25	16*	14	18	9	8	10	5	4	7
Un quart normal de soir	32	22	43	17 ^E	9	30	12 ^E	6	24	F	F	F
Un quart normal de nuit ou poste fractionné	22 ^E	12	36	16 ^E	9	27	F	F	F	F	F	F
Un quart rotatif [¶]	35	28	42	25	19	33	11	7	16	5	3	9
Sur demande (sur appel)	23	15	34	17	10	26	12	6	20	F	F	F
Horaire irrégulier	30	24	36	20	15	25	13	10	19	5	3	8
Autre quart de travail	18*	13	25	10*	6	16	14	9	22	F	F	F
Syndiqué												
Oui [†]	28	25	32	22	18	26	10	8	13	7	5	11
Non	24*	22	26	16*	14	17	10	9	12	4*	3	6
Type d'emploi												
Employé [†]	27	25	29	18	17	20	10	9	12	6	4	7
Travailleur autonome	15*	11	18	9*	7	12	9	6	12	2*	1	4
Genre du ou des superviseurs												
Homme ou hommes	27*	25	30	17	15	19	14*	12	17	5	3	6
Femme ou femmes ⁷	23*	21	26	20	16	25	7	6	9	8	5	12
Hommes et femmes ⁸	37	32	43	19	14	27	12*	9	17	5	3	9
Ne s'applique pas (aucune supervision)	12*	9	16	9*	7	13	6	4	10	2*	1	4
Genre des collègues												
Majoritairement des hommes ⁹	32	27	37	18	15	20	20	17	25	5*	3	7
Majoritairement des femmes ¹⁰	24*	21	26	19	15	24	7*	6	9	11	7	16
Hommes et femmes à parts approximativement égales	28	25	31	17	14	19	11*	9	14	3*	2	4
Ne s'applique pas (aucun collègue)	8*	5	12	6*	3	10	4*	2	8	F	F	F

Tableau 9

Comportements sexualisés inappropriés, comportements discriminatoires et agressions sexuelles subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et certaines caractéristiques du milieu de travail, 2020

Caractéristiques du milieu de travail	Agression sexuelle ³					
	Femmes			Hommes		
	pourcen- tage	intervalle de confiance de 95 % de	à	pourcen- tage	intervalle de confiance de 95 % de	à
Nombre d'emplois occupés par la victime au cours des 12 mois précédents						
Un emploi [†]	1	1	2	1	1	1
Deux emplois	2	1	4	F	F	F
Trois emplois ou plus	5*	3	9	F	F	F
Nombre d'emplois occupés par la victime au moment de l'enquête						
Un emploi [†]	4	2	6	F	F	F
Deux emplois ou plus	2*	1	2	1	1	2
Aucun emploi pour le moment	F	F	F	F	F	F
Situation d'emploi à temps plein ou temps partiel⁴						
Temps plein [†]	2	1	2	1	1	2
Temps partiel	2	1	3	F	F	F
Type de poste						
Régulière [†]	1	1	2	1	1	2
De durée déterminée	F	F	F	F	F	F
Saisonnier	F	F	F	F	F	F
Occasionnel	F	F	F	F	F	F
Autre type de poste	F	F	F	F	F	F
Quart de travail habituel						
Un horaire ou quart normal de jour ⁵	1	1	2	1	0	2
Un quart normal de soir	F	F	F	F	F	F
Un quart normal de nuit ou poste fractionné	F	F	F	F	F	F
Un quart rotatif ⁶	3	2	7	F	F	F
Sur demande (sur appel)	F	F	F	F	F	F
Horaire irrégulier	3	2	6	F	F	F
Autre quart de travail	F	F	F	F	F	F
Syndiqué						
Oui [†]	3	2	4	1	0	1
Non	2	1	2	1	1	2
Type d'emploi						
Employé [†]	2	1	2	1	1	2
Travailleur autonome	F	F	F	F	F	F
Genre du ou des superviseurs						
Homme ou hommes	2	2	3	1	1	2
Femme ou femmes ⁷	2	1	2	F	F	F
Hommes et femmes ⁸	1	1	2	F	F	F
Ne s'applique pas (aucune supervision)	F	F	F	F	F	F
Genre des collègues						
Majoritairement des hommes ⁹	3	2	5	1	1	2
Majoritairement des femmes ¹⁰	2*	1	2	F	F	F
Hommes et femmes à parts approximativement égales	2*	1	3	1	1	2
Ne s'applique pas (aucun collègue)	F	F	F	F	F	F

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

1. Comprend les communications verbales et non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées.

2. Comprend la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus.

3. Les agressions sexuelles comprennent les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir parce qu'elle était manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement.

4. Comprend les travailleurs familiaux non rémunérés qui peuvent avoir inclus des heures non rémunérées comme heures de travail rémunérées.

5. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements discriminatoires ».

6. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés » et les « hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés ».

7. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements discriminatoires », les « hommes qui ont subi des comportements discriminatoires » et les « femmes qui ont été agressées sexuellement ».

8. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés » et les « hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés ».

9. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés », les « femmes qui ont subi des comportements discriminatoires » et les « femmes qui ont été agressées sexuellement ».

10. Il s'agit de la catégorie de référence pour les « hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés » et les « hommes qui ont subi des comportements discriminatoires ».

Note : Les répondants pouvaient fournir de l'information sur plusieurs emplois. Toutefois, les estimations présentées dans ce tableau font référence à l'« emploi no 1 » des répondants, c'est-à-dire l'emploi qu'ils ont exercé le plus récemment et celui au sujet duquel ils ont fourni de l'information en premier. La plupart (81 %) des répondants n'ont occupé que l'emploi no 1 au cours des 12 mois précédant l'enquête. Ailleurs dans le présent rapport, les réponses des personnes occupant plusieurs emplois sont combinées. Comprend les personnes qui ont été la cible de comportements sexualisés ou discriminatoires ou d'agressions sexuelles (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 10

Agression sexuelle en milieu de travail, selon le genre de la victime et le type d'agression sexuelle subie, 2020

Type d'agression sexuelle	Femmes [†]			Hommes		
	intervalle de confiance de 95 %			intervalle de confiance de 95 %		
	pourcentage	de	à	pourcentage	de	à
En milieu de travail au cours des 12 mois précédant l'enquête						
Attaque de nature sexuelle	F	F	F	F	F	F
Contacts sexuels non désirés	1,7	1,3	2,2	1,0*	0,6	1,5
Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir ¹	F	F	F	F	F	F
Total — Agression sexuelle²	1,8	1,4	2,3	1,1*	0,7	1,7
En milieu de travail au cours de la vie³						
Attaque de nature sexuelle	3,2	2,7	3,7	0,5*	0,3	0,8
Contacts sexuels non désirés	13,0	12,0	14,1	2,5*	1,9	3,3
Activité sexuelle à laquelle la victime ne pouvait pas consentir ¹	1,2	0,9	1,6	F	F	F
Total — Agression sexuelle²	13,2	12,2	14,3	3,0*	2,3	3,7

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p < 0,05)

F trop peu fiable pour être publié

† catégorie de référence

1. Comprend le fait que la victime ait été obligée de se livrer à une activité sexuelle à laquelle elle n'était pas en mesure de consentir, notamment parce qu'elle était sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou parce qu'elle était manipulée ou forcée d'une autre façon que physiquement.

2. Le total ne correspond pas à la somme des catégories d'agression sexuelle, puisqu'elles ne sont pas mutuellement exclusives. On a demandé aux répondants d'indiquer chaque type d'agression sexuelle dont ils ont été victimes. Le total correspond au nombre de personnes qui ont déclaré avoir été victimes d'au moins un type d'agression sexuelle.

3. Comprend les agressions sexuelles subies au cours des 12 mois précédant l'enquête ainsi que celles subies plus de 12 mois auparavant.

Note : Comprend les agressions sexuelles qui se sont produites sur le lieu de travail et les agressions sexuelles qui se sont produites hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 11
Certaines caractéristiques des agressions sexuelles subies en milieu de travail par les femmes au cours des 12 mois précédents, 2020

Certaines caractéristiques	Femmes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		de	à
Lieu de l'incident			
Sur le lieu de travail	80 ^E	66	89
Sur un lieu de travail ou dans un immeuble de bureaux	70 ^E	57	81
Dans un stationnement ou un espace extérieur	F	F	F
Dans un logement fourni par l'employeur	F	F	F
Dans un espace privé ou public autre que le lieu de travail	25 ^E	15	39
Autre lieu	F	F	F
Nombre de personnes à l'origine de l'incident			
Toujours une seule personne	82 ^E	71	89
Toujours au moins deux personnes	F	F	F
Le nombre a varié	F	F	F
Ne sait pas	F	F	F
Genre des personnes à l'origine de l'incident			
Toujours des hommes uniquement	81 ^E	70	88
Toujours des femmes uniquement	F	F	F
Des hommes et des femmes	11 ^E	5	20
Ne sait pas	F	F	F
Lien avec la personne à l'origine de l'incident			
Collègue	60 ^E	47	71
Collègue en position d'autorité par rapport à la victime	28 ^E	18	41
Tout autre collègue ¹	35 ^E	25	48
Client ou patient	31 ^E	21	44
Autre lien ²	16 ^E	9	28
Ne sait pas	31 ^E	21	44
Témoins présents			
Parfois ou toujours	54 ^E	41	66
Non	40 ^E	28	53
Ne sait pas	F	F	F
Incident lié à la consommation d'alcool ou de drogues de la personne à l'origine de l'incident			
Oui	25 ^E	15	39
Non	53 ^E	40	66
Ne sait pas	20 ^E	11	33
Des pressions verbales ont été exercées sur la victime après qu'elle ait dit « non »			
Oui	24 ^E	15	37
Non	74 ^E	61	83
La victime a craint que le fait de dire « non » compromette sa future carrière			
Oui	11 ^E	6	22
Non	87 ^E	77	93

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

1. Comprend tous les collègues autres que ceux en position d'autorité par rapport à la victime, y compris les collègues subordonnés.

2. Comprend les entrepreneurs ou les consultants engagés dans le milieu de travail de la victime, ses partenaires intimes (s'ils sont rattachés à son milieu de travail) et d'autres personnes rattachées à son milieu de travail.

Note : Les estimations pour les hommes ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon. Les agressions sexuelles comprennent les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir parce qu'elle était manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement. Comprend les agressions sexuelles qui se sont produites sur le lieu de travail et les agressions sexuelles qui se sont produites hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Comprend les femmes transgenres et cisgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les conduites sexuelles au travail.

Tableau 12

Répercussions et conséquences des agressions sexuelles subies par les femmes en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, 2020

Répercussions et conséquences	Femmes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
		de	à
Conséquences personnelles et émotionnelles			
A évité ou voulu éviter certaines personnes au travail	65 ^E	52	76
A évité ou voulu éviter certains lieux ou tâches au travail	48 ^E	35	60
A voulu s'absenter du travail ou travaillé moins d'heures	41 ^E	29	54
S'est absentée du travail ou a travaillé moins d'heures	25 ^E	16	38
A éprouvé de la difficulté à effectuer son travail	43 ^E	31	56
A refusé une offre d'emploi	12 ^E	6	22
A ressenti une perte de confiance envers la personne en position d'autorité à son travail ou envers sa compagnie ou son organisation	42 ^E	30	55
A voulu changer d'emploi, être transférée ou démissionner	39 ^E	27	52
A changé d'emploi, a été transférée ou a démissionné	16 ^E	9	26
A évité des activités sociales non obligatoires liées au travail	41 ^E	29	54
A ressenti des conséquences émotionnelles négatives	56 ^E	44	68
A ressenti des effets négatifs sur sa vie personnelle ou sociale	44 ^E	32	57
A eu recours à des services de soutien	19 ^E	11	29
A consommé des drogues ou de l'alcool afin de composer avec la situation	20 ^E	12	31
Répercussions au cours du mois précédent			
A fait des cauchemars au sujet de l'incident ou y a pensé même si elle ne le voulait pas	28 ^E	17	42
A essayé de ne pas penser à l'incident et a tout fait pour éviter les situations qui lui faisaient y penser	46 ^E	33	59
A été sur ses gardes et attentive ou a sursauté facilement	44 ^E	31	57
S'est sentie engourdie ou détachée des autres, des activités ou de ce qui l'entourait	22 ^E	14	34
Trois ou quatre des conséquences susmentionnées ¹	14 ^E	7	27
A parlé à une personne rattachée au milieu de travail de l'un ou l'autre des comportements subis			
Oui ²	47 ^E	34	60
Non	50 ^E	38	63
A déposé une plainte officielle ou formulé un grief			
Oui ²	9 ^E	4	17
Non	91 ^E	83	96

E à utiliser avec prudence

1. Les questions sont tirées de l'outil Primary Care PTSD Screen (PC-PTSD), un outil d'évaluation de première ligne utilisé pour déceler les personnes qui devraient être orientées vers un service spécialisé afin de suivre un traitement psychologique et psychiatrique pour ce genre de trouble. L'outil est conçu pour évaluer si une personne présente les principaux effets associés aux principaux symptômes du trouble de stress post-traumatique (TSPT), soit des souvenirs persistants, l'engourdissement, l'évitement et l'hyperexcitation. Si une personne répond « oui » à trois des quatre questions, on peut soupçonner la présence d'un TSPT. Il est essentiel de souligner que le PC-PTSD n'est pas un outil de diagnostic et qu'un TSPT soupçonné n'a pas la valeur d'un diagnostic. Dans un contexte clinique, un résultat positif au questionnaire PC-PTSD indiquerait que le patient doit faire l'objet d'une évaluation plus approfondie et recevoir potentiellement un diagnostic.

2. Comprend les personnes qui ont répondu « oui » ou « pour certains comportements oui, pour d'autres, non ».

Note : Les estimations pour les hommes ne sont pas disponibles en raison de la petite taille de l'échantillon. Les agressions sexuelles comprennent les attaques de nature sexuelle, les contacts sexuels non désirés et les activités sexuelles auxquelles la victime ne pouvait pas consentir parce qu'elle était manipulée, contrainte, sous l'effet d'une drogue ou de l'alcool ou forcée d'une autre façon que physiquement. Comprend les agressions sexuelles qui se sont produites en milieu de travail et les agressions sexuelles qui se sont produites hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Comprend les femmes transgenres et cisgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.

Tableau 13
Comportements sexualisés inappropriés et comportements discriminatoires subis en milieu de travail au cours des 12 mois précédents, selon le genre de la victime et sa province de résidence, 2020

Province de résidence	Comportements sexualisés inappropriés ¹						Comportements discriminatoires ²					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %		pourcentage	intervalle de confiance de 95 %	
de		à	de		à	de		à	de		à	
Terre-Neuve-et-Labrador ³	31	22	41	20 ^E	11	32	F	F	F	F	F	F
Île-du-Prince-Édouard ^{4, 5}	20	14	28	23 ^E	13	38	7	4	12	F	F	F
Nouvelle-Écosse ^{5, 6}	27	22	34	18	12	27	7	5	11	F	F	F
Nouveau-Brunswick ⁷	21	14	30	23	16	34	9	4	18	F	F	F
Québec ^{5, 6, 8}	25	22	29	13	10	16	7	5	10	2	1	4
Ontario ^{4, 6, 9}	23	21	26	15	12	18	10	8	13	6	4	9
Manitoba ^{4, 6}	20	15	25	12	8	18	11	7	16	F	F	F
Saskatchewan ^{3, 7, 9, 10}	30	25	36	29	22	37	13	9	19	7	4	13
Alberta ^{3, 7}	27	22	32	23	18	29	10	7	13	4	2	7
Colombie-Britannique ^{3, 7, 9, 10}	27	23	31	21	16	26	13	10	17	7	4	12

E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

1. Comprend les communications verbales et non verbales inappropriées, les comportements liés à du matériel sexuellement explicite et les attouchements non désirés ou les relations sexuelles suggérées.

2. Comprend la discrimination fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle réels ou perçus.

3. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Manitoba ($p < 0,05$).

4. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Saskatchewan ($p < 0,05$).

5. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Colombie-Britannique ($p < 0,05$).

6. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Saskatchewan ($p < 0,05$).

7. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements sexualisés inappropriés est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Manitoba ($p < 0,05$).

8. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus faible que l'estimation correspondante pour la Colombie-Britannique ($p < 0,05$).

9. L'estimation pour les hommes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Québec ($p < 0,05$).

10. L'estimation pour les femmes qui ont subi des comportements discriminatoires est significativement plus élevée que l'estimation correspondante pour le Québec ($p < 0,05$).

Note : Comprend les personnes qui ont subi des comportements sexualisés ou discriminatoires ou des agressions sexuelles (ciblés, dirigés contre elles personnellement) au cours des 12 mois précédant l'enquête. Comprend les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et les incidents qui se sont produits hors du lieu de travail et qui impliquaient des collègues. Les termes « femmes » et « hommes » comprennent les femmes et les hommes cisgenres et transgenres. Le calcul des pourcentages est fondé sur des estimations non arrondies et exclut les réponses manquantes.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les inconduites sexuelles au travail.