



ASSISES QUÉBÉCOISES
DU SECTEUR MARITIME

PETIT-DÉJEUNER RÉSEAUTAGE



SOCIÉTÉ DE
DÉVELOPPEMENT
ÉCONOMIQUE
DU SAINT-LAURENT

LOGISTEC



NOUS SOMMES LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES MARINS CANADIENS

**HARCÈLEMENT AU TRAVAIL EN
MER. SONDAGE AUPRÈS DES
MEMBRES DU SIMC**

À PROPOS DE L'ENQUÊTE

- Menée à l'été 2023 pour évaluer l'ampleur et la gravité du harcèlement, de l'intimidation et du harcèlement sexuel dans le secteur maritime canadien.
- Envoyée à tous les membres du SIMC.
- Inspirée d'une enquête similaire menée par le syndicat norvégien des marins et publiée à l'été 2023.
- Élaborée et réalisée à l'aide de SurveyMonkey et comportait 45 questions.
- Bien que le nombre de répondants soit confidentiel, les résultats sont représentatifs de l'ensemble des membres du SIMC, à la fois en termes de nombre et de composition démographique des répondants.



LES QUESTIONS DEMANDÉES



- Les questions de l'enquête visaient à recueillir des informations sur une variété de sujets liés au harcèlement, notamment :
 - L'impact de l'âge, de la race et du sexe sur le harcèlement au travail
 - Les différentes formes de harcèlement
 - La hiérarchie sur le lieu de travail, la dynamique du pouvoir et son impact sur le harcèlement
 - Les effets du harcèlement sur la santé mentale
 - Le rôle des employeurs dans la protection des salariés contre le harcèlement au travail



PRINCIPAUX RÉSULTATS



- **33 %** des répondants ont été victimes de harcèlement au cours des quatre dernières années.
- **46 %** des répondants ont été victimes de harcèlement à un moment ou à un autre de leur carrière de marin.
 - **58 %** des femmes interrogées ont été harcelées au cours des quatre dernières années, **69 %** l'ont été à un moment ou à un autre de leur carrière.
- **52 %** des répondants ont observé ou connu d'autres personnes sur le lieu de travail qui ont été victimes de harcèlement.
- **6 %** des répondants ont été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours des quatre dernières années, **9 %** à un moment ou à un autre de leur carrière.
 - **21 %** des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel au travail au cours des 4 dernières années, **35 %** à un moment donné de leur carrière.



PRINCIPAUX RÉSULTATS



- **67 %** des répondants ayant indiqué avoir été harcelés au travail l'ont été par un supérieur hiérarchique; **16 %** par un collègue de même rang.
- **83 %** des personnes harcelées l'ont été par un homme, **10 %** par une femme.
- **42 %** des personnes harcelées ont indiqué que le harcèlement avait eu un "impact important" sur leur motivation et leur souhait de continuer à travailler.
- **30 %** des personnes harcelées ont dû s'absenter de leur travail à la suite de ce harcèlement.
- **63 %** des personnes harcelées ont indiqué que leur harcèlement a entraîné une aggravation de la dépression, de l'anxiété ou d'autres problèmes de santé mentale.



PREMIERS PAS

Le SIMC a identifié les résultats suivants comme étant les enjeux les plus faciles à résoudre pour les employeurs :

- **42 %** des répondants "non" ou "pas certain(e)" lorsqu'on leur a demandé s'il existait des procédures pour signaler l'intimidation, le harcèlement ou le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.
- **48 %** des répondants ont répondu "oui" à la question de savoir si leur employeur proposait des programmes de formation contre le harcèlement.
- **60 %** des répondants ont répondu "non" ou "pas certain(e)" lorsqu'on leur a demandé s'ils pensaient que leur employeur faisait suffisamment d'efforts pour les protéger, eux et leurs collègues, contre le harcèlement au travail.



PREMIERS PAS

Le SIMC a identifié les résultats suivants comme étant les enjeux les plus faciles à résoudre pour les employeurs :

- **48 %** des personnes harcelées n'ont pas signalé le comportement inapproprié à leur employeur.
- **20 %** des répondants ayant signalé un comportement inapproprié estiment que leur employeur a pris leurs préoccupations au sérieux.
- **49 %** des répondants ayant signalé un comportement inapproprié ont estimé que leur signalement avait eu des conséquences négatives pour eux.



PROCHAINES ÉTAPES



- Le SIMC travaillera avec toutes les entreprises sous contrat pour trouver des solutions au problème du harcèlement en mer.
- Le SIMC lancera une campagne à l'intention de ses membres afin de les sensibiliser au sujet du harcèlement et de leur fournir des informations sur les ressources à leur disposition pour les aider.
- L'objectif du rapport est d'entamer une discussion à l'échelle du secteur sur la manière de lutter contre le harcèlement à bord des navires battant pavillon canadien.
- Tous les acteurs du secteur maritime doivent faire davantage pour contribuer à faire des lieux de travail maritimes un environnement plus sain pour tous ceux qui se trouvent à bord.



RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION



- La lutte contre le harcèlement en mer est un facteur clé en ce qui a trait à nos efforts continus de recrutement et de maintien de l'emploi.
- Il est impossible d'évaluer le nombre de personnes qui quittent le secteur chaque année pour cause de harcèlement, mais il n'est pas nul.
- Bien que nous ayons consacré de nombreuses ressources au recrutement, si nous ne nous attaquons pas à un problème de rétention tel que le harcèlement, nos efforts de recrutement n'ont aucun sens.
- Tous les acteurs du secteur doivent s'assurer que des efforts supplémentaires sont déployés pour aider les marins à bénéficier d'un environnement de travail sûr et sain, exempt de harcèlement.



MERCI

**SYNDICAT
INTERNATIONAL
DES MARINS
CANADIENS**



Site web:
www.seafarers.ca

Facebook:
Seafarers' International
Union of Canada

Instagram:
[@SIU_Canada](https://www.instagram.com/SIU_Canada)