



Étude sur l'équité, la  
diversité et l'inclusion dans  
l'industrie maritime au  
Québec – Mai 2024

## **FAITS SAILLANTS**

Présent pour ton futur



INSTITUT MARITIME  
DU QUÉBEC  
École nationale



#### Recherches et rédaction

Audrey Barjol

Agente de recherche pour l'Institut maritime du Québec

#### Responsable du projet, coordination et mobilisation des partenaires et pilotage du volet sensibilisation

Mélanie Leblanc

Directrice - Institut maritime du Québec

#### Révision de contenu et mise en page

Cathy Bond

Adjointe administrative – Institut maritime du Québec

# TABLE DES MATIÈRES

Liste des acronymes.....	5
Mise en contexte .....	6
Le projet Industrie Humain-e.....	7
Partie 1 .....	9
■ Le portrait des entreprises maritimes .....	9
Partie 2 .....	10
■ Le portrait du personnel maritime.....	10
■ Sonder le personnel maritime sur l'EDI .....	13
■ Les traitements inégalitaires chez les femmes .....	15
■ Sentiment d'inclusion .....	17
■ Climat de travail .....	18
■ Équilibre de vie personnelle .....	19
■ Opportunités et biais inconscients .....	20
■ Violences, discrimination et harcèlement (VDH) .....	22
Partie 3 .....	30
Pistes de solutions et recommandations pour une responsabilité EDI partagée .....	30
Bibliographie.....	32

<b>Graphique 1</b> – Répartition de l'échantillon selon le type de métier	10
<b>Graphique 2</b> – Répartition du type de poste dans les professions navigantes	12
<b>Graphique 3</b> – Répartition du type de poste dans les professions terrestres	12
<b>Graphique 4</b> – Traitements inégalitaires	16
<b>Graphique 5</b> – Exposition aux violences verbales selon les différents groupes	23
<b>Graphique 6</b> – Fréquence du dévoilement des évènements de VDH	27
<b>Graphique 7</b> – Les individus ayant commis les gestes VDH	29



## LISTE DES ACRONYMES

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime .....	CSMOIM
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse .....	CDPJD
Fond de recherche du Québec .....	FRQ
Équité, diversité et inclusion .....	EDI
Programmes d'accès à l'égalité en emploi .....	PAÉE
Société de développement économique du Saint-Laurent .....	SODES
Institut national de la recherche scientifique .....	INRS
International Seafarers' Welfare and Assistance Network .....	ISWAN
Women's International Shipping & Trading Association .....	WISTA
International Chamber of Shipping .....	ICS

Porte d'entrée pour une partie de la relève du secteur maritime, l'Institut maritime du Québec (IMQ) aspire à rendre les carrières maritimes, dans les domaines de formation qu'il propose, plus attrayantes pour les femmes et les personnes issues de la diversité. C'est dans cet esprit que l'IMQ a lancé le projet Industrie Humain.e.

Initiateur de campagnes de sensibilisation visant à promouvoir les carrières maritimes auprès des femmes, ainsi que par le soutien de projets reconnaissant leur contribution, l'IMQ souhaite poursuivre ses initiatives visant à contribuer et à favoriser l'égalité en emploi dans le secteur maritime entre les femmes et les hommes, et à favoriser un traitement égalitaire des femmes et des personnes issues de la diversité, dans le but d'attirer ces individus vers notre secteur où ils sont sous-représentés.

En tant que partenaire incontournable dans le secteur de la formation maritime, entretenant des liens très étroits avec tous les acteurs de l'industrie, l'IMQ, avec la contribution des équipes de la Direction des formations continues et du développement institutionnel (DFCDI) du Collège de Rimouski, souhaite contribuer au développement de compétences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, tout en agissant comme un acteur de changement et de promotion pour leur secteur.

Fort de notre professionnalisme et de notre esprit d'innovation, nous sommes confiants dans notre capacité à mobiliser nos compétences, expertises et réseaux pour favoriser la diversité au sein de l'industrie maritime. En participant à la formation de la main-d'œuvre de demain et en encourageant un changement culturel au sein de l'industrie, nous aspirons à marquer un jalon important dans notre parcours.

L'Institut maritime du Québec se positionne comme un allié ouvert et bienveillant, prêt à façonner l'avenir de notre industrie de manière inclusive et équitable.

Les résultats présentés dans ce résumé du rapport intitulé *Étude sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'industrie maritime au Québec (2024)* trouvent leur origine dans le cadre du projet Industrie Humain·e visant à promouvoir les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'industrie maritime au Québec. L'Institut maritime du Québec (IMQ) déploie ce projet visant l'attractivité des femmes et des personnes issues de la diversité au sein des carrières maritimes. D'une durée de trois ans, Industrie Humain·e vise, entre autres, à la diversification des choix de carrière pour les femmes et les filles, la lutte contre les violences faites aux femmes et aux personnes de la diversité ainsi que les biais discriminatoires et inconscients.

Afin de répondre aux besoins spécifiques de sa population et de son industrie, l'IMQ a mandaté une personne externe pour documenter la situation de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI ci-après) sur une période de neuf mois.

### **Les principaux objectifs de cette étude étaient :**

- 1) De collecter des données sur l'EDI dans l'industrie maritime au Québec.
- 2) D'identifier différents enjeux et défis EDI auxquels les membres de l'industrie maritime sont confrontés.
- 3) De cibler des pratiques organisationnelles existantes, à renforcer, ou à mettre en place dans l'industrie maritime.

Ainsi, ce sommaire présente les principaux constats et les recommandations ayant émergé de la première phase d'Industrie Humain·e qui s'est déroulée de juillet 2023 jusqu'en avril 2024. Les résultats présentés reposent sur les réponses des personnes participantes à une enquête en ligne sur l'EDI dans les milieux de travail, sur les témoignages de femmes navigantes ainsi que sur les entrevues effectuées auprès d'entreprises maritimes ayant un siège social au Québec. L'ensemble de ces résultats a fait l'objet d'analyses statistiques et qualitatives rigoureuses, encadré par un protocole méthodologique et avec l'obtention d'un certificat d'éthique du comité d'éthique à la recherche du Collège de Rimouski. Le [rapport final](#) qui sera publié en juin 2024 présente le cadre de la recherche.

Ce sommaire est divisé en trois parties, la première porte sur les résultats obtenus lors de l'enquête réalisée avec les employeurs maritimes de l'industrie maritime. La seconde présente les principaux résultats récoltés dans une enquête en ligne auprès du personnel et d'une enquête qualitative auprès des personnes navigantes. Cette partie traite des pratiques EDI, des traitements inégaux, du sentiment d'inclusion, du climat de travail, de l'équilibre de vie personnelle, de l'accès aux opportunités, du harcèlement, de la discrimination et des violences. La dernière section présente les pistes d'action.

Dans le cadre de cette présente étude, ce sont les définitions du Fonds de recherche du Québec (FRQ) qui sont retenues :

« L'**équité** renvoie à un traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche. »

« La **diversité** renvoie à la présence, au sein de l'écosystème de la recherche et de la société, de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés. Les FRQ valorisent l'apport de cette diversité à la recherche. »

« L'**inclusion** renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même. » (FRQ, 2023 : en ligne) »

Par ailleurs, ce sont également les définitions de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) qui sont retenues. Au Québec, cinq groupes cibles sont dits sous-représentés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) :

Les **femmes**;

Les **minorités visibles**, c'est-à-dire une personne autre qu'Autochtone, qui n'ont pas la peau blanche;

Les **minorités ethniques**, c'est-à-dire une personne autre qu'Autochtone et une personne de minorités visibles, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;

Les **personnes en situation de handicap** identifiées dans la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale;

Les **Autochtones**, c'est-à-dire une personne qui s'identifie comme appartenant aux Premières Nations (avec ou sans statut), aux Inuit ou aux Métis du Canada; (CDPDJ, n/a : en ligne)

Un autre groupe sous-représenté sera examiné dans ce sommaire, soit les **membres de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres**, c'est-à-dire, les personnes qui ont « une apparence corporelle, des conduites sexuelles, une orientation sexuelle, une identité de genre ou une filiation non conformes aux normes culturelles sur la sexualité et le genre » (Laforest & all., 2018 : XVII).



## EMPLOYEURS MARITIMES

### ■ Le portrait des entreprises maritimes

Plus de 15 employeurs maritimes du Québec ont participé à l'étude. Les personnes interrogées occupaient différents postes (ressources humaines, directeur-trice-s, agent-e-s de recrutement, capitaines, gestionnaires de la flotte, responsables en EDI et plus.

Les entreprises occupaient différents secteurs d'activités : armateurs, traverses, croisières et excursions, administrations portuaires et autres.

- ▶ **71 %** des employeurs maritimes participant à l'étude indiquent qu'ils s'engagent dans des **démarches de promotion de l'EDI**.
- ▶ **38 %** des personnes répondantes affirment que pour eux la promotion de l'EDI passe par le **recrutement à l'international**.
- ▶ **31 %** des employeurs maritimes **sont dotés d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)**.
- ▶ **25 %** des employeurs maritimes sondés sont dotés d'un **plan d'action EDI**.
- ▶ **21 %** des employeurs maritimes indiquent avoir réalisé un **diagnostic EDI** (mesurer la population).
- ▶ **19 %** des employeurs maritimes ayant participé à l'enquête, ont nommé **une personne ou mis en place un comité qui est dédié à l'équité, la diversité et l'inclusion**.
- ▶ **6 %** des employeurs maritimes ont indiqué que leur organisation est **formellement dotée d'une politique en matière d'EDI**.

Parmi les entreprises maritimes qui n'ont pas de personnes responsables en EDI, de plan d'action EDI ou de politique formelle EDI, **23 %** d'entre elles soulèvent le fait qu'elles souhaitent s'engager dans des actions prochainement.

Les principaux objectifs qui guident les engagements en matière d'EDI sont d'**élargir le bassin de main-d'œuvre** et de **diversifier la composition de la main-d'œuvre**.

Les principaux enjeux soulignés dans la mise en œuvre des pratiques en matière d'EDI selon les personnes qui travaillent dans des entreprises ayant déjà des actions EDI, sont le **manque d'implication de la haute direction dans les démarches EDI** et le **manque de connaissance en EDI au sein de l'organisation**.

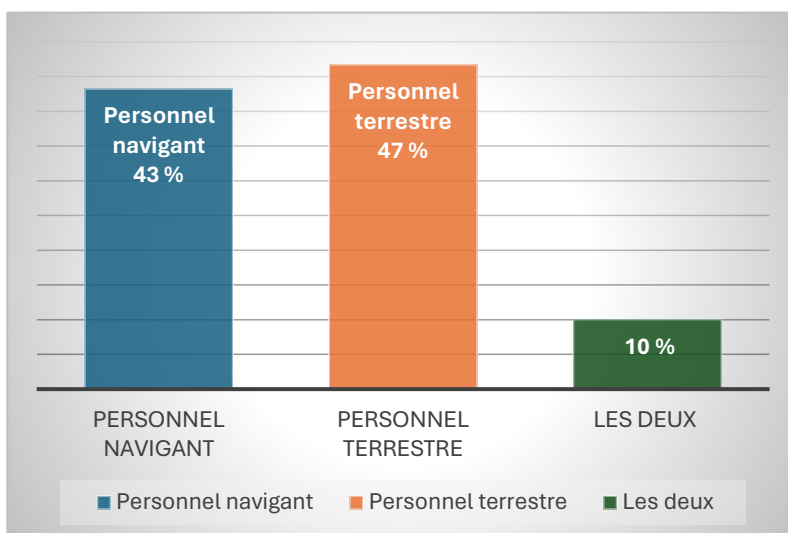
## PERSONNEL MARITIME

## Le portrait du personnel maritime

Sans être complètement représentatif par rapport aux données sociodémographiques du Comité sectoriel de la main-d'œuvre maritime (CSMOIM), l'échantillon s'en rapproche. Les pourcentages présentés dans ce feuillet ont été arrondis au chiffre près et leurs sommes ne sont pas égales à 100 parce que certaines personnes ont choisi l'option « je préfère ne pas répondre ».

### GRAPHIQUE 1

Répartition de l'échantillon selon le **type métier**



#### Attention!



Le profil des personnes répondantes présente un **risque d'imprécision** puisqu'il repose sur une **volonté individuelle** de s'identifier dans le processus **d'auto-identification**.

## Identité de genre (personnes répondantes)



### Personnel navigant (PN)

- ▶ **70 %** s'identifient comme hommes
- ▶ **14 %** s'identifient comme femmes
- ▶ **5 %** s'identifient autrement (personnes trans, non binaires, etc.)

### Personnel terrestre (PT)

- ▶ **46 %** s'identifient comme hommes
- ▶ **44 %** s'identifient comme femmes
- ▶ Moins de **5 %** s'identifient autrement (personnes trans, non binaires, etc.)



## Groupe d'appartenance

### Personnel terrestre (PT)

- ▶ **80 %** s'identifient comme personnes blanches
- ▶ **9 %** s'identifient comme minorités visibles
- ▶ Moins de **5 %** s'identifient comme minorités ethniques
- ▶ Moins de **5 %** s'identifient comme Autochtones

### Personnel terrestre (PT)

- ▶ **80 %** s'identifient comme personnes blanches
- ▶ **8 %** s'identifient comme minorités visibles
- ▶ Moins de **5 %** s'identifient comme Autochtones
- ▶ Moins de **5 %** s'identifient comme minorités ethniques

## Orientation sexuelle

### Personnel navigant (PN)

- ▶ **84 %** disent avoir une orientation hétérosexuelle
- ▶ **11 %** disent avoir une orientation bisexuelle, homosexuelle, queer ou autres

### Personnel terrestre (PT)

- ▶ **90 %** disent avoir une orientation hétérosexuelle
- ▶ **6 %** disent avoir une orientation bisexuelle ou homosexuelle

## Situation de handicap

### Personnel navigant (PN)

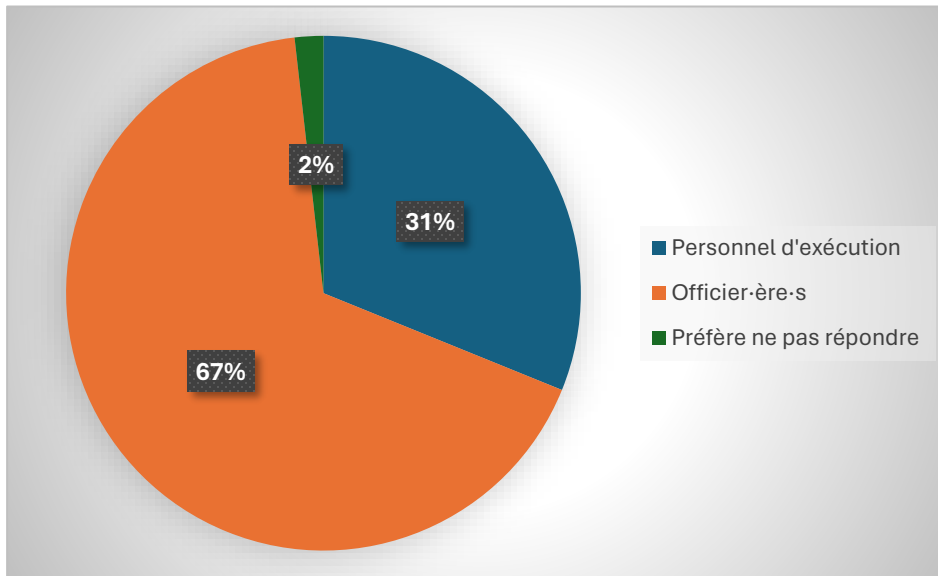
- ▶ **96 %** affirment ne pas être en situation de handicap
- ▶ Moins de **5 %** affirment être en situation de handicap

### Personnel terrestre (PT)

- ▶ **93 %** affirment ne pas être en situation de handicap
- ▶ **6 %** affirment être en situation de handicap

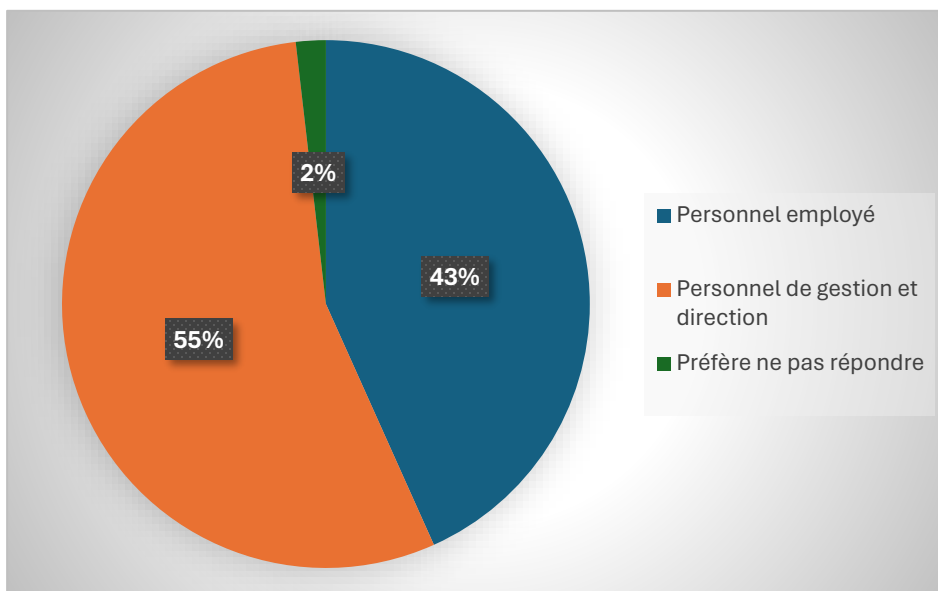
## GRAPHIQUE 2

Répartition des types de postes dans les  
**professions navigantes**



## GRAPHIQUE 3

Répartition des types de postes dans les  
**professions terrestres**





## Avertissement

Plusieurs acteur-trice-s de l'industrie maritime au Québec ont été invités à répondre au questionnaire en ligne, qu'elles expérimentent ou non des enjeux d'EDI. Parce que la participation était volontaire et l'échantillon était de convenance, les résultats présentés n'aspirent en aucun cas à être représentatifs de l'ensemble des membres de l'industrie maritime au Québec. L'objectif était d'examiner la situation de l'EDI à travers cet échantillon et d'amener des pistes de solution.

---

## ■ Sonder le personnel maritime sur l'EDI

### Le niveau de connaissance en EDI

- Environ **70 %** du PN et du PT se considèrent « très informé-es » ou « informé-es » en EDI.
- Environ **une personne sur deux du PN et du PT** affirme ne pas savoir si des mesures EDI sont mises en place dans leur milieu de travail.

### Les pratiques EDI (formations, sensibilisation, politiques, etc.)



#### Personnel navigant

- ▶ **41 %** affirment que l'entreprise dans laquelle elle et ils travaillent, a implanté des programmes EDI
- ▶ **38 %** ne savent pas si l'entreprise dans laquelle elle et ils travaillent, a implanté des programmes EDI
- ▶ **17 %** affirment que l'entreprise dans laquelle elle et ils travaillent n'a pas implanté des programmes EDI

#### Personnel terrestre

- ▶ **49 %** affirment que l'entreprise dans laquelle elle et ils travaillent, a implanté des programmes EDI
- ▶ **32 %** ne savent pas si l'entreprise dans laquelle elle et ils travaillent, a implanté des programmes EDI
- ▶ **16 %** affirment que l'entreprise dans laquelle elle et ils travaillent n'a pas implanté des programmes EDI



## Les pratiques EDI les plus fréquentes selon les personnes répondantes

- Politique contre le harcèlement psychologique et sexuel
- Formations sur l'EDI et l'intimidation
- Création de comités EDI dans les lieux de travail

## Opinions sur l'efficacité des pratiques mises en place actuellement

Entre **25 % et 28 % du PN et du PT** affirment que les pratiques EDI mises en place actuellement **n'ont pas de réel impact** ou **ne savent pas si elles en ont**.

## L'importance d'implanter des pratiques EDI

**41 % du PN** et **20 % du PT** considèrent qu'il n'est **pas important** ou sont **incertains** quant à l'importance de la mise en place de pratiques EDI.

Parmi tous les hommes répondants, **34 % des hommes** considèrent qu'il n'est pas ou peu important d'implanter des pratiques EDI. Ce pourcentage chute à **11 %** lorsque la question s'adresse **aux femmes et aux membres de la pluralité des genres**.

# Les traitements inégalitaires chez les femmes

## Les femmes



### Personnel navigant

- ▶ **25 % des femmes du PN** confirment avoir subi des traitements inégalitaires dans leur milieu de travail en regard de leur genre

### Personnel terrestre

- ▶ **49 % des femmes du PT** confirment avoir subi des traitements inégalitaires dans leur milieu de travail en regard de leur genre



## Les femmes navigantes

Dès les premières étapes de cette étude, le projet Industrie Humain-e s'est concentré sur les vécues des femmes navigantes. L'ensemble des résultats récoltés auprès de celles-ci et présentés dans ce sommaire peut sembler être un constat plutôt négatif à l'égard de l'EDI. **Nous tenons à souligner que ces femmes interviewées entretiennent un rapport très positif à leur métier. Plusieurs situations du quotidien, dont, les moments de camaraderie au sein de l'équipage et les longues périodes au large font en sorte que la vie en mer est très agréable pour ces femmes. Cependant, cette étude a permis de cibler des défis et enjeux auxquels elles sont confrontées dans leur milieu de travail et de vie.**

Au total, dix entrevues ont été réalisées auprès de huit femmes navigantes et deux hommes navigants. Les personnes participantes occupaient plusieurs types de postes à bord, officier·ère-s, matelots, timonier·ère-s, pilotes, assistant·e-s mécanicien·nes, etc.

## Les traitements inégalitaires pour les femmes



Remise en questions des compétences et de la place des femmes à bord



Ne pas avoir droit à l'erreur et devoir prouver davantage ses compétences



Répartition inégale des tâches à bord

---

« Par exemple, dans l'attribution des tâches, le ménage des aires communes et des toilettes me revient plus souvent puisque je suis, semble-t-il, meilleure qu'un gars... »

≡≡≡ **Femme navigante**

« Il m'est arrivé, en tant que cadette de pont d'être attitrée à des tâches plus administratives pendant les opérations d'amarrage ou autres. »

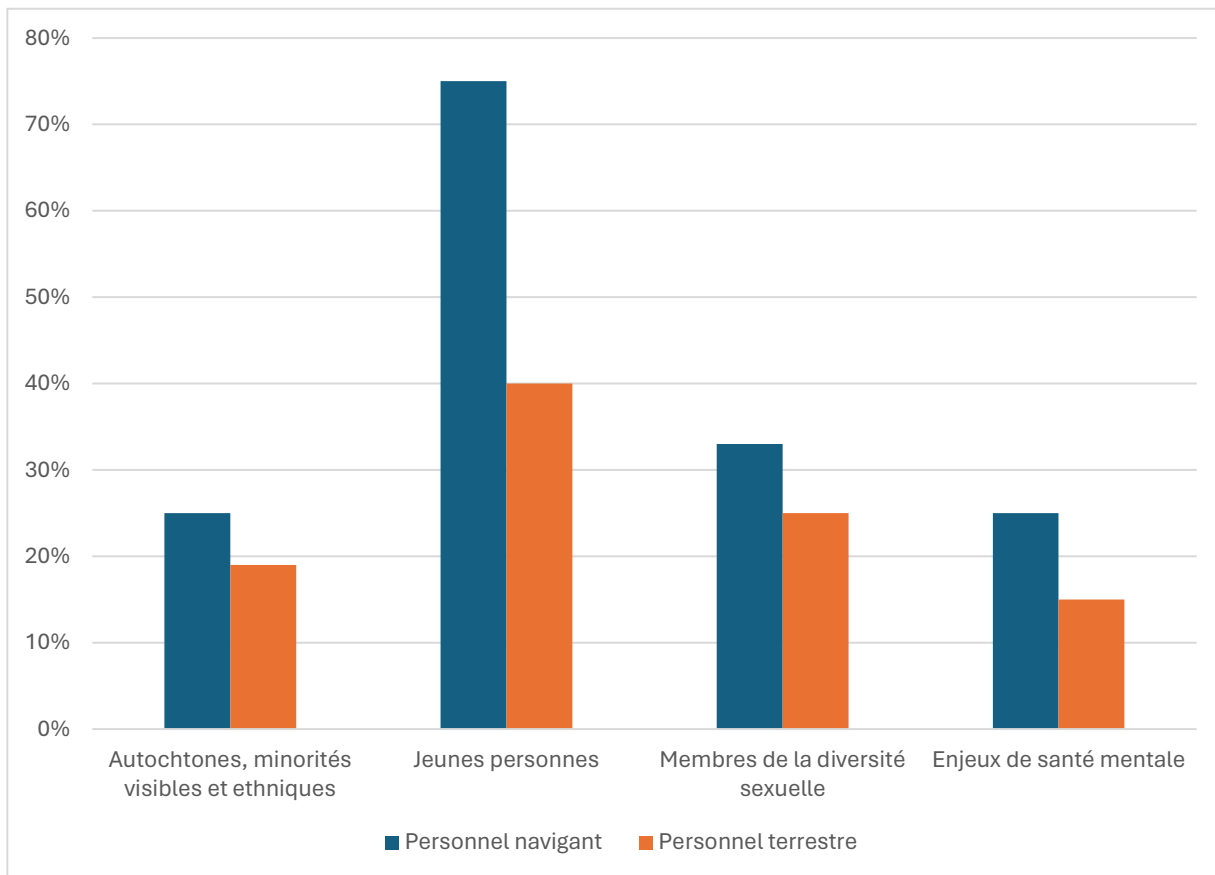
≡≡≡ **Femme navigante**

---

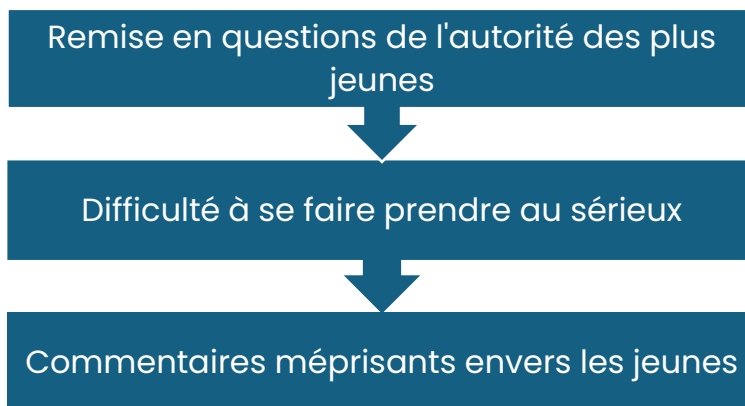
## Les autres traitements inégalitaires

Outre les inégalités vécues par les femmes navigantes, les personnes répondantes ont identifié vivre d'autres traitements inégalitaires.

**GRAPHIQUE 4**  
Traitements inégalitaires



## Les traitements inégalitaires envers les jeunes personnes





## **Sentiment d'inclusion**

En général, le sentiment d'inclusion est plutôt bon pour l'ensemble des personnes répondantes, toutefois, les membres de la diversité sexuelle et de genre et les personnes autochtones et celles issues des minorités visibles et ethniques expriment avoir plus de difficulté à s'identifier aux modèles de réussite.

De plus, les personnes répondantes membres de la diversité sexuelle et de genre sont les personnes qui sont le moins portées à faire part de leur(s) préoccupation(s).

### **Un moins grand confort pour faire part de leur(s) préoccupation(s)**

- Les membres de la diversité sexuelle et de genre (21 %)
- Les personnes n'appartenant à aucun groupe historiquement et socialement marginalisé (12 %)

### **Les défis d'inclusion pour les femmes navigantes**

Les résultats de l'enquête quantitative ont révélé qu'en général, les femmes sont plutôt satisfaites de leur inclusion dans l'industrie. Toutefois, l'enquête qualitative a permis de relever les trois constats suivants :

- Une tendance à banaliser et à excuser des comportements abusifs pour maintenir un bon climat de travail;
- Une tendance à adopter des comportements visant à réduire des situations de harcèlement ou d'abus (s'isoler et mentir sur sa sexualité, par exemple);
- Une tendance à adopter des comportements similaires à leurs pairs (rire ou faire des blagues sexistes, par exemple) par souci de se sentir incluse à bord.

## Climat de travail

En général, le climat de travail est relativement bon pour les personnes répondantes à l'enquête. Toutefois, le climat social semble se détériorer par des actes subtils qui prennent la forme de micro-agressions.

### Micro-agressions

30 % des personnes répondantes indiquent subir des micro-agressions au quotidien sur leur lieu de travail

59 % des membres de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres indiquent subir des micro-agressions au quotidien sur leur lieu de travail

37 % des femmes indiquent subir des micro-agressions au quotidien sur leur lieu de travail

Des micro-agressions sont « des affronts, rebuffades ou insultes verbales, non verbales et quotidiennes – intentionnelles ou non intentionnelles – qui communiquent des messages hostiles, dérogatoires ou négatifs ciblant des personnes précises, sur la base de leur appartenance à un groupe. » (Geoffroy & Chamberland, 2015 : 161).

### Les stéréotypes et préjugés

- ▶ **36 %** des personnes répondantes pensent que leur collègue **partage des préjugés** envers un ou plusieurs groupes cibles.
- ▶ **32 %** des personnes répondantes pensent que les **groupes cibles vivent des difficultés d'inclusion**.

### Les équipages interculturels à bord

- ▶ **28 %** des personnes répondantes considèrent que les équipages multiculturels sont la **source de conflits à bord**.
- ▶ **19 %** des personnes répondantes indiquent que les équipages multiculturels présentent **un risque possible d'accidents**.



*La mixité des langues parlées dans le milieu de travail est souvent à l'origine des tensions.*

*Pour le PN : Selon les personnes participantes aux entrevues et répondantes à l'enquête, le climat de travail varie largement selon la personne d'autorité à bord.*

## ■ Équilibre de vie personnelle



Entre **60 % et 63%** du PN et du PT indiquent vivre des difficultés à concilier le travail et leur vie personnelle.



**27 %** des personnes répondantes indiquent ne pas avoir bénéficié d'aide psychologique auprès de leur employeur alors qu'elles en auraient eu besoin.

**7 %** des autres personnes répondantes ne savaient pas si elles pouvaient bénéficier d'aide psychologique au travail.

## ■ Opportunités et biais inconscients



Parmi les personnes répondantes, les femmes et les membres de la diversité sexuelle et de genre considèrent dans une large proportion :

- qu'il n'y a pas d'opportunité de progression de carrière;
- que la concurrence l'emporte sur la collaboration dans le milieu de travail;
- que le développement professionnel de chaque personne n'est pas favorisé dans leur milieu de travail.

### BIAIS INCONSCIENT



« Un **biais inconscient** peut surgir dans l'esprit de toute personne de manière involontaire et à son insu sous la forme d'un préjugé, d'un stéréotype, d'une présomption, d'une motivation ou d'une attitude implicite » (Chaires de recherche du Canada, 2019).

### Les groupes qui vivent le plus d'obstacles en raison de biais inconscients :

- Membres de la diversité sexuelle et de genre (37 %) ;
  - Femmes (27 %) ;
  - Autochtones, minorités visibles et ethniques (23 %).
- **21 %** des personnes répondantes considèrent que leur progression de carrière est ralentie (ou limitée) en raison des biais inconscients.
- **19 %** des personnes répondantes considèrent que la progression de carrière des groupes cibles est ralentie ou limitée en raison des biais inconscients.

## Les femmes navigantes

Les entrevues dirigées ont permis de mettre en lumière les éléments suivants :

### Les obstacles vécus à bord

- Équipement de protection individuelle inadéquat;
- Accès difficile pour les femmes aux vestiaires, salles de bains, etc., et qui sont parfois des lieux informels d'une partie des opérations à bord.

### Les obstacles à la progression de carrière

- **Début de parcours difficile et complexe**

Dès leur entrée dans l'industrie et malgré leur formation, plusieurs femmes se font embaucher à des postes en cuisine ou orientés vers la clientèle.

- **Certains navires n'acceptent pas les femmes**

Certaines femmes navigantes stagnent au niveau professionnel, car elles ne peuvent pas accéder à d'autres postes sur d'autres navires par manque de cabines.

- **Les femmes ont un accès inégal à la formation sur le terrain à bord**

Certaines femmes se sont fait dire, à bord par des officiers et des officières, que cela ne valait pas la peine de les former parce qu'elles allaient « de toute façon quitter l'industrie pour fonder une famille ».

---

*« J'ai été embauché en cuisine... Ça c'est une joke, parce que d'habitude les gars vont se faire embaucher sur le pont pis même dans les machines. »*



**Femme, assistante-mécanicienne  
depuis 5 ans**

---

## ■ Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

### DISCRIMINATION

La **discrimination** est le fait d'établir des distinctions, des exclusions ou préférences injustifiées entre des êtres et des groupes d'humains sur la base de caractéristiques personnelles, dont la **race**, la **couleur de peau**, le **sexe**, l'**identité** ou l'**expression de genre**, la **grossesse**, l'**orientation sexuelle**, l'**état civil**, l'**âge**, la **religion**, les **convictions politiques**, la **langue**, l'**origine ethnique** ou **nationale**, la **condition sociale**, le **handicap** et plus (Université Laval, n/a : en ligne).

### HARCÈLEMENT

« Le **harcèlement** se manifeste par des **paroles** ou des **comportements offensants, méprisants, hostiles ou non désirés**. Le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est fondé sur une caractéristique personnelle de la personne qui le subit... » « C'est généralement la répétition de paroles ou de comportements offensants qui créent le harcèlement. Mais parfois, un seul acte grave peut constituer du harcèlement. » (CDPDJ, n/a : en ligne).

## Les violences verbales

- ▶ **35 %** des personnes répondantes ont mentionné avoir déjà été **victimes de violence(s) verbale(s)**.
- ▶ **26 %** des personnes répondantes sont **souvent exposées** à des **agressions verbales** entre collègues.

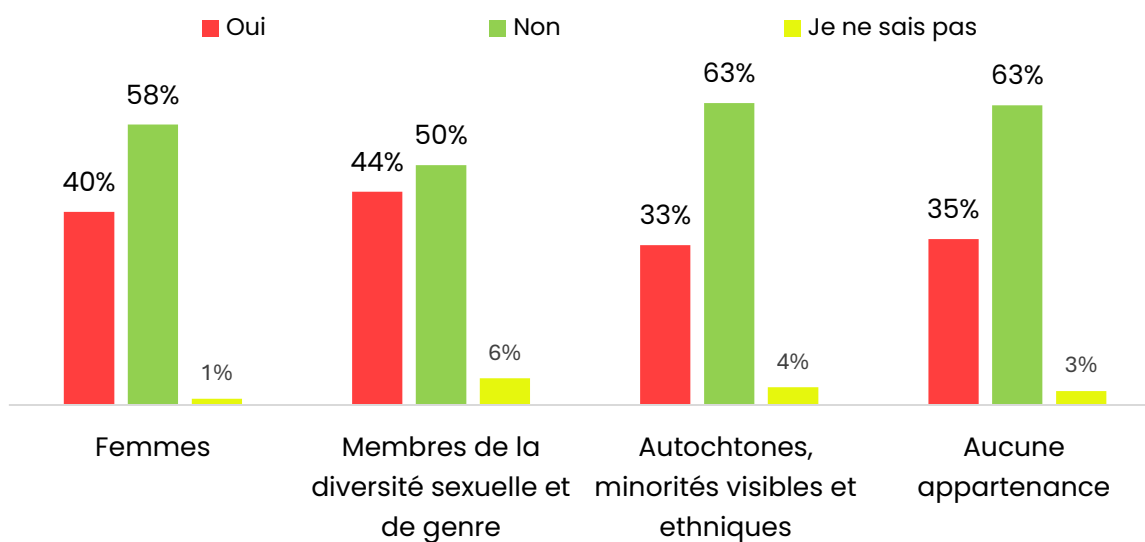
Les groupes suivants sont ceux qui ont été le plus souvent exposés aux violences verbales :

- ▶ les femmes 40 %;
- ▶ les membres de la diversité sexuelle et de genre 44 %.

---

### GRAPHIQUE 5

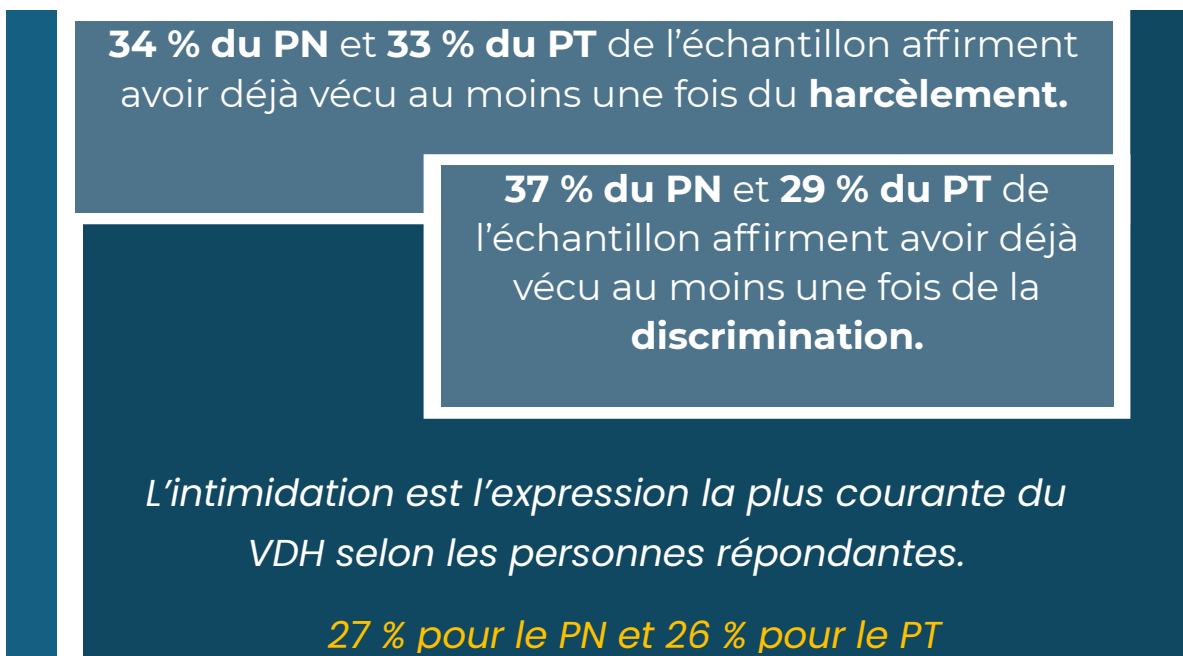
Répartition des personnes répondantes ayant mentionné avoir déjà été victimes de violences verbales



## Les violences physiques

- ▶ **16 %** des personnes répondantes ont mentionné avoir déjà été **victimes de violence(s) physiques(s)**.

Les groupes étant le plus représentés dans cet échantillon sont les membres de la diversité sexuelle et de genre et les personnes n'appartenant à aucun des trois groupes cibles.



## Les femmes

- ▶ **44 %** indiquent qu'elles ont déjà vécu du **sexisme**
- ▶ **16 %** indiquent qu'elles ont déjà vécu du **harcèlement ou abus sexuel**

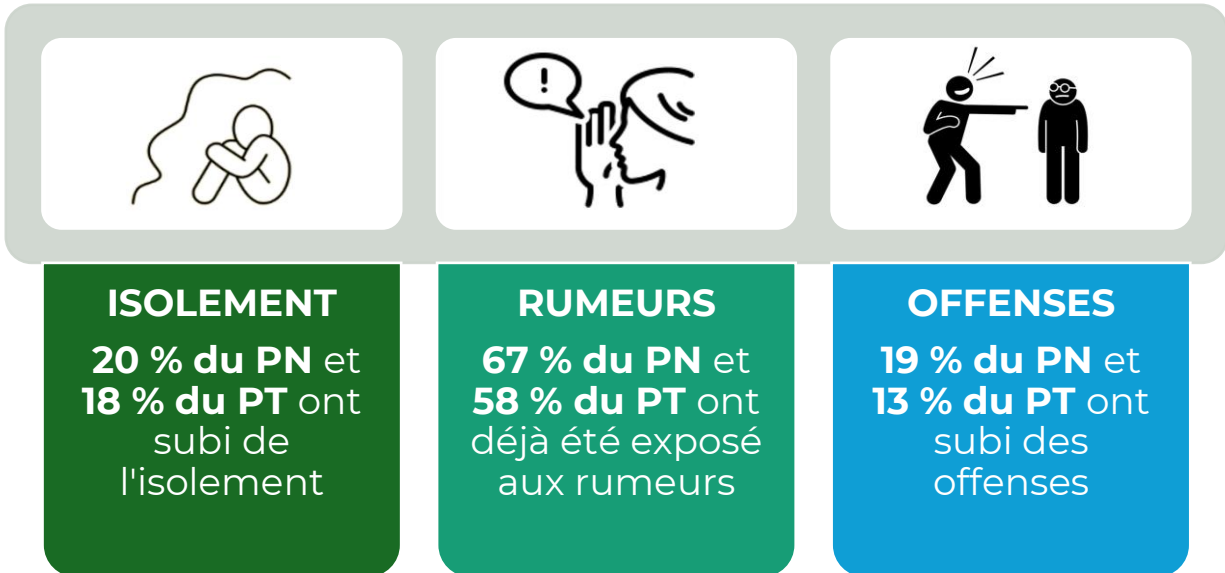
## Les membres de la diversité sexuelle de la pluralité des genres

- ▶ **33 %** indiquent avoir déjà vécu de l'homophobie, lesbophobie, biphobie, etc.
- ▶ **20 %** indiquent avoir déjà vécu du harcèlement et abus sexuels



## LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Selon l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), « le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des paroles, des comportements, ou des gestes répétés, hostiles et non désirés, qui font de la peine, blessent, contrarient, humilient ou insultent » (INRS, 2024 : n/a)



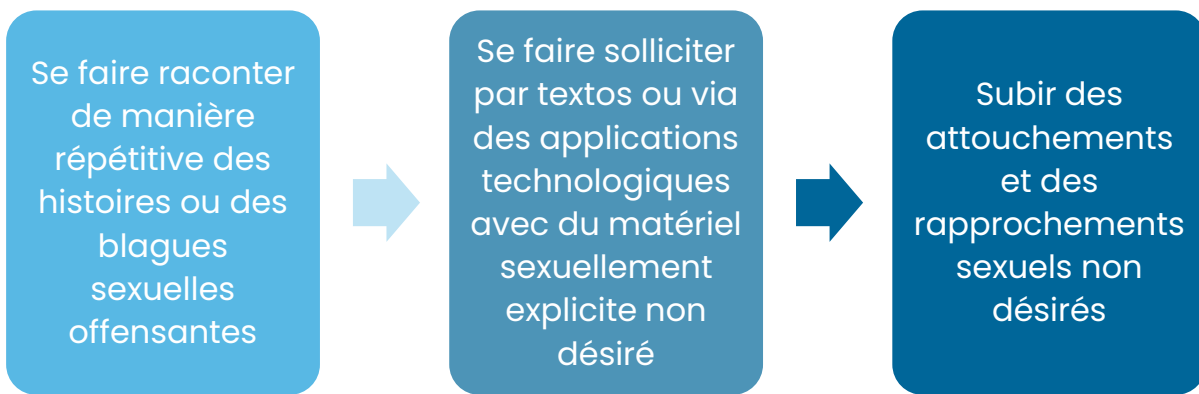
*\*Formes de violences psychologiques selon Leymann (1996)*

- La **rumeur** et l'**ignorance** sont les formes de violences psychologiques les plus répandues parmi les personnes répondantes.
- Selon les entretiens, les rumeurs à propos des femmes sont souvent sur leur **sexualité**.

Compte tenu du nombre important de personnes répondantes qui ont déclaré avoir vécu du harcèlement et des abus sexuels, il paraissait important d'examiner plus en détail les témoignages recueillis.

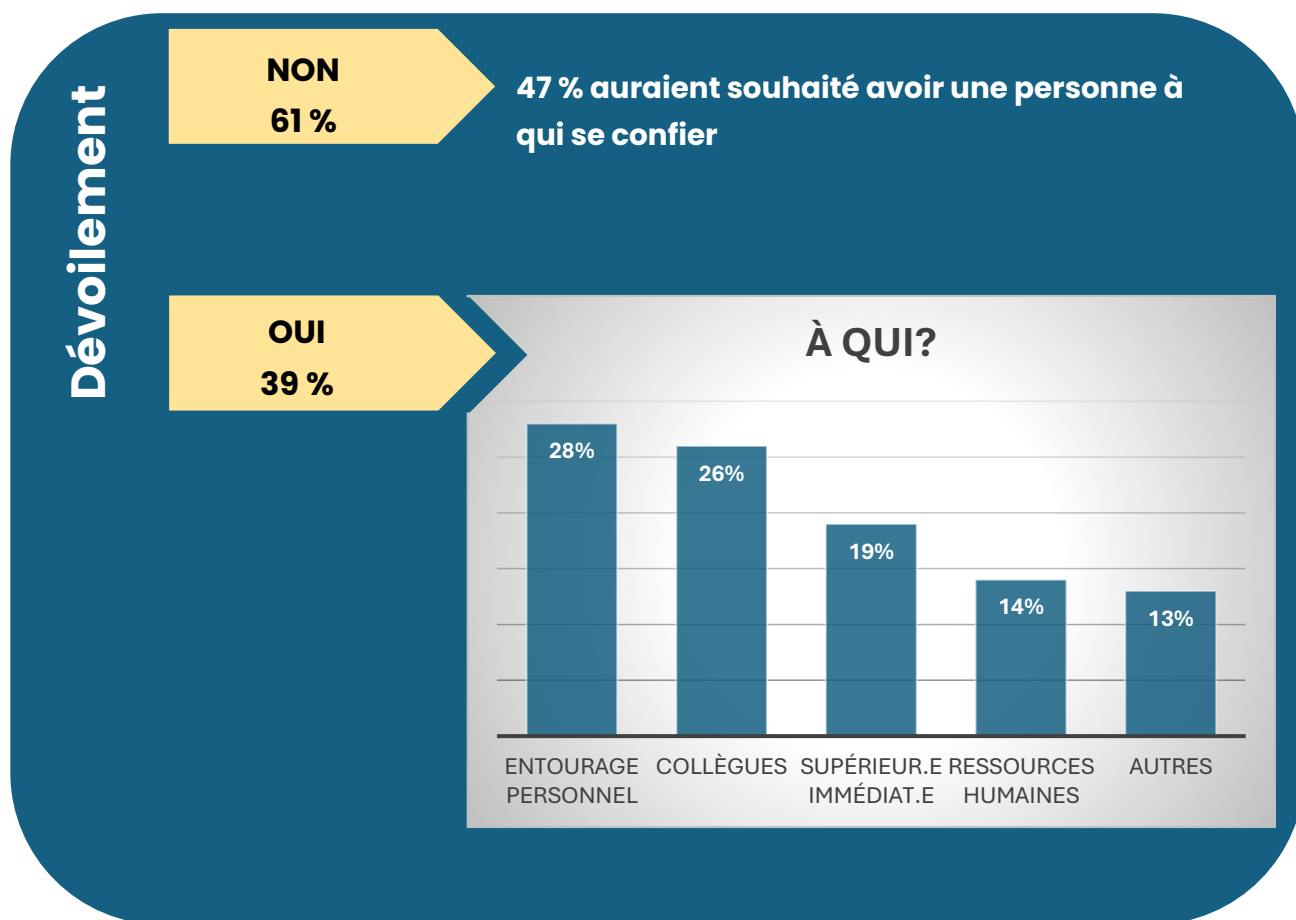
## **Un continuum de violences sexuelles**

**Les formes de harcèlement et d'abus sexuels les plus fréquents selon les résultats globaux de l'étude**



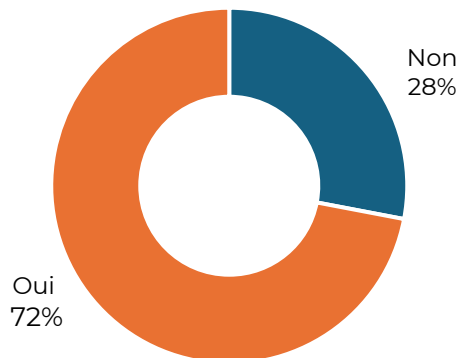
**GRAPHIQUE 6**

Fréquence du dévoilement des évènements de VDH



Dans la majorité des cas, les situations de VDH ne sont tout simplement pas dévoilées ou lorsqu'elles le sont, les actes sont très peu dévoilés aux entreprises.

Dans **72 %** des cas, les capitaines et les officiers et officières disent être outillé.e.s et formé.e.s dans la gestion des plaintes.



Selon certaines femmes navigantes, la **hiérarchie** est régulièrement qualifiée de **passive** ou **même complice** en s'associant aux différentes formes de VDH ou en incitant les femmes à garder le silence.

### Voici les éléments relatés par les femmes navigantes dans le cadre des entretiens

- Un manque de confiance envers le processus de traitement des plaintes
- Une culture du silence qui règne dans le milieu
- Le sentiment d'impunité

## Les personnes témoins



### Personnel navigant

- ▶ **56 %** du personnel navigant a déjà été témoin, au moins une fois, **d'actes discriminatoires**
- ▶ **52 %** du personnel navigant a déjà été témoin, au moins une fois, **d'actes de harcèlement**
- ▶ **25 %** du personnel navigant a déjà été témoin, au moins une fois, **de violences physiques**

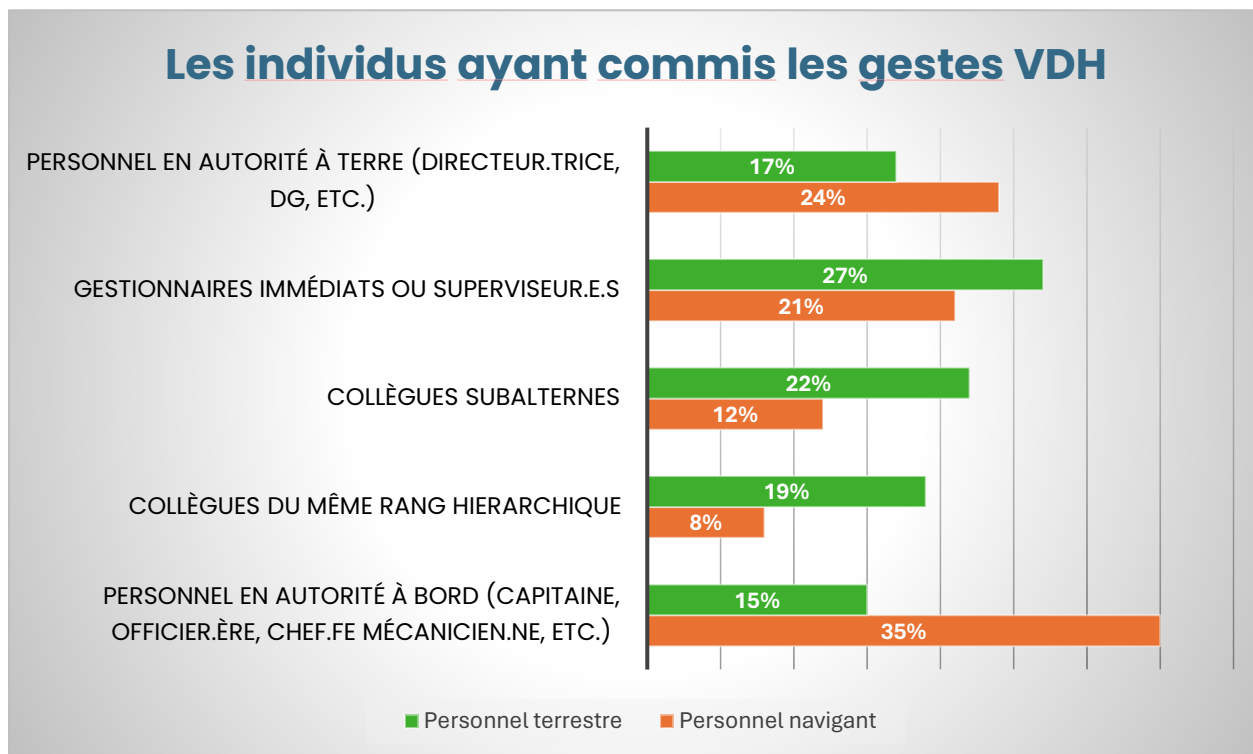
### Personnel terrestre

- ▶ **40 %** du personnel terrestre a déjà été témoin, au moins une fois, **d'actes de harcèlement**
- ▶ **39 %** du personnel terrestre a déjà été témoin, au moins une fois, **d'actes discriminatoires**
- ▶ **15 %** du personnel terrestre a déjà été témoin, au moins une fois, **de violences physiques**



## GRAPHIQUE 7

Les individus ayant commis les gestes VDH



# PISTES DE SOLUTIONS ET RECOMMANDATIONS POUR UNE RESPONSABILITÉ EDI PARTAGÉE

Les pistes d'actions suivantes s'inscrivent dans une **vision transversale** qui considère que toutes les parties prenantes de l'industrie ont différents champs d'action et responsabilités face à l'EDI.

### Sur le plan de la structure organisationnelle

- ▶ Créer un comité EDI et/ou embaucher une personne responsable de l'EDI composé et/ou en relation avec des personnes issues de plusieurs rangs hiérarchiques ainsi que des membres issus des groupes cibles au sein de l'organisation.
- ▶ Brosser un portrait de la situation EDI au sein de l'organisation à l'aide d'un formulaire d'auto-identification. Cet outil permet de s'identifier à un ou plusieurs groupes cibles.
- ▶ Se doter d'une politique EDI officielle et d'un plan d'action EDI qui comporte des mesures concrètes, des indicateurs, un échéancier et des responsables.

### Sur le plan de l'évaluation des pratiques et du recrutement

- ▶ Systématiser le recrutement des femmes et des groupes historiquement et socialement marginalisés, notamment dans les postes de direction et de gestion.
- ▶ Favoriser la rétention de femmes dans le milieu maritime en concrétisant des formes de passage d'un type de métier à un autre, par exemple, du personnel navigant à terrestre. (Anglo-Eastern, WISTA, ISWAN & ICS, 2022 : 25)

## Sur le plan de la sensibilisation et de la formation

- ▶ Mettre en place des formations pour déconstruire les biais inconscients dans l'industrie maritime.
- ▶ Mettre de l'avant des modèles de réussite diversifiés, et ce, particulièrement pour les membres de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.
- ▶ Mettre en place des formations sur l'interculturalité afin de développer une sensibilisation culturelle et des compétences interculturelles, principalement pour le personnel navigant (Castillo & all, 2023).

## Sur le plan de l'accompagnement

- ▶ Lutter activement contre le harcèlement, la discrimination, les violences et l'intimidation en s'assurant d'avoir des politiques claires contre l'élimination de ses actes et d'organiser des ateliers afin d'assurer une bonne compréhension de leurs sanctions (International Chamber of Shipping & l'International Transport Worker's Federation, 2016).
- ▶ Mettre en place des programmes efficaces de mentorat, dont le mentorat inversé, qui permet de valoriser les connaissances des plus jeunes et d'augmenter les compétences des plus âgés (Motte & all., 2018).
- ▶ Offrir des ressources adéquates sur les navires pour les femmes navigantes, notamment, des équipements de protections individuelles inclusifs.



Pour plus de précisions sur les pistes d'actions et recommandations, veuillez consulter le **rapport final**.

## BIBLIOGRAPHIE

- Anglo-Eastern, WISTA, ISWAN & ICS. (2022). « Gender Diversity » <https://wistainternational.com/wp-content/uploads/Gender-Diversity-2nd-edition.pdf> 42 pages.
- Castillo, Irene., Santos, Mielyn., Lopez, Jessamen., Vigonte, Florinda & Marmelo V. Abante. (2023). « General Information, Multi-Cultural Awareness, Influencing Factors, Issues Encountered and Need Assessment Among Seafarers of Foreign Vessel in Bataan Philippine-Based Coal Plant » World Citi Colleges, Philippines <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4625297>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).  
« En savoir plus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi » <https://www.cdpedj.gc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/en-savoir-plus-sur-les-programmes-dacces-legalite-en-emploi>  
« Le harcèlement » <https://www.cdpedj.gc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/le-harcelement>
- Fond de recherche du Québec (FRQ). (2023). « Équité, diversité et inclusion » <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/>
- Geoffroy, Marie & Line Chamberland. (2015). « Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? » dans *Santé mentale au Québec* 40 (3) : 145–172 <https://doi.org/10.7202/1034916ar>
- International Chamber of Shipping & International Transport Worker's Federation. (2016). Orientations sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation à bord des navires. 9 pages.
- Laforest, Julie., Maurice, Pierre & Louise Marie Bouchard. (2018). « Glossaire ». dans *Rapport québécois sur la violence et la santé*. Québec : Institut national de santé publique du Québec, 367 pages.
- Leymann, Heinz. (1996). « The content and development of mobbing at work » in *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2) : 165–184
- Motte, Amélie., Larabi., Saphia & Sylvain Boutet. (2018). « Outil 39. Le mentorat inversé », dans : *La boîte à outils du Chief Happiness Officer*. Sous la direction de Motte Amélie, Larabi Saphia, Boutet Sylvain. Paris, Dunod, p. 116–117. <https://www.cairn.info/la-boite-a-outils-du-chief-happiness-officer--9782100783243-page-116.htm>



Programme des Chaires de recherche du Canada (PCRC) et gouvernement du Canada. (2019). « Module de formation sur les préjugés inconscients » [en ligne]. <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>

Université Laval. « Qu'est-ce que la discrimination » <https://www.ulaval.ca/respect-de-la-personne/reconnaitre-les-situations-dirrespect/quest-ce-que-la-discrimination>

## Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire et qui nous ont livré de riches et importants récits. De plus, nous tenons à remercier les entreprises maritimes qui ont accepté de se prêter à l'exercice de l'interview. Votre participation est essentielle vers un changement social de l'industrie maritime au Québec. Enfin, nous remercions infiniment les personnes navigantes qui ont accepté de dévoiler une partie de leur vécu et de leurs expériences. Vos témoignages ont permis d'identifier d'importantes problématiques reliées à l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'industrie.

## Pour obtenir du soutien :

Les propos et résultats présentés dans ce feuillet sommaire touchent des sujets sensibles, dont la santé mentale, le harcèlement psychologique et sexuel et les violences physiques. Voici quelques ressources pour obtenir du soutien, n'hésitez pas à demander de l'aide :

### Lignes d'assistances 24/7

- Ligne ressource pour les victimes d'agression sexuelle  
Téléphone : **1-888-933-9007** (sans frais)
- Association québécoise de prévention du suicide  
Téléphone : **1-866-APPELLE (277-3553)** (sans frais)
- Ligne d'assistance de ISWAN : SeafarerHelp  
Téléphone : +44 (0)20 7323 2737  
Courriel : [help@seafarerhelp.org](mailto:help@seafarerhelp.org)  
Site : <https://www.seafarerhelp.org/>

### Ressources et aides :

- Juripop (services juridiques – harcèlement au travail ou violences sexuelles)  
Téléphone : **1-855-587-476**  
Site : <https://juripop.org/>
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS)  
Téléphone : **1-877-717-5252**  
Site : <https://rqcalacs.qc.ca/>

Cette étude a été rendue possible grâce au soutien financier du Secrétariat à la condition féminine et à l'appui de la Société de développement économique du Saint-Laurent (SODES) ainsi qu'au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie maritime (CSMOIM).

**Secrétariat  
à la condition  
féminine**

**Québec** 



Présent pour ton futur



INSTITUT MARITIME  
DU QUÉBEC  
École nationale



NDUSTRIE HUMAIN • E

