

Statistiques de 2022-2023

Tableau 1 – Résumé des interventions en faveur d’un lieu de travail respectueux :

Tableau 1 – Résumé des interventions en faveur d’un lieu de travail respectueux, 2022-2023 ¹			
Renforcement des compétences		Intervention directe – Résolution de conflits	
Consultation ²	102	Conversation animée en groupe ⁶	11
Accompagnement ³	29	Médiation ⁷	11
Présentation ⁴	26	Évaluation du lieu de travail ⁸	3
Atelier ⁵	3		
Total	160 dossiers		25 dossiers
			185 dossiers

1. Toute méthode qui informe les parties concernées et les encourage à évaluer toutes les options de résolution des conflits et à décider des mesures qu’elles souhaitent éventuellement prendre.
2. **Consultation** : Toute demande relative à des questions de lieu de travail respectueux, visant à obtenir des conseils et une orientation de la part de l’équipe chargée de veiller au respect en milieu de travail (conseiller et consultant chargés de veiller au respect en milieu de travail).
3. **Accompagnement** : Des stratégies ou des recommandations présentées sur la méthode de diffusion d’informations respectueuses sur le lieu de travail.
4. **Présentation** : Une présentation de la politique, de son application et du rôle des conseillers et consultants chargés de veiller au respect en milieu de travail dans le soutien aux employés.
5. **Atelier** : Un processus, comprenant jusqu’à 10 personnes ou plus à la fois, impliquant des exercices de constitution d’équipe destinés à aborder les questions liées à la gestion du changement ou aux processus/procédures du programme.
6. **Conversation animée en groupe** : Un processus, comprenant jusqu’à 3 à 6 personnes à la fois, destiné à apporter un soutien à l’équipe dans le cadre d’un conflit interpersonnel.
7. **Médiation** : Une méthode formelle d’aide à la résolution des conflits interpersonnels par l’entremise de discussions animées par une tierce partie.
8. **Évaluation du lieu de travail** : Une réunion avec les employés à tous les niveaux du lieu de travail, qui débouche sur un résumé des résultats et des idées sur les mesures de restauration du lieu de travail.

Tableau 2 – Enquêtes :

Tableau 2 – Résumé des enquêtes, 2022-2023¹					
Type d'allégation	Nombre d'enquêtes	Nombre d'allégations²	Nombre de répondants³	Nombre d'allégations fondées⁴	Nombre d'allégations infondées
Harcèlement sexuel	9	10	10	5	5
Lieu de travail respectueux (y compris le harcèlement/l'intimidation)	109	310	146	145	165
Autres manquements ⁵	57	77	64	49	28
Total	175	397	220	199	198

1. Les enquêtes sont menées de façon officielle et comportent la création d'une équipe d'enquête comptant des représentants d'un ou de plusieurs des services suivants : Services d'enquête, ressources humaines ou direction du service. Le nombre d'enquêtes réalisées **ne comprend pas les enquêtes qui sont en cours** à la fin de l'exercice financier. Les enquêtes indiquées dans le présent résumé ne comprennent pas non plus celles menées en vertu de la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles).
2. Une enquête peut porter sur plus d'une allégation et peut aussi porter simultanément sur différents types d'allégations.
3. Le nombre de répondants faisant l'objet d'une enquête ne comprend pas les répondants des enquêtes qui sont en cours à la fin de l'exercice financier.
4. Les allégations fondées peuvent entraîner différents résultats, notamment un éventail de mesures disciplinaires, de la formation, de l'éducation, de la médiation ou une combinaison de ces résultats.
5. Les autres formes d'inconduite peuvent inclure des comportements comme des tentatives de fraude, des conflits d'intérêts ou d'autres conduites inappropriées.

Tableau 3 – Résumé des résultats pour les allégations fondées relatives aux plaintes pour harcèlement sexuel

Table 3 – Résumé des résultats pour les allégations fondées relatives aux plaintes pour harcèlement sexuel, 2022-2023	
Résultats	Nombre
Formation/éducation ¹	0
Médiation ²	0
Mesure disciplinaire ³	5
Total	5

1. La formation/éducation peut être informelle ou formelle et peut inclure, sans s'y limiter, des ateliers, un examen des politiques et d'autres suivis connexes.
2. La médiation peut être informelle ou formelle et peut inclure, sans s'y limiter, des processus animés à l'externe ou à l'interne.

3. Les mesures disciplinaires peuvent inclure une série de mesures correctives progressives, pouvant aller jusqu'au congédiement.