



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

2018-2019



RAPPORT ANNUEL

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020

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

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tous les genres.

Table des matières

Message du président du Conseil du Trésor	1
Mesure de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique	3
De nouveaux repères de disponibilité dans la population active aux fins de l'établissement de rapport sur l'équité en matière d'emploi.....	3
Disponibilité sur le marché du travail et disponibilité dans la population active ...	4
Représentation.....	4
Ventilation des données	4
Nouveaux groupes professionnels aux fins de l'établissement de rapports	5
Vers une culture de diversité et d'inclusion dans la fonction publique.....	11
Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique.....	11
Centre de mieux-être, d'inclusion et de diversité	11
Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail.....	12
Perfectionnement du leadership	13
Consultations entre le Conseil du Trésor et les représentants de ses employés.	13
Approches en matière de recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi	13
Initiatives d'apprentissage : Série d'apprentissage sur les questions autochtones.....	14
Initiatives d'apprentissage : un milieu de travail respectueux et inclusif	15
Prévention du harcèlement et de la violence	15
Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone.....	16
Réseaux d'employés.....	16
Réseau des employés autochtones au gouvernement fédéral	16
Réseau des cadres autochtones au gouvernement fédéral	17
Caucus fédéral des employés noirs	17
La voie à suivre : progrès réalisés vers l'adoption d'une attitude inclusive	18
Approche en matière de collecte de données sur des employés de diverses identités de genre	18
Modifications apportées aux politiques de gestion des personnes.....	18
Approche à l'égard de la collecte de données	19

La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies	19
Conclusion.....	19
À propos du présent rapport.....	20
À propos des données.....	20
Annexe : tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi propres aux exigences en matière de conformité prévues à l'article 21 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	22
Notes de bas de page	34

Message du président du Conseil du Trésor

J'ai le plaisir de présenter au Parlement le 27^e rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

L'équité en matière d'emploi est un élément important d'une fonction publique diversifiée et inclusive. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que la fonction publique atteigne des objectifs de représentation pour les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

En 2018-2019, la fonction publique a réussi à atteindre ces objectifs en ce qui concerne les femmes, les Autochtones et les membres d'une minorité visible. Mais il reste encore beaucoup à faire pour accueillir parmi nous les personnes vivant avec un handicap.

La sous-représentation de ce groupe est due en grande partie à l'élargissement de la définition d'incapacité sur laquelle se base l'Enquête canadienne sur l'incapacité, et les données ne reflètent pas encore cette nouvelle définition. Au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a été mis en place pour aider la fonction publique à favoriser une meilleure représentation et un milieu de travail plus inclusif pour ce groupe, afin de pouvoir s'acquitter de ses responsabilités en tant qu'employeur en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Nous avons également pris des mesures pour créer un milieu de travail plus sécuritaire, plus sain, plus inclusif et plus diversifié pour tous nos employés en mettant sur pied le Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité. Le Centre offre un soutien ainsi que des outils aux employés et aux gestionnaires qui souhaitent améliorer leur milieu de travail en échangeant de nouvelles pratiques et de nouvelles idées.

Dans l'ensemble, je suis satisfait des progrès réalisés par la fonction publique en matière de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste d'une main-d'œuvre diversifiée. Dans l'avenir, les ministères devront continuer de se pencher sur l'évolution de la population canadienne, veiller à ce que la fonction publique soit représentative des personnes qu'elle sert et, de plus en plus, s'efforcer de faire en sorte que tous les employés se sentent valorisés. À cette fin, les gestionnaires devront continuer de recruter des personnes ayant divers antécédents, expériences et compétences, et outiller et soutenir ces personnes pour qu'elles réussissent.



Je vous invite à lire ce rapport qui fait état des progrès réalisés par le gouvernement en ce qui a trait à la création d'une fonction publique accessible et inclusive, où tous les employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes dans l'intérêt du Canada.

Original signé par

L'honorable Jean-Yves Duclos
Président du Conseil du Trésor du Canada



Mesure de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique

De nouveaux repères de disponibilité dans la population active aux fins de l'établissement de rapport sur l'équité en matière d'emploi

La divulgation des données du Recensement de 2016 et de l'[Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017](#)ⁱ a donné lieu à la mise à jour des prévisions relatives à la disponibilité au sein de la population active (DPA), utilisées en tant que repères pour mesurer l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique..

Toutes les prévisions relatives à la DPA ont augmenté; celles pour les personnes en situation de handicap ont toutefois plus que doublé. Cette augmentation s'explique par les questions ajoutées à l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et au Recensement de 2016 en vue de cerner les incapacités et, ainsi, de mieux refléter le nombre de personnes ayant divers handicaps qui sont disponibles dans la population active.

Tableau 1 : DPA, disponibilité sur le marché du travail et représentation

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Repère de la DPA précédent (Recensement de 2011)	DPA (Recensement de 2016)	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation dans l'administration publique centrale en 2018-2019
Femmes	52,5 %	52,7 %	48,2 %	54,8 %
Autochtones ¹	3,4 %	4,0 %	4,0 %	5,1 %
Personnes en situation d'handicap ²	4,4 %	9,0 %	9,1 %	5,2 %
Membres des minorités visibles	13,0 %	15,3 %	21,3 %	16,7 %

Note : La détermination de la DPA se fonde sur des critères additionnels à ceux utilisés dans la détermination de la DMT, notamment le niveau de scolarité, la citoyenneté ainsi que la comparaison de codes de la Classification nationale des professions. Bien que la DPA soit un sous-ensemble de la DMT, certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi pourraient représenter un pourcentage plus élevé de l'effectif disponible à l'administration publique centrale à la suite de l'application de ces critères.

1. Dans la version anglaise du rapport, on utilise le terme « Indigenous peoples », qui est conforme à l'usage international et remplace le terme « Aboriginal peoples » prévu par la loi, que l'on trouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Aucun changement n'est nécessaire dans la version française étant donné que le terme « Autochtones » est conforme.
2. On utilise le terme « Personnes en situation de handicap », qui est conforme à l'usage international et remplace le terme « Personnes handicapées » prévu par la loi, que l'on trouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. La définition n'a pas changé.

Disponibilité sur le marché du travail et disponibilité dans la population active

La disponibilité sur le marché du travail (DMT) correspond à la proportion de membres d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien. Comme il a été indiqué, la fonction publique fédérale utilise la DPA (un sous-ensemble de la DMT) en tant que point de référence pour évaluer l'équité en matière d'emploi dans les quatre groupes visés. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne précise pas laquelle des deux il convient d'utiliser. La DPA prend en considération certains facteurs comme la citoyenneté, l'emplacement, l'âge actif (de 15 à 64 ans) et les études particulières à la fonction publique, afin d'en arriver à une prévision plus précise des membres des groupes visés disponibles aux fins d'embauche dans la fonction publique fédérale que la DMT. Bien que la DPA soit un sous-ensemble de la DMT, certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi, notamment les femmes, pourraient représenter un pourcentage plus élevé de l'effectif disponible à l'administration publique centrale à la suite de l'application de ces critères.

Représentation

La proportion de femmes et d'Autochtones dans la fonction publique atteint ou dépasse leur DPA et leur DMT estimées; il serait toutefois possible d'embaucher plus de membres des minorités visibles, si l'on tient compte de leur DMT. Par contre, la représentation des personnes en situation de handicap est inférieure à leur nouvelle DPA et à leur DMT.

Ventilation des données

Afin de permettre de mieux comprendre les problèmes et les expériences uniques des employés dans le milieu de travail, le rapport de cette année fournit de nouvelles informations quant à la ventilation des quatre groupes visés.

Il convient de mentionner que les employés autochtones et les employés en situation de handicap tendent davantage à identifier leur sous-groupe dans la catégorie « autre » qu'à choisir l'une des catégories de sous-groupe précisées. Par conséquent, l'analyse ventilée pour ces deux groupes visés est plus limitée.



Nouveaux groupes professionnels aux fins de l'établissement de rapports

À la suite de la mise à jour du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*ⁱⁱⁱ, les anciennes catégories professionnelles indiquées à l'annexe III du Règlement ont été remplacées par une nouvelle structure des groupes professionnels. Cette nouvelle structure compte maintenant plus de 30 groupes professionnels plutôt que les six groupes précédents. On trouve les deux dans le présent rapport (voir les tableaux 3.1 et 3.2 présentés dans l'annexe A). Le fait de présenter les deux groupes dans ce rapport permet de mieux comprendre la répartition des groupes désignés dans l'administration publique centrale.

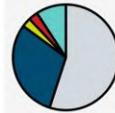
Les infographies qui suivent donnent davantage d'information sur l'état de la représentation des groupes visés dans l'administration publique centrale.



Équité en matière d'emploi administration publique centrale

3 des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont au-dessus de la disponibilité au sein de la population active

✓ Femmes, Autochtones, Membres des minorités visibles



Représentation

54,8 %	Femmes
5,1 %	Autochtones
5,2 %	Personnes en situation de handicap
16,7 %	Membres des minorités visibles

Disponibilité population active	
✓	52,7 %
✗	4,0 %
✗	9,0 %
✓	15,3 %

11,1 % des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont âgés de moins de 30 ans

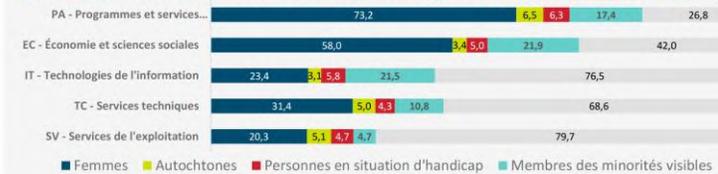
32,7 % des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pourraient prendre leur retraite au cours des 5 à 10 prochaines années (50 ans +)

Degré de représentation

	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
Embauche	56,5 %	4,1 % ⚠	3,7 % ⚠	19,3 %
Cessation d'emploi	57,3 %	5,1 % ⚠	6,6 % ⚠	9,8 %
Promotion	60,4 %	4,8 % ⚠	4,3 % ⚠	18,7 %

⚠ À surveiller ⚠ Besoin d'attention

Représentation dans les 5 plus grands groupes professionnels (%)



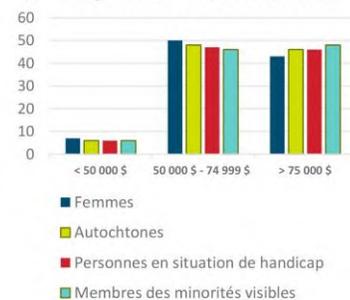
Représentation du groupe professionnel de la direction

Femmes : **50,2 %**
 Autochtones : **4,1 %**
 Personnes en situation de handicap : **4,6 %**
 Membres des minorités visibles : **11,1 %**

Population dans la fonction publique : 203 268



Répartition des salaires



La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Pour en savoir davantage

- [Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité](#)ⁱⁱⁱ
- [Étude sur les taux de promotion des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi](#)^{iv}
- [Équité en matière d'emploi dans les lieux de travail sous réglementation fédérale](#)^v
- [La Gazette du Canada, Partie I, volume 153, numéro 32 : Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#)^{vi}



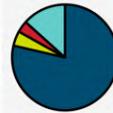


Femmes travaillant dans l'administration publique centrale

54,8 % des employés de l'administration publique centrale sont des femmes

✓ Identique à l'année dernière et en 2011*

*Total de la population en 2011 : 202 631



Analyse transversale : Femmes

5,8 % Autochtones
5,0 % Personnes en situation de handicap
17,0 % Membres des minorités visibles

11,1 % des femmes ont moins de 30 ans

32,4 % des femmes pourraient prendre leur retraite au cours des 5 à 10 prochaines années (50 ans +)

Degré de représentation

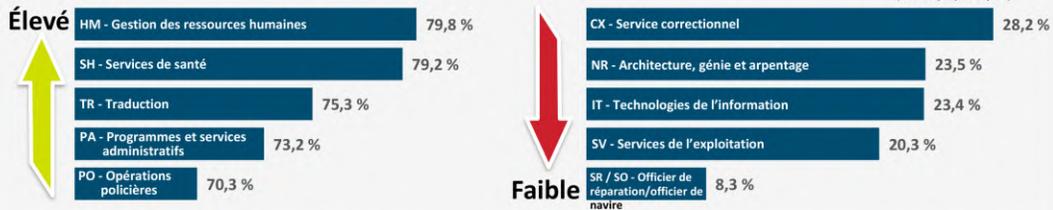
	Femmes
Embauche	56,5 %
Cessation d'emploi	57,3 %
Promotion	60,4 %

Disponibilité de la population active

Femmes
✓ **52,7 %**

Groupes professionnels ayant la proportion la plus élevée et la plus faible de femmes

(100 employés et plus)

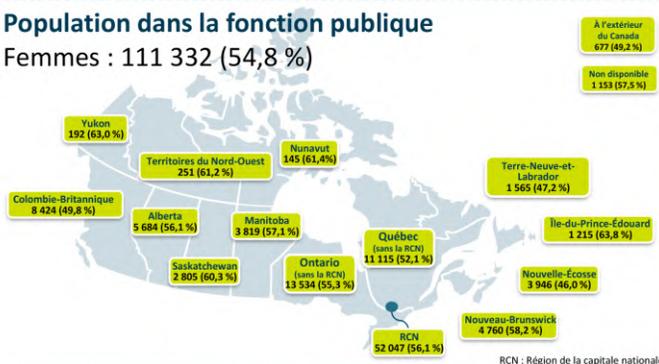


50,2 % des postes de direction sont occupés par des femmes

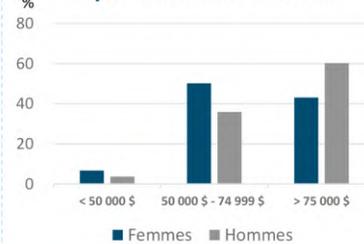
✓ **48,0 %** de la disponibilité de la population active dans le groupe des cadres de direction sont des femmes

Population dans la fonction publique

Femmes : 111 332 (54,8 %)



Répartition des salaires



La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Pour en savoir davantage

- [Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STGM^{vii}](#)
- [Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes^{viii}](#)





Autochtones travaillant dans l'administration publique centrale

5,1 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme Autochtones

✓ Identique à l'année dernière et 4,7 % en 2011*

*Total de la population en 2011 : 202 631



Analyse transversale : Autochtones

61,5 % Femmes
7,0 % Personnes en situation de handicap
7,7 % Membres des minorités visibles

8,3 % des employés autochtones ont moins de 30 ans

35,7 % des employés autochtones pourraient prendre leur retraite au cours des 5 à 10 prochaines années (50 ans +)

Degré de représentation

Autochtones	
Embauche	4,1 % ⚠
Cessation d'emploi	5,1 % ⚠
Promotion	4,8 % ⚠

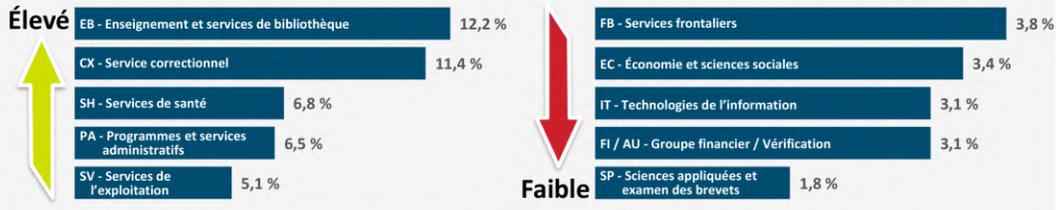
⚠ À surveiller ⚠ Besoin d'attention

Disponibilité de la population active

Autochtones
✓ **4,0 %**

Groupes professionnels ayant la proportion la plus élevée et la plus faible d'Autochtones

(100 employés et plus)



4,1 % des postes de direction sont occupés par des Autochtones

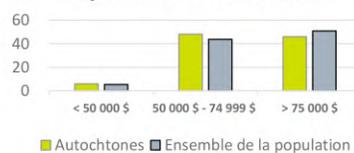
✖ **5,1 %** de la disponibilité de la population active dans le groupe des cadres de direction sont des Autochtones

Population dans la fonction publique

Autochtones : 10 435 (5,1 %)



Répartition des salaires



Répartition des sous-groupes pour les employés autochtones

Métis	43 %
Indiens/Premières Nations	40 %
Autres	14 %
Inuits	3 %

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Pour en savoir davantage

- [Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone](#)^{ix}



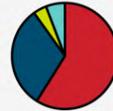


Personnes en situation de handicap travaillant dans l'administration publique centrale

5,2 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme ayant un handicap

✗ Était de 5,3 % l'an dernier et de 5,6 % en 2011*

*Total de la population en 2011 : 202 631



Analyse transversale :
Personnes en situation de handicap

52,9 % Femmes
6,9 % Autochtones
9,9 % Membres des minorités visibles

5,5 % des personnes en situation de handicap ont moins de 30 ans

49,6 % des personnes en situation de handicap pourraient prendre leur retraite au cours des 5 à 10 prochaines années (50 ans +)

Degré de représentation

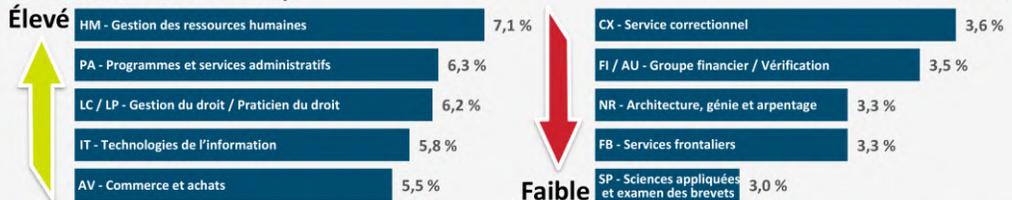
Personnes en situation de handicap	
Embauche	3,7 %
Cessation d'emploi	6,6 %
Promotion	4,3 %
● Besoin d'attention	

Disponibilité de la population active

Personnes en situation de handicap
✗ **9,0 %**

Groupes professionnels ayant la proportion la plus élevée et la plus faible de personnes en situation de handicap

(100 employés et plus)



4,6 % des postes de direction sont occupés par des personnes en situation de handicap

✗ **5,3 %** de la disponibilité de la population active dans le groupe des cadres de direction sont des personnes en situation de handicap

Population dans la fonction publique

Personnes en situation de handicap : 10 622 (5,2 %)



Répartition des salaires



Répartition des sous-groupes des personnes en situation de handicap

Autres handicaps	55 %
Mobilité	15 %
Sourd ou malentendant	13 %
Coordination ou dextérité	8 %
Aveugle ou malvoyant	7 %
Troubles de la parole	2 %

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Pour en savoir davantage

- [Par où les ministères et organismes devraient-ils commencer : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)^x
- [Fonds d'intégration pour les personnes en situation de handicap](#)^{xi}



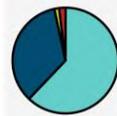


Membres des minorités visibles travaillant dans l'administration publique centrale

16,7% des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme membres d'une minorité visible

✔ était de 15,7 % l'an dernier et de 11,3 % en 2011*

*Total de la population en 2011 : 202 631



Analyse transversale : Membres des minorités visibles

55,6 % Femmes
2,4 % Autochtones
3,1 % Personnes en situation de handicap

13,6 % des membres des minorités visibles ont moins de 30 ans

27,3 % des membres des minorités visibles pourraient prendre leur retraite au cours des 5 à 10 prochaines années (50 ans +)

Degré de représentation

	Membres des minorités visibles
Embauche	19,3 %
Cessation d'emploi	9,8 %
Promotion	18,7 %

Disponibilité de la population active

✔ **15,3 %**
Membres des minorités visibles

Groupes professionnels ayant la proportion la plus élevée et la plus faible de membres des minorités visibles

(100 employés et plus)

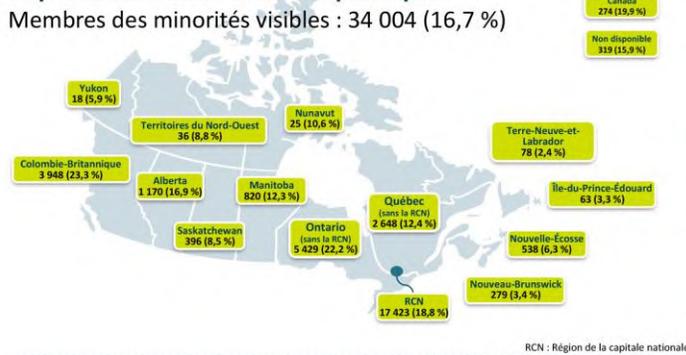


11,1 % des postes de direction sont occupés par des membres des minorités visibles

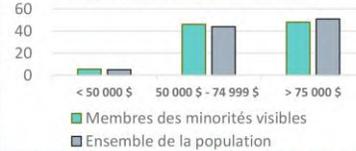
✔ **10,6 %** de la disponibilité de la population active dans le groupe des cadres de direction sont des membres des minorités visibles

Population dans la fonction publique

Membres des minorités visibles : 34 004 (16,7 %)



Répartition des salaires



Répartition des sous-groupes des membres des minorités visibles

Noir	19 %
Chinois	18 %
Asiatique du Sud/Indien de l'Est	17 %
Autre minorité visible	14 %
Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe	11 %
Personnes d'origine mixte	8 %
Asiatique du Sud-Est	4 %
Latino-Américain non blanc	4 %
Philippin	4 %
Coréen	1 %
Japonais	1 %

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Pour en savoir davantage

- [Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022](#)^{xii}



Vers une culture de diversité et d'inclusion dans la fonction publique

L'équité en matière d'emploi est l'un de plusieurs concepts étroitement liés sur lesquels repose une fonction publique diversifiée et inclusive. D'autres thèmes comme le respect en milieu de travail, les valeurs et l'éthique, la santé mentale et le mieux-être appuient l'équité en matière d'emploi et sont aussi appuyés par celle-ci.

De nombreuses initiatives ont été menées en vue d'instaurer les changements d'attitudes et de culture requis pour atteindre l'équité en matière d'emploi, y compris des stratégies et des plans pangouvernementaux, des activités précises à l'intention de groupes visés et le perfectionnement des compétences des cadres. Les faits saillants entourant ces initiatives sont décrits dans les pages suivantes.

Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique

En 2018-2019, le Bureau de l'accessibilité dans la fonction publique (BAFP) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a élaboré la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique](#)^{xiii}, lancée en mai 2019. La Stratégie se veut une feuille de route pour aider le gouvernement du Canada à diriger par l'exemple, des façons suivantes :

- ▶ éliminer les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion;
- ▶ accroître le nombre de personnes en situation de handicap recrutées dans la fonction publique.

L'engagement visant à embaucher 5 000 personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale d'ici 2025 est l'une des principales caractéristiques de la Stratégie.

Afin de soutenir la mise en œuvre de la Stratégie, le BAFP a mis en place un modèle de gouvernance interministériel à plusieurs niveaux pour superviser et coordonner la planification et les mesures à prendre, et rendre compte des progrès et des résultats. Le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant fait évoluer les pratiques en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail de la fonction publique fédérale.

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

À la suite de l'annonce faite par le gouvernement dans le budget de 2018, le SCT a mis sur pied le [Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité](#)^{xiv} (CMEID) en juin en 2019 afin de fournir aux chefs de file de tous les niveaux des solutions concrètes pour appuyer le programme de mieux-être, d'inclusion et de diversité.

Le CMEID vise deux principaux objectifs :

1. soutenir les engagements au chapitre du mieux-être, de l'inclusion et de la diversité à l'échelle de la fonction publique;
2. trouver des façons novatrices de créer des milieux de travail plus sécuritaires, plus sains et plus inclusifs et plus diversifiés.

Le CMEID offre un guichet unique aux chefs de file ministériels qui leur permet d'accéder à des ressources en matière de mieux-être, d'inclusion, de diversité et de prévention du harcèlement et de la violence. Il adopte également une approche de recherche qualitative, connue sous le nom d'Examen averti, afin d'explorer des façons de pallier les lacunes entre l'esprit de la *Politique sur la gestion des personnes* dans la fonction publique et la façon dont les personnes se comportent dans le milieu de travail, y travaillent et le vivent.

Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail

Le [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#)^{xv}, établi en 2017, est une collaboration entre représentants ministériels et agents négociateurs qui fournit un soutien, une expertise, une orientation et un leadership en matière de santé et de sécurité psychologiques dans la fonction publique fédérale du Canada.

Dans le cadre de son mandat, le Centre soutient les organisations fédérales dans leur atteinte des objectifs de la *Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail*^{xvi} et leur harmonisation à la *Norme nationale du Canada : santé et sécurité psychologiques en milieu de travail*^{xvii}. En janvier 2019, le Centre a publié le troisième rapport du Comité directeur sur la santé mentale en milieu de travail, intitulé *Viser la réussite : un guide pour établir et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale*^{xviii}.

Le Centre exécute également les fonctions suivantes :

- ▶ gérer un répertoire de pratiques exemplaires à l'intention des gestionnaires, des employés et des organisations;
- ▶ organiser des réunions trimestrielles du Comité des champions en matière de mieux-être et de santé mentale;
- ▶ diriger le réseau du bureau de première responsabilité sur la santé mentale;
- ▶ soutenir le Bureau des conférenciers fédéraux sur les milieux de travail sains.



Perfectionnement du leadership

Le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines du SCT (BDPRH-SCT) dirige le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLCS), un programme pangouvernemental qui vise à enrichir les compétences en leadership et à renforcer la capacité dans la communauté des cadres supérieurs. Le PDLCS cible son approche de manière à pallier les lacunes au chapitre des compétences et de la diversité au sein du groupe de la direction. En 2018-2019, 86 employés ont participé au programme. Dans ce groupe, plus de 50 % des participants représentaient au moins l'un des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

En 2018-2019, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada a continué de soutenir l'Initiative pour le développement du leadership autochtone (IDLA) dans l'ensemble de la fonction publique. L'IDLA s'emploie à préparer les employés autochtones à jouer des rôles de leadership plus importants et à avoir une incidence positive sur la prise de décisions dans leur ministère respectif et dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Consultations entre le Conseil du Trésor et les représentants de ses employés

Le SCT consulte les agents négociateurs et collabore avec eux par l'entremise du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, un forum national où l'on discute de l'équité en matière d'emploi, du mieux-être, de la diversité et de l'inclusion avec les représentants des employés, les ministères, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) et le SCT. Au cours de l'exercice 2018-2019, le Comité a discuté des sujets suivants ou tenu des consultations sur ceux-ci :

- ▶ le mandat et les activités prévues du CMEID, y compris la mise en place d'un comité consultatif de cadres supérieurs afin de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion;
- ▶ les commentaires sur les politiques de gestion des personnes du Conseil du Trésor, y compris la nouvelle *Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion* (1er avril 2020).

Approches en matière de recrutement aux fins de l'équité en matière d'emploi

Le gouvernement continue d'adopter une approche stratégique à l'égard du recrutement, qui mobilise directement certains groupes visés, y compris par l'intermédiaire des programmes Occasion d'emploi pour étudiants autochtones et Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap, tous deux administrés par la CFP.

En 2018-2019, le gouvernement a embauché 226 étudiants autochtones et 113 étudiants en situation de handicap par l'entremise de ces programmes.



En avril 2018, le SCT et la CFP ont mis au défi les organisations fédérales d'embaucher 100 personnes ayant une déficience intellectuelle en 2018-2019. À ce jour, ce défi a donné lieu à l'embauche de 95 personnes ayant une déficience intellectuelle; toutefois, seulement quatre ont été embauchées pour une période indéterminée. Les données sur l'équité en matière d'emploi ne reflètent toutefois pas l'intégration accrue des personnes ayant une déficience intellectuelle puisque les employés occasionnels et à temps partiel, ainsi que ceux nommés pour une période de moins de trois mois ne sont pas pris en considération sur le plan statistique. Cette expérience, en plus de donner des leçons précieuses, a donné lieu à l'élaboration d'outils pour embaucher, intégrer et développer les employés ayant une déficience intellectuelle.

Initiatives d'apprentissage : Série d'apprentissage sur les questions autochtones

En 2018, l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a déclaré que l'apprentissage sur les questions autochtones était l'un de ses cinq secteurs d'activité distincts. Ce secteur d'activité comprend la Série d'apprentissage sur les questions autochtones mise en place en 2016 en réponse à l'appel à l'action 57 de la publication *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*^{xix}.

En établissant ce secteur d'activité distinct, l'EFPC a les objectifs suivants :

- ▶ promouvoir des relations de travail efficaces avec des populations et des fonctionnaires autochtones diversifiés;
- ▶ soutenir l'élaboration de politiques et de programmes fédéraux qui répondent aux besoins et aux réalités uniques des peuples autochtones de partout au Canada.

Le secteur d'activité de l'apprentissage des questions autochtones de l'EFPC permet à la fonction publique d'accéder à des ressources et à un apprentissage conçus aux fins suivantes :

- ▶ aider les fonctionnaires à mieux comprendre les cultures des peuples autochtones, leur histoire et les questions modernes qui les préoccupent afin de les intégrer à leur travail quotidien;
- ▶ donner les connaissances, les habiletés et les compétences requises pour contribuer au programme de réconciliation du gouvernement du Canada;
- ▶ soutenir les cadres supérieurs afin qu'ils favorisent des changements de comportements et de pratiques dans la fonction publique pour qu'elle intègre les employés et les points de vue autochtones.



Initiatives d'apprentissage : un milieu de travail respectueux et inclusif

À la fin de l'année 2019, l'EFPC a inauguré son secteur d'activité sur le milieu de travail respectueux et inclusif afin d'appuyer l'engagement continu du gouvernement du Canada à fournir un milieu où les employés sont traités avec respect, dignité et équité. La création de milieux de travail sains et respectueux dans l'ensemble de la fonction publique en est le résultat escompté fondamental.

Ce secteur d'activité vise à perfectionner les connaissances, les aptitudes et les compétences dans les domaines suivants :

- ▶ la prévention du harcèlement;
- ▶ l'accessibilité;
- ▶ la santé et la sécurité au travail;
- ▶ les préjugés inconscients;
- ▶ la santé mentale;
- ▶ un espace positif pour les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans(genres), queer, bispirituelles et les personnes ayant d'autres identités ou expressions de genre et orientations sexuelles (LGBTQ2+);
- ▶ l'analyse comparative entre les sexes.

Grâce aux avancées réalisées dans ces domaines, les organisations et les employés pourront établir et maintenir une culture qui encourage et préserve la santé, la sécurité et le bien-être psychologiques dans tous les aspects du milieu de travail par la collaboration, l'inclusion et le respect. L'établissement d'une telle culture aidera la fonction publique à devenir plus agile, plus inclusive et mieux outillée, conformément aux efforts déployés par le gouvernement du Canada au chapitre du renouvellement de la fonction publique, indiqués dans [Au-delà de 2020^{xx}](#).

Prévention du harcèlement et de la violence

Une équipe de travail des sous-ministres sur le harcèlement a examiné le cadre stratégique sur la prévention du harcèlement dans la fonction publique et a cerné des mesures à prendre pour mieux soutenir les employés dans le contexte du 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^{xxi}*.

Parmi les produits examinés, notons un rapport intitulé *Milieus de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique^{xxii}*, qui comprenait les mesures proposées suivantes, toujours en place au gouvernement :

- ▶ prévenir le harcèlement;



-
- ▶ intervenir lorsque surviennent des incidents de harcèlement;
 - ▶ soutenir les victimes de harcèlement.

Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone

Le [Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone](#)^{xxiii} (CISA) a été mis sur pied en juin 2019 afin de répondre à la recommandation du rapport *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*^{xxiv}. Le CISA vise à agir en tant que :

- ▶ point de convergence adapté à la culture pour assurer la liaison;
- ▶ espace sécuritaire pour les conversations;
- ▶ source d'expertise aux fins d'orientation, de soutien et de conseils pour les employés, les gestionnaires et les cadres supérieurs autochtones dans la fonction publique.

Afin de soutenir la transformation requise dans la fonction publique pour inclure les Autochtones, le CISA effectuera également des recherches et des analyses pour dresser un inventaire des bonnes pratiques dans les domaines du recrutement, du maintien en poste, de la gestion des talents, de la mobilité professionnelle, ainsi que de la formation et du perfectionnement.

Réseaux d'employés

La mobilisation des employés est cruciale pour définir l'avenir de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au gouvernement du Canada. Le gouvernement continue de soutenir des approches et des pratiques positives dirigées par des employés. Dans les sections suivantes, on met en évidence les objectifs de trois de ces réseaux et on présente certaines des activités qu'ils ont menées cette année.

Réseau des employés autochtones au gouvernement fédéral

Le Réseau des employés autochtones au gouvernement fédéral (REAGF) réunit des fonctionnaires d'un bout à l'autre du Canada afin de garantir que les fonctionnaires autochtones ont accès à une communauté interministérielle saine, inclusive et positive, qui répond aux besoins et aux aspirations de tous les employés autochtones.

Le REAGF a les objectifs suivants :

- ▶ bâtir une communauté interministérielle accueillante et collaborative;
- ▶ contribuer à un milieu de travail inclusif, exempt de violence et de discrimination horizontales¹;

1. La violence et la discrimination horizontales s'entendent de la violence et de la discrimination déplacées à l'égard des pairs d'une personne.



-
- ▶ contribuer à la croissance personnelle et professionnelle ainsi qu'au maintien en poste des fonctionnaires autochtones à tous les niveaux;
 - ▶ offrir une fonction consultative et un soutien social aux fonctionnaires autochtones;
 - ▶ aider les employés autochtones à « vivre dans deux mondes », en établissant un équilibre entre leur identité autochtone et leur carrière de fonctionnaire.

Le REAGF s'efforce également de réunir des personnes de la fonction publique fédérale, à l'administration centrale nationale et dans les régions, afin de fournir un forum et de mener des activités dans les domaines suivants :

- ▶ offrir des possibilités de réseautage professionnel et d'échange de renseignements;
- ▶ soutenir le perfectionnement professionnel et la croissance personnelle;
- ▶ explorer les pratiques en matière d'avancement de carrière, de recrutement et de maintien en poste;
- ▶ formuler des recommandations à la haute direction dans les domaines qui touchent les employés inuits, métis ou des Premières Nations;
- ▶ faire la promotion d'un milieu de travail juste, équitable et respectueux par la compréhension interculturelle, en soutenant des activités et des événements d'apprentissage et d'enseignement liés aux Métis, aux Inuits et aux membres des Premières Nations.

Réseau des cadres autochtones au gouvernement fédéral

Le Réseau des cadres autochtones (RCA) a été mis sur pied en avril 2018 en réponse à une recommandation formulée dans *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*^{xxv} afin de soutenir et de mobiliser les employés et les partenaires autochtones, et de communiquer avec eux.

Le RCA se réunit trimestriellement et tient d'autres réunions spéciales selon les besoins. Au moins une réunion par année est consacrée à une priorité d'apprentissage et de développement précise identifiée par la communauté du RCA.

Caucus fédéral des employés noirs

Le Caucus fédéral des employés noirs (CFEN), mis sur pied en janvier 2018, soutient les efforts déployés aux échelles nationale, régionale et locale afin de surmonter les obstacles auxquels les fonctionnaires fédéraux noirs se heurtent.

Le CFEN a les deux objectifs principaux suivants :

1. recueillir des données ventilées sur l'équité en matière d'emploi afin de mieux comprendre les défis avec lesquels les fonctionnaires fédéraux noirs sont aux prises dans la fonction publique fédérale;
2. soutenir la santé mentale des employés noirs en mettant l'accent sur des initiatives gouvernementales qui visent à réduire le harcèlement et la discrimination au travail.



Au cours de la dernière année, le CFEN a sensibilisé les gens aux questions qui préoccupent les fonctionnaires noirs; en janvier 2019, il a organisé un symposium national afin de mobiliser les fonctionnaires fédéraux noirs et leurs alliés pour se pencher sur la réalité des employés noirs dans la fonction publique fédérale. Parmi les sujets de discussion abordés, notons les données et la représentation, les femmes noires et l'intersectionnalité, la santé mentale et la discrimination. Le CFEN a également contribué à la préparation de la séance d'apprentissage des cadres supérieurs sur le racisme anti-noir en février 2019.

La voie à suivre : progrès réalisés vers l'adoption d'une attitude inclusive

Approche en matière de collecte de données sur des employés de diverses identités de genre

Le sens du terme « égalité des sexes » est plus large que celui des définitions binaires traditionnelles de l'homme et de la femme. La fonction publique fédérale étudie divers aspects du genre, dont la diversité entre les sexes, afin de soutenir les conditions pour assurer plus grande égalité dans l'administration publique centrale.

Le SCT participe à une approche pangouvernementale visant à examiner la façon dont, dans le cadre des programmes et des services fédéraux, on recueille, utilise et présente les renseignements sur les sexes et le genre. La vision est de favoriser le respect et l'inclusion des personnes de diverses identités de genre qui vivent au Canada, dont les fonctionnaires fédéraux. En même temps, ces efforts soutiendront la collecte de données ventilées exactes sur le sexe et les genres pour les activités de programme, les politiques et la planification, l'analyse et les processus décisionnels fondés sur des éléments probants.

Modifications apportées aux politiques de gestion des personnes

Le SCT est heureux d'annoncer que la *Politique sur la gestion des personnes* et la *Politique sur la gestion des cadres supérieurs* ont été mises à jour et qu'elles sont en vigueur depuis le 1er avril 2020. Ces ensembles de politiques comprennent la *Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion* et la *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation*, toutes deux modernisées et élargies. À titre d'exemple, la couverture de la nouvelle *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation* s'applique à tous les employés et non seulement aux personnes en situation de handicap. Le SCT collabore avec des organisations de l'administration publique centrale afin de soutenir la mise en œuvre de ces nouveaux ensembles de politiques. Il vise ainsi à changer les attitudes et les comportements à l'échelle du gouvernement et à maximiser les nouvelles souplesses que prévoient ces instruments. De cette manière, il appuiera la création d'une fonction publique agile, inclusive et outillée.



Approche à l'égard de la collecte de données

Le SCT s'emploie à moderniser les processus et les formulaires de déclaration volontaire afin de mieux saisir les données sur les sous-groupes, ce qui permettrait à la fonction publique d'élaborer des stratégies et des programmes adaptés.

La Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies

En 2018, le gouvernement du Canada a officiellement reconnu la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies de 2015-2024, qui a les objectifs suivants :

- ▶ reconnaître les personnes d'ascendance africaine en tant que groupe distinct dont les droits de la personne doivent être protégés et promus;
- ▶ mettre en évidence les contributions importantes des personnes d'ascendance africaine;
- ▶ fournir un cadre reposant sur les piliers de la « reconnaissance, de la justice et du développement » qui encourage les pays à lutter contre le racisme et la discrimination anti-noir.

Le SCT s'est engagé à recueillir des données de sous-groupes afin de mieux comprendre les défis avec lesquels les Canadiens noirs doivent composer dans la fonction publique fédérale.

Conclusion

Au cours de la prochaine année, le gouvernement continuera de renforcer les efforts qu'il déploie pour faire progresser la diversité et l'inclusion et de prendre conscience des avantages liés au fait de compter sur un répertoire de talents diversifiés, qui reflète la composition de la population canadienne qu'il sert.

En général, trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont dépassé leur DPA en 2018-2019; il demeure toutefois certains défis à relever, notamment pour les Autochtones et les personnes en situation de handicap, qui exigent d'y prêter une attention continue.

À la lumière de ces défis, le SCT encourage les ministères et organismes à faire ce qui suit :

- ▶ s'assurer que les considérations liées à l'équité en matière d'emploi sont comprises dans leur planification intégrée des ressources humaines et des activités;
- ▶ promouvoir la déclaration volontaire des employés, particulièrement au niveau des sous-groupes;
- ▶ continuer de cerner et d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les quatre groupes visés;
- ▶ mener une planification opérationnelle et stratégique des ressources humaines aux fins de l'équité en matière d'emploi;
- ▶ inclure la diversité et l'inclusion aux plans de recrutement stratégique;



-
- ▶ examiner les initiatives d'apprentissage, de perfectionnement, d'éducation et de sensibilisation en utilisant une optique axée sur la diversité et l'inclusion.

Le SCT et ses partenaires du BAFP, de la CFP et de l'EFPC offrent plusieurs outils internes et un soutien afin d'aider les ministères à s'acquitter de leurs rôles et responsabilités.

À propos du présent rapport

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur en 1986 en vue d'atteindre l'égalité des chances en milieu de travail. Elle vise à contrer les désavantages subis par les quatre groupes visés en appliquant le principe selon lequel l'égalité nécessite la mise en place de mesures spéciales et l'adaptation aux différences. Les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont :

- ▶ les femmes;
- ▶ les Autochtones;
- ▶ les personnes en situation de handicap;
- ▶ les membres des minorités visibles.

En 1996, la fonction publique fédérale du Canada est devenue assujettie à la Loi et au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

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 visés de l'administration publique centrale², ainsi que des rapports similaires produits par des organismes de services comptant 100 employés ou plus³.

À propos des données

Les données présentées dans le présent rapport mettent l'accent sur les employés visés par le Règlement, soit :

- ▶ les employés nommés pour une période indéterminée;
- ▶ les employés nommés pour une période déterminée d'au moins trois mois;
- ▶ les employés saisonniers.

Ces trois catégories comprennent 92,3 % de la population générale de l'administration publique centrale.

2. L'administration publique centrale englobe les 67 ministères et organismes énumérés à l'annexe I et à l'annexe IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

3. Les organismes de services distincts comprennent les organisations fédérales énumérées à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. En 2018-2019, 20 de ces organismes comptaient 100 employés ou plus.



Les données présentées dans le présent rapport sur la représentation des quatre groupes visés se fondent sur un formulaire de déclaration volontaire obligatoire (sur papier ou en format électronique) remis à tous les nouveaux employés. Les employés peuvent déclarer volontairement leur appartenance à plusieurs des groupes visés.

En moyenne, 88,3 % des employés de l'administration publique centrale répondent au questionnaire de déclaration volontaire. Ce pourcentage important de déclaration volontaire donne un niveau de confiance élevé à l'égard de l'analyse.



Annexe : tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi propres aux exigences en matière de conformité prévues à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Tableau 1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Ministère ou organisme	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
DPA totale	24 142	52,7 %	16 378	67,8	1 091	4,5	1 502	6,2	5 553	23,0
Emploi et Développement social Canada	23 996	40,4	9 685	40,4	845	3,5	1 418	5,9	2 306	9,6
Défense nationale ^t	17 071	48,7	8 313	48,7	1 775	10,4	1 015	5,9	1 827	10,7
Service correctionnel Canada	14 549	59,6	8 678	59,6	506	3,5	747	5,1	2 257	15,5
Services publics et Approvisionnement Canada	13 246	46,6	6 176	46,6	464	3,5	468	3,5	2 274	17,2
Agence des services frontaliers du Canada	11 211	40,1	4 497	40,1	529	4,7	465	4,1	741	6,6
Pêches et Océans Canada ^t	10 122	66,9	6 767	66,9	825	8,2	544	5,4	2 421	23,9
Santé Canada	7 271	76,0	5 527	76,0	425	5,8	285	3,9	982	13,5
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	6 896	64,9	4 476	64,9	230	3,3	310	4,5	2 090	30,3
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	6 436	50,1	3 224	50,1	192	3,0	308	4,8	1 112	17,3
Environnement et Changement climatique Canada	6 071	31,8	1 933	31,8	202	3,3	364	6,0	1 120	18,4
Services partagés Canada	5 873	55,5	3 259	55,5	336	5,7	220	3,7	1 345	22,9
Affaires mondiales Canada	5 299	44,4	2 353	44,4	199	3,8	224	4,2	905	17,1
Transports Canada	5 008	49,8	2 493	49,8	127	2,5	293	5,9	1 216	24,3
Statistique Canada	4 986	50,9	2 536	50,9	144	2,9	220	4,4	1 031	20,7
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	4 636	51,7	2 399	51,7	151	3,3	197	4,2	754	16,3
Agriculture et Agroalimentaire Canada	4 551	65,0	2 959	65,0	1 209	26,6	240	5,3	687	15,1
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	4 433	68,9	3 054	68,9	178	4,0	278	6,3	880	19,9
Ministère de la Justice Canada	4 095	46,5	1 904	46,5	108	2,6	186	4,5	643	15,7
Ressources naturelles Canada	2 883	73,0	2 106	73,0	117	4,1	222	7,7	263	9,1
Anciens Combattants Canada	2 112	68,3	1 443	68,3	65	3,1	116	5,5	452	21,4
Agence de la santé publique du Canada	1 941	60,0	1 165	60,0	55	2,8	123	6,3	383	19,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 700	66,9	1 137	66,9	78	4,6	89	5,2	241	14,2
Patrimoine canadien	1 150	59,0	678	59,0	54	4,7	76	6,6	180	15,7
Sécurité publique Canada	1 083	62,7	679	62,7	43	4,0	50	4,6	362	33,4
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada										



Tableau 1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme (suite)

Ministère ou organisme	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Service des poursuites pénales du Canada	970	66,2	642	6,5	63	6,4	62	137	14,1	
Bureau du Conseil privé	962	56,8	546	3,8	37	3,6	35	161	16,7	
Bibliothèque et Archives Canada	897	62,1	557	4,1	37	4,5	40	77	8,6	
Commission de la fonction publique du Canada	799	66,3	530	4,5	36	6,9	55	164	20,5	
Ministère des Finances Canada	764	45,7	349	2,1	16	3,4	26	142	18,6	
Service administratif des tribunaux judiciaires	638	64,9	414	2,4	15	6,3	40	130	20,4	
Agence spatiale canadienne	605	44,5	269	1,2	7	5,5	33	106	17,5	
Élections Canada	598	53,0	317	3,0	18	6,2	37	106	17,7	
Agence de promotion économique du Canada atlantique	551	64,8	357	2,5	14	5,6	31	26	4,7	
École de la fonction publique du Canada	530	67,2	356	3,8	20	5,8	31	102	19,2	
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	446	54,9	245	5,4	24	3,4	15	72	16,1	
Infrastructure Canada	442	63,8	282	3,2	14	5,0	22	84	19,0	
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	435	64,6	281	2,5	11	6,2	27	62	14,3	
Commission canadienne des grains	418	48,3	202	6,0	25	4,3	18	101	24,2	
Commission des libérations conditionnelles du Canada	388	80,4	312	6,7	26	5,7	22	58	14,9	
Agence canadienne d'évaluation environnementales ^s	295	64,7	191	5,4	16	2,4	7	31	10,5	
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	293	55,6	163	*	*	3,8	11	40	13,7	
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	281	59,4	167	6,8	19	3,9	11	56	19,9	
Office des transports du Canada	243	57,2	139	*	*	5,3	13	46	18,9	
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	223	61,4	137	4,5	10	3,1	7	28	12,6	
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	208	65,9	137	2,4	5	8,7	18	51	24,5	
Bureau de la sécurité des transports du Canada	199	36,7	73	*	*	4,0	8	25	12,6	
Registraire de la Cour suprême du Canada	189	60,3	114	6,3	12	6,3	12	11	5,8	
Commission canadienne des droits de la personne	184	70,1	129	4,3	8	17,4	32	33	17,9	
Bureau du Commissaire aux langues officielles	153	66,7	102	3,3	5	4,6	7	16	10,5	
Bureau du secrétaire du gouverneur général	123	65,0	80	*	*	8,9	11	17	13,8	
Agence canadienne de développement économique du Nord	68	63,2	43	29,4	20	*	*	13	19,1	

Tableau 1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme (suite)

Ministère ou organisme	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Condition féminine Canada	117	88,0	103	*	*	*	*	*	25	21,4
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	68	51,5	35	*	*	*	*	*	10	14,7
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	65	75,4	49	*	*	*	7	10,8	0	0,0
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC	65	50,8	33	*	*	*	*	*	12	18,5
Commission canadienne du lait	63	55,6	35	*	*	*	*	*	12	19,0
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	54	66,7	36	*	*	*	*	*	7	13,0
Comité externe d'examen des griefs militaires	32	56,3	18	*	*	*	*	*	*	*
Commission mixte internationale	27	48,1	13	0	0,0	*	*	*	*	*
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	23	47,8	11	*	*	*	*	*	*	*
Commissariat au lobbying du Canada	23	39,1	9	0	0,0	*	*	*	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	22	63,6	14	*	*	*	*	*	5	22,7
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	65,0	13	*	*	*	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur	14	42,9	6	0	0,0	0	0,0	0	*	*
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	7	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0
Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement	5	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0
Total	203 268	111 332	111 332	54,8	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7

Remarques

DPA : disponibilité au sein de la population active

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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 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).

‡ Données de la Garde côtière canadienne comprises dans celles de Pêches et Océans Canada

§ Le 3 septembre 2019, l'Agence d'évaluation d'impact du Canada a été renommée dans le Registre des titres d'usage du Conseil du Trésor du Canada.

* Les petits nombres ont été supprimés.





Tableau 2 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et région de travail

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Région de travail	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 315	47,2	1 565	6,8	227	163	78	2,4		
Île-du-Prince-Édouard	1 903	63,8	1 215	2,3	44	115	63	3,3		
Nouvelle-Écosse	8 587	46,0	3 946	5,5	475	609	538	6,3		
Nouveau-Brunswick	8 172	58,2	4 760	3,6	298	388	279	3,4		
Québec (sans la RCN) [†]	21 324	52,1	11 115	2,4	520	715	2 648	12,4		
RCN (Québec) [†]	28 705	57,7	16 563	5,2	1 483	1 464	4 987	17,4		
RCN (Ontario) [†]	64 073	55,4	35 484	3,5	2 216	3 488	12 436	19,4		
RCN [†]	92 778	56,1	52 047	4,0	3 699	4 952	17 423	18,8		
Ontario (sans la RCN) [†]	24 452	55,3	13 534	4,9	1 199	1 437	5 429	22,2		
Manitoba	6 687	57,1	3 819	14,5	968	378	820	12,3		
Saskatchewan	4 654	60,3	2 805	17,7	824	244	396	8,5		
Alberta	10 135	56,1	5 684	8,1	822	606	1 710	16,9		
Colombie-Britannique	16 931	49,8	8 424	5,9	1 006	824	3 948	23,3		
Yukon	305	63,0	192	17,0	52	23	18	5,9		
Territoires du Nord-Ouest	410	61,2	251	16,8	69	25	36	8,8		
Nunavut	236	61,4	145	44,5	105	8	25	10,6		
Extérieur du Canada	1 375	49,2	677	3,3	45	41	274	19,9		
Non disponible*	2 004	57,5	1 153	4,1	82	94	319	15,9		
Total	203 268		111 332	54,8	10 435	10 622	34 004	16,7		

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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 membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total. La représentation par région est fournie à titre d'information à l'appui des données fournies, bien que la disponibilité au sein de la population active soit indiquée seulement sous forme agrégée, pour la fonction publique du Canada dans son ensemble. [†] « RCN » signifie « région de la capitale nationale » et englobe la RCN (Québec) et la RCN (Ontario).

* Une partie des données géographiques de 2018 ne sont pas disponibles en raison de changements aux systèmes de données centraux.

Tableau 3.1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupe professionnel en vigueur

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Groupe professionnel	Tous les employés				Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
AI : Contrôle de la circulation aérienne	10	0,0	0	0,0	10	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO : Navigation aérienne	389	10,0	39	10,0	350	90,0	10	2,6	5	1,3	12	3,1	12	3,1
AU : Audit	142	49,3	70	49,3	72	50,7	*	*	*	*	38	26,8	38	26,8
AV : Commerce et achat	5 925	52,2	3 093	52,2	2 832	47,8	230	3,9	326	5,5	984	16,6	984	16,6
CX : Services correctionnels	7 190	28,2	2 027	28,2	5 159	71,8	817	11,4	262	3,6	779	10,8	779	10,8
EB : Enseignement et Bibliothéconomie	1 060	70,2	744	70,2	316	29,8	129	12,2	47	4,4	125	11,8	125	11,8
EC : Économique et services de sciences sociales	16 503	58,0	9 568	58,0	6 932	42,0	568	3,4	818	5,0	3 608	21,9	3 608	21,9
EL : Électronique	1 074	6,2	67	6,2	1 005	93,6	35	3,3	48	4,5	113	10,5	113	10,5
EX : Direction	5 594	49,6	2 772	49,6	2 822	50,4	230	4,1	253	4,5	628	11,2	628	11,2
FB : Services frontaliers	9 628	41,2	3 964	41,2	5 664	58,8	364	3,8	314	3,3	1 445	15,0	1 445	15,0
FI : Gestion financière	4 984	57,3	2 855	57,3	2 126	42,7	156	3,1	176	3,5	1 518	30,5	1 518	30,5
FS : Service extérieur	1 558	51,4	801	51,4	757	48,6	56	3,6	54	3,5	318	20,4	318	20,4
HM : Gestion des ressources humaines	4 112	79,8	3 283	79,8	829	20,2	192	4,7	290	7,1	708	17,2	708	17,2
IT: Technologie de l'information	15 029	23,4	3 522	23,4	11 499	76,5	462	3,1	878	5,8	3 238	21,5	3 238	21,5
LC : Gestion du droit	293	184	62,8	109	37,2	9	3,1	15	5,1	28	9,6	28	9,6	
LP : Praticien du droit	2 893	1 694	58,6	1 197	41,4	122	4,2	181	6,3	471	16,3	471	16,3	
NR: Architecture, génie et arpentage	3 809	894	23,5	2 914	76,5	68	1,8	124	3,3	840	22,1	840	22,1	
PA : Services des programmes et de l'administration	84 027	61 479	73,2	22 510	26,8	5 431	6,5	5 326	6,3	14 621	17,4	14 621	17,4	
PM-MCO : Agents de négociation, médiation et conciliation	41	22	53,7	19	46,3	0	0,0	*	*	*	*	*	*	*
PO : Soutien aux opérations policières	343	70,3	241	70,3	100	29,2	11	3,2	*	*	29	8,5	29	8,5



Tableau 3.1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupe professionnel en vigueur (suite)

Groupe professionnel	Tous les employés		Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
PR : Services d'imprimerie (non-surveillants et non-surveillants)	*	*	*	*	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0
RE : Recherche	2 669	863	32,3	1 805	67,6	31	1,2	66	2,5	564	21,1	
RO : Radiotélégraphie	266	88	33,1	178	66,9	20	7,5	15	5,6	*	*	
SH : Services de santé	3 151	2 496	79,2	652	20,7	214	6,8	133	4,2	349	11,1	
SO : Officiers et officières de navire	1 214	137	11,3	1 077	88,7	21	1,7	25	2,1	40	3,3	
SP : Sciences appliquées et examen des brevets	8 216	4 301	52,3	3 913	47,6	148	1,8	248	3,0	1 803	21,9	
SR(C) : Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	53	*	*	49	92,5	*	*	6	11,3	0	0,0	
SR(E) : Réparation des navires (Est)	608	37	6,1	571	93,9	23	3,8	27	4,4	17	2,8	
SR(W) : Réparation des navires (Ouest)	671	34	5,1	635	94,6	21	3,1	21	3,1	22	3,3	
SV : Services opérationnels	10 276	2 082	20,3	8 186	79,7	525	5,1	478	4,7	484	4,7	
TC : Services techniques	10 477	3 285	31,4	7 189	68,6	529	5,0	454	4,3	1 128	10,8	
TR : Traduction	837	630	75,3	207	24,7	6	0,7	20	2,4	48	5,7	
UT : Enseignement universitaire	204	47	23,0	157	77,0	*	*	6	2,9	37	18,1	
Inconnu	18	7	38,9	11	61,1	0	0,0	0	0,0	*	*	
Total	203 268	111 332	54,8	91 854	45,2	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7	

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Tableau 3.2 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et catégorie professionnelle (obsolète)

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Catégorie professionnelle (obsolète)	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	5 887	50,2	2 956	4,1	239	4,1	268	4,6	656	11,1
EX (Direction)	5 594	49,6	2 772	4,1	230	4,1	253	4,5	628	11,1
LC (Gestion du droit) [†]	293	62,8	184	3,1	9	3,1	15	5,1	28	9,6
Scientifique et professionnelle	38 612	53,5	20 644	3,3	1 260	3,3	1 625	4,2	7 832	20,3
Administration et service extérieur	96 616	62,5	60 349	5,4	5 256	5,4	5 684	5,9	17 762	18,4
Technique	13 475	27,1	3 653	4,7	637	4,7	549	4,1	1 300	9,6
Soutien administratif	19 900	77,1	15 337	6,4	1 277	6,4	1 387	7,0	3 678	18,5
Opérationnel	28 775	29,2	8 391	6,1	1 766	6,1	1 109	3,9	2 776	9,6
Non déterminé	*	*	*	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	203 268	54,8	111 332	5,1	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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 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.

Tableau 4 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et échelle salariale

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de l'échelle salariale	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe visé par l'EE†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe visé par l'EE†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe visé par l'EE†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe visé par l'EE†
Moins de 5 000	70	0,0	13	18,6	0,0	*	*	0,0	0	0,0	0,0	*	*	0,0
De 5 000 à 9 999	142	0,1	43	30,3	0,0	*	*	0,0	6	4,2	0,1	5	3,5	0,0
De 10 000 à 14 999	92	0,0	45	48,9	0,0	*	*	0,0	11	12,0	0,1	14	15,2	0,0
De 15 000 à 19 999	176	0,1	108	61,4	0,1	9	5,1	0,1	11	6,3	0,1	36	20,5	0,1
De 20 000 à 24 999	181	0,1	121	66,9	0,1	6	3,3	0,1	11	6,1	0,1	35	19,3	0,1
De 25 000 à 34 999	585	0,3	495	84,6	0,4	39	6,7	0,4	39	6,7	0,4	88	15	0,3
De 35 000 à 49 999	9 685	4,8	6 662	68,8	6,0	549	5,7	5,3	580	6,0	5,5	1 708	17,6	5,0
De 50 000 à 74 999	88 942	43,8	55 894	62,8	50,2	5 023	5,6	48,1	5 026	5,7	47,3	15 719	17,7	46,2
De 75 000 à 99 999	66 203	32,6	31 376	47,4	28,2	3 550	5,4	34,0	3 159	4,8	29,7	10 512	15,9	30,9
De 100 000 à 149 999	34 824	17,1	15 444	44,3	13,9	1 193	3,4	11,4	1 651	4,7	15,5	5 624	16,1	16,5
De 150 000 à 199 999	2 220	1,1	1 080	48,6	1,0	59	2,7	0,6	121	5,5	1,1	245	11	0,7
De 200 000 à 249 999	145	0,1	49	34,5	0,0	*	*	0,0	7	4,7	0,1	15	11,5	0,0
250 000 ou plus	*	0,0	*	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	*	0	0,0
Total	203 268	100,0	111 332	54,8	100,0	10 435	5,1	100,0	10 622	5,2	100,0	34 004	16,7	100,0

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Type de mesure	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	23 334	56,5	13 181	4,1	962	866	3,7	4 510	19,3	
Promotions	25 489	60,4	15 390	4,8	1 217	1 097	4,3	4 770	18,7	
Cessations d'emploi	13 030	57,3	7 470	5,1	665	859	6,6	1 275	9,8	

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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 volontairement auto-identifiée comme 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 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019.

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 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019.

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 », « cessations d'emplois » à l'Annexe C : Définitions de L'équité en matière d'emploi dans la *fonction publique du Canada, exercice 2016 à 2017*.



Tableau 6 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et tranche d'âge

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Tranche d'âge	Tous les employés			Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	% de la tranche d'âge	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe visé par l'EEÉ†	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe visé par l'EEÉ†	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe visé par l'EEÉ†	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe visé par l'EEÉ†
Moins de 20 ans	104	0,1	37,5	39	0,0	0,0	*	*	0,0	*	0,0	0,0	9	8,7	0,0
De 20 à 24	4 933	2,4	59,3	2 927	2,6	2,0	4,2	2,05	2,6	131	2,7	1,2	1 058	21,4	3,1
De 25 à 29	15 767	7,8	59,6	9 394	8,4	6,3	4,2	657	8,4	456	2,9	4,3	3 555	22,5	10,5
De 30 à 34	20 736	10,2	55,1	11 418	10,3	9,2	4,6	956	10,3	629	3,0	5,9	4 131	19,9	12,1
De 35 à 39	28 442	14,0	56,3	16 026	14,4	13,2	4,8	1 376	14,4	1 014	3,6	9,5	5 277	18,6	15,5
De 40 à 44	32 235	15,9	57,2	18 429	16,6	16,1	5,2	1 682	16,6	1 447	4,5	13,6	5 731	17,8	16,9
De 45 à 49	30 748	15,1	55,4	17 040	15,3	17,5	6,0	1 830	15,3	1 676	5,5	15,8	4 949	16,1	14,6
De 50 à 54	30 297	14,9	54,3	16 438	14,8	17,1	5,9	1 789	14,8	1 960	6,5	18,5	4 149	13,7	12,2
De 55 à 59	24 807	12,2	50,8	12 598	11,3	12,1	5,1	1 262	11,3	1 970	7,9	18,5	2 974	12,0	8,7
De 60 à 64	11 189	5,5	47,2	5 285	4,7	4,9	4,6	513	4,7	972	8,7	9,2	1 513	13,5	4,4
De 65 à 69	3 193	1,6	44,1	1 408	1,3	1,3	4,3	136	1,3	297	9,3	2,8	497	15,6	1,5
70 ou plus	815	0,4	40,4	329	0,3	0,2	3,1	25	0,3	70	8,6	0,7	160	19,6	0,5
Inconnu	*	0,0	*	*	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,0	*	*	0,0
Total	203 268	100,0	54,8	111 332	100,0	100,0	5,1	10 435	100,0	10 622	5,2	100,0	34 004	16,7	100,0

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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 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 7 : Représentation à la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2019) concernant les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Représentation à la fonction publique	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2019	203 268	54,8	111 332	54,8	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7
Au 31 mars 2018	192 467	54,8	105 465	54,8	9 876	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7
Au 31 mars 2017	185 484	54,5	101 136	54,5	9 726	5,2	10 259	5,5	28 058	15,1
Au 31 mars 2016	181 674	54,4	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5
Au 31 mars 2015	180 681	54,3	98 051	54,3	9 232	5,1	10 204	5,6	24 849	13,8
Au 31 mars 2014	181 356	54,1	98 078	54,1	9 239	5,1	10 390	5,7	23 919	13,2
Au 31 mars 2013	188 342	54,2	102 124	54,2	9 491	5,0	10 871	5,8	23 812	12,6
Au 31 mars 2012	198 793	54,6	108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1
Au 31 mars 2011	202 631	54,8	111 051	54,8	9 486	4,7	11 388	5,6	22 998	11,3
Au 31 mars 2010	202 386	54,8	110 867	54,8	9 307	4,6	11 620	5,7	21 567	10,7
Au 31 mars 2009	195 667	54,7	107 089	54,7	8 892	4,5	11 468	5,9	19 264	9,8
Au 31 mars 2008	186 754	54,4	101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	5,9	17 207	9,2
Au 31 mars 2007	179 540	53,9	96 816	53,9	7 610	4,2	10 192	5,7	15 787	8,8
Au 31 mars 2006	176 630	53,8	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6
Au 31 mars 2005	165 856	53,5	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976	53,1	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	52,5	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	52,1	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	51,4	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1

Tableau 7 : Représentation à la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice (suite)

Disponibilité au sein de la population active	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017	s.o.	52,6	s.o.	4,0	s.o.	9,0	s.o.	15,3	s.o.	
Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012	s.o.	52,5	s.o.	3,4	s.o.	4,4	s.o.	13,0	s.o.	
Recensement et Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006	s.o.	52,3	s.o.	3,0	s.o.	4,0	s.o.	12,4	s.o.	
Recensement et EPLA de 2001	s.o.	52,2	s.o.	2,5	s.o.	3,6	s.o.	10,4	s.o.	
Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991	s.o.	48,7	s.o.	1,7	s.o.	4,8	s.o.	8,7	s.o.	
Recensement et ESLA de 1991	s.o.	47,3	s.o.	2,6	s.o.	4,8	s.o.	9,0	s.o.	

* Revenu Canada est devenu un employeur distinct, et la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada a été créée le 1^{er} novembre 1999.
s.o. : sans objet

Remarques

La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

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 du Canada de 2016, de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) postérieure au Recensement. Les estimations comprennent uniquement les citoyens canadiens dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de la fonction publique fédérale.

Notes de bas de page

- i. [Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm>
- ii. [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/index.html), <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-96-470/index.html>
- iii. [Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-mieux-etre-inclusion-diversite.html), <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-mieux-etre-inclusion-diversite.html>
- iv. [Étude sur les taux de promotion des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/etude-taux-promotion-groupes-designes-de-lequite-en-matiere-demploi.html), <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/etude-taux-promotion-groupes-designes-de-lequite-en-matiere-demploi.html>
- v. [Équité en matière d'emploi dans les lieux de travail sous réglementation fédérale](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-emploi.html), <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/equite-emploi.html>
- vi. *La Gazette du Canada, Partie I, volume 153, numéro 32 : Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, <http://www.gazette.gc.ca/rp-pr/p1/2019/2019-08-10/html/reg1-fra.html>
- vii. [Persévérance et représentation des femmes dans les programmes d'études en STGM](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00006-fra.htm), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00006-fra.htm>
- viii. [Parcours professionnels des titulaires d'un diplôme en STGM au Canada : analyse comparative entre les sexes](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019017-fra.pdf), <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019017-fra.pdf>
- ix. [Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir.html), <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir.html>
- x. [Par où les ministères et organismes devraient-ils commencer : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-par-ministeres-organismes-devraient.html), <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-par-ministeres-organismes-devraient.html>
- xi. [Fonds d'intégration pour les personnes handicapées](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-integration-personnes-handicapees.html), <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/fonds-integration-personnes-handicapees.html>
- xii. [Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022](https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html), <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>
- xiii. [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-par-ministeres-organismes-devraient.html), <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-par-ministeres-organismes-devraient.html>
- xiv. [Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité](https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-mieux-etre-inclusion-diversite.html), <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-mieux-etre-inclusion-diversite.html>
- xv. [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail.html), <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail.html>
- xvi. [Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail](https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail/strategie-fonction-publique-federale-sante-mentale-milieu-travail.html), <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail/strategie-fonction-publique-federale-sante-mentale-milieu-travail.html>
- xvii. [Norme nationale du Canada sur la santé et sécurité psychologiques en milieu de travail](https://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/CAN_CSA-Z1003-13_BNQ_9700-803_2013_FR.pdf), https://www.csagroup.org/documents/codes-and-standards/publications/CAN_CSA-Z1003-13_BNQ_9700-803_2013_FR.pdf



-
- xviii. *Viser la réussite : un guide pour établir et maintenir un système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale*,
<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/sante-mieux-etre-fonctionnaires/sante-mentale-travail/guide-systeme-gestion-sante-securite-psychologiques.html>
- xix. *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*,
http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf
- xx. *Renouvellement de la fonction publique : Au-delà de 2020*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/services/objectif-2020/au-dela-2020.html>
- xxi. *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*, <https://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-65/sanction-royal>
- xxii. *Milieus de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/milieus-travail-sains.html>
- xxiii. *Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone*,
<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir.html>
- xxiv. *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/unis-diversite.html>
- xxv. *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/publications/unis-diversite.html>