



# Regard sur la discrimination

Publié : le 2018-01-16

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,  
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018

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

N<sup>o</sup> de catalogue BT22-189/2018F-PDF  
ISBN: 978-0-660-24530-0

Ce document est disponible sur [Canada.ca](http://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 Discrimination



# Regard sur la discrimination

---

## 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 la discrimination fait le point sur les résultats liés à la discrimination et examine la mesure dans laquelle ceux-ci sont liés aux résultats obtenus pour d'autres aspects du milieu de travail.

## Sur cette page

- [Résultats généraux](#)
- [Observations clés](#)
- [Résultats en fonction des données démographiques](#)
- [Remarques méthodologiques](#)
- [Annexe 1 : Catégories professionnelles](#)
- [Annexe 2 : Organisations selon la taille](#)

## Résultats généraux

### ▼ Dans cette section

- [Incidence de la discrimination](#)
- [Sources de discrimination](#)

## Incidence de la discrimination

12 % des employés indiquent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années.

## Sources de discrimination

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination, la majorité (79 %) identifient leurs supérieur(e)s comme source de discrimination.

Le tableau 1 présente les sources de discrimination subie par les employés.

### Tableau 1 : sources de discrimination

Numéro de la question	Source(s)	Résultat
17(a)	Collègues	36 %
17(b)	Supérieur(e)s	79 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	4 %
17(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 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	8 %
17(f)	Membres du public (particuliers ou organisations)	9 %
<p>* _ Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>		

## Observations clés

### ▼ Dans cette section

- [Soutien à l'égard d'un milieu de travail diversifié](#)
- [Respect](#)
- [Santé du milieu de travail sur le plan psychologique](#)
- [Soutien à l'innovation](#)
- [Harcèlement](#)
- [Stress lié au travail et épuisement émotionnel](#)
- [Satisfaction à l'égard de l'organisation](#)

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

### Soutien à l'égard d'un milieu de travail diversifié

Les employés qui estiment que leur organisation favorise un milieu de travail diversifié sont moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années que ceux qui ne sont pas de cet avis.

Plus particulièrement, 8 % des employés qui estiment que leur organisation met en œuvre des activités et des pratiques favorisant un milieu de travail diversifié indiquent avoir été victimes de discrimination, comparativement à 44 % des employés qui ne sont pas de cet avis.

### Respect

Les employés qui estiment que leur organisation les traite avec respect sont moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années que ceux qui ne sont pas de cet avis.

Plus particulièrement, 7 % des employés qui estiment que leur organisation les traite avec respect indiquent avoir été victimes de discrimination, comparativement à 36 % des employés qui ne sont pas de cet avis.

## **Santé du milieu de travail sur le plan psychologique**

Les employés qui estiment que leur milieu de travail est sain sur le plan psychologique sont moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années que ceux qui ne sont pas de cet avis.

Plus particulièrement, 5 % des employés qui décrivent leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique indiquent avoir été victimes de discrimination, comparativement à 28 % des employés qui ne décrivent pas leur milieu de travail comme tel.

## **Soutien à l'innovation**

Les employés qui jugent qu'on leur donne du soutien pour innover sont moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années que ceux qui ne sont pas de cet avis.

Plus particulièrement, 6 % des employés qui estiment qu'ils obtiendraient du soutien s'ils proposaient une nouvelle idée, même s'il est possible que celle-ci ne fonctionne pas, indiquent avoir été victimes de discrimination, comparativement à 28 % des employés qui ne croient pas qu'ils obtiendraient du soutien.

## **Harcèlement**

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

Plus particulièrement, 38 % des employés qui ont été victimes de harcèlement ont aussi été victimes de discrimination, comparativement à seulement 5 % des employés qui n'ont pas été victimes de harcèlement.

De plus, 66 % des employés qui ont été victimes de discrimination ont aussi été victimes de harcèlement, comparativement à 16 % des employés qui n'ont pas été victimes de discrimination.

## **Stress lié au travail et épuisement émotionnel**

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

Plus particulièrement, 57 % des employés qui ont été victimes de discrimination au travail indiquent que leur niveau de stress lié au travail est « élevé » ou « très élevé », comparativement à 31 % des employés qui n'ont pas été victimes de discrimination.

De plus, 57 % des employés qui ont été victimes de discrimination au travail indiquent qu'ils se sentent « toujours/presque toujours » ou « souvent » épuisés émotionnellement après leur journée de travail, comparativement à 30 % des employés qui n'ont pas été victimes de discrimination.

## Satisfaction à l'égard de l'organisation

Les employés qui ont été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années ont tendance à rapporter des niveaux de satisfaction plus bas à l'égard de leur organisation.

Seulement 32 % des employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination estiment être satisfaits de leur ministère ou organisme, comparativement à 70 % des employés qui n'ont pas été victimes de discrimination.

## Résultats en fonction des données démographiques

### ▼ Dans cette section

- Résultats selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi
  - Femmes
  - Membres de minorités visibles
  - Employés autochtones
  - Employés handicapés
- Âge
  - Incidence de la discrimination
  - Source de discrimination
- Nombre d'années de service
  - Incidence de la discrimination
  - Source de discrimination
- Catégorie professionnelle
  - Incidence de la discrimination
  - Source de discrimination
- Rôle de supervision
  - Incidence de la discrimination
  - Source de discrimination
- Collectivité
  - Incidence de la discrimination
  - Source de discrimination
- Taille de l'organisation
  - Incidence de la discrimination
  - Source de discrimination

## Résultats selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi

### Femmes

12 % des femmes indiquent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années. Le taux est le même pour les hommes.

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'identifier leurs collègues comme source de discrimination, et moins susceptibles que les hommes d'indiquer des personnes d'autres ministères ou organismes, ou des personnes envers lesquelles elles exercent une responsabilité de garde comme sources de discrimination.

Le tableau 2 présente les résultats quant aux sources de discrimination pour les femmes et pour les hommes.

**Tableau 2 : source(s) de discrimination pour les femmes et pour les hommes**

Numéro de la question	Source(s)	Femmes :	Hommes :
17(a)	Collègues	39 %	33 %
17(b)	Supérieur(e)s	78 %	80 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	4 %	5 %
17(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 %	6 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	6 %	10 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	8 %	10 %
* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.			

### Membres de minorités visibles

Les employés membres d'une minorité visible sont plus susceptibles que les employés n'appartenant pas à une minorité visible d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années (19 % et 11 %, respectivement).

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination, les employés membres d'une minorité visible sont plus susceptibles que les autres employés d'indiquer avoir été discriminés par leurs collègues ou par des membres du public, et légèrement moins susceptibles d'identifier leurs supérieur(e)s comme source de discrimination.

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

**Tableau 3 : source(s) de discrimination pour les employés membres d'une minorité visible et pour les autres employés**

Numéro de la question	Source(s)	Employés membres d'une minorité visible <sup>*</sup>	Autres employés <sup>*</sup>
17(a)	Collègues	40 %	36 %
17(b)	Supérieur(e)s	77 %	80 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	5 %	4 %
17(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 %	4 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	8 %	8 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	13 %	8 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>			

### Employés autochtones

Les employés autochtones sont plus susceptibles que les autres employés d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années (20 % et 12 %, respectivement).

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination, les employés autochtones sont plus susceptibles que les autres employés d'indiquer avoir été discriminés par leurs collègues ou par des membres du public, et moins susceptibles d'identifier leurs supérieur(e)s comme source de discrimination.

Le tableau 4 présente les résultats quant aux sources de discrimination pour les employés autochtones et pour les autres employés.

**Tableau 4 : source(s) de discrimination pour les employés autochtones et pour les autres employés**

Numéro de la question	Source(s)	Employés autochtones <sup>*</sup>	Autres employés <sup>*</sup>
17(a)	Collègues	46 %	36 %
17(b)	Supérieur(e)s	76 %	79 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>			

Numéro de la question	Source(s)	Employés autochtones *	Autres employés *
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	4 %	4 %
17(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 %	4 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	10 %	8 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	12 %	9 %
<hr/> * Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.			

### Employés handicapés

Les employés handicapés sont près de 3 fois plus susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années que les autres employés (32 % et 11 %, respectivement).

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

Le tableau 5 présente les résultats quant aux sources de discrimination pour les employés handicapés et pour les autres employés.

**Tableau 5 : source(s) de discrimination pour les employés handicapés et pour les autres employés**

Numéro de la question	Source(s)	Employés handicapés *	Autres employés *
17(a)	Collègues	37 %	36 %
17(b)	Supérieur(e)s	85 %	78 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	4 %	4 %
17(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 %	4 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	9 %	8 %
<hr/> * Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.			

Numéro de la question	Source(s)	Employés handicapés *	Autres employés *
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	8 %	9 %
* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.			

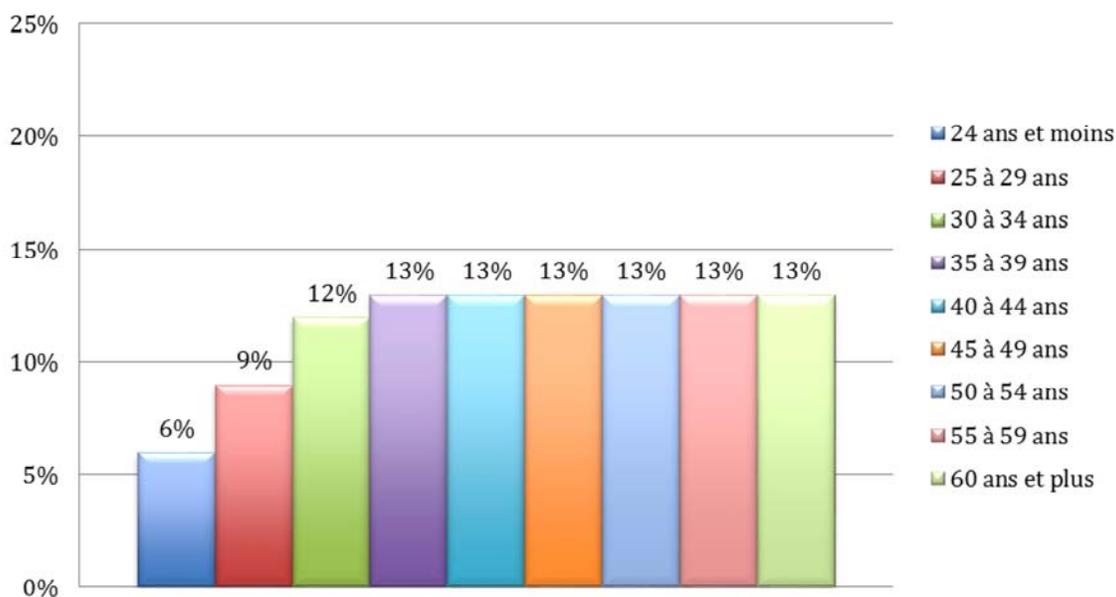
## Âge

### Incidence de la discrimination

Les employés plus jeunes, en particulier ceux qui sont âgés de 24 ans et moins, sont moins susceptibles que les employés plus âgés d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années. Parmi les employés âgés de 35 ans et plus, l'incidence de la discrimination pour tous les groupes d'âge était identique (13 %).

La figure 1 présente les résultats quant à l'incidence de la discrimination selon l'âge.

**Figure 1 : incidence de la discrimination selon l'âge**



▼ Figure 1 - Version textuelle

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
6%	9%	12%	13%	13%	13%	13%	13%	13%

### Source de discrimination

Parmi les employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination, les jeunes employés, en particulier ceux qui sont âgés de 24 ans et moins, sont plus susceptibles que les autres employés d'identifier des collègues ou des personnes d'autres ministères ou organismes comme source de discrimination. Ils sont moins susceptibles que les autres employés d'identifier leurs supérieur(e)s comme source de discrimination.

Le tableau 6 présente les résultats quant aux sources de discrimination selon l'âge.

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

Numéro de la question	Source(s)	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
17(a)	Collègues	55 %	49 %	39 %	37 %	38 %	34 %	34 %	33 %	34 %
17(b)	Supérieur(e)s	59 %	66 %	76 %	79 %	79 %	82 %	82 %	80 %	79 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	3 %	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	3 %
17(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 **	4 %	9 %	5 %	4 %	3 %	3 %	2 %	2 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	12 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	7 %	8 %	9 %

\* 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)	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
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	17 %	18 %	12 %	11 %	8 %	8 %	7 %	6 %	6 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p> <p>** Sans objet. Des données sont supprimées en vue de protéger la confidentialité des réponses.</p>										

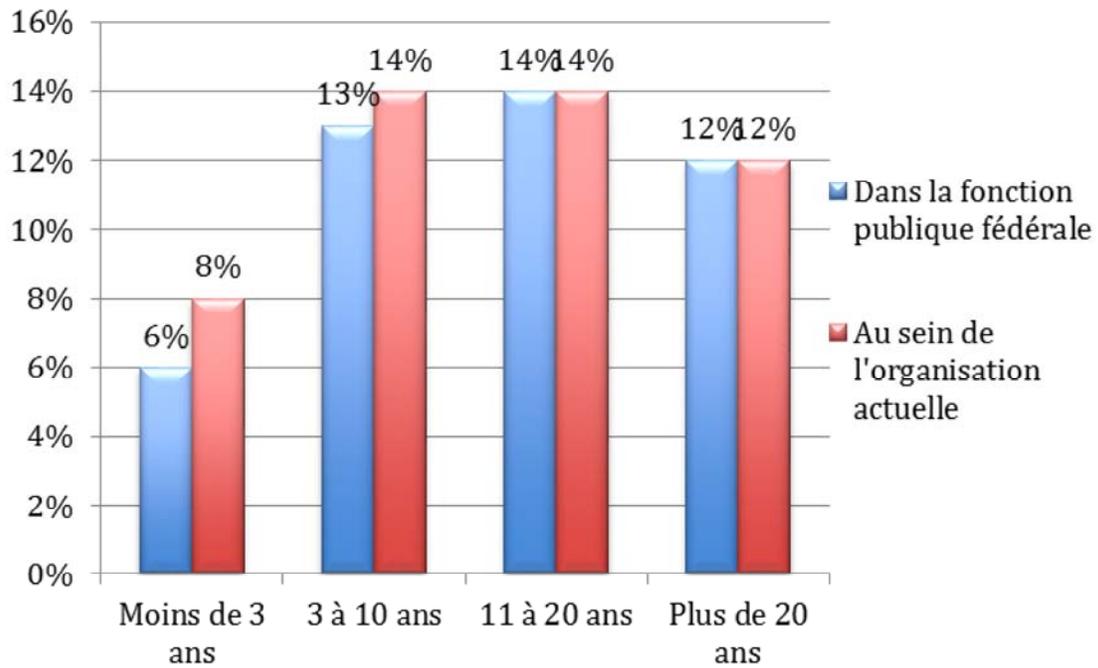
## Nombre d'années de service

### Incidence de la discrimination

Les employés qui comptent 3 ans de service ou plus dans la fonction publique fédérale ou au sein de leur ministère ou organisme sont moins susceptibles d'être victimes de discrimination que les employés comptant un plus grand nombre d'années de service.

La figure 2 présente l'incidence de la discrimination selon les années de service.

**Figure 2 : discrimination selon les années de service**



▼ Figure 2 - Version textuelle

Années de service	moins de 3 ans	3 à 10 ans	11 à 20 ans	Plus de 20 ans
Dans la fonction publique fédérale	6%	13%	14%	12%
Au sein de l'organisation actuelle	8%	14%	14%	12%

### Source de discrimination

Quel que soit leur nombre d'années de service, les employés ont le plus souvent identifié leurs supérieur(e)s comme source de discrimination. Toutefois, les employés comptant moins d'années de service dans la fonction publique fédérale ou au sein de leur organisation actuelle, plus particulièrement ceux comptant moins de 3 ans de service, sont plus susceptibles que les employés comptant un plus grand nombre d'années de service d'identifier des collègues ou des membres du public comme sources de discrimination.

Le tableau 7 présente les résultats quant aux sources de discrimination selon les années de service.

### Tableau 7 : source(s) de discrimination 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
17(a)	Collègues	46 %	39 %	35 %	31 %	42 %	37 %	35 %	30 %
17(b)	Supérieur(e)s	58 %	76 %	82 %	84 %	69 %	78 %	83 %	83 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	3 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %
17(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 %	5 %	4 %	3 %	2 %	5 %	5 %	4 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	11 %	8 %	8 %	8 %	10 %	8 %	7 %	7 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	18 %	10 %	8 %	7 %	13 %	8 %	8 %	7 %
<p>* Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>									

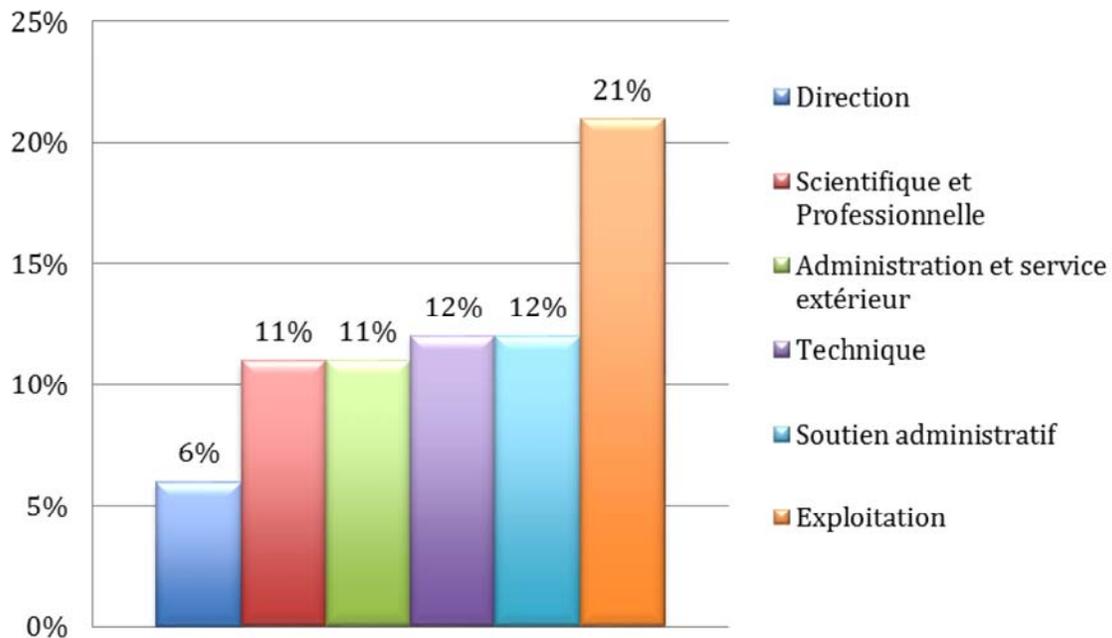
## Catégorie professionnelle

### Incidence de la discrimination

Les employés de la catégorie Direction sont ceux qui sont le moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années. Les employés de la catégorie Exploitation sont près de 4 fois plus susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail que les employés de la catégorie Direction.

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

**Figure 3 : discrimination selon la catégorie professionnelle**



▼ Figure 3 - Version textuelle

Direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation
6%	11%	11%	12%	12%	21%

### Source de discrimination

La source de discrimination la plus couramment indiquée par les employés dans toutes les catégories professionnelles est leurs supérieur(e)s. Ce sont les employés de la catégorie direction et ceux de la catégorie scientifique et professionnelle qui indiquent cette source le plus souvent.

Les employés de la catégorie exploitation sont les plus susceptibles d'identifier des collègues, des personnes envers lesquelles ils ont une responsabilité de garde, des membres du public et des personnes d'autres ministères ou organismes comme sources de discrimination.

Le tableau 8 présente les sources de discrimination selon la catégorie professionnelle.

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

Numéro de la question	Source(s)	Catégorie *					
		Direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploit
17(a)	Collègues	25 %	31 %	35 %	38 %	39 %	42 %
17(b)	Supérieur(e)s	84 %	84 %	78 %	77 %	77 %	80 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	12 %	4 %	4 %	5 %	2 %	5 %
17(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 **	1 %	1 %	1 %	1 %	15 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	3 %	6 %	7 %	10 %	7 %	11 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	3 %	6 %	8 %	9 %	7 %	13 %

\* 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.

## Rôle de supervision

### Incidence de la discrimination

Les superviseurs sont moins susceptibles que les non-superviseurs d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années (9 % et 13 %, respectivement).

## Source de discrimination

Les superviseurs sont moins susceptibles que les non-superviseurs d'identifier des collègues comme source de discrimination et, comme on peut s'y attendre, ont plus tendance que les non-superviseurs à identifier les employés sous leur supervision comme source de discrimination. Les superviseurs et les non-superviseurs sont susceptibles dans des proportions égales d'identifier leurs supérieur(e)s et des personnes d'autres ministères ou organismes comme sources de discrimination.

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

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

Numéro de la question	Source(s)	Superviseur <sup>±</sup>	Non-superviseur <sup>±</sup>
17(a)	Collègues	30 %	38 %
17(b)	Supérieur(e)s	79 %	79 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	11 %	3 %
17(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 %	4 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	8 %	8 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	6 %	9 %
<hr/>			
<sup>±</sup>	Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.		

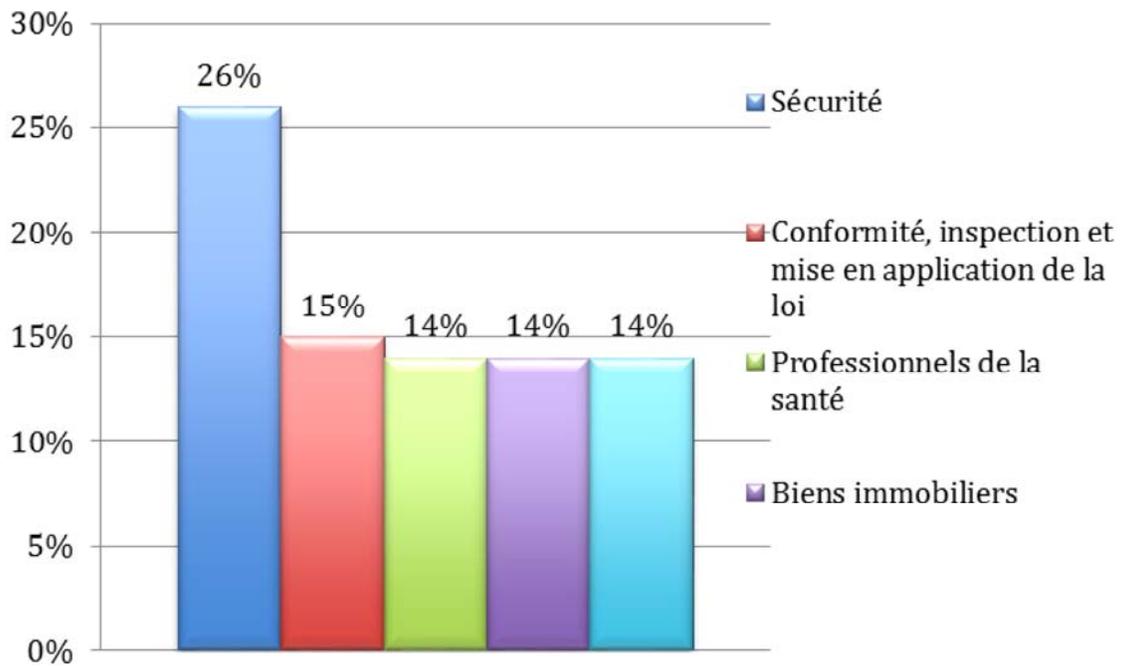
## Collectivité

### Incidence de la discrimination

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 de la sécurité sont les plus susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années, suivis de ceux qui s'identifient à la collectivité de la conformité, inspection et mise en application de la loi.

La figure 4 présente les résultats des 5 collectivités au sein desquelles l'incidence de la discrimination est la plus élevée.

**Figure 4 : discrimination selon les collectivités (les 5 premières)**



▼ Figure 4 - Version textuelle

Sécurité	Professionnels de la santé	Biens immobiliers	Conformité, inspection et mise en application de la loi	Autres services offerts au public
26%	15%	14%	14%	14%

### Source de discrimination

La source de discrimination la plus couramment indiquée par les employés des 5 collectivités susmentionnées est leurs supérieur(e)s. Ce sont les employés de la collectivité conformité, inspection et mise en application de la loi qui indiquent cette source le plus souvent. Les employés de la collectivité sécurité sont les plus susceptibles d'identifier des collègues et des personnes envers lesquelles ils ont une responsabilité de garde comme sources de discrimination.

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

### Tableau 10 : source(s) de discrimination selon les collectivités (les 5 premières)

Numéro de la question	Source(s)	Collectivité *				
		Sécurité	Conformité, inspection et mise en application de la loi	Professionnels de la santé	Gestion des biens immobiliers	Autres services au public
17(a)	Collègues	45 %	31 %	41 %	36 %	39 %
17(b)	Supérieur(e)s	79 %	82 %	69 %	78 %	75 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	5 %	3 %	3 %	4 %	4 %
17(d)	Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (par exemple, détenu (e)s, contrevenant (e)s, patient(e)s, personnes sous garde)	24 %	3 %	15 %	0 %	2 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	12 %	6 %	8 %	11 %	7 %
17(f)	Membres du public (personnes ou organisations)	12 %	13 %	10 %	6 %	14 %
<p>* _ Les chiffres n'atteindront pas 100 % parce que les répondants pouvaient indiquer plus d'une source.</p>						

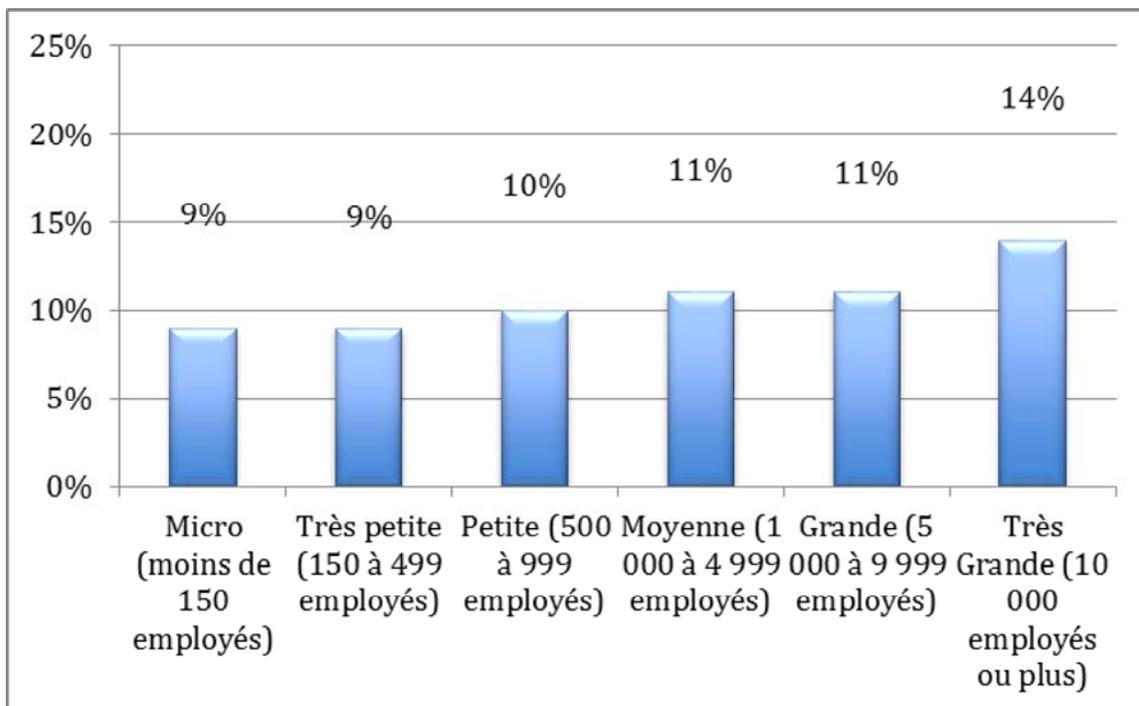
## Taille de l'organisation

### Incidence de la discrimination

Les employés de micro-organisations et de petites organisations sont les moins susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 2 dernières années. Les employés de très grandes organisations sont les plus susceptibles d'indiquer avoir été victimes de discrimination.

La figure 5 présente les résultats quant à la discrimination selon la taille de l'organisation. Veuillez vous référer à l'Annexe 2 pour une liste des ministères et organismes selon leur taille.

**Figure 5 : discrimination selon la taille de l'organisation**



▼ Figure 5 - Version textuelle

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)
9%	9%	10%	11%	11%	14%

### Source de discrimination

La source de discrimination la plus couramment indiquée par les employés est leurs supérieur(e)s, peu importe la taille de l'organisation.

Le tableau 11 présente les résultats quant aux sources de discrimination selon la taille de l'organisation.

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

Numéro de la question	Source(s)	Taille de l'organisation * **					
		Micro	Très petite	Petite	Moyenne	Grande	Très grande
17(a)	Collègues	38 %	39 %	35 %	36 %	35 %	37 %
17(b)	Supérieur(e)s	79 %	82 %	78 %	81 %	78 %	79 %
17(c)	Employé(e)s relevant de moi	s/o **	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %

Numéro de la question	Source(s)	Taille de l'organisation * - ***					
		Micro	Très petite	Petite	Moyenne	Grande	Très grande
17(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 **	s/o **	s/o **	1 %	1 %	6 %
17(e)	Personnes d'autres ministères ou organismes	11 %	5 %	6 %	7 %	8 %	8 %
17(f)	Membres du public	s/o **	3 %	5 %	7 %	7 %	10 %

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

## 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 1 : Catégories professionnelles

Catégorie professionnelle	Groupe professionnel
Direction	CIEXC, DE (ONF), DM, EC (ARC), EX, EXPCX, GR-EX, MGT (CCSN), MGT (CNRC), REX, RLE

<b>Catégorie professionnelle</b>	<b>Groupe professionnel</b>
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 Canada  
 Commission mixte internationale  
 Condition féminine Canada  
 Conseil des produits agricoles du Canada  
 Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés  
 Pétrole et gaz indiens 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 d'aide aux tribunaux administratifs du Canada

**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 (5000 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 et plus)**

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

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2017,  
ISBN : 978-0-660-24530-0

**Date de modification :**

2018-01-16