



L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2017-2018



RAPPORT ANNUEL

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

Nº 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 de la présidente du Conseil du Trésor	1
Introduction	2
Résultats et analyse	4
Population de la fonction publique et représentation des groupes désignés	5
Représentation par groupe professionnel	9
Région de travail1	1
Distribution par échelles salariales annuelles1	1
Représentation par sexe pour chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi	
Répartition par tranches d'âge dans la fonction publique	3
Représentation au cours du cycle d'emploi : embauche, promotion et cessation d'emploi1	
Maintenir l'élan : mesures et initiatives du gouvernement destinées à encourager une fonction publique diversifiée et inclusive	
Conclusion 2	4
Annexe A: tableaux statistiques pour l'exercice 2017 à 20182	6
Annexe B : exemples d'initiatives pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion mises en œuvre dans les ministères pendant l'exercice 2017 à 2018 3	
Agriculture et Agroalimentaire Canada	8
Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada 4	0
Santé Canada	0
Agence de la santé publique du Canada 4	1
Diversification de l'économie de l'Ouest	1
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario 4	2
Agence des services frontaliers du Canada	2
Services publics et Approvisionnement Canada 4	3
Annexe C: définitions4	5
Notes de fin4	8

Message de la présidente du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique

À titre de présidente du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique, j'ai le plaisir de vous présenter le 26e rapport annuel du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada au Parlement sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Le gouvernement du Canada croit fortement que la fonction publique fédérale doit être représentative du public qu'elle sert. Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, cela permet aussi de parvenir à de meilleurs résultats. Un effectif inclusif et diversifié peut mieux suivre les nouvelles tendances et répondre aux attentes changeantes des citoyens tout en s'ouvrant à de nouveaux points de vue, à l'expérimentation et à l'innovation.

L'équité en matière d'emploi est un élément important de la création d'un effectif diversifié. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement s'efforce de respecter les niveaux de représentation, selon l'estimation de la disponibilité au sein de la population active, pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Au cours de l'exercice 2017 à 2018, l'administration publique centrale a atteint ou dépassé ses objectifs dans le cas de chacun des quatre groupes visés.

Même si la représentation de ces groupes demeure une priorité, les ministères et organismes fédéraux vont aussi au-delà de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'adopter une approche plus globale à l'égard de la création et du maintien d'un milieu de travail équitable et inclusif pour la communauté LGBTQ2+, d'autres groupes en quête d'équité et tous les fonctionnaires fédéraux. Quatre des plus grands ministères du gouvernement ont vu leurs efforts reconnus à l'échelle nationale et comptent parmi les meilleurs employeurs du Canada en raison de leurs pratiques et programmes liés à la diversité.

Au cours des prochaines années, la fonction publique continuera de recruter et de former une nouvelle génération d'employés qui représentent toute la diversité du Canada. J'invite tous les parlementaires ainsi que la population canadienne à lire le présent rapport pour en apprendre davantage sur les mesures prises par le gouvernement en vue de créer une fonction publique diversifiée qui est à l'image du Canada et incarne un modèle d'inclusion pour les employeurs du monde entier.

Copie originale signée par

L'honorable Joyce Murray, c.p., députée Présidente du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique



Introduction

La première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada est entrée en vigueur en 1986. Elle avait pour objectif de jeter les assises d'un accès égal aux possibilités d'emploi et avantages, ainsi que de corriger les conditions désavantageuses dans le domaine de l'emploi vécues par :

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

En 1996, la fonction publique fédérale du Canada est devenue assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Loi, qui est en vigueur dans la fonction publique depuis 23 ans, est à la base des progrès accomplis en vue d'établir une fonction publique apte à servir les personnes qui vivent au Canada et les Canadiens à l'étranger.

Exigences en matière de production de rapports sur l'équité en matière d'emploi À chaque exercice, le président du Conseil du Trésor doit déposer un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés de l'administration publique centrale, qui englobe 66 ministères et organismes énumérés à l'annexe l'et à l'annexe IVIII de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le président du Conseil du Trésor est également responsable de déposer, au Parlement, les rapports des organisations fédérales, énumérées à l'annexe Vⁱⁱⁱ de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qui comptent un minimum de 100 employés. À l'heure actuelle, 20 organismes¹ distincts sont tenus de présenter au Parlement des rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi.

Pour en savoir davantage sur les exigences en matière de production de rapports sur l'équité en matière d'emploi, consultez le paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*^v.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et dans le cadre des pouvoirs que lui confère la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le Conseil du Trésor a des obligations « d'employeur » envers l'administration publique centrale. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) appuie le Conseil du Trésor dans son rôle d'employeur en

^{1. 1)} L'Agence du revenu du Canada, 2) l'Agence canadienne d'inspection des aliments, 3) le Forces armées canadiennes (membres militaires), 4) les Instituts de recherche en santé du Canada, 5) la Commission canadienne de sûreté nucléaire, 6) le Service canadien du renseignement de sécurité, 7) le Centre de la sécurité des télécommunications Canada, 8) Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, 9) l'Office national de l'énergie, 10) l'Office national du film, 11) le Conseil national de recherches du Canada, 12) le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, 13) le Bureau du vérificateur général du Canada, 14) le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, 15) Parcs Canada, 16) la Gendarmerie royale du Canada, 17) le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 18) le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes et Services de bien-être et moral des Forces canadiennes, 19) les Opérations des enquêtes statistiques et 20) l'Agence de la consommation en matière financière du Canada



favorisant l'excellence en matière de gestion des ressources humaines et en veillant à l'harmonisation des mesures mises en œuvre au sein de la fonction publique.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs de compétence fédérale souscrivent à des pratiques d'emploi proactives dans le but d'augmenter la représentation des quatre groupes désignés à tous les niveaux d'emploi.

Les activités en cours dans l'ensemble de la fonction publique contribuent à :

- éliminer les obstacles;
- préparer le terrain pour que tous les employés de la fonction publique puissent :
 - > participer pleinement au milieu de travail,
 - > faire apport de leur potentiel en milieu de travail.

Ces activités, y compris le Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité, lancé récemment, reconnaissent l'équité en matière d'emploi tel le fondement d'une fonction publique représentative. Le Centre est l'une des initiatives visant à ce que les décisions, les initiatives et les programmes de la fonction publique fédérale favorisent et promeuvent un milieu de travail qui :

- est sain, respectueux, diversifié et inclusif;
- est représentatif de la population qu'il sert;
- permet à chaque employé d'apporter une contribution selon leur plein potentiel.

Le renouvellement de la fonction publique constitue une priorité clé pour la fonction publique fédérale du Canada. L'établissement d'un milieu de travail qui est sain, inclusif, diversifié et accessible est au cœur d'un renouvellement efficace.

D'après les données actuelles sur la disponibilité au sein de la population active², dans son ensemble, l'administration publique centrale représente chaque groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Rôles et responsabilités des intervenants de l'équité en matière d'emploi Pour obtenir des renseignements sur les rôles et les responsabilités des intervenants de l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter les articles 4, 5 et 22 de la *Loi de l'équité en matière d'emploi*.

^{2.} Les estimations de la disponibilité au sein de la population active sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2011.



En 2019, Statistique Canada publiera les résultats du Recensement de 2016, ce qui permettra de mettre à jour les données sur la disponibilité au sein de la population active. Pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs fédéraux doivent veiller à ce que leurs plans de ressources humaines tiennent compte de l'augmentation prévue du taux de disponibilité au sein de la population active pour les membres des groupes désignés.

Tout en conservant les gains obtenus à ce jour, il est également temps de chercher à cerner et à éliminer systématiquement les obstacles à l'emploi et à la participation selon leur plein potentiel de tous les employés de la fonction publique.

Le présent rapport :

- ▶ présente les résultats quantitatifs relatifs à la représentation de chacun des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice 2017 à 2018;
- décrit les activités des ministères fédéraux³ qui visent à :
 - > cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'emploi,
 - > encourager la participation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, et celle de tous les fonctionnaires, à un milieu de travail qui promeut le mieux-être, le respect, l'inclusion et la diversité.

Résultats et analyse

L'analyse des données⁴ présentées dans le présent rapport se rapporte aux employés suivants :

- les employés occupant un poste pour une durée indéterminée;
- les employés nommés pour une période déterminée de plus de trois mois;
- les employés saisonniers;
- les employés qui ont déclaré leur appartenance à un ou plusieurs des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (les employés qui n'ont pas déclaré leur appartenance ne sont pas représentés dans les données sur l'équité en matière d'emploi analysées ou présentées dans les tableaux statistiques à l'annexe A).

^{4.} Les sources de données sont : les dossiers de nomination de la Commission de la fonction publique du Canada, les systèmes des ressources humaines ministériels et le système de paye de la fonction publique.



^{3.} Dans tout le rapport, le terme « ministères » fait référence aux ministères et organismes fédéraux.

Population de la fonction publique et représentation des groupes désignés

Le nombre d'employés dans l'administration publique centrale a augmenté régulièrement au cours des quatre derniers exercices, atteignant un total de 192 467 employés au 31 mars 2018, soit une augmentation de 3,8 % par rapport à l'exercice 2016 à 2017.

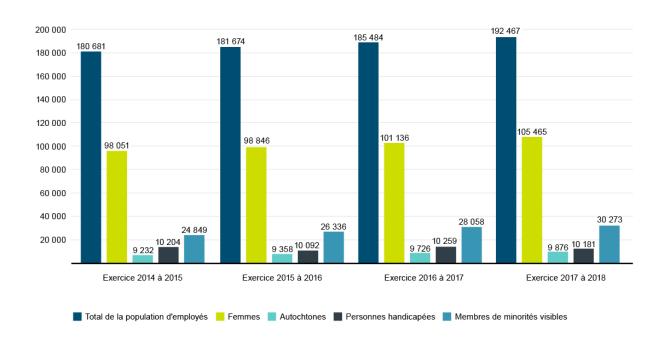
De même, le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres des minorités visibles a augmenté d'année en année, à un rythme toutefois différent.

Tel qu'indiqué dans la figure 1 :

- les membres des minorités visibles ont connu la plus grande augmentation;
- le nombre de personnes handicapées a diminué.



Figure 1 : nombre total d'employés et nombre d'employés dans chaque groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale, de l'exercice 2014 à 2015 à l'exercice 2017 à 2018



Dans l'ensemble, l'administration publique centrale représente la population qu'elle sert. Elle a :

- ▶ respecté et dépassé la norme de référence estimée actuellement en matière de disponibilité au sein de la population active pour chacun des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi⁵;
- ▶ mis en œuvre des programmes d'éducation et de sensibilisation ainsi que des initiatives de soutien, tout en contribuant à la diversité dans l'ensemble des ministères de l'administration publique centrale.

^{5.} Les données et les analyses concernant les quatre groupes désignés qui sont produites sont de niveau agrégé, et elles ne tiennent donc pas compte des diverses expériences des membres des sous-groupes dans les catégories plus générales.



Niveaux de représentation globaux atteints

L'administration publique centrale est composée de 66 ministères. Du 31 mars 2017 au 31 mars 2018, les ministères qui dépassaient la disponibilité au sein de la population active comparativement à l'exercice précédent :

- ont diminué, passant de 50 à 46 ministères pour les femmes et de 54 à 50 ministères pour les personnes handicapées;
- ont augmenté, passant de 54 à 57 ministères pour les Autochtones et de 34 à 54 ministères pour les membres des minorités visibles.

Comme indiqué dans le tableau 1, au cours de l'exercice 2017 à 2018, le taux de représentation de chacun des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi est demeuré supérieur à la disponibilité au sein de la population active estimée actuelle. Sur une période de quatre ans :

- ▶ le taux de représentation des femmes et des membres des minorités visibles a augmenté régulièrement;
- le taux de représentation des Autochtones a diminué au cours du dernier exercice;
- ▶ le taux de représentation des personnes handicapées a diminué au cours des deux dernières années;

De plus, le taux de représentation au niveau de la direction des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a diminué au cours du dernier exercice (voir le tableau 2).



Tableau 1 : taux de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi de l'exercice 2014 à 2015 à l'exercice 2017 à 2018 comparativement à la disponibilité estimée dans la population active

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Exercice 2014 à 2015	Exercice 2015 à 2016	Exercice 2016 à 2017	Exercice 2017 à 2018	Disponibilité au sein de la population active pendant l'exercice 2017 à 2018
Femmes	54,3 %	54,4 %	54,5 %	54,8 %	52,5 %
Autochtones	5,1 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	3,4 %
Personnes handicapées	5,6 %	5,6 %	5,5 %	5,3 %	4,4 %
Membres des minorités visibles	13,8 %	14,5 %	15,1 %	15,7 %	13,0 %

On ne saurait sous-estimer l'importance des efforts du gouvernement visant à continuellement intégrer les considérations relatives à l'équité en matière d'emploi dans la planification de ses ressources.

Les estimations révisées de la disponibilité dans la population active, en fonction du Recensement de 2016, seront disponibles en 2019. L'élaboration d'un plan de ressources humaines robuste, tenant efficacement compte des projections de la disponibilité au sein de la population active pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, constitue une approche prudente pour veiller à ce que la fonction publique demeure représentative de la population qu'elle sert.

L'annexe A de ce rapport présente une répartition détaillée des tendances numériques et des taux de représentation pour chacun des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Représentation au niveau de la direction

Comme indiqué dans le tableau 2, pendant l'exercice 2017 à 2018, la représentation interne au niveau de la direction était supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Un écart de représentation au niveau de la direction persiste pour les Autochtones.



Tableau 2 : taux de représentation interne au niveau de la direction, de l'exercice 2014 à 2015 à l'exercice 2017 à 2018

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Exercice 2014 à 2015	Exercice 2015 à 2016	Exercice 2016 à 2017	Exercice 2017 à 2018	Disponibilité au sein de la population active pendant l'exercice 2017 à 2018
Femmes	46,4 %	47,3 %	48,0 %	49,1 %	47,8 %
Autochtones	3,4 %	3,7 %	3,9 %	3,7 %	5,2 %
Personnes handicapées	5,3 %	5,1 %	5,2 %	4,8 %	2,3 %
Membres des minorités visibles	8,8 %	9,4 %	10,2 %	10,1 %	9,5 %

Le tableau 2 indique que :

- les femmes constituent le seul groupe désigné de l'administration publique centrale à connaître une augmentation régulière de la représentation au niveau de la direction;
- ▶ le taux de représentation au niveau de la direction pour les trois autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi a diminué pendant l'exercice 2017 à 2018, à la suite des gains obtenus au cours de l'exercice précédent.

On ne saurait sous-estimer l'importance de fournir des programmes de formation, de perfectionnement professionnel et d'avancement pour aider les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi à atteindre leur plein potentiel, y compris dans la catégorie de la direction.

Représentation par groupe professionnel

Pendant l'exercice 2017 à 2018, le taux de représentation des femmes a légèrement augmenté, comparativement à l'exercice précédent, dans les groupes professionnels suivants :

▶ scientifique et professionnel : de 52,5 % à 53,1 %;

▶ technique : de 26,6 % à 27,0 %;

• opérationnel : de 29,2 % à 29,3 %.

Le tableau 3 compare la représentation des femmes à la disponibilité estimée dans la population active pour chaque groupe professionnel, à un niveau agrégé dans l'ensemble de l'administration publique centrale. Il compare également le pourcentage de femmes et d'hommes par groupe professionnel.



Dans le budget de 2018, le gouvernement du Canada a engagé des fonds dans le but d'encourager les femmes à acquérir les compétences techniques et semi-professionnelles nécessaires pour poursuivre des carrières dans les domaines où elles sont actuellement sous-représentées.

Emploi et Développement social Canada est en train d'élaborer un programme à l'intention des femmes dans l'industrie de la construction. Condition féminine Canada a lancé un projet pilote visant à analyser les défis auxquels les minorités visibles et les nouvelles arrivantes font face en cherchant à obtenir un emploi dans les professions de science, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques (STIM), à l'échelle du Canada.

En plus du tableau 3, le tableau A3 à l'annexe A présente des renseignements sur la représentation par groupe professionnel.

Tableau 3 : représentation interne des femmes par groupe professionnel comparativement aux hommes, au 31 mars 2018

		Femmes		Но	mmes
Groupes professionnels dans l'administration publique centrale (annexe III ^{vi} du Règlement sur l'équité en matière d'emploi)	Nombre de femmes	Taux de représentatio n interne (%)	Disponibilité au sein de la population active (%)	Nombre d'hommes	Taux de représentation interne (%)
Cadres	2 733	49,1	47,6	2 832	50,9
Scientifique et professionnel (dont les sciences biologiques, la chimie, les mathématiques, l'économique, la sociologie et la statistique)	19 061	53,1	46,3	16 856	46,9
Administration et service extérieur (dont le commerce, les systèmes d'ordinateur, l'administration financière, l'administration de personnel et l'administration de programme)	56 613	62,8	59,1	33 512	37,2
Technique (dont le contrôle de la circulation aérienne, le soutien technologique et scientifique, technicien divers, inspection des produits primaires et soutien des sciences sociales)	3 505	27,0	26,3*	9 479	73,0
Soutien administratif (dont les communications et les commis aux écritures et aux règlements)	15 289	77,8	81,1	4 353	22,2
Opérationnel (dont les manœuvres et gens de métier, l'équipage de navire, la réparation de navires et les services correctionnels)	8 264	29,3	28,3*	19 925	70,7

La représentation du groupe technique à un niveau agrégé est supérieure à la disponibilité estimée de ce groupe dans la population active. Cependant, des écarts de représentation se manifestent lorsque les données sont désagrégées par sous-groupe. Par exemple, il y a un écart de représentation dans le sous-groupe des manœuvres générales et gens de métier, ainsi que dans le sous-groupe des services correctionnels du groupe Opérationnel.



Région de travail

Pendant l'exercice 2017 à 2018, la population des employés dans les régions a augmenté par rapport à l'exercice précédent :

- ▶ la représentation des femmes et des membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les régions;
- la représentation des Autochtones et des personnes handicapées a diminué;
- ▶ il y a un écart de représentation des Autochtones dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Seule la population d'employés de la Saskatchewan est restée stable.

Le tableau A2 à l'annexe A présente une répartition détaillée par emplacement et par groupe visé par l'équité en matière d'emploi pour l'exercice 2017 à 2018.

Distribution par échelles salariales annuelles

Tandis que 17,9 % de la population générale d'employés ont un salaire annuel de 100 000 \$ ou plus, un plus faible pourcentage de groupes visés par l'équité en matière d'emploi, exception faite des femmes, ont eu des gains à ce niveau :

- ▶ 44,0 % des employés ayant un salaire annuel de 100 000 \$ ou plus étaient des femmes;
- ▶ 16,3 % des employés ayant un salaire annuel 100 000 \$ ou plus étaient des personnes handicapées;
- ▶ 15,3 % des employés ayant un salaire annuel 100 000 \$ ou plus étaient des membres des minorités visibles:
- ▶ 11,4 % des employés ayant un salaire annuel 100 000 \$ ou plus étaient des Autochtones.

Représentation par sexe pour chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Au cours de l'exercice 2017 à 2018, dans l'administration publique centrale, 45,2 % des employés étaient des hommes et 54,8 %, des femmes. Tel qu'indiqué dans le tableau 4 :

- ▶ la différence en pourcentage entre les hommes et les femmes parmi les employés autochtones est la plus grande, 61,4 % des employés autochtones étant des femmes;
- ▶ l'équilibre entre les sexes parmi les personnes handicapées et les membres des minorités visibles était plus étroit que chez les employés autochtones :
 - > 52,7 % des personnes handicapées étaient des femmes,
 - > 55,5 % des membres des minorités visibles étaient des femmes.



Tableau 4 : ventilation des employés par sexe et par groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi, au 31 mars 2018

	Autocl	ntones	Personnes h	nandicapées	Membres de visi	
Sexe	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	6 066	61,4	5 363	52,7	16 799	55,5
Hommes	3 808	38,6	4 817	47,3	13 468	44,5
Inconnu	2	0,0	1	0,0	6	0,0

Au cours de l'exercice 2017 à 2018, les femmes constituaient :

- jusqu'à 78 % de la population générale des employés dans les petits ministères;
- plus de 66 % dans les grands ministères.

Ce déséquilibre entre les sexes met en évidence la nécessité d'efforts de planification des ressources et de recrutement, ainsi que de prise en compte d'activités visant à attirer, à recruter et à maintenir en poste des employés (voir les tableaux A1 et A3 à l'annexe A pour connaître le nombre et le pourcentage des femmes dans chaque ministère et par groupe professionnel).

Représentation et distribution des employés de diverses identités de genre

Compte tenu de la définition en évolution du genre, qui va au-delà des définitions binaires traditionnelles de l'homme et de la femme, l'expression « égalité entre les sexes » a pris une signification plus large. Divers aspects du genre, dont la diversité entre les sexes, sont étudiés à l'appui d'une plus grande égalité dans l'administration publique centrale.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada élabore actuellement une approche pangouvernementale pour déterminer la façon dont, dans le cadre des programmes et des services fédéraux, on recueille, utilise et indique les renseignements sur les sexes et le genre. Cette approche :

- ▶ favorisera le respect et l'inclusion des personnes de diverses identités de genre qui vivent au Canada, y compris les fonctionnaires;
- > soutiendra la collecte de données plus exactes sur les sexes et le genre aux fins :
 - > des opérations de programme,
 - > de l'analyse,
 - > de la prise de décisions fondée sur les données probantes.



Des options pour la collecte de données de genre non binaires, permettant de tenir compte de la représentation des personnes qui ne s'identifient pas strictement comme étant un homme ou une femme, sont à l'étude. L'objectif est de disposer de données désagrégées plus exactes en tant qu'intrants pour la politique et la planification, autant pour le gouvernement que pour la population générale du Canada.

Les conséquences administratives, pour les ministères fédéraux, de la mise en œuvre d'une option de genre non binaire sont également à l'étude.

Répartition par tranches d'âge dans la fonction publique

Tel qu'il est montré dans le tableau A6, la majeure partie (91,5 %) de la population générale des employés de la fonction publique a 30 ans ou plus. Le pourcentage le plus élevé d'employés est celui des 40 à 59 ans. Au cours de l'exercice 2017 à 2018 :

- ▶ le profil d'âge des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées était semblable à celui de la population générale, avec une représentation accrue dans la plage d'âge mentionnée ci-dessus:
- les membres des minorités visibles ont tendance à être plus jeunes que la population générale d'employés, avec une représentation accrue chez les moins de 30 ans et une tendance en baisse de 18,6 % chez les employés de 30 à 34 ans à 11,4 % chez les employés de 55 à 59 ans.

Représentation au cours du cycle d'emploi : embauche, promotion et cessation d'emploi

Les taux d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi pour les membres des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, tels qu'ils sont montrés dans le tableau 5, présentent des renseignements utiles sur :

- les pratiques de recrutement et de dotation;
- le perfectionnement des employés;
- la planification de la relève.



Tableau 5 : indicateurs de taux d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour l'exercice 2017 à 2018

Taux	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Taux d'embauche	Supérieur à la disponibilité dans la population active 58,7 %	Supérieur à la disponibilité dans la population active 4,0 %	Inférieur à la disponibilité au sein de la population active 3,6 %	Supérieur à la disponibilité dans la population active 17,7 %
Taux de promotion	Supérieur à la représentation interne 59,3 %	Inférieur à la représentation interne 4,9 %	Inférieur à la représentation interne 4,1 %	Supérieur à la représentation interne 17,2 %
Taux de cessation d'emploi	Supérieur à la représentation interne 56,9 %	Supérieur à la représentation interne 5,3 %	Supérieur à la représentation interne 7,7 %	Inférieur à la représentation interne 10,1 %
Disponibilité au sein de la population active pendant l'exercice 2017 à 2018	52,5 %	3,4 %	4,4 %	13,0 %
Taux de représentation	54,8 %	5,1 %	5,3 %	15,7 %

Les indicateurs de taux d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi qui sont tirés des données sur les ressources humaines, comme indiqué dans le tableau 5 et le tableau A5 à l'annexe A, mettent en évidence ce qui suit :

- ▶ Il y a eu des résultats positifs en ce qui concerne :
 - > les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour les membres des minorités visibles;
 - > les embauches et les promotions pour les femmes.
- Même si le taux de cessation d'emploi chez les femmes est supérieur à leur taux de représentation, il n'y a pas lieu d'être préoccupé par la diminution de leur nombre ou de leur taux de représentation pour le maintien des résultats obtenus lors des années précédentes.



- ▶ La fonction publique doit se fixer pour objectifs prioritaires :
 - > d'améliorer le taux d'embauche des personnes handicapées;
 - > d'améliorer le taux de promotion :
 - o des personnes handicapées,
 - o des Autochtones;
 - d'améliorer l'expérience de travail des groupes suivants afin de réduire leur taux de cessation d'emploi :
 - o les personnes handicapées,
 - o les Autochtones.
- ▶ La planification des ressources humaines devrait toujours comprendre :
 - > des stratégies de recrutement, de formation ainsi que de gestion de carrière et des talents pour les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi;
 - > des mesures destinées à garantir que les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi ont accès à des opportunités et à des mesures de soutien.

Maintenir l'élan : mesures et initiatives du gouvernement destinées à encourager une fonction publique diversifiée et inclusive

Les rapports sur les résultats de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale doivent comprendre les faits nouveaux et les initiatives dans les domaines du mieux-être, de l'inclusion et de la diversité. Au cours de l'exercice 2017 à 2018, les ministères de l'administration publique centrale ont continué de chercher à faire en sorte que les effectifs représentent entièrement la diversité de la population canadienne.

L'annexe B montre un échantillon des activités de certains ministères afin de soutenir un milieu de travail inclusif. Notamment, quatre des plus grands ministères ont été reconnus à l'échelle nationale^{6, vii} comme faisant partie des meilleurs employeurs du Canada en raison de leurs pratiques et programmes de diversité :

- ▶ Agriculture et Agroalimentaire Canada;
- ▶ Emploi et Développement social Canada;
- Santé Canada;
- ▶ Services publics et Approvisionnement Canada.

^{6.} Canada's Best Diversity Employers (Les meilleurs employeurs du Canada sur le plan de la diversité) (2018)



Les pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada sont en évolution, passant d'une conformité de base avec les niveaux de représentation de référence à une approche plus holistique qui favorise le développement d'organisations fédérales :

- qui sont plus inclusives;
- où tous les employés ont des chances égales et sont valorisés, respectés et en mesure d'apporter des contributions selon leur plein potentiel.

Centre de mieux-être, d'inclusion et de diversité

Dans le budget de 2018, des fonds ont été affectés au BDPRH, dans le cadre de son rôle de leader de la gestion des personnes dans la fonction publique, en vue de créer le Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité, qui a pour mandat d'aider les ministères à créer des milieux de travail sains, inclusifs et diversifiés. Une stratégie pangouvernementale et un plan d'action pluriannuel pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité offriront un cadre et orienteront les efforts et les initiatives de l'ensemble de la fonction publique.

Les initiatives décrites dans le plan d'action produiront des résultats tangibles pour la fonction publique du Canada de manière :

- à donner l'exemple en tant qu'employeur inclusif et diversifié;
- ▶ à avoir des effectifs entièrement représentatifs de la population, en évolution, du Canada.

Activités en cours visant à assurer la pleine représentation dans tous les groupes professionnels

Le BDPRH a entrepris une analyse approfondie des groupes et des niveaux professionnels afin de déterminer de nouvelles approches et stratégies en vue de respecter les normes de représentation de référence.

L'intégration, dans les évaluations de rendement des cadres, de cibles fondées sur les données probantes pour l'embauche et la promotion des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi peut constituer un moyen additionnel de maintenir les taux de représentation.

Une fonction publique accessible par conception

Lors de l'été 2018, le gouvernement du Canada a établi le Bureau de l'accessibilité de la fonction publique au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'intention est :

- de préparer la fonction publique fédérale à la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité;
- de concevoir un plan global visant à cerner, à éliminer et à prévenir les obstacles à la pleine participation des personnes handicapées, ainsi que de tous les employés, en milieu de travail;
- d'établir une norme de référence en matière de milieu de travail accessible et inclusif.



Au cours de l'exercice 2017 à 2018, la Politique sur la gestion des technologies de l'information du Conseil du Trésor a été modifiée. La politique modifiée, en vigueur le 1^{er} avril 2018, nécessitera que toutes les solutions et tout le matériel technologiques nouvellement acquis et mis au point respectent ou dépassent les exigences et les normes quant aux :

- personnes handicapées;
- langues officielles du Canada.

Les ministères examinent et mettent en œuvre de nouvelles stratégies pour recruter et maintenir en poste des personnes handicapées. Ces stratégies comprennent :

- le recrutement ciblé d'étudiants handicapés;
- ▶ la collaboration avec des organismes communautaires dans le but d'améliorer l'accès à l'emploi pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

La voie vers la réconciliation : préparer le terrain pour un changement culturel

Les stratégies de recrutement des Autochtones continuent d'être une priorité dans la fonction publique. Au cours de l'exercice 2017 à 2018 :

- Le projet pilote Occasion d'emploi pour étudiants autochtones a été élargi, devenant un programme permanent à l'échelle du Canada :
 - > ce programme procure aux jeunes autochtones une expérience de travail utile et près d'où ils vivent ou étudient;
 - > les ministères ont embauché plus de 180 jeunes autochtones au cours de l'été 2018, ce qui représente une augmentation par rapport aux 99 embauches en 2017.
- ▶ Le BDPRH, de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada, continue de collaborer étroitement avec Pilimmaksaivik, le Centre d'excellence fédéral pour l'emploi des Inuits au Nunavut, dans le but d'améliorer la représentation des Inuits au sein de la fonction publique fédérale au Nunavut.

Un milieu de travail exempt de harcèlement

En novembre 2017, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et du Travail a déposé le projet de loi C-65 : *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi no 1 d'exécution du budget de 2017*. Le projet de loi C-65 devrait modifier plusieurs mesures législatives et accorder au Programme du travail le pouvoir d'élaborer des règlements consolidés sur la prévention du harcèlement et de la violence. Le nouveau régime législatif et réglementaire s'appliquerait à tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral, y compris la fonction publique, les parlementaires, le personnel du Parlement et les cabinets des ministres.



Le projet de loi C-65 a été présenté alors même que l'on assistait, à l'échelle de la planète, à une augmentation du nombre d'allégations d'inconduite sexuelle ainsi qu'à l'avènement du mouvement #MoiAussi. Ces événements sont venus rappeler à quel point il est important de doter les administrateurs généraux et les gestionnaires de politiques et d'outils à jour pour contrer et prévenir toutes les formes de harcèlement et de violence en milieu de travail.

En janvier 2018, le greffier du Conseil privé a chargé une équipe de travail des sous-ministres :

- d'entreprendre un examen ciblé du cadre sur le harcèlement dans la fonction publique;
- d'identifier des mesures qui permettraient de mieux appuyer les employés.

Plus particulièrement, l'équipe de travail a été chargée d'examiner les mesures qui pourraient être prises dans le cadre juridique et politique actuel de la fonction publique, et dans le contexte du projet de loi C-65. Le rapport de l'équipe de travail, Milieux de travail sains : entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique, a été publié en août 2018, après la période visée actuelle.

Initiative Espace positif

Les organisateurs de l'initiative Espace positif, que des employés LGBTQ2+⁷ ont lancée au niveau collectif dans la fonction publique, ont continué d'élargir les activités de réseautage et à accroître la sensibilisation à l'aide d'une formation dirigée par les employés.

L'École de la fonction publique du Canada a aussi continué d'offrir une formation destinée à comprendre les défis auxquels la communauté LGBTQ2+ fait face.

Le conseiller spécial du premier ministre sur les enjeux et les défis de la communauté LGBTQ2+ a continué d'ouvrir la voie pour cette communauté dans le programme général de diversité et d'inclusion au gouvernement du Canada.

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

Les administrateurs généraux de l'administration publique centrale collaborent régulièrement et échangent des pratiques exemplaires par l'entremise des Comités et cercles des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi (CCCPEME) afin de respecter leurs obligations en tant qu'employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



^{7.} Lesbiennes, gais, bisexuels, trans(genres), queers/en questionnement et bispirituels

Les CCCPEME ont pour rôle :

- ▶ de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- de veiller à ce que la représentation au sein de chaque groupe professionnel reflète celle des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la main-d'œuvre canadienne.

Chaque comité :

- est présidé par un sous-ministre champion;
- compte plus de 70 membres;
- se réunit trois fois par année en moyenne.

Les comités sont constitués :

- des champions ministériels pour le groupe visé par l'équité en matière d'emploi (habituellement des cadres supérieurs);
- les présidents du comité ministériel pour le groupe visé (habituellement au niveau opérationnel).

L'inclusion des champions et de leurs présidents pendant les réunions des CCCPEME vise à favoriser la communication au sein des organisations et entre celles-ci.

Le greffier du Conseil privé a désigné trois sous-ministres champions de l'équité en matière d'emploi, soit un pour chacun des groupes suivants :

- les Autochtones (Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones);
- les personnes handicapées (Comité des champions et des présidents des personnes handicapées);
- les membres des minorités visibles (Comité des champions et des présidents des membres des minorités visibles).

Au cours de l'exercice 2017 à 2018, les CCCPEME ont collaboré les uns avec les autres ainsi qu'avec d'autres groupes et représentants d'employés afin :

- de mobiliser les employés à tous les niveaux;
- ▶ d'offrir à tous les employés des possibilités d'avoir un meilleur sentiment d'appartenance à leur équipe de travail et à la fonction publique;
- d'assurer une plus grande inclusion de tous les employés.



Les travaux des CCCPEME ont révélé un certain nombre d'aspects où il fallait maintenir les efforts dans toute l'administration publique centrale, pour tous les groupes, afin :

- ▶ d'éliminer les obstacles au perfectionnement et à l'acheminement de carrière, ainsi que les obstacles présents dans les politiques, les pratiques, les attitudes, les installations physiques et les technologies de l'information et des communications;
- de définir et de promouvoir l'importance de l'auto-identification;
- de parvenir à un changement de culture;
- de comprendre les causes du harcèlement et de prendre des mesures pour réduire le harcèlement et la discrimination en milieu de travail;
- de renforcer les compétences culturelles de manière à appuyer les employés.

Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones

Au cours de l'exercice 2017 à 2018, Gina Wilson, sous-ministre championne des employés fédéraux autochtones, a publié le rapport final des Cercles interministériels sur la représentation autochtone, *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation* viii. Le rapport décrit des moyens de parvenir à une fonction publique fédérale qui accueille, respecte, soutient et inclut pleinement les Autochtones qui y cherchent, ou qui y ont, une carrière.

Le greffier du Conseil privé a approuvé les recommandations présentées dans le rapport *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, lesquelles ont été intégrées à un plan d'action pluriannuel pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité dans la fonction publique.

Le rapport *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation* a par ailleurs éclairé les recommandations du rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion^{ix}, publié en janvier 2018.

Les membres du Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones ont à nouveau lancé un appel à l'action en vue d'appuyer des changements dans tout le système visant à améliorer l'inclusion et le maintien en poste des employés autochtones dans la fonction publique. De tels changements soutiendraient les priorités suivantes du gouvernement :

- une relation de nation à nation renouvelée;
- l'inclusion des Autochtones dans la société canadienne.



Les Autochtones constituant le segment de la population canadienne dont la croissance est la plus rapide, les membres ont souligné l'importance de l'inclusion ainsi que la responsabilité qu'ont les leaders de la fonction publique :

- d'encourager les personnes et les jeunes autochtones à se joindre à la fonction publique;
- ▶ de soutenir la formation, le perfectionnement et l'avancement de carrière des Autochtones, y compris au niveau de la direction, ainsi qu'enrichir leurs expériences de travail;
- ▶ d'améliorer la compétence culturelle⁸ des employés et des gestionnaires d'origine non autochtone, de manière à mieux faire face aux préjugés, au racisme, à la discrimination et au harcèlement.

Comité des champions et des présidents des personnes handicapées

Au cours de l'exercice 2017 à 2018, les membres du Comité des champions et des présidents pour personnes handicapées, dirigé par la sous-ministre championne Yazmine Laroche, ont examiné ce qui suit :

- les défis liés à l'accessibilité que vivent les personnes handicapées en milieu de travail;
- le cheminement de carrière des personnes handicapées;
- ▶ le changement de culture organisationnelle qui est nécessaire pour veiller à la pleine inclusion des personnes handicapées.

Le Comité propose une approche centrée sur l'utilisateur, « rien sur nous sans nous », qui souligne l'idée qu'aucune politique ne devrait faire l'objet d'une décision sans la participation des membres du groupe touché.

L'expérience de travail des personnes handicapées et des membres a été sollicitée pour cerner les aspects qui requièrent amélioration ou intervention, tels que :

- ▶ la difficulté de passer d'un poste à l'autre en raison de la nécessité de demander des mesures d'adaptation chaque fois;
- ▶ la difficulté possible du respect de normes de rendement qui ont été établies à l'intention des personnes sans handicap, ainsi que la préoccupation sous-jacente que les personnes handicapées soient perçues comme incapables de fournir leur part d'efforts pour des raisons non liées à leur handicap;
- des employés au sein des jurys de sélection et des gestionnaires qui ne connaissent pas bien les mesures de soutien en matière d'accessibilité et d'adaptation;
- les considérations relatives à l'équité qui ne sont pas intégrées aux processus de ressources humaines.

^{8.} La compétence culturelle est composée de connaissances, d'attitudes et d'aptitudes culturelles qui permettent de comprendre les différences culturelles et d'interagir efficacement avec des personnes de culture différente.



Les fonctionnaires handicapés ont aussi été consultés au cours de l'élaboration de la première loi canadienne créée exclusivement pour l'accessibilité, la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, et leurs points de vue ont été pris en considération.

Chaque année, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le Comité choisit un ministère fédéral pour se faire le champion d'activités visant à promouvoir une compréhension accrue des droits de la personne ainsi que de l'inclusion et du bien-être des personnes handicapées.

Le 1^{er} novembre 2017, Santé Canada a présenté aux membres du Comité ses constatations à propos des obstacles à l'accessibilité, identifiés par les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ces constatations comprenaient les suivantes :

- ▶ le rendement des personnes handicapées n'est pas mesuré adéquatement et les outils d'évaluation du rendement ne sont pas adéquats;
- les personnes handicapées perçoivent le harcèlement et la discrimination à un degré disproportionnellement plus élevé que la population générale des employés;
- les employés handicapés qui sont membres de minorités visibles tendent à être les plus désavantagés.

Comité des champions et des présidents des membres des minorités visibles

Le sous-ministre champion, Daniel Watson, a mis sur pied un comité directeur, le Comité des champions et des présidents des minorités visibles (CCPMV), afin de fixer les priorités pour l'exercice 2017 à 2018 et au-delà.

Les membres du Comité ont souligné les défis et les aspects à améliorer qui suivent :

- ▶ le mentorat et l'encadrement à l'appui du perfectionnement et de l'avancement de carrière, y compris au niveau de la direction;
- un examen de la méthode employée pour estimer la disponibilité au sein de la population active pour les membres des minorités visibles;
- ▶ des possibilités d'emploi accrues pour les membres des minorités visibles, à la lumière de leur augmentation projetée dans la population canadienne et sur le marché du travail⁹;
- l'augmentation du soutien à la formation linguistique, en tenant compte du profil linguistique des membres des minorités visibles dont la langue première n'est ni l'anglais ni le français;

^{9.} Une analyse des données du Recensement de 2016 permet de projeter que la représentation des membres des minorités visibles dans la population canadienne atteindra les 31,2 % d'ici 2031.



- l'augmentation du soutien aux employés membres minorités visibles et aux employés appartenant à un groupe dont la langue première n'est ni l'anglais ni le français;
- la revue de l'expression « minorités visibles » et du libellé de la *Loi sur l'équité en matière* d'emploi, compte tenu de la grande diversité parmi les membres des minorités visibles et des défis et solutions qui leur sont uniques;
- ▶ l'augmentation de la diversité de points de vue en matière de prise de décisions, d'élaboration de politiques ainsi que de conception et de prestation de programmes.

Proposition d'un comité des femmes dans l'ensemble de la fonction publique

Le BDPRH examine des options visant à restructurer la gouvernance de l'équité en matière d'emploi et de la mobilisation des employés dans l'ensemble de la fonction publique.

Un nouveau comité des champions et des présidents des femmes (CCPF) est à l'étude. Ce comité offrirait une tribune officielle où aborder les obstacles à l'emploi, les enjeux et les défis qui sont propres aux femmes.

Le CCPF pourrait :

- encourager une plus grande collaboration interministérielle en vue d'éviter la duplication et d'augmenter la prise de conscience des pratiques exemplaires;
- fournir un cadre et une structure uniformes où aborder les enjeux communs.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) est un forum national de collaboration, sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité, entre l'employeur (le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada) et les agents négociateurs.

Pendant l'exercice 2017 à 2018, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a poursuivi ses consultations avec les agents négociateurs, par l'entremise du CMEME, sur certaines initiatives et questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, ainsi que d'autres secteurs de politique et de programme concernant la gestion des personnes, comme ce qui suit :

- ▶ l'ébauche de politique du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;
- les considérations relatives à la façon de traiter les problèmes d'intégrité des données du système de paye Phénix qui touchent la déclaration des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi;



- ▶ l'approche en matière de mise en œuvre des recommandations du rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur l'inclusion et la diversité;
- ▶ la stratégie et le plan d'action du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui ont été élaborés pour la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion.

De plus, le CMEME, à l'instar du CCPMV et des partenaires externes, souhaite obtenir plus de données désagrégées et d'analyses se rapportant à la représentation aux fins de l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble des ministères, et ce, afin de mieux comprendre et traiter les enjeux liés à l'équité en matière d'emploi qui persistent dans la fonction publique.

Le CMEME a indiqué qu'il consulterait les agents négociateurs dans les ministères afin :

- ▶ de demander des renseignements sur les programmes d'équité en matière d'emploi des ministères:
- d'évaluer l'efficacité des programmes d'équité en matière d'emploi des ministères.

Conclusion

Au cours de l'exercice 2017 à 2018, les taux de représentation dans l'administration publique pour chacun des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi sont demeurés supérieurs à leur disponibilité estimée dans la population active, laquelle constitue la norme de référence minimale servant à évaluer le rendement. Cette réalisation se maintient depuis les six dernières années.

Bien que la disponibilité au sein de la population active soit dépassée pour chaque groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi, les données indiquent que la représentation des groupes suivants est prioritaire :

- ▶ Autochtones:
- personnes handicapées.

Le recrutement ciblé, ainsi que les initiatives pour améliorer l'expérience de travail et la progression de carrière, peuvent avoir des répercussions positives sur le taux de représentation des deux groupes mentionnés ci-dessus et réduire le taux d'écart avec la fonction publique.

La législation et les pratiques exemplaires en matière d'inclusion et de diversité incitent les employeurs fédéraux à :

- chercher à dépasser les normes de référence minimales;
- ▶ adopter une approche plus complète en vue d'établir et de maintenir un milieu de travail équitable et inclusif.



Une fonction publique qui est agile, inclusive, diversifiée, munie des outils et de la formation nécessaires et exempte de harcèlement et de violence, est essentielle pour :

- ▶ soutenir l'innovation, la productivité et l'avancement de carrière;
- élaborer des programmes et offrir des services de manière à s'adapter à la diversité toujours croissante de la population canadienne.

Les programmes d'équité en matière d'emploi mis en œuvre à la fonction publique fédérale durant l'exercice de 2017 à 2018 démontrent qu'en plus de chercher à atteindre les niveaux de représentation, les ministères portent une attention croissante et déploient davantage d'efforts destinés à réaliser un milieu de travail inclusif.

Compte tenu des nouvelles données du Recensement de 2016 qui seront disponibles en 2019, la fonction publique du Canada continuera de planifier la façon dont elle gère ses ressources humaines de manière à garantir un milieu de travail qui est entièrement représentatif et équitable.



Annexe A: tableaux statistiques pour l'exercice 2017 à 2018

21,7 10,4 16,2 14,0 22,6 13,3 29,0 16,0 18,4 16,7 17,0 23,2 18,0 21,1 14,3 9'9 Membres de % visibles Tableau A1 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme Nombre 5 073 2 058 206 1804 1 780 1 025 1126 2 077 929 793 906 717 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés 5,9 4.0 4,6 handicapées Personnes Nombre 1 380 1 383 1 063 394 460 494 282 219 334 217 286 199 189 242 244 280 291 10,6 26,8 Autochtones % Nombre 1 026 1 786 184 799 129 saisonniers – *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (au 31 mars 2018) 456 84 396 225 185 286 8 185 4 167 68,3 48,4 68,9 39.8 76.9 48,9 47,2 59.6 39.7 55,6 31,9 44,8 50,1 64.9 66.7 % 65,7 Femmes Nombre 15 963 2 2 1 8 9 004 6 182 7 655 5 374 4 036 2 999 3 185 1 699 2 433 2 473 2 353 2 869 8 121 3 007 4111 6 127 Tous les employés Nombre 23 355 22 644 16 770 12854 13 107 10 347 9 180 6 986 6 146 4614 5 724 5 334 4 956 4 852 4 798 4 423 6 131 4 367 Innovation, Sciences et Développement économique Canada Environnement et Changement climatique Canada Gendarmerie royale du Canada (Personnel civil) Services publics et Approvisionnement Canada Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Ministère ou organisme Agence des services frontaliers du Canada Emploi et Développement social Canada Affaires autochtones et du Nord Canada Agriculture et Agroalimentaire Canada Ministère de la Justice Canada Service correctionnel Canada Pêches et Océans Canada[‡] Affaires mondiales Canada Services partagés Canada Transports Canada Statistique Canada Défense nationale[†] Santé Canada



Tableau A1 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme (suite) 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 2018)

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes	es	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nes oées	Membres de minorités visibles	s de tés
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ressources naturelles Canada	3 916	1 801	46,0	66	2,5	149	8,6	540	13,8
Anciens combattants Canada	2 617	1 931	73,8	105	4,0	202	7,7	221	8,4
Agence de la santé publique du Canada	1 966	1 336	68,0	09	3,1	109	5,5	400	20,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 790	1 082	60,4	45	2,5	104	5,8	339	18,9
Patrimoine canadien	1 661	1 100	66,2	92	4,6	80	4,8	220	13,2
Sécurité publique Canada	1 036	625	60,3	53	5,1	73	7,0	157	15,2
Service des poursuites pénales du Canada	286	664	67,3	63	6,4	54	5,5	127	12,9
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	897	559	62,3	4	4,6	42	4,7	286	31,9
Bureau du Conseil privé	874	909	6,73	42	4,8	40	4,6	134	15,3
Bibliothèque et Archives Canada	871	540	62,0	34	3,9	36	4,5	75	9,8
Ministère des Finances Canada	753	354	47,0	19	2,5	28	3,7	138	18,3
Commission de la fonction publique du Canada	738	498	67,5	35	4,7	63	8,5	140	19,0
Service administratif des tribunaux judiciaires	009	398	66,3	22	3,7	37	6,2	107	17,8
Élections Canada	969	321	53,9	19	3,2	38	6,4	93	15,6
Agence spatiale canadienne	588	256	43,5	თ	ر 5	33	5,6	103	17,7
Agence de promotion économique du Canada atlantique	556	355	63,8	15	2,7	32	5,8	24	4,3
École de la fonction publique du Canada	511	345	67,5	23	4,5	38	7,4	78	15,3
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	425	278	65,4	13	3,1	28	9'9	59	13,9



Tableau A1 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme (suite) 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 2018)

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes	les	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nes pées	Membres de minorités visibles	es de ités les
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	417	229	54,9	19	4,6	41	9,8	70	16,8
Commission canadienne des grains	415	198	47,7	24	5,8	24	5,8	95	22,9
Commission des libérations conditionnelles du Canada	372	292	78,5	4	3,8	22	5,9	49	13,2
Infrastructure Canada	355	219	61,7	12	3,4	4	3,9	29	16,6
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	290	166	57,2	*	*	12	4. L	47	16,2
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	268	156	58,2	15	5,6	12	4,5	59	22,0
Agence canadienne d'évaluation environnementale	258	168	65,1	16	6,2	თ	3,5	27	10,5
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	234	140	59,8	12	5,1	10	4, د,	32	13,7
Office des transports du Canada	209	120	57,4	5	2,4	15	7,2	35	16,7
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	206	132	64,1	*	*	77	10,2	48	23,3
Greffier de la Cour suprême du Canada	204	123	60,3	თ	4,	13	6,4	15	7,4
Bureau de la sécurité des transports du Canada	190	64	33,7	*	*	7	3,7	20	10,5
Commission canadienne des droits de la personne	180	128	71,1	10	5,6	36	20,0	29	16,1
Commissariat aux langues officielles	150	100	2'99	9	4,0	O	0,9	16	10,7
Bureau du secrétaire du gouverneur général	127	2.2	9'09	*	*	0	7,1	15	1,8
Condition féminine Canada	9	80	87,9	*	*	Ŋ	5,5	19	20,9
Agence canadienne de développement économique du Nord	92	43	56,6	19	25,0	*	*	Σ	14,5



Tableau A1 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme (suite) 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 2018)

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes	es	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nes Vées	Membres de minorités visibles	ss de tés es
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Tribunal des anciens combattants	70	52	74,3	*	*	80	11,4	-	4,
Commission canadienne du lait	99	39	59,1	*	*	*	*	7	16,7
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	61	44	72,1	*	*	*	*	7	11,5
Conseil canadien du prix des médicaments brevetés	25	32	56,1	*	*	*	*	10	17,5
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC	54	30	55,6	*	*	*	*	4	7,4
Comité externe d'examen des griefs militaires	29	18	62,1	0	0,0	*	6,9	*	3,4
Commission mixte internationale	24	7	45,8	0	0,0	5	20,8	*	8,3
Commissariat au lobbying du Canada	22	ω	36,4	0	0,0	*	*	*	13,6
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	20	7	55,0	*	*	*	*	0	0,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	16	ω	50,0	*	*	0	0,0	*	*
Commission canadienne des droits de la personne	15	7	46,7	0	0,0	0	0,0	*	*
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	15	7	73,3	*	*	*	*	*	*
Comité externe d'examen de la GRC	9	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0
Total	192 467	105 465	54,8	9 8 2 6	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7

Remarques

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« Tous les 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.

La Défense nationale comprend le personnel civil seulement (les données concernant les membres des Forces armées canadiennes ne sont pas incluses parce que ce n'est pas le Conseil du Trésor qui est leur employeur).

^{*}Les données de la Garde côtière canadienne sont comprises dans celles de Pêches et Océans Canada.

^{*} Les petits nombres ont été supprimés.

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés Tableau A2 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et région de travail saisonniers - Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2018)

Région de travail	Tous les employés	Femmes	Š	Autochtones	ones	Personnes handicapées	nes oées	Membres de minorités visibles	ninorités :s
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 111	1 456	46,8	209	6,7	166	5,3	29	2,2
Île-du-Prince-Édouard	1 722	1 098	63,8	42	2,4	100	5,8	53	3,1
Nouvelle-Écosse	8 153	3 725	45,7	452	5,5	589	7,2	503	6,2
Nouveau-Brunswick	7 546	4 400	58,3	279	3,7	374	5,0	213	2,8
Québec (sans la RCN) +	20 393	10 685	52,4	489	2,4	700	3,4	2 3 1 8	11,4
RCN (Québec)†	27 886	15 982	57,3	1 466	5,3	1 446	5,2	4 505	16,2
RCN (Ontario) t	58 489	32 594	55,7	1 930	3,3	3 187	5,4	10 625	18,2
RCN+	86 375	48 576	56,2	3 396	3,9	4 634	5,4	15 130	17,5
Ontario (sans la RCN) +	24 036	13 351	55,5	1 208	5,0	1 411	5,9	5 107	21,2
Manitoba	6 503	3 701	56,9	940	14,5	382	5,9	723	11,1
Saskatchewan	4 597	2 739	59,6	770	16,8	245	5,3	378	8,2
Alberta	9 825	5 560	56,6	793	8,	592	6,0	1 538	15,7
Colombie-Britannique	16 283	8 081	49,6	968	5,9	803	6,4	3 701	22,7
Yukon	306	189	61,8	20	16,3	22	7,2	4	4,6
Territoires du Nord-Ouest	398	245	61,6	09	15,1	16	4,0	32	8,0
Nunavut	237	140	59,1	100	42,2	6	3,8	22	6,3
À l'extérieur du Canada	1 325	637	48,1	46	3,5	4	3,1	253	19,1
Non disponible∗	1 657	882	53,2	74	4,5	98	5,9	221	13,3
Total	192 467	105 465	54,8	9 8 2 6	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7

Remarques

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



^{† «} RCN » signifie « région de la capitale nationale » et englobe la RCN (Québec) et la RCN (Ontario).

^{*} Une partie des données géographiques de 2017 ne sont pas disponibles en raison de changements aux systèmes de données centraux.

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés Tableau A3 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupe professionnel saisonniers - Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2018)

Catégorie professionnelle	Tous les employés	Femmes	S	Autochtones	nes	Personnes handicapées	les ées	Membres de minorités visibles	de sibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres	5 565	2 733	49,1	207	3,7	269	4,8	564	10,1
EX (Direction)	5 266	2 553	48,5	198	3,8	250	4,7	542	10,3
LC (Gestion du droit) †	299	180	60,2	თ	3,0	19	6,4	22	7,4
Scientifique et professionnel	35 920	19 061	53,1	1 1 48	3,2	1 466	4,1	6 938	19,3
Administration et service extérieur	90 144	56 613	62,8	4 888	5,4	5 340	5,9	15 605	17,3
Technique	12 988	3 505	27,0	589	4,5	554	4,3	1 211	6,3
Soutien administratif	19 651	15 289	77,8	1 304	9'9	1 412	7,2	3 316	16,9
Opérationnel	28 198	8 264	29,3	1 740	6,2	1 140	4,0	2 639	9,4
Non déterminé	~	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	192 467	105,46	54,8	9 8 2 6	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7

Remarques

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« Tous les 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.

⁺Les membres du groupe LC sont inclus dans le groupe de la direction depuis l'exercice 2011 à 2012.



Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés Tableau A4 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et échelle salariale saisonniers - Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2018)

Échelle salariale (\$)	Tou	Tous les employés		Femmes		Ā	Autochtones	es	Personi	Personnes handicapées	licapées	Membr	Membres de minorités visibles	norités
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné‡	Nombre	% de Nombre l'échelle salariale	% du groupe désigné‡	Nombre	% de Nombre l'échelle salariale	% du groupe désigné [‡]	Nombre	% de Nombre l'échelle salariale	% du groupe désigné‡
Moins de 5 000	83	0,0	25	30,1	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*
De 5 000 à 9 999	129	0,1	33	25,6	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*
De 10 000 à 14 999	22	0'0	31	54,4	0,0	0	0,0	0,0	9	10,5	0,1	တ	15,8	0,0
De 15 000 à 19 999	160	0,1	108	67,5	0,1	*	*	*	တ	5,6	0,1	24	15,0	0,1
De 20 000 à 24 999	160	0,1	113	9'02	0,1	∞	5,0	0,1	တ	5,6	0,1	28	17,5	0,1
De 25 000 à 29 999	252	0,1	220	87,3	0,2	20	6,7	0,2	8	7,1	0,2	33	13,1	0,1
De 30 000 à 34 999	376	0,2	319	84,8	6,0	6	5,1	0,2	70	5,3	0,2	62	16,5	0,2
De 35 000 à 39 999	592	6,0	448	75,7	0,4	14	ල'9	0,4	26	4,4	6,0	75	12,7	0,2
De 40 000 à 44 999	2 144	1,1	1 534	71,5	1,5	117	5,5	1,2	108	5,0	7.	340	15,9	1,7
De 45 000 à 49 999	6 873	3,6	4 655	2'.29	4,4	405	5,9	4,1	459	2'9	4,5	1 177	17,1	3,0
De 50 000 à 54 999	17 345	0'6	12 184	70,2	11,6	1 014	5,8	10,3	1 055	6,1	10,4	2 965	17,1	8,6
De 55 000 à 59 999	21 616	11,2	13 983	64,7	13,3	1 201	5,6	12,2	1 216	5,6	11,9	3 780	17,5	12,5
De 60 000 à 64 999 16 539	16 539	9,8	10 737	64,9	10,2	888	5,4	0,6	922	5,6	o, L	2 649	16,0	8,7



Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés Tableau A4 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et échelle salariale (suite) saisonniers - Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2018)

Nombre les fous les pous les parties les pous les						eallon and		r ei sommes manualvees			Visibles	
	us Nombre rés	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné [‡]	Nombre	% de Nombre l'échelle salariale	% du groupe désigné‡	Nombre	% de Nombre l'échelle salariale	% du groupe désigné‡	Nombre	% du % de groupe Nombre l'échelle désigné [‡] salariale	% du groupe désigné‡
	11 359	54,6	10,8	1 086	5,2	11,0	362	4,8	8,6	3 014	14,5	10,0
9 028 10 793	8 108	43,7	7,7	1 436	7,7	14,5	991	5,3	2,6	2 491	13,4	8,2
10 793	4 234	46,9	4,0	364	4,0	3,7	381	4,2	3,7	1 345	14,9	4,4
	5 927	54,9	5,6	539	5,0	5,5	202	4,7	5,0	1 802	16,7	0,0
De 85 000 à 89 999 16 294 8,5	7 740	47,5	7,3	953	5,8	9,6	1 008	6,2	ල ල	2 335	14,3	7,7
De 90 000 à 94 999 8 631 4,5	4 731	54,8	4,5	368	4,3	3,7	429	5,0	4,2	1 685	19,5	5,6
De 95 000 à 99 999 7 658 4,0	3 830	50,0	3,6	281	3,7	2,8	355	4,6	3,5	1 182	15,4	တွင်
100 000 ou plus 34 385 17,9	15 146	44,0	14,4	1 128	3,3	11,4	1 661	4,8	16,3	5 267	15,3	17,4
Total 192 467 100,0	105 465	54,8	100,0	9 876	5,1	100,0	10 181	5,3	100,0	30 273	15,7	100,0

Remarques

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« Tous les 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.

[†] EE : équité en matière d'emploi

^{*} Les petits nombres ont été supprimés.

Tableau A5 : 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

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 (du 1ª avril 2017 au 31 mars 2018)

Type de mesure	Tous les employés	Femm	es	Autochi	tones	Personn handicap	ies ées	Membre minorités v	es de visibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	19 249	11 290	58,7	767	4,0	685	3,6	3 402	17,7
Promotions	20 660	12 260	59,3	1 015	6,4	837	4,	3 560	17,2
Cessations d'emploi	12 995	7 390	56,9	289	5,3	982	7,7	1 317	10,1

Remarques

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« Tous les 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 qui ont été ajoutés à l'effectif et portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2017 et le 31 mars 2018.

Les données sur les « promotions » proviennent de la Commission de la fonction publique du Canada et comprennent de l'information provenant des ministères et organismes qui

figurent aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Le terme « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2017 et le

Les pourcentages représentent la proportion de toutes les mesures qui est occupée par les groupes désignés pour le type donné.

Voir les définitions des termes « embauches », « promotions » et « cessations d'emploi » à l'annexe C.

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés Tableau A6 : répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et tranche d'âge saisonniers - Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2018)

inorités	% du groupe désigné [†]	0'0	2,5	8,9	12,3	16,0	17,1	15,0	12,8	0'6	4,5	7,5	0,5	0'0	100,0
Membres de minorités visibles	% du groupe d'âge	5,6	20,3	21,1	18,6	17,7	17,0	15,5	12,7	11,4	12,8	15,8	19,3	0'0	15,7
Membr	Nombre	5	748	2 685	3 722	4 837	5 190	4 541	3 864	2 725	1 361	457	138	0	30 273
Personnes handicapées	% du groupe désigné†	0'0	8,0	3,2	5,8	9,5	13,4	15,7	20,4	18,9	9,1	2,6	0,5	0'0	100,0
nes hand	% du groupe d'âge	*	2,2	2,6	2,9	3,6	4,5	5,4	6,8	8,0	2,8	9,2	2,6	0,0	5,3
Personi	Nombre	*	8	329	588	971	1 368	1 601	2 078	1 921	923	267	54	0	10 181
ıes	% du groupe désigné†	0'0	1,5	5,2	6,3	13,4	16,5	18,2	17,7	12,2	4,8	1,0	0,2	0'0	100,0
Autochtones	% du groupe d'âge	*	1,1	4,0	4,6	8,4	5,3	6,1	2,7	5,0	4,5	3,5	2,9	0'0	5,1
Ψ	Nombre	*	152	509	918	1 320	1 628	1 793	1 752	1 202	477	102	77	0	9 876
	% du groupe désigné†	0'0	2,1	7,2	10,6	14,7	16,5	15,4	15,7	11,7	8,4	1,2	0,3	0'0	100,0
Femmes	% du groupe d'âge	31,5	59,8	59,2	55,6	9'99	56,9	55,4	54,2	51,3	47,7	14,1	38,4	50,0	54,8
	Nombre	28	2 201	7 542	11 137	15 453	17 377	16 279	16 537	12 298	5 064	1 274	274	_	105 465
s les oyés	% de tous les employés	0'0	9,1	9'9	10,4	14,2	15,9	15,3	15,8	12,5	5,5	1,5	0,4	0'0	100,0
Tous les employés	Nombre	89	3 680	12 7 49	20 044	27 313	30 513	29 382	30 499	23 978	10 615	2 889	714	2	192 467
Groupe d'âge		Moins de 20	De 20 à 24	De 25 à 29	De 30 à 34	De 35 à 39	De 40 à 44	De 45 à 49	De 50 à 54	De 55 à 59	De 60 à 64	De 65 à 69	+04	Inconnu	Total

Remarques

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« Tous les 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.



[†] EE : équité en matière d'emploi

^{*} Les petits nombres ont été supprimés.

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés Tableau A7 : représentation à la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice saisonniers – Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV

Représentation à la fonction publique	Tous les employés	Femmes	SS	Autochtones	nes	Personnes handicapées	nes vées	Membres de minorités visibles	de sibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2018	192 467	105 465	54,8	9 8 7 6	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7
Au 31 mars 2017	185 484	101 136	54,5	9 7 2 6	5,2	10 259	5,5	28 058	15,1
Au 31 mars 2016	181 674	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5
Au 31 mars 2015	180 681	98 051	54,3	9 232	5,1	10 204	5,6	24 849	13,8
Au 31 mars 2014	181 356	98 078	54,1	9 239	5,1	10 390	2'5	23 919	13,2
Au 31 mars 2013	188 342	102 124	54,2	9 491	5,0	10 871	2,8	23 812	12,6
Au 31 mars 2012	198 793	108 620	54,6	9 785	6,4	11 418	2,7	23 978	12,1
Au 31 mars 2011	202 631	111 051	54,8	9 486	4,7	11 388	5,6	22 998	11,3
Au 31 mars 2010	202 386	110 867	54,8	9 307	4,6	11 620	2,2	21 567	10,7
Au 31 mars 2009	195 667	107 089	54,7	8 892	4,5	11 468	5,9	19 264	8,0
Au 31 mars 2008	186 754	101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	ئ ئ	17 207	9,2
Au 31 mars 2007	179 540	96 816	53,9	7 610	4,2	10 192	2,2	15 787	8,8
Au 31 mars 2006	176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6
Au 31 mars 2005	165 856	88 702	53,5	9889	4,2	9 6 2 6	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976	88 175	53,1	6 723	4 ,	9 452	2,2	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	86 162	52,8	6 426	တ ဗ်	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1



Tableau A7 : représentation à la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice (suite)

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

Représentation à la fonction publique	Tous les employés	Femmes	es	Autochtones	nes	Personnes handicapées	es ées	Membres de minorités visibles	de sibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2000* (excluant Revenu Canada)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (incluant Revenu Canada)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	9,4	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	ල ල	9 260	5,1
Disponibilité au sein de la population active									
Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012	o, O	o, O	52,5	o. O.	8, 4,	o ø	4, 4	o.	13,0
Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 (EPLA)	Ö Ø	o o	52,3	S. O.	3,0	o o	4,0	o. O	12,4
Recensement de 2001 et EPLA	S.O.	8.0.	52,2	S.O.	2,5	S.O.	3,6	8.0.	10,4
Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA)	Ö Ø	o o	48,7	o. O	1,7	o o	8,	o o	8,7
Recensement de 1991 et ESLA	S.O.	8.0.	47,3	8.0.	2,6	8.0.	4,8	8.0.	0,6

^{*} Revenu Canada est devenu un employeur distinct. l'Agence des douanes et du Revenu du Canada, le 1ª novembre 1999.

Remarques

et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) postérieure au Recensement de 2012. Les estimations comprennent uniquement les citoyens canadiens dont les Les données de ce tableau et d'autres tableaux du présent rapport touchent les employés identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active sont fondées sur les données du Recensement canadien de 2011 professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de la fonction publique fédérale.

La représentation interne s'appuie uniquement sur les personnes qui ont choisi volontairement de s'identifier comme à ce jour comme Autochtone, comme personne handicapée ou comme membre d'une minorité visible. Une personne peut déclarer appartenir à plus d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi.



s.o. : sans objet

Annexe B: exemples d'initiatives pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion mises en œuvre dans les ministères pendant l'exercice 2017 à 2018

Agriculture et Agroalimentaire Canada

Programme Agri-diversité

Le Programme Agri-diversité est une initiative sur cinq ans destinée à encourager les jeunes, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire à participer pleinement au secteur agricole canadien. Les objectifs du programme sont de :

- perfectionner les compétences en affaires et la capacité d'entrepreneuriat de groupes de Canadiens diversifiés en vue d'assumer des rôles de premier plan dans l'industrie;
- renforcer le secteur agricole à l'aide de points de vue diversifiés.

Service d'explorateur pour les Autochtones

Le service d'explorateur pour les Autochtones relie les organisations et les personnes autochtones au ministère à l'aide d'un soutien et de services personnalisés, dont l'accès à l'information, des outils et d'autres genres de soutien nécessaire au démarrage ou à l'expansion d'activités agricoles et agroalimentaires.

Portraits socioéconomiques des communautés de langue officielle en situation minoritaire

En collaboration avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada et Statistique Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada a mis en évidence la présence d'activités économiques dans le domaine agricole et agroalimentaire dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire de l'Ouest canadien, de l'Ontario, du Québec et du Canada atlantique. Les objectifs étaient :

- ▶ de contribuer à combler les lacunes en matière de données liées aux communautés francophones en situation minoritaire;
- ▶ de permettre au ministère d'adopter une approche plus intégrée vis-à-vis de ses politiques et de ses programmes.

Statistique Canada a publié les résultats dans sa Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration^x en juillet 2017.



Bureau de soutien et de sensibilisation des Autochtones

En 2017, Agriculture et Agroalimentaire Canada a créé le Bureau de soutien et de sensibilisation des Autochtones afin de veiller au déploiement d'efforts ministériels soutenus pour faire avancer la réconciliation en augmentant la prise de conscience, ainsi que le maintien en poste et la représentation des Autochtones dans le ministère. Le Bureau :

- ▶ a mis au point un programme d'éducation sur l'agriculture autochtone à l'intention des employés;
- a offert une formation de sensibilisation culturelle;
- ▶ a soutenu l'Initiative de recrutement d'étudiants autochtones, le programme ministériel de l'Aîné ainsi que le Cercle de réseautage des employés autochtones.

L'Aîné, au service du ministère à temps plein, offre :

- un encadrement et du mentorat aux étudiants autochtones et collabore étroitement avec les superviseurs des étudiants autochtones;
- un encadrement de carrière et d'éducation.

L'Aîné a joué un rôle essentiel dans la réussite de l'Initiative de recrutement d'étudiants autochtones, ce qui a encouragé d'autres ministères à envisager l'instauration de modèles semblables.

Agriculture et Agroalimentaire Canada a étendu le rôle de l'Aîné aux activités de sensibilisation. L'Aîné a parcouru le Canada afin :

- d'organiser 14 séances en groupe de sensibilisation culturelle, atteignant ainsi 257 employés;
- ▶ de tenir des séances informelles individuelles et de groupe à l'intention de la haute direction.



Emploi et Développement social Canada

En décembre 2017, Emploi et Développement social Canada a lancé des activités visant à aller au-delà de l'équité en matière d'emploi en examinant des façons de transformer les organisations pour les rendre réellement accessibles pour tous. Emploi et Développement social Canada :

- ▶ surveille la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans tout le gouvernement fédéral et dans les organisations sous réglementation fédérale dans les secteurs public et privé;
- surveille la conformité et présente un rapport au Parlement sur la situation de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale;
- évalue la conformité des entrepreneurs fédéraux;
- ▶ met au point des méthodes pour calculer la disponibilité au sein de la population active, les écarts salariaux entre les sexes et d'autres mesures liées à la main-d'œuvre et à l'emploi;
- élabore la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et en encadrera la mise en œuvre lorsqu'elle entrera en vigueur.

Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada

Salles de bains inclusives à occupation simple

Le Réseau de la diversité sexuelle et de genre de Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada ont fait la promotion de l'accès à des salles de bains à occupation simple pour les employés transgenres et de genres divers. Santé Canada et l'Agence de la santé publique du Canada figurent parmi les premiers ministères fédéraux à s'adapter ainsi aux employés transgenres et de genres diversifiés.

Cette initiative a permis de soutenir la diversité, l'inclusion et les droits des membres de la communauté LGBTQ2+.

Santé Canada

Projet de lettres du Réseau des personnes handicapées

Le Réseau des personnes handicapées de Santé Canada a invité les employés handicapés à écrire des lettres anonymes décrivant leur expérience en milieu de travail. À l'aide de ces lettres, les employés ont raconté des récits convaincants, et souvent très touchants, des difficultés auxquelles ils sont confrontés. Le Réseau a formulé des recommandations visant à améliorer l'environnement de travail pour les personnes handicapées. Les recommandations étaient fondées sur :

- ces lettres;
- les résultats d'anciens sondages auprès des fonctionnaires fédéraux;
- d'autres consultations auprès des employés handicapés.



Santé Canada a élaboré une réponse et un plan d'action de la direction afin de répondre aux préoccupations des employés.

Secrétariat des réseaux

Santé Canada a mis sur pied le Secrétariat des réseaux dans le but de prodiguer des conseils et d'offrir un soutien et des services administratifs auprès des neuf réseaux d'employés du ministère. Le Secrétariat augmente la visibilité des réseaux d'employés du ministère et de leurs champions respectifs.

Agence de la santé publique du Canada

Compétence culturelle des autochtones

L'Agence de la santé publique du Canada a offert aux employés une formation sur la compétence culturelle :

- par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada;
- au moyen de webinaires;
- à l'aide de séances en ligne et en personne.

La compétence culturelle désigne le fait de mettre en application ses connaissances et ses aptitudes de manière à garantir des relations respectueuses avec des populations diverses par l'inclusion, le respect et l'importance qui est attachée aux différences.

Le Réseau des employés autochtones du ministère a indiqué que même si celui-ci offre une formation sur la compétence culturelle autochtone pour tous les employés, il n'a pas de formation sur la compétence culturelle ciblant précisément ses employés autochtones. Toutefois, un document sur la compétence culturelle des autochtones a été spécialement conçu pour la région du Manitoba et de la Saskatchewan.

L'Agence a par ailleurs conçu un sondage destiné à permettre aux employés de cerner leurs besoins en formation et en apprentissage en ce qui concerne diverses compétences.

Diversification de l'économie de l'Ouest

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Diversification de l'économie de l'Ouest (DEO) :

- ▶ a appliqué une lentille d'ACS+ à ses politiques et à sa façon d'offrir ses programmes et services;
- ▶ a continué d'intervenir en vue de prendre des décisions éclairées en matière de diversité, d'intersectionnalité et d'inclusion;
- ▶ a lancé un nouveau portail ministériel de l'ACS+.



Accroître la diversité linguistique

DEO a mis en évidence la diversité linguistique :

- en rendant hommage aux langues officielles du Canada à l'occasion de la Journée de la dualité linguistique et des Rendez-vous de la Francophonie;
- en encourageant les employés à utiliser et à perfectionner leurs compétences dans d'autres langues.

Mobilisation accrue auprès des collectivités et des cultures autochtones

À l'appui des programmes de développement économique pour les Autochtones de DEO, les employés ont été encouragés à prendre part à divers événements de sensibilisation culturelle avec les Aînés autochtones.

Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario

Formation pour tout le personnel sur la prévention du racisme, du harcèlement et de la discrimination

Les employés et les gestionnaires à l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario (FedDev Ontario) ont suivi une formation destinée à approfondir leur compréhension de ce qui constitue du racisme, du harcèlement et de la discrimination.

Calendrier des activités sur la diversité et l'inclusion

FedDev Ontario a promu un calendrier de la diversité et de l'inclusion auprès de ses employés afin d'encourager la sensibilisation à la diversité culturelle au Canada.

Jeux Invictus de 2017

FedDev Ontario a participé à la promotion des Jeux Invictus de 2017 (destinés au personnel militaire et anciens combattants blessés), tenus à Toronto du 23 au 30 septembre 2017.

Agence des services frontaliers du Canada

Tournée d'écoute de la haute direction

Il a été prévu que la direction de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) parcoure le Canada pour mobiliser les employés en vue de renforcer la culture organisationnelle de l'ASFC.



Inventaire des jurys d'évaluation

L'ASFC a continué de tenir un inventaire des employés qui ont déclaré appartenir à un ou plusieurs des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. On peut faire appel à ces personnes pour faire partie de jurys de sélection pendant les processus d'évaluation et de nomination de l'ASFC.

Célébrer la diversité et promouvoir l'accessibilité

Emploi et Développement social Canada et l'ASFC ont conjointement dirigé la célébration du 25^e anniversaire de la Journée internationale des personnes handicapées aux Nations Unies, le 4 décembre 2017, au Musée canadien de la guerre.

L'ASFC a célébré la Semaine de la diversité du 26 février au 2 mars 2018 dans le cadre d'événements spéciaux sous le thème « Rien sur nous sans nous », dans un esprit de renforcement de l'engagement, par les gestionnaires et les employés, à l'égard de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail.

Champions de l'équité en matière d'emploi

Chacun des champions de l'ASFC des réseaux de l'équité en matière d'emploi du ministère s'est engagé à approfondir sa connaissance :

- des enjeux et des défis du groupe dont il est le champion;
- des renseignements nécessaires pour remplir efficacement son rôle de champion.

Services publics et Approvisionnement Canada

Embauche de personnes ayant des déficiences développementales

Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) a participé à VivreTravaillerJouer, un programme qui promeut et soutient l'embauche de personnes ayant des déficiences développementales ou intellectuelles. Les gestionnaires responsables de l'embauche ont été guidés au moment de recruter des membres de cette communauté. Les nouveaux employés, les gestionnaires et leur équipe ont bénéficié de soutien, y compris un encadrement en cours d'emploi pour les nouveaux employés afin de veiller à une saine intégration au milieu de travail.

Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires

SPAC a élaboré la publication *Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires* dans le but de soutenir les employés transgenres et en cours de transition. Un groupe de travail a mené de vastes consultations pour obtenir des commentaires sur le guide, qui est le premier en son genre dans la fonction publique fédérale du Canada.



Bourse d'études de langue seconde

SPAC a créé une bourse d'études de langue seconde afin de favoriser l'avancement de carrière de certains groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, y compris ceux qui sont sous-représentés dans la catégorie des cadres. Les résultats de sondages et d'autres analyses indiquaient que la formation en langue seconde constituait un obstacle à la mobilité de carrière pour des groupes précis. La bourse d'études :

- est offerte à cinq employés par année;
- offre une formation linguistique à temps plein aux employés qui :
 - > manifestent un potentiel d'avancement jusqu'à la catégorie de la direction,
 - > démontrent de l'intérêt et un esprit d'initiative pour ce qui est d'améliorer leur maîtrise de leur langue seconde.



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
- 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 trois 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 ou qui ont démissionné;
- ceux dont la période d'emploi déterminée a pris fin.

disponibilité au sein de la population active

Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active 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 nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers;
- les employés nommés pour une période déterminée de trois 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 trois mois et plus ou des employés saisonniers.

Les embauches mesurent le nombre d'employés qui sont entrés dans la fonction publique et 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 de travail 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 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 (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.

Les personnes handicapées comprennent 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 du Canada reconnaît trois 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* et du *Règlement 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

- i. Annexe I, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/F-11/page-30.html#h-75
- ii. Annexe IV, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/F-11/page-34.html#h-79
- iii. Annexe V, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/F-11/page-35.html#h-80
- iv. Loi sur l'équité en matière d'emploi, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-3.html#docCont
- v. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/page-3.html#docCont
- vi. Annexe III, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/page-7.html#h-22
- vii. Canada's Best Diversity Employers (2018), https://www.canadastop100.com/diversity/
- viii. *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/unis-diversite.html
- ix. Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion, 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
- x. Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration, https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-657-X

