

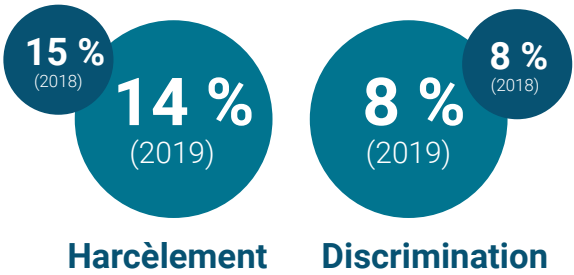
Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019

PROCHAINES ÉTAPES :
HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

LE PARCOURS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE EN CHIFFRES

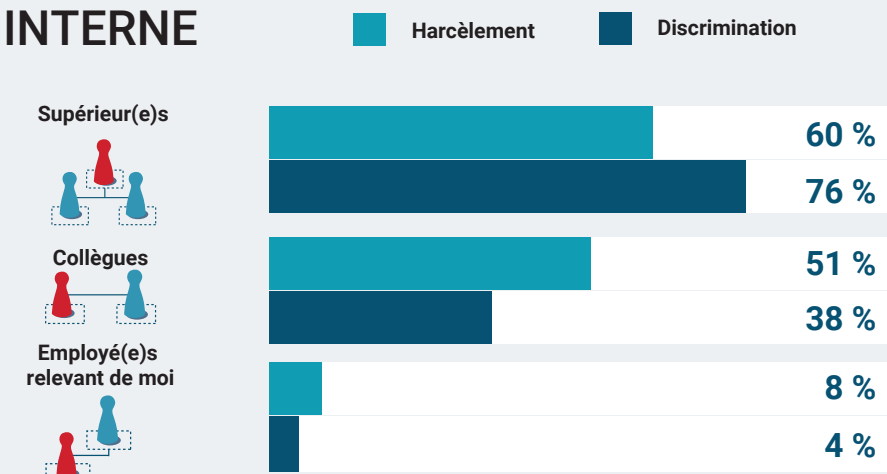


TAUX DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

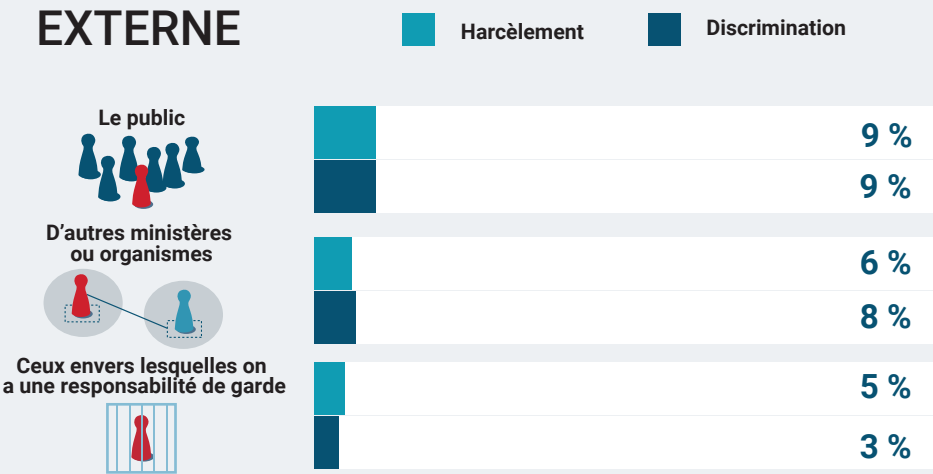


PRINCIPALES SOURCES DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

INTERNE



EXTERNE



QUI A ÉTÉ VICTIME DE HARCÈLEMENT?

14 %
des répondants
ont été victimes
de harcèlement

Personnes handicapées.....	29 %
Personnes de genre divers.....	29 %
Communauté de la sécurité.....	26 %
Autochtones.....	22 %
Praticiens de la santé.....	20 %
LGBTQ2+.....	17%

QUI A ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATION?

8 %
des répondants
ont été victimes
de discrimination

Personnes handicapées.....	23 %
Personnes de genre divers.....	20 %
Communauté de la sécurité.....	16 %
Autochtones.....	14 %
Membres d'une minorité visible.....	12 %
LGBTQ2+.....	11 %

TYPE DE HARCÈLEMENT

COMMENTAIRES
DÉSOLIGÉANTS

55 %

TRAITEMENT
INJUSTE

49 %

ÊTRE EXCLU(E)
OU IGNORÉ(E)

47 %

HUMILIATION

42 %

TYPE DE DISCRIMINATION

SEXE 29 %

La discrimination fondée sur le sexe est vécue plus souvent par les femmes et les répondants de genre divers.

ÂGE 29 %

La discrimination fondée sur l'âge était ressentie plus intensément par les personnes âgées de moins de 30 ans et de plus de 60 ans.

RACE 26 %

La discrimination raciale était plus répandue parmi les minorités visibles.

Les personnes handicapées indiquent que leur handicap est le principal type de discrimination dont elles sont victimes.

OBSERVER LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION
PEUT AVOIR UNE PLUS GRANDE INCIDENCE

18 %

des répondants ont été témoin de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois.

10 %

des répondants ont été témoins de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois.

QU'EST-CE QUI NE FONCTIONNE PAS?

Éléments communs des plans d'action
des organisations qui ne s'améliorent pas :

RECYCLER LES
OUTILS EXISTANTS



- Outils désuets
- Confusion à propos des meilleurs outils pour résoudre des situations particulières

FORMATION INSUFFISANTE



- Pas assez de formation
- Pas la bonne formation : se concentrer sur une formation générale plutôt qu'une formation ciblée pour répondre à des préoccupations précises

QU'EST-CE QUI FONCTIONNE?

Éléments communs des plans d'action des
organisations qui s'améliorent :

SE CONCENTRER SUR
LE BIEN-ÊTRE



- Mettre l'accent sur le mieux-être
- Formation sur les milieux de travail respectueux
- Soutien en cas de problèmes de paye et de rémunération
- Reconnaissance

APPUYER LE PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL ET L'APPRENTISSAGE



- Engagement renouvelé envers l'apprentissage et le perfectionnement
- Travail stimulant et enrichissant pour les employé(e)s
- Outils permettant aux employé(e)s d'exécuter leur travail efficacement
- Activités de recrutement et de perfectionnement permettant d'augmenter activement la diversité sociale et culturelle



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Canada