



Regard sur le harcèlement

Publié : le 2017-12-21

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2017

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT22-187/2017F-PDF
ISBN: 978-0-660-24226-2

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Focus on Harassment



Regard sur le harcèlement

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

La série Regard rassemble une série de rapports présentant les résultats du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAAFF) de 2017 en fonction de divers thèmes. Le rapport Regard sur le harcèlement fait le point sur les résultats liés au harcèlement et examine la mesure dans laquelle ceux-ci sont liés aux résultats obtenus pour d'autres aspects du milieu de travail.

Sur cette page

- [Contexte](#)
- [Résultats généraux](#)
- [Observations clés](#)
- [Résultats en fonction des données démographiques](#)
- [Remarques méthodologiques](#)
- [Annexe](#)

Contexte

Aux termes de la [Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement](#), les administrateurs généraux ont la responsabilité de protéger les employés contre le harcèlement en établissant et en maintenant un milieu de travail respectueux et sans harcèlement, et en réagissant contre toutes les formes de harcèlement. Le SAAFF est un outil qui aide à évaluer si les environnements de travail du gouvernement du Canada sont exempts de harcèlement.

Résultats généraux

Incidence du harcèlement

22 % des employés indiquent avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours des 2 dernières années.

Source de harcèlement

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement, plus de la moitié (64 %) identifient leur supérieur(e) comme source de harcèlement.

Le tableau 1 présente les résultats pour les sources de harcèlement subi par des employés.

Tableau 1 : source(s) de harcèlement

Numéro de la question	Source(s)	Résultat %
15(a)	Collègues	50 %
15(b)	Supérieur(e)s	64 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	7 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	5 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	10 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>		

Observations clés

Les observations suivantes n'indiquent pas nécessairement une relation de cause à effet, mais elles peuvent permettre de mieux comprendre les liens entre le harcèlement et divers aspects du milieu de travail.

▼ Dans cette section

- [Santé du milieu de travail sur le plan psychologique](#)
- [Superviseur immédiat](#)
- [Sensibilisation à la santé mentale](#)
- [Respect](#)
- [Innovation](#)
- [Discrimination](#)
- [Stress lié au travail et épuisement émotionnel](#)
- [Satisfaction à l'égard de l'organisation](#)

Santé du milieu de travail sur le plan psychologique

Les employés qui estiment que la santé psychologique de leur milieu de travail est bonne sont moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années.

11 % des employés qui décrivent leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique indiquent qu'ils ont été harcelés, comparativement à 47 % des employés qui ne décrivent pas leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique.

Superviseur immédiat

Les employés qui ont une perception positive de leur superviseur immédiat ont moins tendance à indiquer avoir été harcelés au travail au cours des 2 dernières années.

Seulement 16 % des employés qui estiment que leur superviseur immédiat crée un environnement où ils se sentent libres de discuter des questions qui touchent leur bien-être au travail indiquent également avoir été victimes de harcèlement, comparativement à 52 % des employés qui ne sont pas de cet avis.

De plus, seulement 16 % des employés qui estiment que leur superviseur immédiat semble se soucier d'eux en tant que personne indiquent avoir été harcelés, comparativement à 53 % des employés qui ne sont pas de cet avis.

Sensibilisation à la santé mentale

Les employés qui estiment que leur organisation fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail sont moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années.

Plus particulièrement, 15 % des employés qui estiment que leur ministère ou organisme fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail indiquent avoir été victimes de harcèlement, comparativement à 46 % des employés qui ne sont pas de cet avis.

Respect

Les employés qui jugent que leur organisation les traite avec respect ont moins tendance à indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années.

14 % des employés qui estiment que leur organisation les traite avec respect indiquent avoir été victimes de harcèlement, comparativement à 53 % des employés qui ne sont pas de cet avis.

Innovation

Les employés qui jugent qu'on les encourage à innover ont moins tendance à indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années.

15 % des employés qui estiment être encouragés à innover ou à prendre des initiatives dans leur travail indiquent avoir été victimes de harcèlement, comparativement à 43 % des employés qui ne se sentent pas encouragés à innover.

14 % des employés qui estiment qu'ils obtiendraient un appui s'ils proposaient une nouvelle idée, même s'il est possible que celle-ci ne fonctionne pas, indiquent avoir été harcelés au travail au cours des 2 dernières années, comparativement à 42 % des employés qui ne croient pas qu'ils obtiendraient du soutien.

Discrimination

Les employés qui ont été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années sont plus susceptibles d'avoir également été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours de cette période.

Plus particulièrement, 66 % des employés qui ont subi de la discrimination ont également été victimes de harcèlement, comparativement à 16 % des employés qui indiquent ne pas avoir été victimes de discrimination.

De plus, 38 % des employés victimes de harcèlement en milieu de travail au cours des 2 dernières années ont aussi été victimes de discrimination, comparativement à seulement 5 % des employés qui indiquent ne pas avoir été harcelés.

Stress lié au travail et épuisement émotionnel

Les employés qui ont indiqué avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail au cours des 2 dernières années sont plus susceptibles d'avoir un niveau de stress et d'épuisement émotionnel élevé.

Plus particulièrement, 54 % des employés qui indiquent avoir été harcelés au travail au cours des 2 dernières années ont indiqué que leur niveau de stress lié au travail est « élevé » ou « très élevé », comparativement à 29 % des employés qui n'ont pas été harcelés.

De plus, 55 % des employés qui indiquent avoir été harcelés au travail au cours des 2 dernières années indiquent qu'ils se sentent « toujours/presque toujours » ou « souvent » épuisés émotionnellement après leur journée de travail, comparativement à 27 % des employés qui n'ont pas été harcelés.

Satisfaction à l'égard de l'organisation

Les employés qui ont subi du harcèlement au travail au cours des 2 dernières années ont tendance à rapporter un niveau de satisfaction plus bas à l'égard de leur organisation.

Seulement 41 % des employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années estiment être satisfaits de leur ministère ou organisme, comparativement à 72 % des employés qui n'ont pas été harcelés.

Résultats en fonction des données démographiques

▼ Dans cette section

- [Groupes visés par l'équité en matière d'emploi](#)
 - [Femmes](#)
 - [Membres de minorités visibles](#)
 - [Employés autochtones](#)
 - [Employés handicapés](#)
- [Âge](#)
- [Nombre d'années de service](#)
- [Catégorie professionnelle](#)
- [Rôle de supervision](#)
- [Collectivité](#)
- [Taille de l'organisation](#)

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Femmes

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au

travail au cours des 2 dernières années (23 % comparativement à 20 %).

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement, les femmes ont moins tendance que les hommes à indiquer avoir été harcelées par un ou une supérieur(e), mais plus tendance que les hommes à indiquer avoir été harcelées par un ou une collègue.

Le tableau 2 présente les résultats pour les sources de harcèlement pour les femmes et pour les hommes.

Tableau 2 : source(s) de harcèlement, femmes et hommes

Numéro de la question	Source(s)	Femmes ÷	Hommes ÷
15(a)	Collègues	52 %	48 %
15(b)	Supérieur(e)s	62 %	68 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	7 %	9 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	4 %	8 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	5 %	8 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	9 %	11 %
* _ Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.			

Membres de minorités visibles

Des proportions semblables d'employés membres d'une minorité visible et d'employés n'appartenant pas à une minorité visible indiquent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années (22 % et 21 %, respectivement).

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement, les employés membres d'une minorité visible sont légèrement plus susceptibles que les autres employés de préciser avoir été harcelés par des membres du public.

Le tableau 3 présente les résultats pour les sources de harcèlement pour les employés membres d'une minorité visible et pour les autres employés.

Tableau 3 : source(s) de harcèlement, employés membres d'une minorité visible et autres employés

Numéro de la question	Source(s)	Employés membres d'une minorité visible *	Autres employés *
15(a)	Collègues	51 %	50 %
15(b)	Supérieur(e)s	66 %	64 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	7 %	8 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	4 %	6 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	6 %	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	12 %	9 %
<hr/> <p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p> <hr/>			

Employés autochtones

Les employés autochtones sont plus susceptibles que les autres employés d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années (33 % et 21 %, respectivement).

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement, les employés autochtones sont plus enclins que les autres employés à indiquer avoir été harcelés par des collègues ou par des personnes envers lesquelles ils ont une responsabilité de garde.

Le tableau 4 présente les résultats pour les sources de harcèlement pour les employés autochtones et pour les autres employés.

Tableau 4 : source(s) de harcèlement, employés autochtones et autres employés

Numéro de la question	Source(s)	Employés autochtones *	Autres employés *
15(a)	Collègues	55 %	50 %
15(b)	Supérieur(e)s	64 %	64 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	7 %	7 %
<hr/> <p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p> <hr/>			

Numéro de la question	Source(s)	Employés autochtones *	Autres employés *
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	8 %	5 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	8 %	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	12 %	10 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>			

Employés handicapés

Les employés handicapés sont 2 fois plus susceptibles d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années que les autres employés (40 % et 20 %, respectivement).

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement, ceux qui sont handicapés sont beaucoup plus susceptibles que les autres employés d'identifier leur supérieur(e) comme source de harcèlement.

Le tableau 5 présente les résultats pour les sources de harcèlement pour les employés handicapés et pour les autres employés.

Tableau 5 : source(s) de harcèlement, employés handicapés et autres employés

Numéro de la question	Source(s)	Employés handicapés *	Autres employés *
15(a)	Collègues	52 %	50 %
15(b)	Supérieur(e)s	75 %	63 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	6 %	8 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	5 %	5 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	7 %	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	11 %	10 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>			

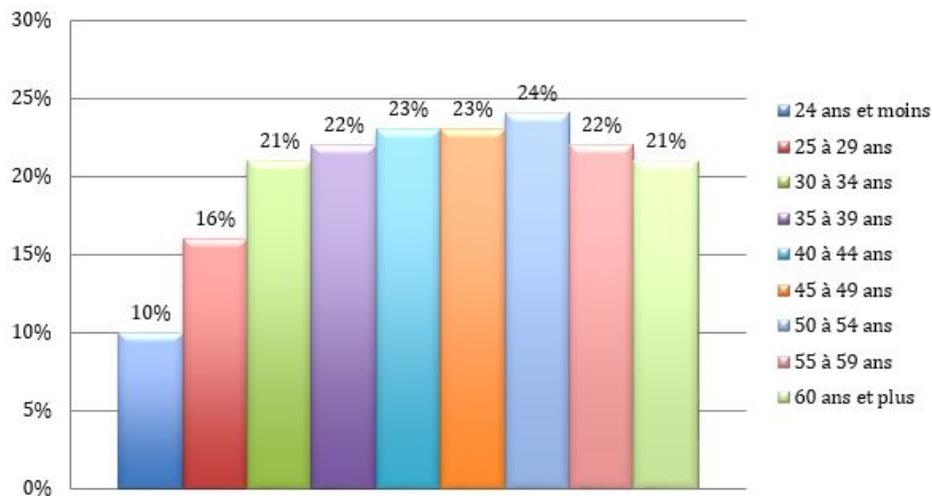
Âge

Incidence du harcèlement

Les employés plus jeunes, en particulier ceux qui sont âgés de 24 ans et moins, sont moins enclins que les employés plus âgés à indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années.

La figure 1 présente les résultats pour l'incidence du harcèlement selon l'âge.

Figure 1 : incidence du harcèlement selon l'âge



▼ Figure 1 - Version textuelle

Figure 1 : incidence du harcèlement selon l'âge

24 ans et moins	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus
10 %	16 %	21 %	22 %	23 %	23 %	24 %	22 %	21 %

Source de harcèlement

Parmi les employés qui ont indiqué avoir été victimes de harcèlement, ceux plus jeunes, en particulier ceux qui sont âgés de 24 ans et moins, sont plus enclins à identifier leurs collègues ou des membres du public comme source de harcèlement. Les employés plus âgés sont plus enclins à identifier leur supérieur(e) ou des employé(e)s relevant d'eux comme source de harcèlement.

Le tableau 6 présente les résultats pour les sources de harcèlement, selon l'âge.

Tableau 6 : source(s) de harcèlement selon l'âge

Numéro de la question	Sources	Groupe d'âge *								
		24 ans et moins	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus
15(a)	Collègues	66 %	59 %	56 %	52 %	51 %	49 %	47 %	46 %	47 %
15(b)	Supérieur(e)s	45 %	57 %	62 %	64 %	65 %	66 %	67 %	66 %	64 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	2 %	3 %	5 %	7 %	8 %	8 %	9 %	8 %	7 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	1 %	7 %	11 %	8 %	7 %	5 %	4 %	2 %	2 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	7 %	6 %	7 %	6 %	6 %	7 %	6 %	6 %	7 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	15 %	14 %	13 %	11 %	10 %	9 %	8 %	7 %	8 %

* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.

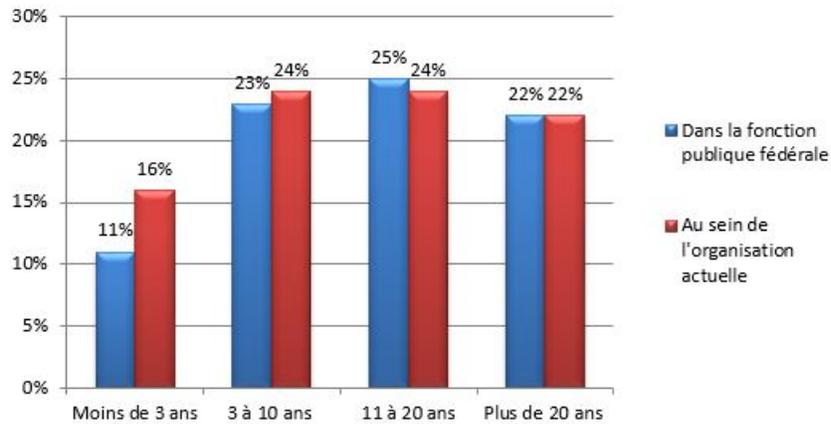
Nombre d'années de service

Incidence du harcèlement

L'incidence du harcèlement est comparable pour les employés qui comptent 3 ans ou plus de service, tant dans la fonction publique fédérale qu'au sein de leur ministère ou organisme. Cependant, l'incidence du harcèlement est moins élevée pour les employés qui comptent moins de 3 ans de service au sein leur organisation actuelle, et encore moins élevée pour les employés qui comptent moins de 3 ans de service dans la fonction publique fédérale.

La figure 2 présente l'incidence du harcèlement selon les années de service.

Figure 2 : harcèlement, selon les années de service



▼ Figure 2 - Version textuelle

Figure 2 : harcèlement, selon les années de service

Années de service	moins de 3 ans	3 à 10 ans	11 à 20 ans	Plus de 20 ans
Au sein de la fonction publique	11 %	23 %	25 %	22 %
Au sein de l'organisation	16 %	24 %	24 %	22 %

Source de harcèlement

Les employés ayant moins de 3 ans de service dans la fonction publique fédérale ou dans leur organisation actuelle sont plus susceptibles que les employés ayant un plus grand nombre d'années de service d'identifier leurs collègues comme source de harcèlement et moins susceptibles d'identifier leur supérieur(e) comme source de harcèlement.

De même, la source de harcèlement la plus couramment indiquée par les employés ayant moins de 3 ans de service au sein de la fonction publique fédérale est un ou une collègue, alors que la source de harcèlement la plus couramment indiquée par tous les autres employés est un ou une supérieur(e). De plus, comme on s'y attend, les employés qui ont plus de 20 ans de service, soit dans la fonction publique fédérale ou au sein de leur organisation actuelle, sont plus susceptibles que ceux ayant moins d'années de service d'identifier des employé(e)s relevant d'eux comme source de harcèlement.

Le tableau 7 présente les résultats pour les sources de harcèlement selon les années de service.

Tableau 7 : source(s) de harcèlement selon les années de service

Numéro de la question	Source(s)	Années de service dans la fonction publique fédérale *				Années de service au sein de l'organisation actuelle *			
		Moins de 3 ans	3 à 10 ans	11 à 20 ans	Plus de 20 ans	Moins de 3 ans	3 à 10 ans	11 à 20 ans	Plus de 20 ans
15(a)	Collègues	60 %	54 %	48 %	45 %	53 %	52 %	48 %	44 %
15(b)	Supérieur(e)s	49 %	62 %	68 %	67 %	60 %	64 %	68 %	65 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	3 %	6 %	8 %	10 %	5 %	6 %	9 %	12 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	3 %	7 %	5 %	4 %	2 %	6 %	6 %	4 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	6 %	6 %	6 %	6 %	8 %	6 %	6 %	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	12 %	11 %	9 %	9 %	9 %	9 %	10 %	10 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>									

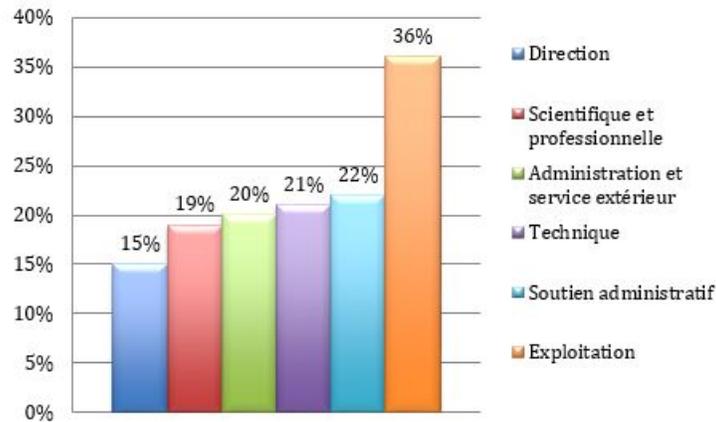
Catégorie professionnelle

Incidence du harcèlement

Les employés de la catégorie direction sont ceux qui sont le moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années, alors que les employés de la catégorie exploitation sont plus de 2 fois plus susceptibles d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours de cette période que les employés de la catégorie direction.

La figure 3 présente l'incidence du harcèlement selon la catégorie professionnelle. Veuillez vous référer à l'annexe 1 pour une liste des groupes professionnels dans chaque catégorie professionnelle.

Figure 3 : harcèlement selon la catégorie professionnelle



▼ Figure 3 - Version textuelle

Figure 3 : harcèlement selon la catégorie professionnelle

Direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation
15 %	19 %	20 %	21 %	22 %	36 %

Source de harcèlement

La source de harcèlement la plus couramment indiquée par les employés dans toutes les catégories professionnelles est leur supérieur(e). Ce sont les employés de la catégorie exploitation qui indiquent cette source le plus souvent.

Les employés de la catégorie exploitation sont également les plus susceptibles d'identifier les personnes envers lesquelles ils ont une responsabilité de garde comme source de harcèlement. Les employés de la catégorie soutien administratif sont les plus enclins à indiquer les collègues comme source de harcèlement, et les employés de la catégorie direction sont les plus enclins à identifier des employé(e)s relevant d'eux comme source de harcèlement.

Le tableau 8 présente les sources de harcèlement selon les catégories professionnelles.

Tableau 8 : source(s) de harcèlement selon la catégorie professionnelle

Numéro de la question	Source(s)	Catégorie professionnelle *					
		Direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploit
15(a)	Collègues	27 %	43 %	49 %	51 %	59 %	57 %
15(b)	Supérieur(e)s	66 %	66 %	64 %	62 %	59 %	69 %

* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.

Numéro de la question	Source(s)	Catégorie professionnelle *					
		Direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	21 %	6 %	7 %	7 %	3 %	10 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant (e)s, patient (e)s, personnes sous garde)	1 %	2 %	2 %	1 %	1 %	21 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	5 %	5 %	6 %	8 %	6 %	9 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	5 %	7 %	9 %	12 %	7 %	14 %

* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.

Rôle de supervision

Incidence du harcèlement

Les superviseurs sont légèrement moins susceptibles que les non-superviseurs d'indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années (20 % et 22 %, respectivement).

Source de harcèlement

Les superviseurs sont moins susceptibles que les non-superviseurs d'identifier des supérieur(e)s et des collègues comme source de harcèlement. Les superviseurs ont beaucoup plus tendance que les non-superviseurs à identifier les employé(e)s relevant d'eux comme source de harcèlement.

Le tableau 9 présente les sources de harcèlement selon le rôle de supervision.

Tableau 9 : source(s) de harcèlement selon le rôle de supervision

Numéro de la question	Source(s)	Superviseur [*]	Non-superviseur [*]
15(a)	Collègues	40 %	53 %
15(b)	Supérieur(e)s	60 %	65 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	24 %	3 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	2 %	6 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	7 %	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	6 %	10 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>			

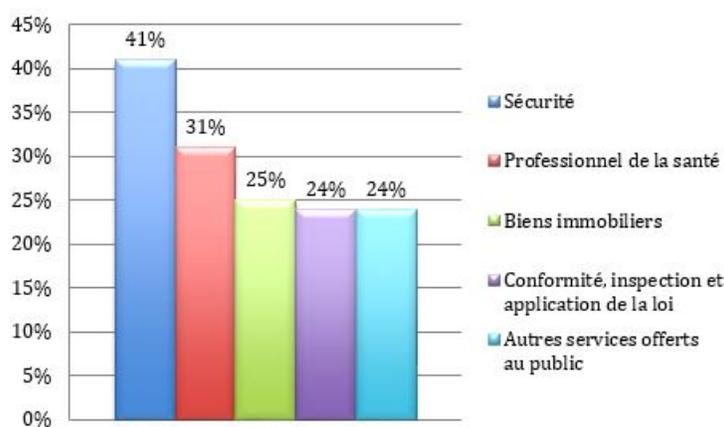
Collectivité

Incidence du harcèlement

Dans le cadre du sondage, les employés devaient indiquer à quelle collectivité ils s'identifient le plus. Les employés qui s'identifient à la collectivité sécurité sont les plus enclins à indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années, suivis de ceux qui s'identifient à la collectivité professionnels de la santé.

La figure 4 présente les résultats des 5 collectivités au sein desquelles l'incidence du harcèlement envers les employés est la plus élevée.

Figure 4 : harcèlement selon les collectivités (les 5 premières)



▼ Figure 4 - Version textuelle

Figure 4 : harcèlement selon les collectivités (les 5 premières)

Sécurité	Professionnel de la santé	Biens immobiliers	Conformité, inspection et application de la loi	Autres services offerts au public
41 %	31 %	25 %	24 %	24 %

Source de harcèlement

Les employés des collectivités sécurité, biens immobiliers, autres services au public ainsi que conformité, inspection et mise en application de la loi sont les plus enclins à identifier un ou une supérieur(e) comme source de harcèlement. Les employés qui s'identifient à la collectivité professionnels de la santé indiquent le plus souvent des collègues comme source de harcèlement.

Le tableau 10 présente les résultats pour les sources de harcèlement des 5 collectivités au sein desquelles l'incidence du harcèlement envers les employés est la plus élevée.

Tableau 10 : source(s) de harcèlement selon la collectivité (les 5 premières)

Numéro de la question	Source(s)	Collectivité *				
		Sécurité	Professionnels de la santé	Gestion des biens immobiliers	Conformité, inspection et mise en application de la loi	Autres services au public
15(a)	Collègues	60 %	55 %	45 %	48 %	52 %
15(b)	Supérieur(e)s	71 %	54 %	66 %	66 %	61 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	9 %	8 %	11 %	5 %	8 %

* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.

** Sans objet. Des données sont supprimées en vue de protéger la confidentialité des réponses.

Numéro de la question	Source(s)	Collectivité *				
		Securité	Professionnels de la santé	Gestion des biens immobiliers	Conformité, inspection et mise en application de la loi	Autres services au public
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu (e)s, contrevenant (e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	37 %	16 %	s. o. **	4 %	3 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	9 %	8 %	12 %	4 %	6 %
15(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	15 %	9 %	5 %	19 %	16 %

* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.

** Sans objet. Des données sont supprimées en vue de protéger la confidentialité des réponses.

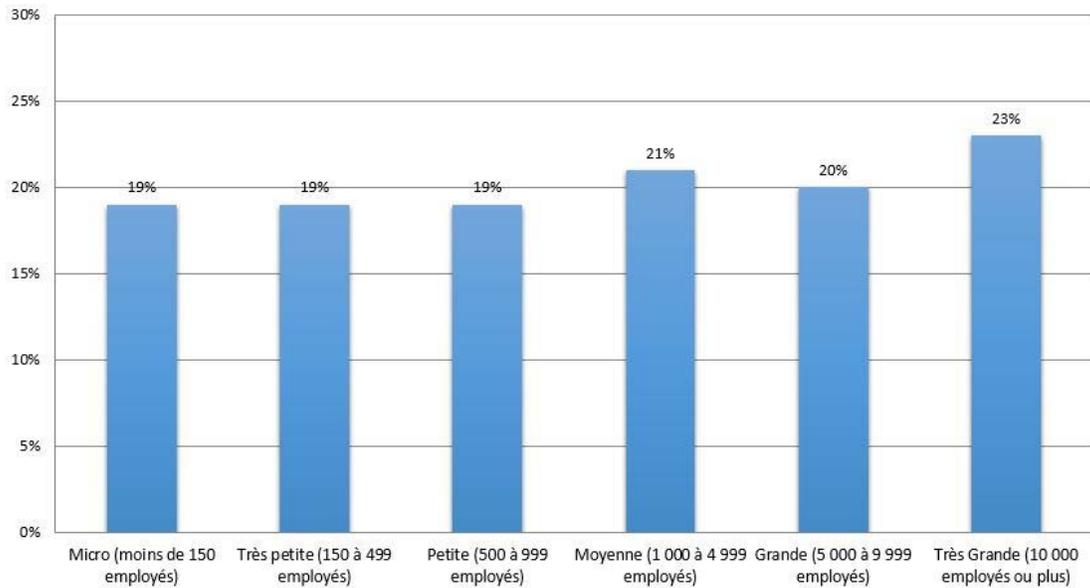
Taille de l'organisation

Incidence du harcèlement

Les employés de très grandes organisations sont les plus enclins à indiquer avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 2 dernières années.

La figure 5 présente les résultats pour le harcèlement selon la taille de l'organisation. Veuillez vous référer à l'annexe 2 pour une liste des ministères et organismes selon la taille de l'organisation.

Figure 5 : harcèlement selon la taille de l'organisation



▼ Figure 5 - Version textuelle

Figure 5 : harcèlement selon la taille de l'organisation

Micro *	Très petite *	Petite *	Moyenne *	Grande *	Très grande *
19 %	19 %	19 %	21 %	20 %	23 %

*
 _
Micro (moins de 150 employés)
Très petite (150 à 499 employés)
Petite (500 à 999)
Moyenne (1 000 à 4 999 employés)
Grande (5 000 à 9 999 employés)
Très grande (10 000 employés ou plus)

Source de harcèlement

Dans toutes les tailles d'organisation, la source de harcèlement la plus couramment indiquée par les employés est un ou une supérieur(e). Les employés de micro-organisations indiquent cette source le plus souvent, alors que ceux de très grandes organisations ont le plus tendance à citer des membres du public comme source de harcèlement.

Le tableau 11 présente les résultats pour les sources de harcèlement selon la taille de l'organisation.

Tableau 11 : source(s) de harcèlement selon la taille de l'organisation

Numéro de la question	Source(s)	Taille de l'organisme *					
		Micro	Très petite	Petite	Moyenne	Grande	Très grande
15(a)	Collègues	51 %	48 %	51 %	47 %	48 %	52 %
15(b)	Supérieur(e)s	69 %	67 %	61 %	66 %	63 %	65 %
15(c)	Employé(e)s relevant de moi	5 %	5 %	6 %	7 %	8 %	7 %
15(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	s. o. **	0 %	s. o. **	1 %	1 %	9 %
15(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	6 %	4 %	4 %	6 %	6 %	7 %
15(f)	Membres du public	8 %	4 %	6 %	7 %	8 %	12 %

* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.

Micro (moins de 150 employés)
Très petite (150 à 499 employés)
Petite (500 à 999 employés)
Moyenne (1 000 à 4 999 employés)
Grande (5 000 à 9 999 employés)
Très grande (10 000 employés ou plus)

** Sans objet. Des données sont supprimées en vue de protéger la confidentialité des réponses.

Remarques méthodologiques

Dans ce rapport, les totaux servant au calcul des pourcentages sont fondés sur les réponses ci-dessous et n'incluent pas les réponses « ne sais pas » et « ne s'applique pas » :

- la somme des réponses « fortement d'accord » et « plutôt d'accord »;
- la somme des réponses « toujours/presque toujours » et « souvent »;
- la somme des réponses « très élevé » et « élevé ».

Pour des résultats supplémentaires, consultez le [Site Web des sondages auprès des fonctionnaires fédéraux](#).

Annexe

▼ Dans cette section

- [Annexe 1 : Catégories professionnelles](#)
- [Annexe 2 : Organisations selon la taille](#)

Annexe 1 : Catégories professionnelles

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel
Direction	CIEXC, DE (ONF), DM, EC (ARC), EX, EXPCX, GR EX, MGT (CCSN), MGT (CNRC), REX, RLE
Scientifique et professionnelle	AC, AG, AR, AU, BI, CH, CISPC, DE, DS, EC, ED, EN, ES, FO, HR, LC, LIB, LP, LS, MA, MD, MT, ND, NU, OP, PC, PH, PM-MCO, PS, RCO, RO (CNRC), SE, SG, SI, SP (ONF), SW, UT, VM
Administration et service extérieur	AD (ONF), AS, CO, CS, FI, FS, HR/RH (ARC), IS, OM, PE, PG, PM, SP (ARC), TR, WP
Technique	AI, AO, CIPTC, DD, EG, EL, EU, GT, PI, PY, RO, SO, TC, TI, TO
Soutien administratif	AD (CNRC), AS (ONF), CIASC, CM, CR, DA, OE, ST
Exploitation	CX, FB, FR, GL, GS, HP, HS, LI, OP (ONF), OP (CNRC), PO IMA, PO-TCO, PR, SC, SR
Autre	AB, CIPTC, personne nommée par le gouverneur en conseil, GR, IM, MG, autre, RE, REG, étudiant(e)

Annexe 2 : Organisations selon la taille

Micro (moins de 150 employés)

- Agence canadienne de développement économique du Nord
- Agence de la consommation en matière financière du Canada
- Bureau de l'enquêteur correctionnel
- Bureau du commissaire à la magistrature fédérale Canada
- Comité externe d'examen de la GRC
- Comité externe d'examen des griefs militaires
- Commissariat à l'information du Canada
- Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
- Commissariat au lobbying du Canada
- Commission civile d'examen et de traitement des plaintes de la GRC
- Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
- Commission du droit d'auteur du Canada
- Commission mixte internationale
- Condition féminine Canada
- Conseil des produits agricoles du Canada
- Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
- Pétrole et gaz des indiens du Canada
- Savoir polaire Canada
- Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes

- Tribunal des anciens combattants (révision et appel)

Très petite (150 à 499 employés)

- Agence canadienne d'évaluation environnementale
- Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
- Bureau de la sécurité des transports du Canada
- Bureau du secrétaire du gouverneur général
- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
- Commissariat aux langues officielles
- Commission canadienne des droits de la personne
- Commission canadienne des grains
- Commission des libérations conditionnelles du Canada
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
- Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
- Infrastructure Canada
- Instituts de recherche en santé du Canada
- Office des transports du Canada
- Office national du film
- Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs

Petite (500 à 999 employés)

- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Agence spatiale canadienne
- Bibliothèque et Archives Canada
- Bureau du Conseil privé
- Commission canadienne de sûreté nucléaire
- Commission de la fonction publique du Canada
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
- École de la fonction publique du Canada
- Ministère des Finances Canada
- Service administratif des tribunaux judiciaires
- Service des poursuites pénales du Canada

Moyenne (1 000 à 4 999 employés)

- Affaires autochtones et du Nord Canada
- Agence de santé publique du Canada
- Anciens Combattants Canada
- Conseil national de recherches Canada
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada
- Parcs Canada
- Ressources naturelles Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- Sécurité publique Canada

Grande (5 000 à 9 999 employés)

- Agence canadienne d'inspection des aliments
- Agriculture et Agroalimentaire Canada
- Environnement et Changement climatique Canada

- Gendarmerie royale du Canada
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Ministère de la Justice Canada
- Pêches et Océans Canada
- Santé Canada
- Services partagés Canada
- Statistique Canada
- Transports Canada

Très grande (10 000 employés ou plus)

- Agence des services frontaliers du Canada
- Agence du revenu du Canada
- Emploi et Développement social Canada
- Ministère de la Défense nationale
- Service correctionnel Canada
- Services publics et Approvisionnement Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2017,
ISBN : 978-0-660-24226-2

Date de modification :

2017-12-21