



Un meilleur gouvernement : avec nos partenaires, pour les Canadiens



L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2011-2012

Rapport annuel au Parlement





L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2011-2012

Rapport annuel au Parlement

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

N° de catalogue BT1-28/2012F-PDF
ISBN 1926-2493

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 substitués 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
Introduction.....	1
Comités des champions et des présidents des réseaux	2
Projet de gestion de l'incapacité	2
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
Notes en fin d'ouvrage	21

Message du Président

Je suis heureux de présenter le 20^e rapport annuel au Parlement sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

En tant que nation moderne, le Canada doit pouvoir compter sur les compétences du plus grand nombre possible de Canadiens s'il souhaite réussir au 21^e siècle.

Grâce à leurs diverses perspectives et expériences, nos citoyens, y compris ceux qui étaient auparavant marginalisés, ont tout ce qu'il faut pour accomplir la promesse du Canada.

Voilà pourquoi l'une des priorités de premier ordre du gouvernement consiste toujours à s'assurer que le nombre de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles employés dans la fonction publique est représentatif de l'ensemble de la population.

Nous continuons de réaliser des progrès à l'égard de cet objectif. Comme l'indique le rapport, l'administration publique centrale a le mérite d'être tout à fait représentative de la disponibilité des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées au sein de la population active. De plus, le rapport permet de constater que le taux de représentation des groupes des minorités visibles a augmenté et avoisine actuellement les 12,4 p. 100, soit le taux de disponibilité des groupes des minorités visibles au sein de la population active.

De plus, 2011-2012 correspond à la première année de l'instauration de notre nouvelle structure de gouvernance de l'équité en matière d'emploi. Grâce à cette nouvelle structure, l'équité en matière d'emploi occupe une place grandissante du côté des plus hauts échelons de la fonction publique.

Ces résultats positifs indiquent clairement que le gouvernement tient mordicus à ce que la fonction publique fédérale soit représentative de la diversité du pays.

J'invite tous les Canadiens à prendre connaissance du présent rapport afin de constater les progrès que nous accomplissons sur le plan de l'équité en matière d'emploi en tant que partie intégrante de l'excellence de la gestion des personnes au gouvernement du Canada.

Copie originale signée par

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

Introduction

Chaque année, le président du Conseil du Trésor est tenu de présenter un rapport au Parlement sur l'équité en matière d'emploi, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le présent rapport fait état des résultats obtenus et des progrès accomplis au cours de l'exercice 2011-2012 quant à la représentation au sein de l'administration publique centrale (APC) des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. On trouve à l'annexe A des tableaux statistiques qui permettent de faire une analyse plus poussée de la situation. Par ailleurs, les notes techniques de l'annexe B offrent des précisions au sujet de l'effectif de l'APC¹, renferment de l'information sur les données concernant les membres des groupes désignés et donnent la définition des termes employés dans ce rapport.

Des progrès constants ont été réalisés quant à la représentation de trois des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. La représentation des Autochtones a continué d'augmenter pour s'établir à 4,9 p. 100 et celle des personnes handicapées a également poursuivi son ascension pour atteindre 5,7 p. 100. La représentation des membres des minorités visibles a augmenté pour s'établir à 12,1 p. 100 et a presque atteint le pourcentage de disponibilité au sein de la population active de 12,4 p. 100. Même si la représentation des femmes a fléchi légèrement, passant de 54,8 p. 100 à 54,6 p. 100, elle demeure tout de même supérieure à la disponibilité au sein de la population active qui se chiffre à 52,3 p. 100.

Par ailleurs, la représentation de trois des quatre groupes désignés au sein de l'effectif du groupe de la direction surpasse leur disponibilité au sein de la population active. En ce qui concerne le quatrième groupe, à savoir les Autochtones, la représentation a accusé un léger recul, passant de 3,8 p. 100 à 3,7 p. 100 au cours de l'exercice 2011-2012.

Dans son *Dix-neuvième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le greffier du Conseil privé réaffirmait la nécessité d'inclure la diversité dans le renouvellement de la fonction publique. D'ailleurs, le greffier a indiqué dans son rapport qu'« il est tout à fait sensé sur le plan administratif d'accueillir, de respecter et de valoriser la diversité dans le milieu de travail. Le fait de bénéficier de différentes perspectives enrichit notre compréhension des enjeux et ajoute énergie et créativité à notre travail. Dans le cadre de nos activités de renouvellement, nous travaillons ardemment à créer une fonction publique qui soit le reflet et qui tire profit de la riche mosaïque qu'est notre pays. »

1. L'effectif de l'APC comprend 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.

Les initiatives suivantes ont été prises par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), les intervenants de premier plan et les agents négociateurs en vue d'atteindre les objectifs en matière d'équité en emploi.

Comités des champions et des présidents des réseaux

Par suite de l'examen des trois conseils nationaux sur l'équité en matière d'emploi (Conseil national des minorités visibles, Conseil national des employés handicapés fédéraux et Conseil national des employés fédéraux autochtones), le Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique (CCGFP) a recommandé qu'un comité des champions et des présidents soit créé pour chaque groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi et que le comité de chaque groupe désigné soit présidé par le sous-ministre champion responsable.

Le nouveau modèle de gouvernance, mis en œuvre en septembre 2011, vient renforcer la responsabilisation et les pouvoirs financiers. De plus, le modèle est assorti d'un mécanisme efficace qui permet de maximiser la contribution des communautés grâce à divers outils, incluant GCForums et GCpedia.

Au cours du dernier exercice, les trois comités sur l'équité en matière d'emploi ont été formés. Ils s'affairent maintenant à établir leurs priorités et à échanger des pratiques exemplaires.

Projet de gestion de l'incapacité

Au cours de l'exercice 2011-2012, qui correspond à la dernière année de l'initiative, les responsables du Projet de gestion de l'incapacité (PGLI) ont continué de mettre au point des outils et des services pour aider les ministères à renforcer et à améliorer leur capacité de gestion de l'incapacité. Grâce à ces outils et services, les ministères pourront soutenir de façon plus adéquate les employés malades ou blessés tant à court terme que sur une base permanente.

Parmi les outils et les services mis au point, citons :

- ▶ La section du site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat) consacrée à [la gestion de l'incapacité dans la fonction publique fédérale](#)ⁱ a été lancée officiellement en octobre 2011. On trouve sur le site :
 - Une trousse d'information à l'intention des employés – [Gestion de l'incapacité : Ressource pour le mieux-être des employés](#)ⁱⁱ;
 - Un guide à l'intention des gestionnaires et des conseillers en ressources humaines – [Gestion du mieux-être – Guide de gestion de l'incapacité à l'intention des gestionnaires de la fonction publique fédérale](#)ⁱⁱⁱ;

-
- Un sommaire de données clés (congrés 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, est affiché tous les trimestres au Tableau de bord de gestion de la fonction publique.
 - ▶ L'atelier sur la gestion des cas d'incapacité est un programme de formation à l'intention des conseillers en gestion de l'incapacité et des conseillers ayant des responsabilités en matière de gestion de l'incapacité. Plus de 70 conseillers ont été formés par des représentants du BDPRH pendant l'exercice 2011-2012.
 - ▶ En mai 2011, le CCGFP a cerné « sept mesures à prendre » pour la gestion de l'incapacité. Il s'agit de mesures qui peuvent être prises rapidement par les administrateurs généraux pour améliorer à court terme la gestion de l'incapacité de façon significative.

Lorsque le PGLI a pris fin, le BDPRH a continué de mettre au point la série d'outils, de ressources et de services favorables à l'établissement et à la promotion de pratiques de gestion de l'incapacité intégrées et cohérentes, afin de s'acquitter de ses responsabilités en matière de gestion des personnes. De plus, le Secteur des pensions et des avantages sociaux va de l'avant avec les réformes structurelles en vue de la transformation du système de gestion de l'incapacité dans le cadre de la Stratégie de mieux-être et de productivité en milieu de travail (SMPT).

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, met à la disposition du BDPRH, de la Commission de la fonction publique et des agents négociateurs une tribune leur permettant de se consulter et de collaborer pour élaborer, mettre en œuvre et réviser les politiques et pratiques de la fonction publique qui touchent les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le CMEME joue un rôle majeur relativement à la réalisation d'analyses et à la formulation de recommandations ayant trait aux systèmes d'emploi. Pour ce faire, il :

- ▶ évalue l'incidence des politiques existantes;
- ▶ se prononçant sur les nouvelles politiques et pratiques;
- ▶ repère les lacunes dans les politiques et les pratiques liées à l'équité en matière d'emploi.

En 2011-2012, le CMEME a pris part à plusieurs séances d'échange d'information axées sur les répercussions des politiques et des programmes sur les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Parmi les sujets abordés lors de ces séances, citons :

- ▶ La réflexion sur la vulnérabilité des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : preuves longitudinales provenant du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (Institut professionnel de la fonction publique du Canada);

- ▶ La stigmatisation entourant le retour au travail des employés souffrant d'une incapacité invisible (Commission de la santé mentale du Canada);
- ▶ Les tendances observées dans les cas et les plaintes de discrimination, ainsi que dans la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (Commission canadienne des droits de la personne).

Conclusion

Tel que le permet la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Conseil du Trésor a délégué l'application de l'équité en matière d'emploi aux administrateurs généraux. Néanmoins, le BDPRH, qui fait partie du Secrétariat, continue de servir de catalyseur pour l'exécution des politiques et des programmes. Les administrateurs généraux sont encouragés à veiller à ce que tous les processus de nomination externes soient ouverts à tous les Canadiens qualifiés, et à ce que les valeurs sous-jacentes aux nominations fondées sur le mérite soient respectées.

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 2012)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Défense nationale †	25 967	39,2	10 184	39,2	781	3,0	1 629	6,3	1 778	6,8
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	21 538	69,3	14 918	69,3	1 047	4,9	1 575	7,3	2 911	13,5
Service correctionnel Canada	18 436	48,2	8 880	48,2	1 581	8,6	896	4,9	1 394	7,6
Agence des services frontaliers du Canada	14 090	50,9	7 177	50,9	512	3,6	785	5,6	1 935	13,7
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	13 040	55,5	7 241	55,5	402	3,1	776	6,0	1 550	11,9
Pêches et Océans Canada ‡	10 126	36,0	3 642	36,0	427	4,2	559	5,5	596	5,9
Santé Canada	9 934	65,7	6 527	65,7	813	8,2	614	6,2	1 982	20,0
Environnement Canada	6 149	45,8	2 814	45,8	206	3,4	289	4,7	865	14,1
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 998	79,0	4 737	79,0	325	5,4	296	4,9	633	10,6
Agriculture et Agroalimentaire Canada §	5 876	48,6	2 854	48,6	189	3,2	244	4,2	642	10,9
Statistique Canada	5 281	50,4	2 662	50,4	119	2,3	305	5,8	949	18,0
Transports Canada	5 157	45,0	2 323	45,0	198	3,8	219	4,2	691	13,4
Industrie Canada	5 109	48,9	2 498	48,9	140	2,7	246	4,8	766	15,0
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada	5 073	63,7	3 233	63,7	1 430	28,2	329	6,5	598	11,8
Ministère de la Justice Canada	4 972	67,6	3 361	67,6	194	3,9	319	6,4	829	16,7
Affaires étrangères et Commerce international Canada	4 568	52,0	2 377	52,0	102	2,2	160	3,5	581	12,7
Citoyenneté et Immigration Canada	4 472	68,2	3 048	68,2	129	2,9	251	5,6	928	20,8
Ressources naturelles Canada	4 325	44,0	1 904	44,0	119	2,8	224	5,2	530	12,3

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 2012)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Anciens Combattants Canada	3 624	72,8	2 638	72,8	129	3,6	304	8,4	372	10,3
Agence de la santé publique du Canada	2 540	69,3	1 761	69,3	100	3,9	164	6,5	438	17,2
Passeport Canada	2 402	66,9	1 608	66,9	81	3,4	110	4,6	466	19,4
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 947	62,7	1 221	62,7	57	2,9	146	7,5	286	14,7
Patrimoine canadien	1 813	68,1	1 234	68,1	92	5,1	82	4,5	186	10,3
Agence canadienne de développement international	1 767	64,0	1 131	64,0	58	3,3	70	4,0	218	12,3
Bibliothèque et Archives Canada	1 073	61,3	658	61,3	40	3,7	63	5,9	76	7,1
Sécurité publique Canada	1 024	58,2	596	58,2	46	4,5	65	6,3	100	9,8
Service des poursuites pénales du Canada	907	66,6	604	66,6	44	4,9	48	5,3	108	11,9
Commission de la fonction publique du Canada	905	64,8	586	64,8	28	3,1	68	7,5	114	12,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	854	64,8	553	64,8	25	2,9	56	6,6	227	26,6
Bureau du Conseil privé	807	54,5	440	54,5	34	4,2	43	5,3	104	12,9
École de la fonction publique du Canada	772	67,7	523	67,7	34	4,4	41	5,3	104	13,5
Ministère des Finances Canada	752	47,3	356	47,3	16	2,1	24	3,2	108	14,4
Agence spatiale canadienne	679	42,1	286	42,1	*	*	24	3,5	85	12,5
Commission canadienne des grains	663	38,8	257	38,8	52	7,8	46	6,9	109	16,4
Agence de promotion économique du Canada atlantique	643	61,9	398	61,9	14	2,2	28	4,4	31	4,8
Service administratif des tribunaux judiciaires	610	66,1	403	66,1	21	3,4	33	5,4	96	15,7

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 2012)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Bureau du directeur général des élections	478		238	49,8	22	4,6	31	6,5	72	15,1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	403		237	58,8	*	*	24	6,0	44	10,9
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	393		235	59,8	26	6,6	25	6,4	77	19,6
Commission des libérations conditionnelles du Canada	362		295	81,5	21	5,8	21	5,8	33	9,1
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	357		196	54,9	*	*	11	3,1	38	10,6
Infrastructure Canada	330		203	61,5	*	*	10	3,0	57	17,3
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	238		148	62,2	10	4,2	12	5,0	18	7,6
Office des transports du Canada	230		138	60,0	*	*	14	6,1	28	12,2
Agence canadienne d'évaluation environnementale	222		141	63,5	12	5,4	*	*	27	12,2
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209		66	31,6	*	*	*	*	17	8,1
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	202		126	62,4	*	*	14	6,9	18	8,9
Commission canadienne des droits de la personne	194		124	63,9	12	6,2	23	11,9	32	16,5
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	188		114	60,6	*	*	16	8,5	40	21,3
Commissariat aux langues officielles	151		102	67,5	*	*	*	*	15	9,9
Bureau du Secrétaire du gouverneur général	150		88	58,7	*	*	10	6,7	15	10,0
Conseil canadien des relations industrielles	78		55	70,5	*	*	*	*	*	*
Condition féminine Canada	77		69	89,6	*	*	*	*	*	*

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 2012)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Tribunal canadien du commerce extérieur	68	66,2	45	*	*	*	*	*	*	*
Commission canadienne du lait	61	62,3	38	*	*	*	*	*	*	*
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	57	64,9	37	*	*	*	*	*	*	*
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	55	61,8	34	*	*	*	*	*	*	*
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	48	70,8	34	*	*	*	*	*	*	*
Commission de vérité et de réconciliation relative aux pensionnats indiens	44	63,6	28	*	*	*	*	*	*	*
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	35	68,6	24	*	*	*	*	*	*	*
Comité des griefs des Forces canadiennes	32	78,1	25	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal de la dotation de la fonction publique	31	74,2	23	*	*	*	*	*	*	*
Commissariat au lobbying du Canada	27	63,0	17	*	*	*	*	*	*	*
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	25	68,0	17	*	*	*	*	*	*	*
Commission mixte internationale	25	44,0	11	*	*	*	*	*	*	*
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	50,0	10	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal des droits de la personne du Canada	16	75,0	12	*	*	*	*	*	*	*
Conseil des produits agricoles du Canada	16	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	14	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Procréation assistée Canada	12	*	*	*	*	*	*	*	*	*

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 2012)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Commission du droit d'auteur Canada	12	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Greffe du Tribunal des revendications particulières du Canada	9	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Greffe du Tribunal de la concurrence	8	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	7	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal d'appel des transports du Canada	7	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	6	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Comité externe d'examen de la GRC	3	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	198 793		108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1

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.

* L'information est supprimée pour les petits groupes.

† Personnel civil seulement (les données sur les membres des Forces canadiennes ne sont pas comprises parce que le Conseil du Trésor n'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 Prairies sont comprises dans celles d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

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 2012)

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 082	43,2	1 331	55,8	170	5,5	166	5,4	45	1,5
Île-du-Prince-Édouard	1 779	63,9	1 136	63,9	48	2,7	146	8,2	49	2,8
Nouvelle-Écosse	9 377	43,3	4 057	43,3	414	4,4	652	7,0	584	6,2
Nouveau-Brunswick	6 621	55,8	3 695	55,8	228	3,4	337	5,1	141	2,1
Québec (sans la RCN [†])	22 382	52,4	11 721	52,4	449	2,0	723	3,2	1 891	8,4
RCN [†] (Québec)	23 928	58,2	13 921	58,2	1 262	5,3	1 249	5,2	2 812	11,8
RCN [‡]	87 355	56,8	49 648	56,8	3 325	3,8	4 996	5,7	11 690	13,4
Ontario (sans la RCN [†])	25 697	55,4	14 230	55,4	1 291	5,0	1 837	7,1	4 068	15,8
RCN [†] (Ontario)	63 427	56,3	35 727	56,3	2 063	3,3	3 747	5,9	8 878	14,0
Manitoba	7 117	57,2	4 073	57,2	965	13,6	477	6,7	608	8,5
Saskatchewan	4 853	57,9	2 808	57,9	734	15,1	292	6,0	265	5,5
Alberta	10 163	56,9	5 784	56,9	832	8,2	672	6,6	1 102	10,8
Colombie-Britannique	17 689	49,6	8 772	49,6	1 070	6,0	1 012	5,7	3 271	18,5
Yukon	327	62,4	204	62,4	45	13,8	28	8,6	24	7,3
Territoires du Nord-Ouest	564	59,9	338	59,9	118	20,9	32	5,7	28	5,0
Nunavut	237	57,8	137	57,8	69	29,1	*	*	15	6,3
Extérieur du Canada	1 550	44,3	686	44,3	27	1,7	*	*	197	12,7
Total	198 793	54,6	108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1

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.

* L'information est supprimée pour les petits groupes.

† 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 catégorie professionnelle

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 2012)

Catégories professionnelles	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Groupe de la direction	5 831	45,9	2 677	45,9	216	3,7	320	5,5	475	8,1
Scientifique et professionnelle	34 519	50,4	17 404	50,4	1 107	3,2	1 516	4,4	5 595	16,2
Administration et service extérieur	89 610	63,7	57 061	63,7	4 697	5,2	5 530	6,2	11 376	12,7
Technique	13 918	24,5	3 409	24,5	556	4,0	666	4,8	1 039	7,5
Soutien administratif	24 030	79,1	19 017	79,1	1 471	6,1	1 866	7,8	3 181	13,2
Exploitation	30 885	29,3	9 052	29,3	1 738	5,6	1 520	4,9	2 312	7,5
Total	198 793		108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1

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.

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 2012)

Échelle salariale (\$)	Ensemble des employés		Femmes		Autocitones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% de l'ensemble des employés	Nombre	% de l'échelle salariale	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné ^t	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné ^t	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné ^t
Moins de 5 000	55	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
5 000 à 9 999	115	0,1	15	13,0	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	34	0,0	20	58,8	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*
35 000 à 39 999	1 563	0,8	1 070	68,5	1,0	4,5	0,7	110	7,0	1,0	122	7,8	0,5
40 000 à 44 999	6 776	3,4	4 548	67,1	4,2	5,8	4,0	508	7,5	4,4	832	12,3	3,5
45 000 à 49 999	18 765	9,4	12 655	67,4	11,7	5,8	11,2	1 320	7,0	11,6	2 183	11,6	9,1
50 000 à 54 999	24 012	12,1	16 453	68,5	15,1	5,6	13,6	1 443	6,0	12,6	3 246	13,5	13,5
55 000 à 59 999	22 401	11,3	13 472	60,1	12,4	5,2	11,8	1 341	6,0	11,7	2 608	11,6	10,9
60 000 à 64 999	19 648	9,9	10 691	54,4	9,8	5,1	10,3	1 112	5,7	9,7	2 236	11,4	9,3

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 2012)

Échelle salariale (\$)	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	% de l'ensemble des employés	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]
65 000 à 69 999	20 328	10,2	10 001	49,2	1 219	6,0	1 048	5,2	2 339	11,5
70 000 à 74 999	15 219	7,7	7 198	47,3	898	5,9	727	4,8	1 803	11,8
75 000 à 79 999	19 964	10,0	9 809	49,1	910	4,6	1 146	5,7	2 469	12,4
80 000 à 84 999	7 594	3,8	3 891	51,2	320	4,2	368	4,8	1 192	15,7
85 000 à 89 999	9 761	4,9	4 549	46,6	322	3,3	510	5,2	1 248	12,8
90 000 à 94 999	8 775	4,4	3 890	44,3	260	3,0	466	5,3	1 264	14,4
95 000 à 99 999	5 853	2,9	2 909	49,7	283	4,8	316	5,4	570	9,7
100 000 et plus	17 928	9,0	7 439	41,5	516	2,9	994	5,5	1 856	10,4
Total	198 793	100,0	108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1

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.

[†] 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 (1^{er} avril 2010 au 31 mars 2012)

Type d'action	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	11 929	53,0	6 320	53,0	421	3,5	291	2,4	1 276	10,7
Promotions	15 775	57,6	9 087	57,6	722	4,6	728	4,6	2 131	13,5
Cessations d'emploi	15 876	55,6	8 830	55,6	605	3,8	1 086	6,8	1 230	7,7

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 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012.

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 paie de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012.

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 2012)

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	Nombre	% du groupe d'âge	Nombre	% du groupe d'âge	Nombre	% du groupe d'âge	% du groupe désigné [†]
Moins de 35	42 914	21,6	24 448	57,0	1 896	4,4	1 208	2,8	6 585	15,3	27,5
35 à 39	26 948	13,6	15 005	55,7	1 430	5,3	1 053	3,9	3 947	14,6	16,5
40 à 44	27 744	14,0	15 522	55,9	1 680	6,1	1 302	4,7	3 768	13,6	15,7
45 à 49	32 328	16,3	17 794	55,0	1 749	5,4	1 987	6,1	3 548	11,0	14,8
50 à 54	34 343	17,3	18 929	55,1	1 527	4,4	2 657	7,7	2 778	8,1	11,6
55 et plus	34 516	17,4	16 922	49,0	1 503	4,4	3 211	9,3	3 352	9,7	14,0
Total	198 793	100,0	108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1	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 organisations, à savoir 198 793 personnes au 31 mars 2012.

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 données concernant 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 volontairement 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 chaque année à un rapprochement des données 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 est arrivée à échéance.

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. En ce qui concerne 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. Sont compris 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 non précisée.

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 de la même catégorie ou sous-catégorie professionnelle, soit dans une catégorie ou sous-catégorie différente.

Notes en fin d'ouvrage

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