

Rapport

ÉTAT DE LA SITUATION DIH DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

*Sondage réalisé auprès des travailleur(se) et
employeur(se) de la construction au Québec*



**COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC**



Table des matières

— CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	Page 3
— CONSTATS CLÉS	Page 5
— RÉSULTATS DÉTAILLÉS	Page 9
1. <i>Satisfaction envers le travail et les conditions - page 9</i>	
2. <i>Cas de discrimination, intimidation ou de harcèlement - page 14</i>	
3. <i>Signalement et suivi des situations - page 24</i>	
4. <i>Gestions des situations DIH: politique, attitudes et familiarité – page 29</i>	
— PROFIL DES RÉPONDANTS	Page 42
— ÉQUIPE	Page 44



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

CONTEXTE

CCQ a mandaté Léger afin de mener un sondage auprès de ses membres pour mesurer leurs perceptions, opinions et expériences à l'égard de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement vécu dans l'industrie de la construction au Québec.

COMMENT

Sondage Web réalisé auprès des membres de la CCQ (travailleurs et employeurs). Les répondants provenaient d'une liste des membres fournie par le client. Le sondage était offert en français seulement.

13 155 membres de la CCQ, âgés de 16 ans ou plus :

- 10 706 travailleurs
- 2 449 employeurs

QUI

La marge d'erreur pour un échantillon de 13 155 répondants et de +/- 0,85%, et ce, 19 fois sur 20. Plus précisément, la marge d'erreur est de +/- 0.93% pour le sous-échantillon travailleurs et de +/- 2.16% pour le sous-échantillons employeurs.

QUAND

La collecte des données s'est déroulée du **27 mars au 10 avril 2023**.

PONDÉRATION

Les résultats ont été pondérés selon le type de membres (travailleurs vs employeurs) afin de respecter leurs proportions respectives.

RÉSULTATS ARRONDIS

Les résultats présentés dans ce rapport ont été arrondis, mais les calculs des sommes affichées ont été basés sur les résultats non arrondis. Par conséquent, les totaux affichés pourraient ne pas être équivalents à la somme des résultats arrondis lorsque calculée manuellement.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats affichant des différences significatives et pertinentes sont signalés par une boîte de texte à côté des résultats d'ensemble.

*Les pourcentages écrits en **vert et en gras** indiquent des résultats statistiquement **plus élevés** que ceux d'autres groupes de répondants. Les pourcentages écrits en **rouge et en gras** indiquent des résultats statistiquement **plus faibles** que ceux d'autres groupes de répondants.*

NOTES AU LECTEUR



CONSTATS CLÉS

CONSTATS CLÉS

25% entendu

parler de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec.

- Autochtones: 30%
- Nés à l'étranger: 33%
- Femmes: 35%
- Minorités visibles: 41%

16% témoin

de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec.

- Autochtones: 19%
- Femmes: 19%
- Nés à l'étranger: 21%
- Minorités visibles: 28%

9% victimes

de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec.

En projection, cela représente plus de **20 200 victimes**.

- Autochtones: 14%
- Femmes: 14%
- Nés à l'étranger: 18%
- Minorités visibles: 23%

CONSTATS CLÉS

Fréquence élevée des cas

- Entendu parlé fréquemment : **63%**
- Été témoin fréquemment : **68%**
- Été victime fréquemment : **69%**

79% ne font pas de signalement

La peur de représailles ou de perdre son emploi est la principale raison invoquée.

50% des travailleurs se tourneraient vers l'employeur pour faire un signalement de cas de discrimination, intimidation et de harcèlement.

18% des employeurs se tourneraient vers la police pour faire un signalement de cas de discrimination, intimidation et de harcèlement.

CONSTATS CLÉS

32%

des

entreprises ne disposent pas de politiques et pratiques claires en gestion de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.

Alors que **75%** des employeurs **se sentent bien outillés** pour gérer correctement ces cas.

Situations de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement mal reconnues

61%

disent avoir été confrontés à l'une ou l'autre des situations de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement présentées aux répondants durant le sondage.

Rappelons qu'ils sont 9% à affirmer en avoir été victimes.

Il y a une incompréhension de ce qui constitue des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement qui révèle que ces comportements font partie de la culture du milieu, qu'ils sont en quelque sorte normaux.



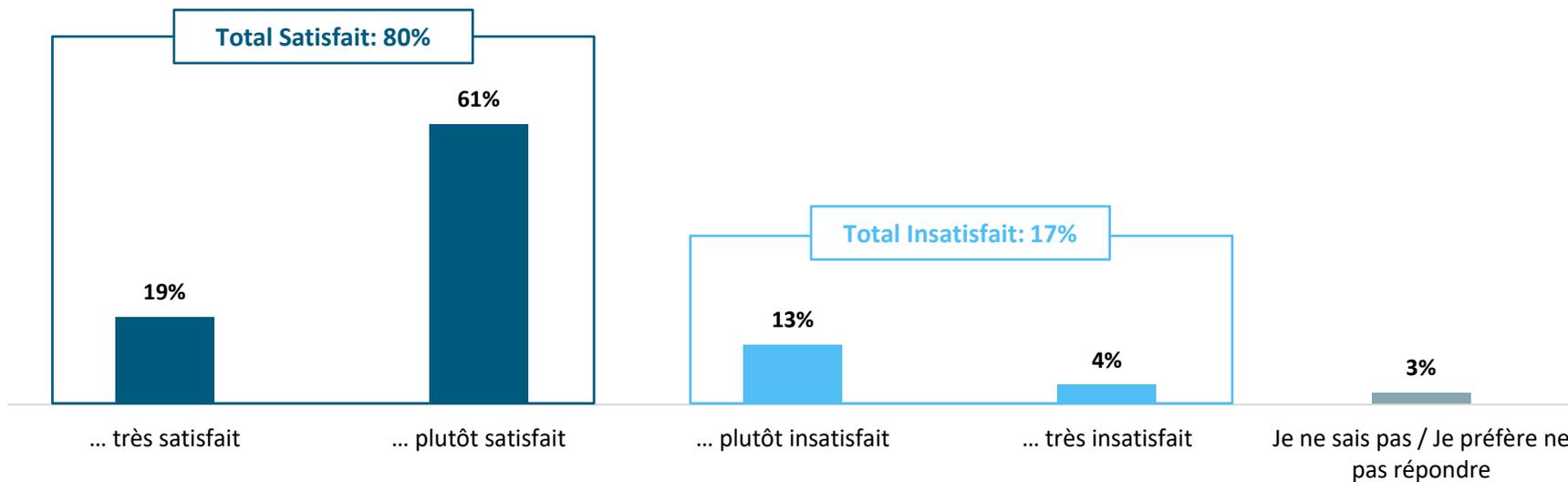
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. SATISFACTION ENVERS LE TRAVAIL ET LES CONDITIONS

SATISFACTION ENVERS LE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE (1/2)

Q9. De manière générale, êtes-vous satisfait ou insatisfait de votre travail dans l'industrie de la construction au Québec? Diriez-vous que vous êtes...

Base: Répondants qui sont des travailleurs ou travailleuses de la construction (n=10 706)



SATISFACTION ENVERS LE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE (2/2)

Q9. De manière générale, êtes-vous satisfait ou insatisfait de votre travail dans l'industrie de la construction au Québec? Diriez-vous que vous êtes...

Base: Répondants qui sont des travailleurs ou travailleuses de la construction (n=10 706)

	Total	Genre		Âge			Région			Ancienneté			Né au Canada	
		Homme	Femme	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre	Moins de 5 ans	5 à 15 ans	16 ans +	Oui	Non
	n= 10 706	9 962	626	3 338	5 202	2 127	5 332	2 236	2 984	2 548	3 836	4 102	10 144	524
Total Satisfait	80%	80%	82%	78%	80%	86%	79%	82%	81%	82%	78%	82%	81%	74%
... très satisfait	19%	19%	19%	17%	18%	26%	19%	19%	19%	22%	16%	21%	19%	22%
... plutôt satisfait	61%	61%	63%	61%	62%	60%	61%	62%	62%	60%	62%	61%	62%	52%
Total Insatisfait	17%	17%	15%	20%	18%	12%	18%	16%	17%	15%	20%	16%	17%	22%
... plutôt insatisfait	13%	13%	11%	14%	14%	9%	14%	12%	12%	12%	15%	12%	13%	15%
... très insatisfait	4%	4%	4%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	7%
NSP/Refus	3%	2%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	2%	2%	4%

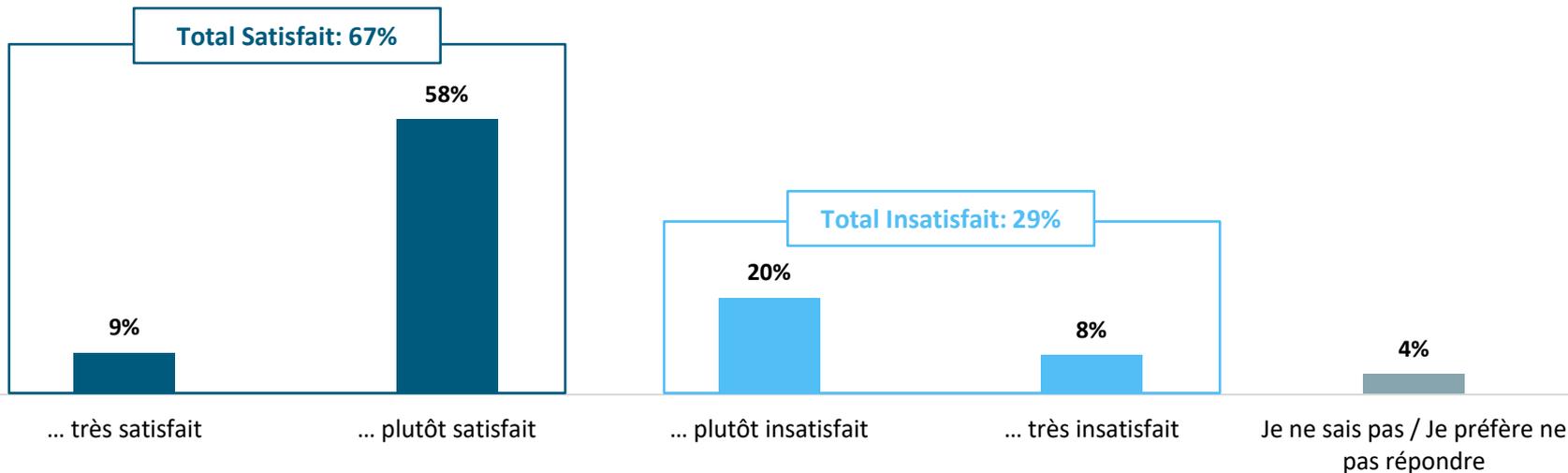
SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS D'OPÉRATION DE L'INDUSTRIE (1/2)

Q10. De manière générale, êtes-vous satisfait ou insatisfait des conditions dans lesquelles vous opérez votre compagnie dans l'industrie de la construction au Québec? Diriez-vous que vous êtes...

Base: Répondants qui sont des employeurs (n=2 449)

Proportion Satisfaits significativement supérieure chez:

- Les employeurs qui opèrent dans des entreprises de plus de 50 employés (78%)



SATISFACTION ENVERS LES CONDITIONS D'OPÉRATION DE L'INDUSTRIE (2/2)

Q10. De manière générale, êtes-vous satisfait ou insatisfait des conditions dans lesquelles vous opérez votre compagnie dans l'industrie de la construction au Québec? Diriez-vous que vous êtes...

Base: Répondants qui sont des employeurs (n=2 449)

	Total I	Genre		Âge			Région			Ancienneté			Né au Canada	
		Homme	Femme	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre	Moins de 5 ans	5 à 15 ans	16 ans +	Oui	Non
	n= 2 449	1 802	603	308	1 285	820	1 276	437	692	203	735	1 435	2 300	137
Total Satisfait	67%	65%	74%	61%	65%	73%	66%	64%	71%	71%	62%	69%	68%	62%
... très satisfait	9%	8%	10%	11%	7%	10%	9%	7%	9%	15%	6%	9%	8%	13%
... plutôt satisfait	58%	57%	64%	49%	57%	63%	57%	57%	62%	56%	56%	60%	59%	49%
Total Insatisfait	29%	31%	21%	35%	31%	23%	29%	32%	25%	23%	33%	28%	29%	27%
... plutôt insatisfait	20%	22%	15%	24%	22%	16%	22%	20%	17%	15%	23%	20%	20%	21%
... très insatisfait	8%	9%	6%	11%	9%	6%	7%	12%	8%	7%	10%	8%	8%	6%
NSP/Refus	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	6%	4%	3%	4%	11%



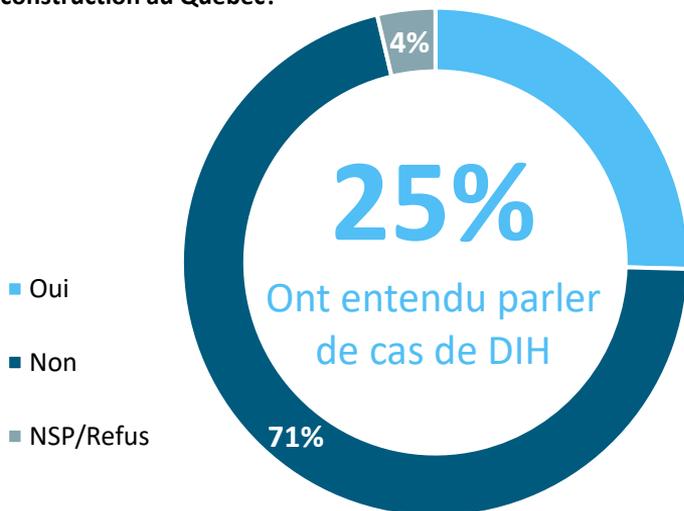
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. CAS DE DISCRIMINATION, INTIMIDATION OU DE HARCÈLEMENT DANS L'INDUSTRIE

ENTENDU PARLER DE CAS DE DIH DANS L'INDUSTRIE

Q11. Au cours de la dernière année, avez-vous entendu parler ou non, via vos collègues ou autrement, de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec?

Base: Tous les répondants (n=13 155)



Proportion de **OUI** significativement supérieure chez:

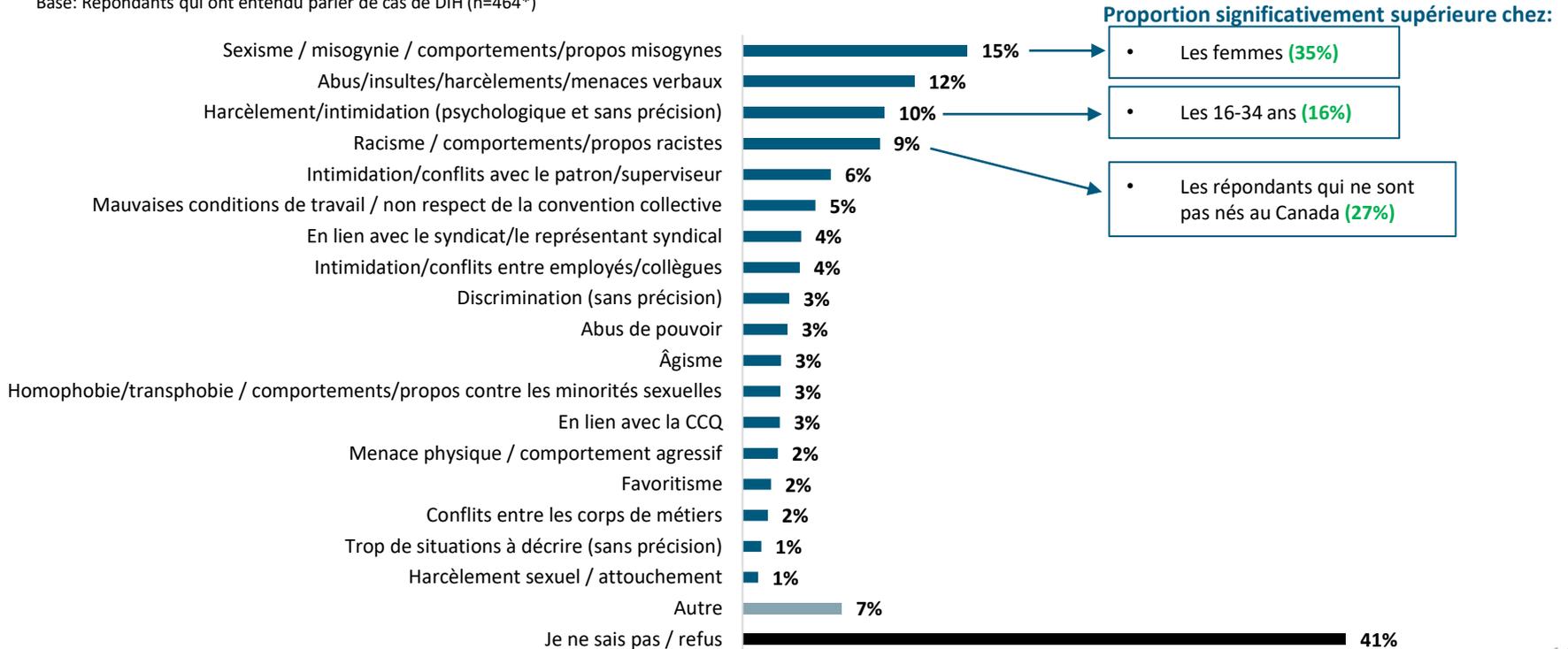
- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (41%)
- Les répondants qui vivent avec une forme de handicap (35%)
- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada (33%)

	Total	Genre			Âge			Région			Ancienneté			Type d'emplois		Né au Canada	
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre	Moins de 5 ans	5 à 15 ans	16 ans +	Travailleurs	Employeurs	Oui	Non
	n= 13 155	11764	1229	31	3 646	6 487	2 947	6 608	2 673	3 676	2 751	4 571	5 537	10 706	2 449	12 444	661
Oui	25%	24%	35%	38%	30%	25%	20%	29%	20%	22%	29%	27%	22%	28%	16%	25%	33%
Non	71%	72%	60%	36%	66%	71%	77%	67%	76%	74%	66%	69%	75%	69%	79%	72%	60%
NSP/Refus	4%	3%	6%	26%	5%	3%	3%	4%	4%	4%	5%	3%	3%	4%	4%	3%	7%

TYPES DE SITUATIONS ENTENDUES

Q12. De façon plus précise, de quels types de situations ou de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec avez-vous entendu parler?

Base: Répondants qui ont entendu parler de cas de DIH (n=464*)



*En raison de la taille de l'échantillon, la codification a été effectuée auprès des réponses des 1 000 premiers répondants.

FRÉQUENCE DES SITUATIONS DE DIH

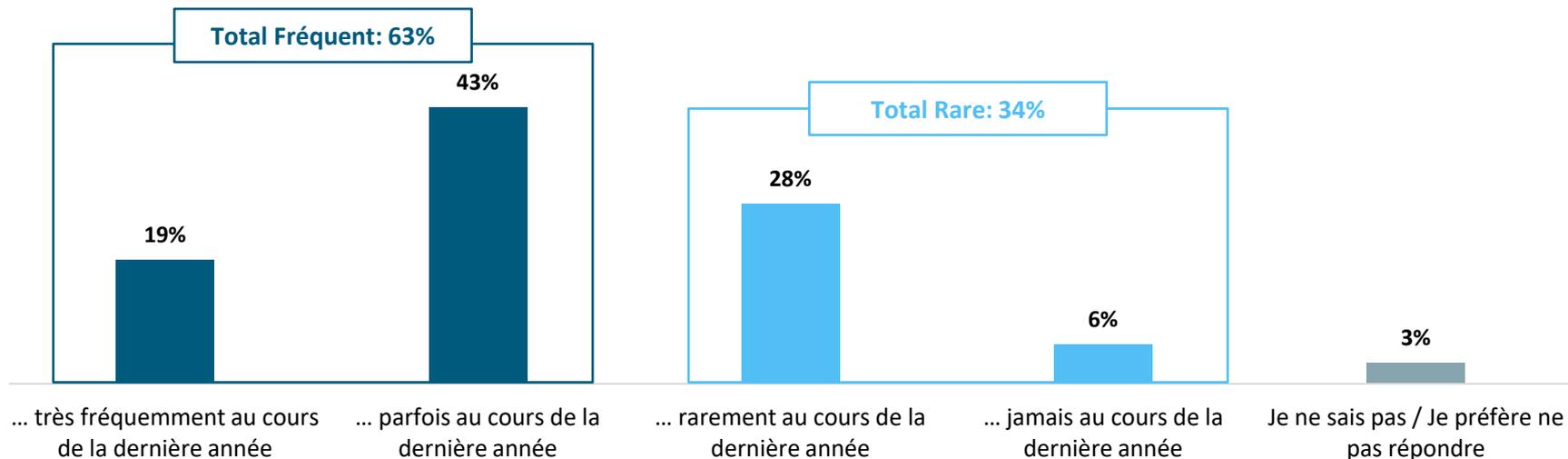
Q13. Est-ce que vous avez entendu parler de ce type de situations ou de cas ...

Base: Répondants qui ont entendu parler de cas de DIH (n=3 368)

Proportion **Fréquent** significativement supérieure chez:

- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (73%)
- Les 16-34 ans (65%)
- Travailleurs (64%)

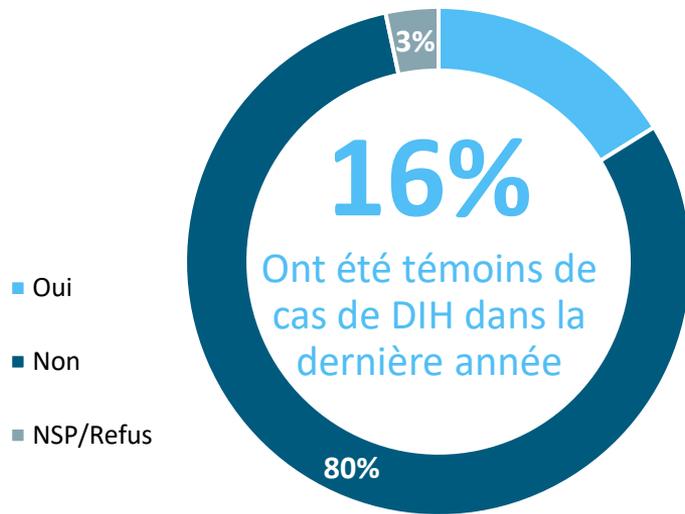
Les répondants qui ne sont pas nés au Canada sont significativement plus nombreux à mentionner avoir entendu parler de cas **très fréquemment** (27%)



TÉMOIN D'UN CAS DE DIH

Q14. Au cours de la dernière année avez-vous été témoin de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec?

Base: Tous les répondants (n=13 155)



Proportion de **OUI** significativement supérieure chez:

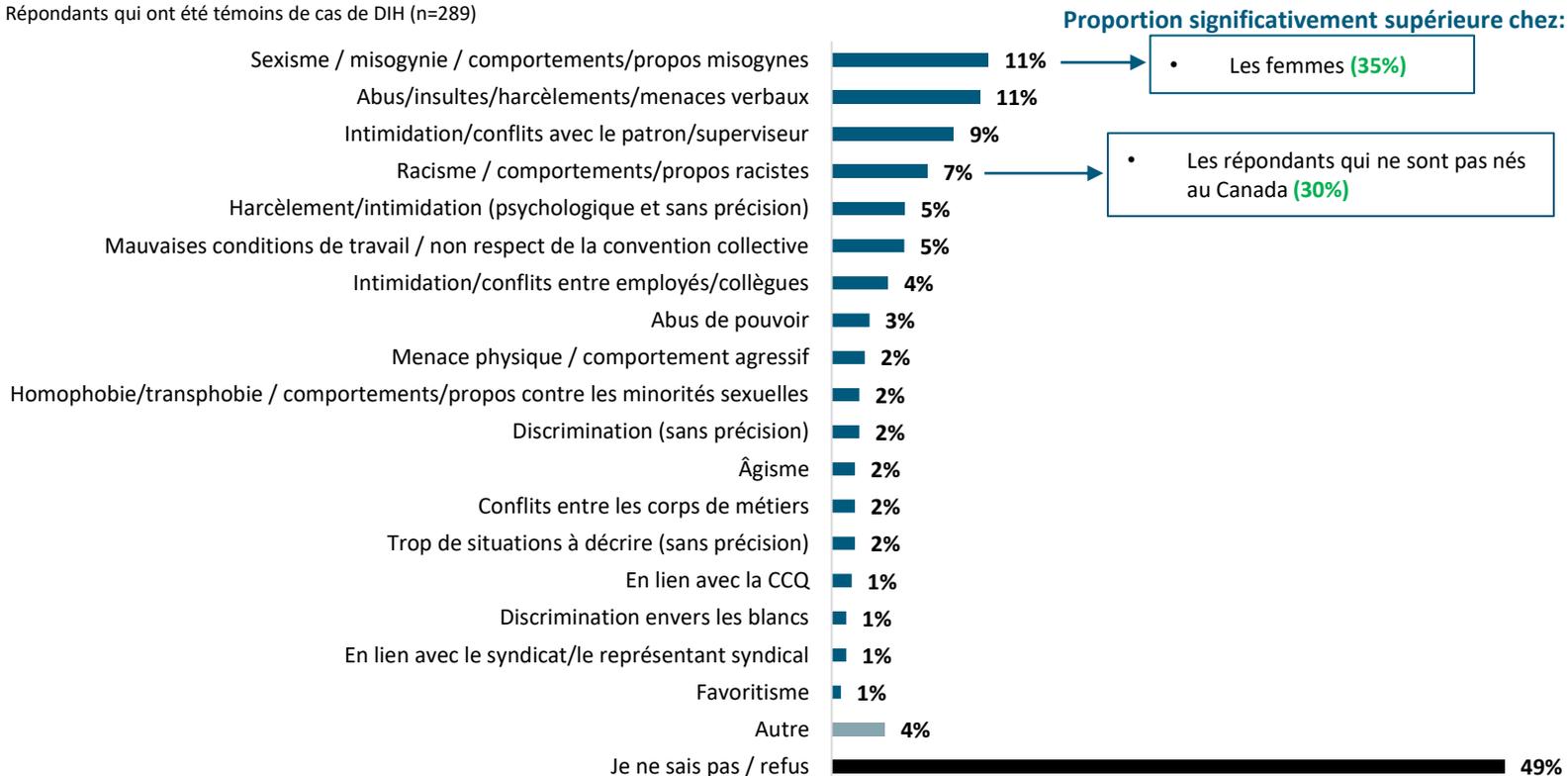
- Les répondants qui vivent avec une forme de handicap (**33%**)
- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (**28%**)
- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada (**21%**)

	Total	Genre			Âge			Région			Ancienneté			Type d'emplois		Né au Canada	
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre	Moins de 5 ans	5 à 15 ans	16 ans +	Travailleurs	Employeurs	Oui	Non
n=	13 155	11 764	1 229	31	3 646	6 487	2 947	6 608	2 673	3 676	2 751	4 571	5 537	10 706	2 449	12 444	661
Oui	16%	16%	19%	45%	21%	16%	10%	19%	14%	14%	20%	18%	13%	18%	8%	16%	21%
Non	80%	81%	77%	42%	75%	81%	86%	78%	83%	83%	76%	79%	84%	78%	90%	81%	73%
NSP/Refus	3%	3%	4%	13%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	6%

TYPES DE SITUATIONS DE DIH TÉMOIGNÉES

Q15. De façon plus précise, de quels types de situations ou de cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec avez-vous entendu parler?

Base: Répondants qui ont été témoins de cas de DIH (n=289)



*En raison de la taille de l'échantillon, la codification a été effectuée auprès des réponses des 1 000 premiers répondants.

FRÉQUENCE DES SITUATIONS DE DIH TÉMOIGNÉES

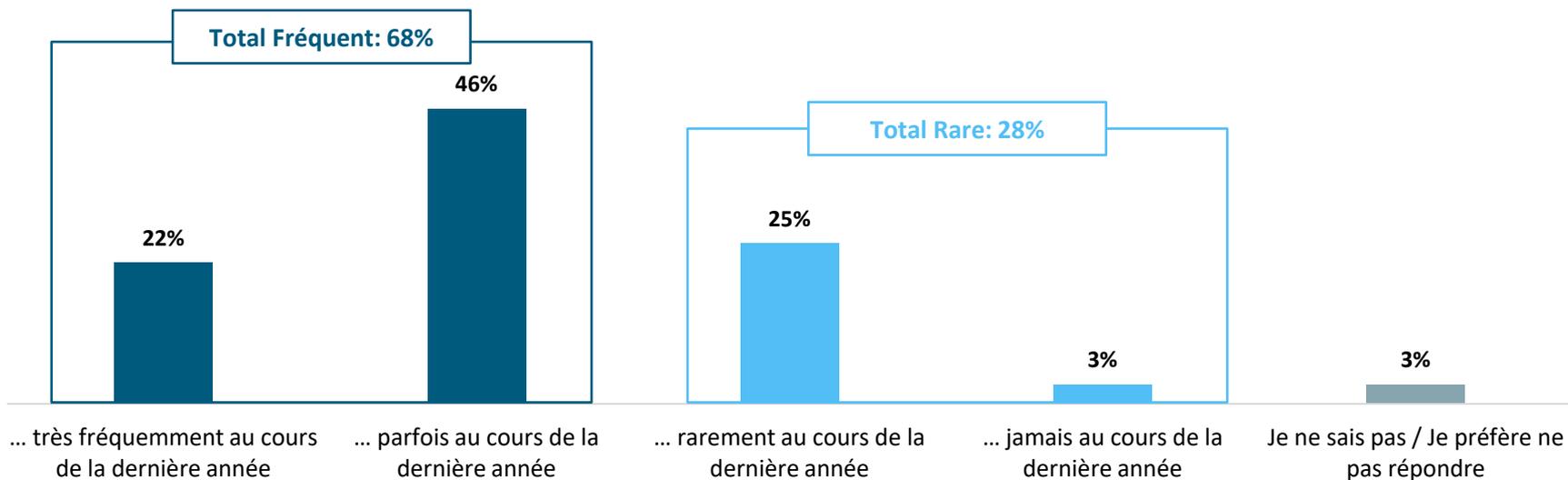
Q16. Est-ce que vous avez été témoin de ce type de situations ou de cas ...

Base: Répondants qui ont été témoins de cas de DIH (n=2 154)

Proportion **Fréquent** significativement supérieure chez:

- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (78%)
- Travailleurs (69%)

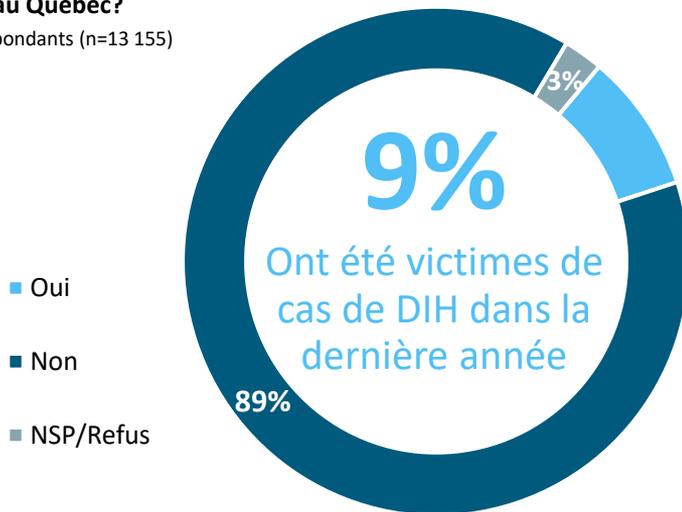
Les répondants qui ne sont pas nés au Canada sont significativement plus nombreux à mentionner avoir été témoin **très fréquemment** (33%)



VICTIME DE CAS DE DIH

Q17. Au cours de la dernière année avez-vous été vous-même victime de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec?

Base: Tous les répondants (n=13 155)



Proportion de OUI significativement supérieure chez:

- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (23%)
- Les répondants qui vivent avec une forme de handicap (22%)
- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada (18%)
- Répondants autochtones (14%)
- Les anglophones (13%)

En comptant près de 198 000 salariés et 27 200 employeurs, ceci représente un nombre approximatif de plus de

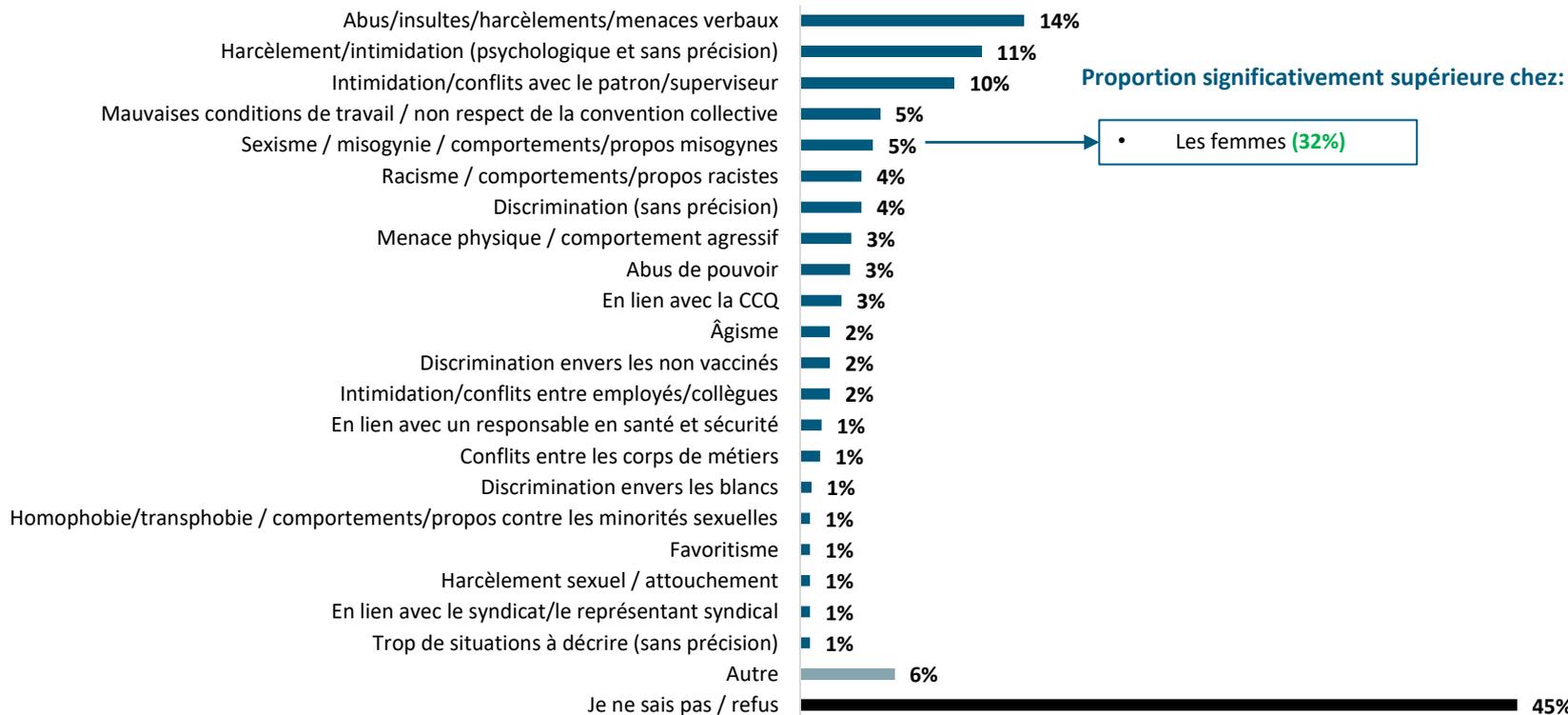
20 200 personnes ayant été victimes.

	Total	Genre			Âge			Région			Ancienneté			Type d'emplois		Né au Canada	
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre	Moins de 5 ans	5 à 15 ans	16 ans +	Travailleurs	Employeurs	Oui	Non
n=	13 155	11 764	1 229	31	3 646	6 487	2 947	6 608	2 673	3 676	2 751	4 571	5 537	10 706	2 449	12 444	661
Oui	9%	8%	14%	32%	11%	9%	6%	10%	8%	8%	13%	9%	6%	10%	4%	8%	18%
Non	89%	90%	83%	55%	86%	89%	92%	88%	90%	90%	83%	89%	92%	87%	95%	89%	76%
NSP/Refus	3%	2%	3%	13%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	6%

TYPES DE SITUATIONS DE DIH VÉCUES

Q18. De façon plus précise, de quels types de situations ou de cas de discrimination, de l'intimidation ou du harcèlement dans l'industrie de la construction au Québec avez-vous été vous-même victime ?

Base: Répondants qui ont été victimes de cas de DIH (n=156)



*En raison de la taille de l'échantillon, la codification a été effectuée auprès des réponses des 1 000 premiers répondants.

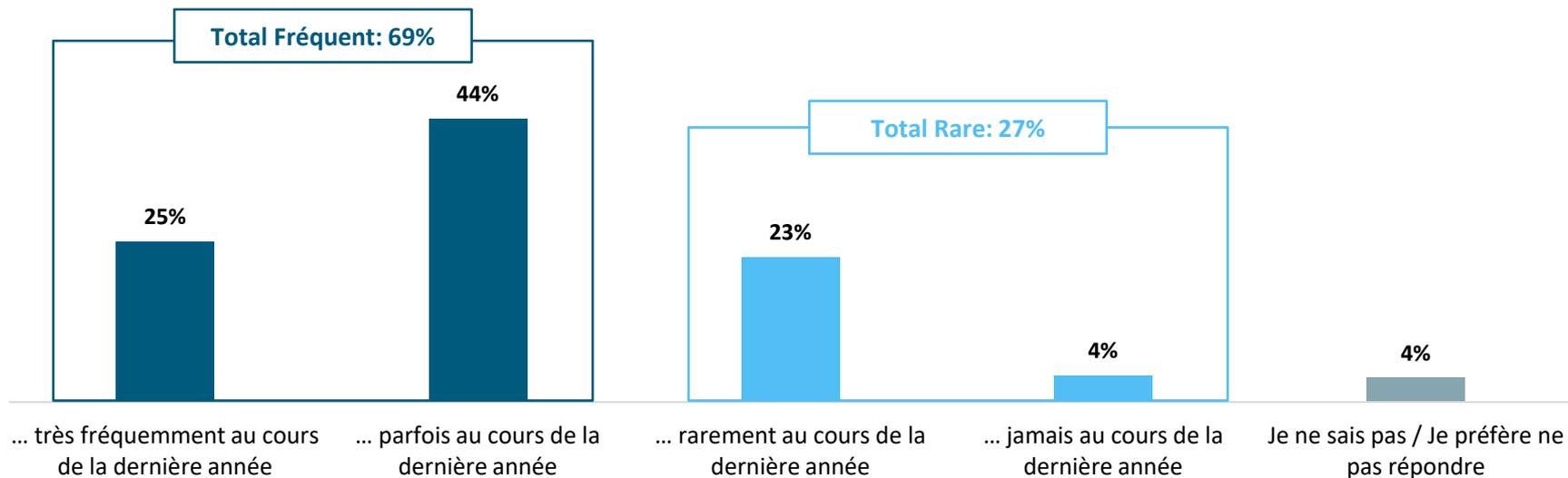
FRÉQUENCE DES SITUATIONS DE DIH VÉCUES

Q19. Est-ce que vous avez été victime de ce type de situation...

Base: Répondants qui ont été victimes de cas de DIH (n=1 179)

Proportion **Fréquent** significativement supérieure chez:

- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (76%)
- Les répondants avec moins de 5 ans d'ancienneté (75%)
- Travailleurs (71%)





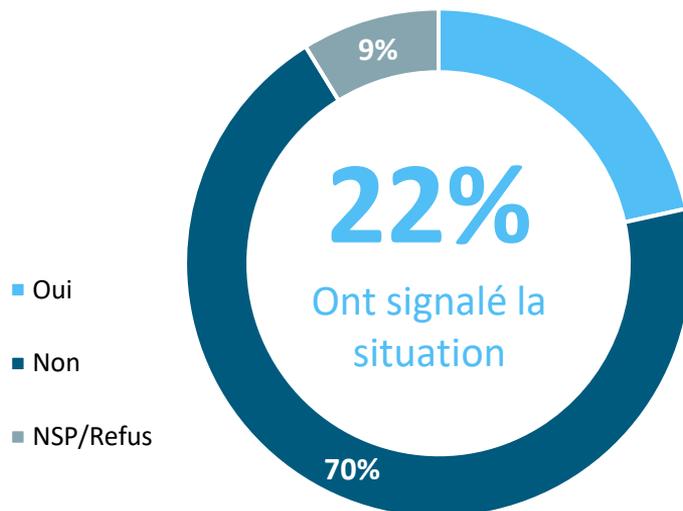
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. SIGNALEMENT ET SUIVI DES SITUATIONS

SIGNALEMENT DE LA SITUATION DE DIH

Q20. Avez-vous signalé ou rapporté cette ou ces situation(s) ?

Base: Répondants qui ont entendu parler, été témoins, ou vécu une situation de DIH (n=3 831)



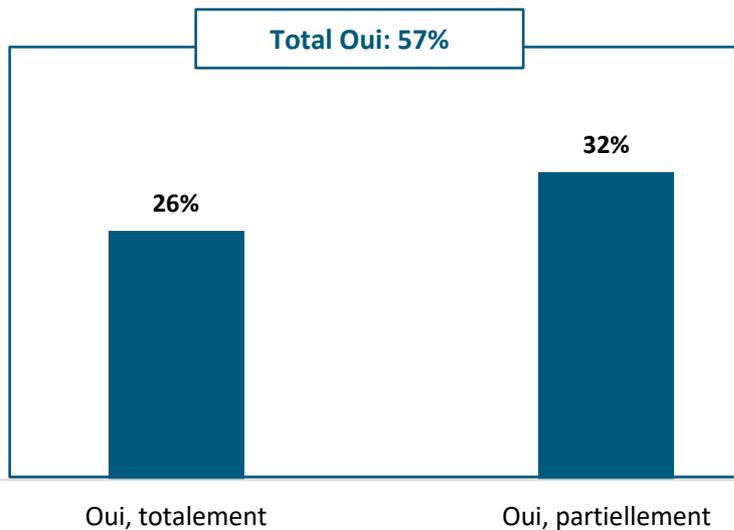
Proportion de OUI significativement supérieure chez:

- Les répondants qui vivent avec une forme de handicap (38%)
- Femmes (27%)
- Les répondants faisant partie d'une minorité visible (26%)

SUIVI DU SIGNALEMENT

Q21. Est-ce qu'un suivi approprié a été fait à la suite de votre signalement?

Base: Répondants qui ont signalé un cas de DIH (n=828)



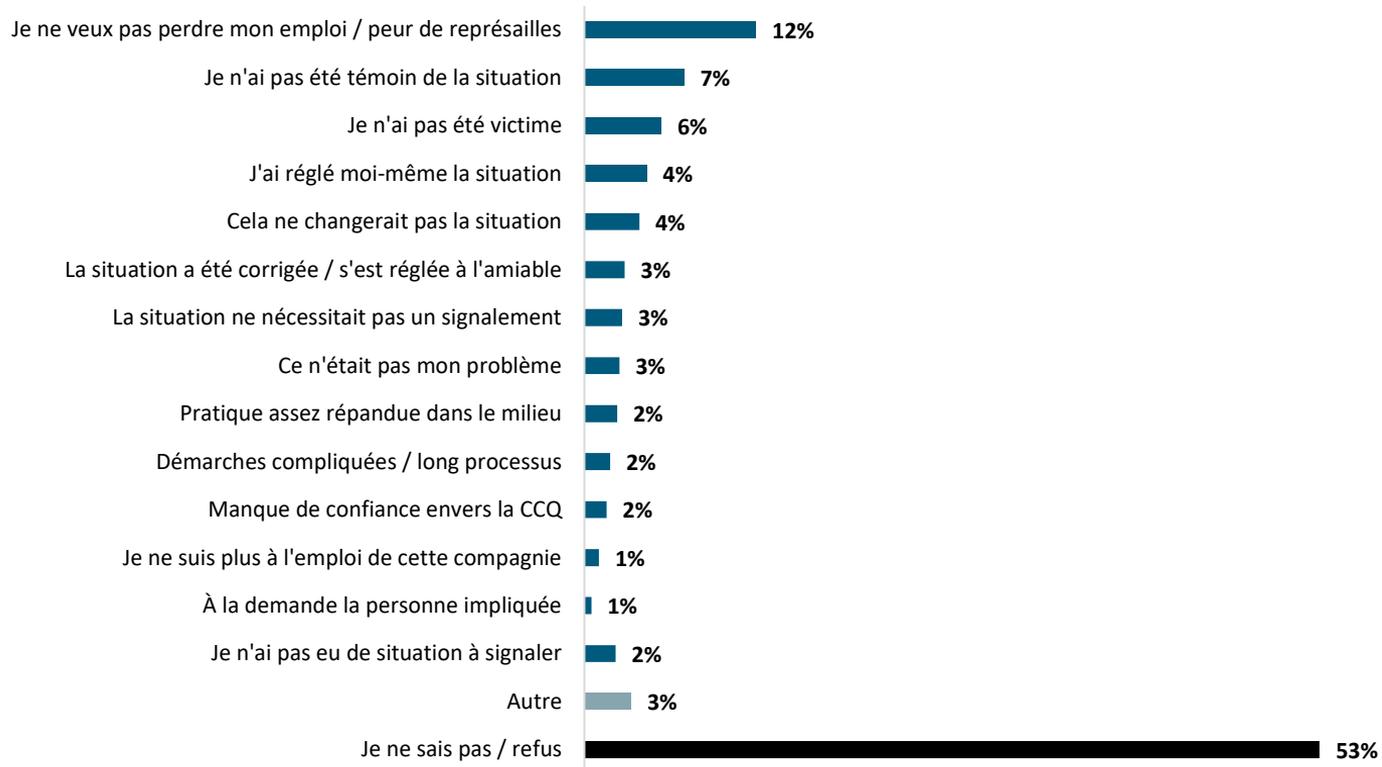
Proportion Non significativement supérieure chez:

- Les répondants qui sont en situation d'handicap (59%)
- Les répondants qui ont été eux-mêmes victimes d'une situation de DIH (49%)

RAISONS DE NE PAS SIGNALER UN CAS DE DIH (1/2)

Q22. Pour quelle(s) raison n'avez-vous pas signalé ou rapporté la situation?

Base: Répondants qui n'ont pas signalé un cas de DIH (n=381)



*En raison de la taille de l'échantillon, la codification a été effectuée auprès des réponses des 1 000 premiers répondants.

RAISONS DE NE PAS SIGNALER UN CAS DE DIH (2/2) – Par profil

Q22. Pour quelle(s) raison n'avez-vous pas signalé ou rapporté la situation?

Base: Répondants qui n'ont pas signalé un cas de DIH (n=381)

	Total	Entendu parler d'une situation	À été témoin d'une situation	À été victime d'une situation
	n= 381	328	180	100
Je ne veux pas perdre mon emploi / peur de représailles	12%	12%	20%	32%
Je n'ai pas été témoin de la situation	7%	8%	1%	0%
Je n'ai pas été victime	6%	6%	2%	0%
J'ai réglé moi-même la situation	4%	4%	7%	6%
Cela ne changerait pas la situation	4%	4%	6%	7%
La situation a été corrigée / s'est réglée à l'amiable	3%	3%	5%	2%
La situation ne nécessitait pas un signalement	3%	2%	1%	3%
Ce n'était pas mon problème	3%	2%	4%	0%
Pratique assez répandue dans le milieu	2%	2%	3%	6%
Démarches compliquées / long processus	2%	2%	3%	4%
Manque de confiance envers la CCQ	2%	2%	2%	4%
Je ne suis plus à l'emploi de cette compagnie	1%	1%	1%	3%
À la demande la personne impliquée	1%	1%	0%	0%
Je n'ai pas eu de situation à signaler	2%	3%	1%	0%
Autre	3%	3%	6%	9%
Je ne sais pas / refus	53%	52%	48%	34%



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

4. GESTIONS DES SITUATIONS DIH: POLITIQUE, ATTITUDES ET FAMILIARITÉ

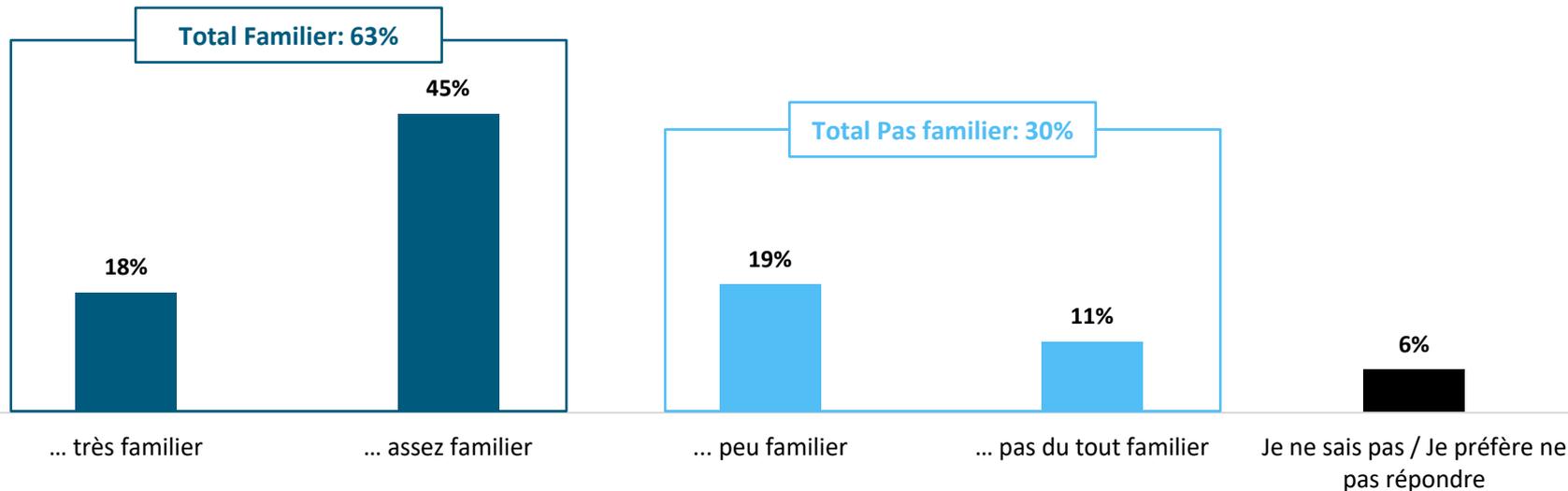
FAMILIARITÉ AVEC LES NOTIONS DE DIH

Q23. Dans quelle mesure êtes-vous familier avec les notions de discrimination, d'intimidation et de harcèlement sur vos lieux de travail?
Diriez-vous que vous êtes ...

Base: Tous les répondants (n=13 155)

Proportion **Familier** significativement supérieure chez:

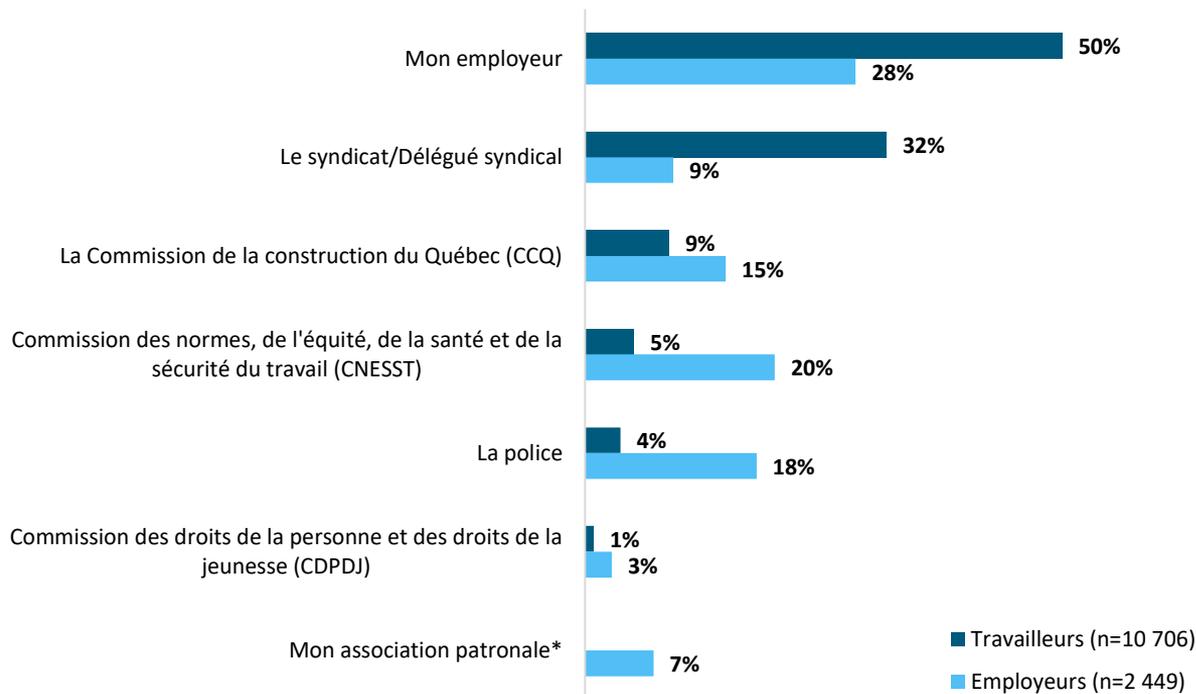
- Employeurs (68%)
- Femmes (67%)
- Les 35-54 ans (67%)
- Les répondants ne faisant pas partie d'une minorité visible (64%)
- Les répondants avec plus de 16 ans d'ancienneté (65%)



RESSOURCE SPONTANÉMENT CONSULTÉE POUR UN SIGNALEMENT (1/3)

Q24/Q24B. Si vous aviez à signaler une situation ou un cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, vers qui vous tourneriez-vous spontanément?

Base: Tous les répondants (n=13 155)



* Cette réponse était proposée seulement aux employeurs.

RESSOURCE SPONTANÉMENT CONSULTÉE POUR UN SIGNALEMENT (2/3)

– Profil des travailleurs

Q24/Q24B. Si vous aviez à signaler une situation ou un cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, vers qui vous tourneriez-vous spontanément?

Base: Les travailleurs (n=10 706)

	Total	Genre			Âge			Personne Autochtone		Personne en situation d'handicap		Minorité Visible		Né au Canada	
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
	n= 10 706	9 962	626	29*	3 338	5 202	2 127	209	10 367	143	10 473	803	9 606	10 144	524
Mon employeur	50%	50%	55%	24%	56%	48%	46%	46%	50%	41%	50%	44%	51%	51%	39%
Le syndicat/Délégué syndical	32%	32%	30%	34%	29%	33%	33%	31%	32%	33%	31%	33%	31%	32%	30%
La Commission de la construction du Québec (CCQ)	9%	9%	8%	10%	7%	9%	11%	10%	9%	8%	9%	11%	9%	8%	15%
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	5%	5%	4%	7%	5%	5%	5%	4%	5%	8%	5%	6%	5%	5%	9%
La police	4%	4%	3%	25%	2%	4%	4%	7%	4%	9%	4%	4%	4%	4%	5%
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	2%

*Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

RESSOURCE SPONTANÉMENT CONSULTÉE POUR UN SIGNALEMENT (3/3)

– Profil des employeurs

Q24/Q24B. Si vous aviez à signaler une situation ou un cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, vers qui vous tourneriez-vous spontanément?

Base: Les employeurs (n=2 449)

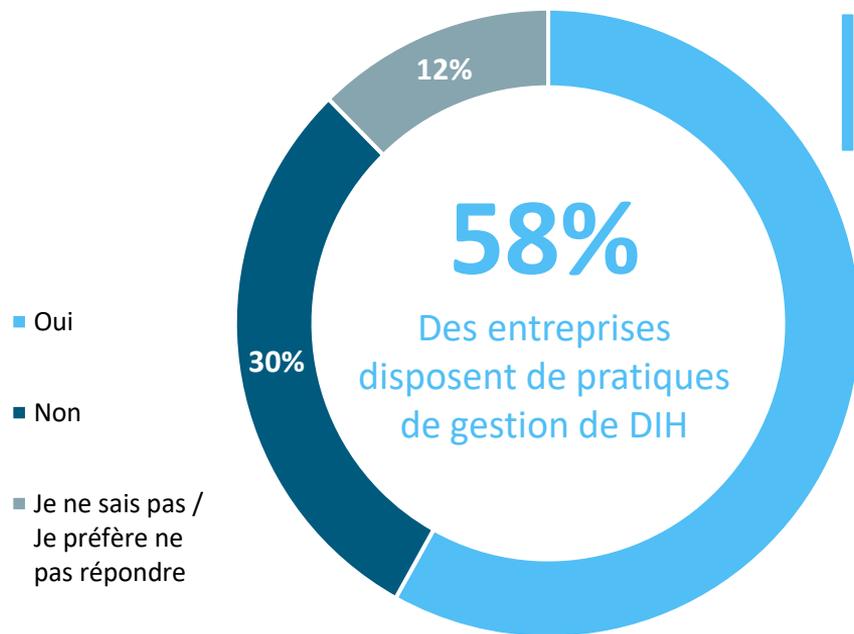
	Total	Genre			Âge			Personne Autochtone		Personne en situation d'handicap		Minorité Visible		Né au Canada	
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
	n= 2 449	1 802	603	2*	308	1 285	820	30	2 383	24*	2 400	129	2 246	2 300	137
Mon employeur	28%	23%	45%	47%	39%	28%	26%	20%	29%	30%	29%	25%	28%	29%	26%
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	20%	19%	22%	0%	19%	19%	21%	27%	20%	16%	20%	24%	20%	20%	18%
La police	18%	20%	11%	53%	11%	19%	19%	19%	18%	20%	18%	16%	18%	18%	17%
La Commission de la construction du Québec (CCQ)	15%	17%	8%	0%	11%	15%	16%	20%	15%	17%	15%	17%	14%	14%	23%
Le syndicat/Délégué syndical	9%	10%	6%	0%	12%	10%	8%	3%	9%	4%	9%	9%	9%	9%	9%
Mon association patronale	7%	8%	5%	0%	7%	7%	7%	10%	7%	9%	7%	6%	7%	7%	4%
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	3%	3%	2%	0%	1%	2%	4%	0%	3%	4%	3%	2%	3%	3%	2%

*Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

POLITIQUES DE GESTIONS DE CAS DE DIH

Q25. Est-ce que votre entreprise dispose de pratiques ou politiques claires en matière de gestion de la discrimination, de l'intimidation ou du harcèlement ?

Base: Employeurs (n=2 449)



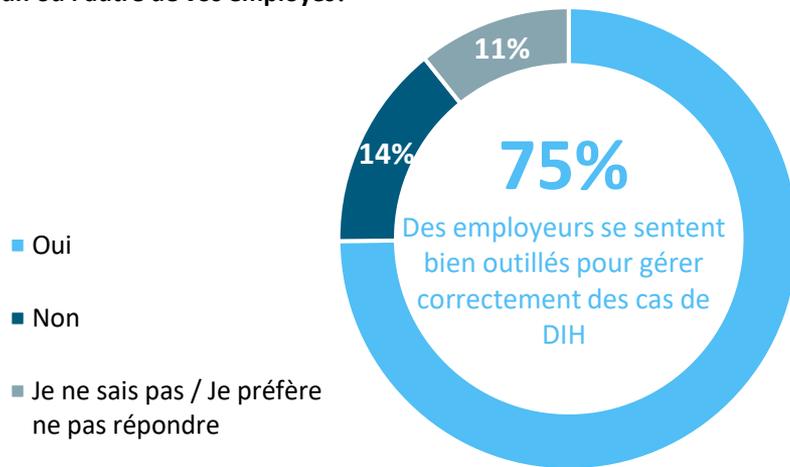
Proportion de OUI significativement supérieure chez:

- Entreprises de plus de 50 employés (86%)
- Entreprises de 6 à 50 employés (66%)

GESTION DES CAS DE DIH

Q26. Est-ce que vous vous sentez bien outillé pour gérer correctement des situations ou des cas de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement qui vous seraient signalés par l'un ou l'autre de vos employés?

Base: Employeurs (n=2 449)

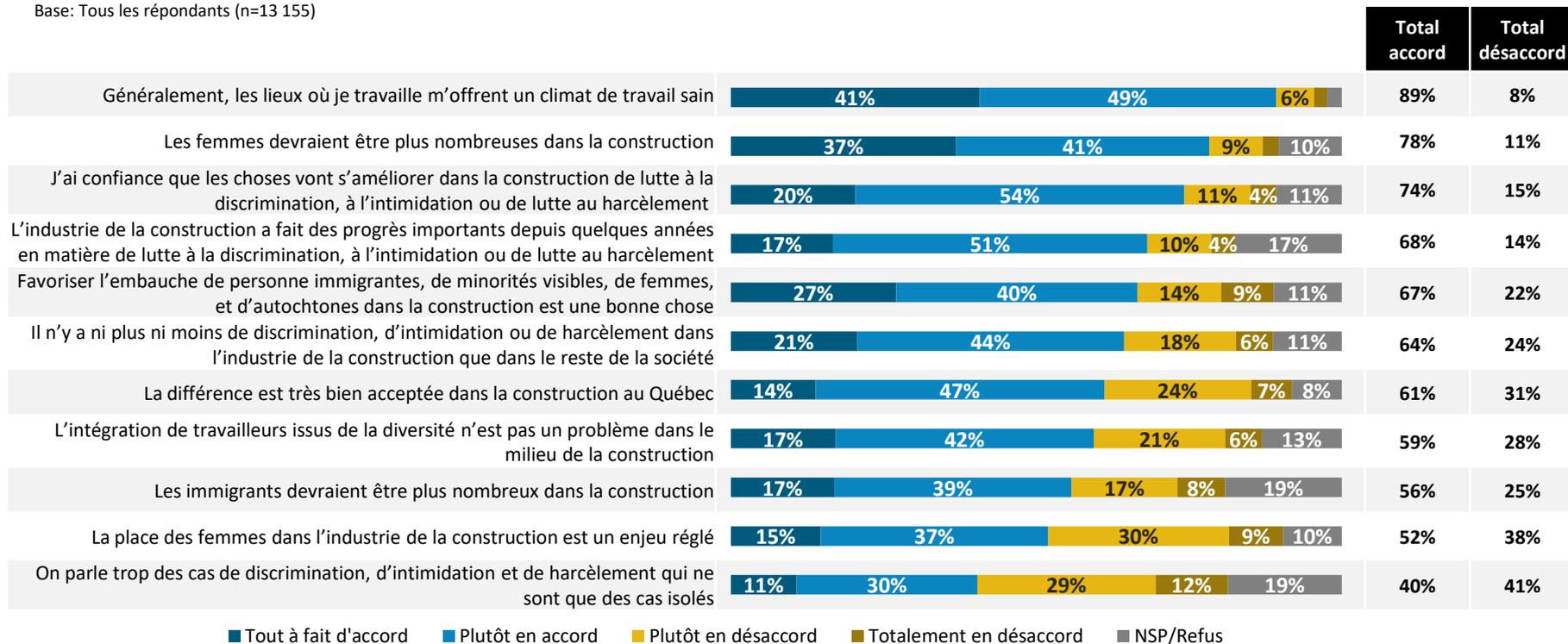


	Total	Genre			Âge			Personne Autochtone		Personne en situation d'handicap		Minorité Visible		Né au Canada	
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
	n= 2 449	1 802	603	2*	308	1 285	820	30	2 383	24*	2 400	129	2 246	2 300	137
Oui	75%	75%	74%	47%	80%	75%	72%	90%	75%	83%	75%	68%	76%	75%	65%
Non	14%	15%	14%	53%	13%	15%	15%	3%	15%	9%	15%	16%	15%	14%	16%
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	11%	10%	12%	0%	7%	10%	13%	7%	11%	8%	11%	16%	10%	10%	19%

ATTITUDES À L'ÉGARD DES SITUATIONS DE DIH (1/3)

Q27. Êtes-vous en accord ou non avec les énoncés suivants ?

Base: Tous les répondants (n=13 155)



ATTITUDES À L'ÉGARD DES SITUATIONS DE DIH (2/3)

Q27. Êtes-vous en accord ou non avec les énoncés suivants ?

Base: Tous les répondants (n=13 155)

	Total	Genre			Âge			Région		
		Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre
% Total Accord présenté	n= 13 155	11 764	1 229	31	3 646	6 487	2 947	6 608	2 673	3 676
Généralement, les lieux où je travaille m'offrent un climat de travail sain	89%	89%	91%	68%	86%	90%	92%	88%	90%	91%
Les femmes devraient être plus nombreuses dans la construction	78%	78%	86%	77%	73%	79%	83%	78%	77%	80%
J'ai confiance que les choses vont s'améliorer dans la construction de lutte à la discrimination, à l'intimidation ou de lutte au harcèlement	74%	74%	77%	42%	69%	75%	80%	74%	75%	75%
L'industrie de la construction a fait des progrès importants depuis quelques années en matière de lutte à la discrimination, à l'intimidation ou de lutte au harcèlement	68%	68%	71%	48%	62%	70%	73%	69%	70%	67%
Favoriser l'embauche de personnes immigrantes, de minorités visibles, de femmes, et d'autochtones dans la construction est une bonne chose	67%	65%	80%	52%	57%	68%	76%	67%	65%	68%
Il n'y a ni plus ni moins de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction que dans le reste de la société	64%	66%	53%	39%	58%	65%	70%	63%	68%	66%
La différence est très bien acceptée dans la construction au Québec	61%	63%	49%	45%	56%	62%	65%	60%	66%	61%
L'intégration de travailleurs issus de la diversité n'est pas un problème dans le milieu de la construction	59%	61%	47%	39%	56%	60%	63%	59%	61%	59%
Les immigrants devraient être plus nombreux dans la construction	56%	55%	61%	42%	45%	57%	68%	56%	55%	56%
La place des femmes dans l'industrie de la construction est un enjeu réglé	52%	54%	35%	38%	50%	53%	54%	49%	58%	53%
On parle trop des cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement qui ne sont que des cas isolés	40%	42%	28%	32%	37%	40%	45%	39%	45%	40%

ATTITUDES À L'ÉGARD DES SITUATIONS DE DIH (3/3)

Q27. Êtes-vous en accord ou non avec les énoncés suivants ?

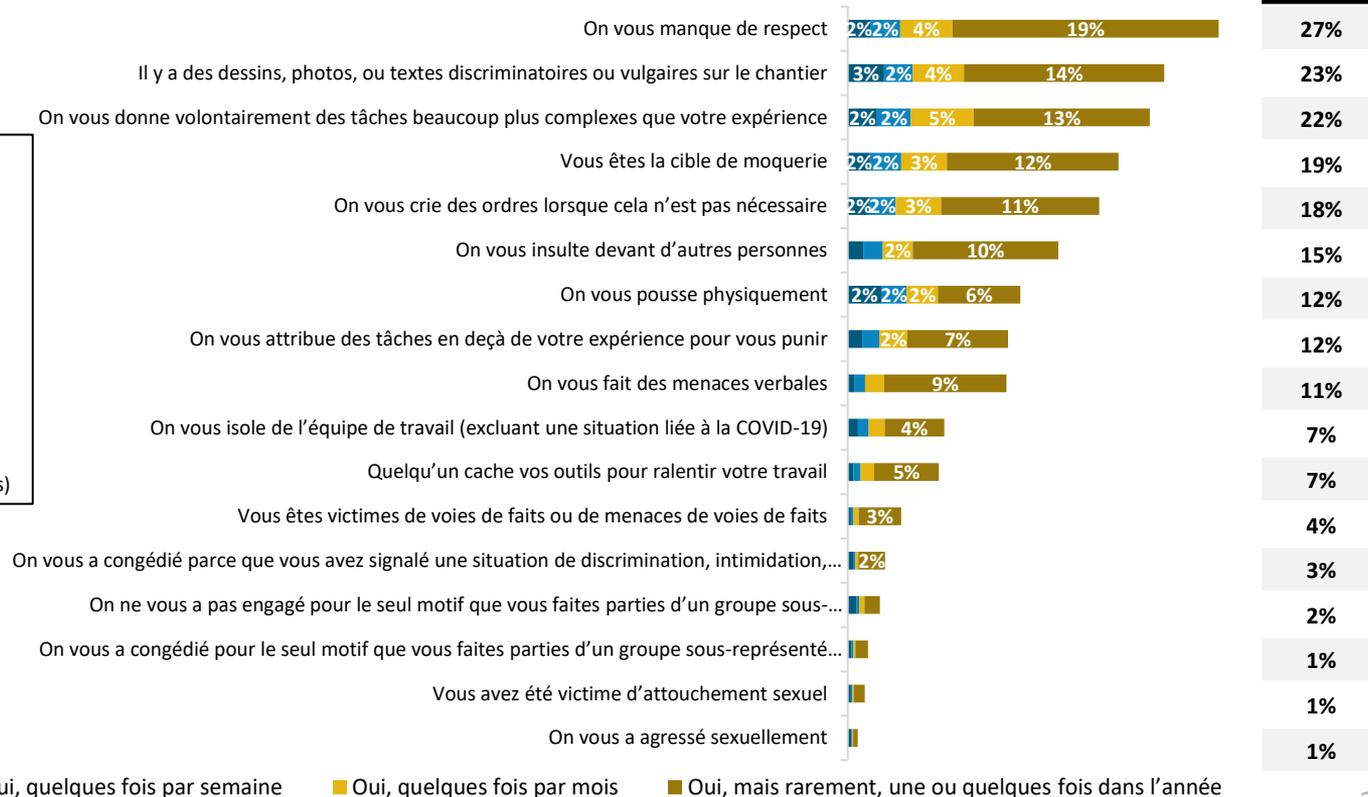
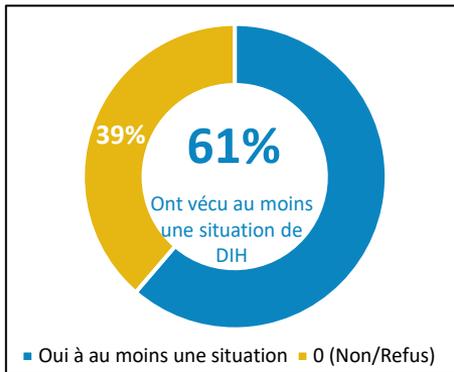
Base: Tous les répondants (n=13 155)

	Total	Minorité visible		Né au Canada		Handicap		Statut	
		Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Travailleur	Employeur
% Total Accord présenté	n= 13 155	932	11 852	12 444	661	167	12 873	10 706	2 449
Généralement, les lieux où je travaille m'offrent un climat de travail sain	89%	83%	90%	90%	82%	78%	90%	88%	94%
Les femmes devraient être plus nombreuses dans la construction	78%	79%	79%	79%	78%	73%	79%	78%	80%
J'ai confiance que les choses vont s'améliorer dans la construction de lutte à la discrimination, à l'intimidation ou de lutte au harcèlement	74%	70%	75%	74%	73%	61%	75%	74%	77%
L'industrie de la construction a fait des progrès importants depuis quelques années en matière de lutte à la discrimination, à l'intimidation ou de lutte au harcèlement	68%	64%	69%	69%	62%	56%	69%	68%	70%
Favoriser l'embauche de personnes immigrantes, de minorités visibles, de femmes, et d'autochtones dans la construction est une bonne chose	67%	75%	66%	66%	80%	59%	67%	64%	76%
Il n'y a ni plus ni moins de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement dans l'industrie de la construction que dans le reste de la société	64%	56%	66%	65%	53%	57%	65%	65%	62%
La différence est très bien acceptée dans la construction au Québec	61%	57%	62%	62%	53%	51%	62%	62%	57%
L'intégration de travailleurs issus de la diversité n'est pas un problème dans le milieu de la construction	59%	56%	60%	60%	55%	50%	60%	61%	55%
Les immigrants devraient être plus nombreux dans la construction	56%	63%	56%	55%	75%	49%	56%	53%	68%
La place des femmes dans l'industrie de la construction est un enjeu réglé	52%	51%	52%	52%	49%	51%	52%	53%	47%
On parle trop des cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement qui ne sont que des cas isolés	40%	43%	40%	40%	41%	38%	40%	41%	38%

SITUATIONS DE DIH VÉCUES (1/3)

Q28. Avez-vous vécu ou non les situations suivantes au cours de la dernière année ?

Base: Tous les répondants (n=13 155)



■ Oui, presque tous les jours ■ Oui, quelques fois par semaine ■ Oui, quelques fois par mois ■ Oui, mais rarement, une ou quelques fois dans l'année

SITUATIONS DE DIH VÉCUES (2/3)

Q28. Avez-vous vécu ou non les situations suivantes au cours de la dernière année ?

Base: Tous les répondants (n=13 155)

% Total Oui présenté

	n=	Total	Genre			Âge			Région		
			Homme	Femme	Non-binaire	16-34	35-54	55+	MTL RMR	QC RMR	Autre
On vous manque de respect	13 155	27%	27%	25%	64%	34%	26%	18%	29%	25%	24%
Il y a des dessins, photos, ou textes discriminatoires ou vulgaires sur le chantier		23%	23%	18%	65%	26%	24%	17%	27%	20%	16%
On vous donne volontairement des tâches beaucoup plus complexes que votre expérience		22%	22%	18%	48%	30%	21%	14%	22%	21%	21%
Vous êtes la cible de moquerie		19%	19%	18%	58%	26%	19%	12%	20%	18%	19%
On vous crie des ordres lorsque cela n'est pas nécessaire		18%	18%	14%	48%	26%	17%	10%	20%	17%	16%
On vous insulte devant d'autres personnes		15%	15%	13%	42%	21%	14%	9%	16%	14%	14%
On vous pousse physiquement		12%	13%	9%	35%	18%	12%	7%	13%	12%	12%
On vous attribue des tâches en deçà de votre expérience pour vous punir		12%	12%	11%	45%	16%	11%	7%	13%	11%	9%
On vous fait des menaces verbales		11%	12%	7%	42%	13%	12%	8%	13%	9%	10%
On vous isole de l'équipe de travail (excluant une situation liée à la COVID-19)		7%	7%	9%	29%	9%	7%	5%	8%	6%	6%
Quelqu'un cache vos outils pour ralentir votre travail		7%	7%	5%	45%	9%	6%	4%	7%	6%	6%
Vous êtes victimes de voies de faits ou de menaces de voies de faits		4%	4%	2%	45%	5%	4%	3%	4%	3%	3%
On vous a congédié parce que vous avez signalé une situation de discrimination, intimidation, harcèlement		3%	3%	3%	25%	3%	3%	2%	3%	2%	2%
On ne vous a pas engagé pour le seul motif que vous faites parties d'un groupe sous-représenté dans l'industrie (femme, autochtone, personne immigrante ou minorité visible, etc.)		2%	2%	6%	22%	3%	2%	2%	3%	2%	2%
On vous a congédié pour le seul motif que vous faites parties d'un groupe sous-représenté dans l'industrie (femme, autochtone, personne immigrante ou minorité visible, etc.)		1%	1%	3%	10%	2%	2%	1%	2%	1%	1%
Vous avez été victime d'attouchement sexuel		1%	1%	3%	32%	2%	1%	0%	1%	1%	1%
On vous a agressé sexuellement		1%	1%	1%	19%	1%	1%	0%	1%	0%	1%

SITUATIONS DE DIH VÉCUES (3/3)

Q28. Avez-vous vécu ou non les situations suivantes au cours de la dernière année ?

Base: Tous les répondants (n=13 155)

	Total	Minorité visible		Né au Canada		Handicap		Statut	
		Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Travailleur	Employeur
% Total Oui présenté	n= 13 155	932	11 852	12 444	661	167	12 873	10 706	2 449
On vous manque de respect	27%	38%	26%	26%	33%	44%	26%	29%	16%
Il y a des dessins, photos, ou textes discriminatoires ou vulgaires sur le chantier	23%	25%	23%	23%	19%	36%	23%	25%	12%
On vous donne volontairement des tâches beaucoup plus complexes que votre expérience	22%	30%	21%	22%	25%	36%	21%	24%	11%
Vous êtes la cible de moquerie	19%	29%	19%	19%	26%	39%	19%	22%	10%
On vous crie des ordres lorsque cela n'est pas nécessaire	18%	29%	17%	18%	24%	34%	18%	21%	8%
On vous insulte devant d'autres personnes	15%	26%	14%	15%	19%	30%	15%	17%	8%
On vous pousse physiquement	12%	18%	12%	12%	16%	29%	12%	14%	4%
On vous attribue des tâches en deçà de votre expérience pour vous punir	12%	22%	11%	11%	18%	30%	11%	14%	3%
On vous fait des menaces verbales	11%	19%	11%	11%	15%	32%	11%	13%	7%
On vous isole de l'équipe de travail (excluant une situation liée à la COVID-19)	7%	16%	6%	7%	12%	20%	7%	8%	3%
Quelqu'un cache vos outils pour ralentir votre travail	7%	12%	6%	6%	9%	19%	6%	7%	3%
Vous êtes victimes de voies de faits ou de menaces de voies de faits	4%	9%	3%	4%	6%	16%	4%	4%	2%
On vous a congédié parce que vous avez signalé une situation de discrimination, intimidation, harcèlement	3%	6%	2%	3%	5%	17%	3%	3%	1%
On ne vous a pas engagé pour le seul motif que vous faites parties d'un groupe sous-représenté dans l'industrie (femme, autochtone, personne immigrante ou minorité visible, etc.)	2%	12%	1%	2%	11%	10%	2%	2%	2%
On vous a congédié pour le seul motif que vous faites parties d'un groupe sous-représenté dans l'industrie (femme, autochtone, personne immigrante ou minorité visible, etc.)	1%	8%	1%	1%	7%	12%	1%	2%	0%
Vous avez été victime d'attouchement sexuel	1%	4%	1%	1%	2%	11%	1%	1%	1%
On vous a agressé sexuellement	1%	2%	1%	1%	2%	10%	1%	1%	1%



PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

Base : Tous les répondants

	TOTAL	Travailleurs	Employeurs
	n=13 155	10 706	2 449
SEXE			
Homme	90%	94%	73%
Femme	10%	6%	25%
Non-binaire	<1%	<1%	<1%
ÂGE			
16 à 34 ans	27%	31%	12%
35 à 54 ans	49%	49%	52%
55 ans et plus	23%	20%	34%
LANGUE MATERNELLE			
Français	95%	95%	95%
Anglais	3%	3%	3%
Autre	2%	2%	2%
RÉGION DE RÉSIDENCE			
Montréal RMR	50%	50%	52%
Québec RMR	20%	21%	18%
Autre	28%	28%	28%

Base : Tous les répondants

	TOTAL	Travailleurs	Employeurs
	n=13 155	10 706	2 449
ANCIENNETÉ			
Moins de 5 ans	21%	24%	8%
5 à 15 ans	35%	36%	30%
16 ans +	42%	38%	59%
MINORITÉ VISIBLE			
Oui	7%	8%	5%
Non	90%	90%	92%
NÉ AU CANADA			
Oui	95%	95%	94%
Non	5%	5%	6%

ÉQUIPE

ÉQUIPE

Pour plus d'informations, veuillez contacter ...

Éric Normandeau

Stratège conseil

 enormandeau@leger360.com

 514-982-2464

Équipe

Éric Normandeau, Stratège Conseil

Émilie Cyr, Analyste de recherche sénior

NOS SERVICES

- **Léger**
Recherche marketing et sondage
- **Léger MetriCX**
Services-conseils en expérience client
- **Léger Analytique (LEA)**
Analyse de modélisation de données
- **Léger Opinion (LEO)**
Gestion de panel
- **Léger Communauté**
Gestion de communautés en ligne
- **Léger Numérique**
Stratégie numérique et expérience utilisateur
- **Recherche internationale**
Worldwide Independent Network (WIN)

600
EMPLOYÉS



185
CONSULTANTS



8
BUREAUX

MONTRÉAL | QUÉBEC | TORONTO | WINNIPEG
EDMONTON | CALGARY | VANCOUVER | PHILADELPHIE

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



Léger est membre du [Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien \(CRIC\)](#), l'association officielle de l'industrie des études de marché, des sondages et de l'intelligence marketing.



Léger est membre d'[ESOMAR](#) (European Society for Opinion and Market Research), l'association mondiale des professionnels des enquêtes d'opinion et des études marketing. À ce titre, Léger s'engage à appliquer le [code international ICC/ESOMAR](#) des études de marché, études sociales et d'opinion et de l'analytique des données.



Léger est aussi membre d'[Insights Association](#), l'association américaine pour la recherche marketing et l'analytique.