



# Étude des causes et des répercussions du harcèlement et de la discrimination envers les personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale

## Sommaire

Préparé pour le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique

Nom du fournisseur : Phoenix SPI

Numéro de contrat : 24062-220349/001/CY

Date d'attribution du contrat : 2021-12-22

Date de présentation du rapport : 2023-05-04

Numéro d'enregistrement : POR 083-21

Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez communiquer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse [por/rop@tbs-sct.gc.ca](mailto:por/rop@tbs-sct.gc.ca)

This report is also available in English.

## Section sur les droits d'auteur

Étude des causes et des répercussions du harcèlement et de la discrimination envers les personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale  
Sommaire

Préparé pour le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique  
Fournisseur : Phoenix Strategic Perspectives Inc.  
Numéro d'enregistrement : POR 083-21

Also available in English under the title: *Study of Causes and Impacts of Harassment and Discrimination of Persons with Disabilities in the Federal Public Service*

Cette publication peut être reproduite à des fins personnelles ou publiques non commerciales. Autrement, une autorisation écrite préalable doit être obtenue auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, prière de communiquer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse [por/rop@tbs-sct.gc.ca](mailto:por/rop@tbs-sct.gc.ca).

Numéro de catalogue : BT22-275/2023F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) : 978-0-660-49310-7

Publications connexes (numéro d'enregistrement de la ROP : POR 083-21) :  
Numéro de catalogue (rapport final, version anglaise) : BT22-275/2023E-PDF  
ISBN : 978-0-660-49309-1

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2023

## Sommaire

Dans la fonction publique fédérale du Canada, le harcèlement et la discrimination représentent des défis en milieu de travail. Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, la fonction publique a de la difficulté à accueillir et à inclure les membres des groupes en quête d'équité, et les taux de harcèlement et de discrimination demeurent élevés chez les personnes en situation de handicap. Des études antérieures, comme [l'Étude comparative sur les mesures d'adaptation en milieu de travail de 2019](#) et [le rapport du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion](#), indiquent que le harcèlement et la discrimination sont considérés comme des obstacles par les personnes en situation de handicap.

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) a chargé Phoenix Strategic Perspectives (Phoenix SPI) de mener une recherche qualitative sur l'opinion publique afin d'examiner plus en profondeur les points de vue et l'expérience professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale concernant le harcèlement et la discrimination. L'objectif principal était de mieux comprendre les causes et les répercussions du harcèlement et de la discrimination envers les personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Les conclusions permettront d'éclairer les recommandations visant à s'attaquer aux causes et aux répercussions du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et à assurer un milieu de travail sain et respectueux pour tous.

Dans le cadre de cette recherche, 53 entrevues en profondeur ont été menées auprès d'employés et d'employées de l'administration publique centrale qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap et qui estimaient avoir personnellement subi du harcèlement ou de la discrimination au cours des trois dernières années (c'est-à-dire entre septembre 2020 et janvier 2023). Les entrevues ont été effectuées par téléconférence et vidéoconférence entre le 6 novembre 2022 et le 11 janvier 2023.

Les participants et participantes ont été recrutés à l'aide d'un questionnaire de présélection en ligne accessible au moyen d'un lien dans des annonces par courriel qu'a diffusées le BAFP par l'intermédiaire du Comité des champions et des présidents pour personnes handicapées (CCPPH). Le CCPPH appuie les objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique en servant de tribune pour le réseautage et le partage des pratiques exemplaires liées à l'équité en matière d'emploi entre les ministères et les organismes. Le CCPPH comprend plus de 110 champions et championnes des personnes en situation de handicap et présidents et présidentes de réseaux de fonctionnaires de ministères et d'organismes de l'ensemble de la fonction publique, et il est présidé par une sous-ministre championne pour les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap.

Cette recherche sur l'opinion publique était qualitative (et non quantitative). La recherche qualitative est conçue pour faire ressortir un riche éventail d'opinions et générer des idées

quant à l'orientation. Les conclusions ne peuvent pas être extrapolées (et ne sont pas censées pouvoir l'être) à l'ensemble de la population des fonctionnaires de l'administration publique centrale qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap ayant subi du harcèlement ou de la discrimination au cours des trois dernières années.

Nous présentons ci-dessous un résumé des principales constatations décrites par les participants et participantes selon leurs expériences personnelles :

#### Les incidents de harcèlement et de discrimination ont tendance à découler d'une demande pour des mesures d'adaptation

- Les participants et participantes ont généralement subi du harcèlement dans le contexte d'une demande de mesures d'adaptation. Les incidents étaient le plus souvent liés à l'attitude des membres de la direction, et parfois à l'attitude des collègues, en ce qui concerne les mesures d'adaptation. Les incidents de harcèlement se sont aussi produits régulièrement dans le contexte des réunions d'équipe, du rendement et de la productivité au travail, des évaluations officielles du rendement et de l'avancement professionnel.
- Les personnes ont subi de la discrimination le plus souvent lorsqu'elles avaient de la difficulté à obtenir des mesures d'adaptation en milieu de travail. Les difficultés étaient liées à ce qui suit : le niveau d'effort requis pour justifier les mesures d'adaptation demandées; les retards dans l'obtention des mesures d'adaptation; le refus des demandes pour des mesures d'adaptation; l'insuffisance des mesures d'adaptation; l'aide limitée, voire nulle, pour l'installation des mesures d'adaptation en milieu de travail; et le retrait des mesures d'adaptation existantes.

#### Les incidents de harcèlement et de discrimination ont pris diverses formes

- Parmi les exemples de harcèlement subi, mentionnons la microgestion; l'attribution de tâches liées au travail qui sont déraisonnables ou impossibles à exécuter; l'exclusion; le refus de prendre au sérieux les plaintes de harcèlement; l'humiliation publique (par exemple, l'utilisation de termes désobligeants pour désigner une personne en raison de son problème de santé ou de son handicap); des remarques offensantes (par exemple, être décrit comme un « problème » ou « pas comme tout le monde »).
- Parmi les exemples typiques de discrimination subie, mentionnons le non-respect de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ou le défaut de prendre de telles mesures en temps opportun; le fardeau excessif de la preuve requise pour justifier les mesures d'adaptation demandées; les expressions d'incrédulité à l'égard du handicap d'une personne et des mesures d'adaptation demandées; et le frein à l'avancement professionnel.

### Des mesures officieuses et officielles ont été prises en réponse au harcèlement et à la discrimination

- La plupart des personnes ont pris des mesures sous une forme ou une autre en réponse au harcèlement ou à la discrimination dont elles ont fait l'objet. Ces mesures étaient à la fois officieuses et officielles, les mesures officielles étant souvent prises à la suite d'une mesure officieuse infructueuse.
- Les mesures officieuses consistaient le plus souvent à porter la question directement à l'attention de la direction, à parler avec des collègues de la façon de gérer le problème, à documenter les incidents et à informer de manière proactive les collègues de son handicap ou de son problème de santé.
- Les mesures officielles prenaient le plus souvent les formes suivantes : faire appel à un système de gestion informelle des conflits (SGIC), communiquer avec un syndicat, un ombudsman, les ressources humaines ou le Programme d'aide aux employés (PAE) ou déposer une plainte officielle.

### Le manque de connaissances est considéré comme la cause profonde du harcèlement et de la discrimination

- En essayant d'expliquer ce qui est à l'origine des expériences personnelles de harcèlement et de discrimination, les participantes et les participants ont le plus souvent souligné le manque de connaissances relatives aux handicaps et aux personnes en situation de handicap. Ces personnes ont fait entre autres mention d'un manque de connaissances et de sensibilisation concernant les types de défis auxquels font face les personnes en situation de handicap ou la nature et les conséquences de divers handicaps, ainsi que les suppositions ou les préjugés quant à ce qui constitue et ne constitue pas un handicap et à ce que les personnes handicapées peuvent accomplir en milieu de travail.

### L'impression des participants et participantes à l'égard de leur milieu de travail a été secouée par le harcèlement et la discrimination

- La plupart des participants et participantes ont indiqué que leur impression générale de leur milieu de travail avait été secouée, du moins dans une certaine mesure, par leur expérience de harcèlement ou de discrimination, et beaucoup ont dit que cette impression avait été grandement secouée par l'expérience en question.
- Pour décrire leurs sentiments à l'égard de leur environnement de travail, les participants et participantes ont systématiquement employé des termes comme « cynique », « insatisfait », « désillusionné », « désengagé », « déçu », « démoralisé » et « frustré ».

### La plupart des participants et participantes ont précisé que leur expérience avait eu une incidence négative sur leur travail quotidien, leur carrière et leur vie personnelle

- Parmi les exemples donnés pour illustrer la façon dont les expériences personnelles de harcèlement et de discrimination ont nui au travail quotidien des participants et

des participantes, mentionnons : une baisse de la productivité au travail; la difficulté à se concentrer sur le travail; un moins grand intérêt à bien faire le travail; le désengagement des collègues; une plus grande méfiance à l'égard de la direction; et le recours accru aux congés de maladie.

- L'expérience des participants et participantes s'est également répercutée de manière défavorable sur leur progression de carrière et leurs débouchés au sein de la fonction publique fédérale. En voici des exemples : recevoir des évaluations de rendement négatives; acquérir une réputation de fonctionnaire difficile; ne pas recevoir la formation nécessaire pour progresser ou développer son leadership; ne pas pouvoir inscrire un gestionnaire à titre de référence ou se voir refuser par son gestionnaire de fournir une référence; et craindre de poser sa candidature pour une promotion en raison de l'incertitude entourant les mesures d'adaptation.
- La vie personnelle des participants a été touchée, notamment des façons suivantes : insomnie, augmentation du stress et dépression, qui ont souvent poussé les personnes à demander de l'aide médicale ou des services de counseling; et difficultés dans les relations personnelles.

Les participants et participantes ont collectivement mentionné diverses mesures qui doivent être mises en place pour s'attaquer aux causes du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail à l'égard des fonctionnaires fédéraux ayant un handicap ou un problème de santé et en réduire l'incidence

- La mesure la plus fréquemment mentionnée était la formation ou des cours obligatoires à l'intention des gestionnaires, en mettant notamment l'accent sur ce qui suit : l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, y compris le langage et les comportements appropriés et inappropriés concernant les demandes de mesures d'adaptation; la médiation et la résolution des conflits; les évaluations de rendement et la façon de fournir une rétroaction constructive; la diversité et l'inclusion pour accroître le niveau de sensibilisation et de connaissances; une meilleure compréhension des handicaps, en particulier des incapacités et des affections non apparentes, comme le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH); et la compréhension des signes avant-coureurs du harcèlement.

La valeur du contrat était de 95 810,55 \$ (TVH incluse).