



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

2016-2017



RAPPORT ANNUEL

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

N° de catalogue BT1-28F-PDF
ISSN 2292-5589

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à www.canada.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 du Conseil du Trésor | 1 |
| Introduction | 3 |
| Contexte | 4 |
| Rapport au Parlement | 4 |
| Administration publique centrale | 5 |
| Rapports des organismes distincts | 5 |
| L'employeur dans le contexte de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.... | 5 |
| Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada..... | 5 |
| Gouvernance et responsabilisation quant aux résultats d'équité en matière d'emploi | 6 |
| Collecte et utilisation des données sur l'équité en matière d'emploi..... | 7 |
| Population des employés et représentation | 9 |
| Représentation par groupe professionnel..... | 13 |
| Représentation en fonction des échelles salariales | 15 |
| Représentation par région de travail | 19 |
| Représentation par tranche d'âge | 20 |
| Recrutement, promotion et départ..... | 21 |
| Regard sur la diversité..... | 22 |
| Activités à l'appui de l'équité en matière d'emploi | 23 |
| Équité en matière d'emploi, favoriser la diversité et accroître l'inclusion . | 23 |
| Favoriser l'équité en matière d'emploi au moyen de la collaboration continue..... | 24 |
| Tableaux statistiques des données pour l'exercice 2016 à 2017..... | 33 |
| Prochaines étapes | 33 |
| Conclusion | 33 |
| Annexe A : intervenants en équité en matière d'emploi et responsabilités .. | 35 |
| Annexe B : tableaux statistiques..... | 36 |
| Tableaux statistiques à publier | 36 |
| Annexe C : définitions | 37 |
| Notes de fin de document | 40 |

Message du président du Conseil du Trésor

En tant que président du Conseil du Trésor, je suis heureux de présenter le 25e rapport annuel au Parlement du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

L'équité en matière d'emploi est à la base de l'effectif de la fonction publique qui est aussi diversifié que la population canadienne qu'il sert, et cette question continue de constituer une priorité pour le gouvernement du Canada. Bien des progrès ont été réalisés pour accroître les niveaux de représentation des 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, il y a 31 ans. Dans l'ensemble, la Loi a eu manifestement une incidence sur les niveaux de chacun de ces groupes (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles).



L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor

Même si le bilan est bon, nous devons continuer à améliorer la diversité dans notre milieu de travail, à renforcer notre culture de respect et d'inclusion et à fournir les services de soutien qui permettent à tout un chacun de réaliser son plein potentiel. Il faut donc mettre en place des pratiques positives en milieu de travail et valoriser tous les employés ainsi que les perspectives différentes qu'ils apportent à leur travail.

Le rapport annuel 2016 à 2017 comprend une analyse des tendances sur 10 ans de la représentation des 4 groupes désignés, ainsi que des rapports sur les résultats des initiatives qui font progresser l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. (Les données de 2016 à 2017 seront fournies à une date ultérieure et jointes en annexe au rapport). Au cours des 4 dernières années, la représentation de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale a dépassé le taux de disponibilité au sein de la population active. Toutefois, des lacunes persistent dans certains ministères et certains groupes professionnels. Nous poursuivrons nos efforts afin de combler celles-ci.

Ensemble, le rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique, la stratégie « Unis dans la diversité » à l'intention des Autochtones et le plan d'action pour la Stratégie fédérale relative aux personnes handicapées ont fourni une nouvelle perspective sur la situation en matière de diversité et d'inclusion dans la fonction publique. Pour nous, ces initiatives font partie de notre feuille de route pour le maintien des progrès dans toute la fonction publique fédérale. À cette fin, nous nous sommes aussi

engagés, dans le budget 2018, à établir un centre de diversité, d'inclusion et de mieux-être afin d'aider les ministères et organismes à créer des milieux de travail sécuritaires, sains, diversifiés et inclusifs.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui travaillent à l'échelle de la fonction publique à cette priorité du gouvernement du Canada. Notre succès à long terme ne sera possible que grâce à la collaboration continue.

J'invite tous les parlementaires et tous les Canadiens à lire ce rapport.

Original signé par

L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor



Introduction

Chaque année¹, le président du Conseil du Trésor présente un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada. Chaque rapport décrit les efforts du gouvernement du Canada visant à :

- ▶ réaliser l'égalité en milieu de travail de façon à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence;
- ▶ corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

L'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique du Canada pour l'exercice 2016 à 2017 :

- ▶ présente les résultats et analyse les tendances au cours des 10 dernières années;
- ▶ rend compte des activités visant à appuyer l'équité en matière d'emploi pour l'exercice 2016 à 2017.

L'analyse des tendances du présent rapport :

- ▶ souligne les progrès réalisés au chapitre de la représentation pour les 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- ▶ témoigne de la volonté du gouvernement du Canada à atteindre et à dépasser les estimations de la disponibilité des effectifs au sein de la population active, qui sont des repères quantitatifs en fonction desquels le rendement est évalué.

Les repères de disponibilité des effectifs au sein de la population active indiquent un niveau minimal de succès dans la réalisation des objectifs quantitatifs d'équité en matière d'emploi du gouvernement et d'un effectif diversifié dans la fonction publique.

Quelques réalisations qualitatives sont également présentées. Les ministères et organismes continuent d'adopter des pratiques et des mesures positives à l'appui d'un effectif de plus en plus diversifié, tout en cherchant à exploiter le plein potentiel de chaque employé. La gestion efficace des personnes comprend l'identification des obstacles relatifs aux points suivants :

- ▶ la pleine participation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la population active;

1. Au gouvernement du Canada, l'exercice commence le 1er avril et se termine le 31 mars.

-
- ▶ le perfectionnement professionnel et le maintien en poste des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
 - ▶ la participation, l'apprentissage et le perfectionnement efficaces de tous les employés afin qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel dans le contexte de l'exécution de programmes et de la prestation de services aux Canadiens.

Contexte

Rapport au Parlement

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, partie I (21)(1), le président du Conseil du Trésor doit déposer un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale². Comme l'exige la Loi, ce rapport :

- ▶ regroupe et analyse les données démographiques sur la représentation des employés;
- ▶ décrit les mesures visant à mettre en œuvre et à promouvoir l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique;
- ▶ présente les résultats obtenus.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour but de réaliser l'égalité en milieu de travail en corrigeant les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, en déterminant et en éliminant les obstacles à l'emploi des membres des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi suivants :

- ▶ les femmes;
- ▶ les Autochtones;
- ▶ les personnes handicapées;
- ▶ les membres des minorités visibles.

Ce rapport utilise les données démographiques rapprochées et validées en date du 31 mars 2016. Les données statistiques de chaque exercice visé par le rapport sont normalement fournies. Toutefois, en raison de retards dans l'obtention des données du système de paye, les données de l'exercice 2016 à 2017 seront :

- ▶ disponibles en ligne pour les Canadiens dès qu'elles auront été vérifiées et présentées au Parlement;
- ▶ publiées dans le rapport annuel de l'an prochain.

2. « Administration publique centrale » désigne les ministères et organismes énumérés aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur.



Administration publique centrale

L'administration publique centrale se compose de 66 ministères et organismes. Le nombre d'employés en date du 31 mars 2016 s'élevait à 181 674³, représentant environ 70 % de la fonction publique fédérale⁴. Les statistiques présentées dans le présent rapport concernent uniquement les employés de l'administration publique centrale.

Rapports des organismes distincts

Les organismes distincts figurant à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques et qui ont 100 employés ou plus sont tenus de présenter leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au président du Conseil du Trésor. Ces rapports sont déposés au Parlement en même temps que le président du Conseil du Trésor dépose le rapport annuel pour l'administration publique centrale.

L'employeur dans le contexte de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada ont des obligations à respecter à titre d'employeur des organisations énumérées aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques. Ces organisations constituent l'administration publique centrale, qui :

- ▶ a le Conseil du Trésor pour employeur;
- ▶ est assujettie à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour ce qui est des nominations externes et internes à la fonction publique.

Le Conseil du Trésor agit dans le cadre de ses pouvoirs et fonctions en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques, tandis que la Commission de la fonction publique du Canada agit selon ses pouvoirs et fonctions en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Au nom du Conseil du Trésor à titre d'employeur, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

- ▶ élabore des directives stratégiques visant à appuyer l'égalité dans la fonction publique fédérale;

3. Ce total comprend les employés nommés pour une période indéterminée, ceux ayant un contrat d'emploi de 3 mois et plus et les employés saisonniers. Les travailleurs occasionnels, ceux avec des contrats de moins de 3 mois et les étudiants ne sont pas inclus dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi.

4. La population totale des employés de la fonction publique fédérale (administration publique centrale et organismes distincts) s'élevait à 258 979 personnes au 31 mars 2016.

-
- ▶ exerce une surveillance en assurant le suivi de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans les ministères et organismes;
 - ▶ présente des rapports au Parlement sur le rendement de la fonction publique par rapport à l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi;
 - ▶ appuie les champions de l'équité en matière d'emploi.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines travaille de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada pour surveiller la représentation de chacun des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi et établit des rapports à leur égard. Il dirige des initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ou travaille en partenariat avec les ministères, les organismes, les agents négociateurs et les intervenants sur ces initiatives.

Gouvernance et responsabilisation quant aux résultats d'équité en matière d'emploi

Les éléments de base de la gouvernance pour les résultats au chapitre de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique sont les suivants :

- ▶ collaboration;
- ▶ coélaboration avec les agents négociateurs;
- ▶ participation des intervenants et des employés;
- ▶ sensibilisation culturelle;
- ▶ formation.

Les rôles du Conseil du Trésor, de la Commission de la fonction publique du Canada, des sous-ministres et des champions sont les suivants :

- ▶ la responsabilité ultime d'améliorer la représentation, la diversité et l'inclusion incombe au Conseil du Trésor en tant qu'employeur de l'administration publique centrale;
- ▶ la Commission de la fonction publique du Canada a la responsabilité de veiller à ce que les 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi soient représentés de façon équitable dans les processus de recrutement et d'embauche;
- ▶ les administrateurs généraux directement responsables de la gestion des personnes sont responsables de l'amélioration de la représentation et de l'inclusion des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisation;
- ▶ les sous-ministres champions désignés par le greffier du Conseil privé sont responsables de l'institutionnalisation des pratiques positives visant l'atteinte de l'équité en matière d'emploi, notamment :
 - la sensibilisation,



-
- la promotion et la recommandation de solutions aux enjeux et aux défis soulevés par les 3 champions des comités et cercle des champions et des présidents :
 - Comité des champions et des présidents des minorités visibles,
 - Comité des champions et des présidents des personnes handicapées,
 - Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones.

L'[annexe A](#) énumère les intervenants clés pour l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale et leurs responsabilités.

Collecte et utilisation des données sur l'équité en matière d'emploi

Les éléments suivants constituent le bassin^{5, 1} des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à partir desquels des ventilations statistiques et des représentations en pourcentage sont produites :

- ▶ fonctionnaires dans des postes de durée indéterminée;
- ▶ employés nommés pour une période déterminée de plus de 3 mois;
- ▶ employés saisonniers.

Seuls les employés qui ont déclaré leur appartenance à un ou à plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont inclus dans le présent rapport.

Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et à son Règlement, des données sont recueillies et la représentation est analysée par rapport aux éléments suivants :

- ▶ ministère ou organisme;
- ▶ emplacement (provinces, territoires et région de la capitale nationale du Canada);
- ▶ groupes professionnels;
- ▶ échelles salariales;
- ▶ nouveaux employés;
- ▶ promotions;
- ▶ cessations d'emploi et autres départs.

5. Le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#) ne permet d'inclure ni les personnes nommées pour une période de moins de 3 mois ni les employés occasionnels dans la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi et la production de rapports connexes.

Ces sources de données fournissent de précieux renseignements pour la planification des ressources humaines et l'équilibre entre les éléments suivants :

- ▶ facteurs liés à l'équité;
- ▶ exigences opérationnelles;
- ▶ affectations budgétaires.

Les données concernant la représentation sont principalement obtenues au moyen d'un questionnaire de déclaration volontaire auquel les employés répondent lorsqu'ils entrent dans la fonction publique, ainsi que par des mises à jour ultérieures. Ces données sont rapprochées avec les sources de données de la Commission de la fonction publique du Canada, puis validées par les données du dépôt central du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, lequel inclut des données du système de paye du gouvernement.

Des données et des renseignements sur les politiques et les pratiques positives liées aux éléments suivants sont également présentés afin de dresser un portrait complet des progrès réalisés au niveau de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi :

- ▶ embauche, formation et perfectionnement;
- ▶ promotion;
- ▶ maintien en poste;
- ▶ mesures d'adaptation pour personnes handicapées.

Résultats et analyses

Afin de respecter notre engagement de produire un rapport sur l'équité en matière d'emploi présentant plus que les taux de représentation pour l'exercice visé par le rapport, la présente section du rapport comprend une analyse des tendances au chapitre de la représentation et de la répartition des salaires au cours des 10 dernières années. Les analyses supplémentaires des données existantes soulignent les progrès réalisés au cours de cette période, c'est-à-dire du 31 mars 2006 au 31 mars 2016, et cernent les domaines nécessitant une attention particulière.

De 2006 à 2011, les ministères et organismes de l'administration publique centrale ont réalisé des progrès constants quant à l'augmentation de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de leurs effectifs. Toutefois, de 2012 à 2016, on a pu observer de légères diminutions de la représentation des personnes handicapées et des femmes.



Les progrès s'expliquent en partie grâce aux initiatives suivantes en matière d'équité en emploi et de diversité :

- ▶ recrutement stratégique;
- ▶ intégration structurée;
- ▶ gestion des talents;
- ▶ perfectionnement du leadership;
- ▶ commémoration d'événements culturels;
- ▶ séances d'information et de sensibilisation;
- ▶ formation et perfectionnement;
- ▶ participation des gestionnaires et des employés.

En mars 2016, l'administration publique centrale avait atteint et dépassé l'exigence législative d'un minimum de représentation pour chacun des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Cela signifie que, dans l'ensemble, l'administration publique centrale a respecté la Loi, car elle a atteint ou dépassé l'estimation de disponibilité au sein de la population active pour chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi. L'on s'attend à ce que les taux de représentation atteints soient maintenus au cours des prochaines années grâce à des stratégies ciblées pour l'ensemble du gouvernement et certains ministères et organismes.

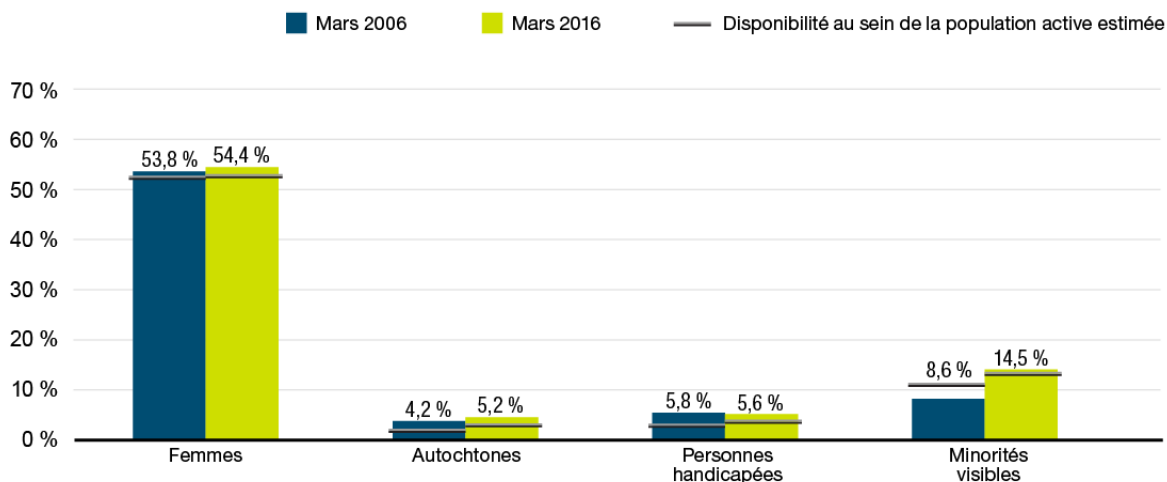
Population des employés et représentation

Représentation par groupe visé par l'équité en matière d'emploi

- ▶ Les femmes, dont la disponibilité au sein de la population active est estimée à 52,5 %, représentent 54,4 % de la population des employés.
- ▶ Les Autochtones, dont la disponibilité au sein de la population active est estimée à 3,4 %, représentent 5,2 %.
- ▶ Les personnes handicapées, dont la disponibilité au sein de la population active est estimée à 4,4 %, représentent 5,6 %.
- ▶ Les membres des minorités visibles, dont la disponibilité au sein de la population active est estimée à 13,0 %, représentent 14,5 %.



Graphique 1. Pourcentage de représentation des employés en fonction de la disponibilité au sein de la population active, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016



Le taux de représentation de chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi a continué de dépasser l'estimation de leur disponibilité respective au sein de la population active au cours des 4 plus récentes années de rapport en date du 31 mars 2016.

La population globale des employés a connu une baisse de 10,3 % entre le 1er avril 2011 et le 31 mars 2016, période au cours de laquelle il y a eu une diminution de la représentation des :

- ▶ femmes (-11,0 %);
- ▶ personnes handicapées (-11,4 %);
- ▶ Autochtones (-1,3 %).

Néanmoins, la représentation globale de chacun de ces groupes visés par l'équité en matière d'emploi est demeurée supérieure au point de référence correspondant à leur disponibilité estimée au sein de la population active.

Certains ministères et organismes ont excellé dans l'atteinte et le maintien de la représentation de leurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi, comme en témoigne leur répartition équitable dans tous les groupes professionnels, à tous les niveaux et dans chaque région. D'autres ministères sont confrontés à des défis de rendement au chapitre de la répartition des groupes visés par l'équité en matière d'emploi parmi les groupes et les niveaux professionnels. Cela dit, ils continuent leurs efforts visant à attirer et à maintenir en poste les personnes des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et à améliorer leurs expériences de travail, comme le démontrent :

- ▶ leur plan pluriannuel d'équité en matière d'emploi;
- ▶ leurs activités ciblées de sensibilisation;



- ▶ leur recrutement;
- ▶ leurs possibilités de formation et de perfectionnement des employés.

Pourcentage des ministères et organismes qui dépassent les objectifs des taux de représentation

Le tableau 1 indique ce qui suit :

- ▶ 82 % des ministères et organismes ont atteint des taux de représentation pour les Autochtones et les personnes handicapées supérieurs à la disponibilité de ces groupes au sein de la population active;
- ▶ 76 % des ministères et organismes ont dépassé le taux de disponibilité au sein de la population active des femmes;
- ▶ 52 % des ministères et organismes ont dépassé le taux de disponibilité au sein de la population active des membres des minorités visibles.

Tableau 1. Nombre de ministères et organismes qui ont dépassé les taux de disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2016

| Groupes visés par l'équité en matière d'emploi | Nombre de ministères et organismes qui ont dépassé les taux de disponibilité au sein de la population active | Pourcentage de ministères et organismes qui ont dépassé les taux de disponibilité au sein de la population active |
|--|--|---|
| Femmes | 50 | 76 |
| Autochtones | 54 | 82 |
| Personnes handicapées | 54 | 82 |
| Minorités visibles | 34 | 52 |

Remarque : L'administration publique centrale compte 66 ministères et organismes.

Parmi les 181 674 employés nommés pour une période indéterminée, nommés pour une période déterminée de 3 mois ou plus, saisonniers et visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale (au 31 mars 2016), 54 % étaient des femmes et 46 % étaient des hommes. Cet équilibre entre les sexes, qui est resté le même depuis 10 ans, ressort davantage dans le plus grand groupe visé par l'équité en matière d'emploi, sachant que 45 % des employés des minorités visibles sont des hommes et que 55 % sont des femmes. Le rapport hommes-femmes pour les personnes handicapées est de 48 % pour les hommes et de 52 % pour les femmes.

La représentation entre les sexes pour les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles est indiquée dans le tableau 2.

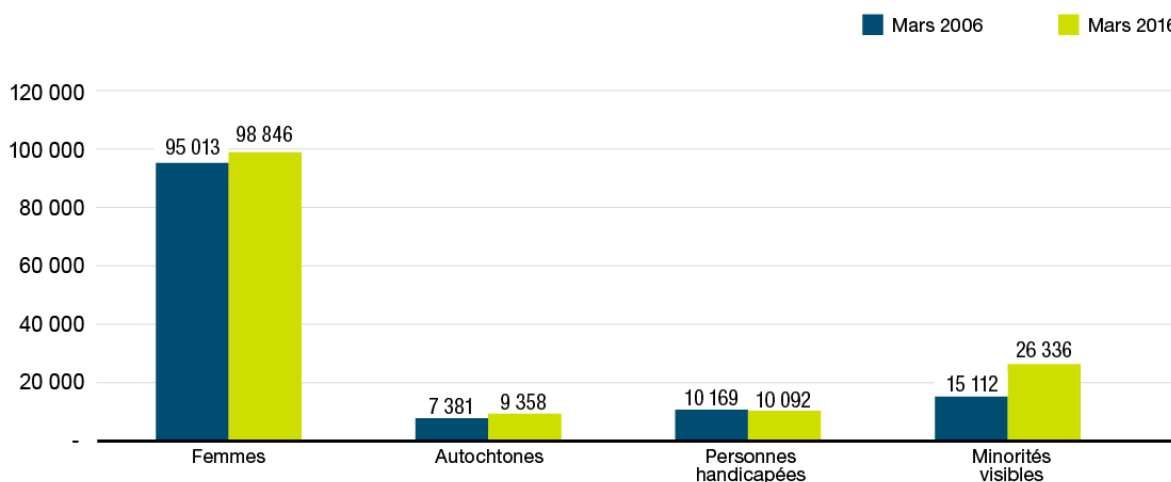


Tableau 2. Représentation entre les sexes des 3 groupes visés par l'équité en matière d'emploi en date du 31 mars 2016

| Sexe | Autochtones | | Personnes handicapées | | Minorités visibles | |
|--------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Homme | 3 679 | 39 % | 4 866 | 48 % | 11 838 | 45 % |
| Femme | 5 679 | 61 % | 5 226 | 52 % | 14 498 | 55 % |
| Total | 9 358 | 100 % | 10 092 | 100 % | 26 336 | 100 % |

Une comparaison des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le nombre d'employés de chaque groupe entre 2006 et 2016 est présentée au graphique 2.

Graphique 2. Comparaison des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le nombre d'employés de chaque groupe, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016



Le plus grand écart hommes-femmes dans la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est observé chez les Autochtones, avec un ratio de 39 % d'hommes et de 61 % de femmes. Réaliser l'équilibre entre les sexes :

- ▶ contribuera à l'atteinte des objectifs en matière d'égalité et d'équité en milieu de travail;
- ▶ est un point à prendre en compte pour cerner et traiter les questions et les enjeux d'équité au sein des organisations.



Comme il est indiqué dans le [Cadre de responsabilisation de gestion 2016-2017, Rapport pangouvernemental](#)ⁱⁱ, les niveaux de représentation des membres d'une minorité visible sont inférieurs à la disponibilité de ces derniers au sein de la population active dans la moitié (50 %) des grandes organisations^{6, iii}. Même si le rendement global dépasse les objectifs établis, la ventilation par ministère, organisme et groupes et niveaux professionnels met en lumière les points à améliorer. Les mesures ci-dessous sont adoptées pour combler les écarts constatés pour chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- ▶ stratégies pour attirer les diplômés universitaires et les étudiants autochtones;
- ▶ pratiques pour l'intégration, l'apprentissage et le perfectionnement visant à améliorer l'expérience des employés, et ce, dès leur entrée dans la fonction publique et au fil de leur carrière.

Dans la planification de leurs effectifs, les ministères et les organismes ont respecté les principes d'équité en matière d'emploi afin de s'assurer que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi n'étaient pas affectés par les réaménagements des effectifs au milieu de la dernière décennie. Par exemple, la représentation des membres des minorités visibles a continué de s'améliorer, même pendant les périodes de diminution de l'ensemble du personnel. Bien qu'il ait eu de légères réductions du taux de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées, le taux de leur représentation globale a continué de dépasser leur disponibilité au sein de la population active.

La représentation des minorités visibles a connu la plus forte augmentation au cours des 10 dernières années, période au cours de laquelle le greffier du Conseil privé s'est engagé à accroître la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en mettant un accent particulier sur les membres des minorités visibles, démontrant ainsi l'incidence que peut avoir le leadership sur l'obtention de résultats au chapitre de l'équité en matière d'emploi et de la diversité.

Représentation par groupe professionnel

La tendance de 2006 à 2016 indique que les taux de représentation des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont bien répartis dans l'ensemble des groupes professionnels au sein de la fonction publique (comme le montre l'[annexe III du Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#)^{iv}). La représentation est toutefois inférieure à la disponibilité au sein de la population active dans certaines catégories et certains groupes et niveaux professionnels.

6. Canada. [Cadre de responsabilisation de gestion 2016-2017 Rapport pangouvernemental : Gestion des personnes](#), 2017.

Groupe de la direction

La représentation des personnes handicapées au sein du groupe de la direction a dépassé leur disponibilité au sein de la population active (5,1 % par rapport à 2,3 %). Cependant, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de ce même groupe est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active.

Des initiatives visant à améliorer la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles dans le groupe de la direction sont étudiées par les organismes centraux et les ministères. Les stratégies ciblées pour combler ces lacunes comprennent les programmes de perfectionnement du leadership autochtone au sein des ministères et des organismes.

Ces initiatives préparent les fonctionnaires à progresser vers des rôles de leadership dans la haute direction à l'échelle du gouvernement.

Groupe scientifique et professionnel

Parmi les 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi, seuls les membres des minorités visibles affichent un taux de représentation inférieur à leur disponibilité au sein de la population active dans le groupe scientifique et professionnel (représentation de 18,3 %, alors que leur taux de disponibilité au sein de la population active est de 19,2 %, ce qui représente un écart d'environ 482 personnes). Cependant, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté au fil des ans, même lors des diminutions de l'effectif. Par ailleurs, le groupe scientifique et professionnel connaît la plus grande représentation des membres des minorités visibles par rapport à toutes les autres catégories professionnelles de la fonction publique. Les minorités visibles représentent :

- ▶ 16,1 % du groupe de soutien administratif, qui englobe les sous-groupes des communications, du traitement mécanique des données, de mécanographie et des commis aux écritures et aux règlements;
- ▶ 15,7 % du groupe de l'administration et du service extérieur, qui comprend les sous-groupes des services administratifs, du commerce, de la gestion des systèmes d'ordinateurs, du service extérieur, de la gestion des finances, des services d'information et de l'administration des programmes.

Groupe des services techniques et groupe des services de l'exploitation

Les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont traditionnellement été sous-représentés au sein du groupe des services techniques (par exemple, les groupes de soutien technologique et scientifique, de l'électronique, du contrôle de la circulation aérienne et de l'inspection des produits primaires) et du groupe des services de l'exploitation (par exemple, le groupe des services correctionnels, le groupe des manœuvres et hommes de métier, et



le groupe de réparation des navires). Le travail entrepris par des réseaux comme celui des femmes en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques contribue à la création du bassin de ressources actuelles et futures parmi les groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin de combler les besoins en matière de compétences des ministères et des organismes tout en améliorant la répartition de la représentation au sein des groupes professionnels.

Représentation en fonction des échelles salariales

Le système de classification et les échelles salariales de la fonction publique fédérale sont un mécanisme de contrôle de l'uniformité des salaires dans l'ensemble des groupes et niveaux professionnels pour tous les fonctionnaires. Les employés reçoivent une rémunération calculée selon l'échelle de rémunération associée à leur groupe professionnel et à leur niveau.

Observations générales

- ▶ Les modèles de répartition des salaires pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi suivent une tendance semblable à celle de l'ensemble des effectifs de la fonction publique.
- ▶ Par rapport aux 10 dernières années, moins de groupes visés par l'équité en matière d'emploi figurent dans les échelles salariales inférieures, et ces mêmes groupes ne sont pas regroupés aux niveaux de salaire les plus bas.
- ▶ L'écart salarial entre les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et le reste des effectifs s'est rétréci entre 2006 et 2016 ou a convergé pour certaines échelles salariales.
- ▶ Les tendances de répartition du salaire des personnes handicapées et des membres des minorités visibles sont les plus proches de la tendance de l'ensemble des effectifs en 2016.
- ▶ Le pourcentage de personnes handicapées (13,1 %) et de membres des minorités visibles (13 %) qui gagnent 100 000 \$ et plus par année n'est qu'à 1 point de pourcentage du pourcentage de l'ensemble des employés qui se situent dans cette échelle salariale.
- ▶ Le pourcentage d'Autochtones (9,1 %) et de femmes (11,4 %) qui gagnent 100 000 \$ et plus a tendance à être inférieur à celui des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi et de l'ensemble des effectifs.

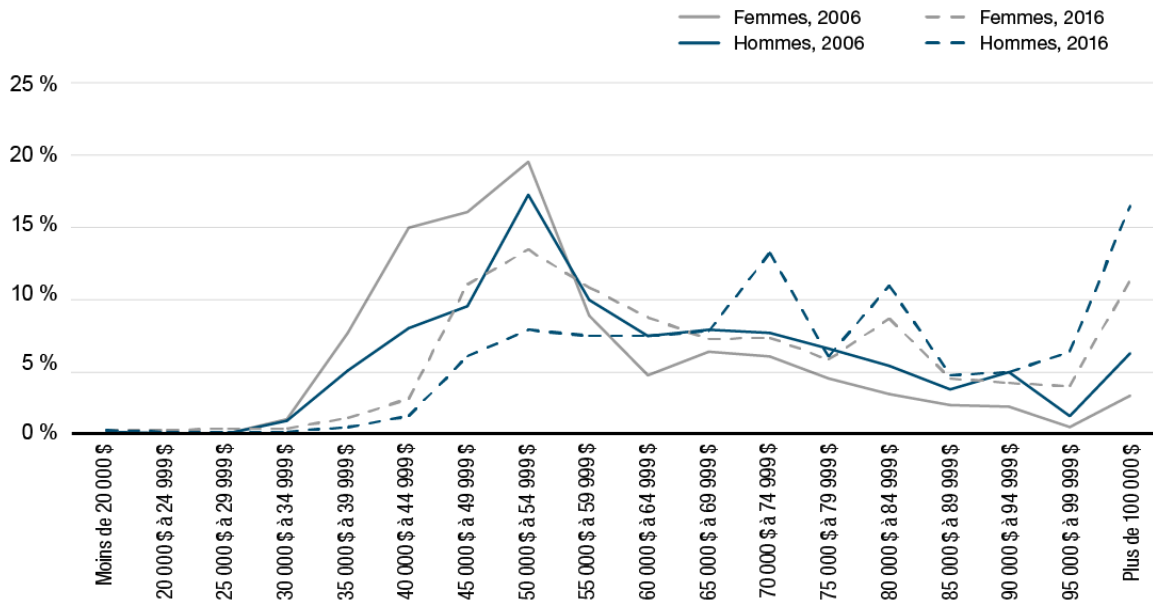
Femmes

La tendance générale se maintient pour ce qui est du salaire des femmes : plus de femmes que d'hommes sont dans les échelles salariales inférieures à moyennes et plus d'hommes que de femmes sont dans les échelles salariales supérieures. Comme c'était le cas il y a 10 ans, beaucoup plus de femmes que d'hommes gagnent entre 45 000 \$ et 60 000 \$ par année, alors que c'est l'inverse dans les échelles salariales de 65 000 \$ à 80 000 \$ et de 80 000 \$ à 85 000 \$. Au cours de la dernière décennie, plus de femmes gagnaient des salaires inférieurs dans les échelles



salariales inférieures, alors que plus d'hommes gagnaient des salaires plus élevés dans les échelles salariales supérieures. Les échelles salariales supérieures correspondent aux salaires de 80 000 \$ et plus (voir le graphique 3).

Graphique 3. Répartition des salaires pour les femmes et les hommes, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016

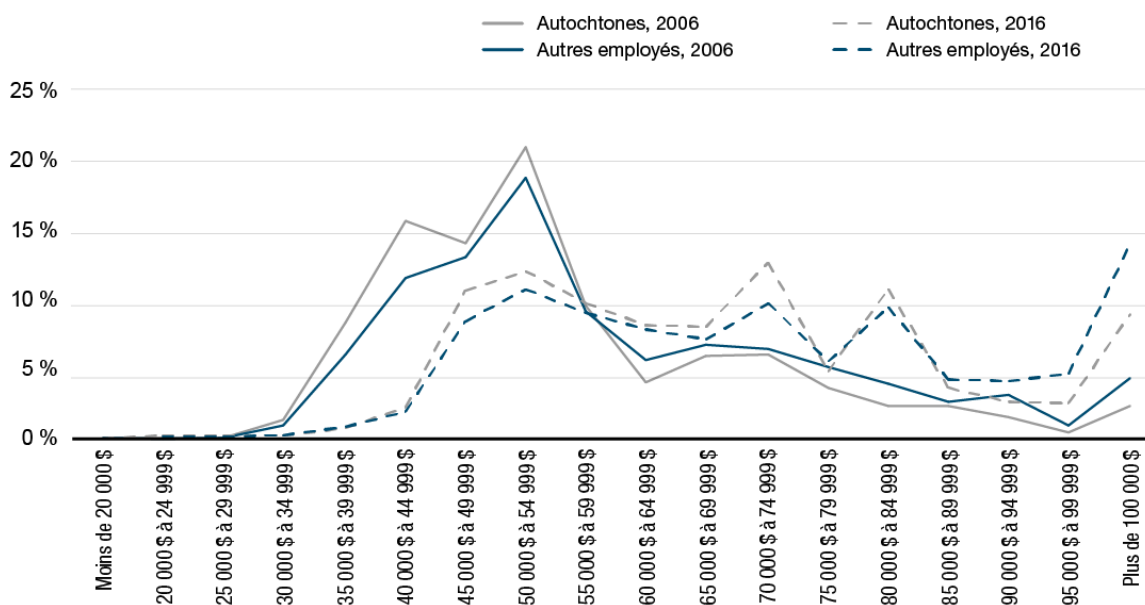


Autochtones

En 2016, plus d'Autochtones touchaient un salaire moyen à élevé qu'en 2006. La proportion d'Autochtones gagnant les salaires les plus élevés a continué d'être légèrement plus basse que celle du reste des employés. Toutefois, la tendance de la répartition au cours des 10 dernières années est semblable à celle de l'ensemble des effectifs de la fonction publique. Cela dit, un faible pourcentage d'Autochtones touche un salaire de plus de 90 000 \$, ce qui tient peut-être à l'écart persistant dans la représentation des employés autochtones au sein du groupe de la direction (voir le graphique 4).



Graphique 4. Répartition des salaires pour les Autochtones par rapport aux autres employés, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016

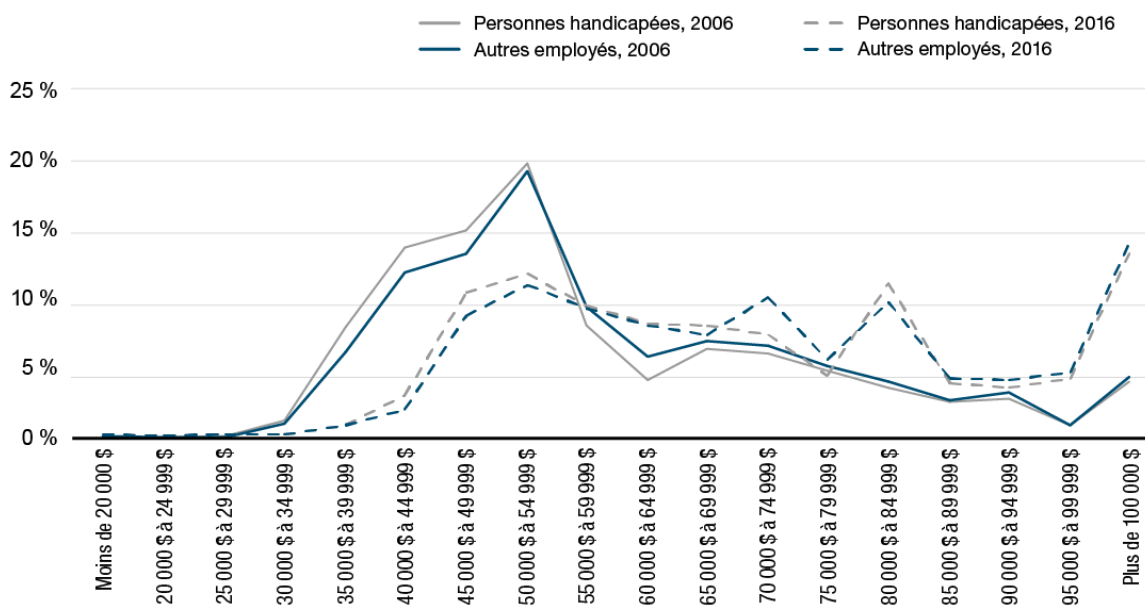


Personnes handicapées

La répartition des salaires pour les personnes handicapées est presque identique à celle de l'ensemble des fonctionnaires, sauf pour la partie haute des échelles salariales moyennes de 70 000 \$ à 80 000 \$, où l'on dénombre un nombre inférieur de personnes handicapées comparativement à l'ensemble des employés. On observe cependant une convergence des répartitions pour les 2 groupes pour les échelles salariales de plus de 100 000 \$, et aléatoirement pour les échelles salariales moyennes à élevées. En 2016, les écarts salariaux étaient minimales pour les personnes handicapées par rapport aux autres employés, à l'exception des salaires entre 60 000 \$ et 70 000 \$. La répartition pour les personnes handicapées est semblable à celle des membres des minorités visibles pour toutes les échelles salariales (voir le graphique 5).



Graphique 5. Répartition des salaires pour les personnes handicapées par rapport aux autres employés, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016

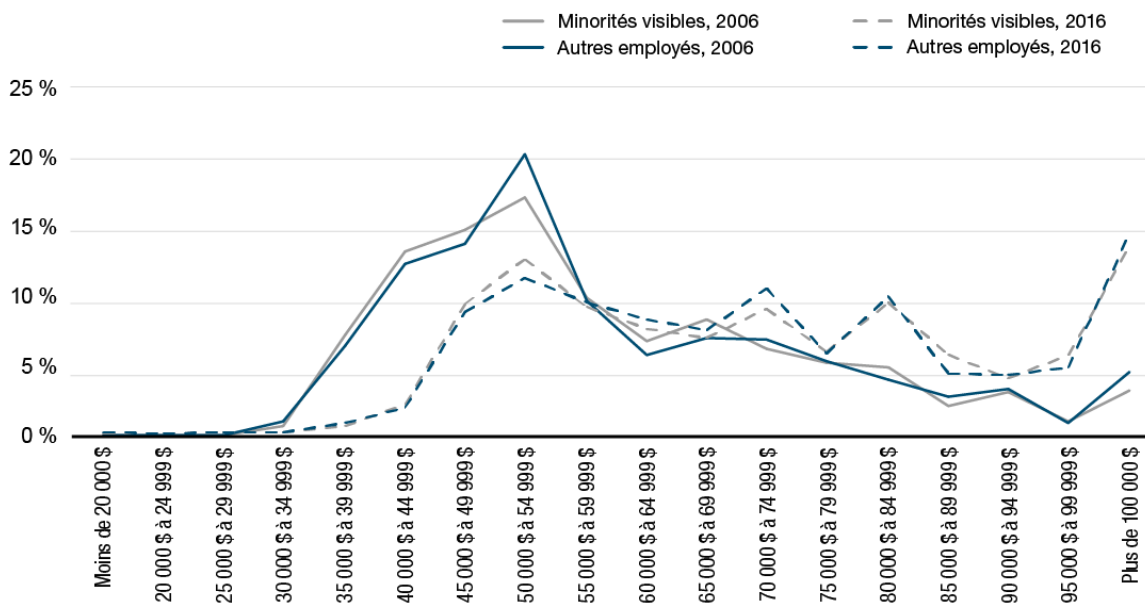


Membres des minorités visibles

La tendance de la répartition des salaires pour les membres des minorités visibles correspond à celle des employés en général, y compris pour les échelles salariales supérieures. Les écarts sont réduits au minimum pour l'ensemble des échelles salariales au cours de la période de 10 ans terminée le 31 mars 2016. Malgré un écart de la représentation au sein du groupe de direction et de 3 autres groupes professionnels (technique, scientifique et professionnel, et soutien administratif), la répartition des salaires des minorités visibles est semblable à celle des autres employés pour l'ensemble des échelles salariales (voir le graphique 6).



Graphique 6. Répartition des salaires pour les minorités visibles par rapport aux autres employés, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016



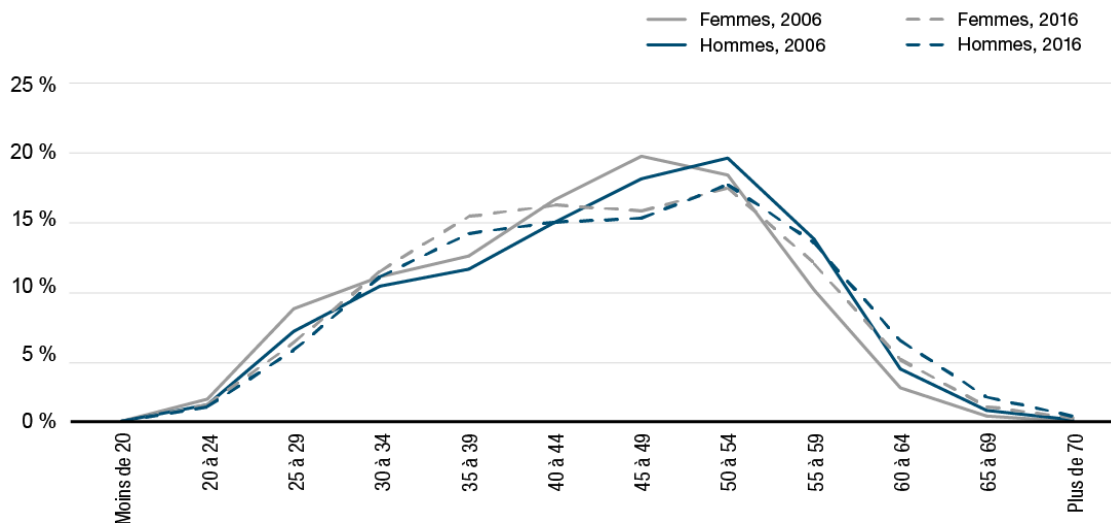
Représentation par région de travail

- ▶ Les 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont représentés dans chaque région. Même si la représentation des femmes ne constitue pas une préoccupation en région, il y a de légers écarts de représentation pour les membres des minorités visibles dans les régions de l'Ouest et de l'Est (Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador et Île-du-Prince-Édouard).
- ▶ Dans la région du Nord, étant donné les estimations supérieures de la disponibilité des peuples autochtones au sein de la population active (44,5 % au Nunavut et 31,2 % dans les Territoires du Nord-Ouest), l'effectif de la fonction publique est sous-représenté pour ce groupe.
- ▶ Pour correspondre aux estimations de la disponibilité au sein de la population active, il faudrait 70 employés autochtones de plus dans les régions du Nord.
- ▶ Des initiatives ciblées sont en cours pour attirer, recruter, perfectionner et maintenir en poste les employés autochtones au sein de la fonction publique du Canada.

Représentation par tranche d'âge

- ▶ La répartition des âges selon le sexe montre qu'en 2006, il y avait plus de femmes en dessous de la tranche d'âge des 50 à 54 ans, alors qu'il y avait plus d'hommes au-dessus de cette tranche d'âge (voir le graphique 7).
- ▶ En 2016, le rapport hommes-femmes s'est rétréci dans chaque tranche d'âge, et des proportions presque identiques d'hommes et de femmes de la génération Y (de 30 à 34 ans ou plus jeunes) sont entrées à la fonction publique (voir le graphique 7).

Graphique 7. Répartition des hommes et des femmes par tranche d'âge, du 31 mars 2006 au 31 mars 2016



- ▶ En 2006, la proportion d'employés autochtones était plus grande dans les tranches d'âge de moins de 45 ans par rapport aux employés non autochtones. En 2016, la proportion d'employés non autochtones était supérieure à celle des employés autochtones dans les tranches d'âge de moins de 40 ans.
- ▶ La proportion de personnes handicapées dans les tranches d'âge supérieures (plus de 45 ans) tendait à être plus importante que pour les autres employés. Cette tendance s'est poursuivie jusqu'en 2016 et pourrait être un symptôme des taux de recrutement inférieurs des personnes handicapées.
- ▶ Les membres des minorités visibles étaient généralement plus jeunes que les employés qui n'appartenaient pas à ces groupes, tendance qui s'est maintenue en 2016.



Recrutement, promotion et départ

L'embauche pour une durée indéterminée dans la fonction publique fédérale est à la hausse depuis 4 ans, après une tendance à la baisse durant les 4 années précédentes (de 2008 à 2012)^{7, v, vi}.

Femmes

Au cours de la période de 10 ans terminée le 31 mars 2016, le pourcentage de femmes embauchées dans l'administration publique centrale a dépassé leur disponibilité au sein de la population active, avec une moyenne de 61,7 %. La disponibilité des femmes au sein de la population active est évaluée à 52,5 % et leur représentation interne est à 54,5 %.

Autochtones

Le taux de représentation des Autochtones embauchés à la fonction publique ne correspondait pas en tout temps à leur niveau de disponibilité au sein de la population active. Leur départ de la fonction publique était constamment supérieur à leur disponibilité au sein de la population active et la situation s'est intensifiée au cours des 3 dernières années, jusqu'à la fin de mars 2016. Le niveau de cessation (5,1 % en 2016) est presque égal à leur représentation interne (5,2 %), ce qui peut indiquer la nécessité d'élaborer des stratégies ciblées de maintien en poste.

Pour mieux comprendre les expériences, les défis et les questions liés à la satisfaction au travail des employés autochtones, les Cercles interministériels sur la représentation des peuples autochtones, dirigés par le sous-ministre champion des fonctionnaires autochtones, ont mené un sondage sur le maintien en poste de l'effectif en 2016 auprès d'employés autochtones actuels et antérieurs. Les résultats du sondage informeront les cadres supérieurs de la fonction publique relativement aux points suivants en vue d'améliorer les expériences de travail et de contrer cette tendance de cessations à la hausse :

- ▶ le recrutement;
- ▶ le maintien en poste;
- ▶ les stratégies en milieu de travail.

De plus, les ministères et organismes ont collaboré à des initiatives de recrutement ciblé dirigées par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. L'Opportunité d'emploi d'été pour jeunes Autochtones, un projet pilote mené au cours de l'exercice 2016 à 2017, a permis l'embauche de près de 100 étudiants autochtones dans 20 ministères et organismes. L'initiative a donc été prolongée pour l'exercice 2017 à 2018 et on en tirera parti afin de mettre en œuvre un programme de recrutement semblable destiné aux jeunes handicapés.

7. Canada. Secrétariat du Conseil du Trésor. [Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2016](#). Voir [Graphique 8 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale par exercice](#).

Personnes handicapées

Le taux de cessation des personnes handicapées est nettement supérieur à leur disponibilité au sein de la population active, et il est supérieur à leurs niveaux de représentation interne.

Toutefois, il est demeuré plutôt stable depuis 10 ans. Le taux de promotion des membres de ce groupe a diminué durant cette période et le pourcentage de personnes handicapées embauchées continue d'être inférieur à leur disponibilité au sein de la population active.

Membres des minorités visibles

La représentation des membres des minorités visibles embauchés dans l'administration publique centrale a constamment augmenté durant les 10 dernières années. Par ailleurs, des augmentations importantes observées depuis 4 ans ont permis à ce groupe de dépasser sa disponibilité au sein de la population active et sa représentation interne. Son taux de promotion a également augmenté constamment de manière importante pour atteindre une pointe de 15,7 % en 2016. De plus, le taux de cessation est faible parmi les employés des minorités visibles.

Renouvellement

La fonction publique tente d'attirer une nouvelle génération de fonctionnaires fédéraux. Une attention particulière à cet effet est accordée aux diplômés universitaires et aux étudiants autochtones. Des stratégies d'intégration, d'apprentissage et de perfectionnement sont mises en œuvre afin d'améliorer l'expérience d'un employé dès son entrée dans la fonction publique et tout au long de sa carrière.

Les nouveaux employés âgés de 20 à 34 ans ont continué de représenter plus de 50 % des embauches pour une durée indéterminée en date du 31 mars 2016, malgré une légère diminution par rapport à l'année précédente.

Regard sur la diversité

Il est possible de jeter un regard sur l'avenir et d'établir des repères en matière de représentation prévue (distincts de la disponibilité au sein de la population active prévue par la Loi) qui tiennent compte de la diversité du Canada en constante évolution. Le Recensement de 2016 a révélé que les pourcentages les plus élevés de jeunes au Canada sont dans les familles s'identifiant comme noires, arabes et autochtones. Ces jeunes Canadiens se joindront à la main-d'œuvre au cours des années à venir. Le Recensement de 2016 a également signalé que si les tendances actuelles de la population se maintiennent, la représentation des minorités visibles dans la société canadienne devrait atteindre de 31,2 % à 35,9 % au cours des 2 prochaines décennies.



Le Recensement de 2016 a révélé que la représentation des peuples autochtones au Canada se situe à 4,9 %. Cette prévision pourrait être considérée dans la planification des ressources humaines en vue d'attirer, au sein de la main-d'œuvre, de nouveaux arrivants provenant des populations autochtones, dont la croissance est 4 fois celle de la population non autochtone au Canada⁸.

Parmi les 11 sous-groupes⁹ de minorités visibles, la représentation la plus importante dans l'administration publique centrale, au 31 mars 2016, regroupait les personnes qui se sont identifiées comme appartenant au sous-groupe des Chinois (19,7 %), suivi des Noirs (19,1 %) et des Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est (17,8 %). Un nombre considérable d'employés (10,9 %) se sont identifiés au sous-groupe « autre minorité visible », dont la représentation a connu l'augmentation la plus marquée au cours des 10 dernières années (hausse de 20,7 %).

Les statistiques du Recensement de 2016 éclairent l'élaboration de stratégies visant à maintenir les niveaux globaux de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tout en :

- ▶ planifiant l'amélioration de la répartition dans l'ensemble des groupes et niveaux professionnels;
- ▶ reflétant davantage la diversité accrue du Canada dans les organisations de la fonction publique.

Activités à l'appui de l'équité en matière d'emploi

Équité en matière d'emploi, favoriser la diversité et accroître l'inclusion

La surveillance des progrès au chapitre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale du Canada et l'établissement de rapports connexes s'étendent désormais sur 2 décennies. Dans l'ensemble, la représentation de l'administration publique centrale a dépassé la disponibilité au sein de la population active des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au-delà du point de repère, et ce, depuis 4 ans. Cependant, des écarts persistent pour certains groupes et niveaux professionnels dans quelques ministères et organismes. Néanmoins, ce niveau soutenu de représentation interne supérieur à la disponibilité au sein de la population active s'est traduit par un effectif de la fonction publique grandement diversifié. Une telle diversité offre un sol fertile pour récolter les avantages de l'inclusion pour tous en mettant en place :

- ▶ un effectif dont la diversité reflète celle de la population du Canada;
- ▶ l'inclusion de tous dans les milieux de travail de la fonction publique fédérale.

8. Statistique Canada. Recensement de 2016.

9. Les 11 sous-groupes qui composent les minorités visibles sont les suivants : Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Asiatique du Sud ou Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.), Asiatique du Sud-Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien), Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, Iraniens), Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud), personne d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus), autre minorité visible.

En général, les ministères et organismes ont appuyé l'impératif organisationnel d'un effectif diversifié et, dorénavant, ils examinent ou mettent en œuvre des stratégies d'amélioration de l'inclusion dans le but de combler les différences au sein de leur effectif diversifié. De plus :

- ▶ le président du Conseil du Trésor a créé le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique qui formulera des recommandations en vue d'apporter des améliorations et de préparer un plan d'action;
- ▶ les sous-ministres champions de l'équité en matière d'emploi ont sollicité les points de vue des membres de leur groupe respectif pour mettre au point des stratégies d'amélioration des résultats relativement aux expériences de travail, au perfectionnement professionnel et à l'environnement de travail des employés;
- ▶ une approche pangouvernementale axée sur la collaboration et la consultation est mise en application et nécessite la participation des organismes centraux, des ministères, des agents négociateurs, des réseaux d'employés et des intervenants. Elle offre aussi des liens et des mesures de soutien aux initiatives ministérielles individuelles.

Par exemple, la priorité organisationnelle prévue par Santé Canada pour l'exercice 2016 à 2017 visait à « promouvoir une culture ministérielle propice au bien-être mental et physique en milieu de travail, à la diversité, à l'équité en matière d'emploi et au respect »^{10, vii}. Santé Canada est reconnu à l'échelle nationale comme l'un des [meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada](#)^{viii} compte tenu de sa diversité exceptionnelle en milieu de travail et de ses programmes d'inclusion. Il s'agit d'ailleurs d'un employeur de choix pour les jeunes.

Favoriser l'équité en matière d'emploi au moyen de la collaboration continue

La dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada mise sur le savoir collectif de l'ensemble du gouvernement et collabore avec les intervenants suivants pour assurer la progression de l'équité en matière d'emploi au-delà des obligations législatives et des exigences de conformité aux politiques :

- ▶ les établissements d'enseignement;
- ▶ les collectivités fonctionnelles;
- ▶ les réseaux d'employés.

10. Canada. Santé Canada. [Santé Canada 2016-2017 Rapport sur les plans et les priorités](#) : « Priorités organisationnelles », p. 7.



Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines coordonne également l'échange d'information et d'idées entre les groupes visés par l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne :

- ▶ l'amélioration de l'expérience de travail et des possibilités de perfectionnement professionnel des employés;
- ▶ l'enrichissement des compétences culturelles de tous les employés en continuant de fournir un soutien stratégique et opérationnel en matière de gouvernance dans toute la fonction publique pour l'équité en matière d'emploi et la diversité.

Comités et cercle des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi

Le modèle de gouvernance de la haute direction au chapitre de l'équité en matière d'emploi et de la diversité a été conservé tout au long de l'exercice 2016 à 2017 afin de mobiliser les fonctionnaires et d'avancer des idées, ainsi que de proposer des solutions pour améliorer la représentation, l'expérience de travail et les résultats pour les employés.

Le greffier du Conseil privé a nommé 3 sous-ministres pour agir à titre de champion auprès des réseaux d'Autochtones, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles. Dans chacun de ces réseaux, des représentants d'employés ministériels travaillent avec le sous-ministre champion pour :

- ▶ présenter des idées;
- ▶ aborder des enjeux;
- ▶ présenter des solutions pour améliorer l'effectif et le milieu de travail de la fonction publique.

De plus, d'autres travaux sont en cours pour cerner et traiter les secteurs de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi nécessitant une attention accrue.

Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones

Le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones a collaboré aux initiatives mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique afin d'améliorer la représentation des Autochtones, ainsi que leur perfectionnement professionnel et leur avancement. Le Cercle a :

- ▶ renforcé la sensibilisation à l'histoire et aux cultures des peuples autochtones;
- ▶ réclamé un programme de formation dans toute la fonction publique portant sur la sensibilisation aux cultures autochtones par l'intermédiaire de l'École de la fonction publique du Canada.



« Le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones prépare le terrain pour les prochains fonctionnaires autochtones. »

Gina Wilson, sous-ministre championne pour les employés autochtones

Il est proposé que la formation soit obligatoire, particulièrement pour les gestionnaires intermédiaires et les cadres supérieurs. À cet égard, Affaires mondiales Canada a lancé un réseau à l'intention des fonctionnaires autochtones de niveaux EX moins 1 et EX moins 2, en collaboration avec un réseau d'Autochtones déjà établi au niveau de la direction. Cette mesure a été prise afin d'accroître les possibilités de réseautage et la sensibilisation.

Le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones a commenté un rapport provisoire sur la représentation des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Ce rapport a identifié des défis dans les secteurs suivants :

- ▶ le recrutement;
- ▶ le développement de carrière et l'avancement professionnel;
- ▶ l'expérience de travail des Autochtones dans la fonction publique.

Des recommandations visant à améliorer la représentation et l'expérience de travail des Autochtones seront présentées dans un rapport des Cercles interministériels sur la représentation des peuples autochtones. Ce groupe a été mis sur pied le 15 septembre 2016 dans le cadre d'un programme d'action s'intéressant aux « raisons pour lesquelles les employés autochtones continuent d'exprimer une insatisfaction en ce qui concerne leur expérience de travail dans la fonction publique » par une « analyse approfondie » de leurs perspectives et de leurs expériences dans la fonction publique¹¹.

Comité des champions et des présidents des personnes handicapées

Un jalon important du travail du Comité des champions et des présidents des personnes handicapées est l'achèvement du plan d'action pour la stratégie fédérale d'accessibilité pour les personnes handicapées dans l'ensemble de la fonction publique. Le Comité a également élaboré des mesures du succès pour évaluer les résultats de la mise en œuvre et en rendre compte.

« Nous bâtissons une fonction publique fédérale où les employés représentent le Canada dans un milieu de travail inclusif par sa conception et accessible par défaut. Les actions que nous posons chaque jour au travail permettent d'établir une famille fédérale plus diversifiée, inclusive et accessible, car nous continuons de nous efforcer de changer les choses! »

Yazmine Laroche, sous-ministre championne pour les personnes handicapées

11. Cercle de la collaboration interministérielle sur la représentation des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Rapport provisoire. 27 mars 2017, p. 10.



La stratégie et le plan d'action proposent que l'accessibilité par défaut soit au cœur de la gestion de carrière des personnes handicapées. Cela signifie que des mesures de soutien sont intégrées aux étapes de la conception initiale et à l'entrée dans la fonction publique. Chaque employé ayant un handicap doit avoir un plan d'accessibilité individuel qui le suit tout au long de sa carrière, lors d'une mutation latérale ou d'une promotion, au sein d'un même ministère ou non. La transférabilité élimine la nécessité de répéter les évaluations et les négociations visant à obtenir du soutien pour bien accomplir le travail.

Les personnes handicapées ont proposé que l'on procède à un examen et à la redéfinition de la terminologie et de la sémantique utilisées actuellement dans les lois, les instruments de politique et les communications afin que les références à leur sujet soient plus positives. Par exemple, l'expression « obligation de prendre des mesures d'adaptation » doit être redéfinie en considérant que l'accessibilité et les mesures d'adaptation doivent être assurées « par défaut » et non par obligation jusqu'à la limite de la contrainte excessive pour l'employeur.

Comité des champions et des présidents des minorités visibles

Le Comité des champions et des présidents des minorités visibles a continué de centrer son travail sur les priorités de 2 ans ci-dessous pour les exercices 2015 à 2016 et 2016 à 2017 :

- ▶ un milieu de travail inclusif et respectueux;
- ▶ le perfectionnement professionnel.

Le groupe de travail sur le harcèlement et la discrimination du Comité des champions et des présidents des minorités visibles a discuté des moyens :

- ▶ d'identifier et de faire connaître les sources de discrimination et de harcèlement telles qu'elles sont perçues par les employés;
- ▶ de continuer de promouvoir un milieu de travail inclusif qui favorise la diversité, tout en réduisant le harcèlement et la discrimination.

« Il est important d'être bien organisés et d'établir convenablement les priorités du Comité. La force des groupes, comme le Comité des champions et des présidents des minorités visibles, réside dans l'énorme pouvoir de persuasion pour mettre des éléments en évidence, échanger des renseignements, aider les gens à comprendre et présenter un éventail de perspectives pour résoudre les problèmes. »

Daniel Watson, sous-ministre champion pour les minorités visibles

Un groupe de travail sur le perfectionnement professionnel a examiné les mesures qu'il convient de prendre afin d'aider les employés appartenant à des minorités visibles à progresser vers des postes de direction, là où un écart persiste. Le groupe de travail examine :

- ▶ ce qu'engloberait une initiative efficace de perfectionnement professionnel à l'intention des minorités visibles;
- ▶ la durabilité du perfectionnement professionnel pour les minorités visibles pendant 2, 5 et 10 ans.

Le Comité souhaite savoir ce qui a contribué à la hausse du taux de promotion des minorités visibles signalée dans le dernier rapport annuel^{12, ix}. Cette information pourrait être utile pour élaborer des stratégies de perfectionnement professionnel plus inclusives à l'intention des employés appartenant à des minorités visibles.

Le Comité examine également les obstacles que doivent surmonter les minorités visibles pour obtenir de la formation linguistique, et étudiera l'expression « minorités visibles » en fonction des tendances internationales et en vue de modifier cette terminologie. Le terme regroupe diverses ethnies qui ont des expériences sociales, économiques et de vie différentes. L'information sur les progrès au chapitre de la représentation de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi n'a pas été ventilée de manière à présenter une image réelle.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi est un forum national de consultation syndicale-patronale qui examine les questions, les défis, les initiatives, les politiques et les pratiques d'équité en matière d'emploi et de diversité dans la fonction publique fédérale, qui discute de ces enjeux et qui formule des recommandations connexes. Il est composé d'agents négociateurs et de représentants :

- ▶ du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada;
- ▶ de la Commission de la fonction publique du Canada;
- ▶ des ministères et des organismes.

12. [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016](#) indique que « tous les groupes désignés ont affiché une augmentation des promotions, la hausse la plus élevée ayant été signalée chez les membres du groupe des minorités visibles qui représentent 15,7 % des employés promus, soit une augmentation par rapport au taux précédent de 14,3 % ».



Le Comité invite les experts et les autres collectivités, comme le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux, à collaborer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'examen des politiques et des pratiques dans l'ensemble de la fonction publique qui peuvent toucher les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

La disponibilité de données plus complètes sur la composition de chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi aidera à rendre compte :

- ▶ des progrès réalisés du côté des niveaux de représentation;
- ▶ des sphères où il importe d'agir pour améliorer les résultats obtenus.

Le Comité souhaite également obtenir des données sur la représentation des personnes transgenres. De plus, il a fourni de la rétroaction à l'École de la fonction publique du Canada à propos de la Série d'apprentissage sur les questions autochtones lancée récemment qui vise à enrichir les connaissances et la compréhension des fonctionnaires au sujet de l'histoire des peuples du Canada au moyen des thèmes suivants :

- ▶ la reconnaissance;
- ▶ le respect;
- ▶ les relations;
- ▶ la réconciliation avec les Canadiens autochtones.

Politiques nouvelles et émergentes pour la diversité et l'inclusion

Bien que la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1996 ait désigné 4 groupes à considérer aux fins de l'équité en matière d'emploi, le contexte en évolution des droits collectifs et de la personne a étendu l'esprit de l'égalité et de l'équité à d'autres groupes en mal d'équité, comme la communauté LGBTQ2+¹³. Quoiqu'aucune politique précise ne soit établie, les efforts déployés sur le terrain au sein des ministères et organismes ont mené à l'élaboration de l'initiative Espace positif. Cette initiative a fourni aux membres de la collectivité LGBTQ2+ des outils pour :

- ▶ que leur voix soit entendue;
- ▶ que les enjeux et les défis soient abordés en vue d'améliorer leur expérience dans la fonction publique.

Les ministères et organismes ont établi des réseaux pour leurs employés LGBTQ2+ et ont nommé des ambassadeurs pour les aider à défendre leurs intérêts en trouvant des solutions à des problèmes et défis particuliers rattachés à l'inclusion et au mieux-être au travail.

13. Personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, en questionnement et bispírituelles, et personnes ayant diverses identités ou expressions de genre et orientations sexuelles.

Genre

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dirige l'élaboration d'instruments de politique pour assurer l'uniformité dans :

- ▶ l'utilisation d'un indicateur de genre non binaire dans la documentation du gouvernement;
- ▶ la protection de la documentation du gouvernement fédéral traitant des changements apportés à l'identification sexuelle d'un employé.

Les ministères et organismes du gouvernement du Canada qui recueillent des données sur le genre en fonction des indicateurs binaires hommes-femmes réévaluent cette approche afin de considérer :

- ▶ l'inclusion des autres identités de genre;
- ▶ une collecte de données de genre neutre.

Accessibilité

Au cours de l'exercice 2016 à 2017, la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a dirigé un groupe de travail interministériel sur l'accessibilité et a obtenu directement les commentaires des employés qui utiliseront les outils et les technologies accessibles. La Direction du dirigeant principal de l'information examine l'inclusion numérique en particulier pour :

- ▶ les déficiences visuelles et auditives;
- ▶ les troubles de mobilité, de dextérité, d'apprentissage et cognitifs.

L'approche du gouvernement en matière d'accessibilité consiste à intégrer les facteurs à considérer à cet égard dès l'étape de la conception. Le gouvernement peut ainsi répondre aux besoins divers des employés handicapés afin qu'ils aient accès à ces outils et à ces technologies par défaut. S'assurer que l'on tient compte de l'inclusion lors de la conception et garantir l'accessibilité par défaut constitue la meilleure approche pour aider tous les employés à atteindre leur plein potentiel. L'accessibilité fera partie intégrante de la politique numérique du gouvernement du Canada.

Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique

Le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique est un exemple de l'engagement pris par l'employeur envers les représentants des employés et les agents négociateurs pour collaborer en vue de :

- ▶ trouver des solutions aux enjeux et aux défis actuels que la fonction publique doit relever;
- ▶ planifier de manière à répondre aux besoins à venir de la fonction publique.



Le Groupe de travail :

- ▶ a entrepris un examen exhaustif de la diversité et de l'inclusion en examinant les pratiques internationales et nationales, y compris celles du secteur privé, du secteur bancaire et des administrations provinciales;
- ▶ a mobilisé les fonctionnaires dans tout le pays afin de les informer de ses recommandations pour la fonction publique fédérale.

Le Groupe de travail a publié un [bilan des progrès](#)^x présentant les secteurs dans lesquels il était recommandé de prendre des mesures. Par ailleurs, dans son rapport final, le Groupe de travail a abordé les aspects suivants :

- ▶ le leadership et la responsabilité;
- ▶ la gestion des personnes;
- ▶ l'éducation et la sensibilisation;
- ▶ l'approche intégrée.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines collaborera avec les partenaires dans l'ensemble du gouvernement afin de mener à bien les tâches suivantes :

- ▶ examiner et regrouper les 44 recommandations formulées dans le [rapport final du Groupe de travail](#)^{xi} ainsi que les recommandations figurant dans d'autres rapports sur la diversité et l'inclusion;
- ▶ mettre en œuvre, de façon intégrée, les recommandations afin de renforcer la diversité et l'inclusion dans la fonction publique.

Cercles interministériels sur la représentation des peuples autochtones

Les Cercles interministériels sur la représentation des peuples autochtones ont été institués le 15 septembre 2016 afin d'analyser tant les difficultés avec lesquelles les employés autochtones doivent composer que les possibilités qui s'offrent à eux à chaque étape de leur parcours professionnel. Dans leur rapport provisoire, les Cercles interministériels ont déterminé les secteurs dans lesquels il convenait d'intervenir afin d'établir une culture d'inclusion, de respect et de responsabilité dans la fonction publique, d'une part, et de garantir que le racisme, la discrimination et le harcèlement y soient abordés de façon efficace, d'autre part. En outre, les Cercles interministériels ont étudié une analyse détaillée qui figurait dans leur rapport final et qui comportait des recommandations sur :

- ▶ les questions de maintien en poste des employés autochtones;
- ▶ les possibilités pour les Inuits et l'emploi dans le Nord.



Programme Opportunité d'emploi d'été pour jeunes Autochtones

Au cours de l'été 2016, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a mis en place un programme pilote d'emploi d'été destiné aux étudiants autochtones de niveau postsecondaire qui a permis à quelque 100 étudiants autochtones de travailler dans 20 ministères et organismes fédéraux. De plus, les gestionnaires responsables de l'embauche ont cerné des possibilités d'emploi étudiant continu dans la plupart des cas.

Compte tenu de son succès, le programme pilote a été élargi, à l'été de 2017, aux jeunes handicapés. Parallèlement, il a été décidé de poursuivre le programme Opportunité d'emploi d'été pour jeunes Autochtones qui devrait être prolongé afin de mieux servir les jeunes à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ces initiatives ciblées d'emploi d'été pour étudiants ont pour but d'accroître la représentation de ces groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique en les encourageant à choisir une carrière dans la fonction publique grâce à une expérience de travail améliorée appuyée par :

- ▶ une intégration structurée;
- ▶ des séances d'apprentissage et de perfectionnement;
- ▶ du mentorat;
- ▶ des événements culturels et des activités paraprofessionnelles;
- ▶ la mise à disposition d'un logement pour les participants de l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Dans leurs évaluations, les participants ont indiqué que leur expérience de travail dans le cadre des programmes pilotes d'emploi d'été était positive. Les ministères et organismes ont également mis en œuvre des initiatives ciblées d'emploi étudiant pour attirer des diplômés universitaires afin qu'ils acquièrent de l'expérience dans la fonction publique et qu'ils choisissent d'y faire carrière.

L'on s'attend à ce que le succès remporté par ce programme contribue à l'orientation des autres initiatives visant les jeunes.

Plan d'embauche des Inuits dans l'ensemble du gouvernement :

Pilimmaksaivik

Mot inuktitut, « Pilimmaksaivik » est le terme qui a été choisi par les employés inuits afin de nommer le nouveau centre d'excellence fédéral pour l'emploi des Inuits au Nunavut. Il signifie « un endroit pour perfectionner ses compétences par des observations, du mentorat, de la pratique et des efforts ». C'était donc un nom tout indiqué pour la nouvelle initiative pangouvernementale ayant pour but d'aider les ministères et les organismes au Nunavut :

- ▶ à établir une fonction publique représentative au Nunavut;
- ▶ à respecter les obligations qui incombent au Canada en vertu de l'Accord du Nunavut.



Depuis son lancement en mai 2016, l'équipe du Pilimmaksaivik, établie à Iqaluit, a mobilisé les employés et les gestionnaires locaux, les ministères partenaires et les organismes centraux afin de mettre au point des outils destinés à faciliter la transformation qui s'impose pour renforcer l'emploi des Inuits d'une façon culturellement appropriée.

Tableaux statistiques des données pour l'exercice 2016 à 2017

Les 7 tableaux statistiques listés à l'annexe B seront présentés dès que les données auront été rapprochées et que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines en aura confirmé l'exactitude.

Prochaines étapes

L'équité en matière d'emploi va bien au-delà des niveaux de représentation et s'étudie dans le contexte élargi de la diversité et de l'inclusion. Un intérêt grandissant est porté aux activités visant à appuyer les groupes en quête d'équité. Ces groupes s'expriment dans le cadre d'activités populaires et au moyen de plans organisationnels formels, ainsi que par l'intermédiaire des champions et des leaders.

La fonction publique est à l'écoute et doit se positionner de manière stratégique pour que les efforts investis au chapitre de l'équité en matière d'emploi se poursuivent.

Conclusion

Du fait du retard dans la mise à disposition des données sur l'équité en matière d'emploi pour l'exercice 2016 à 2017, il a été possible d'analyser plus en profondeur les données existantes et ainsi de mieux comprendre la situation de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique au cours des 10 dernières années.

Malgré le fait que les niveaux de représentation de l'équité en matière d'emploi à la fonction publique sont généralement égaux ou supérieurs à la disponibilité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la population active depuis plusieurs années, des lacunes demeurent et il reste encore du travail à faire.

Égaler les taux de disponibilité au sein de la population active au niveau des agrégats n'est qu'un point de départ. Il est possible pour les ministères et organismes d'aller plus loin et de :

- ▶ se faire une idée plus précise de la situation de l'équité en matière d'emploi dans leur organisation respective;
- ▶ recenser les entraves pour les groupes visés par l'équité matière d'emploi et les éliminer.



Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada continuera de mettre au point des stratégies visant à améliorer le perfectionnement et le maintien en poste des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi ainsi que de donner des avis et des conseils au fur et à mesure que la fonction publique élargit son champ d'action afin d'assurer un effectif équitable, diversifié et inclusif.



Annexe A : intervenants en équité en matière d'emploi et responsabilités

| Intervenant | Responsabilités |
|---|--|
| Emploi et Développement social Canada | <ul style="list-style-type: none"> Assurer la mise en œuvre générale de la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble du gouvernement fédéral Surveiller la conformité et présenter un rapport au Parlement sur la situation de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé assujéti à la réglementation fédérale Évaluer la conformité des contrats fédéraux |
| Commission de la fonction publique du Canada | <ul style="list-style-type: none"> Recenser et éliminer les obstacles au recrutement et à la dotation, ainsi qu'au processus de nomination Concevoir des politiques, des outils et des pratiques permettant de garantir une bonne représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale Présenter un rapport annuel au Parlement sur les activités d'équité en matière d'emploi, y compris sur les progrès réalisés dans la dotation en personnel et le recrutement, conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique Abriter le centre d'excellence autochtone pour le recrutement d'Autochtones |
| École de la fonction publique du Canada | <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser aux cultures et assurer la formation connexe Assurer le perfectionnement du leadership, des superviseurs, des gestionnaires et des cadres supérieurs Assurer l'apprentissage et le perfectionnement professionnels des collectivités fonctionnelles, y compris le perfectionnement spécialisé des professionnels des ressources humaines |
| Commission canadienne des droits de la personne | <ul style="list-style-type: none"> Effectuer des vérifications de conformité auprès de toutes les organisations qui sont assujétiées à la Loi sur l'équité en matière d'emploi Examiner les résultats des revues des systèmes d'emploi dans les ministères Concevoir des guides, des outils et des foires aux questions |
| Services partagés Canada | <ul style="list-style-type: none"> Accessibilité des systèmes de TI |
| Services publics et Approvisionnement Canada | <ul style="list-style-type: none"> Accessibilité physique |
| Agents négociateurs | <ul style="list-style-type: none"> Collaborer avec les organisations fédérales pour élaborer et mettre en œuvre un plan sur l'équité en matière d'emploi S'assurer que les conventions collectives n'ont pas de répercussions négatives sur les membres des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi |

Annexe B : tableaux statistiques

Les tableaux statistiques pour l'exercice 2016 à 2017 en 7 secteurs seront publiés après :

- ▶ l'extraction des données du système de paye Phénix;
- ▶ le rapprochement des données avec des sources provenant de la Commission de la fonction publique du Canada et d'autres ministères et organismes;
- ▶ la validation de l'exactitude des données à publier.

Tableaux statistiques à publier

1. Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme
2. Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et région de travail
3. Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupe professionnel
4. Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et échelle salariale
5. Embauches et promotions dans la fonction publique du Canada par groupe désigné, et cessations d'emploi de la fonction publique du Canada par groupe désigné
6. Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et tranche d'âge
7. Représentation des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice



Annexe C : définitions

Autochtones

Les Indiens, les Inuits et les Métis (selon la définition de la Loi sur l'équité en matière d'emploi).

autodéclaration

Renseignements fournis volontairement par les candidats dans le cadre des processus de nomination à des fins statistiques liées aux nominations et, dans le cas des processus visant les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, à des fins de détermination de l'admissibilité.

auto-identification

Renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés à des fins statistiques pour analyser et surveiller les progrès des groupes visés par l'équité en matière d'emploi évoluant dans la fonction publique fédérale et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif.

cessations d'emploi

Le nombre d'employés (c'est-à-dire, employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de 3 mois ou plus et employés saisonniers) rayés de la liste de paye de la fonction publique. Cela peut comprendre plus d'une mesure par personne par exercice. Les cessations d'emploi comprennent les fonctionnaires 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

Pour l'administration publique centrale, signifie la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active. Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment aux emplois au sein de l'administration publique centrale. La disponibilité est déterminée selon des estimations qui se fondent sur le Recensement de 2011, et les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données recueillies par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

durée d'emploi

Période pendant laquelle une personne est employée.



embauches

Le nombre de mesures de dotation qui ont été ajoutées à l'effectif au cours du dernier exercice. Cela comprend les employés suivants :

- ▶ les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers;
- ▶ les employés nommés pour une période déterminée de 3 mois ou plus;
- ▶ 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 3 mois et plus ou des employés saisonniers.

Les embauches mesurent le nombre d'employés qui sont entrés dans la fonction publique et elles peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation par personne par exercice.

employé nommé pour une période indéterminée

Personne nommée pour une durée indéfinie au sein de la fonction publique.

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 visés par l'équité en matière d'emploi (syn. groupes désignés, groupes visés par l'équité en matière d'emploi, groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi)

Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

membres des minorités visibles

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche (selon la définition de la Loi sur l'équité en matière d'emploi).



personnes handicapées

Personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou 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.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (selon la définition de la Loi sur l'équité en matière d'emploi).

peuples autochtones

Nom collectif désignant les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. La Constitution canadienne reconnaît 3 groupes distincts de peuples autochtones :

1. les Indiens (appelés « Premières Nations »);
2. les Inuits;
3. les Métis.

Conformément aux conventions internationales, l'expression « peuples autochtones » est de plus en plus employée au lieu du mot « Autochtones », sauf lorsqu'elle renvoie aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

promotions

Nombre de nominations à un poste dont le niveau de rémunération est supérieur à celui du poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

Notes de fin de document

- i. Règlement sur l'équité en matière d'emploi, <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/index.html>
- ii. Cadre de responsabilisation de gestion 2016-2017 Rapport pangouvernemental, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/cadre-responsabilisation-gestion/cadre-responsabilisation-gestion-2016-2017-rapport-pangouvernemental.html#toc4>
- iii. Cadre de responsabilisation de gestion 2016-2017 Rapport pangouvernemental : « Gestion des personnes », <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/cadre-responsabilisation-gestion/cadre-responsabilisation-gestion-2016-2017-rapport-pangouvernemental.html#toc4>
- iv. Annexe III du Règlement sur l'équité en matière d'emploi, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/page-7.html>
- v. Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2016, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-demographique-fonction-publique-federale-2016.html>
- vi. Graphique 8 : Embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale par exercice, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/aperçu-demographique-fonction-publique-federale-2016.html#fig8>
- vii. Santé Canada 2016-2017 Rapport sur les plans et les priorités, <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/organisation/transparence/rapports-gestion/rapport-plans-priorites/2016-2017-rapport-plans-priorites.html>
- viii. Canada's Best Diversity Employers, <http://www.canadastop100.com/diversity/> (en anglais seulement)
- ix. L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/diversite-equite/equite-emploi-rapports-annuel/equite-matiere-emploi-fonction-publique-canada-2015-2016.html>
- x. L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/diversite-equite/equite-emploi-rapports-annuel/equite-matiere-emploi-fonction-publique-canada-2015-2016.html>
- xi. Rapport final du groupe de travail, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/creer-fonction-publique-diversifiee-inclusive-rapport-final-groupe-travail-conjoint-syndical-patronal-diversite-inclusion.html>

