Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Treasury Board of Canada Secretariat

Un meilleur gouvernement : avec nos partenaires, pour les Canadiens

L'équité en matière d'emploi
dans la fonction publique du Canada
2010-2011

Rapport annuel au Parlement

Canada

L’équité en matière d’emploi
dans la fonction publique du Canada
2010-2011

Rapport annuel au Parlement

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2012

N° de catalogue BT1-9/2011F-PDF

Ce document est disponible sur le site Web du
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à http://www.tbs-sct.gc.ca

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

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

Table des matières

Message du Président i

Président du Sénat ii

Président de la Chambre des communes iii

Introduction 1

- Comités des champions et des présidents des réseaux 2
- Utilisation aux fins de l'auto-identification des renseignements fournis dans les autodéclarations 2
- Projet de gestion de l'incapacité 3
- Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi 3

Conclusion 4

Annexe A : Tableaux statistiques 5

Annexe B : Notes techniques 17

- Administration publique centrale 17
- Données concernant les personnes appartenant aux groupes désignés 18
- Définitions 18

Message du Président

J'ai le plaisir de présenter le 19e Rapport annuel au Parlement sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2010-2011.

Je suis un ardent partisan de l'innovation dans la fonction publique et, à ce titre, je sais qu'un effectif diversifié représentatif du Canada et de ses aspirations est mieux outillé pour évoluer dans un monde complexe et en perpétuel changement. Je suis également fier des progrès que la fonction publique a accomplis au chapitre de l'équité en matière d'emploi depuis l'entrée en vigueur, en 1996, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En 2010-2011, la fonction publique du Canada était plus représentative que jamais de la diversité de notre population. De fait, les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi y contribuaient en plus grand nombre.

C'était également la première année de notre nouvelle structure de gouvernance pour l'équité en matière d'emploi, qui fait en sorte que les enjeux inhérents à l'équité en matière d'emploi ont désormais un écho plus puissant auprès des cadres supérieurs de la fonction publique.

Le gouvernement du Canada est résolu à agir afin que la diversité riche et croissante de notre pays se transpose dans notre fonction publique de calibre mondial.

J'invite tous les Canadiens à lire le présent rapport pour prendre connaissance des progrès que nous accomplissons eu égard à l'équité en matière d'emploi en tant que partie intégrante de l'excellence de la gestion des ressources humaines au sein du gouvernement du Canada.

Copie originale signée par

L'honorable Tony Clement,
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de FedNor

Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de déposer au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel 2010-2011 sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Copie originale signée par

L'honorable Tony Clement,
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de FedNor

Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de déposer au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel 2010-2011 sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Copie originale signée par

L'honorable Tony Clement,
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de FedNor

Introduction

Le présent rapport annuel, dont le dépôt constitue une exigence de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, rend compte des progrès accomplis au cours de l'exercice 2010-2011 au chapitre de la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale (APC). L'annexe A contient des tableaux statistiques qui permettent d'en faire une analyse plus poussée. Les notes techniques de l'annexe B comportent des précisions au sujet des données relatives à l'effectif[1] de l'APC qui concernent les membres des groupes désignés, ainsi que des définitions de termes employés dans le rapport.

Plusieurs tendances sont dignes de mention. Premièrement, trois des quatre groupes désignés sont demeurés représentatifs par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, à savoir les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Deuxièmement, le taux global de représentation des membres de minorités visibles a augmenté, passant de 10,7 p. 100 à 11,3 p. 100 (ce qui constitue la plus forte hausse en pourcentage parmi les quatre groupes désignés), bien qu'il soit demeuré inférieur à leur disponibilité au sein de la population active, qui se chiffre à 12,4 p. 100. Troisièmement, à l'exception des Autochtones, la représentation des groupes désignés parmi les cadres de direction est égale ou supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. C'est une amélioration par rapport à l'exercice précédent où le groupe des personnes handicapées était le seul groupe désigné dont la représentation au sein de ce groupe professionnel était égale à sa disponibilité au sein de la population active.

Dans son *Dix-huitième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le Greffier du Conseil privé soulignait la nécessité d'intégrer la diversité aux cultures du milieu de travail pour atteindre l'excellence dans l'ensemble de la fonction publique et précisait que, grâce à la diversité, la fonction publique est mieux outillée pour faire preuve d'innovation et relever les défis que pose un monde complexe et en constante évolution. La diversité, dont l'équité en matière d'emploi est une facette, demeure une partie intégrante du renouvellement de la fonction publique, et les administrateurs généraux sont priés d'en rendre compte dans leurs plans d'action de 2012 pour le renouvellement de la fonction publique.

1. Les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception des employés saisonniers qui sont en congé non payé à la fin de l'exercice financier.

La partie qui suit expose certaines des initiatives lancées par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, les intervenants de premier plan et les agents négociateurs pour faire progresser la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi. Il incombe à la Commission canadienne des droits de la personne de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On peut consulter le rapport annuel 2010 de la Commission canadienne des droits de la personne[i] sur le site Web de la Commission.

Comités des champions et des présidents des réseaux

En 2010-2011, un examen de la gouvernance des trois conseils nationaux de l'équité en matière d'emploi (Conseil national des minorités visibles, Conseil national des employés handicapés fédéraux et Conseil national des employés fédéraux autochtones) a eu lieu. D'après les résultats issus de cet examen, la décision de créer un comité des champions et des présidents pour chacun de ces trois groupes désignés a été prise.

Dans ce nouveau modèle de gouvernance, chacun des comités précités sera présidé par un sous-ministre champion et réunira des champions ministériels de l'équité en matière d'emploi ainsi que des présidents des réseaux ministériels d'employés du gouvernement fédéral. Le nouveau modèle permettra d'améliorer le réseautage et la diffusion des pratiques exemplaires entre les ministères, et ce, tout en assurant une approche commune pour les trois groupes. De plus, grâce aux comités, les employés bénéficieront d'un accès amélioré et plus direct aux sous-ministres champions de l'équité en matière d'emploi et aux cadres supérieurs des ministères, lesquels sont les mieux placés pour donner suite aux recommandations. Cette structure de gouvernance a été mise en place en septembre 2011.

Utilisation aux fins de l'auto-identification des renseignements fournis dans les autodéclarations

En mai 2010, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) et la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) ont envoyé une lettre conjointe aux chefs des ressources humaines au sujet de l'utilisation des données d'autodéclaration aux fins de l'auto-identification. La lettre avait pour but d'informer les ministères et les organismes de la possibilité d'utiliser les données d'autodéclaration de leurs employés aux fins de l'auto-identification de ces derniers, à condition d'avoir obtenu leur consentement. Une telle intégration de données permettra de dresser un portrait plus juste de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale et de réduire le fardeau de déclaration imposé aux postulants, aux employés et aux ministères et organismes.

Projet de gestion de l'incapacité

Le Projet de gestion de l'incapacité (PGLI) du BDPRH est un projet triennal approuvé par le Conseil du Trésor lancé en 2009 et ayant pour objet d'assurer une gestion proactive intégrée des incapacités. Pour aider les organismes du gouvernement fédéral, l'équipe du PGLI a mis sur pied des activités relevant de deux volets. Dans un premier temps, elle a présenté un certain nombre d'outils pratiques et de consignes pour aider les ministères à réduire la fréquence et la durée des absences attribuables à une maladie, à une blessure ou à une invalidité en vertu du système actuel :

- Soutien pour les gestionnaires : *Gestion du mieux-être - Guide de gestion de l'incapacité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique fédérale*[ii];
- Ressource Web sur la façon de mettre sur pied un programme de gestion de l'incapacité pour aider les ministères et organismes à comprendre tous les éléments clés de la gestion de l'incapacité : *Gestion de l'incapacité dans la fonction publique fédérale*[iii];
- Trousse d'information pour les employés : *Gestion de l'incapacité : Ressource pour le mieux-être des employés*[iv];
- Sommaire des données clés (congés de maladie, régimes d'invalidité de longue durée et indemnisation des accidents du travail), par ministère et organisme et pour le gouvernement dans son ensemble, affiché tous les trimestres au Tableau de bord de gestion de la fonction publique.

Dans un deuxième temps, pendant qu'elle en était à mettre au point ces outils, consignes et ressources axés sur l'environnement actuel, l'équipe du PGLI a commencé à cerner les éléments essentiels à la transformation et à la modernisation du système général dans lequel les programmes ministériels d'incapacité sont administrés.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME), qui est un comité du Conseil national mixte, est une tribune qui permet au BDPRH, à la CFP et aux agents négociateurs de se consulter et de collaborer pour élaborer, mettre en œuvre et réviser les politiques et pratiques de la fonction publique qui ont une incidence sur les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le CMEME joue un rôle majeur en ce qui a trait à la réalisation d'analyses et à la présentation de recommandations se rapportant aux systèmes d'emploi, et remplit son rôle :

- en évaluant l'incidence des politiques existantes;
- en se prononçant à l'égard des politiques et des pratiques émergentes;
- en repérant les lacunes des politiques et des pratiques liées à l'équité en matière d'emploi.

Au cours de 2010-2011, le CMEME s'est réuni cinq fois et il a été consulté au sujet des changements proposés eu égard à la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* du Conseil du Trésor. Le Comité a également parachevé son rapport sur les préoccupations et les enjeux se rapportant au processus d'évaluation de l'aptitude à l'emploi. À la suite d'un exposé présenté par les responsables du PGLI, le CMEME a fait des suggestions sur la façon dont le PGLI pourrait recueillir de l'information concernant les enjeux liés à l'équité en matière d'emploi. La Commission de la santé mentale du Canada a également fait part au CMEME des efforts qu'elle déploie pour lutter contre les attitudes et les idées fausses répandues au sujet de la santé mentale.

Conclusion

Les valeurs de la fonction publique sont à la base de la façon dont la fonction publique recrute ses employés, leur accorde des promotions et évalue leur rendement. Ces valeurs, sur lesquelles reposent les nominations fondées sur le mérite, permettent de veiller à ce que l'emploi dans la fonction publique soit accessible à tous les Canadiens dotés des qualifications nécessaires. Tous les efforts sont déployés pour faire en sorte que les obstacles systémiques soient éliminés du processus d'emploi afin que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles aient des chances égales d'emploi.

Annexe A : Tableaux statistiques

Tableau 1

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Défense nationale[§]	26 297	10 405	39,6	788	3,0	1715	6,5	1733	6,6
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	23 092	16 115	69,8	1070	4,6	1636	7,1	2935	12,7
Service correctionnel Canada	17 678	8 429	47,7	1405	7,9	795	4,5	1158	6,6
Agence des services frontaliers du Canada	13 831	7 040	50,9	464	3,4	709	5,1	1750	12,7
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	13 475	7 491	55,6	397	2,9	819	6,1	1531	11,4
Pêches et Océans Canada[†]	10 243	3 637	35,5	398	3,9	546	5,3	584	5,7
Santé Canada	9 716	6 371	65,6	703	7,2	449	4,6	1723	17,7
Environnement Canada	6 608	3 073	46,5	220	3,3	315	4,8	901	13,6
Statistique Canada	6 066	3 206	52,9	166	2,7	348	5,7	1018	16,8
Agriculture et Agroalimentaire Canada[‡]	6 050	2 917	48,2	191	3,2	245	4,0	621	10,3
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 983	4 729	79,0	327	5,5	300	5,0	642	10,7
Industrie Canada	5 360	2 623	48,9	151	2,8	264	4,9	769	14,3
Transports Canada	5 213	2 358	45,2	208	4,0	254	4,9	710	13,6
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	5 050	3 211	63,6	1412	28,0	323	6,4	524	10,4
Ministère de la Justice Canada	4 986	3 337	66,9	192	3,9	334	6,7	791	15,9
Affaires étrangères et Commerce international Canada	4 624	2 399	51,9	112	2,4	162	3,5	577	12,5
Citoyenneté et Immigration Canada	4 514	3 080	68,2	123	2,7	244	5,4	850	18,8
Ressources naturelles Canada	4 470	1 967	44,0	124	2,8	243	5,4	532	11,9

Tableau 1 (suite)

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Anciens Combattants Canada	2 586	1 807	69,9	83	3,2	119	4,6	345	13,3
Agence de la santé publique du Canada	3 743	2 702	72,2	128	3,4	318	8,5	371	9,9
Passeport Canada	2 447	1 629	66,6	76	3,1	112	4,6	478	19,5
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 989	1 243	62,5	54	2,7	150	7,5	284	14,3
Patrimoine canadien	1 942	1 314	67,7	97	5,0	97	5,0	197	10,1
Agence canadienne de développement international	1 886	1 191	63,1	58	3,1	69	3,7	220	11,7
Bibliothèque et Archives Canada	1 100	666	60,5	38	3,5	59	5,4	73	6,6
Sécurité publique Canada	1 038	617	59,4	39	3,8	64	6,2	96	9,2
Commission de la fonction publique du Canada	910	592	65,1	25	2,7	76	8,4	118	13,0
Service des poursuites pénales du Canada	874	579	66,2	37	4,2	44	5,0	87	10,0
École de la fonction publique du Canada	866	591	68,2	41	4,7	50	5,8	112	12,9
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	833	535	64,2	20	2,4	55	6,6	223	26,8
Bureau du Conseil privé	825	455	55,2	36	4,4	41	5,0	95	11,5
Ministère des Finances Canada	771	362	47,0	14	1,8	20	2,6	107	13,9
Agence de promotion économique du Canada atlantique	699	420	60,1	15	2,1	31	4,4	29	4,1
Agence spatiale canadienne	677	281	41,5	8	1,2	23	3,4	91	13,4
Commission canadienne des grains	636	247	38,8	47	7,4	42	6,6	102	16,0
Service administratif des tribunaux judiciaires	588	392	66,7	22	3,7	38	6,5	85	14,5

Tableau 1 (suite)

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Bureau du directeur général des élections	506	256	50,6	23	4,5	35	6,9	77	15,2
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	427	253	59,3	27	6,3	19	4,4	74	17,3
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	404	227	56,2	8	2,0	12	3,0	41	10,1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	386	228	59,1	8	2,1	25	6,5	38	9,8
Commission des libérations conditionnelles du Canada	348	280	80,5	21	6,0	18	5,2	25	7,2
Infrastructure Canada	345	206	59,7	8	2,3	10	2,9	52	15,1
Office des transports du Canada	232	142	61,2	8	3,4	14	6,0	28	12,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	230	162	70,4	10	4,3	15	6,5	18	7,8
Agence canadienne d'évaluation environnementale	225	133	59,1	11	4,9	11	4,9	26	11,6
Bureau de la sécurité des transports du Canada	203	64	31,5	*	*	9	4,4	15	7,4
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	184	115	62,5	8	4,3	11	6,0	9	4,9
Commission canadienne des droits de la personne	183	119	65,0	11	6,0	21	11,5	24	13,1
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	167	100	59,9	7	4,2	9	5,4	26	15,6
Commissariat aux langues officielles	155	105	67,7	10	6,5	8	5,2	12	7,7
Bureau du secrétaire du gouverneur général	153	91	59,5	*	*	12	7,8	16	10,5
Conseil canadien des relations industrielles	90	62	68,9	*	*	9	10,0	6	6,7
Condition féminine Canada	83	73	88,0	*	*	11	13,3	9	10,8

Tableau 1 (suite)

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Tribunal canadien du commerce extérieur	73	46	63,0	*	*	*	*	*	*
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	63	47	74,6	*	*	*	*	*	*
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	61	39	63,9	*	*	*	*	6	9,8
Commission canadienne du lait	59	37	62,7	*	*	*	*	6	10,2
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	45	34	75,6	*	*	*	*	*	*
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	43	27	62,8	*	*	*	*	*	*
Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	37	25	67,6	10	27,0	*	*	*	*
Comité des griefs des Forces canadiennes	33	23	69,7	*	*	*	*	*	*
Tribunal de la dotation de la fonction publique	27	20	74,1	*	*	*	*	*	*
Commission mixte internationale	25	10	40,0	*	*	*	*	*	*
Commissariat au lobbying du Canada	25	15	60,0	*	*	*	*	*	*
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	24	20	83,3	*	*	*	*	*	*
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	12	57,1	*	*	*	*	*	*
Tribunal des droits de la personne du Canada	17	11	64,7	*	*	*	*	*	*
Conseil des produits agricoles du Canada	15	10	66,7	*	*	*	*	*	*
Procréation assistée Canada	13	11	84,6	*	*	*	*	*	*

Tableau 1 (suite)

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	12	7	58,3	*	*	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur Canada	11	6	54,5	*	*	*	*	*	*
Greffe du Tribunal de la concurrence	10	*	*	*	*	*	*	*	*
Greffe du Tribunal des revendications particulières du Canada	9	6	66,7	*	*	*	*	*	*
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	*	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal d'appel des transports du Canada	6	*	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	4	*	*	*	*	*	*	*	*
Comité externe d'examen de la GRC	4	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	**202 631**	**111 051**	**54,8**	**9 486**	**4,7**	**11 388**	**5,6**	**22 998**	**11,3**

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

§ Personnel civil seulement (les données sur les membres des Forces canadiennes ne sont pas comprises parce que le Conseil du Trésor n'en est pas l'employeur).

† Les données de la Garde côtière canadienne sont comprises dans celles de Pêches et Océans Canada.

‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Praires sont comprises dans celles d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

* L'information est supprimée pour les petits groupes.

Tableau 2

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Terre-Neuve-et-Labrador	3 237	1 415	43,7	171	5,3	175	5,4	51	1,6
Île-du-Prince-Édouard	1 831	1 165	63,6	46	2,5	152	8,3	46	2,5
Nouvelle-Écosse	9 629	4 164	43,2	382	4,0	644	6,7	595	6,2
Nouveau-Brunswick	6 974	3 871	55,5	228	3,3	361	5,2	135	1,9
Québec (sans la RCN*)	22 883	12 060	52,7	423	1,8	739	3,2	1 786	7,8
RCN* (Québec)	24 700	14 410	58,3	1 251	5,1	1 308	5,3	2 756	11,2
RCN‡	87 961	50 169	57,0	3 221	3,7	4 953	5,6	11 000	12,5
Ontario (sans la RCN*)	26 413	14 773	55,9	1 231	4,7	1 821	6,9	3 990	15,1
RCN* (Ontario)	63 261	35 759	56,5	1 970	3,1	3 645	5,8	8 244	13,0
Manitoba	7 186	4 080	56,8	933	13,0	459	6,4	590	8,2
Saskatchewan	4 967	2 862	57,6	740	14,9	289	5,8	252	5,1
Alberta	10 552	6 013	57,0	808	7,7	668	6,3	1 070	10,1
Colombie-Britannique	18 203	9 093	50,0	1 032	5,7	1 023	5,6	3 219	17,7
Yukon	334	213	63,8	53	15,9	25	7,5	20	6,0
Territoires du Nord-Ouest	628	373	59,4	131	20,9	32	5,1	31	4,9
Nunavut	226	129	57,1	63	27,9	7	3,1	13	5,8
Extérieur du Canada	1 607	671	41,8	24	1,5	40	2,5	200	12,4
Total	**202 631**	**111 051**	**54,8**	**9 486**	**4,7**	**11 388**	**5,6**	**22 998**	**11,3**

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

* RCN désigne la région de la capitale nationale.

‡ La RCN comprend la RCN (Québec) et la RCN (Ontario).

Tableau 3

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Groupes professionnels	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Groupe de la direction	5 502	2 469	44,9	207	3,8	299	5,4	431	7,8
Scientifique et professionnelle	34 927	17 338	49,6	1 033	3,0	1 498	4,3	5 321	15,2
Administration et service extérieur	91 283	58 233	63,8	4 641	5,1	5 510	6,0	10 888	11,9
Technique	14 280	3 514	24,6	545	3,8	680	4,8	1 023	7,2
Soutien administratif	25 752	20 540	79,8	1 441	5,6	1 938	7,5	3 200	12,4
Exploitation	30 887	8 957	29,0	1 619	5,2	1 463	4,7	2 135	6,9
Total	**202 631**	**111 051**	**54,8**	**9 486**	**4,7**	**11 388**	**5,6**	**22 998**	**11,3**

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

Tableau 4

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné selon chaque échelle salariale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Échelle salariale ($)	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% de l'ensemble des employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†
Moins de 5 000	50	0,0	6	12,0	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5 000 à 9 999	96	0,0	16	16,7	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*
10 000 à 14 999	0	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
15 000 à 19 999	0	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
20 000 à 24 999	0	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
25 000 à 29 999	2	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
30 000 à 34 999	137	0,1	90	65,7	0,1	*	*	*	14	10,2	0,1	10	7,3	0,0
35 000 à 39 999	2 149	1,1	1 485	69,1	1,3	120	5,6	1,3	129	6,0	1,1	165	7,7	0,7
40 000 à 44 999	8 998	4,4	5 785	64,3	5,2	449	5,0	4,7	650	7,2	5,7	1 054	11,7	4,6
45 000 à 49 999	22 261	11,0	15 592	70,0	14,0	1 190	5,3	12,5	1 425	6,4	12,5	2 675	12,0	11,6
50 000 à 54 999	22 524	11,1	15 015	66,7	13,5	1 162	5,2	12,2	1 414	6,3	12,4	2 751	12,2	12,0
55 000 à 59 999	29 721	14,7	18 992	63,9	17,1	1 574	5,3	16,6	1 791	6,0	15,7	3 070	10,3	13,3
60 000 à 64 999	13 734	6,8	5 836	42,5	5,3	593	4,3	6,3	645	4,7	5,7	1 511	11,0	6,6

Tableau 4 (suite)

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné selon chaque échelle salariale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Échelle salariale ($)	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% de l'ensemble des employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†
65 000 à 69 999	19 198	9,5	9 670	50,4	8,7	1 086	5,7	11,4	983	5,1	8,6	2 120	11,0	9,2
70 000 à 74 999	17 075	8,4	8 496	49,8	7,7	951	5,6	10,0	780	4,6	6,8	1 922	11,3	8,4
75 000 à 79 999	17 704	8,7	8 210	46,4	7,4	748	4,2	7,9	960	5,4	8,4	2 121	12,0	9,2
80 000 à 84 999	8 165	4,0	4 112	50,4	3,7	325	4,0	3,4	420	5,1	3,7	1 146	14,0	5,0
85 000 à 89 999	9 370	4,6	4 237	45,2	3,8	297	3,2	3,1	459	4,9	4,0	1 115	11,9	4,8
90 000 à 94 999	9 141	4,5	4 100	44,9	3,7	277	3,0	2,9	471	5,2	4,1	1 185	13,0	5,2
95 000 à 99 999	4 772	2,4	2 303	48,3	2,1	218	4,6	2,3	274	5,7	2,4	432	9,1	1,9
100 000 et plus	17 534	8,7	7 104	40,5	6,4	494	2,8	5,2	969	5,5	8,5	1 716	9,8	7,5
Total	**202 631**	**100,0**	**111 051**	**54,8**	**100,0**	**9 486**	**4,7**	**100,0**	**11 388**	**5,6**	**100,0**	**22 998**	**11,3**	**100,0**

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

† Groupe désigné : Équité en matière d'emploi

* L'information est supprimée pour les petits groupes.

Tableau 5

Embauches, promotions et cessations d'emploi dans la fonction publique du Canada par groupe désigné

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (1er avril 2010 au 31 mars 2011)

Type d'action	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**	**Nombre**	**%**
Embauches	14 415	7 953	55,2	501	3,5	534	3,7	1 410	9,8
Promotions	19 797	11 889	60,1	896	4,5	847	4,3	2 478	12,5
Cessations d'emploi	14 611	7 879	53,9	639	4,4	1 178	8,1	1 038	7,1

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

Le terme « embauches » se rapporte aux employés portés à la liste de paie de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011.

Les données sur les « promotions » proviennent de la Commission de la fonction publique du Canada et comprennent de l'information sur les ministères et organismes qui figurent aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le terme « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011.

Les pourcentages représentent la part de chaque groupe désigné pour chaque type d'action.

Voir les définitions des termes « embauches », « promotions » et « cessations d'emploi » dans la section « Définitions », à l'annexe B.

Tableau 6

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné selon le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2011)

Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% de l'ensemble des employés	Nombre	% du groupe d'âge	% du groupe désigné†	Nombre	% du groupe d'âge	% du groupe désigné†	Nombre	% du groupe d'âge	% du groupe désigné†	Nombre	% du groupe d'âge	% du groupe désigné†
Moins de 35	46 137	22,8	26 478	57,4	23,8	1 903	4,1	20,1	1 265	2,7	11,1	6 675	14,5	29,0
35 à 39	26 553	13,1	14 817	55,8	13,3	1 374	5,2	14,5	1 022	3,8	9,0	3 645	13,7	15,8
40 à 44	27 802	13,7	15 548	55,9	14,0	1 644	5,9	17,3	1 292	4,6	11,3	3 576	12,9	15,5
45 à 49	33 403	16,5	18 512	55,4	16,7	1 681	5,0	17,7	2 082	6,2	18,3	3 280	9,8	14,3
50 à 54	34 902	17,2	19 224	55,1	17,3	1 478	4,2	15,6	2 653	7,6	23,3	2 662	7,6	11,6
55 et plus	33 834	16,7	16 472	48,7	14,8	1 406	4,2	14,8	3 074	9,1	27,0	3 160	9,3	13,7
Total	**202 631**	**100,0**	**111 051**	**54,8**	**100,0**	**9 486**	**4,7**	**100,0**	**11 388**	**5,6**	**100,0**	**22 998**	**11,3**	**100,0**

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

† Groupe désigné : Équité en matière d'emploi

Annexe B : Notes techniques

Administration publique centrale

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que le présent rapport doit viser les ministères et organismes de l'administration publique du Canada énumérés à l'annexe I ou à l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. L'administration publique centrale (APC) compte 77 ministères, organismes et commissions dont le Conseil du Trésor est l'employeur (voir le tableau 1). Les données statistiques contenues dans le présent rapport portent uniquement sur les personnes qui travaillent dans ces 77 ministères, organismes et commissions, à savoir 202 631 personnes au 31 mars 2011.

Le présent rapport porte sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception des employés saisonniers qui étaient en congé non payé à la fin de mars de l'exercice visé. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf dans le cas des personnes qui, parmi les étudiants et les employés occasionnels, ont été embauchées ultérieurement à titre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus ou d'employés saisonniers avant la fin de l'exercice. Les employés en congé non payé (p. ex., les employés qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé d'études) ne figurent pas dans les tableaux.

En outre, les statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel ministériel, des juges fédéraux et des sous-ministres, lesquels figurent également à l'effectif de la fonction publique. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les rapports annuels au Parlement portent sur les exercices commençant le 1er avril et se terminant le 31 mars.

Le présent rapport ne contient pas de statistiques au sujet des employeurs distincts énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les employeurs distincts qui comptent plus de 100 employés (p. ex., l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments) sont tenus, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de soumettre leurs rapports au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) uniquement pour qu'ils soient présentés au Parlement en même temps que le présent rapport. On peut consulter les rapports sur l'équité en matière d'emploi de ces employeurs distincts en se rendant sur leurs sites Web ou en communiquant directement avec eux.

Les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada produisent également leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi, qui sont déposés au Parlement en même temps que les rapports des employeurs distincts.

Données concernant les personnes appartenant aux groupes désignés

Pour assurer la cohérence des données du présent rapport, le BDPRH utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes des annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Tous les tableaux, sauf ceux qui concernent les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de l'auto-identification. Ces données, fournies sur une base volontaire par les employés, sont conservées séparément et en lieu sûr par le BDPRH dans la banque de données sur l'équité en matière d'emploi. Le BDPRH et les ministères procèdent à un rapprochement des données chaque année pour s'assurer que l'information provenant de ces deux sources correspond bien à l'information des sources ministérielles.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi au sein de l'APC dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés, y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels, peuvent fournir cette information au moment où ils entrent au service d'un ministère ou encore dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur le sujet. Ils peuvent aussi remplir, en tout temps, un formulaire d'auto-identification qu'ils peuvent obtenir auprès du coordonnateur de l'équité en matière d'emploi de leur ministère.

Définitions

Autochtones — Les Indiens, les Inuit et les Métis.

Auto-identification — Collecte de renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés. Les renseignements sont recueillis à des fins statistiques pour analyser et surveiller les progrès réalisés du côté des groupes désignés évoluant dans la fonction publique fédérale et aux fins de la production des rapports sur la représentation de l'effectif.

Cessations d'emploi — Nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique; peut comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de cessations d'emploi englobe les employés qui ont pris leur retraite, ceux qui ont démissionné et ceux dont la période d'emploi déterminée a pris fin.

Disponibilité au sein de la population active — Répartition des personnes appartenant aux groupes désignés exprimée sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité au sein de la population active s'établit selon le nombre de citoyens canadiens dans la population active qui exercent des professions correspondant aux professions de la fonction publique, et elle est calculée à partir des données du recensement. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

Durée d'emploi — Période pendant laquelle une personne est employée.

Embauches — Nombre de personnes qui sont venues s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, à l'exception des employés saisonniers en congé non payé à la fin de mars, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé et qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période déterminée de trois mois et plus ou des employés saisonniers. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

Employé nommé pour une période indéterminée — Personne nommée à la fonction publique pour une durée indéterminée.

Employé occasionnel — Personne recrutée par un ministère ou un organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'année civile. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

Employé saisonnier — Personne recrutée pour effectuer un travail de façon cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

Femmes — L'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Groupes désignés — Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.

Membres de minorités visibles — Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Personnes handicapées — Personnes qui ont une déficience durable ou récurrente de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, une déficience d'ordre psychiatrique ou une déficience en matière d'apprentissage et :

- soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de leur déficience.

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans le cadre de leur emploi actuel ou dans leur lieu de travail actuel.

Promotions — Nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

Renvois

i. Rapport annuel 2010 de la Commission canadienne des droits de la personne, http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/ar_2010_ra/toc_10_tdm-fra.aspx.

ii. *Gestion du mieux-être - Guide de gestion de l'incapacité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique fédérale*, http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/dmi-igi/wds-mst/disability-incapacitetb-fra.asp.

iii. *Gestion de l'incapacité dans la fonction publique fédérale*, http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/dmi-igi/index-fra.asp.

iv. *Gestion de l'incapacité : Ressource pour le mieux-être des employés*, http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/dmi-igi/fundamentals-fondements/ewr-rme-fra.asp.