

SONDAGE

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Sondage auprès des CRHA | CRIA en entreprise

Nombre de répondants : 609

Ce sondage a eu cours du 11 janvier au 23 janvier 2024

© Droits réservés, CRHA, 2024

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés





Méthodologie

Réalisée auprès des CRHA et des CRIA par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, la collecte de données en ligne s'est déroulée du 11 janvier au 23 janvier 2024 inclusivement. Au total, 609 membres de la profession œuvrant en entreprise y ont répondu. Notons que, puisqu'il s'agit d'un sondage Internet, le calcul d'une marge d'erreur ne s'applique pas.

Publié en version électronique en janvier 2024.

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Propulsée par :



TABLE DES MATIÈRES

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

01 Au cours de votre carrière en RH, et dans le cadre de vos fonctions, avez-vous déjà eu à gérer une ou des situations de harcèlement au travail?	4
02 Si la réponse est « Oui » à la question 1 : Avez-vous géré vous-même cette situation ou avez-vous jugé nécessaire de faire appel à des ressources internes ou externes?	5
03 Au cours de la dernière année, y a-t-il eu un signalement ou une plainte en matière de harcèlement au sein votre organisation?	5
04 Dans l'organisation où vous êtes actuellement, y a-t-il déjà eu un signalement ou une plainte en matière de harcèlement?	6

LA PRISE EN CHARGE PAR L'ORGANISATION

05 À votre connaissance, votre organisation actuelle a-t-elle une politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes?	6
06 Si la réponse est « Oui » à la question 5 : Selon vous, la politique de votre organisation actuelle est-elle généralement connue et comprise par les membres du personnel?	7
07 Selon vous, si une personne à l'emploi de votre organisation jugeait nécessaire de déposer une plainte pour harcèlement en milieu de travail, saurait-elle à qui s'adresser au sein de votre organisation?	7
08 À votre avis, lorsqu'une plainte pour harcèlement en milieu de travail est déposée dans l'organisation, l'employeur devrait-il procéder obligatoirement à une enquête, précédée d'une analyse de recevabilité et avec la possibilité de médiation si les parties le préfèrent?	8

LE PROJET DE LOI 42

09 Le ministre du Travail du Québec a déposé en novembre 2023 le projet de loi 42, <i>Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail</i> . Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les mesures suivantes, prévues dans ce projet de loi?	9
09.A Interdire l'application des clauses d'amnistie relatives aux violences physiques et psychologiques, y compris celles à caractère sexuel, qui sont présentes dans certains contrats de travail collectifs.	9

09.B Faire passer de six mois à deux ans le délai pour déposer à la CNESST une demande de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel?	10
--	-----------

09.C Imputer aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations versées par la CNESST en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par la victime.	10
---	-----------

09.D Donner au Tribunal administratif du travail (TAT) la possibilité d'imposer des dommages punitifs lorsque l'employeur est personnellement responsable du harcèlement psychologique, intentionnel et illicite, et ce, même si le TAT estime probable qu'il s'agisse d'une lésion professionnelle susceptible de faire l'objet d'indemnités de remplacement de revenu.	11
--	-----------

10 Croyez-vous que la mise en place par le Tribunal administratif du travail d'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel – qui serait constituée de juges et de conciliateurs et conciliatrices dûment formés en la matière – pourrait contribuer à l'amélioration continue du traitement des dossiers?	11
---	-----------

11 Votre organisation est-elle satisfaite du délai actuel de traitement des dossiers en matière de violence à caractère sexuel par le Tribunal administratif du Québec?	12
--	-----------

12 Pour permettre un traitement plus juste, adéquat et sensible des cas de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel dans les organisations syndiquées, quelle nouvelle mesure serait selon vous la plus appropriée?	12
---	-----------

DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

13 Quelle est la taille de votre organisation?	13
---	-----------

14 Dans quelle région se déroulent principalement vos activités?	14
---	-----------

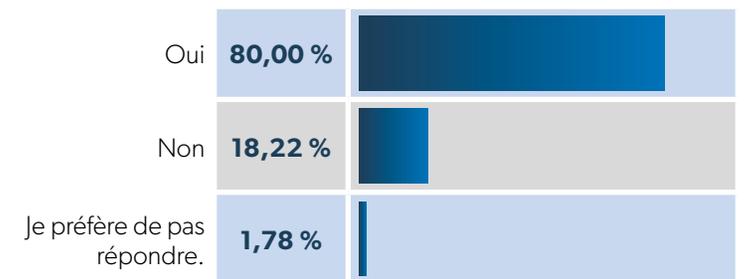
15 Quel est le secteur d'activité de votre organisation?	14
---	-----------

16 Les activités de votre organisation sont-elles de compétence provinciale ou fédérale?	15
---	-----------

17 Si la réponse est « Fédérale » à la question 16 : Comme votre organisation est de compétence fédérale, croyez-vous que les changements législatifs en vigueur depuis le 1 ^{er} janvier 2021 – qui prévoient notamment des exigences accrues en prévention et la nécessité de faire enquête à la suite d'une plainte pour harcèlement – auront un effet positif sur l'incidence du harcèlement dans les milieux de travail de compétence fédérale?	15
--	-----------

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

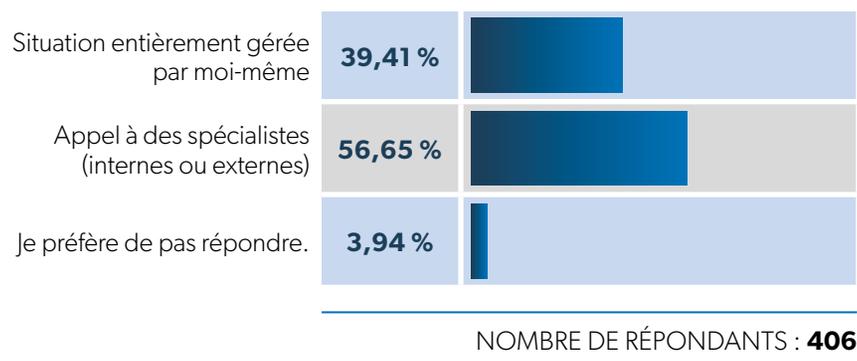
01 Au cours de votre carrière en RH, et dans le cadre de vos fonctions, avez-vous déjà eu à gérer une ou des situations de harcèlement au travail?



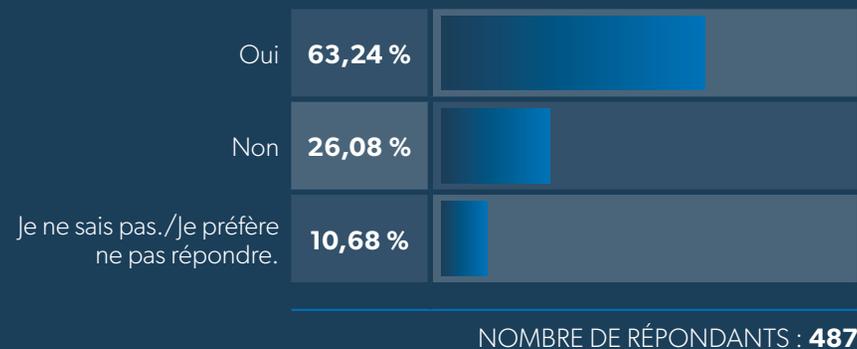
NOMBRE DE RÉPONDANTS : **505**

02 Si la réponse est « Oui » à la question 1 :

Avez-vous géré vous-même cette situation ou avez-vous jugé nécessaire de faire appel à des ressources internes ou externes (médiation, enquête, conseil, etc.)?



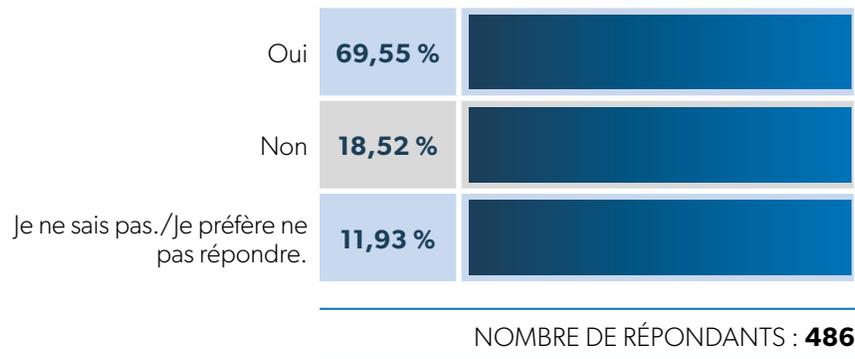
03 Au cours de la dernière année, y a-t-il eu un signalement ou une plainte en matière de harcèlement au sein votre organisation (fondée ou non)?



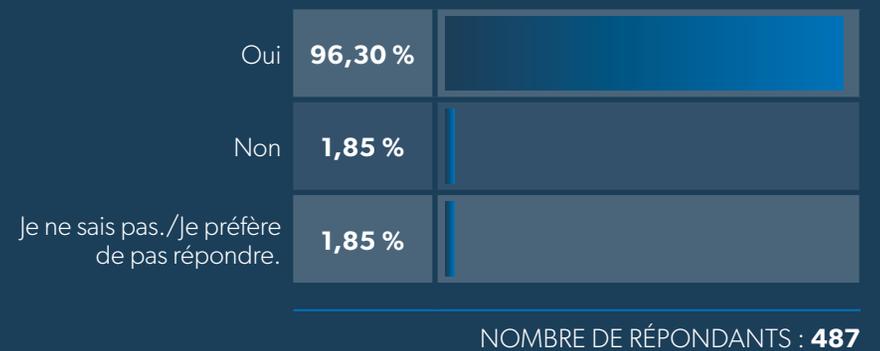


LA PRISE EN CHARGE PAR L'ORGANISATION

04 Dans l'organisation où vous êtes actuellement, y a-t-il déjà eu un signalement ou une plainte en matière de harcèlement (fondée ou non)?

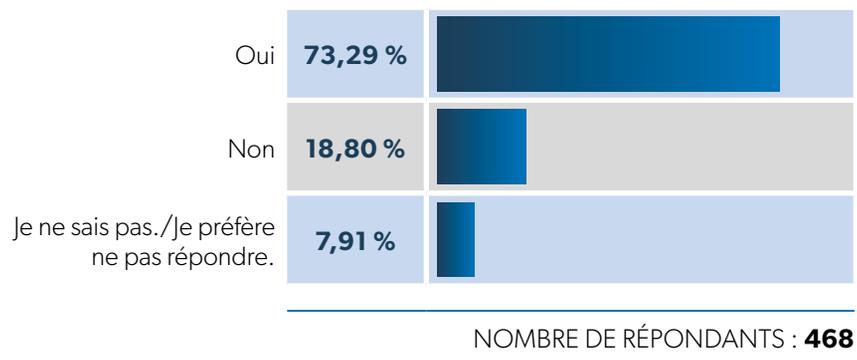


05 À votre connaissance, votre organisation actuelle a-t-elle une politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes?

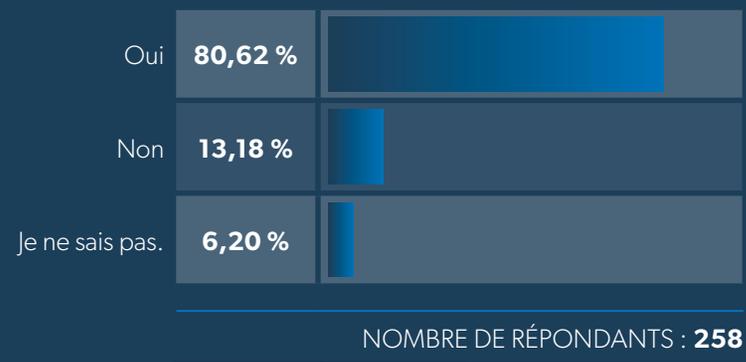


06 Si la réponse est « Oui » à la question 5 :

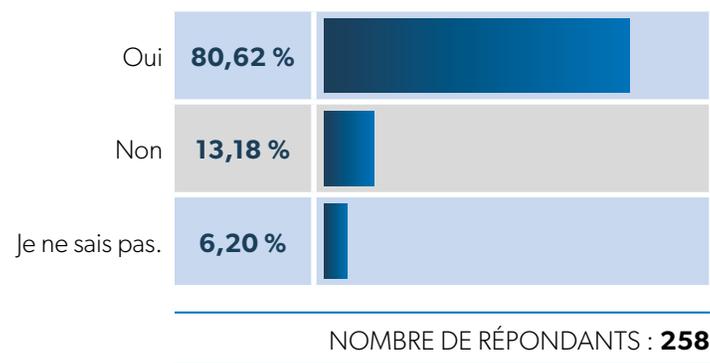
Selon vous, la politique de votre organisation actuelle est-elle généralement connue et comprise par les membres du personnel?



07 Selon vous, si une personne à l'emploi de votre organisation jugeait nécessaire de déposer une plainte pour harcèlement en milieu de travail, saurait-elle à qui s'adresser au sein de votre organisation?



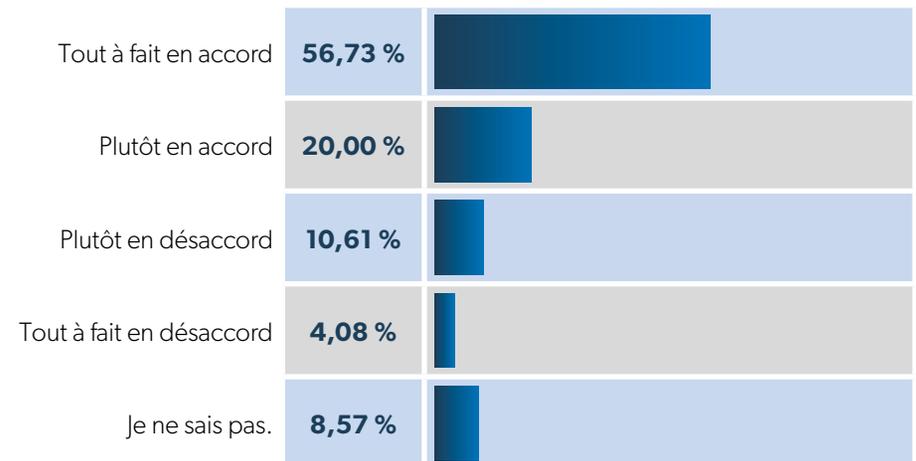
08 À votre avis, lorsqu'une plainte pour harcèlement en milieu de travail est déposée dans l'organisation, l'employeur devrait-il procéder obligatoirement à une enquête, précédée d'une analyse de recevabilité et avec la possibilité de médiation si les parties le préfèrent?



09 Le ministre du Travail du Québec a déposé en novembre 2023 le projet de loi 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les mesures suivantes, prévues dans ce projet de loi?

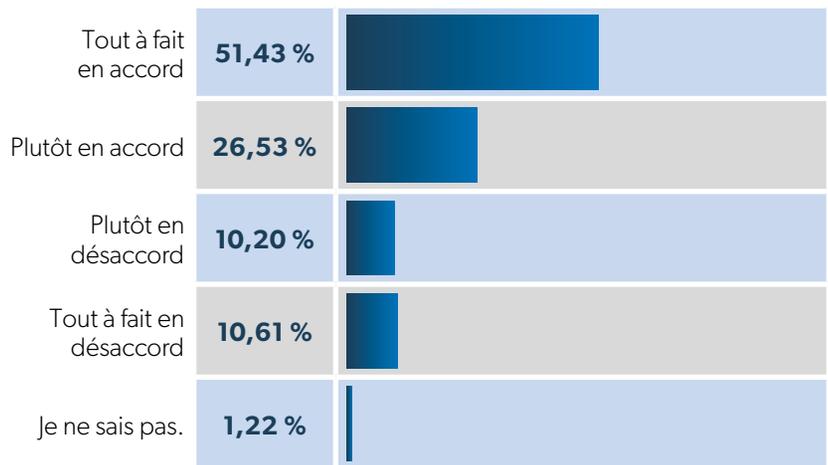
09.A Interdire l'application des clauses d'amnistie relatives aux violences physiques et psychologiques, y compris celles à caractère sexuel, qui sont présentes dans certains contrats de travail collectifs (ces clauses d'amnistie limitent le temps durant lequel les fautes disciplinaires figurent aux dossiers des syndiqués).

LE PROJET DE LOI 42



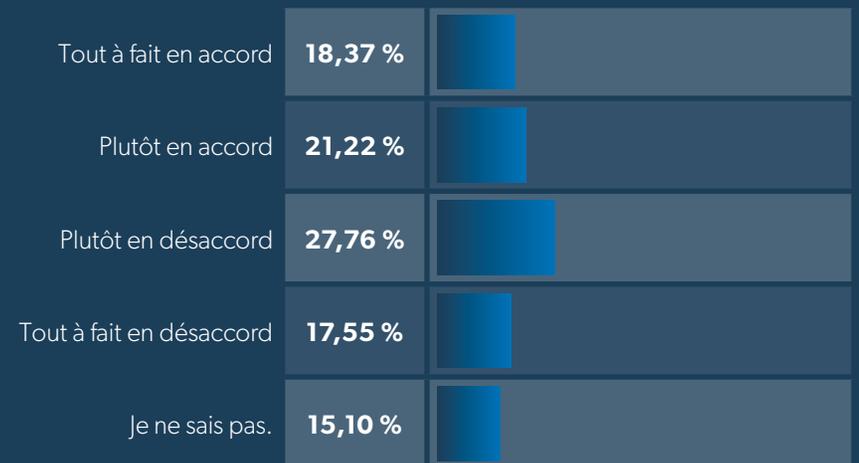
NOMBRE DE RÉPONDANTS : **245**

09.B Faire passer de six mois à deux ans le délai pour déposer à la CNESST une demande de réclamation pour une lésion professionnelle découlant d'une violence à caractère sexuel? (Le délai serait ainsi le même que pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement psychologique en vertu de la Loi sur les normes du travail.)



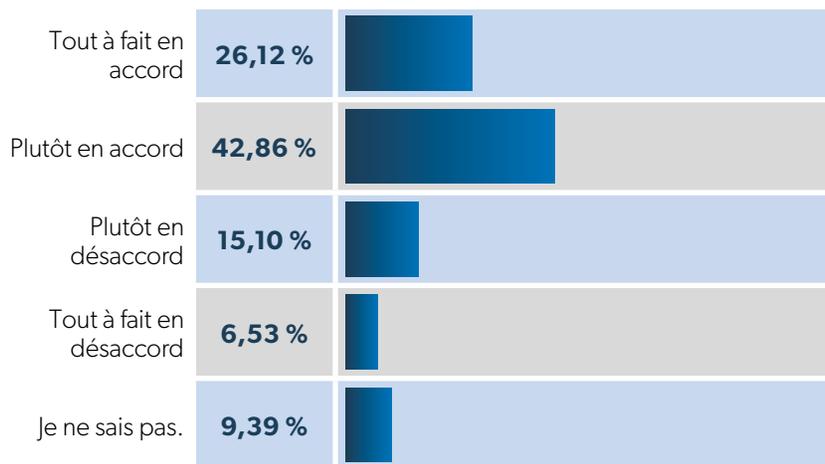
NOMBRE DE RÉPONDANTS : **245**

09.C Imputer aux employeurs de toutes les unités le coût des prestations versées par la CNESST en raison d'une lésion professionnelle qui résulte de la violence à caractère sexuel subie par la victime (plutôt qu'imputation au dossier individuel de l'employeur).



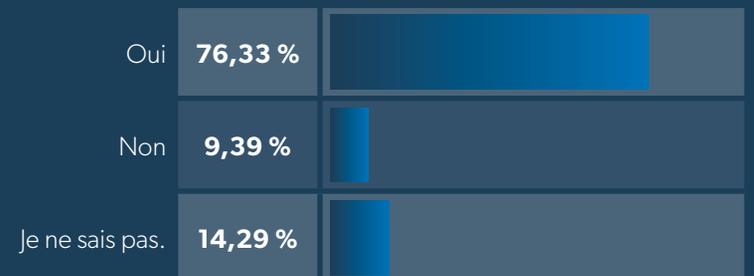
NOMBRE DE RÉPONDANTS : **245**

09.D Donner au Tribunal administratif du travail (TAT) la possibilité d'imposer des dommages punitifs lorsque l'employeur est personnellement responsable du harcèlement psychologique, intentionnel et illicite, et ce, même si le TAT estime probable qu'il s'agisse d'une lésion professionnelle susceptible de faire l'objet d'indemnités de remplacement de revenu.



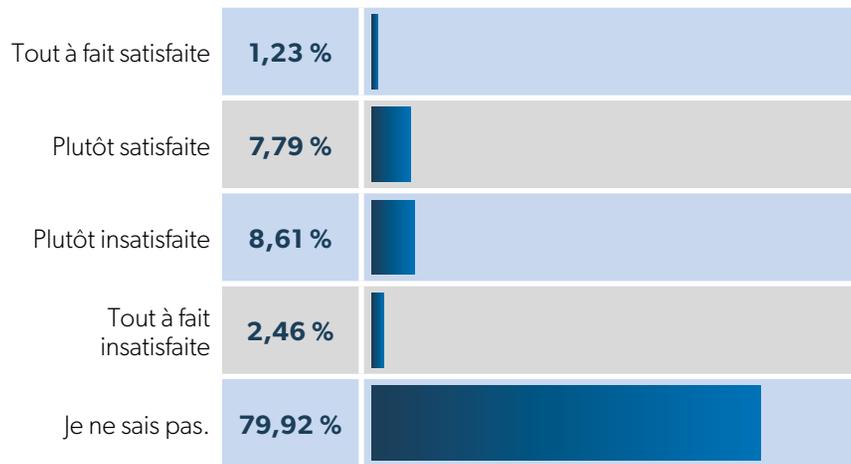
NOMBRE DE RÉPONDANTS : **245**

10 Croyez-vous que la mise en place par le Tribunal administratif du travail d'une équipe spécialisée en matière de violence à caractère sexuel – qui serait constituée de juges et de conciliateurs et conciliatrices dûment formés en la matière – pourrait contribuer à l'amélioration continue du traitement des dossiers (qualité du traitement, temps de traitement)?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : **245**

11 Votre organisation est-elle satisfaite du délai actuel de traitement des dossiers en matière de violence à caractère sexuel par le Tribunal administratif du Québec?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : **244**

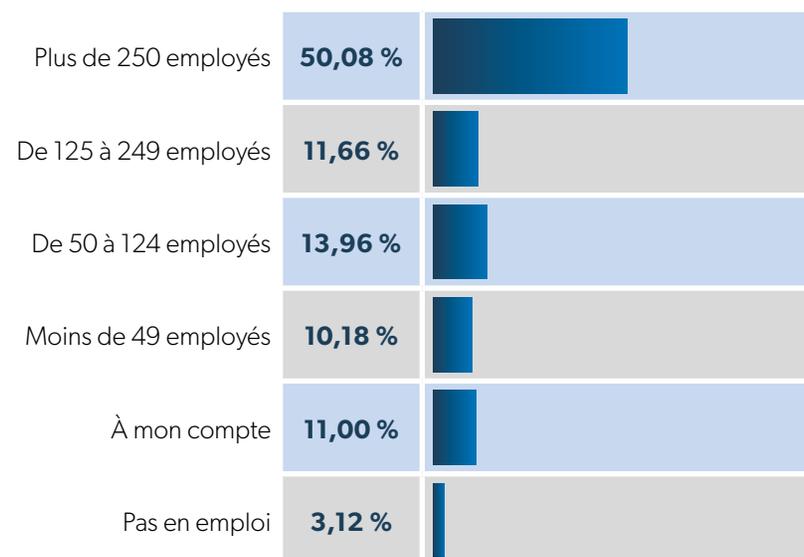
12 Pour permettre un traitement plus juste, adéquat et sensible des cas de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel dans les organisations syndiquées, quelle nouvelle mesure serait selon vous la plus appropriée?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : **241**

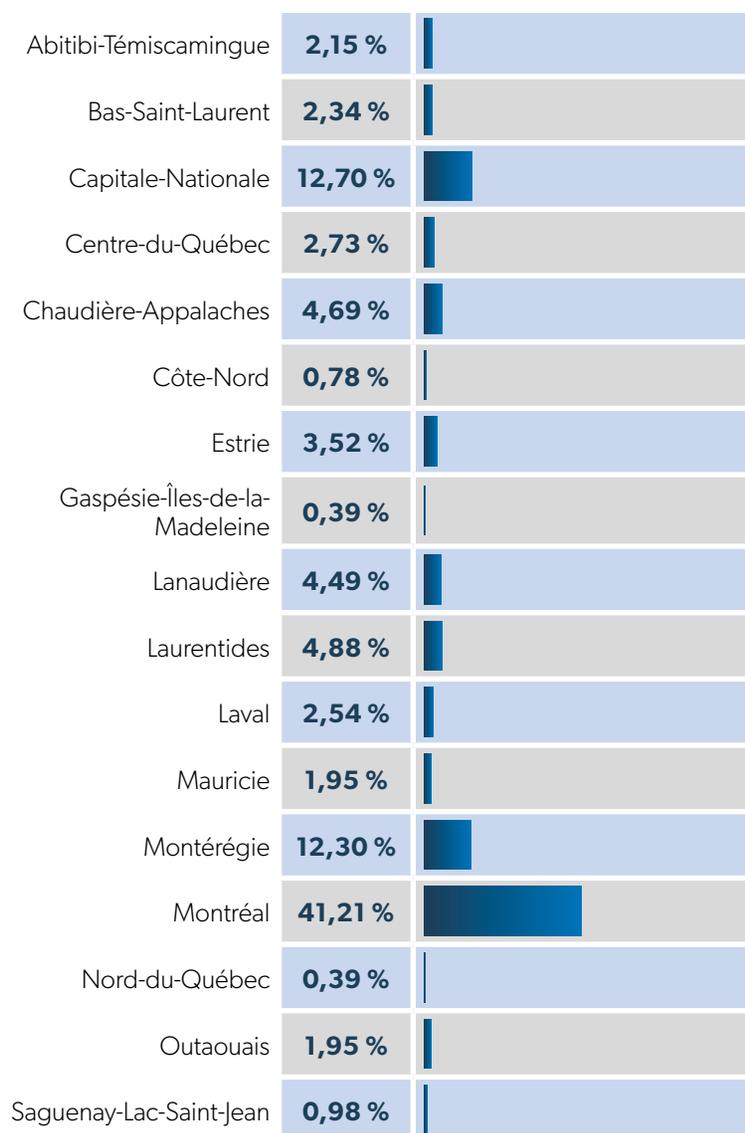
DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

13 Quelle est la taille de votre organisation?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : **609**

14 Dans quelle région se déroulent principalement vos activités?



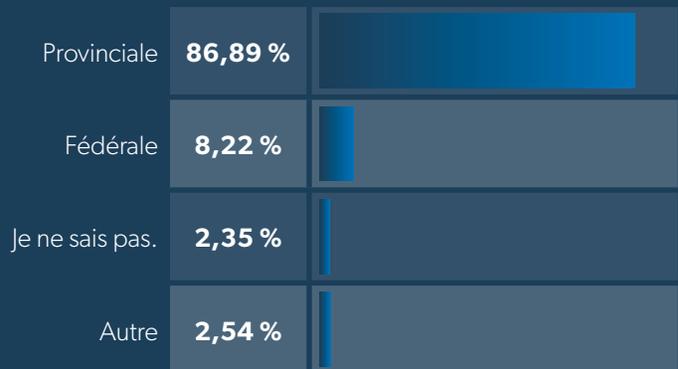
NOMBRE DE RÉPONDANTS : 512

15 Quel est le secteur d'activité de votre organisation?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : 502

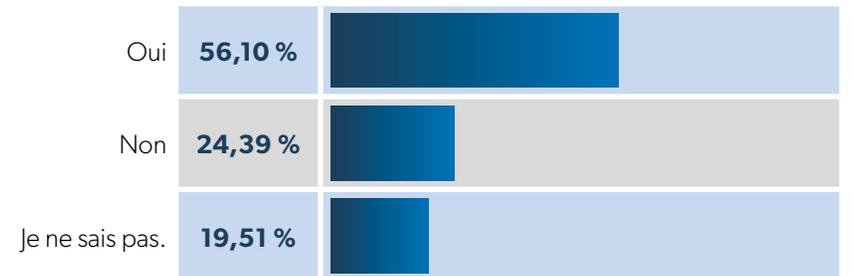
16 Les activités de votre organisation sont-elles de compétence provinciale ou fédérale?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : 511

17 Si la réponse est « Fédérale » à la question 16 :

Comme votre organisation est de compétence fédérale, croyez-vous que les changements législatifs en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021 – qui prévoient notamment des exigences accrues en prévention et la nécessité de faire enquête à la suite d’une plainte pour harcèlement – auront un effet positif sur l’incidence du harcèlement dans les milieux de travail de compétence fédérale?



NOMBRE DE RÉPONDANTS : 41



1200, av. McGill College - 14^e étage
Montréal QC H3B 4G7

514 879-1636 / 1-800-214-1609

info@ordrecrha.org

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés