



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

Exercice financier 2021 à 2022



RAPPORT ANNUEL

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2023

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

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse 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 tant les hommes que les femmes.

L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2021-2022

De : [Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)

Dans cette page

- [Message de la présidente du Conseil du Trésor](#)
- [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique](#)
- [Groupes désignés](#)
- [Conclusion](#)
- [À propos des données](#)
- [Annexe. Tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi propres aux exigences de conformité à l'article 21 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

Message de la présidente du Conseil du Trésor

Je suis heureuse de présenter le rapport annuel au Parlement sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2021-2022, soit la 30^e publication de ce rapport.

L'année a été marquée par l'évolution de la pandémie de COVID-19 alors que nous avons commencé à rouvrir les milieux de travail et à lever les restrictions. Ce fut aussi une année pendant laquelle nous avons continué de réfléchir au traitement injuste des personnes noires, des personnes autochtones et d'autres groupes racialisés et marginalisés de notre société, et de prendre des mesures pour y remédier. Au sein de la fonction publique fédérale, à titre d'exemples, l'Appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale a incité des organisations à déployer des efforts supplémentaires pour nommer plus d'Autochtones, de personnes noires et d'autres personnes racialisées à des postes de direction, ainsi qu'à mettre sur pied des secrétariats de lutte contre le racisme.

Nous continuons de recueillir et de diffuser les données qui donnent un portrait plus exact de notre effectif diversifié, et ce rapport annuel dresse un bilan des progrès que nous avons réalisés au cours du dernier exercice. Par exemple, nous avons constaté une augmentation de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi par rapport à l'année précédente. Au niveau cumulatif, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles de la fonction publique est égale ou supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. Et même s'il reste encore du travail à faire pour augmenter leur nombre dans l'effectif général de la fonction publique, le nombre de personnes en situation de handicap dépasse leur disponibilité au sein de la population active dans les postes de direction. Ces données nous montrent des progrès encourageants et ce qu'il est possible d'accomplir lorsque tout le monde collabore pour soutenir une fonction publique inclusive et diversifiée.

Afin d'aider les personnes en situation de handicap, nous continuons de concevoir des outils, comme le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du GC](#), pour améliorer le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des membres du personnel en situation de handicap, à l'appui de l'engagement du gouvernement du Canada de recruter 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025.

Au cours des 30 années écoulées depuis l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada à la fonction publique fédérale, nous avons vu une représentation accrue des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans les organisations fédérales. Toutefois, nous savons qu'il reste du travail à faire. Au cours de la prochaine année, par exemple, nous lancerons à l'échelle du gouvernement une application d'auto-identification pour les fonctionnaires. Cette application nous aidera à mieux comprendre et combler les écarts de représentation au sein des organisations au moyen de politiques et de programmes améliorés, du recrutement et de meilleures occasions de perfectionnement professionnel.

Des progrès importants ont été réalisés au cours des 30 dernières années, mais la création d'une fonction publique fédérale inclusive et diversifiée est un processus continu – et le gouvernement du Canada s'est engagé à suivre ce processus. En tant que principal employeur du pays, nous savons que notre force réside dans notre diversité, et c'est pourquoi nous devons continuer à travailler afin de créer un

milieu de travail véritablement inclusif qui reflète mieux les diverses communautés que nous servons.

Je vous invite à lire ce rapport pour savoir comment nous bâtissons une fonction publique plus forte pour mieux servir tous les Canadiens et Canadiennes.



Mona Fortier, C.P., députée

Présidente du Conseil du Trésor du Canada

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

▼ Dans cette section

- [À propos du présent rapport](#)
- [Administration publique centrale](#)
 - [Observations](#)
 - [Initiatives mises en œuvre à l'échelle de la fonction publique en faveur de la diversité et de l'inclusion : cinq domaines d'action privilégiés](#)
 - [1. Produire et publier des données pour offrir une image plus précise des écarts de représentation](#)
 - [2. Accroître la diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique](#)
 - [3. Éliminer les obstacles systémiques](#)
 - [4. Établir des critères de référence appropriés](#)
 - [5. Mobilisation et sensibilisation](#)

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est l'un des éléments clés du fondement législatif qui aide à garantir l'équité et la justice dans la fonction publique. Selon la Loi, l'employeur est tenu de mesurer les progrès réalisés à l'égard de la représentation et d'améliorer continuellement l'équité en matière d'emploi en milieu de travail. La représentation générale, mesure selon laquelle les groupes désignés sont représentés proportionnellement dans l'ensemble de la fonction publique, n'est pas suffisante. On doit pouvoir constater cette représentation de manière plus profonde et ciblée au moyen de différents indicateurs.

Le présent rapport met en lumière des données clés qui révèlent des lacunes en matière de représentation. En réponse à l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion](#) du greffier du Conseil privé, le rapport de cette année comporte une nouvelle section sur les données relatives aux employés noirs.

Le présent rapport décrit également les initiatives mises en œuvre dans la fonction publique pour créer des milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs, qui valorisent le respect des personnes.

Ces initiatives sont axées sur les cinq priorités accordées à l'équité en matière d'emploi que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a définies en janvier 2021 :

1. Produire et publier des données pour offrir une image plus précise des écarts de représentation;
2. Accroître la diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique;
3. Veiller à l'établissement de meilleurs critères de référence;
4. S'attaquer aux obstacles systémiques;
5. Favoriser la participation et la sensibilisation.

À propos du présent rapport

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur en 1986. En l'adoptant, le gouvernement visait à établir l'égalité dans les milieux de travail au Canada. La Loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées¹ et les personnes qui font partie des minorités visibles², conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés afin de répondre aux besoins de tous les employés.

La fonction publique fédérale du Canada est assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au règlement connexe depuis 1996. Chaque exercice financier, la présidente ou le président du Conseil du Trésor doit déposer les documents suivants :

- un rapport au Parlement sur les progrès réalisés en matière d'équité en emploi pour les quatre groupes désignés au sein de l'administration publique centrale;
- des rapports similaires au Parlement produits par des organismes distincts qui comptent 100 employés ou plus.

Le présent rapport annuel 2021-2022 fournit :

- des statistiques sur les progrès réalisés par la fonction publique pour ce qui est de créer un effectif représentatif;
- des exemples d'activités et de stratégies récentes visant à cerner, à prévenir et à éliminer les obstacles à la pleine participation des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, dans tous les volets du milieu de travail et du cycle de vie des employés au sein de l'organisation.

Les tableaux statistiques figurant dans l'annexe du présent rapport contiennent des données datant du 31 mars 2022 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*. Des remarques sur les données présentées dans les tableaux sont disponibles dans la section À propos des données du présent rapport.

Administration publique centrale

Infographie 1. Aperçu de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale (2021-2022)

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés 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*. Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

La représentation interne est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer en tant que personnes autochtones, personnes en situation de handicap et/ou personnes appartenant à une minorité visible, et les informations sur le sexe sont tirées du système de paye.

La disponibilité au sein de la population active (DPA) est calculée d'après le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

Infographie 1

236 133 [+7 788]

Administration publique centrale

161 649 [+7 472]

Population visée par l'équité en matière d'emploi

3 des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont un taux de représentation supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active (DPA)

	Représentation	DPA
Femmes	56,0 % [+0,4]	✓ 53,3 %
Autochtones	5,2 % [+0,0]	✓ 3,8 %
Personnes en situation de handicap	6,2 % [+0,6]	✗ 9,1 %
Membres des minorités visibles	20,2 % [+1,3]	✓ 17,2 %

	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
Embauches	60,1 % [-0,1]	4,2 % [+0,4]	5,5 % [+1,2]	23,2 % [+2,0]
Promotions	62,3 % [+1,7]	5,1 % [+0,2]	5,7 % [+1,0]	23,3 % [+2,3]
Cessations d'emploi	56,6 % [+0,4]	5,1 % [+0,4]	6,6 % [-0,2]	12,2 % [+1,3]

3 des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont un taux de représentation supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active **pour ce qui est des postes de direction**

	Représentation	DPA
Femmes	53,2 % [+0,9]	✓ 48,2 %
Autochtones	4,9 % [+0,5]	✗ 5,2 %
Personnes en situation de handicap	6,5 % [+0,9]	✓ 5,3 %
Membres des minorités visibles	14,0 % [+1,6]	✓ 11,2 %

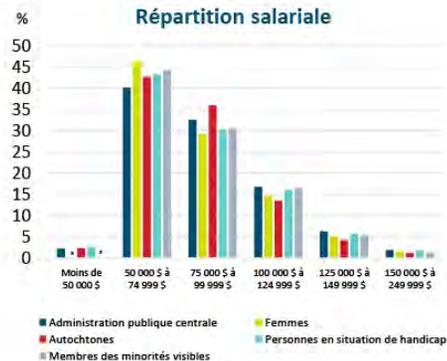
	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
Embauches	56,6 % [+7,5]	6,6 % [-0,4]	7,4 % [+2,1]	17,2 % [+3,2]
Promotions	58,1 % [-2,8]	5,9 % [+1,2]	6,8 % [+1,4]	19,1 % [+3,5]
Cessations d'emploi	46,8 % [-3,1]	4,2 % [-0,6]	7,4 % [+0,2]	9,8 % [+1,0]

Répartition des employés de l'administration publique centrale du Canada et région de travail



RCN: Région de la capitale nationale

Répartition salariale



* Les informations relatives aux petits nombres ont été supprimées (nombres de 1 à 5). De plus, pour éviter la divulgation par recoupements, d'autres points de données peuvent avoir été supprimés.

En raison du faible nombre d'employés dont le salaire s'élevait à 250 000 \$ ou plus, ces chiffres ne sont pas indiqués dans le tableau.

Représentation dans les cinq plus grands groupes professionnels (100 employés ou plus)

	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
PA : Services des programmes et de l'administration	72,6 % [-0,1]	6,4 % [+0,0]	7,4 % [+0,7]	21,0 % [+1,3]
EC : Économique et services de sciences sociales	59,2 % [+0,6]	4,1 % [+0,2]	7,0 % [+0,9]	26,0 % [+1,8]
IT : Technologie de l'information	22,7 % [-0,2]	3,3 % [+0,1]	6,4 % [+0,3]	25,5 % [+1,4]
TC : Services techniques	32,3 % [+0,1]	5,0 % [-0,1]	4,3 % [+0,1]	12,2 % [+0,4]
SV : Services de l'exploitation	21,3 % [+0,0]	5,3 % [+0,0]	4,0 % [-0,3]	5,5 % [+0,3]

Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

▼ Infographie 1 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à 2020-2021.

Effectif de l'administration publique centrale en chiffres : 236 133 employés [hausse de 7 788 personnes]

Représentation de la population visée par l'équité en matière d'emploi en chiffres : 161 649 employés [hausse de 7 472 personnes]

La représentation de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active.

Représentation dans l'administration publique centrale et disponibilité dans la population active

De l'ensemble de l'effectif de l'administration publique centrale :

- 56,0 % sont des femmes. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (53,3 %) et représente une augmentation de 0,4 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente;
- 5,2 % s'identifient comme Autochtones. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (3,8 %) et correspond à celui déclaré l'année précédente;
- 6,2 % s'identifient comme personnes en situation de handicap. Ce pourcentage est inférieur à leur disponibilité au sein de la population active (9,1 %) et représente une augmentation de 0,6 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente;
- 20,2 % s'identifient comme membres d'une minorité visible. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (17,2 %) et représente une augmentation de 1,3 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente.

Pourcentage de représentation dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Mesure de dotation	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres de minorités visibles
Embauches	60,1 % [recul de 0,1 point de pourcentage]	4,2 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]	5,5 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]	23,2 % [hausse de 2,0 points de pourcentage]
Promotions	62,3 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]	5,1 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]	5,7 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]	23,3 % [hausse de 2,3 points de pourcentage]
Cessations d'emploi	56,6 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]	5,1 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]	6,6 % [recul de 0,2 point de pourcentage]	12,2 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]

Représentation au sein de la direction de l'administration publique centrale

La représentation de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la haute direction est supérieure à leur disponibilité au sein de la population active.

De l'ensemble de l'effectif de l'administration publique centrale :

- 53,2 % sont des femmes. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (48,2 %) et représente une hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente.
- 4,9 % s'identifient comme Autochtones. Ce pourcentage est inférieur à leur disponibilité dans la population active (5,2 %) et représente une hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente.
- 6,5 % s'identifient comme personnes en situation de handicap. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (5,3 %) et représente une hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente.
- 14,0 % s'identifient comme membres d'une minorité visible. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (11,2 %) et représente une hausse de 1,6 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente.

Représentation en ce qui concerne les embauches, les promotions et les cessations d'emploi au sein de la haute direction

Mesure de dotation	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres de minorités visibles
Embauches	56,6 % [hausse de 7,5 points de pourcentage]	6,6 % [recul de 0,4 point de pourcentage]	7,4 % [hausse de 2,1 points de pourcentage]	17,2 % [hausse de 3,2 points de pourcentage]
Promotions	58,1 % [recul de 2,8 points de pourcentage]	5,9 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]	6,8 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]	19,1 % [hausse de 3,5 points de pourcentage]
Cessations d'emploi	46,8 % [recul de 3,1 points de pourcentage]	4,2 % [recul de 0,6 point de pourcentage]	7,4 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]	9,8 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]

Répartition salariale

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres de minorités visibles
Moins de 50 000 \$	2,2 %	*	2,3 %	2,7 %	*
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,2 %	46,6 %	42,7 %	43,3 %	44,3 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	32,6 %	29,3 %	36,0 %	30,3 %	30,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	16,8 %	14,6 %	13,5 %	16,1 %	16,5 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	6,3 %	5,2 %	4,3 %	5,8 %	5,4 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,9 %	1,6 %	1,2 %	1,8 %	1,4 %

* Les petits nombres ont été supprimés (de 1 à 5). Afin d'éviter toute divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.
Ainsi, veuillez noter que les données se rapportant aux employés touchant un salaire de 250 000 \$ ou plus ne figurent pas dans le graphique en raison de leur faible nombre.

Répartition des employés de l'administration publique centrale du Canada par région de travail

Voici la répartition de l'effectif par province, territoire et autre catégorie :

- Terre-Neuve-et-Labrador : 4 082 [hausse de 176]
- Île-du-Prince-Édouard : 2 215 [hausse de 7]
- Nouvelle-Écosse : 9 611 [hausse de 345]
- Nouveau-Brunswick : 9 450 [hausse de 404]
- Québec (sans la région de la capitale nationale) : 24 655 [hausse de 692]
- Région de la capitale nationale (Québec) : 32 593 [hausse de 1 386]
- Région de la capitale nationale (Ontario) : 77 518 [hausse de 3 422]
- Région de la capitale nationale : 110 111 [hausse de 4 808]
- Ontario (sans la région de la capitale nationale) : 27 866 [hausse de 503]
- Manitoba : 7 513 [hausse de 136]
- Saskatchewan : 5 030 [hausse de 13]
- Alberta : 11 793 [hausse de 327]
- Colombie-Britannique : 19 132 [hausse de 114]
- Yukon : 337 [recul de 2]
- Territoires du Nord-Ouest : 449 [recul de 5]
- Nunavut : 285 [hausse de 17]
- Hors Canada : 1 449 [hausse de 145]
- Non disponible : 2 155 [hausse de 108]

Représentation dans les cinq plus grands groupes professionnels (100 employés ou plus)

Remarque : comprend les groupes professionnels qui comptent 100 employés ou plus dans le groupe d'équité en matière d'emploi donné.

Groupe professionnel	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres de minorités visibles
PA : Services des programmes et de l'administration	72,6 % [recul de 0,1 point de pourcentage]	6,4 % [0,0 point de pourcentage]	7,4 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]	21,0 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
EC : Économique et services de sciences sociales	59,2 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]	4,1 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]	7,0 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]	26,0 % [hausse de 1,8 point de pourcentage]

IT: Technologies de l'information	22,7 % [recul de 0,2 point de pourcentage]	3,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]	6,4 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]	25,5 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
TC : Services techniques	32,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]	5,0 % [recul de 0,1 point de pourcentage]	4,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]	12,2 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
SV : Services de l'exploitation	21,3 % [0,0 point de pourcentage]	5,3 % [0,0 point de pourcentage]	4,0 % [recul de 0,3 point de pourcentage]	5,5 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]

Observations

En 2021-2022, l'effectif de l'administration publique centrale a augmenté de 7 788 employés. Le nombre d'employés qui ont indiqué leur appartenance à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi a également augmenté, passant à 161 649 employés sur un total de 236 133.

Les données sur la représentation de tous les employés en général, et plus particulièrement des cadres supérieurs, montrent que le taux de représentation des membres des minorités visibles et des femmes est supérieur à leur DPA.

Sur l'ensemble des employés, le taux de représentation des Autochtones s'élève à 5,2 %, un taux supérieur à la DPA de 3,8 %. Sur l'ensemble des embauches, le pourcentage des Autochtones (4,2 %) a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (3,8 %). Sur l'ensemble des promotions, le pourcentage des Autochtones (5,1 %) est également en légère augmentation, soit de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Sur l'ensemble des cessations d'emploi, le pourcentage des Autochtones (mesuré à 5,1 %) a augmenté de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. De plus amples informations sur le contexte et l'analyse de ces données sont disponibles sur la page [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#).

Les personnes en situation de handicap restent sous-représentées. Sur l'ensemble des embauches et des promotions, leur pourcentage (5,5 % et 5,7 %, respectivement) est inférieur à leur DPA de 9,1 %. Sur l'ensemble des cessations d'emploi, leur pourcentage (6,6 %) est supérieur à leur représentation au sein de l'administration publique centrale. Le tableau 5 en annexe montre qu'il y a eu moins de cessations d'emploi (1 097) que d'embauches (1 601) pour ce groupe en 2021-2022.

Toutefois, il faut souligner que, comme il est indiqué dans la section [À propos des données](#) du présent rapport, les estimations de la DPA pour les personnes en situation de handicap ont considérablement augmenté entre les deux derniers recensements et les deux dernières Enquêtes canadiennes sur l'incapacité. Cette augmentation s'explique par le fait que la définition de « personnes en situation de handicap » a été élargie dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 pour tenir compte des incapacités liées à la douleur et à la santé mentale. Les données d'auto-identification recueillies pour la fonction publique avant 2023 ne sont pas basées sur cette définition élargie. Un nouveau questionnaire d'auto-identification a été élaboré et devrait fournir une image plus précise par rapport à cette nouvelle définition une fois pleinement mis en œuvre en 2024.

La plus grande concentration d'employés dans l'administration publique centrale se trouve dans le groupe Services des programmes et de l'administration (PA), suivi du groupe Économique et services de sciences sociales (EC) et du groupe Technologie de l'information (IT). Comparativement à l'exercice précédent, il y a eu une augmentation de 1,8 point de pourcentage parmi les minorités visibles dans le groupe EC.

La proportion de femmes est plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$, comparativement à la population de l'administration publique centrale et tous les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La proportion d'Autochtones est plus élevée dans la fourchette salariale de 75 000 \$ à 99 999 \$ et inférieure dans les fourchettes salariales de 100 000 \$ à 124 999 \$, de 125 000 \$ à 149 999 \$ et de 150 000 \$ à 249 999 \$, comparativement à la population de l'administration publique centrale et aux trois autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Pour les salaires inférieurs à 50 000 \$, les proportions d'Autochtones, de personnes en situation de handicap et de femmes sont plus élevées, comparativement à la population de l'administration publique centrale.

Initiatives mises en œuvre à l'échelle de la fonction publique en faveur de la diversité et de l'inclusion : cinq domaines d'action privilégiés

1. Produire et publier des données pour offrir une image plus précise des écarts de représentation

La création d'un milieu de travail représentatif et inclusif qui reflète la population servie par les employés commence par l'amélioration de la disponibilité et de la fiabilité des données existantes.

Il est essentiel d'avoir accès à des données désagrégées pour comprendre les écarts de représentation et prendre des décisions éclairées quant aux mesures à mettre en place. En 2021-2022, le SCT s'est fixé comme priorité de publier sur la page Web [Statistiques sur la diversité et l'inclusion](#) une quantité sans précédent de données désagrégées qui donnent un aperçu de la composition des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du SCT a lancé en avril 2021 un [outil interactif de visualisation des données](#) qui permet aux utilisateurs de manipuler des données sur les caractéristiques démographiques et l'équité en matière d'emploi des ressources humaines pour l'administration publique centrale. Cet outil est continuellement mis à jour avec les données les plus récentes dès qu'elles sont disponibles.

L'amélioration de l'exactitude des données et de leur actualité constituait une autre priorité du SCT en 2021-2022. Les chiffres de la représentation sont basés sur les employés qui ont choisi de s'identifier, et l'efficacité du processus d'auto-identification est essentielle pour mesurer les progrès dans les taux de représentation, d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi. Le **Projet de modernisation du processus d'auto-identification**, lancé en 2020, vise à accroître l'exactitude, la profondeur et l'étendue des données dans l'ensemble du gouvernement du Canada. En 2021-2022, la mise en œuvre du projet a débuté, le questionnaire d'auto-identification étant désormais disponible sur une nouvelle application centralisée hébergée par le SCT. Ce changement a pour but :

- de fournir des données opportunes et fiables;
- d'améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap;
- de faciliter la mise à jour du questionnaire;
- d'éliminer la nécessité pour les employés de procéder à une déclaration volontaire lorsqu'ils changent de ministère.

Les considérations relatives à la protection de la vie privée ont également incité le SCT à élaborer des lignes directrices sur l'utilisation appropriée des données confidentielles. La nouvelle application permettra également de mieux contrôler la sécurité et l'accès aux données. Elle permettra également de renforcer la protection des renseignements personnels.

Le nouveau questionnaire d'auto-identification a été actualisé en consultation avec les groupes en quête d'équité. Il offre un ensemble élargi d'options d'identité (comme le genre, l'origine ethnique, l'appartenance à la collectivité 2ELGBTQIA+³) qui permettent à tous les employés de se voir représentés au sein de la fonction publique.

En 2021-2022, **les études et les données sur la diversité et l'inclusion** de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) étaient axées sur trois initiatives :

1. La CFP a créé un **outil de macro-simulation de l'effectif**, qui peut prévoir le renouvellement et la représentation dans la fonction publique selon différents scénarios, y compris la représentation de l'équité en matière d'emploi. Chaque année ou sur demande, la CFP fournit aux administrateurs généraux et aux dirigeants des ressources humaines des estimations personnalisées sur le niveau de recrutement requis pour atteindre l'objectif d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap.
2. La CFP gère également un [Centre de visualisations des données](#), qui propose des visualisations interactives de données permettant aux ministères de prendre connaissance des renseignements sur l'équité en matière d'emploi et des tendances en matière de recrutement. Le Centre s'ajoute à l'outil interactif de visualisation des données du SCT, lequel rend compte des tendances liées à l'emploi et des statistiques démographiques officielles, en plus de fournir des données de référence relatives aux repères sur la disponibilité des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la population active.
3. Le **Groupe d'étude sur l'équité en matière d'emploi**, créé et présidé par la CFP, est un groupe interministériel composé d'économistes, de statisticiens et d'experts dans le domaine de l'équité en matière d'emploi qui échangent des informations et des recherches sur les obstacles auxquels se heurtent les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

La CFP prévoit de publier les mises à jour et les nouveaux rapports ci-dessous sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et les processus de dotation.

- Une fiche d'évaluation de la diversité et de l'inclusion, qui permettra de surveiller les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion dans les milieux de travail fédéraux en analysant l'avancement professionnel des candidats, du personnel nommé pour une période indéterminée et des employés qui quittent la fonction publique et en comparant les tendances annuelles des variables démographiques connexes.
- Des analyses biannuelles sur les tendances en matière d'embauche, de mouvement, de citoyenneté et de cessation d'emploi pour les groupes et sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Des rapports thématiques sur les personnes en situation de handicap et les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi, fondés sur les résultats du [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique \(SDIP\)](#) de 2021 de Statistique Canada, les rapports étant élaborés en consultation avec les principaux intervenants.
- De nouvelles questions pour le SDIP, en vue de recueillir des données et d'étudier les perceptions des groupes en quête d'équité, notamment des questions sur l'orientation sexuelle et la religion et des questions démographiques, telles que l'état civil et la situation

familiale.

2. Accroître la diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique

Il est essentiel d'accroître la diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique pour instaurer une culture d'inclusion qui aidera à lutter contre le racisme et à éliminer les obstacles systémiques. Les efforts portent notamment sur le recrutement et la promotion par le biais de programmes de perfectionnement qui offrent des possibilités de mentorat et de parrainage aux employés prometteurs qui peuvent être confrontés à des obstacles. La représentation au niveau de la haute direction est importante, car lorsque les décideurs ont des origines diverses, les préjugés et les obstacles peuvent être cernés et éliminés. Le fait de voir des dirigeants ayant un profil semblable au sien constitue également une source d'inspiration et d'aspiration. La diversité amène des idées différentes, renforce l'innovation et, en fin de compte, permet d'offrir un meilleur service aux Canadiens.

En juin 2021, la greffière du Conseil privé a envoyé aux sous-ministres, aux dirigeants d'organismes distincts et aux dirigeants d'organismes fédéraux un message et des orientations en ce qui concerne les lettres sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion. La greffière leur a demandé d'exposer les progrès réalisés dans le cadre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

La greffière a par la suite reçu des lettres sur la mise en œuvre qui décrivent en détail les mesures prises par les organisations fédérales et les premières retombées de ces dernières.

Depuis sa publication, l'Appel à l'action a eu certains effets positifs, notamment :

- on a augmenté le nombre d'employés autochtones, noirs et d'autres groupes racisés nommés à des postes de direction;
- le nombre de secrétariats de lutte contre le racisme et de groupes de travail spécialisés a plus que triplé depuis que le greffier a lancé l'appel à l'action;
- les ministères ont mis en place des initiatives ciblées pour soutenir le perfectionnement professionnel des employés autochtones, noirs et appartenant à d'autres groupes racisés;
- les réseaux et communautés d'employés, nouveaux et existants, continuent :
 - de faire entendre leur voix dans leur organisation et dans l'ensemble de la fonction publique;
 - de diriger des initiatives;
 - de collaborer pour faire des progrès au titre de l'Appel à l'action et d'améliorer les milieux de travail pour les employés autochtones, les employés noirs et les autres employés racisés, les employés issus de minorités religieuses, les employés 2ELGBTQI+⁴ et les employés en situation de handicap;

D'autres exemples de mesures préliminaires sont définis dans le 29^e rapport annuel du greffier au premier ministre sur la fonction publique du Canada. À mesure que les travaux relatifs à l'Appel à l'action progresseront, une attention accrue sera accordée aux activités qui donnent des résultats concrets.

En 2021-2022, le SCT a mis en œuvre par l'entremise du BDPRH deux **stratégies sur mesure de développement des talents** dans le but d'accroître la représentation et de réduire les obstacles pour les **cadres supérieurs noirs et autochtones**. Ces stratégies, élaborées conjointement avec des partenaires et des réseaux d'employés, fournissent un cadre permettant de respecter les engagements pris en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui comportent des objectifs et des interventions précis dans des domaines clés, notamment la planification de la relève et le développement du leadership. Le travail se poursuit pour favoriser un changement de culture qui soit durable et inclusif. Les défis actuels sont les préjugés dans les processus des ressources humaines et le manque de données permettant un suivi et une amélioration continus de la mise en œuvre de la stratégie de développement des talents.

En 2022-2023, le BDPRH se concentrera sur l'élaboration d'un cadre de mesure du rendement afin de garantir que les progrès puissent être clairement définis lors de l'évaluation des deux stratégies sur mesure de développement des talents.

Le BDPRH continue d'accroître la diversité grâce au **Programme de perfectionnement du leadership des cadres**. Ce programme, lancé en 2016, a connu une année record en matière de diversité en 2020. Des participants :

- 63 % s'identifiaient comme femmes;
- 52 % s'identifiaient comme membres d'au moins un autre groupe visé par l'équité en matière d'emploi;
- 7 % s'identifiaient comme personnes noires.

La cohorte de 2021 a atteint un nouveau record, avec 61 % des participants s'identifiant comme membres d'au moins un des trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi (minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap).

Le BDPRH a également élaboré des orientations et une formation à l'intention des cadres supérieurs participant à la gestion des talents des cadres supérieurs, afin de faciliter l'évaluation objective des talents. Dans le cadre du cycle de gestion des talents des sous-ministres adjoints à l'hiver 2022, le BDPRH a désigné des **administrateurs généraux Intendants de l'inclusion** pour les groupes fonctionnels des

ministères, dans le but d'aider à repérer et à atténuer les préjugés inconscients et à favoriser l'inclusion. Les attentes du BDPRH à l'égard des dirigeants seront révisées afin de privilégier une approche axée sur les personnes, en mettant l'accent sur le respect et l'engagement à l'égard de la diversité. Un nouveau groupe d'administrateurs généraux désignés Intendants de l'inclusion sera créé dans le cadre du cycle de gestion des talents des sous-ministres adjoints de 2022-2023, et une trousse de mise en œuvre sera distribuée aux organisations pour les aider à intégrer l'initiative Intendants de l'inclusion dans la gestion des talents d'autres groupes et niveaux. En outre, les efforts visant à moderniser le processus d'auto-identification continueront d'être déployés pour créer un nouveau questionnaire qui permettra de recueillir des données plus riches sur la progression de la carrière des cadres supérieurs issus de la diversité.

Le **Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque** offre aux employés en quête d'équité des communautés sous-représentées des occasions de surmonter les obstacles et d'intégrer avec succès le groupe de la direction. Il comprend quatre grandes composantes :

1. du parrainage;
2. un programme d'apprentissage multidimensionnel;
3. des possibilités permettant d'acquérir de l'expérience;
4. une évaluation par un jury de sélection diversifié menée en fonction d'un poste de niveau EX-01 désigné par l'organisation.

En 2021-2022, le programme s'apprêtait à lancer sa première cohorte de 38 participants issus de 36 organisations fédérales.

Le programme **Mentorat plus** soutient l'avancement professionnel des groupes en quête d'équité. Ce programme améliore le mentorat traditionnel en y ajoutant l'élément de parrainage. Le jumelage des employés avec des mentors et des parrains du groupe de la direction améliore la mobilité professionnelle, offre aux participants une meilleure visibilité et donne accès à des possibilités de perfectionnement. En 2021-2022, le programme Mentorat plus a été mis en œuvre dans 48 organisations de la fonction publique.

3. Éliminer les obstacles systémiques

Les obstacles systémiques résultent de systèmes, de politiques et de pratiques, de traditions ou de cultures apparemment neutres qui désavantagent certains individus ou groupes de personnes⁵.

Les **modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique** et visant à éliminer ces obstacles ont reçu la sanction royale le 29 juin 2021. Les modifications :

- réaffirment un engagement explicite du gouvernement du Canada en faveur d'une fonction publique représentative de la diversité du Canada;
- exigent que l'établissement ou la révision des normes de qualification comprennent une évaluation des préjugés et des obstacles susceptibles de nuire aux membres des groupes en quête d'équité;
- exigent que la conception et l'application des méthodes d'évaluation comprennent une évaluation des préjugés et des obstacles susceptibles de nuire aux membres des groupes en quête d'équité, et que des efforts raisonnables soient déployés afin de les atténuer;
- prévoient des pouvoirs explicites permettant de mener des enquêtes et des audits sur les préjugés ou les obstacles qui nuisent aux membres des groupes en quête d'équité;
- accordent la même préférence aux résidents permanents qu'aux citoyens canadiens dans les processus de dotation externe annoncés.

À des fins d'alignement sur ces modifications, la Politique sur la gestion des personnes, qui régit la Directive sur l'embauche des étudiants, a été modifiée aux fins suivantes :

- inclure une définition « d'étudiants canadiens »;
- accorder aux étudiants qui sont des résidents permanents la même préférence en matière de nomination que celle accordée aux étudiants qui sont des citoyens canadiens.

En 2021, le gouvernement du Canada a créé le Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui comprend 12 membres, pour qu'il mène un **examen indépendant complet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi**. Son mandat est d'examiner la façon dont un régime remanié d'équité en matière d'emploi pourrait être modernisé, ainsi que de mener des consultations et de fournir des conseils à cet égard.

Le Groupe de travail tient des échanges avec les intervenants sur le renouvellement de la Loi et prend en compte les expériences des groupes suivants :

- femmes;
- Canadiens 2ELGBTQI+;
- Autochtones;

- Canadiens noirs et racisés;
- personnes en situation de handicap;
- autres groupes sous-représentés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

L'objectif du Groupe de travail est de veiller à ce que la Loi tienne compte des réalités des milieux de travail d'aujourd'hui. Le Groupe de travail a été chargé de formuler des recommandations concrètes, objectives et fondées sur des données probantes à l'intention de la ministre du Travail sur la façon de moderniser la Loi.

Le BDPRH a travaillé en étroite collaboration avec le secrétariat du Groupe de travail, afin de fournir à ses membres les points de vue des employés travaillant dans l'administration publique centrale. En outre, la dirigeante principale des RH a fait des recommandations au Groupe de travail sur des changements ambitieux et pragmatiques visant à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion dans la fonction publique. Ces recommandations sont fondées sur plus de 100 observations écrites et sur les commentaires reçus lors de 10 séances de mobilisation comptant plus de 600 employés, notamment :

- des membres des réseaux d'employés en quête d'équité;
- des gestionnaires;
- des hauts fonctionnaires désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;
- des membres des Comités et cercles des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi.

En 2021-2022, pour régler les problèmes d'accessibilité et appuyer la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, élaborée en réponse à la **Loi canadienne sur l'accessibilité**, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT :

- a continué de gérer le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant (2019-2024), d'une valeur de 10 millions de dollars sur cinq ans, afin d'investir dans des idées, des initiatives et des projets novateurs et expérimentaux visant à améliorer les pratiques d'adaptation du milieu de travail et à éliminer les obstacles systémiques qui créent un besoin de prise de mesures d'adaptation individuelles. Voici des exemples de projets soutenus par le fonds :
 - le projet pilote de **service de bibliothèque de prêt**, qui permet aux fonctionnaires nommés pour une courte période, ayant un handicap ou une blessure, d'avoir accès à des services d'accessibilité spécialisés, à des mesures d'adaptation en milieu de travail et à des prêts de logiciels et de matériel,
 - un **projet pilote en matière d'éclairage** visant à tester des solutions d'éclairage qui réduisent les obstacles pour les fonctionnaires sensibles à la lumière, en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada et le Conseil national de recherches du Canada,
 - le **projet pilote de recrutement axé sur la neurodiversité** pour recruter et intégrer des talents neuroatypiques dans la fonction publique fédérale, en partenariat avec Services partagés Canada, le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada;
- a appuyé le déploiement du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, un outil permettant de simplifier le processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail et de consigner les outils et les mesures de soutien qui ont été prévus pour permettre aux employés de bien remplir leurs fonctions;
- a déployé l'**outil d'autoévaluation de l'accessibilité** pour aider les ministères et organismes à rédiger leurs premiers plans d'accessibilité.

Le **Cadre de responsabilisation de gestion** a été utilisé pour l'amélioration des pratiques d'adaptation et l'avancement de l'accessibilité dans l'ensemble du gouvernement. Bien que la plupart des ministères et organismes fédéraux recueillent certaines informations sur leur processus relatif à la prise de mesures d'adaptation, la plupart d'entre eux ont encore du travail à faire pour améliorer considérablement leurs processus de mesures d'adaptation et l'expérience des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Le document Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada, publié en 2021, examine le projet de modernisation de la **Loi sur les langues officielles** par des mesures administratives visant à promouvoir l'égalité réelle des deux langues officielles. Le BDPRH étudie les options d'un nouveau cadre de formation en langue seconde pour la fonction publique qui rendrait le bilinguisme plus accessible à tous les fonctionnaires. Le cadre de travail :

- sera élaboré de manière à garantir un enseignement de qualité et sera adapté aux besoins particuliers des apprenants, y compris ceux des Autochtones et des personnes en situation de handicap;
- inclura des options de formation linguistique à distance pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre plus dispersée;
- établira les principes, les objectifs et les attentes en matière de formation linguistique qui devraient être communs à tous les ministères, tout en élaborant des approches pour répondre aux réalités propres à chaque ministère.

En 2022 et 2023, le BDPRH discutera des obstacles à la formation linguistique avec les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, dans le but de les inclure dans le cadre de formation linguistique.

Certains ministères ont pris l'initiative de veiller à ce que la formation en langues officielles soit offerte aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Par exemple, Services publics et Approvisionnement Canada a un programme de bourses d'études en langue seconde depuis 2017. Ce programme a été créé pour éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des employés autochtones, des employés appartenant à des minorités visibles, des employés en situation de handicap et, depuis 2022, des employés 2ELGBTQIA+. L'initiative offre des bourses d'études en langue seconde pouvant comprendre jusqu'à 250 heures de formation linguistique individuelle destinée aux employés du Ministère nommés pour une période indéterminée.

En décembre 2021, la CFP a publié une annonce supplémentaire à l'intention des candidats autochtones intéressés par le **Programme de recrutement de leaders en politiques** (RLP), car aucun candidat s'identifiant comme Autochtone ne s'était qualifié lors des deux processus de RLP précédents. L'évaluation de la plupart des candidats a été effectuée, et cinq candidats autochtones ont été placés avec succès dans le bassin de RLP (EC-05 à EC-07). Six autres candidats autochtones se sont vu offrir la possibilité d'être inclus dans le Bassin de talents émergents (EC-04), et deux candidats ont accepté. Il est prévu de lancer des annonces de RLP ciblant davantage les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

Le document Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement, publié par la CFP en janvier 2021, a révélé que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi n'étaient pas représentés proportionnellement tout au long des cinq étapes du processus de nomination. Trois recommandations ont été formulées pour aider à cerner et à éliminer les obstacles et les préjugés potentiels dans les processus de nomination, la CFP étant responsable de nombreux livrables clés. Huit des 14 livrables de la CFP ont été clôturés, et 87 % des organisations ont entamé un examen de leurs cadres et pratiques en matière de dotation. Pour donner suite aux résultats et aux recommandations de la vérification, la CFP a élaboré et mis à jour des directives sur les options de dotation visant à accroître la représentation. La CFP a notamment pris les mesures suivantes :

- exiger que les gestionnaires d'embauche suivent une formation sur les préjugés inconscients dans les processus de recrutement;
- encourager le recours à des jurys de sélection diversifiés;
- renforcer les obligations des administrateurs généraux en matière d'équité en emploi, y compris la nécessité de revoir leurs cadres et pratiques de dotation afin de garantir des processus de nomination exempts d'obstacles pour les groupes visés par l'équité en emploi;
- publier des lignes directrices sur la mise à jour des systèmes d'emploi en collaboration avec le SCT;
- collaborer avec l'Association canadienne de soutien à l'emploi pour déterminer les mesures de soutien nécessaires pour les personnes en situation de handicap;
- établir un répertoire des personnes en situation de handicap en partenariat avec le Conseil des ressources humaines;
- élargir le Réseau des ambassadeurs des évaluations accessibles (page accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) pour continuer d'aider la communauté des ressources humaines du gouvernement du Canada à améliorer l'accessibilité des processus de nomination.

Un audit de la représentation au titre de l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires est en cours, ainsi que la planification d'un audit visant les préjugés et les obstacles dans le processus d'évaluation préliminaire.

En réponse au rapport Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant publié par la CFP en août 2021, le BDPRH travaille avec la CFP pour garantir un accès équitable à l'emploi pour les étudiants issus de groupes en quête d'équité et améliorer le soutien au recrutement et au maintien en poste.

Le SCT et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada reconnaissent tous deux l'importance de rendre les libellés des conventions collectives aussi neutres sur le plan du genre et inclusifs que possible, de manière à éviter tout préjugé contre un sexe, un genre social ou une identité de genre en particulier. Le **Comité mixte sur les libellés non sexistes et inclusifs des conventions collectives** a été créé et a élaboré deux guides pratiques pour aider les parties à intégrer un libellé non sexiste et inclusif dans les conventions collectives existantes et dans la rédaction future des clauses lors des négociations collectives.

Le BDPRH a participé aux initiatives relatives à **L'avenir du travail** sur les modalités de travail à distance, de travail hybride et de télétravail par la présentation de conseils et d'orientations aux organisations, en mettant l'accent sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et sur l'accessibilité. Une présence en ligne actualisée promeut un milieu de travail exempt d'obstacles grâce à des modalités de travail flexibles et équitables. On trouve notamment en ligne les Lignes directrices sur l'optimisation d'un effectif hybride, lesquelles ont été publiées en mai 2022 et sont entrées en vigueur en novembre 2021.

4. Établir des critères de référence appropriés

Des critères de référence sont utilisés pour guider l'élaboration de stratégies qui renforceront la représentation diversifiée dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

En 2021-2022, en soutien au secrétariat du Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le BDPRH a continué de travailler avec ses partenaires pour s'assurer que la fonction publique applique des critères de référence appropriés pour évaluer la représentation au sein de la fonction publique fédérale. Le critère de référence actuel au titre de l'équité en matière d'emploi pour la fonction publique est la disponibilité au sein de la population active (DPA). La DPA comprend les citoyens canadiens et les résidents permanents (depuis mars 2022) qui sont actifs sur le marché du travail et qui sont âgés d'au moins 15 ans. Elle est basée sur les professions de la main-d'œuvre canadienne qui correspondent aux professions de la fonction publique.

L'examen du critère de référence découle de trois préoccupations principales exprimées par les intervenants :

1. le recours à la DPA pour rendre compte de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi peut ne pas donner une image exacte de la main-d'œuvre, et le taux de représentation visé en se fondant sur la DPA pourrait être trop faible par rapport à l'objectif qui serait fixé si on se fondait sur la disponibilité sur le marché du travail (DMT);
2. la DPA et la DMT sont basées sur les données du recensement (le plus récent est le recensement de 2016), lesquelles pourraient ne pas correspondre avec exactitude à la composition en évolution rapide du marché du travail canadien;
3. les critères de référence ventilés par groupe visé par l'équité en matière d'emploi ne sont pas actuellement disponibles.

En 2021-2022, le BDPRH a commencé à se pencher sur la compréhension commune des critères appliqués et a consulté ses partenaires pour examiner les pratiques actuelles et les changements potentiels qui permettraient d'améliorer les projections démographiques et les critères de référence pour les données désagrégées. Le BDPRH effectuera d'autres analyses et consultations en 2022-2023 et formulera des recommandations à l'intention du Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

5. Mobilisation et sensibilisation

Une grande partie du travail du SCT sur l'équité en matière d'emploi est élaborée en collaboration avec les communautés diversifiées qu'il dessert. Nous reconnaissons l'importance d'utiliser l'expérience et l'expertise des fonctionnaires pour compléter les données que nous recueillons. Nous voulons faire entendre ces voix et permettre aux fonctionnaires d'être au courant des questions et des idées qui ont un impact sur leur lieu de travail. Le SCT s'engage à accroître la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion en tirant parti des expériences des groupes d'intervenants communautaires et en favorisant un dialogue continu en vue d'un changement positif.

Par l'entremise du Centre sur la diversité et l'inclusion (CDI), le SCT mobilise des partenaires et des intervenants clés pour co-concevoir des initiatives, échanger des informations et des pratiques exemplaires, et mener des consultations sur des questions clés. Les intervenants et les partenaires comprennent :

- la communauté de pratique⁴ de cadres supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion;
- plus de 20 réseaux d'employés en quête d'équité;
- les Comités et cercles des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi;
- les secrétariats organisationnels de lutte contre le racisme;
- le Conseil des ressources humaines.

En 2021-2022, le CDI a consulté des intervenants et des partenaires sur diverses initiatives, notamment :

- le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque;
- le Modèle de maturité pour la diversité et l'inclusion;
- l'élaboration d'un modèle d'attentes en matière de leadership pour la fonction publique;
- l'amélioration des données désagrégées quantitatives et qualitatives.

Ces initiatives du CDI ont également permis à la CFP de recevoir des rétroactions sur :

- d'autres initiatives réglementaires en faveur de la diversité et de l'inclusion;
- des sujets pour les prochaines vérifications sur la diversité et l'inclusion;
- les pouvoirs d'enquête.

Le **Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion** donne l'occasion à des fonctionnaires de partager leurs histoires et de discuter de leurs expériences vécues, ce qui améliore la sensibilisation aux thèmes de la diversité et de l'inclusion et contribue à faire évoluer les mentalités et les comportements en ouvrant les cœurs et les esprits. En 2021-2022, ce programme a réussi à jumeler 111 conférenciers avec les organisateurs de divers événements du gouvernement du Canada.

À l'automne 2021, en partenariat avec le CDI, Statistique Canada et Patrimoine canadien, l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a organisé une conférence de trois jours sur la diversité et l'inclusion qui porte principalement sur la transition de la sensibilisation à l'action. Cette activité, à laquelle ont participé plus de 6 000 personnes, a permis de présenter les résultats obtenus par plusieurs ministères et organismes en réponse à l'Appel à l'action du greffier. Les conférenciers ont discuté de sujets tels que :

- la manière dont la diversité et l'inclusion mènent à un changement de culture;
- les privilèges et les préjugés inconscients;
- la notion d'allié;
- les outils et les réseaux qui permettent le renforcement des pratiques en matière de diversité et d'inclusion.

Les objectifs de la conférence étaient les suivants :

- mettre en commun des pratiques innovatrices et fonctionnelles;
- décrire les réalisations passées et les plans pour l'avenir du travail;
- fournir des données, échanger des outils et parler des mesures de soutien disponibles pour créer et maintenir une culture et un milieu de travail diversifiés et inclusifs par défaut.

En 2021-2022, l'EFPC a organisé 56 séances animées virtuellement dans le cadre de l'**Initiative Espace positif** :

- une séance sur la sensibilisation aux réalités 2ELGBTQI+ (1 083 personnes inscrites);
- trente-six séances animées virtuellement pour le cours « Initiative Espace positif : Devenir ambassadeur ou ambassadrice pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ » (613 personnes inscrites).

L'EFPC a également :

- lancé un nouvel outil de travail appelé « Être un allié ou une alliée des communautés 2ELGBTQI+ »;
- organisé trois activités sur l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ auxquelles ont participé 3 816 personnes;
- continué d'offrir des séances d'apprentissage sur la prévention du harcèlement et de la violence (plus de 349 000 personnes inscrites sur les trois plateformes en ligne à rythme libre de l'EFPC);
- élaboré et déployé un outil en ligne pour favoriser la conservation du savoir et mobiliser les employés sur ce sujet (le site Web [Mon milieu de travail sain](#), qui a enregistré plus de 6 000 utilisateurs en 2021-2022);
- mis à disposition 22 outils et ressources complémentaires pour les employés, les gestionnaires, les comités de la santé et de la sécurité et les destinataires désignés;
- organisé quatre activités sur les milieux de travail sains, auxquelles ont participé 4 354 personnes.

Groupes désignés

▼ Dans cette section

- [Femmes](#)
 - [Observations](#)
 - [Initiatives en faveur des femmes](#)
 - [Salaire égal pour un travail de valeur égale : le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)
- [Autochtones](#)
 - [Observations](#)
 - [Initiatives en faveur des Autochtones](#)
 - [« Il y a aussi une place pour nous » : Recrutement des Autochtones en TI au gouvernement du Canada – Emploi et Développement social Canada](#)
 - [Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone : Patrimoine canadien](#)
 - [Rapport conjoint sur l'utilisation des langues autochtones : Alliance de la Fonction publique du Canada et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada](#)
 - [Apprentissage sur les questions autochtones : École de la fonction publique du Canada](#)
 - [Occasion d'emploi pour étudiants autochtones : Commission de la fonction publique du Canada](#)
 - [Parcours de carrière pour Autochtones : Commission de la fonction publique du Canada](#)
- [Personnes en situation de handicap](#)
 - [Observations](#)
 - [Initiatives en faveur des personnes en situation de handicap](#)
 - [Stratégie sur l'accessibilité : Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique](#)
 - [Centre d'excellence sur les langues officielles : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines](#)
 - [Initiatives de recrutement de la Commission de la fonction publique du Canada](#)
 - [Nouveau cours sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et modules d'apprentissage en ligne sur la neurodiversité : École de la fonction publique du Canada](#)
- [Membres des minorités visibles](#)

- Observations
- Initiatives en faveur des minorités visibles
 - Vérification concernant la représentation des personnes racialisées à la fonction publique fédérale : Commission canadienne des droits de la personne
 - Stratégie de recrutement : Comité des champions et des présidents des minorités visibles
 - Programme fédéral de stages pour les nouveaux arrivants : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Communautés noires
 - Observations
 - Initiatives en faveur des employés noirs

Femmes

Infographie 2. Femmes travaillant dans l'administration publique centrale (2021-2022)

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés 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*. Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

La représentation interne est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer en tant que personnes autochtones, personnes en situation de handicap et/ou personnes appartenant à une minorité visible, et les informations sur le sexe sont tirées du système de paye.

La disponibilité au sein de la population active (DPA) est calculée d'après le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

Infographie 2

236 133 [+7 788]

Administration publique centrale

56,0 % des employés de l'administration publique centrale sont des femmes [+0,4]

✓ **Taux plus élevé** que leur taux de disponibilité au sein de la population active de **53,3 %**

	Femmes
Embauches	60,1 % [-0,1]
Promotions	62,3 % [+1,7]
Cessations d'emploi	56,6 % [+0,4]

132 299 [+5 256]

Femmes

53,2 % des postes de direction sont occupés par des femmes [+0,9]

✓ **Taux plus élevé** que leur taux de disponibilité au sein de la population active de **48,2 %**

	Femmes
Embauches	56,6 % [+7,5]
Promotions	58,1 % [-2,8]
Cessations d'emploi	46,8 % [-3,1]

Intersectionnalité : femmes

5,8 % [-0,1]

Femmes autochtones

6,3 % [+0,7]

Femmes en situation de handicap

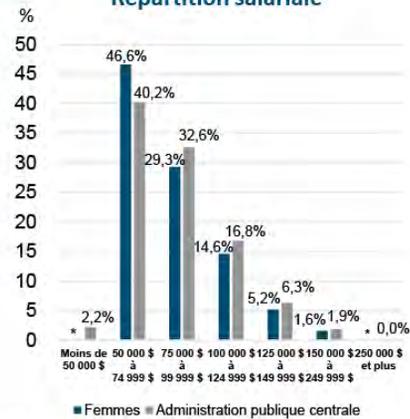
20,6 % [+1,3]

Femmes membres de minorités visibles

Femmes et région de travail



Répartition salariale



* Les informations relatives aux petits nombres ont été supprimées (nombres de 1 à 5). De plus, pour éviter la divulgation par recoupements, d'autres points de données peuvent avoir été supprimés.

Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion de femmes (100 employés ou plus)



Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

▼ Infographie 2 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à 2020-2021.

Effectif de l'administration publique centrale : 236 133 [hausse de 7 788]

Représentation des femmes en chiffres : 132 299 [hausse de 5 256]

De l'ensemble de l'effectif de l'administration publique centrale, 56,0 % sont des femmes. Ce pourcentage représente une hausse de 0,4 point de pourcentage comparativement au rapport précédent et est supérieur à leur disponibilité dans la population active (53,3 %).

Pourcentage de représentation dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Mesure de dotation	Femme
Embauches	60,1 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
Promotions	62,3 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]
Cessations d'emploi	56,6 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]

De l'ensemble des postes de direction, 53,2 % sont occupés par des femmes. Ce pourcentage est supérieur à leur disponibilité dans la population active (48,2 %) et représente une hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à celui déclaré l'année précédente.

Mesure de dotation	Femmes
Embauches	56,6 % [hausse de 7,5 points de pourcentage]
Promotions	58,1 % [recul de 2,8 points de pourcentage]
Cessations d'emploi	46,8 % [recul de 3,1 points de pourcentage]

Répartition salariale

Échelle salariale	Femmes	Administration publique centrale
Moins de 50 000 \$	*	2,2 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	46,6 %	40,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	29,3 %	32,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	14,6 %	16,8 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	5,2 %	6,3 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,6 %	1,9 %
250 000 \$ ou plus	*	0,0 %

* Les petits nombres ont été supprimés (de 1 à 5). Afin d'éviter toute divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Analyse de l'intersectionnalité pour les femmes

Du pourcentage de femmes (56 %) :

- 5,8 % s'identifient comme Autochtones, ce qui représente un recul de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 6,3 % s'identifient comme personnes en situation de handicap, ce qui représente une hausse de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 20,6 % s'identifient comme membres d'une minorité visible, ce qui représente une hausse de 1,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Femmes et région de travail

- Terre-Neuve-et-Labrador : 2 080 [hausse de 150]
- Île-du-Prince-Édouard : 1 441 [hausse de 2]
- Nouvelle-Écosse : 4 566 [hausse de 194]
- Nouveau-Brunswick : 5 673 [hausse de 299]
- Québec (sans la région de la capitale nationale) : 13 475 [hausse de 553]
- Région de la capitale nationale (Québec) : 18 925 [hausse de 903]
- Région de la capitale nationale (Ontario) : 43 590 [hausse de 2 115]
- Région de la capitale nationale : 62 515 [hausse de 3 018]
- Ontario (sans la région de la capitale nationale) : 15 803 [hausse de 310]
- Manitoba : 4 401 [hausse de 110]
- Saskatchewan : 3 087 [hausse de 2]

- Alberta : 6 797 [hausse de 212]
- Colombie-Britannique : 9 825 [hausse de 144]
- Yukon : 211 [recul de 8]
- Territoires du Nord-Ouest : 264 [recul de 15]
- Nunavut : 168 [recul de 1]
- Hors Canada : 722 [hausse de 94]
- Non disponible : 1 271 [hausse de 192]

Groupes professionnels présentant le plus haut pourcentage de femmes (100 employés ou plus)

Remarque : comprend les groupes professionnels qui comptent 100 employés ou plus dans le groupe d'équité en matière d'emploi donné.

Plus haut pourcentage de femmes

- HM : Gestion des ressources humaines : 81,7 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 80,9 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- TR : Traduction : 76,6 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 72,6 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- PO : Soutien aux opérations policières : 72,3 % [recul de 1,8 point de pourcentage]

Plus faible pourcentage de femmes

- CX : Services correctionnels : 28,2 % [0,0 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 25,1 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- IT : Technologie de l'information : 22,7 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 21,3 % [0,0 point de pourcentage]
- SO : Officiers de navire : 14,1 % [hausse de 2,6 points de pourcentage]

Observations

En 2021-2022, les femmes représentaient 56,6 % et 58,1 %, respectivement, des personnes embauchées dans un poste de direction ou promues à un tel poste, ce qui est supérieur à leur DPA (48,2 %). Pour les cessations d'emploi, on constate une augmentation de 0,4 point de pourcentage chez l'ensemble des employées par rapport à l'année précédente et une diminution de 3,1 points de pourcentage dans le groupe de la direction.

Les données sur la rémunération montrent que, de manière générale, les femmes perçoivent un salaire inférieur à celui de l'ensemble des employés de l'administration publique centrale, et sont sous-représentées dans les fourchettes salariales de 75 000 \$ et plus.

L'administration publique centrale comptait 132 299 femmes, soit une augmentation de 5 256 personnes par rapport à l'année précédente, la plus forte concentration de femmes faisant partie du groupe professionnel Gestion des ressources humaines (HM) (81,7 %) et du groupe Services de santé (SH) (80,9 %). La concentration la plus faible était dans le groupe Officiers et officières de navire (SO) (14,1 %). Toutefois, parmi les cinq groupes professionnels où la concentration de femmes est la plus faible, le groupe SO affichait la plus forte augmentation de la représentation (2,6 points de pourcentage) par rapport à l'année précédente. Pour les groupes professionnels comptant une population de femmes de plus de 100 personnes, le groupe Gestion du droit (LC) a enregistré la plus forte augmentation en pourcentage (de 209 à 238 employées).

Du pourcentage de femmes (56 %) :

- 5,8 % s'identifiaient comme Autochtones;
- 6,3 % s'identifiaient comme personnes en situation de handicap;
- 20,6 % s'identifiaient comme membres d'une minorité visible.

Initiatives en faveur des femmes

Salaire égal pour un travail de valeur égale : le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Le gouvernement du Canada s'est engagé à créer une fonction publique inclusive où les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les modifications apportées à la *Loi sur l'équité salariale* ont été adoptées et sont entrées en vigueur le 31 août 2021. La Loi présente un nouveau régime proactif d'équité salariale visant les lieux de travail sous réglementation fédérale comptant au moins 10 employés. Ces lieux regroupent les suivants :

- la fonction publique fédérale et le secteur privé sous réglementation fédérale;
- les lieux de travail parlementaires;
- les cabinets du premier ministre et des ministres.

Conformément à ce régime, les employeurs doivent examiner de manière proactive leurs pratiques en matière de rémunération. Ils devront s'assurer d'offrir une rémunération égale aux hommes et aux femmes réalisant un travail de valeur égale.

Pour de plus amples renseignements sur le nouveau régime d'équité salariale, consultez la page Web [Salaire égal pour un travail de valeur égale](#) du gouvernement du Canada.

Autochtones

Infographie 3. Autochtones travaillant dans l'administration publique centrale (2021-2022)

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés 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*. Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

La représentation interne est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer en tant que personnes autochtones, personnes en situation de handicap et/ou personnes appartenant à une minorité visible, et les informations sur le sexe sont tirées du système de paye.

La disponibilité au sein de la population active (DPA) est calculée d'après le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

Infographie 3

236 133 [+7 788]

Administration publique centrale

5,2 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés en tant qu'Autochtones (0,0)

✓ **Taux plus élevé** que leur taux de disponibilité au sein de la population active de **3,8 %**

	Autochtones
Embauches	4,2 % [+0,4]
Promotions	5,1 % [+0,2]
Cessations d'emploi	5,1 % [+0,4]

12 336 [+359]

Autochtones

4,9 % des postes de direction sont occupés par des Autochtones [+0,5]

✗ **Taux inférieur** à leur taux de disponibilité au sein de la population active de **5,2 %**

	Autochtones
Embauches	6,6 % [-0,4]
Promotions	5,9 % [+1,2]
Cessations d'emploi	4,2 % [-0,6]

Intersectionnalité : Autochtones

62,7 % [+0,3]

Femmes autochtones

10,6 % [+0,9]

Employés autochtones en situation de handicap

11,0 % [+0,5]

Employés autochtones qui sont également membres de minorités visibles

Répartition salariale



Autochtones et région de travail



Population des sous-groupes Autochtones

Population des sous-groupes	Nombre	Pourcentage de la population autochtone
Inuits	361	2,9 %
Métis	5 260	42,6 %
Premières Nations	5 128	41,6 %
Autre	1 587	12,9 %

Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion d'Autochtones (100 employés ou plus)



Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

▼ Infographie 3 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à 2020-2021.

Effectif de l'administration publique centrale : 236 133 [hausse de 7 788]

Représentation des Autochtones en chiffres : 12 336 [hausse de 359]

De l'ensemble de l'effectif de l'administration publique centrale, 5,2 % s'identifient comme Autochtone. Ce pourcentage est le même que celui déclaré l'année précédente et est supérieur à leur disponibilité dans la population active (3,8 %).

Pourcentage de représentation dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Mesure de dotation	Pourcentage de représentation
Embauches	4,2 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
Promotions	5,1 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
Cessations d'emploi	5,1 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]

De l'ensemble des postes de direction, 4,9 % sont occupés par des Autochtones. Ce pourcentage représente une hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport l'année précédente et est inférieur à leur disponibilité dans la population active (5,2 %).

Mesure de dotation	Pourcentage de représentation
Embauches	6,6 % [recul de 0,4 point de pourcentage]
Promotions	5,9 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]
Cessations d'emploi	4,2 % [recul de 0,6 point de pourcentage]

Répartition salariale

Échelle salariale	Autochtones	Administration publique centrale
Moins de 50 000 \$	2,3 %	2,2 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	42,7 %	40,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	36,0 %	32,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	13,5 %	16,8 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	4,3 %	6,3 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,2 %	1,9 %
250 000 \$ ou plus	0,0 %	0,0 %

Sous-groupe de la population d'Autochtones

Sous-groupe de la population	Nombre	% d'Autochtones
Inuits	361	2,9 %
Métis	5 260	42,6 %
Premières Nations	5 128	41,6 %
Autre	1 587	12,9 %

Analyse de l'intersectionnalité pour les Autochtones

Du pourcentage d'employés s'identifiant comme Autochtone (5,2 %) :

- 62,7 % sont des femmes, ce qui représente une hausse de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 10,6 % s'identifient comme personne en situation de handicap, ce qui représente une hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 11,0 % s'identifient comme membre d'une minorité visible, ce qui représente une hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Autochtones et région de travail

- Terre-Neuve-et-Labrador : 293 [hausse de 15]
- Île-du-Prince-Édouard : 52 [recul de 6]
- Nouvelle-Écosse : 554 [hausse de 7]
- Nouveau-Brunswick : 346 [hausse de 7]
- Québec (sans la région de la capitale nationale) : 623 [hausse de 18]
- Région de la capitale nationale (Québec) : 1 728 [hausse de 67]
- Région de la capitale nationale (Ontario) : 2 806 [hausse de 136]

- Région de la capitale nationale : 4 534 [hausse de 203]
- Ontario (sans la région de la capitale nationale) : 1 332 [recul de 13]
- Manitoba : 1 165 [hausse de 62]
- Saskatchewan : 930 [hausse de 27]
- Alberta : 971 [hausse de 49]
- Colombie-Britannique : 1 115 [recul de 24]
- Yukon : 50 [recul de 2]
- Territoires du Nord-Ouest : 77 [recul de 2]
- Nunavut : 141 [hausse de 7]
- Hors Canada : 72 [hausse de 18]
- Non disponible : 81 [recul de 7]

Groupes professionnels présentant le plus haut et le plus faible pourcentage d'Autochtones (100 employés ou plus)

Remarque : comprend les groupes professionnels qui comptent 100 employés ou plus dans le groupe d'équité en matière d'emploi donné.

Plus haut pourcentage d'Autochtones

- EB : Enseignement et bibliothéconomie : 11,1 % [recul de 1,2 point de pourcentage]
- CX : Services correctionnels : 11,0 % [recul de 0,4 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 6,6 % [recul de 0,5 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 6,4 % [0,0 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 5,3 % [0,0 point de pourcentage]

Plus faible pourcentage d'Autochtones

- FB : Services frontaliers : 4,1 % [0,0 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales : 4,1 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- IT : Technologie de l'information : 3,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- FI : Gestion financière : 3,1 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 2,0 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

Observations

En 2021-2022, la représentation des employés autochtones (5,2 %) était supérieure à leur DPA (3,8 %). Avec un taux de représentation de 4,9 % dans les postes de direction, les employés autochtones demeuraient sous-représentés par rapport à leur DPA (5,2 %). Chez cette population, la proportion d'embauches dans des postes de direction et de promotions à ces postes était supérieure (6,6 % et 5,9 %, respectivement) à la DPA, et la proportion de cessations d'emploi était inférieure (4,2 %) à la DPA (5,2 %). D'une manière générale, la proportion d'embauches et de promotions représentée par les Autochtones (4,2 % et 5,1 %, respectivement) était supérieure à leur DPA (3,8 %).

La région de la capitale nationale a connu la plus forte augmentation, 203 employés autochtones s'étant ajoutés à l'effectif, tandis que la Colombie-Britannique figurait au bas de la liste, ayant enregistré une diminution de 24 employés de ce groupe.

La plupart des employés autochtones étaient des membres des Premières Nations (41,6 %) ou des Métis (42,6 %). Les employés inuits représentaient 2,9 % des employés autochtones, et 12,9 % des employés autochtones s'inscrivaient dans la catégorie « Autre ».

On a constaté une différence entre les salaires des employés autochtones et ceux des autres employés. Les employés autochtones étaient surreprésentés dans la fourchette salariale de 50 000 à 74 999 \$ et dans la fourchette salariale de 75 000 à 99 999 \$ et sont restés sous-représentés dans la fourchette salariale de 100 000 \$ ou plus.

Initiatives en faveur des Autochtones

« Il y a aussi une place pour nous » : **Recrutement des Autochtones en TI au gouvernement du Canada – Emploi et Développement social Canada**

Le Programme d'apprentissage en TI pour les peuples autochtones, dirigé par le Bureau des initiatives pour les Autochtones d'Emploi et Développement social Canada, est une initiative du gouvernement du Canada destinée aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis. Il s'agit d'une voie d'accès à l'emploi dans la fonction publique fédérale pour les Autochtones qui s'intéressent aux technologies de l'information (TI).

En se concentrant sur le potentiel d'une personne plutôt que sur son niveau de scolarité, le Programme élimine l'un des principaux obstacles à l'emploi dans l'économie numérique. Le Programme a été élaboré par, avec et pour les peuples autochtones de tout le Canada. Il tient compte des préférences et des besoins des apprenants autochtones, tout en reconnaissant l'importance de la communauté.

Les apprentis autochtones sont embauchés au premier échelon du groupe Technologie de l'information (IT-01 ou équivalent) pour une période de 24 mois, au cours de laquelle ils acquièrent une expérience professionnelle en milieu de travail et reçoivent une formation et un encadrement formels. À la fin du programme, les apprentis qui réussissent reçoivent un certificat numérique d'une autorité reconnue. En 2021-2022, le Programme a reçu plus de 100 candidatures de personnes autochtones à travers le Canada, et 25 apprentis autochtones en TI ont été embauchés. Au 1er septembre 2022, le nombre de candidatures est passé à 200 et 45 apprentis autochtones en TI ont été embauchés. Le Programme vise à embaucher 75 apprentis autochtones en TI en 2022-2023 et 150 apprentis autochtones en TI en 2023-2024.

Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone : Patrimoine canadien

En 2018, pour aider les ministères à mettre en œuvre le plan d'action *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, on a lancé le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone (Cercle du savoir). Le Cercle du savoir sert de référence et de source d'expertise qui :

- soutient la sous-ministre championne des fonctionnaires fédéraux autochtones de Patrimoine canadien, en vue de créer un changement transformationnel pour l'inclusion des Autochtones;
- fournit un soutien et des conseils aux employés autochtones, aux cadres supérieurs et aux gestionnaires de la fonction publique;
- offre des espaces sécuritaires pour des conversations sur le bien-être au travail.

En 2021-2022, la sous-ministre championne des fonctionnaires fédéraux autochtones de Patrimoine canadien a fourni ce qui suit :

- supervision du suivi, de la surveillance et des rapports sur la mise en œuvre du plan d'action;
- soutien à l'Appel à l'action du greffier en mesurant les progrès du Ministère et en apportant des améliorations à l'expérience de travail des employés.

Le *Rapport sommaire sur les fiches d'évaluation des progrès ministériels 2019-2020* a été publié en octobre 2021. Il fait état de certains progrès en matière d'embauche de personnes autochtones, mais il montre également que ces dernières continuent de se heurter à de multiples obstacles en matière d'emploi, de perfectionnement professionnel et de possibilités d'avancement. L'analyse statistique des fiches d'évaluation 2021-2022 révèle :

- des incohérences dans les pratiques de recrutement et de maintien en poste des ministères;
- un besoin de renforcer les compétences culturelles;
- la nécessité de redoubler d'efforts pour combler les lacunes en matière de données dans le cadre du suivi de l'inclusion des Autochtones.

Le Cercle du savoir a lancé les initiatives suivantes en juillet 2021 :

- une feuille de cheminement de carrière et d'un tableau d'apprentissage pour les employés autochtones, qui ont été intégrés au portail « Le Parcours de carrière pour employés autochtones » du BDPRH du SCT et aux cours offerts par l'EFPC;
- le Cercle des conférenciers et des ambassadeurs autochtones en collaboration avec le Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion du BDPRH;
- vingt-sept cercles de discussion et de partage sur le mieux-être qui ont réuni 350 participants, avec des conseils pour favoriser l'accès à des espaces sécuritaires fondés sur des principes directeurs pertinents et respectueux sur le plan de la culture; ces rassemblements sont arrivés à point nommé après la découverte tragique de tombes anonymes d'enfants autochtones ayant fréquenté des pensionnats indiens.

Le Cercle du savoir a également travaillé avec divers collaborateurs ministériels autochtones sur d'autres initiatives d'inclusion des Autochtones, notamment :

- la Stratégie pour le mieux-être des Autochtones, visant à fournir des ressources en matière de mieux-être dans le but de :
 - promouvoir la santé mentale et le mieux-être;
 - compléter les programmes de ressources humaines existants, les programmes ministériels des pavillons de ressourcement pour Autochtones, les services des Aînés et le programme d'aide aux employés;
- le Cercle de soutien et d'encadrement des cadres supérieurs autochtones;
- le Cercle de navigateurs de carrière pour les employés autochtones pour soutenir l'avancement professionnel des employés des Premières Nations, inuits et métis, l'affiche de recrutement des navigateurs de carrière et les gestionnaires d'embauche qui cherchent des candidats autochtones;

- formation de 15 employés autochtones en tant qu'animateurs des cercles de discussion et de partage;
- un Cercle consultatif national des Aînés et des gardiens du savoir pour fournir des orientations qui tiennent compte de la culture et des espaces sécuritaires pour les conversations sur les politiques et les programmes qui visent à améliorer l'inclusion des Autochtones.

Rapport conjoint sur l'utilisation des langues autochtones : Alliance de la Fonction publique du Canada et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le SCT mettent la dernière main à un rapport conjoint sur l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique fédérale qui découle des protocoles d'entente dans les conventions collectives pour les groupes PA² et EB³ et les employés de Parcs Canada. Ces protocoles prévoient :

- l'examen de l'utilisation des langues autochtones au sein de la fonction publique;
- l'examen des compétences en langues autochtones dans l'exercice des fonctions des employés;
- l'évaluation des avantages que les personnes parlant une langue autochtone apportent à la fonction publique.

Le rapport présentera les résultats de cette première enquête sur l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique fédérale. Les informations ont été recueillies à l'aide de deux questionnaires, l'un pour les organisations et l'autre pour les équipes. Les données ont été recueillies entre le 21 octobre 2021 et le 10 janvier 2022. Vingt-cinq organisations ont été sélectionnées pour participer en fonction de leur mandat et de leur interaction avec les communautés autochtones ou de leur impact sur ces dernières.

Apprentissage sur les questions autochtones : École de la fonction publique du Canada

En 2021-2022, l'EFPC a offert divers produits d'apprentissage dans le cadre de sa série « Apprentissage sur les questions autochtones », y compris sept cours à rythme libre et cinq cours animés par un instructeur dans des salles de classe virtuelles, sur l'histoire, les cultures et les perspectives des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada. Le nombre d'inscriptions aux cours est passé de 73 270 en 2020-2021 à 93 895 en 2021-2022.

Dans le cadre de la série Apprentissage sur les questions autochtones, l'EFPC a collaboré avec des Aînés, des gardiens du savoir et des experts autochtones et non autochtones afin d'organiser 12 activités, qui ont réuni plus de 54 000 participants, sur un certain nombre de sujets, dont les suivants :

- la réconciliation;
- la sécurité culturelle;
- les politiques canadiennes à l'égard des peuples autochtones et leurs répercussions;
- l'expérience vécue des peuples des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Par exemple, l'équipe d'apprentissage sur les questions autochtones de l'EFPC s'est associée au Conseil fédéral des Prairies pour offrir une activité de premier plan pour marquer la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a attiré plus de 16 000 participants de tous les secteurs de la fonction publique fédérale. L'équipe d'apprentissage sur les questions autochtones s'est également associée au Conseil fédéral de la Colombie-Britannique pour organiser une activité visant à approfondir les connaissances sur l'héritage des pensionnats indiens et la réconciliation.

Occasion d'emploi pour étudiants autochtones : Commission de la fonction publique du Canada

L'Occasion d'emploi pour étudiants autochtones (OEEA) soutient les participants au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) qui s'identifient comme Autochtones en leur fournissant :

- des services de soutien tels que du mentorat et un accompagnement;
- des outils et des conseils à l'intention des gestionnaires pour les aider à offrir aux étudiants autochtones une expérience professionnelle culturellement adaptée.

En 2021-2022, 230 étudiants se sont inscrits aux activités de l'OEEA, qui comprenaient des activités d'accueil et d'intégration, de formation et de mentorat avec des employés fédéraux autochtones venant d'horizons divers. En outre, la CFP a mis en œuvre une nouvelle campagne de promotion et de sensibilisation, qui a donné lieu à une augmentation importante du nombre de candidats au PFETE qui se sont autodéclarés autochtones. Le Centre d'expertise autochtone du gouvernement du Canada continuera de travailler avec ses partenaires pour promouvoir l'OEEA par des activités de sensibilisation et de promotion.

Parcours de carrière pour Autochtones : Commission de la fonction publique du Canada

Le programme Parcours de carrière pour Autochtones (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) facilite le jumelage entre les gestionnaires d'embauche et les candidats autochtones qui ont participé à l'OEEA. Les candidats établissent un profil qui décrit leur domaine d'études, leurs lieux de travail privilégiés, leurs langues parlées et écrites, ainsi que leurs compétences. Les gestionnaires examinent et choisissent les candidats qui conviennent aux possibilités d'emploi. Le programme Parcours de carrière pour

Autochtones offre une inscription continue; au 31 mars 2022, 16 diplômés et 12 employés autochtones se sont préqualifiés dans les bassins ministériels. En 2021-2022, les efforts visant à promouvoir le programme Parcours de carrière pour Autochtones comme outil pour les gestionnaires d'embauche ont donné lieu à plus de 200 demandes de présentations de la part des gestionnaires d'embauche. En 2022-2023, la CFP :

- mènera des activités supplémentaires de sensibilisation, de communication et de promotion visant à mettre en avant les possibilités d'emploi pour les Autochtones;
- continuera d'aider les ministères à embaucher des Autochtones au moyen de ses répertoires;
- continuera de promouvoir sa [Boîte à outils pour le recrutement et l'embauche d'Autochtones](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), qui fournit des ressources pour donner aux gestionnaires les moyens d'embaucher des Autochtones et pour améliorer les connaissances des professionnels des ressources humaines sur la manière de fournir des conseils.

Personnes en situation de handicap

Infographie 4. Personnes en situation de handicap travaillant dans l'administration publique centrale (2021-2022)

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés 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*. Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

La représentation interne est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer en tant que personnes autochtones, personnes en situation de handicap et/ou personnes appartenant à une minorité visible, et les informations sur le sexe sont tirées du système de paye.

La disponibilité au sein de la population active (DPA) est calculée d'après le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

Infographie 4

236 133 [+7 788]

Administration publique centrale

6,2 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme ayant un handicap [+0,6]

✗ **Taux inférieur** à leur taux de disponibilité au sein de la population active de **9,1 %**

	Personnes en situation de handicap [+0,9]
Embauches	5,5 % [+1,2]
Promotions	5,7 % [+1,0]
Cessations d'emploi	6,6 % [-0,2]

14 573 [+1 680]

Personnes en situation de handicap

6,5 % des postes de direction sont occupés par des personnes en situation de handicap [+0,9]

✓ **Taux plus élevé** que leur taux de disponibilité au sein de la population active de **5,3 %**

	Personnes en situation de handicap [+0,9]
Embauches	7,4 % [+2,1]
Promotions	6,8 % [+1,4]
Cessations d'emploi	7,4 % [+0,2]

Intersectionnalité : Personnes en situation de handicap

57,3 % [+1,8]

Femmes en situation de handicap

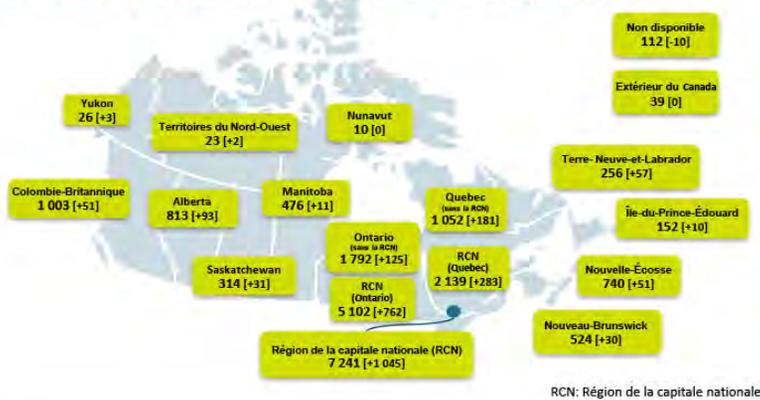
9,0 % [0,0]

Employés autochtones en situation de handicap

16,0 % [+1,4]

Membres de minorités visibles en situation de handicap

Personnes en situation de handicap et région de travail



Répartition salariale



Population des sous-groupes Personnes en situation de handicap*

Type d'incapacité	Nombre	% de personnes en situation de handicap
Coordination et dextérité	1 164	8,0 %
Mobilité	2 307	15,8 %
Troubles de langage	323	2,2 %
Cécité ou malvoyance	1 042	7,2 %
Surdité ou malentendance	1 912	13,1 %
Autre handicap	9 874	67,8 %

* La somme de tous les types de handicaps ne correspond pas au total des handicaps dans le rapport annuel, car il s'agit d'une ventilation de tous les sous-groupes de handicaps et une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Groupes professionnels comptant la proportion la plus élevée et la plus faible de personnes en situation de handicap (100 employés ou plus)



Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

▼ Infographie 4 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à 2020-2021.

Effectif de l'administration publique centrale : 236 133 [hausse de 7 788]

Représentation des personnes en situation de handicap en chiffres : 14 573 [hausse de 1 680]

De l'ensemble des employés de l'administration publique centrale, 6,2 % s'identifient comme personne en situation de handicap. Ce pourcentage représente une hausse de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente et est inférieur à leur disponibilité dans la population active (9,1 %).

Pourcentage de représentation dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Mesure de dotation	Pourcentage de représentation
Embauches	5,5 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]
Promotions	5,7 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
Cessations d'emploi	6,6 % [recul de 0,2 point de pourcentage]

De l'ensemble des postes de direction, 6,5 % sont occupés par des personnes en situation de handicap. Ce pourcentage représente une hausse de 0,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente et est supérieur à leur disponibilité dans la population active (5,3 %).

Mesure de dotation	Pourcentage de représentation
Embauches	7,4 % [hausse de 2,1 points de pourcentage]
Promotions	6,8 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
Cessations d'emploi	7,4 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]

Répartition salariale

Échelle salariale	Personnes en situation de handicap	Administration publique centrale
Moins de 50 000 \$	2,7 %	2,2 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	43,3 %	40,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	30,3 %	32,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	16,1 %	16,8 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	5,8 %	6,3 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,8 %	1,9 %
250 000 \$ ou plus	0,0 %	0,0 %

Sous-groupe de la population de personnes en situation de handicap

Type de handicap	Nombre	% de personnes en situation de handicap
Coordination et dextérité	1 164	8,0 %
Mobilité	2 307	15,8 %
Troubles de langage	323	2,2 %
Cécité ou malvoyance	1 042	7,2 %
Surdité ou malentendance	1 912	13,1 %
Autre handicap	9 874	67,8 %

Remarque : la somme de tous les types de handicaps ne correspond pas au total des handicaps dans le rapport annuel, car il s'agit d'une ventilation de tous les sous-groupes de handicaps et une personne peut avoir plusieurs handicaps.

Analyse de l'intersectionnalité pour les personnes en situation de handicap

Du pourcentage d'employés s'identifiant comme personnes en situation de handicap (6,2 %) :

- 57,3 % sont des femmes, ce qui représente une hausse de 1,8 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 9,0 % s'identifient comme Autochtones, ce qui est identique à l'année précédente;
- 16,0 % s'identifient comme membres d'une minorité visible, ce qui représente une hausse de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente

Personne en situation de handicap et région de travail

- Terre-Neuve-et-Labrador : 256 [hausse de 57]
-  le-du-Prince-Édouard : 152 [hausse de 10]

- Nouvelle-Écosse : 740 [hausse de 51]
- Nouveau-Brunswick : 524 [hausse de 30]
- Québec (sans la région de la capitale nationale) : 1 052 [hausse de 181]
- Région de la capitale nationale (Québec) : 2 139 [hausse de 283]
- Région de la capitale nationale (Ontario) : 5 102 [hausse de 762]
- Région de la capitale nationale : 7 241 [hausse de 1 045]
- Ontario (sans la région de la capitale nationale) : 1 792 [hausse de 1 25]
- Manitoba : 476 [hausse de 11]
- Saskatchewan : 314 [hausse de 31]
- Alberta : 813 [hausse de 93]
- Colombie-Britannique : 1 003 [hausse de 51]
- Yukon : 26 [hausse de 3]
- Territoires du Nord-Ouest : 23 [hausse de 2]
- Nunavut : 10 [0]
- Hors Canada : 39 [0]
- Non disponible : 112 [recul de 10]

Groupes professionnels présentant le plus haut et le plus faible pourcentage de personnes en situation de handicap (100 employés ou plus)

Plus haut pourcentage de personnes en situation de handicap

- HM : Gestion des ressources humaines : 10,3 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 7,4 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales : 7,0 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- EX : Direction : 6,5 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- LP : Praticien du droit : 6,4 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]

Plus faible pourcentage de personnes en situation de handicap

- CX : Services correctionnels : 4,0 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 4,0 % [recul de 0,3 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 3,9 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- FI : Gestion financière : 3,7 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 3,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

Observations

En 2021-2022, la représentation des employés de l'administration publique centrale qui se sont identifiés comme ayant un handicap a augmenté de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, pour atteindre 6,2 %. Compte tenu de la DPA de 9,1 % enregistrée pour ce groupe, l'écart reste important.

Sur l'ensemble des embauches, les employés en situation de handicap ont représenté 5,5 %, indiquant une augmentation de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2020-2021; toutefois, cette augmentation n'a pas été suffisante pour combler l'écart par rapport à la disponibilité. Sur l'ensemble des cessations d'emploi, le pourcentage des employés en situation de handicap était de 6,6 %, soit un taux inférieur de 0,2 point de pourcentage à celui de 2020-2021; le nombre de cessations d'emploi (1 097) est inférieur au nombre d'embauches (1 601).

Le taux de représentation des cadres supérieurs en situation de handicap (6,5 %) est supérieur à celui de la DPA pour ce groupe (5,3 %). Pour les postes de direction, sur l'ensemble des embauches, le pourcentage des employés en situation de handicap est équivalent à celui des cessations d'emploi (7,4 %). Par rapport à 2020-2021, on a pu observer une augmentation de 2,1 points de pourcentage pour les embauches et de 1,4 point de pourcentage pour les promotions, ce qui est un signe positif.

La plus forte concentration d'employés en situation de handicap se trouve dans la catégorie « Autre handicap » (67,8 %). La mobilité (15,8 %) et la surdité ou malentendance (13,1 %) sont les deux autres types de handicaps les plus courants.

Parmi les 6,2 % d'employés qui se sont identifiés comme ayant un handicap, 57,3 % étaient des femmes, 9,0 % des Autochtones et 16,0 % des membres de minorités visibles.

Comparativement à la population de l'administration publique centrale, la proportion d'employés en situation de handicap est surreprésentée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et sous-représentée dans toutes les fourchettes salariales supérieures à 75 000 \$.

La plus forte concentration de personnes en situation de handicap se trouve dans le groupe Gestion des ressources humaines (HM); la plus faible concentration se trouve dans le groupe Architecture, génie et arpentage (NR).

Initiatives en faveur des personnes en situation de handicap

Stratégie sur l'accessibilité : Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a entrepris les activités suivantes en 2021-2022 :

- il a élargi le **Carrefour de l'accessibilité**, un répertoire en ligne centralisé où les employeurs peuvent trouver des informations et des pratiques exemplaires sur diverses initiatives en matière d'accessibilité, notamment celles concernant l'emploi des personnes en situation de handicap et l'accessibilité du lieu de travail;
- il a encouragé le dialogue et le renforcement des capacités en matière d'accessibilité au sein de la fonction publique, en organisant des activités d'apprentissage ouvertes à tous les fonctionnaires à l'occasion de la **Journée internationale des personnes handicapées** et de la **Semaine nationale de l'accessibilité**;
- il a cherché à améliorer les mesures en collaborant avec Statistique Canada pour élaborer un projet pilote visant à créer un **carrefour** permettant aux ministères d'échanger des données sur les personnes en situation de handicap embauchées dans la fonction publique;
- il a encouragé l'approche du leadership partagé dans l'ensemble de la fonction publique par le biais d'une **structure de gouvernance à plusieurs niveaux** dans le but de favoriser et de soutenir l'élimination des obstacles à l'accessibilité.

Le président de la CFP, la sous-ministre, Accessibilité de la fonction publique, au SCT et la dirigeante principale des ressources humaines ont envoyé une lettre à tous les administrateurs généraux des ministères fédéraux pour :

- mettre en évidence l'écart de représentation des personnes en situation de handicap au sein de leur organisation et le niveau estimé de recrutement nécessaire pour combler cet écart;
- fournir des outils pour améliorer l'embauche et le maintien en poste des personnes en situation de handicap à l'appui de **l'engagement du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025**.

Centre d'excellence sur les langues officielles : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

La Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes a été examinée afin de cerner et d'éliminer les obstacles pour les employés qui ne sont pas en mesure de satisfaire aux exigences linguistiques des postes bilingues EX-02 à EX-05 en raison d'incapacités liées à la langue. La directive modifiée est entrée en vigueur en septembre 2021.

Initiatives de recrutement de la Commission de la fonction publique du Canada

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap soutient l'engagement du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap d'ici 2025 grâce à 125 stages de deux ans menés sur une période de cinq ans (2019-2024). Le Programme contribue à accroître la diversité au moyen de l'intersectionnalité, étant donné que de nombreux stagiaires s'identifient également en tant que membres de minorités visibles, autochtones et (ou) femmes. En 2021-2022, le Programme a cherché à trouver des candidats dans tout le Canada, en collaboration avec 21 agences de placement et l'Association canadienne de soutien à l'emploi. Les stagiaires et leurs gestionnaires reçoivent le soutien de ces agences tout au long de leur programme de deux ans, ce qui a été déterminant pour le recrutement et l'intégration des stagiaires. L'accueil, l'intégration et le perfectionnement sont une collaboration entre les gestionnaires, les stagiaires, leur spécialiste du soutien à l'emploi et le Programme.

- Dans la cohorte 1 (stage de septembre 2020 à 2022), 20 stagiaires ont été embauchés par huit organisations à des postes de premier échelon. Quatorze sont maintenant des employés nommés pour une période indéterminée, et quatre ont vu leur contrat prolongé.
- Dans la cohorte 2 (stage d'août 2021 à 2023), 55 stagiaires ont été embauchés par 28 organisations. Quatre stagiaires ont déjà été nommés pour une période indéterminée.
- Dans la cohorte 3 (stage de septembre 2022 à 2024), 14 stagiaires ont été embauchés par 12 organisations.
- La cohorte 4 comprendra 36 stagiaires qui seront embauchés par 20 organisations pour des postes de premier échelon dans les groupes professionnels AS, BI, CR, EC, EG, FB, GT, IS, IT, PM, RE et SP ².

Les stages auront lieu à travers le Canada dans 17 villes (dont 12 nouvelles pour le programme en 2021-2022) en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario, au Québec et à Terre-Neuve-et-Labrador.

Le programme [Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap \(OEEHS\)](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) appuie les étudiants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) qui se sont autodéclarés en tant que personnes en situation de handicap des façons suivantes :

- en fournissant aux étudiants employés des aides, notamment sous forme d'un mentorat et d'un encadrement;
- en fournissant des outils et des conseils aux gestionnaires pour les aider à offrir une expérience de travail inclusive et accessible aux étudiants en situation de handicap.

En 2021-2022, 573 étudiants en situation de handicap ont été embauchés dans le cadre du PFETE. Parmi eux, 110 se sont inscrits pour participer aux activités d'été du programme OEEHS, qui comprenaient des activités d'accueil et d'intégration, des formations, un programme de mentorat et des activités de réseautage.

Le répertoire [La Porte virtuelle des talents en situation de handicap](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) est un répertoire de diplômés qui ont participé au programme OEEHS. Il facilite l'embauche d'anciens étudiants du programme OEEHS qui peuvent être embauchés par le biais d'une intégration après l'obtention du diplôme. Les candidats créent un profil qui décrit leur domaine d'études, leurs lieux de travail privilégiés, leurs langues parlées et écrites et leurs compétences. Les gestionnaires d'embauche peuvent examiner ces profils et choisir des candidats qualifiés pour des possibilités d'emploi.

En 2021-2022, le répertoire comptait 71 demandes de présentation provenant de 50 ministères. Le répertoire offre une inscription continue et, au 31 mars 2022, il comptait 51 diplômés. La CFP fera ce qui suit :

- mener des activités supplémentaires de sensibilisation, de communication et de promotion visant à mettre en avant les possibilités d'emploi;
- continuer à aider les ministères à embaucher des personnes en situation de handicap grâce à ses répertoires.

Les ressources du gouvernement du Canada pour le [Programme de recrutement postsecondaire](#) permettent aux nouveaux diplômés d'accéder à des emplois dans la fonction publique. Les campagnes de recrutement ont évolué au fil des ans pour s'adapter aux changements législatifs, aux priorités gouvernementales et au contexte en matière de dotation. La campagne du Programme de recrutement postsecondaire de 2021 comprenait un répertoire qui comportait une zone de sélection pour les personnes en situation de handicap au niveau PM-01; elle a permis de trouver 200 candidats en situation de handicap qualifiés et prêts à être embauchés. La campagne du Programme de recrutement postsecondaire de 2022 ne s'est pas restreinte à un groupe particulier visé par l'équité en matière d'emploi et continuera à adapter la programmation aux leçons tirées de diverses initiatives, afin de veiller à ce que le bassin de candidats soit diversifié.

Pour **attirer les talents en situation de handicap** dans les postes fédéraux, la CFP a mis en œuvre une nouvelle stratégie de promotion en 2021-2022 ayant recours à des publicités payantes et à des campagnes de promotion pour encourager l'autodéclaration auprès des demandeurs d'emploi en situation de handicap. La campagne a permis d'augmenter de 30 % par rapport à l'année précédente le nombre de candidats qui ont fait une déclaration volontaire lorsqu'ils ont présenté leur candidature à des postes gouvernementaux. La CFP continuera également de promouvoir son document [Embauche de personnes en situation de handicap : Trousse d'outils du gestionnaire](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), qui fournit des ressources pour aider les gestionnaires à embaucher des personnes en situation de handicap et accroître les compétences des professionnels des ressources humaines en matière de conseils et d'orientation.

Un **groupe de travail conjoint du Conseil des ressources humaines et de la CFP** a été mis sur pied à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* afin de créer des **répertoires de personnes en situation de handicap** pouvant être embauchées par les organisations fédérales. Ce groupe de travail a créé trois répertoires et a commencé la création d'un quatrième :

- [Carrières d'analystes de politiques et de données \(EC-01 à EC-05\)](#) : annoncé du 31 mars 2021 au 31 mars 2022. Au 1er septembre 2022, 279 candidats ont été ajoutés au bassin de candidats partiellement évalués; 23 candidats ont été embauchés.
- [Carrières numériques \(IT-01 à IT-04\)](#) : annoncé du 31 mars 2021 au 31 mars 2022. La CFP a dirigé 773 candidats vers la communauté fonctionnelle des TI. Cette communauté travaille au sein du SCT et est responsable de l'évaluation et de la présentation des candidats. Au 1er septembre 2022, 12 candidats ont été ajoutés à la liste des candidats partiellement évalués; trois candidats ont été embauchés.
- [Analystes financiers principaux \(FI-03\)](#) : annoncé du 29 octobre 2021 au 24 novembre 2021. La communauté fonctionnelle de la gestion financière a terminé l'évaluation des 85 candidats. Au 1er septembre 2022, 10 candidats ont été ajoutés au bassin des candidats entièrement évalués.
- Carrière dans les sciences (BI-02) : la CFP travaille avec sept ministères pour lancer un processus de dotation de postes de niveau BI-02 à la fin de l'automne 2022. En septembre 2022, ces ministères ont élaboré leurs stratégies de recrutement et d'évaluation, et des séances d'information avec interprétation en langue ASL et des experts en la matière sont organisées pour répondre aux questions des candidats.

Le groupe de travail étudie également la possibilité de créer une **base de données interministérielle** de candidats en situation de handicap ayant déjà fait l'objet d'une évaluation, qui pourraient être pris en considération pour des possibilités d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique sans avoir à présenter une nouvelle demande. La CFP fera ce qui suit :

- continuer à aider les ministères à embaucher des personnes en situation de handicap grâce à des activités de sensibilisation et de mobilisation et aux programmes et services de recrutement de la CFP;
- continuer à travailler avec les organisations qui représentent les personnes en situation de handicap pour promouvoir les possibilités d'emploi et l'importance de l'autodéclaration.

Pour soutenir les organisations fédérales avec des **conseils sur le processus d'évaluation accessible et inclusif**, la CFP et 33 ambassadeurs de 24 ministères et organismes se sont rencontrés régulièrement en 2021-2022 pour discuter de cas, de défis et de pratiques exemplaires. La CFP offre régulièrement des consultations et des services sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation et sur le processus d'évaluation inclusive.

En juillet 2021, la CFP a communiqué des changements à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination pour les administrateurs généraux. Les changements, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2022, ont pour but de :

- garantir qu'un examen des systèmes, des politiques et des pratiques liés aux nominations ait lieu lorsqu'une sous-représentation a été constatée;
- imposer des formations préalables pour la subdélégation, incluant une formation sur les préjugés inconscients;
- confirmer que le cours de l'EFPC « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié » (H205) est obligatoire pour les employés à qui l'on a subdélégué des responsabilités en matière de dotation.

Afin d'appuyer l'accessibilité dans l'évaluation des candidats en éliminant ou en atténuant les préjugés et les obstacles dans le processus d'évaluation, la CFP a élaboré le Guide sur les préjugés et les obstacles dans les évaluations (page accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). De plus, le **Réseau des ambassadeurs des évaluations accessibles** continuera à aider :

- la communauté des ressources humaines à mettre en œuvre des pratiques exemplaires en matière d'évaluation accessible et inclusive;
- la communauté à minimiser les obstacles et les préjugés lors de l'évaluation des candidats.

Nouveau cours sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et modules d'apprentissage en ligne sur la neurodiversité : École de la fonction publique du Canada

En 2021-2022, l'EFPC :

- a produit une vidéo en collaboration avec le Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée de Services partagés Canada sur la façon de rendre les documents accessibles (3 500 visionnements uniques);
- a lancé le cours « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité » (INC 115) en collaboration avec le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique;
- a organisé sept activités sur l'accessibilité qui ont attiré 10 544 participants au total;
- a poursuivi son travail de refonte du cours sur les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés de la fonction publique fédérale et a collaboré avec le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique pour piloter des modules d'apprentissage en ligne sur la neurodiversité.

Membres des minorités visibles

Infographie 5. Membres des minorités visibles travaillant dans l'administration publique centrale (2021-2022)

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés 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*. Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

La représentation interne est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer en tant que personnes autochtones, personnes en situation de handicap et/ou personnes appartenant à une minorité visible, et les informations sur le sexe sont tirées du système de paye.

La disponibilité au sein de la population active (DPA) est calculée d'après le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Infographie 5

236 133

[+7 788]

Administration publique centrale

47 728

[+4 606]

Membres des minorités visibles

20,2 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés en tant que membres de minorités visibles [+1,3]

✓ **Taux plus élevé** que leur taux de disponibilité au sein de la population active de **17,2 %**

	Membres des minorités visibles
Embauches	23,2 % [+2,0]
Promotions	23,3 % [+2,3]
Cessations d'emploi	12,2 % [+1,3]

14,0 % des postes de direction sont occupés par des membres de minorités visibles [+1,6]

✓ **Taux plus élevé** que leur taux de disponibilité au sein de la population active de **11,2 %**

	Membres des minorités visibles
Embauches	17,2 % [+3,2]
Promotions	19,1 % [+3,5]
Cessations d'emploi	9,8 % [+1,0]

Intersectionnalité: Membres des minorités visibles

57,0 % [+0,3]

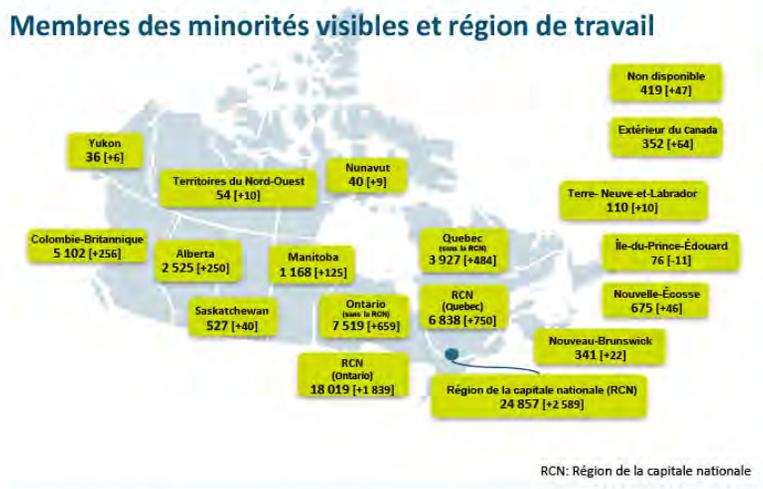
Femmes appartenant à une minorité visible

2,9 % [0,0]

Autochtones appartenant également à une minorité visible

4,9 % [+0,5]

Personnes en situation de handicap appartenant à une minorité visible



Population des sous-groupes : Membres des minorités visibles

Population des sous-groupes	Nombre	% des membres de la population des minorités visibles
Noirs	9 809	20,6 %
Latino-américains non blancs	2 148	4,5 %
Personnes d'origine mixte	3 851	8,1 %
Chinois	7 785	16,3 %
Japonais	277	0,6 %
Coréens	717	1,5 %
Philippines	1 855	3,9 %
Asiatiques du Sud ou indiens de l'Est	8 699	18,2 %
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs	5 459	11,4 %
Asiatiques du Sud-Est	2 087	4,4 %
Autre minorité visible	5 041	10,6 %

Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion de membres de minorités visibles (100 employés ou plus)

<p>Haut ↑</p> <p>FI : Gestion financière 34,4 % [+1,3]</p> <p>EC : Économique et services de sciences sociales 26,0 % [+1,8]</p> <p>NR : Architecture, génie et arpentage 25,7 % [+2,0]</p> <p>IT : Technologies de l'information 25,5 % [+1,4]</p> <p>SP : Sciences appliqués et examen des brevets 25,2 % [+1,4]</p>	<p>↓ Bas</p> <p>EX : Direction 13,9 % [+1,5]</p> <p>CX : Services correctionnels 13,3 % [+0,8]</p> <p>TC : Services techniques 12,2 % [+0,4]</p> <p>EL : Électronique 11,3 % [+0,2]</p> <p>SV : Services de l'exploitation 5,5 % [+0,3]</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Les chiffres entre crochets indiquent l'évolution depuis 2020-2021.

▼ Infographie 5 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à 2020-2021.

Effectif de l'administration publique centrale : 236 133 [hausse de 7 788]

Représentation des membres de minorité visible en chiffres : 47 728 [hausse de 4 606]

De l'ensemble de l'effectif de l'administration publique centrale, 20,2 % s'identifient comme membres d'une minorité visible. Ce pourcentage représente une hausse de 1,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente et est supérieur à leur disponibilité dans la population active (17,2 %).

Pourcentage de représentation dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Mesure de dotation	Pourcentage de représentation
Embauches	23,2 % [hausse de 2,0 points de pourcentage]
Promotions	23,3 % [hausse de 2,3 points de pourcentage]
Cessations d'emploi	12,2 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]

De l'ensemble des postes de direction, 14,0 % sont occupés par des membres de minorités visibles. Ce pourcentage représente une hausse de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente et est supérieur à leur disponibilité dans la population active (11,2 %).

Mesure de dotation	Pourcentage de représentation
Embauches	17,2 % [hausse de 3,2 points de pourcentage]
Promotions	19,1 % [hausse de 3,5 points de pourcentage]
Cessations d'emploi	9,8 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]

Répartition salariale

Échelle salariale	Membres de minorités visibles	Administration publique centrale
Moins de 50 000 \$	*	2,2 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	44,3 %	40,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	30,6 %	32,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	16,5 %	16,8 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	5,4 %	6,3 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,4 %	1,9 %
250 000 \$ ou plus	*	0,0 %

* Les petits nombres ont été supprimés (de 1 à 5). Afin d'éviter toute divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Sous-groupe de la population de membres de minorités visibles

Sous-groupe de la population	Nombre	% de membres de minorités visibles
Noirs	9 809	20,6 %
Latino-Américains non-blancs	2 148	4,5 %
Personnes d'origine mixte	3 851	8,1 %
Chinois	7 785	16,3 %
Japonais	277	0,6 %
Coréens	717	1,5 %
Philippins	1 855	3,9 %
Asiatiques du Sud ou Indiens de l'Est	8 699	18,2 %
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs	5 459	11,4 %

Asiatiques du Sud-Est	2 087	4,4 %
Autre minorité visible	5 041	10,6 %

Analyse de l'intersectionnalité pour les membres de minorités visibles

Du pourcentage d'employés s'identifiant comme membres d'une minorité visible (20,2 %) :

- 57,0 % sont des femmes, ce qui représente une hausse de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 2,9 % s'identifient comme Autochtones, ce qui est identique à l'année précédente;
- 4,9 % s'identifient comme personnes en situation de handicap, ce qui représente une hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Membres de minorités visibles et région de travail

- Terre-Neuve-et-Labrador : 110 [hausse de 10]
- Île-du-Prince-Édouard : 76 [recul de 11]
- Nouvelle-Écosse : 675 [hausse de 46]
- Nouveau-Brunswick : 341 [hausse de 22]
- Québec (sans la région de la capitale nationale) : 3 927 [hausse de 484]
- Région de la capitale nationale (Québec) : 6 838 [hausse de 750]
- Région de la capitale nationale (Ontario) : 18 019 [hausse de 1 839]
- Région de la capitale nationale : 24 857 [hausse de 2 589]
- Ontario (sans la région de la capitale nationale) : 7 519 [hausse de 659]
- Manitoba : 1 168 [hausse de 125]
- Saskatchewan : 527 [hausse de 40]
- Alberta : 2 525 [hausse de 250]
- Colombie-Britannique : 5 102 [hausse de 256]
- Yukon : 36 [hausse de 6]
- Territoires du Nord-Ouest : 54 [hausse de 10]
- Nunavut : 40 [hausse de 9]
- Hors Canada : 352 [hausse de 64]
- Non disponible : 419 [hausse de 47]

Groupes professionnels affichant le plus haut pourcentage de membres de minorités visibles (100 employés ou plus)

Plus haut pourcentage de membres de minorités visibles

- FI : Gestion financière : 34,4 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales : 26,0 % [hausse de 1,8 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 25,7 % [hausse de 2,0 points de pourcentage]
- IT : Technologie de l'information : 25,5 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 25,2 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]

Plus faible pourcentage de membres de minorités visibles

- EX : Direction : 13,9 % [hausse de 1,5 point de pourcentage]
- CX : Services correctionnels : 13,3 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- TC : Services techniques : 12,2 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- EL : Électronique : 11,3 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 5,5 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]

Observations

En 2021-2022, il y a eu une hausse de 4 606 employés s'identifiant comme membres d'une minorité visible.

Au cours de la même période, pour les embauches dans des postes de direction, le pourcentage des membres de minorités visibles (toutes confondues) était nettement supérieur à celui des cessations d'emploi pour ce groupe. Le taux de représentation des employés qui occupent un poste de direction (14,0 %) a augmenté de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent et est supérieur à la DPA pour ce groupe (11,2 %).

Si on les ventile par sous-groupes, les données montrent que les employés noirs (20,6 %) et les Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (18,2 %) représentent le pourcentage le plus élevé de la population des minorités visibles.

Comparativement à la population de l'administration publique centrale, la proportion de membres des minorités visibles a continué d'être surreprésentée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et sous-représentée dans toutes les fourchettes salariales supérieures à 75 000 \$.

Parmi les 20,2 % des employés de l'administration publique centrale qui se sont identifiés comme membres de minorités visibles, plus de la moitié (57,0 %) sont des femmes.

La région de la capitale nationale a enregistré une augmentation de 2 589 employés appartenant à des minorités visibles en 2021-2022 par rapport à l'exercice précédent. L'Île-du-Prince-Édouard est la seule région où la population de ce groupe a diminué (de 11 employés).

Initiatives en faveur des minorités visibles

Vérification concernant la représentation des personnes racisées à la fonction publique fédérale : Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne a lancé sa vérification horizontale de l'équité en matière d'emploi concernant l'emploi de personnes racisées à des postes de gestion et de direction dans la fonction publique en juillet 2020. La Commission a interrogé 47 ministères et organismes comptant 500 employés ou plus sur les programmes d'équité en matière d'emploi de chaque organisation et a sélectionné au hasard un échantillon de 18 organisations pour la vérification complète de l'équité en matière d'emploi. La Commission publiera des rapports individuels confidentiels sur l'équité en matière d'emploi à l'intention des ministères et organismes sur ses constatations. Dans les cas où l'organisme n'a pas satisfait ou n'a satisfait que partiellement aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le rapport de vérification :

- inclura un plan d'action de la gestion qui définira ce que le ministère ou l'organisme doit faire pour se conformer à la Loi;
- indiquera les délais de mise en conformité.

La Commission prévoit de publier un rapport sectoriel sur ses constatations à l'automne 2023.

Stratégie de recrutement : Comité des champions et des présidents des minorités visibles

La vision du Comité des champions et des présidents des minorités visibles (CCPMV) est de répondre aux besoins des employés racisés de la fonction publique fédérale et de s'y adapter. En 2021-2022, le CCPMV a travaillé à la revitalisation de sa composition en développant une stratégie de recrutement. Ce travail de revitalisation a notamment consisté à :

- élaborer un nouveau questionnaire pour les membres du Comité;
- examiner le mandat du Comité directeur du CCPMV;
- élaborer une stratégie de mobilisation pour promouvoir le travail du CCPMV;
- maintenir l'accent sur l'augmentation du nombre de membres.

Le Comité directeur du CCPMV a fait des recherches et a préconisé l'ajout de la lutte contre le racisme aux 13 facteurs énoncés dans la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*. La lutte contre le racisme s'inscrirait dans la catégorie de tout autre facteur de stress chronique pouvant être identifié par les travailleurs. Le sous-ministre champion, qui préside le CCPMV, a approuvé cette proposition.

Le Comité directeur du CCPMV a également organisé un groupe de discussion dans le cadre de son examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 2022. Il était question de s'assurer que le comité national dispose d'une plateforme dédiée pour recevoir des rétroactions, distincte des consultations générales, puisque c'est la Loi qui est à l'origine de l'existence des comités.

Programme fédéral de stages pour les nouveaux arrivants : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) gère le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants depuis 2010. Le Programme offre aux nouveaux arrivants qualifiés au Canada une expérience professionnelle, une formation et un mentorat pour les aider à surmonter les difficultés d'intégration dans les milieux de travail du gouvernement fédéral. Cette année, plus de 77 % des candidats sont issus de groupes racisés, et 82 % proviennent d'au moins un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. En 2021-2022, le Programme :

- a fourni un soutien à plus de 1 000 nouveaux arrivants par le biais d'organisations financées par IRCC qui s'occupent des immigrants, y compris la préparation aux demandes et aux entrevues, la formation en cours d'emploi et le mentorat :
 - ce soutien a permis d'améliorer les débouchés professionnels des nouveaux arrivants, avec :
 - 92 % des stagiaires ayant répondu aux sondages indiquant qu'ils ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant leur stage,
 - 88 % des gestionnaires indiquant avoir prolongé l'emploi à court terme de leurs candidats;

- a créé des bassins de candidats de plus de 180 nouveaux arrivants par le biais d'un processus qui a éliminé ou minimisé le plus grand nombre possible de préjugés et d'obstacles dans les évaluations, conformément aux modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* :
 - ces bassins de candidats ont permis le placement de 94 candidats (79 % des candidats disponibles) dans plus de 27 organisations du gouvernement fédéral;
- a aidé les gestionnaires à créer des milieux de travail inclusifs en analysant leurs besoins, en leur offrant un soutien et en les mettant en relation avec les candidats qualifiés :
 - IRCC a élaboré quatre fiches de conseils sur la communication interculturelle, le travail virtuel, la rétroaction et les préjugés inconscients pour aider les gestionnaires à accroître la diversité en milieu de travail; IRCC élaborera d'autres fiches de conseils sur l'intégration et l'instauration d'un sentiment d'inclusion et d'appartenance en milieu de travail;
- a dispensé une formation à des centaines de fonctionnaires dans plus de 20 ministères et organismes qui ont participé au processus des ressources humaines du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants et se sont portés volontaires pour encadrer les candidats au Programme :
 - la formation comprenait divers éléments, tels que l'examen des candidatures des nouveaux arrivants et la conduite d'entrevues culturellement adaptées; les participants ont également été sensibilisés aux compétences des nouveaux arrivants, ont renforcé leurs capacités en leadership et leurs compétences interculturelles, et sont devenus des ambassadeurs du Programme.

En 2022-2023, le Programme continuera d'améliorer les processus et d'offrir d'autres possibilités aux nouveaux arrivants.

Communautés noires

Infographie 6. Employés noirs travaillant dans l'administration publique centrale (2021-2022)

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés 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*. Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

La représentation interne est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer en tant que personnes autochtones, personnes en situation de handicap et/ou personnes appartenant à une minorité visible, et les informations sur le sexe sont tirées du système de paye.

Infographie 6

236 133

Administration publique centrale

47 728

Membres des minorités visibles

9 809

Employés noirs

Intersectionnalité: Employés noirs

55,9 %

Femmes noires

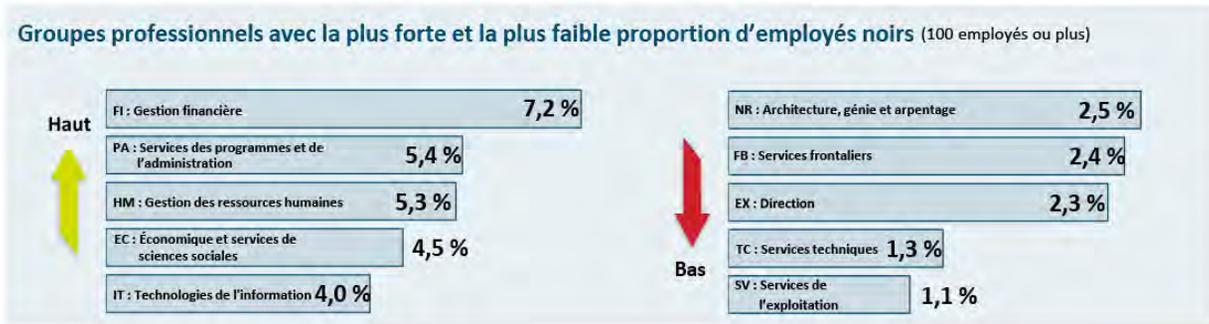
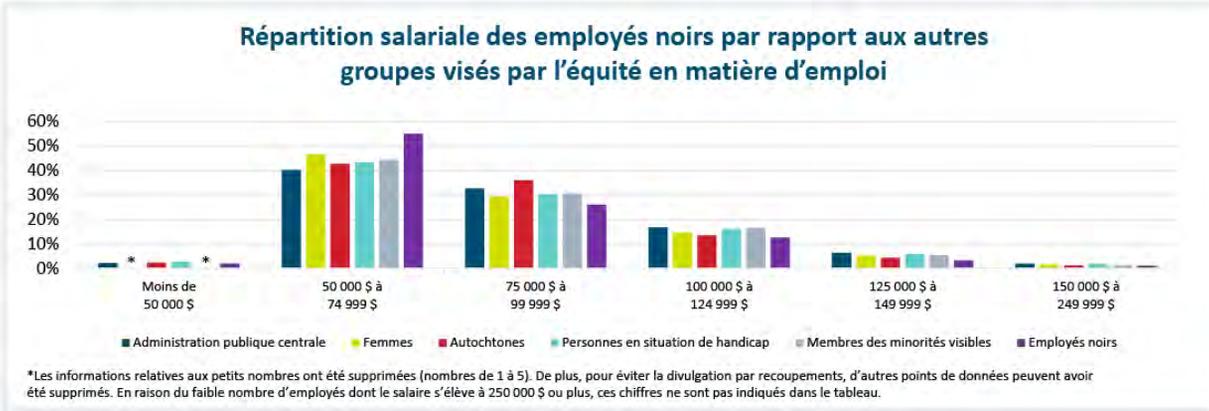
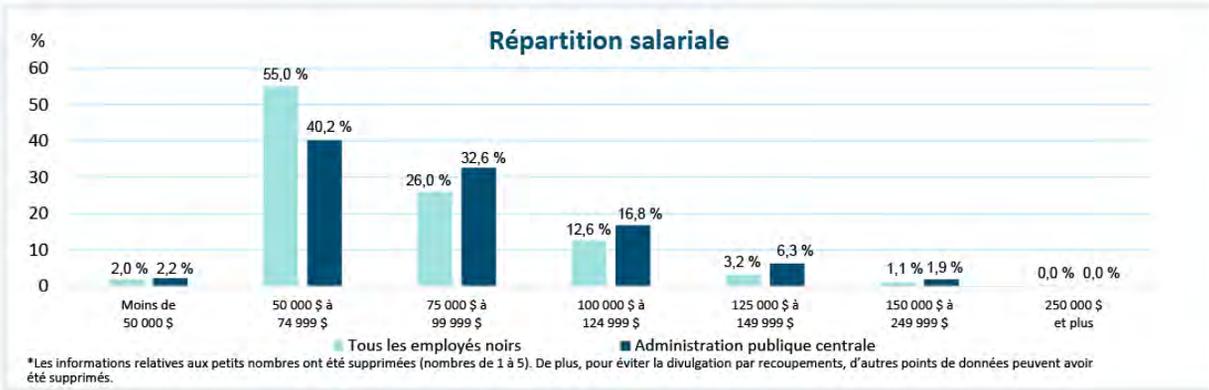
1,5 %

Employés autochtones noirs

4,3 %

Employés noirs en situation de handicap

	Nombre	Pourcentage de l'ensemble des embauches, des promotions ou des cessations d'emploi de l'administration publique centrale
Embauches	1 629	5,6 %
Promotions	1 394	4,8 %
Cessations d'emploi	465	2,8 %



▼ Infographie 6 - Version textuelle

Effectif de l'administration publique centrale : 236 133

Représentation des membres de minorité visible en chiffres : 47 728

Représentation des employés noirs en chiffres : 9 809

Nombre de représentants dans les embauches, les promotions et les cessations d'activité, et pourcentage de représentation

Mesure de dotation	Nombre	Pourcentage de représentation dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi dans l'administration publique centrale
Embauches	1 629	5,6 %
Promotions	1 394	4,8 %
Cessations d'emploi	465	2,8 %

Analyse de l'intersectionnalité pour les employés noirs

Du pourcentage d'employés s'identifiant comme personnes noires (4,2 %) :

- 55,9 % sont des femmes
- 1,5 % s'identifient comme Autochtones
- 4,3 % s'identifient comme personnes en situation de handicap

Répartition salariale

Échelle salariale	Employés noirs	Administration publique centrale
Moins de 50 000 \$	2,0 %	2,2 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	55,0 %	40,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	26,0 %	32,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	12,6 %	16,8 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	3,2 %	6,3 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,1 %	1,9 %
250 000 \$ ou plus	0,0 %	0,0 %

Répartition salariale des employés noirs par rapport aux autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres de minorités visibles	Employés noirs
Moins de 50 000 \$	2,2 %	*	2,3 %	2,7 %	*	2,0 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,2 %	46,6 %	42,7 %	43,3 %	44,3 %	55,0 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	32,6 %	29,3 %	36,0 %	30,3 %	30,6 %	26,0 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	16,8 %	14,6 %	13,5 %	16,1 %	16,5 %	12,6 %
De 125 000 \$ à 149 000 \$	6,3 %	5,2 %	4,3 %	5,8 %	5,4 %	3,2 %
De 150 000 \$ à 249 999 \$	1,9 %	1,6 %	1,2 %	1,8 %	1,4 %	1,1 %

* Les petits nombres ont été supprimés (de 1 à 5). Afin d'éviter toute divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

En raison du faible nombre d'employés dont le salaire s'élève à 250 000 \$ ou plus, ces chiffres ne sont pas indiqués dans le tableau.

Groupes professionnels présentant le plus haut et le plus faible pourcentage d'employés noirs (100 employés ou plus)

Plus haut pourcentage d'employés noirs

- FI : Gestion financière : 7,2 %
- PA : Services des programmes et de l'administration : 5,4 %

- HM : Gestion des ressources humaines : 5,3 %
- EC : Économique et services de sciences sociales : 4,5 %
- IT: Technologie de l'information : 4,0 %

Plus faible pourcentage d'employés noirs

- NR: Architecture, génie et arpenteur : 2,5 %
- FB : Services frontaliers : 2,4 %
- EX : Direction : 2,3 %
- TC : Services techniques : 1,3 %
- SV : Services de l'exploitation : 1,1 %

Observations

Les employés noirs représentent 4,2 % de l'effectif de l'administration publique centrale et 20,6 % de la population des minorités visibles.

En 2021-2022, il y a eu 1 629 embauches d'employés noirs, ce qui représente 5,6 % de l'ensemble des embauches dans l'administration publique centrale. Il y a eu 465 cessations d'emploi, ce qui représente 2,8 % de l'ensemble des cessations d'emploi. Au sein du groupe des cadres supérieurs noirs, il y a eu 6 embauches, 41 promotions et 7 cessations d'emploi.

Parmi les 4,2 % des employés de l'administration publique centrale qui se sont identifiés comme personnes noires, plus de la moitié (55,9 %) sont des femmes et 4,3 % ont un handicap.

Comparativement aux autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi, la proportion d'employés noirs est la plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 à 74 999 \$ et la plus faible dans toutes les autres fourchettes salariales entre 75 000 et 250 000 \$. Pour la fourchette des salaires inférieurs à 50 000 \$, la proportion d'employés noirs est de 2,0 %, un écart de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'administration publique centrale (2,2 %). La proportion de personnes en situation de handicap (2,7 %) est supérieure de 0,7 point de pourcentage à la proportion d'employés noirs.

Le nombre le plus élevé d'employés noirs fait partie du groupe professionnel « Gestion financière » (FI) (7,2 %). Les employés noirs occupent 2,3 % (168) des postes de direction.

Initiatives en faveur des employés noirs

Reconnaissant que les fonctionnaires noirs peuvent être confrontés à des obstacles à l'avancement professionnel et avoir des problèmes de santé mentale distincts, le gouvernement du Canada a engagé 3,7 millions de dollars dans le budget de 2022 pour soutenir les employés noirs et pour créer un fonds pour la santé mentale des Noirs et un plan visant à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel en milieu de travail.

En 2021-2022, l'EFPC :

- a continué d'offrir des cours sur la lutte contre le racisme et sur l'équité;
- a invité M^{me} Rachel Zellars, Ph. D., à titre de première chercheuse de l'[Initiative de chercheurs invités Jocelyne Bourgon](#) pour animer des séances d'apprentissage pour les fonctionnaires, en mettant l'accent sur les cadres supérieurs; 17 séances ont été organisées pour les organismes centraux, les ministères fédéraux, les cadres supérieurs et les forums réunissant tous les employés, rassemblant plus de 4 800 participants;
- a organisé, en collaboration avec le Caucus des employés fédéraux noirs et Patrimoine canadien, six activités sur le racisme envers les Noirs et en a rediffusé deux, avec un total de 18 361 participants;
- a lancé la série d'apprentissage sur la lutte contre le racisme, qui comprend des ressources destinées aux gestionnaires et aux autres fonctionnaires pour lutter contre le racisme et la discrimination systémiques en milieu de travail;
- a lancé le cours animé virtuellement « Faire avancer la discussion sur le racisme systémique » (INC 117).

Conclusion

▼ Dans cette section

Dans l'ensemble, trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale ont dépassé leur DPA en 2021-2022. Cependant, les faits montrent que les disparités salariales persistent, même si elles ont été signalées au gouvernement du Canada dans le [Rapport de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi](#) de 1984.

Néanmoins, il est encourageant de constater l'augmentation du nombre d'initiatives visant à supprimer les obstacles, à faire des progrès en matière de diversité et d'inclusion, et à combler les lacunes, en particulier pour les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les employés noirs.

Atteindre les objectifs de représentation pour une plus grande diversité et, plus important encore, cultiver une culture d'inclusion nécessite un changement dans notre intention et notre mentalité. Le SCT et ses partenaires restent déterminés à faire en sorte que :

- les considérations relatives à l'équité en matière d'emploi soient intégrées aux politiques, aux programmes et aux stratégies de recrutement;
- les initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation offrent des espaces sécuritaires pour les conversations difficiles et permettent de mieux apprécier la richesse que les groupes en quête d'équité apportent au milieu de travail.

En 2021, le gouvernement du Canada a créé le Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de procéder à une révision de la Loi. À ce jour, le groupe de travail a réalisé ce qui suit :

- il a procédé à un examen complet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des programmes connexes;
- il a échangé avec les organisations concernées, les partenaires et les Canadiens;
- il a recueilli des points de vue sur l'équité en matière d'emploi et la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les milieux de travail fédéraux.

Le rapport final du groupe de travail au ministre du Travail comprendra les éléments suivants :

- les résultats de ses recherches et les principales constatations;
- des conseils basés sur la propre expertise du groupe de travail, la consultation des participants aux séances et les observations écrites;
- des recommandations pour moderniser et améliorer le cadre d'équité en matière d'emploi de l'administration fédérale.

Les recommandations du groupe de travail devraient porter sur une série de questions relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Le BDPRH attend avec impatience la réforme de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et s'engage à continuer de travailler avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada pour s'assurer que son cadre stratégique et ses programmes d'équité en matière d'emploi sont conformes au nouveau cadre législatif.

À propos des données

▼ Dans cette section

- [Population visée](#)
- [Remarques sur les termes et sources de données](#)
- [Disponibilité au sein de la population active](#)
- [Remarque sur la DPA relative aux personnes en situation de handicap et aux membres des minorités visibles](#)
- [Auto-identification](#)

Population visée

Les tableaux statistiques figurant dans l'annexe du présent rapport contiennent des données datant du 31 mars 2022 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* (l'administration publique centrale).

Remarques sur les termes et sources de données

- La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du SCT, laquelle contient des informations sur l'auto-identification et l'autodéclaration (provenant du Système de ressourcement de la fonction publique) 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 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 du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.
- Les données sur les « promotions » proviennent de la CFP 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 dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022.

Disponibilité au sein de la population active

Les estimations de la DPA servent de critères de référence pour évaluer la représentativité des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale (organisations énumérées aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*), conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La dynamique de l'embauche est tributaire de la disponibilité des membres des groupes désignés à occuper un emploi dans la fonction publique. La DPA varie géographiquement (à l'échelle nationale ou par province/territoire), ou en fonction des qualifications spécifiques requises pour les postes que les organisations ont à pourvoir. Quatre filtres sont pris en compte.

1. **Citoyenneté** : ce filtre est appliqué parce que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence aux citoyens canadiens [alinéa 39(1)c)]. Cette préférence a été étendue aux résidents permanents à compter du 29 juin 2021.
2. **Classification** : ce filtre permet de ne tenir compte que des professions que le gouvernement estime pertinentes pour la fonction publique.
3. **Études** : ce filtre est utilisé dans certaines classifications pour tenir compte uniquement des personnes qui détiennent un diplôme d'études dans la catégorie d'emplois scientifiques et professionnels [compte tenu des normes de qualification de la fonction publique pour les emplois (exigences en matière d'études)].
4. **Lieu géographique** : ce filtre tient compte du fait que la plupart des organisations mèneront leurs activités de recrutement à l'échelle locale plutôt que dans des régions géographiques plus vastes.

Les estimations de la DPA reposent sur les données de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) obtenues dans le cadre du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité ¹⁰, réalisée tous les cinq ans. La DPA de 2022 comprend les citoyens canadiens et les résidents permanents qui sont sur le marché du travail depuis au moins 15 ans, en fonction de leur capacité présumée à occuper des emplois comparables à ceux de la fonction publique.

Remarque sur la DPA relative aux personnes en situation de handicap et aux membres des minorités visibles

L'estimation de la DPA pour les personnes en situation de handicap a augmenté considérablement entre les deux recensements (suite à l'Enquête canadienne sur l'incapacité), passant de 4,4 % en 2011 à 9,0 % en 2017. Cela s'explique par le fait que la définition de personnes en situation de handicap a été élargie dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 pour tenir compte des incapacités liées à la douleur et à la santé mentale. Comme cette définition plus inclusive n'a pas encore été ajoutée à l'exercice de déclaration volontaire de la fonction publique fédérale, il ne sera pas possible de mesurer les écarts connexes et ce, tant et aussi longtemps qu'elle ne sera pas adoptée aux fins d'auto-identification. Un travail important a été entrepris pour moderniser le questionnaire de d'auto-identification en 2021-2022.

Pour les minorités visibles, il faut souligner que la DPA actuelle reflète la main-d'œuvre potentielle des résidents permanents en raison du changement apporté à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (depuis juin 2021). Ce changement exige que les citoyens canadiens et les résidents permanents bénéficient d'une préférence d'embauche par rapport aux résidents non permanents pour les processus de sélection annoncés au public.

Auto-identification

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles est basée sur les employés qui ont volontairement choisi d'indiquer leur appartenance à l'un ou plusieurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi ou de procéder à une déclaration volontaire dans le cadre d'un processus de recrutement. Les données sur le sexe des employés sont tirées du système de paye du gouvernement du Canada.

Annexe. Tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi propres aux exigences de conformité 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 selon le ministère ou l'organisme.

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	DPA globale	53,3 %		3,8 %		9,1 %		17,2 %	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Emploi et Développement social Canada	33 560	22 721	67,7	1 507	4,5	2 655	7,9	9 233	27,5
Défense nationale [†]	25 440	10 597	41,7	863	3,4	1 381	5,4	2 752	10,8
Service correctionnel Canada	17 431	8 718	50,0	1 871	10,7	1 135	6,5	2 196	12,6
Services publics et Approvisionnement Canada	16 338	9 777	59,8	576	3,5	939	5,7	3 049	18,7
Agence des services frontaliers du Canada	14 362	6 779	47,2	543	3,8	678	4,7	2 782	19,4
Pêches et Océans Canada [‡]	12 872	5 525	42,9	627	4,9	511	4,0	973	7,6
Santé Canada [§]	9 184	5 957	64,9	240	2,6	598	6,5	2 806	30,6
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	8 591	5 506	64,1	254	3,0	464	5,4	3 028	35,2
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	8 384	6 122	73,0	467	5,6	357	4,3	1 428	17,0
Services partagés Canada	7 483	2 574	34,4	267	3,6	546	7,3	1 641	21,9
Environnement et Changement climatique Canada	7 045	3 673	52,1	213	3,0	476	6,8	1 412	20,0
Services aux Autochtones Canada	6 661	4 537	68,1	1 878	28,2	424	6,4	1 224	18,4
Affaires mondiales Canada	6 422	3 648	56,8	443	6,9	274	4,3	1 760	27,4
Transports Canada	5 744	2 616	45,5	231	4,0	252	4,4	1 100	19,2
Statistique Canada	5 725	2 871	50,1	193	3,4	478	8,3	1 645	28,7
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	5 543	2 835	51,1	158	2,9	322	5,8	1 410	25,4
Agriculture et Agroalimentaire Canada	4 953	2 603	52,6	180	3,6	274	5,5	962	19,4
Ministère de la Justice Canada	4 929	3 360	68,2	213	4,3	336	6,8	1 105	22,4
Ressources naturelles Canada	4 306	2 044	47,5	141	3,3	328	7,6	843	19,6
Agence de la santé publique du Canada	3 683	2 502	67,9	124	3,4	219	5,9	1 041	28,3
Anciens Combattants Canada	3 439	2 512	73,0	144	4,2	260	7,6	334	9,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2 214	1 346	60,8	73	3,3	177	8,0	522	23,6
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada [§]	1 905	1 263	66,3	333	17,5	122	6,4	327	17,2
Patrimoine canadien	1 864	1 270	68,1	91	4,9	129	6,9	343	18,4
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	1 791	1 155	64,5	43	2,4	87	4,9	701	39,1
Sécurité publique Canada	1 238	754	60,9	58	4,7	93	7,5	256	20,7
Service des poursuites pénales du Canada	1 093	727	66,5	78	7,1	69	6,3	213	19,5
Bureau du Conseil privé	1 028	569	55,4	39	3,8	50	4,9	213	20,7
Élections Canada	922	486	52,7	21	2,3	60	6,5	191	20,7
Infrastructure Canada	894	548	61,3	28	3,1	70	7,8	207	23,2
Ministère des Finances Canada	856	400	46,7	21	2,5	42	4,9	173	20,2
Commission de la fonction publique du Canada	838	548	65,4	36	4,3	130	15,5	180	21,5
Bibliothèque et Archives Canada	819	517	63,1	39	4,8	36	4,4	75	9,2
Service administratif des tribunaux judiciaires	711	471	66,2	21	3,0	40	5,6	176	24,8

Agence spatiale canadienne	684	311	45,5	10	1,5	41	6,0	131	19,2
École de la fonction publique du Canada	641	416	64,9	26	4,1	50	7,8	120	18,7
Agence de promotion économique du Canada Atlantique	583	368	63,1	24	4,1	48	8,2	36	6,2
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	532	345	64,8	10	1,9	34	6,4	96	18,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	513	281	54,8	24	4,7	34	6,6	105	20,5
Commission canadienne des grains	444	217	48,9	25	5,6	16	3,6	126	28,4
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	419	239	57,0	31	7,4	20	4,8	113	27,0
Commission des libérations conditionnelles du Canada	406	315	77,6	24	5,9	25	6,2	56	13,8
Agence d'évaluation d'impact du Canada ^{tt}	401	269	67,1	21	5,2	30	7,5	69	17,2
Développement économique Canada pour les régions du Québec	351	196	55,8	7	2,0	23	6,6	67	19,1
Femmes et Égalité des genres Canada	328	276	84,1	15	4,6	23	7,0	67	20,4
Commissariats à l'information et à la vie privée du Canada	324	196	60,5	14	4,3	16	4,9	54	16,7
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	288	180	62,5	10	3,5	32	11,1	81	28,1
Office des transports du Canada	271	152	56,1	8	3,0	18	6,6	50	18,5
Commission canadienne des droits de la personne	253	185	73,1	9	3,6	49	19,4	58	22,9
Bureau de la sécurité des transports du Canada	213	81	38,0	*	*	9	4,2	26	12,2
Registraire de la Cour suprême du Canada	202	127	62,9	11	5,4	17	8,4	23	11,4
Commissariat aux langues officielles	155	97	62,6	*	*	6	3,9	16	10,3
Bureau du secrétaire du gouverneur général	148	91	61,5	*	*	11	7,4	22	14,9
Agence canadienne de développement économique du Nord	110	78	70,9	28	25,5	*	*	27	24,5
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada	75	47	62,7	*	*	*	*	12	16,0
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	75	50	66,7	*	*	*	*	*	*
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	74	37	50,0	*	*	6	8,1	14	18,9
Commission canadienne du lait	70	38	54,3	*	*	*	*	12	17,1
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	55	40	72,7	*	*	*	*	*	*
Comité externe d'examen des griefs militaires	41	22	53,7	*	*	*	*	7	17,1
Normes d'accessibilité Canada	37	17	45,9	0	0,0	12	32,4	7	18,9
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	29	18	62,1	0	0,0	*	*	*	*
Commission mixte internationale	27	12	44,4	0	0,0	*	*	*	*
Commissariat au lobbying du Canada	27	14	51,9	0	0,0	*	*	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	25	15	60,0	*	*	*	*	7	28,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	12	52,2	*	*	*	*	*	*
Comité externe d'examen de la GRC	21	14	66,7	0	0,0	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur du Canada	15	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement	5	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	236 133	132 299	56,0	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2

Remarques

1. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active ont été mises à jour et ne comprennent maintenant que les citoyens canadiens et les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent, en date du 31 mars 2022, à des professions au sein de l'administration publique centrale.

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.
3. 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 identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

† Les données de la Défense nationale comprennent 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.

§ La création de Services aux Autochtones Canada (SAC) a eu une incidence sur l'effectif de Santé Canada (SC) et de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC). Les systèmes administratifs ont été modifiés en septembre 2020. Par conséquent, les statistiques en lien avec SAC sont disponibles séparément de celles de SC et de RCAANC.

†† 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 (nombres de 1 à 5). Afin d'éviter une divulgation par recoupement, il est possible que d'autres données aient été supprimées.

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

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

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	4 082	2 080	51,0	293	7,2	256	6,3	110	2,7	
Île-du-Prince-Édouard	2 215	1 441	65,1	52	2,3	152	6,9	76	3,4	
Nouvelle-Écosse	9 611	4 566	47,5	554	5,8	740	7,7	675	7,0	
Nouveau-Brunswick	9 450	5 673	60,0	346	3,7	524	5,5	341	3,6	
Québec (sans la RCN) †	24 655	13 475	54,7	623	2,5	1 052	4,3	3 927	15,9	
RCN (Québec) †	32 593	18 925	58,1	1 728	5,3	2 139	6,6	6 838	21,0	
RCN (Ontario) †	77 518	43 590	56,2	2 806	3,6	5 102	6,6	18 019	23,2	
RCN †	110 111	62 515	56,8	4 534	4,1	7 241	6,6	24 857	22,6	
Ontario (sans la RCN) †	27 866	15 803	56,7	1 332	4,8	1 792	6,4	7 519	27,0	
Manitoba	7 513	4 401	58,6	1 165	15,5	476	6,3	1 168	15,5	
Saskatchewan	5 030	3 087	61,4	930	18,5	314	6,2	527	10,5	
Alberta	11 793	6 797	57,6	971	8,2	813	6,9	2 525	21,4	
Colombie-Britannique	19 132	9 825	51,4	1 115	5,8	1 003	5,2	5 102	26,7	
Yukon	337	211	62,6	50	14,8	26	7,7	36	10,7	
Territoires du Nord-Ouest	449	264	58,8	77	17,1	23	5,1	54	12,0	
Nunavut	285	168	58,9	141	49,5	10	3,5	40	14,0	
En dehors du Canada	1 449	722	49,8	72	5,0	39	2,7	352	24,3	
Non disponible ‡	2 155	1 271	59,0	81	3,8	112	5,2	419	19,4	
Total	236 133	132 299	56,0	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2	

Remarques

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.
2. 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.
3. 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 ne sont pas disponibles en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

Tableau 3.1. Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupes professionnels en vigueur.

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés		Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
AI : Contrôle de la circulation aérienne	10	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
AO : Navigation aérienne	381	40	10,5	341	89,5	11	2,9	6	1,6	11	2,9	
AU : Vérification	172	86	50,0	86	50,0	*	*	*	*	47	27,3	
AV : Commerce et achat	6 930	3 656	52,8	3 269	47,2	304	4,4	432	6,2	1 395	20,1	
CX : Services correctionnels	6 965	1 961	28,2	4 999	71,8	767	11,0	282	4,0	927	13,3	
EB : Enseignement et bibliothéconomie	1 168	792	67,8	376	32,2	130	11,1	53	4,5	183	15,7	
EC : Économique et services de sciences sociales	22 254	13 181	59,2	9 069	40,8	916	4,1	1 560	7,0	5 781	26,0	
EL : Électronique	1 090	76	7,0	1 013	92,9	37	3,4	51	4,7	123	11,3	
EX : Direction	6 834	3 592	52,6	3 241	47,4	337	4,9	443	6,5	953	13,9	
FB : Services frontaliers	9 744	3 954	40,6	5 790	59,4	402	4,1	414	4,2	1 618	16,6	
FI : Gestion financière	5 906	3 382	57,3	2 520	42,7	186	3,1	216	3,7	2 031	34,4	
FS : Service extérieur	1 833	1 020	55,6	813	44,4	91	5,0	61	3,3	430	23,5	
HM : Gestion des ressources humaines	4 606	3 764	81,7	842	18,3	244	5,3	473	10,3	938	20,4	
IT : Technologie de l'information	17 913	4 063	22,7	13 840	77,3	590	3,3	1 144	6,4	4 563	25,5	
LC : Gestion du droit	366	238	65,0	128	35,0	13	3,6	28	7,7	52	14,2	
LP : Praticien du droit	3 232	1 907	59,0	1 320	40,8	137	4,2	206	6,4	618	19,1	
NR : Architecture, génie et arpentage	4 333	1 088	25,1	3 245	74,9	80	1,8	142	3,3	1 115	25,7	
PA : Services des programmes et de l'administration	100 895	73 242	72,6	27 610	27,4	6 411	6,4	7 424	7,4	21 176	21,0	
PM-MCO : Agents de négociation, médiation et conciliation	47	28	59,6	19	40,4	*	*	*	*	*	*	
PO : Soutien aux opérations policières	451	326	72,3	123	27,3	19	4,2	*	*	63	14,0	
PR : Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	4	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
RE : Recherche	2 723	911	33,5	1 812	66,5	36	1,3	98	3,6	635	23,3	
RO : Radiotélégraphie	284	92	32,4	192	67,6	22	7,7	13	4,6	7	2,5	
SH : Services de santé	3 804	3 076	80,9	723	19,0	251	6,6	173	4,5	573	15,1	
SO : Officiers et officières de navire	1 285	181	14,1	1 103	85,8	24	1,9	18	1,4	46	3,6	
SP : Sciences appliquées et examen des brevets	9 579	5 203	54,3	4 375	45,7	190	2,0	378	3,9	2 416	25,2	
SR(C) : Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	62	*	*	*	*	*	*	8	12,9	0	0,0	
SR(E) : Réparation des navires (Est)	589	44	7,5	545	92,5	23	3,9	25	4,2	14	2,4	
SR(W) : Réparation des navires (Ouest)	653	37	5,7	614	94,0	19	2,9	13	2,0	25	3,8	
SV : Services de l'exploitation	10 112	2 150	21,3	7 953	78,6	537	5,3	407	4,0	555	5,5	
TC : Services techniques	10 838	3 503	32,3	7 328	67,6	542	5,0	471	4,3	1 326	12,2	
TR : Traduction	837	641	76,6	196	23,4	7	0,8	19	2,3	55	6,6	
UT : Enseignement universitaire	218	55	25,2	162	74,3	*	*	7	3,2	45	20,6	

Inconnu	15	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	236 133	132 299	56,0	103 728	43,9	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2

Remarques

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.
2. 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 identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.
3. Les données relatives aux personnes dont le sexe est inconnu ne sont pas incluses dans le tableau, de sorte que la somme des femmes et des hommes peut ne pas correspondre à la valeur pour « tous les employés ».

* Les petits nombres ont été supprimés (nombres de 1 à 5). Afin d'éviter une divulgation par recoupement, il est possible que d'autres données aient été supprimées.

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

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Catégorie professionnelle (désuète)	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Cadres supérieurs	7 200		3 830	53,2	350	4,9	471	6,5	1 005	14,0	
EX (Direction)	6 834		3 592	52,6	337	4,9	443	6,5	953	13,9	
LC (Gestion du droit) †	366		238	65,0	13	3,6	28	7,7	52	14,2	
Scientifique et professionnelle	47 453		26 273	55,4	1 726	3,6	2 621	5,5	11 410	24,0	
Administration et service extérieur	122 012		76 786	62,9	6 662	5,5	8 408	6,9	27 176	22,3	
Technique	13 918		3 919	28,2	654	4,7	560	4,0	1 516	10,9	
Soutien administratif	16 954		13 010	76,7	1 172	6,9	1 363	8,0	3 416	20,1	
Opérationnel	28 581		8 476	29,7	1 772	6,2	1 150	4,0	3 202	11,2	
Indéterminée	15		5	33,3	0	0,0	0	0,0	3	20,0	
Total	236 133		132 299	56,0	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2	

Remarques

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.
2. 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 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 2011-2012.

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

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Fourchette salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe EE †	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe EE †	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe EE †	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe EE †

Moins de 5 000	64	0,0	26	40,6	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
5 000 à 9 999	151	0,1	41	27,2	0,0	0	0,0	0,0	*	*	*	*	*	*
10 000 à 14 999	43	0,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
15 000 à 19 999	174	0,1	118	67,8	0,1	*	*	*	15	8,6	0,1	36	20,7	0,1
20 000 à 24 999	214	0,1	155	72,4	0,1	7	3,3	0,1	14	6,5	0,1	46	21,5	0,1
25 000 à 34 999	472	0,2	360	76,3	0,3	38	8,1	0,3	42	8,9	0,3	82	17,4	0,2
35 000 à 49 999	4 079	1,7	2 806	68,8	2,1	239	5,9	1,9	311	7,6	2,1	716	17,6	1,5
50 000 à 74 999	94 840	40,2	61 684	65,0	46,6	5 267	5,6	42,7	6 308	6,7	43,3	21 140	22,3	44,3
75 000 à 99 999	76 910	32,6	38 745	50,4	29,3	4 435	5,8	36,0	4 414	5,7	30,3	14 615	19,0	30,6
100 000 à 149 999	54 726	23,2	26 168	47,8	19,8	2 192	4,0	17,8	3 189	5,8	21,9	10 422	19,0	21,8
150 000 à 199 999	4 032	1,7	1 958	48,6	1,5	142	3,5	1,2	243	6,0	1,7	602	14,9	1,3
200 000 à 249 999	422	0,2	213	50,5	0,2	11	2,6	0,1	23	5,5	0,2	56	13,3	0,1
250 000 ou plus	6	0,0	*	*	*	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	*	*	*
Total	236 133	100,0	132 299	56,0	100,0	12 336	5,2	100,0	14 573	6,2	100,0	47 728	20,2	100,0

Remarques

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.
2. 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 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 (nombres de 1 à 5). Afin d'éviter une divulgation par recoupement, il est possible que d'autres données aient été supprimées.

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

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Type d'action	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	28 929		17 392	60,1	1 209	4,2	1 601	5,5	6 723	23,2
Promotions	29 295		18 256	62,3	1 493	5,1	1 681	5,7	6 818	23,3
Cessations d'emploi	16 687		9 443	56,6	850	5,1	1 097	6,6	2 033	12,2

Remarques

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, 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 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 1er avril 2021 et le 31 mars 2022.
- 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 du 1er avril 2021 au 31 mars 2022.
- Les pourcentages représentent la part de chaque type de mesure prise à l'égard de chacun des groupes désignés.

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

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Tranche d'âge (ans)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE [‡]
Moins de 20	104	0,0	52	50,0	0,0	6	5,8	0,0	*	*	*	9	8,7	0,0
20 à 24	6 356	2,7	3 860	60,7	2,9	317	5,0	2,6	302	4,8	2,1	1 553	24,4	3,3
25 à 29	23 726	10,0	14 331	60,4	10,8	1 012	4,3	8,2	1 166	4,9	8,0	6 514	27,5	13,6
30 à 34	25 934	11,0	14 746	56,9	11,1	1 214	4,7	9,8	1 179	4,5	8,1	6 103	23,5	12,8
35 à 39	31 457	13,3	17 983	57,2	13,6	1 497	4,8	12,1	1 596	5,1	11,0	6 807	21,6	14,3
40 à 44	36 503	15,5	21 255	58,2	16,1	1 847	5,1	15,0	1 949	5,3	13,4	7 489	20,5	15,7
45 à 49	35 547	15,1	20 279	57,0	15,3	1 997	5,6	16,2	2 202	6,2	15,1	6 844	19,3	14,3
50 à 54	31 914	13,5	17 574	55,1	13,3	2 010	6,3	16,3	2 308	7,2	15,8	5 429	17,0	11,4
55 à 59	26 261	11,1	13 593	51,8	10,3	1 492	5,7	12,1	2 167	8,3	14,9	3 968	15,1	8,3
60 à 64	13 049	5,5	6 304	48,3	4,8	711	5,4	5,8	1 170	9,0	8,0	2 022	15,5	4,2
65 à 69	4 171	1,8	1 875	45,0	1,4	199	4,8	1,6	407	9,8	2,8	754	18,1	1,6
70 ou plus	1 111	0,5	447	40,2	0,3	34	3,1	0,3	*	*	*	236	21,2	0,5
Total	236 133	100,0	132 299	56,0	100,0	12 336	5,2	100,0	14 573	6,2	100,0	47 728	20,2	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 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 (nombres de 1 à 5). Afin d'éviter une divulgation par recoupement, il est possible que d'autres données aient été supprimées.

Tableau 7. Représentation dans la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice financier.

Le tableau suivant comprend des données (au 31 mars 2022) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations visées par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Représentation dans 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 2022	236 133		132 299	56,0	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2
Au 31 mars 2021	228 345		127 043	55,6	11 977	5,2	12 893	5,6	43 122	18,9
Au 31 mars 2020	214 120		117 760	55,0	10 888	5,1	11 087	5,2	38 145	17,8
Au 31 mars 2019	203 268		111 332	54,8	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7
Au 31 mars 2018	192 467		105 465	54,8	9 876	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7
Au 31 mars 2017	185 484		101 136	54,5	9 726	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	5,7	23 919	13,2
Au 31 mars 2013	188 342		102 124	54,2	9 491	5,0	10 871	5,8	23 812	12,6
Au 31 mars 2012	198 793		108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	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	5,7	21 567	10,7
Au 31 mars 2009	195 667		107 089	54,7	8 892	4,5	11 468	5,9	19 264	9,8
Au 31 mars 2008	186 754		101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	5,9	17 207	9,2
Au 31 mars 2007	179 540		96 816	53,9	7 610	4,2	10 192	5,7	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	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976		88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314		86 162	52,8	6 426	3,9	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
Au 31 mars 2000 [±] (Revenu Canada exclu)	141 253		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		91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831		90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1

Disponibilité au sein 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 (basé sur les citoyens canadiens et les résidents permanents)	S.O.		S.O.	53,3	S.O.	3,8	S.O.	9,1	S.O.	17,2
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (basé uniquement sur les citoyens canadiens)	S.O.		S.O.	52,7	S.O.	4,0	S.O.	9,0	S.O.	15,3
Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012	S.O.		S.O.	52,5	S.O.	3,4	S.O.	4,4	S.O.	13,0
Recensement et Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006	S.O.		S.O.	52,3	S.O.	3,0	S.O.	4,0	S.O.	12,4
Recensement et EPLA de 2001	S.O.		S.O.	52,2	S.O.	2,5	S.O.	3,6	S.O.	10,4
Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991	S.O.		S.O.	48,7	S.O.	1,7	S.O.	4,8	S.O.	8,7
Recensement et ESLA de 1991	S.O.		S.O.	47,3	S.O.	2,6	S.O.	4,8	S.O.	9,0

* Revenu Canada est devenu un employeur distinct, et la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada a été créée le 1er novembre 1999.

S.O. = Sans objet

Remarques

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.
2. Les données de ce tableau et d'autres tableaux du présent rapport touchent les employés désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* et dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
3. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active sont fondées sur des 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.
4. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active ont été mises à jour et ne comprennent maintenant que les citoyens canadiens et les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de l'administration publique centrale.
5. DPA (disponibilité au sein de la population active) est basé sur les données de la population au 31 mars 2022.

Notes de bas de page

▼ Dans cette section

- 1 Le terme « personnes en situation de handicap » est conforme à l'usage international. Il est utilisé dans le présent rapport pour remplacer le terme « personnes handicapées » qui est défini 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.
- 2 « Membres des minorités visibles » est le terme utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Le terme désigne les personnes communément appelées membres de groupes racisés ou personnes racisées ou personnes de couleur (vois les définitions dans le *Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion*)
- 3 Les personnes bispirituelles, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, asexuelles et autres.
- 4 Les personnes bispirituelles, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, et autres.
- 5 Voir la définition de « groupe racisé » dans le *Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion*.
- 6 Les cadres supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion constituent une nouvelle communauté de pratique qui appuie la mise en œuvre d'initiatives et la mise en commun de pratiques prometteuses dans l'ensemble de la fonction publique. Les membres de cette communauté ont reçu de leur administrateur général le mandat de surveiller le respect des obligations de leur ministère s'appliquant à l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre des plans visant à promouvoir la diversité et l'inclusion.
- 7 Services des programmes et de l'administration
- 8 Enseignement et bibliothéconomie
- 9 Services administratifs (AS), Sciences biologiques (BI), Commis aux écritures et règlements (CR), Économie et services de sciences sociales (EC), Soutien technologique et scientifique (EG), Services frontaliers (FB), Techniciens divers (GT), Services d'information (IS), Technologie de l'information (IT), Administration des programmes (PM), Recherche (RE) et Sciences appliquées et examen des brevets (SP).
- 10 Les estimations de la DPA basées sur les données du recensement de 2021 devraient être disponibles en 2023.

Date de modification :

2023-03-28

Notes en fin de rapport

- ▶ Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/passeport-accessibilite-milieu-travail-gouvernement-canada.html>
- ▶ Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>
- ▶ Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion, <https://www.noslanguages-ourlanguages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>
- ▶ *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir/unis-diversite.html>
- ▶ Statistiques sur la diversité et l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/statistiques-diversite-inclusion.html>
- ▶ Outil interactif de visualisation des données, <https://hrdatahub-centrededonneesrh.tbs-sct.gc.ca/?GoCTemplateCulture=fr-CA>
- ▶ Centre de visualisation des données, <https://www5.psc-cfp.gc.ca/dsad-dsda/index-fr.html>
- ▶ Message et orientations en ce qui concerne les lettres sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale/message-orientations-lettres-mise-en-oeuvre.html>
- ▶ Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>
- ▶ Lettres sur la mise en œuvre, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale/lettres-mise-en-oeuvre.html>
- ▶ *29e Rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada Diversification de l'économie de l'Ouest*, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/transparence/rapport-annuel-premier-ministre-fonction-publique/29e.html>
- ▶ « Groupe racisé », <https://www.noslanguages-ourlanguages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

- ▶ *Politique sur la gestion des personnes*, [https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/\(S\(io2bbrzgyhxhni553evuskf5\)\)/doc-fra.aspx?id=32621](https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/(S(io2bbrzgyhxhni553evuskf5))/doc-fra.aspx?id=32621)
- ▶ *Directive sur l'embauche des étudiants*, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32638>
- ▶ Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* – Canada.ca
- ▶ *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-tdm.html>
- ▶ Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/fonds-centralise-milieu-travail-habilitant.html>
- ▶ Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/passeport-accessibilite-milieu-travail-gouvernement-canada.html>
- ▶ *Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada*, <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>
- ▶ Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/verification-representation-groupes-vises-equite-matiere-demploi-lors-du-recrutement.html>
- ▶ Association canadienne de soutien à l'emploi, <https://supportedemployment.ca/fr/>
- ▶ Réseau des ambassadeurs des évaluations accessibles, https://www.gcpeia.gc.ca/gcwiki/index.php?title=ASSESSMENT_ACCESSIBILITY_AMBASSADORS&redirect=no
- ▶ Vérification horizontale de l'embauche d'étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/verification-embauche-etudiants-pfete.html>
- ▶ Lignes directrices sur l'optimisation d'un effectif hybride, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/dotation/lignes-directrices-optimisation-effectif-hybride-pleins-feux-teletravail.html>

- ▶ Centre sur la diversité et l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion.html>
- ▶ Conférence sur la diversité et l'inclusion, <https://csps-efpc.gc.ca/events/diversity-inclusion2021/index-fra.aspx>
- ▶ *Loi sur l'équité salariale*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4.2/page-1.html>
- ▶ Salaire égal pour un travail de valeur égale, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/sujets/remuneration/remuneration-equitable.html>
- ▶ *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir/unis-diversite.html>
- ▶ Rapport sommaire sur les fiches d'évaluation des progrès ministériels 2019-2020, <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/cercle-savoir/rapport-sommaire-fiches-2019-2020.html>
- ▶ Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion/aperçu.html>
- ▶ Première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, <https://www.csps-efpc.gc.ca/events/national-day-truth-reconciliation/index-fra.aspx>
- ▶ Occasion d'emploi pour étudiants autochtones, https://www.gcpeia.gc.ca/wiki/Page_de_Ressources_de_L%E2%80%99Occasion_d%E2%80%99emploi_pour_%C3%A9tudiants_autochtones_du_PFETE
- ▶ Centre d'expertise autochtone, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/emplois-gc/recrutement-autochtones-information-gestionnaires-emploi.html>
- ▶ Parcours de carrière pour Autochtones, https://www.gcpeia.gc.ca/wiki/Le_Parcours_de_carri%C3%A8re_pour_Autochtones_-_inventaire_de_postulants_autochtones
- ▶ Boîte à outils pour le recrutement et l'embauche d'Autochtones, <http://extranet.psc-cfp.gc.ca/sib-dgsi/indigenous-recruitment-toolbox-fra.htm>
- ▶ *Directive sur les langues officielles pour la gestion des personnes*, <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26168>
- ▶ Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, [https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-](https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/emplois-gc/recrutement-autochtones-information-gestionnaires-emploi.html)

[publique/emplois/services/recrutement/programme-federal-stages-canadiens-situation-handicap.html](#)

- ▶ Association canadienne de soutien à l'emploi, <https://supportedemployment.ca/fr/>
- ▶ Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap, https://www.gcpcedia.gc.ca/wiki/Occasions_d%E2%80%99emploi_pour_les_talents_en_situation_de_handicap
- ▶ La Porte virtuelle des talents en situation de handicap, https://www.gcpcedia.gc.ca/wiki/La_Porte_virtuelle_des_talents_en_situation_de_handicap
- ▶ Programme de recrutement postsecondaire, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/outils-ressources-dotation-evaluation/specialistes-ressources-humaines-gestionnaires-embaucheurs/options-recrutement-gestionnaires/recrutement-diplomes-recrutement-general/recrutement-postsecondaire.html>
- ▶ Embauche de personnes en situation de handicap : Trousse d'outils du gestionnaire, <http://extranet.psc-cfp.gc.ca/hiring-pwd-toolkit/index-fra.htm>
- ▶ Carrières d'analystes en politiques et données (EC-01 à EC-05), <https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srpf/applicant/page1800?poster=1584918&toggleLanguage=fr>
- ▶ Carrières numériques (IT-01 à IT-04), <https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srpf/applicant/page1800?poster=1578539&toggleLanguage=fr>
- ▶ Analystes financiers principaux (FI-03), <https://emploisfp-psjobs.cfp-psc.gc.ca/psrs-srpf/applicant/page1800?poster=1670425&toggleLanguage=fr>
- ▶ Changements à l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/organisation/propos-nous/lettres-chefs-ressources-humaines/changements-instrument-delegation-responsabilisation-matiere-de-nomination-21-07.html>
- ▶ Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants, <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/preparer-vie-canada/prepare-travailler/federal-stage.html>
- ▶ Initiative de chercheurs invités Jocelyne Bourgon, <https://www.csps-efpc.gc.ca/partnerships/visitingscholar-fra.aspx>
- ▶ *Rapport de la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi*, <https://publications.gc.ca/site/fra/9.699768/publication.html>