



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

Exercice financier 2022 à 2023



RAPPORT ANNUEL

L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2022-2023

De : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Sur cette page

- [Message de la présidente du Conseil du Trésor](#)
- [Introduction](#)
- [Partie 1. Aperçu de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale](#)
- [Partie 2. Données et initiatives concernant des groupes particuliers](#)
- [Annexe. Tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi visées par l'article 21 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

Message de la présidente du Conseil du Trésor

Chaque année, la présidente du Conseil du Trésor présente au Parlement le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada. À ce titre, je vous présente le rapport pour l'exercice 2022-2023.

Le gouvernement du Canada continue de rechercher et de soutenir un milieu de travail équitable et respectueux qui assure l'inclusion de toutes les collectivités qui aspirent à l'équité, et qui fait progresser la réconciliation avec les peuples autochtones.

Au cours des 3 dernières décennies, nous avons réalisé des progrès considérables en augmentant la représentation des 4 groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, mais il reste encore beaucoup à faire pour créer une fonction publique fédérale plus représentative, où chaque fonctionnaire éprouve un sentiment d'appartenance et a l'occasion de réussir.

En 2022-2023, le gouvernement a poursuivi ses progrès en s'appuyant sur les tendances des données relatives à la représentation et aux embauches, aux promotions et aux départs pour mieux mettre en lumière les obstacles auxquels sont confrontés les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Depuis lors, nous avons pris des mesures supplémentaires pour bâtir une fonction publique plus diversifiée, plus inclusive et plus accessible. Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- engager un groupe d'experts chargé de formuler des recommandations sur la conception d'un programme de démarches réparatrices pour remédier aux préjudices et favoriser un changement positif chez les personnes et au sein des groupes, des institutions et des systèmes
- préparer une approche modernisée de la collecte des données d'auto-identification afin de fournir de meilleures données sur l'équité en matière d'emploi et l'inclusion
- mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada dans 55 organisations gouvernementales, afin que le personnel en situation de handicap puisse obtenir les outils, le soutien et les mesures nécessaires pour donner le meilleur de son potentiel
- lancer la 2e cohorte du programme Mosaïque pour le personnel en quête d'équité au niveau EX moins 1
- annoncer les investissements initiaux et les engagements futurs dans le cadre du plan d'action pour les fonctionnaires noirs
- donner suite au rapport 5 de la vérificatrice générale – *L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé*

Nous avons également examiné les recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et nous nous efforçons de répondre aux recommandations historiques du groupe de travail. Il s'agit notamment de créer de nouveaux groupes désignés pour les personnes noires et les membres de la communauté 2ELGBTQI+ dans le cadre de la *Loi*, de remplacer les termes « Aboriginal » par « Indigenous Peoples » dans la version anglaise de la *Loi*, et « minorités visibles » par « personnes racisées », et de mettre à jour leurs définitions.

Enfin, conformément à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique du greffier du Conseil privé et aux orientations à suivre concernant l'Appel à l'action, le Secrétariat du Conseil du Trésor s'efforce de soutenir les ministères dans leurs efforts pour atteindre l'équité, s'attaquer à toutes les formes de discrimination et de haine sur les milieux de travail fédéraux et les prévenir.

Je vous encourage à lire ce rapport pour en savoir plus sur notre travail visant à inclure de manière significative le personnel en quête d'équité dans la fonction publique fédérale et à mieux servir toute la population canadienne.

Introduction

▼ Dans cette section

- [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique](#)
- [À propos du présent rapport](#)

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

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. La représentation doit être exprimée de manière plus explicite et ciblée au moyen de différents indicateurs.

Un effectif diversifié dans la fonction publique est constitué de personnes présentant un large éventail d'identités, de capacités, d'antécédents, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expériences et se veut représentatif de la population actuelle et en évolution du Canada. Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, positif, accueillant et respectueux. Il reconnaît, valorise et met à profit les différences dans les identités, les capacités, les antécédents, les cultures, les compétences, les expériences et les points de vue qui appuient et renforcent le cadre en évolution des droits de la personne du Canada ¹.

Le présent rapport met en évidence les principales données qui révèlent des tendances et des écarts en ce qui concerne la représentation dans l'administration publique centrale (APC) et décrit les initiatives et les activités entreprises à l'échelle de la fonction publique fédérale pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles à la pleine participation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ces initiatives sont axées sur les cinq domaines prioritaires que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a définis en janvier 2021 :

1. produire et publier des données pour une meilleure estimation des écarts de représentation;
2. accroître la diversité parmi les membres de la haute direction de la fonction publique;
3. garantir l'utilisation de critères adéquats;
4. éliminer les obstacles systémiques;
5. favoriser la participation et la sensibilisation.

À propos du présent rapport

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

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

Le présent rapport annuel présente un aperçu des données en date du 31 mars 2023 et des initiatives en place au cours de l'exercice 2022-2023.

Comme nouveauté cette année, notons la présentation de tendances pluriannuelles dans les données sur la représentation, d'une répartition des cadres supérieurs par niveau, d'informations supplémentaires sur les échelles salariales et des tendances dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi.

La [partie 1](#) du rapport donne un aperçu de l'équité en matière d'emploi dans l'APC. La [partie 2](#) fournit des données et des initiatives concernant des groupes spécifiques :

- [femmes](#);
- [Autochtones](#);
- [personnes en situation de handicap](#);
- [membres des minorités visibles](#);
- [employés noirs](#).

Les tableaux statistiques figurant dans la partie 2 contiennent des informations en date du 31 mars 2023 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 à la section [À propos des données](#) du présent rapport.

Remarque à l'intention des lecteurs

Les mesures statistiques telles que la disponibilité au sein de la population active (DPA), la représentation et les écarts donnent certes un aperçu de la diversité au sein d'une organisation et de la fonction publique, mais celles-ci doivent également permettre d'éclairer la détermination d'actions qui sont axées vers l'avenir. La DPA basée sur le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 sont utilisées dans le présent rapport comme critères de référence les plus récents pour la représentation. Afin de continuer à combler les écarts et à assurer la réalisation de progrès à l'égard de la représentation, il faut considérer la DPA comme un plancher et non comme un plafond.

Le présent rapport marque une année de transition. Au moment de la rédaction du rapport, les recommandations du groupe de travail indépendant sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dirigé par le Programme du travail, ont été publiées. Le SCT a pris note des [engagements initiaux du gouvernement](#) qui ont été publiés le 11 décembre 2023, notamment les suivants :

- la création de deux groupes désignés aux termes de la Loi, soit un pour les personnes noires et un pour les personnes 2ELGBTQI+²;
- le remplacement du terme « Aboriginal Peoples » par « Indigenous Peoples » dans la version anglaise de la Loi et la mise à jour de la définition de manière à ce qu'elle tienne compte des Premières Nations, des Métis et des Inuits et qu'elle corresponde à la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*;
- le remplacement du terme « personnes issues des minorités visibles » par « personnes racisées » et la mise à jour de la définition;
- la mise à jour de la définition de « personnes handicapées » pour qu'elle corresponde à celle de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et pour qu'elle soit plus inclusive³.

Le gouvernement du Canada consultera sous peu les communautés concernées et les organisations qui représentent les syndicats et les employeurs pour trouver la meilleure façon de mettre en œuvre efficacement ces modifications et la façon de donner suite aux autres recommandations du groupe de travail. Le gouvernement présentera ensuite un projet de loi visant à adapter la Loi au 21e siècle.

Remarques sur la terminologie

Le terme « peuples autochtones » correspond au terme utilisé dans la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* et le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada. Dans la version anglaise du présent rapport, le terme législatif « Aboriginal peoples » qui figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* a été remplacé par le terme « Indigenous Peoples ». En décembre 2023, le gouvernement du Canada s'est engagé à remplacer le terme « Aboriginal peoples » par « Indigenous Peoples » et à mettre à jour la définition pour tenir compte des Premières Nations, des Métis et des Inuits⁴.

Le terme « minorités visibles » figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, et est utilisé tout au long du présent rapport. Le terme fait référence aux membres de groupes racisés ou aux personnes racisées. Le SCT reconnaît que le terme « racisé » est largement accepté dans la fonction publique et qu'il peut donc être considéré comme interchangeable avec le terme « minorités visibles » dans le présent rapport. Le gouvernement du Canada s'est engagé à remplacer le terme « minorités visibles » et à mettre à jour la définition correspondante.

Le SCT reconnaît que la terminologie et les définitions des données figurant dans le présent rapport ne reflètent pas encore les engagements initiaux susmentionnés. Toutefois, ils seront pris en compte dans les prochaines versions du rapport annuel. En outre, bien que le présent rapport utilise le critère de référence actuel de la disponibilité au sein de la population active, le SCT surveillera les discussions futures et les faits nouveaux concernant les recommandations du rapport du [Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) visant à repenser systématiquement la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi et les critères.

Partie 1. Aperçu de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale

▼ Dans cette section

- [Représentation au sein de l'administration publique centrale](#)
- [Initiatives à l'échelle de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion : cinq domaines d'action privilégiés](#)
- [Mot de la fin](#)

- [À propos des données](#)

Représentation au sein de l'administration publique centrale

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif dans l'administration publique centrale (APC) comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données sur l'effectif de l'APC sont basées sur la classification effective de l'emploi, ce qui comprend les affectations intérimaires. 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 tient compte des personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier et de s'autodéclarer comme 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 représentent l'évolution par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Population de l'administration publique centrale	Population des groupes visés par l'équité en matière d'emploi
253 411 [+17 278]	176 441 [+14 792]

En date de mars 2023, la taille de l'APC avait augmenté de 17 278 pour atteindre un total de 253 411 employés. Le nombre d'employés ⁵ qui s'identifient comme appartenant à un ou plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi avait augmenté de 14 792, ce qui représente un total de 176 441 employés et 69,6 % de l'effectif de l'APC.

Selon les données agrégées, le taux de représentation de trois des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi se situe au-dessus du taux de DPA.

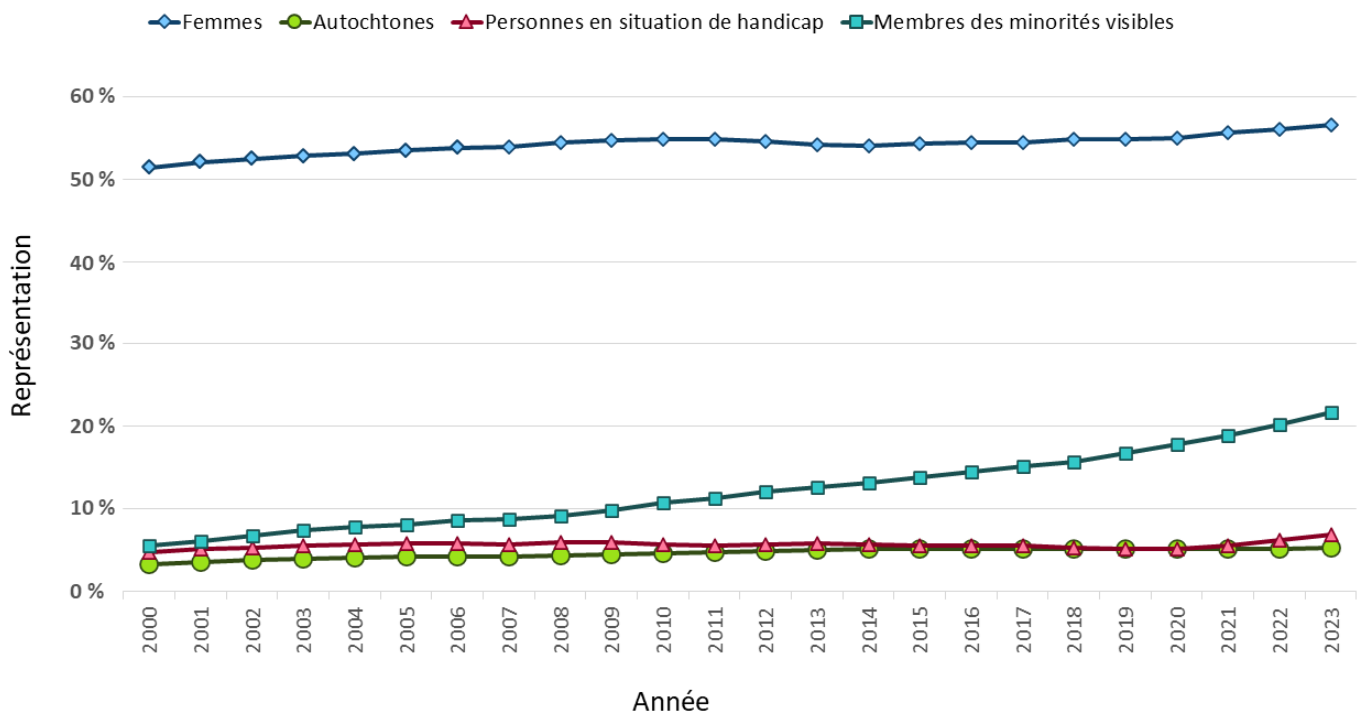
Représentation au sein de l'APC et disponibilité au sein de la population active

	Représentation	DPA
Femmes	56,6 % [+0,6]	53,7 % Atteint
Autochtones	5,3 % [+0,1]	3,8 % Atteint
Personnes en situation de handicap	6,9 % [+0,7]	9,2 % Pas atteint
Membres des minorités visibles	21,7 % [+1,5]	17,3 % Atteint

Les taux de représentation des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ont augmenté par rapport à l'année précédente, l'augmentation la plus importante (1,5 point de pourcentage) concernant les membres des minorités visibles.

Bien que le taux de représentation des personnes en situation de handicap ait augmenté de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, ce groupe continue d'être sous-représenté. Comme l'indique la section [À propos des données](#) du présent rapport, la DPA estimée pour les personnes en situation de handicap a augmenté considérablement du Recensement de 2011 à celui de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 à celle de 2017. 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 ne sont pas basées sur cette définition élargie. Un nouveau questionnaire d'auto-identification a été élaboré et devrait fournir une vue d'ensemble plus précise par rapport à cette nouvelle définition une fois qu'il sera pleinement mis en œuvre en 2024.

Figure 1. Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale, de 2000 à 2023

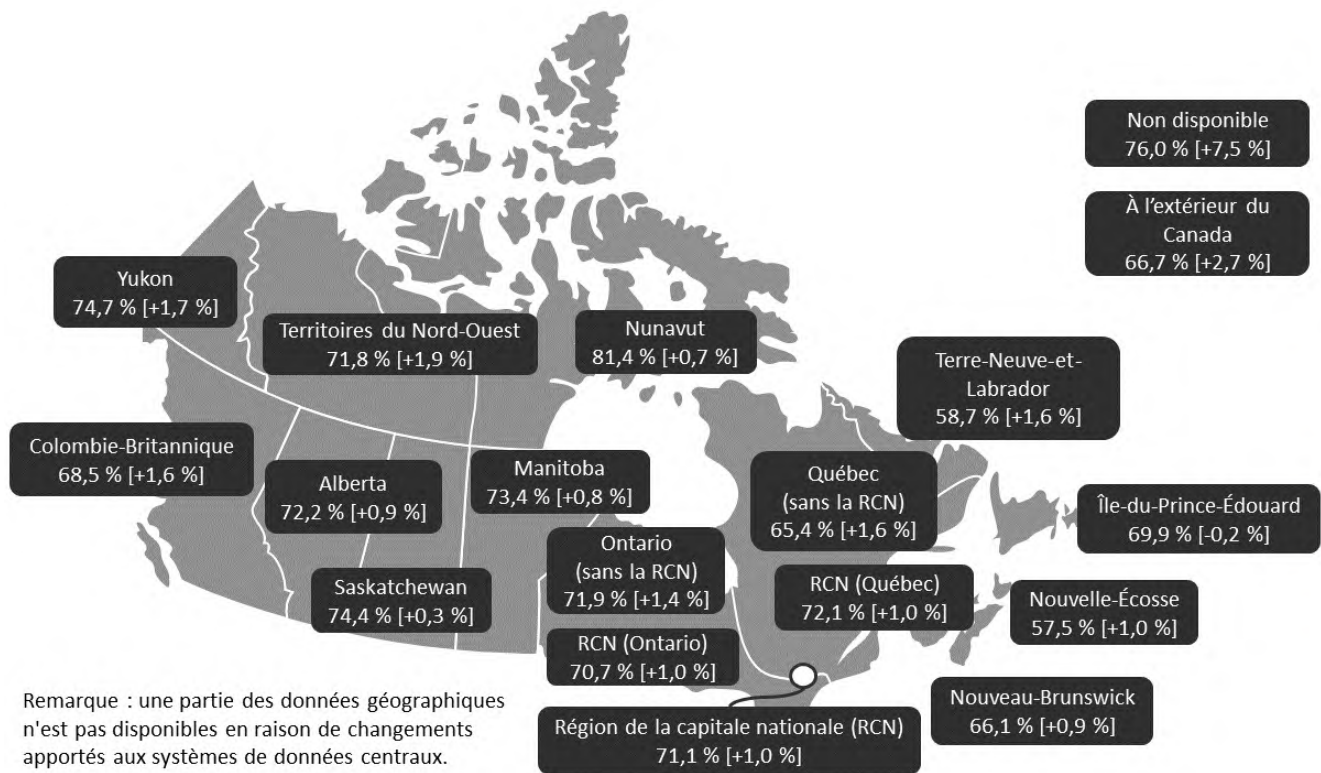


▼ Figure 1 - Version textuelle

Année	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
2000	51,4 %	3,3 %	4,7 %	5,5 %
2001	52,1 %	3,6 %	5,1 %	6,1 %
2002	52,5 %	3,8 %	5,3 %	6,8 %
2003	52,8 %	3,9 %	5,6 %	7,4 %
2004	53,1 %	4,1 %	5,7 %	7,8 %
2005	53,5 %	4,2 %	5,8 %	8,1 %
2006	53,8 %	4,2 %	5,8 %	8,6 %
2007	53,9 %	4,2 %	5,7 %	8,8 %
2008	54,4 %	4,4 %	5,9 %	9,2 %
2009	54,7 %	4,5 %	5,9 %	9,8 %
2010	54,8 %	4,6 %	5,7 %	10,7 %
2011	54,8 %	4,7 %	5,6 %	11,3 %
2012	54,6 %	4,9 %	5,7 %	12,1 %
2013	54,2 %	5,0 %	5,8 %	12,6 %
2014	54,1 %	5,1 %	5,7 %	13,2 %
2015	54,3 %	5,1 %	5,6 %	13,8 %
2016	54,4 %	5,2 %	5,6 %	14,5 %
2017	54,5 %	5,2 %	5,5 %	15,1 %
2018	54,8 %	5,1 %	5,3 %	15,7 %
2019	54,8 %	5,1 %	5,2 %	16,7 %
2020	55,0 %	5,1 %	5,2 %	17,8 %
2021	55,6 %	5,2 %	5,6 %	18,9 %
2022	56,0 %	5,2 %	6,2 %	20,2 %
2023	56,6 %	5,3 %	6,9 %	21,7 %

De mars 2000 à mars 2023, l'effectif de l'APC a augmenté, passant de 141 253 (au 31 mars 2000, à l'exclusion de Revenu Canada) à 253 411. Le taux de représentation des femmes correspondait à 51,4 % de l'effectif de l'APC en mars 2000 et a connu une augmentation pour s'établir à 56,6 % en mars 2023. En particulier, le groupe des minorités visibles a connu l'augmentation la plus importante en points de pourcentage, passant de 5,5 % en mars 2000 à 21,7 % en mars 2023. Au cours de la même période, le taux de représentation des Autochtones est passé de 3,3 % à 5,3 % et celui des personnes en situation de handicap, de 4,7 % à 6,9 %.

Figure 2. Groupes visés par l'équité en matière d'emploi par région de travail



▼ Figure 2 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

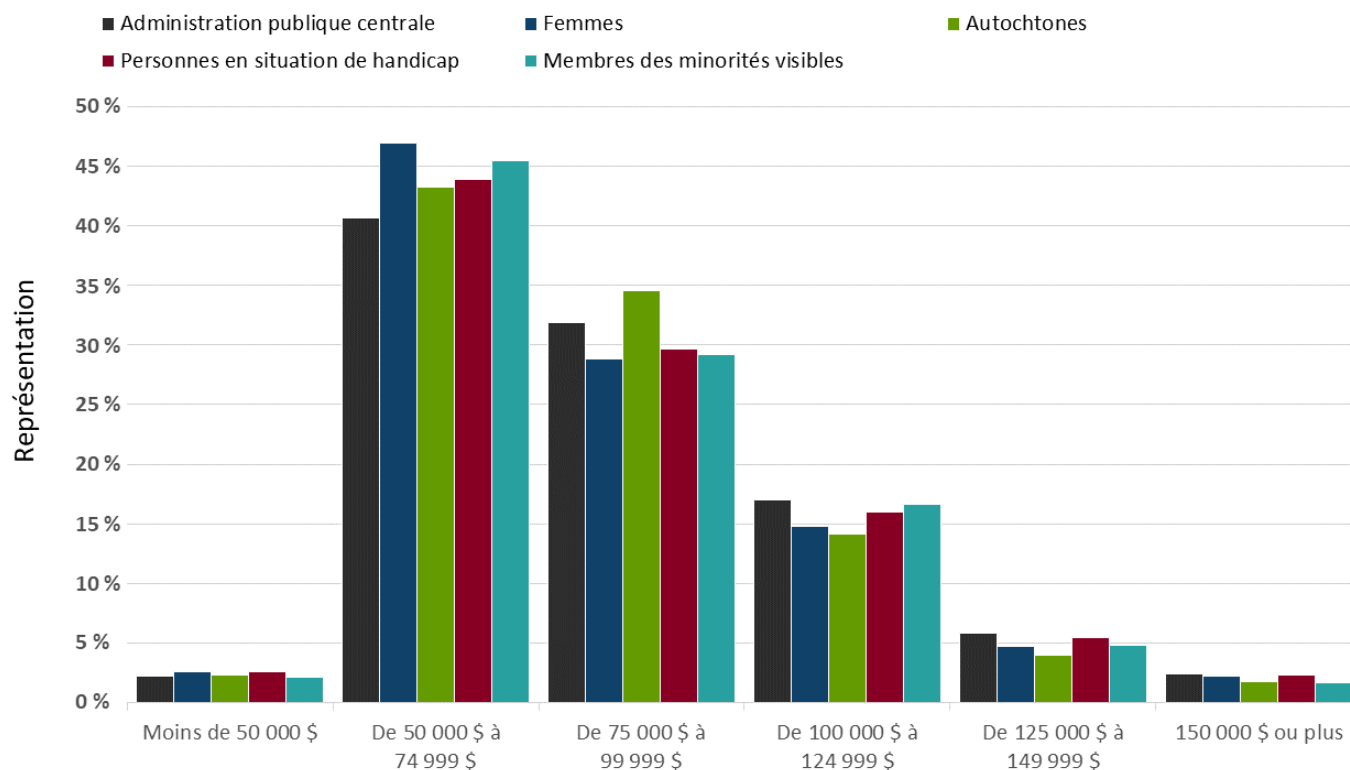
Vous trouverez ci-dessous les pourcentages par province, territoire et autres catégories :

- Terre-Neuve-et-Labrador : 58,7 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 69,9 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 57,5 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 66,1 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 65,4 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- RCN Québec : 72,1 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- RCN (Ontario) : 70,7 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- RCN : 71,1 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 71,9 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- Manitoba : 73,4 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 74,4 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Alberta : 72,2 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 68,5 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- Yukon : 74,7 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 71,8 % [hausse de 1,9 point de pourcentage]
- Nunavut : 81,4 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 66,7 % [hausse de 2,7 points de pourcentage]
- Non disponible : 76,0 % [hausse de 7,5 points de pourcentage]

Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

Le taux de représentation, tel qu'il est défini par le pourcentage de salariés de l'APC qui s'identifient comme appartenant à un ou plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi, a augmenté par rapport à l'année précédente dans toutes les régions de travail, sauf une. Le taux de représentation des employés visés par l'équité en matière d'emploi est le plus élevé au Nunavut (81,4 %), au Yukon (74,7 %) et en Saskatchewan (74,4 %). Terre-Neuve-et-Labrador et la Nouvelle-Écosse ont les taux de représentation les plus faibles, soit 58,7 % et 57,5 %, respectivement.

Figure 3. Répartition salariale par groupe visé par l'équité en matière d'emploi



▼ Figure 3 - Version textuelle

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
Moins de 50 000 \$	2,2 %	2,6 %	2,3 %	2,6 %	2,1 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,7 %	46,9 %	43,2 %	43,9 %	45,5 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	31,9 %	28,8 %	34,6 %	29,7 %	29,2 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,0 %	14,8 %	14,1 %	16,0 %	16,6 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5,8 %	4,7 %	4,0 %	5,5 %	4,8 %
150,000 \$ ou plus	2,4 %	2,2 %	1,8 %	2,3 %	1,7 %

Par rapport à l'ensemble de l'APC, la proportion des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi est plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et plus faible dans les fourchettes salariales correspondant à 75 000 \$ et plus, à l'exception de la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$, pour laquelle la proportion d'employés autochtones est plus élevée. Pour les salaires inférieurs à 50 000 \$, les proportions de femmes, d'Autochtones et de personnes en situation de handicap sont plus élevées, comparativement à celle de l'effectif de l'APC.

Embauches par groupe visé par l'équité en matière d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	% d'embauches	Nombre	% d'embauches	Nombre	% d'embauches	Nombre	% d'embauches
2016-2017	16 081	9 281	57,7	703	4,4	603	3,7	2 875	17,9
2017-2018	19 249	11 290	58,7	767	4,0	685	3,6	3 402	17,7

Exercice financier	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	% d'embauches	Nombre	% d'embauches	Nombre	% d'embauches	Nombre	% d'embauches
2018-2019	23 334	13 181	56,5	962	4,1	866	3,7	4 510	19,3
2019-2020	24 901	14 505	58,3	988	4,0	977	3,9	5 302	21,3
2020-2021	24 229	14 592	60,2	927	3,8	1 053	4,3	5 148	21,2
2021-2022	28 929	17 392	60,1	1 209	4,2	1 601	5,5	6 723	23,2
2022-2023	33 361	20 378	61,1	1 471	4,4	2 295	6,9	8 960	26,9

- La part des femmes parmi les nouvelles embauches a augmenté, passant de 57,7 % en 2016-2017 à 61,1 % en 2022-2023.
- La part des personnes en situation de handicap embauchées a presque doublé, passant de 3,7 % en 2016-2017 à 6,9 % en 2022-2023.
- La part des nouvelles embauches de membres des minorités visibles a augmenté, passant de 17,9 % en 2016-2017 à 26,9 % en 2022-2023.
- La part des Autochtones embauchés a fluctué entre 3,8 % et 4,4 % de 2016-2017 à 2022-2023.

Promotions par groupe visé par l'équité en matière d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	% de promotions	Nombre	% de promotions	Nombre	% de promotions	Nombre	% de promotions
2016-2017	17 487	10 120	57,9	836	4,8	693	4,0	2 788	15,9
2017-2018	20 660	12 260	59,3	1 015	4,9	837	4,1	3 560	17,2
2018-2019	25 489	15 390	60,4	1 217	4,8	1 097	4,3	4 770	18,7
2019-2020	27 211	16 628	61,1	1 332	4,9	1 133	4,2	5 405	19,9
2020-2021	24 919	15 106	60,6	1 223	4,9	1 181	4,7	5 227	21,0
2021-2022	29 295	18 256	62,3	1 493	5,1	1 681	5,7	6 818	23,3
2022-2023	33 194	20 975	63,2	1 698	5,1	2 230	6,7	8 024	24,2

Les données révèlent une augmentation du nombre de promotions pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi depuis 2016-2017, en particulier pour les femmes et les membres des minorités visibles. L'augmentation en points de pourcentage de la part des promotions pour les femmes et les membres des minorités visibles est plus élevée que celle pour les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

Cessations d'emploi par groupe visé par l'équité en matière d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	% de cessations d'emploi	Nombre	% de cessations d'emploi	Nombre	% de cessations d'emploi	Nombre	% de cessations d'emploi
2016-2017	12 491	7 249	58,0	602	4,8	902	7,2	1 490	11,9
2017-2018	12 937	7 349	56,8	685	5,3	994	7,7	1 310	10,1
2018-2019	12 898	7 381	57,2	655	5,1	850	6,6	1 260	9,8
2019-2020	13 043	7 459	57,2	697	5,3	931	7,1	1 371	10,5
2020-2021	12 446	6 996	56,2	590	4,7	841	6,8	1 354	10,9
2021-2022	16 687	9 443	56,6	850	5,1	1 097	6,6	2 033	12,2
2022-2023	17 510	9 835	56,2	897	5,1	1 202	6,9	2 478	14,2

La part des cessations d'emploi des femmes et des personnes en situation de handicap a diminué par rapport aux exercices 2016-2017 et 2022-2023. En ce qui concerne les Autochtones et les membres des minorités visibles, la part des cessations d'emploi a fluctué, mais a augmenté dans l'ensemble.

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

Groupe professionnel	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
----------------------	--------	-------------	------------------------------------	--------------------------------

Groupe professionnel	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
PA : Services des programmes et de l'administration	72,4 % [-0,2]	6,4 % [0,0]	8,1 % [+0,7]	22,8 % [+1,8]
EC : Économique et services de sciences sociales	59,8 % [+0,6]	4,2 % [+0,1]	8,1 % [+1,1]	27,9 % [+1,9]
IT : Technologies de l'information	22,5 % [-0,2]	3,4 % [+0,1]	6,8 % [+0,4]	26,6 % [+1,1]
TC : Services techniques	32,9 % [+0,6]	4,9 % [-0,1]	4,7 % [+0,4]	12,7 % [+0,5]
SV : Services de l'exploitation	21,2 % [-0,1]	5,3 % [0,0]	3,9 % [-0,1]	5,8 % [+0,3]

Le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) est le plus grand groupe professionnel de l'APC, suivi du groupe Économique et services de sciences sociales (EC) et du groupe Technologies de l'information (IT). Par rapport à l'exercice précédent, les taux de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes en situation de handicap dans ces groupes ont connu un écart de moins d'un point de pourcentage, à l'exception de celui des personnes en situation de handicap dans le groupe EC, dont l'écart a été de 1,1 point de pourcentage. Les taux de représentation des membres des minorités visibles ont augmenté dans les cinq groupes, les changements les plus importants concernant le groupe EC, qui a connu une augmentation de 1,9 point de pourcentage, suivi du groupe PA, dont l'augmentation a été de 1,8 point de pourcentage.

Représentation au sein des cadres supérieurs

En ce qui concerne l'ensemble des postes de cadres supérieurs, les taux de représentation de trois des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont supérieurs aux taux de DPA correspondants.

Représentation dans les postes de cadres supérieurs au sein de l'APC par rapport à la DPA

	Représentation	DPA
Femmes	54,2 % [+1,0]	48,0 % Atteint
Autochtones	5,2 % [+0,3]	5,4 % Pas atteint
Personnes en situation de handicap	7,7 % [+1,2]	5,3 % Atteint
Membres des minorités visibles	15,2 % [+1,2]	10,8 % Atteint

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Membre d'au moins un groupe EE [‡]	% au niveau de cadres supérieurs
EX-01	3 935	2 689	68,3
EX-02	1 986	1 245	62,7
EX-03	1 323	824	62,3
EX-04	269	167	62,1
EX-05	130	73	56,2
Total	7 643	4 998	65,4

Remarque

[‡] EE: équité en matière d'emploi

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
		Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [‡]	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [‡]	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [‡]	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [‡]
EX-01	3 935	2 226	56,6	53,8	230	5,8	57,9	320	8,1	54,6	637	16,2	54,7
EX-02	1 986	1 029	51,8	24,9	92	4,6	23,2	151	7,6	25,8	288	14,5	24,7
EX-03	1 323	684	51,7	16,5	56	4,2	14,1	94	7,1	16,0	184	13,9	15,8

Remarque

[‡] EE: équité en matière d'emploi

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
		Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [±]	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [±]	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [±]	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs	% du groupe EE [±]
EX-04	269	139	51,7	3,4	13	4,8	3,3	14	5,2	2,4	41	15,2	3,5
EX-05	130	61	46,9	1,5	6	4,6	1,5	7	5,4	1,2	15	11,5	1,3
Total	7 643	4 139	54,2	100,0	397	5,2	100,0	586	7,7	100,0	1 165	15,2	100,0
Remarque													
± EE: équité en matière d'emploi													

Les membres des groupes désignés représentent 65,4 % des employés appartenant aux cadres supérieurs (7 643) :

- les femmes représentent plus de la moitié de l'ensemble des cadres supérieurs (54,2 %), leur représentation allant en diminuant de 56,6 % au niveau EX-01 à 46,9 % au niveau EX-05;
- les membres des minorités visibles représentent 15,2 % du groupe des cadres supérieurs, les personnes en situation de handicap, 7,7 %, et les Autochtones, 5,2 %.

Fait important, le pourcentage de membres des groupes désignés est plus élevé aux niveaux EX-01 et EX-02, mais tend à diminuer aux niveaux qui suivent, jusqu'au niveau EX-05.

Part des embauches, des promotions et des cessations d'emploi au sein des cadres supérieurs

	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles
Embauches	52,3% [-4,3]	6,8% [+0,2]	11,4% [+4,0]	15,2% [-2,0]
Promotions	59,4% [+1,3]	6,3% [+0,4]	9,1% [+2,3]	17,9% [-1,2]
Cessations d'emploi	51,1% [+4,3]	4,1% [-0,1]	11,0% [+3,6]	10,9% [+1,1]

En 2022-2023, les femmes représentaient la plus grande part (52,3 %) des 132 nouveaux cadres supérieurs embauchés ⁶, suivies des membres des minorités visibles, des personnes en situation de handicap et des Autochtones. On observe les mêmes résultats pour les promotions. Il y a eu 1 247 promotions au niveau EX en 2022-2023 ⁷. Les femmes représentent la plus grande part des cessations d'emploi, suivies des personnes en situation de handicap, des membres des minorités visibles et des Autochtones.

Par rapport à l'exercice précédent :

- la part des femmes embauchées dans des postes de cadres supérieurs a diminué de 4,3 points de pourcentage et leur part de cessations d'emploi a augmenté de 4,3 points de pourcentage;
- la part des personnes en situation de handicap embauchées dans des postes de cadres supérieurs a augmenté de 4,0 points de pourcentage, et leur part des cessations d'emploi a augmenté de 3,6 points de pourcentage.

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

1. Produire et publier des données pour une meilleure estimation des écarts de représentation.

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

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du SCT (BDPRH) a continué d'améliorer la publication des données désagrégées. En effet,

- les statistiques sur le groupe des cadres supérieurs sont maintenant disponibles par niveau sur le site Web des [statistiques concernant les ressources humaines](#);
- les données sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe des cadres supérieurs de l'APC sont disponibles sur le site Web des [statistiques sur la diversité et l'inclusion](#).

Depuis la première publication de données désagrégées en septembre 2020, le BDPRH a continué à mettre à jour l'information et à élargir les répartitions disponibles. En voici quelques exemples :

- les données sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à l'échelle de la fonction publique sont disponibles selon :
 - la province ou le territoire de travail;
 - le groupe professionnel en vigueur;
 - la catégorie professionnelle;
 - le niveau des cadres supérieurs;
 - l'échelle salariale;
 - la tranche d'âge;
 - la durée de l'emploi;
 - les exigences linguistiques du poste;
 - la situation linguistique des titulaires;
 - le niveau de compétence en langue seconde;
 - la première langue officielle.
- D'autres données désagrégées sur la représentation des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles sont disponibles selon :
 - le ministère ou l'organisme;
 - la province ou le territoire de travail;
 - le groupe professionnel;
 - la catégorie professionnelle;
 - l'échelle salariale;
 - la tranche d'âge;
 - la durée de l'emploi.

Les estimations de la DPA ont été intégrées à l'[outil de visualisation des données concernant les ressources humaines](#) du BDPRH, ce qui permet au public d'avoir accès aux estimations pour l'effectif de l'APC et les cadres supérieurs par organisation. À la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les estimations de la DPA ont été étendues au-delà des citoyens canadiens pour tenir compte des résidents permanents.

Le **Projet de modernisation de l'auto-identification** du SCT permettra de mesurer et d'analyser la représentation des employés de la fonction publique au-delà des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, grâce à la prise en considération d'un plus grand nombre d'identités et à son emplacement centralisé sur le Portail d'applications du SCT.

En 2022-2023, le BDPRH a poursuivi l'élaboration d'un nouveau questionnaire d'auto-identification, qui comprend un libellé mis à jour et un plus grand nombre d'options d'identité, après avoir mené une série de consultations avec des groupes en quête d'équité en matière d'emploi et des parties prenantes. Les objectifs du projet sont notamment de permettre au SCT et aux ministères de satisfaire aux exigences prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'aider la fonction publique à offrir un milieu de travail inclusif et à susciter un plus grand sentiment d'appartenance parmi les employés. La nouvelle application d'auto-identification devrait être mise en service en 2024.

Le [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\) de 2022-2023](#), qui a été mené en collaboration avec Statistique Canada, a permis de recueillir d'importantes données sur le sentiment des employés et de connaître comment les groupes en quête d'équité évoluent au sein de leur milieu de travail. En tant que plus grande [collecte](#) universelle de données sur le sentiment des employés dans la fonction publique, le SAFF est inestimable pour appuyer la prise de décisions fondée sur des données probantes au sein des ministères, des organismes et des centres de décision qui façonnent les programmes à l'échelle du gouvernement. Un total de 91 organisations a participé au SAFF de 2022-2023, qui a été réalisé de novembre 2022 à février 2023 et qui a eu un taux de réponse de 53,4 %. Les résultats qui présentent un intérêt particulier sont indiqués ci-dessous.

- 49 % des répondants ont indiqué que l'Appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale a eu un impact positif dans leur organisation (le pourcentage pour les femmes est de 53 % et pour les groupes racisés, 55 %).
- Plus de quatre employés sur cinq estiment que leur organisation les traite avec respect, et trois employés sur quatre, que leur organisation respecte les différences individuelles.
- Les employés qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap et des Autochtones sont, de façon générale, moins positifs que l'ensemble des employés de la fonction publique lorsqu'il s'agit de savoir si leur organisation les traite avec respect, si elle respecte les différences individuelles et si 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 a eu un impact positif au sein de leur organisation. Les employés qui s'identifient comme membres d'un groupe racisé ou comme femmes sont généralement plus positifs dans leur réponse à ces questions que l'ensemble des employés de la fonction publique.

- En général, les résultats des employés qui s'identifient comme faisant partie des communautés 2ELGBTQIA+ sont moins positifs que ceux du reste de la fonction publique. Par exemple, 80 % des employés qui s'identifient comme faisant partie des communautés 2ELGBTQIA+ comparativement à 82 % des employés qui n'en font pas partie estiment que chaque employé de leur unité de travail est accepté comme un membre à part entière. Pour plus d'informations, se reporter aux [résultats de 2022 pour les communautés 2ELGBTQIA+](#).

Une première version du nouveau questionnaire d'auto-identification a été utilisée pour le dernier SAFF. Cette version a permis aux employés de s'identifier en fonction de leur sexe, de leur groupe racial, de leur origine ethnique, de leur identité 2ELGBTQIA+, de leur identité autochtone et en tant que personne en situation de handicap. Les mêmes questions ont été utilisées pour le [Sondage sur l'expérience étudiante](#), ce qui favorise l'interopérabilité des résultats avec les données du SAFF et permet de connaître comment les étudiants appartenant à un ou plusieurs groupes en quête d'équité voient leur milieu de travail par rapport à l'ensemble de la fonction publique. En utilisant le nouveau Questionnaire d'auto-identification comme norme, ces informations peuvent être intégrées à d'autres sources de données administratives disponibles pour :

- effectuer des analyses plus approfondies;
- définir les tendances;
- mettre en lumière le récit des données des employés.

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) continue de tenir à jour une collection d'outils de visualisation et de prévision en ligne. Le [centre de visualisation des données](#) interactif, qui est accessible au public, est mis à jour régulièrement. Il offre aux utilisateurs un accès facile aux données de la CFP sur le système de dotation, notamment aux données relatives à l'équité en matière d'emploi des ministères et organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La CFP établit des projections annuelles sur le renouvellement et la représentation dans la fonction publique à l'aide d'un outil de macro-simulation de l'effectif qui peut, par exemple, éclairer les efforts de recrutement pour atteindre l'objectif fédéral de 5 000 nouvelles embauches nettes de personnes en situation de handicap, et communique ces projections aux administrateurs généraux et aux chefs des ressources humaines.

2. Assurer une plus grande diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique

Priorités pangouvernementales

Une plus grande diversité parmi les hauts dirigeants de la fonction publique est essentielle au développement d'une culture d'inclusion qui aidera à lutter contre le racisme et à éliminer les obstacles systémiques. Elle permet également d'améliorer les conseils stratégiques, les programmes et la prestation de services.

Le BDPRH continue de promouvoir la mise en place d'un groupe de cadres supérieurs qui adopte une culture d'inclusion et qui fait figure de modèle en matière d'inclusion. Depuis de nombreuses années, les greffiers du Conseil privé s'attendent à ce que les cadres supérieurs favorisent la diversité et l'inclusion dans la fonction publique, ce qui se reflète dans les **priorités pangouvernementales** annuelles. Le SCT demande à tous les cadres supérieurs de l'APC de tenir compte de ces priorités et des mesures de rendement connexes dans les engagements de leur entente de rendement.

Le succès des cadres supérieurs à répondre à ces attentes est pris en compte dans leur évaluation du rendement annuelle.

Cadres supérieurs noirs et autochtones

En 2021-2022, le BDPRH a élaboré des stratégies sur mesure pour accroître la représentation des **cadres supérieurs noirs et autochtones** et réduire les obstacles auxquels ils sont confrontés. En 2022-2023 :

- un cadre d'évaluation du rendement a été lancé en partenariat avec les réseaux de diversité des cadres supérieurs pour mesurer les progrès et permettre un suivi transparent et cohérent de ces stratégies;
- une analyse des besoins a été lancée pour soutenir l'élaboration d'une troisième stratégie fondée sur l'expérience et adaptée aux besoins des cadres supérieurs ayant une expérience vécue de handicap.

Administrateurs généraux désignés à titre d'intendants de l'inclusion

Le BDPRH cherche activement à favoriser la diversité au sein du groupe des cadres supérieurs et à éliminer les préjugés et les obstacles dans la gestion de leurs talents.

- Dans le cadre du cycle de gestion des talents des sous-ministres adjoints (SMA) de l'hiver 2022-2023, du temps a été spécifiquement réservé pour discuter de tous les SMA qui se sont identifiés comme membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. L'objectif était d'accroître leur visibilité et de soutenir leur développement.
- En outre, pour soutenir l'inclusion, des **administrateurs généraux ont été désignés intendants de l'inclusion** pour reconnaître les préjugés inconscients et y remédier. Les documents d'orientation et les outils de l'initiative des « intendants de l'inclusion » ont été

améliorés pour les rendre accessibles à un plus grand nombre de personnes et largement communiqués aux ministères afin qu'ils mettent volontairement en œuvre ces outils dans le cadre de programmes destinés aux cadres et aux non-cadres, par exemple la gestion des talents et du rendement au niveau de l'organisation.

Programme de développement en leadership des cadres supérieurs

Le **Programme de développement en leadership des cadres supérieurs** (PDLCS) continue de jouer un rôle important dans la promotion de la diversité et de l'inclusion parmi les cadres supérieurs.

- Dans le cadre de ce programme, l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) offre aux cadres supérieurs en quête d'équité des possibilités d'apprentissage et de développement sur mesure. Le programme prévoit des cadres d'apprentissage sensibles à la culture et vise à faire en sorte qu'au moins 50 % des participants de la cohorte EX-01 à EX-03 soient des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes en situation de handicap. En 2022-2023, le BDPRH a continué de favoriser la diversité dans les volets EX-01 à EX-03 et des SMA du PDLCS, pour lesquels 60 % des participants en moyenne se sont identifiés comme membres de groupes en quête d'équité.
- D'autres initiatives ont été entreprises pour accroître la participation des Autochtones aux cohortes de cadres supérieurs en réponse aux faibles taux de participation persistants. Des séances d'information ont été organisées à l'intention des membres du Cercle des hauts dirigeants autochtones et du Réseau des cadres supérieurs autochtones afin de les sensibiliser au programme et de les inciter à présenter leur candidature. Les informations recueillies lors de ces séances ont été communiquées aux partenaires impliqués dans le programme, à l'EFPC et à la CFP pour qu'ils apportent les modifications nécessaires au programme. En conséquence, la représentation de ces groupes au sein des cohortes du programme a augmenté comme suit (voir également le tableau ci-dessous) :
 - le taux de représentation des cadres supérieurs autochtones dans le volet EX-01 à EX-03 est passé de 6 % en 2020 à 9 % en 2023 et dans le volet des SMA, de 2 % en 2020 à 9 % en 2023;
 - le taux de représentation des personnes en situation de handicap dans le volet EX-01 à EX-03 est passé de 7 % en 2020 à 13 % en 2023 et dans le volet des SMA, de 0 % en 2020 à 2 % en 2023;
 - le taux de représentation des membres des minorités visibles dans le volet EX-01 à EX-03 est passé de 15 % en 2020 à 39 % en 2023 et dans le volet des SMA, de 6 % en 2020 à 29 % en 2023.

Année	Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Volet EX-01 à EX-03	Volet des SMA (EX-04 et EX-05)	Volet EX-01 à EX-03	Volet des SMA (EX-04 et EX-05)	Volet EX-01 à EX-03	Volet des SMA (EX-04 et EX-05)
2020	6 %	2 %	7 %	0 %	15 %	6 %
2023	9 %	9 %	13 %	2 %	39 %	29 %

Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque

Le **Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque** offre aux employés en quête d'équité des groupes sous-représentés des possibilités de surmonter les obstacles et de faire partie du groupe des cadres supérieurs. Il comprend quatre grands volets :

1. parrainage;
2. programme d'apprentissage multidimensionnel;
3. possibilités d'acquérir de l'expérience;
4. évaluation par un comité de sélection diversifié menée en fonction d'un poste de niveau EX-01 choisi par l'organisation.

En mars 2023, 38 personnes issues de la diversité de la première cohorte du programme ont obtenu leur diplôme.

Mentorat Plus

Le programme **Mentorat Plus** soutient l'avancement professionnel des employés de la fonction publique appartenant à des groupes sous-représentés ou en quête d'équité par le biais du mentorat et du parrainage traditionnels. Dans le cadre de ce programme, un cadre supérieur appuie son protégé en défendant ses intérêts et en participant activement à son perfectionnement professionnel. Ce soutien consiste notamment à aider les protégés à acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires pour accéder à des postes de cadres supérieurs.

En 2022-2023, le programme avait été mis en œuvre dans 52 organisations de la fonction publique, y compris l'EFPC, à qui il revient d'héberger la banque centralisée de parrainages qui offre à 40 ministères et organismes la possibilité d'obtenir le soutien de parrains.

Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone et Cercle d'encadrement et de counseling pour les Autochtones

Le **Plan d'action Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation** est la principale stratégie pour l'inclusion des Autochtones. Selon le plan, l'intégration, le maintien en poste, le développement de carrière et l'avancement sont des obstacles systémiques à l'emploi des Autochtones.

En partenariat avec le **Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone**, la CFP a créé le **Cercle d'encadrement et de counseling pour les Autochtones** (CECA) afin :

- d'offrir des services d'encadrement et de counseling fournis par un groupe d'encadreurs autochtones culturellement compétents pour soutenir les aspirants cadres autochtones;
- de fournir aux cadres supérieurs autochtones un moyen de réduire et éventuellement d'éliminer les obstacles systémiques liés à l'obtention d'une approbation pour les possibilités d'encadrement.

Au cours des trois premiers mois du CECA, les cinq encadreurs ont fourni un soutien à 17 employés. En raison des commentaires positifs reçus et de la demande croissante pour obtenir des encadreurs, le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone continuera à offrir ces services en 2023-2024.

3. Garantir l'utilisation de critères de référence adéquats

Les critères de référence s'appliquant à l'équité en matière d'emploi sont des points de repère permettant aux employeurs d'évaluer leur situation en ce qui concerne la représentation de chacun des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Ces critères de référence sont utilisés pour guider l'élaboration de stratégies qui favoriseront l'amélioration de la représentation diversifiée dans l'ensemble de la fonction publique.

Dans l'APC, le critère de référence utilisé est la DPA, qui s'appuie sur :

- les données sur la disponibilité sur le marché du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC);
- les données du Recensement et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada (StatCan).

Le BDPRH prend acte des récentes recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi visant les critères de référence et s'engage à réfléchir à de nouvelles approches dans le cadre des consultations et des développements prévus dirigés par EDSC et StatCan.

« Garder les choses simples : Abandonner la notion de disponibilité au sein de la population active pour adopter celles de la disponibilité sur le marché du travail et de l'élimination complète des obstacles. »

- Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 2023

4. Éliminer les obstacles systémiques

Les obstacles systémiques⁸ découlent de systèmes, de politiques, de pratiques, de traditions ou de pratiques culturelles qui peuvent sembler neutres, mais qui désavantagent certaines personnes ou certains groupes. Les paragraphes ci-dessous présentent quelques exemples d'initiatives entreprises en 2022-2023 pour éliminer les obstacles systémiques.

Normes de qualification

En 2022-2023, l'équipe du Programme de classification du BDPRH a amélioré l'accessibilité des outils utilisés pour déterminer la classification des emplois et a éliminé une part des préjugés inhérents à ces outils.

Les **normes de qualification** décrivent les exigences minimales requises pour chaque groupe professionnel ou classification de l'APC. Le BDPRH a consulté des partenaires et des organisations afin de cerner et d'éliminer les préjugés et les obstacles possibles liés à ces normes. Il a élaboré une liste de contrôle pour repérer les possibilités de préjugés et d'obstacles lors de la création ou de la révision des normes de qualification. Cette liste aide à cerner et à supprimer les exigences susceptibles de créer des préjugés à l'égard des membres des groupes en quête d'équité et des obstacles pour ceux-ci. Il s'agit là d'un projet qui fait suite à une modification de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon laquelle les employeurs sont tenus :

- d'évaluer les normes de qualification pour y déceler les préjugés et les obstacles lorsqu'elles sont créées ou révisées;
- s'il y a lieu, de ne ménager aucun effort pour les éliminer ou en atténuer l'incidence.

Recommandations formulées dans le cadre de la Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement

La CFP a continué de mettre en œuvre les recommandations énoncées dans le rapport de la Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement pour aider à cerner et à éliminer les obstacles et les préjugés possibles dans les processus de nomination et a fourni des orientations à jour. En 2022-2023, 13 des 14 produits livrables de la CFP dans le cadre de la vérification ont été fermés, et 87 % des organisations ont indiqué avoir entamé un examen de leurs cadres et pratiques de dotation. Voici quelques-unes des mesures concrètes qui ont été prises :

- publication d'un nouveau document sur l'[Étude des systèmes d'emploi - Guide pour la fonction publique fédérale](#);
- mise en œuvre d'une formation obligatoire sur les préjugés inconscients pour la subdélégation des pouvoirs en dotation, à compter du 1^{er} avril 2022, appuyée par le cours de l'EFPC « [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié](#) »;
- publication de [Pleins feux sur les comités d'évaluation diversifiés](#);
- renforcement des [obligations des administrateurs généraux en matière d'équité en emploi](#) afin de garantir des processus de nomination exempts d'obstacles pour les groupes visés par l'équité en emploi;
- étendre la portée du [Réseau des ambassadeurs de l'évaluation inclusive](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) afin d'aider la collectivité des ressources humaines à améliorer les [mesures d'adaptation en matière lors de l'évaluation des candidats](#).

La Commission canadienne des droits de la personne poursuit ses travaux sur un audit horizontal de l'équité en matière d'emploi portant sur l'embauche des personnes racisées dans des postes de gestionnaire et de cadres supérieurs dans la fonction publique. La Commission a également lancé des audits conventionnels « axés sur l'employeur » pour certains ministères et organismes qui n'ont pas fait l'objet d'un audit au cours des six dernières années. La Commission poursuivra son approche des audits en trois volets afin de faire de l'égalité des chances une réalité concrète dans les lieux de travail sous réglementation fédérale:

1. audits conventionnels axés sur l'employeur;
2. audits horizontaux fondés sur des questions précises;
3. audits éclair fondés sur les exigences.

Plan d'action pour les communautés 2ELGBTQI+

En août 2022, le gouvernement du Canada a lancé le premier [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#), qui vise à faire progresser l'égalité pour les personnes 2ELGBTQI+ au Canada et au sein de la fonction publique. Ce plan d'action, doté d'un budget de 100 millions de dollars, est le fruit d'un vaste processus de mobilisation, notamment :

- un sondage national participatif;
- des observations écrites;
- des tables rondes.

Le plan d'action vise également à empêcher les cas de discrimination et de stigmatisation fondés sur l'orientation sexuelle, les caractéristiques sexuelles, l'identité et l'expression de genre de se produire ou de s'aggraver pour les générations futures 2ELGBTQI+.

Le Centre d'excellence en langues officielles du SCT

Afin de mieux aligner les priorités en matière de langues officielles sur les objectifs de diversité et d'inclusion, le Centre d'excellence en langues officielles du SCT a entrepris les initiatives suivantes :

- après de vastes consultations avec les principaux intervenants, y compris les réseaux en quête d'équité, le Centre a commencé à élaborer un nouveau cadre de formation linguistique inclusif et a mis sur pied un comité consultatif sur l'apprentissage de la seconde langue officielle, dont les membres comprennent des représentants des réseaux en quête d'équité;
- en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le Centre a publié un [rapport conjoint sur l'utilisation des langues autochtones dans la fonction publique du Canada](#) en juillet 2023 qui traite :
 - de l'utilisation des langues autochtones au sein de la fonction publique,
 - des compétences en langues autochtones dans l'exercice des fonctions des employés,
 - des avantages que les personnes parlant une langue autochtone apportent à la fonction publique;
- en février 2023, le SCT, Patrimoine canadien, le Conseil du Réseau des champions des langues officielles ont, en collaboration avec l'EFPC, organisé un forum sur les pratiques exemplaires en matière de langues officielles sur le thème « Changer le discours sur la diversité, l'inclusion et les langues officielles » afin d'échanger des pratiques sur la façon dont les langues officielles peuvent être utilisées pour promouvoir le bilinguisme, la diversité et l'inclusion au Canada.

Commission de la fonction publique du Canada

La CFP a apporté son expertise en matière d'élaboration, d'application et d'interprétation des politiques relatives aux langues officielles dans le processus de nomination. Elle a notamment examiné l'utilisation du [Décret d'exemption concernant les langues officielles](#) dans la fonction publique et du [Règlement sur les langues officielles — nominations dans la fonction publique](#) et aidé les organisations à appliquer les dispositions connexes. La CFP a également fourni des évaluations des compétences en langue seconde.

En 2022-2023, la CFP :

- a passé en revue les documents d'orientation sur les [Décret d'exemption concernant les langues officielles](#) et en a publié d'autres;
- a publié une [foire aux questions](#) sur les exemptions concernant la compétence relative aux langues officielles;

- a simplifié les formulaires suivants :
 - Déclaration de l'engagement à devenir bilingue,
 - Demande d'exemption pour raison d'ordre médical.

En octobre 2022, la CFP a lancé l'Outil d'évaluation des candidats pour les évaluations de la langue seconde. Cet outil permet aux ministères et organismes de faire passer à distance et sans supervision des tests de langue seconde pour la compréhension de l'écrit et l'expression écrite. L'interface de l'outil est désormais plus accessible, moderne et adaptable, et les utilisateurs peuvent modifier les paramètres d'affichage en fonction de leurs besoins.

La CFP :

- applique et supervise les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* concernant les droits de priorité;
- surveille les pratiques de dotation par rapport au cadre législatif des priorités.

Les droits sont accordés aux personnes qui remplissent des conditions précises leur permettant d'être nommées avant d'autres à des postes vacants dans la fonction publique.

L'équipe chargée du Programme de droits de priorité examine les pratiques et procédures connexes afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels les membres des groupes désignés, qui bénéficient d'un droit de priorité, pourraient être confrontés lorsqu'ils cherchent un emploi. En 2022-2023, l'équipe a mis en place le Système de gestion de l'information sur les priorités et des outils de communication dans le cadre du programme.

Emploi des étudiants

Le Règlement sur les participants aux programmes d'embauche d'étudiants et la Politique sur la gestion des personnes du Conseil du Trésor (qui régit la Directive sur l'embauche des étudiants) ont été modifiés en juin 2021 afin d'accorder aux étudiants qui sont des résidents permanents la même préférence en matière de nomination que celle accordée aux citoyens canadiens. Cette modification s'applique aux programmes d'emploi pour étudiants approuvés pour les processus de nomination qui ont débuté le 24 juin 2022 ou après cette date.

Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion

Lancé en août 2022, le Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion du BDPRH est un outil d'auto-évaluation facultatif qui permet aux organisations fédérales de connaître leur niveau d'avancement en matière de diversité et d'inclusion. Les organisations soumettent leurs réponses aux 22 questions d'un questionnaire et reçoivent :

- un rapport leur indiquant leur niveau de maturité par rapport à cinq dimensions;
- des recommandations personnalisées sur la façon de passer au niveau suivant.

Le modèle permet aussi aux organisations de savoir dans quelle mesure elles sont diversifiées et inclusives et d'obtenir des recommandations sur des mesures concrètes à prendre pour améliorer la situation.

Programme d'observation

Conformément à l'engagement du gouvernement du Canada de favoriser la diversité et l'inclusion au sein des conseils et des comités, le SCT a répondu au défi 50-30⁹. Par exemple, le Programme d'observation aide à réduire les obstacles en offrant aux cadres supérieurs de la fonction publique appartenant à des groupes sous-représentés et en quête d'équité la possibilité de participer, en tant que membres sans droit de vote, aux conseils et comités des régimes de retraite et d'avantages sociaux du secteur public. Grâce à ce programme,

- les participants acquièrent une expérience importante au sein des conseils et des comités, tout en approfondissant leurs connaissances au sujet de la gouvernance et la surveillance de ces régimes de retraite et d'avantages sociaux;
- l'employeur bénéficie d'un bassin plus large et plus diversifié de candidats pour de futures nominations qui peuvent le représenter.

Sur les neuf candidats de la première cohorte du programme, trois ont déjà été nommés à titre de représentants de l'employeur. En 2022, la portée du programme a été élargie afin d'accueillir davantage de participants, en plus de ceux qui termineront leur période de participation plus tard en 2024.

Favoriser la mobilisation et la sensibilisation

Groupe d'étude sur l'équité en matière d'emploi

En 2022-2023, les travaux de recherche et de données sur la diversité et l'inclusion de la CFP ont porté principalement sur plusieurs initiatives, notamment la présidence d'un **groupe d'étude interministériel sur l'équité en matière d'emploi** afin d'orienter les travaux entrepris sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Ce groupe d'étude est composé d'experts dans le domaine de l'équité

en matière d'emploi, d'économistes et de statisticiens qui partagent des informations et des travaux de recherche sur les obstacles rencontrés par les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

En outre, la CFP a mené une analyse sur des sujets prioritaires spécifiques liés à l'équité en matière d'emploi et à la diversité dans le système de dotation, qui comprend :

- la publication de deux rapports thématiques sur les perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap et les perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, d'après les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021;
- la mise à jour des rapports sur les tendances en matière de cessation d'emploi chez les groupes désignés [aux fins de] l'équité en matière d'emploi dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les nominations non annoncées selon le groupe désigné par l'équité en matière d'emploi et la citoyenneté des postulants et les nominations externes;
- l'Étude sur les taux de promotion des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Transformation de la plateforme Emplois GC

Parmi les autres programmes de la CFP figure celui de la **transformation de la plateforme Emplois GC**, qui vise à moderniser la plateforme de recrutement du gouvernement du Canada afin d'offrir une expérience sans heurt et intuitive, tant aux demandeurs d'emploi qu'aux gestionnaires d'embauche et professionnels des ressources humaines.

Recrutement postsecondaire

Le **Programme de recrutement postsecondaire** permet aux jeunes diplômés d'accéder aux emplois de la fonction publique. La campagne de 2022, qui porte principalement sur le recrutement de scientifiques de données (EC) au premier échelon, s'est ouverte en novembre 2022.

Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue

Le **Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue**, qui est dirigé par le BDPRH, regroupe les services de l'ancien Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion et du Bureau des conférenciers fédéraux sur la santé mentale. Le forum vise à bâtir une communauté de conférenciers qui partagent les expériences qu'ils ont vécues en ce qui a trait à la santé mentale, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion. En favorisant l'échange d'idées et l'établissement de liens, le forum se veut un moyen d'ouvrir les cœurs et les esprits afin d'inspirer des actions en faveur d'un milieu de travail plus inclusif. À la fin de l'exercice 2022-2023, les services de 86 conférenciers avaient été retenus pour donner plus de 275 conférences dans l'ensemble de la fonction publique.

École de la fonction publique du Canada

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a déployé des efforts considérables pour créer un milieu de travail inclusif et équitable en offrant des possibilités d'apprentissage et des produits permettant de développer les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires pour changer les mentalités et les comportements en vue d'une plus grande réconciliation, équité, diversité et inclusion. En 2022-2023, l'EFPC a offert :

- le cours « Initiative Espace positif : Sensibilisation aux réalités 2ELGBTQI+ »;
- le cours « Initiative Espace positif : Devenir ambassadeur ou ambassadrice pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ »;
- une nouvelle ressource pour les facilitateurs de l'Espace positif;
- un événement sur l'inclusion des personnes LGBTQ2+ intitulé « Être soi-même au travail »;
- un nouveau parcours d'apprentissage sur l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ afin de promouvoir la fierté au sein de la fonction publique et les lieux de travail inclusifs, qui comprend la vidéo documentaire *The Fruit Machine*.

Le programme sur la santé mentale de l'EFPC a subi d'importantes modifications qui comprennent des histoires personnelles, des expériences et des recommandations de fonctionnaires appartenant à des groupes d'équité en matière d'emploi. Par exemple, l'EFPC a lancé un projet pilote du cours La santé mentale : sensibilisation mis à jour qui comprend des études de cas, des scénarios et des personnages qui reflètent l'incidence du racisme et de la discrimination sur la santé mentale.

L'EFPC a accueilli la Conférence sur l'équité, la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada 2022, sous la direction de la première chercheuse invitée, Rachel Zellars, qui a permis d'attirer l'attention sur les outils d'apprentissage, les stratégies et les réalisations qui ont vu le jour en réponse à 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 du greffier.

L'activité de la Série sur le leadership, « Le leadership incarné en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion », a été particulièrement bien accueillie.

Une autre réussite a été la conférence avec la chercheuse invitée dans le cadre de l'Initiative Jocelyne Bourgon : « Place aux Canadiennes et Canadiens noirs dans la fonction publique », au cours de laquelle les fonctionnaires ont pu en apprendre davantage sur l'évolution des critères de mérite et leur incidence sur les employés noirs.

L'EFPC a également organisé des activités dans le cadre :

- du Mois du patrimoine asiatique 2022 : « Célébrer l'innovation et la persévérance »;
- du Mois du patrimoine islamique 2022 : « Saluons les leaders musulmans dans la fonction publique fédérale du Canada ».

En collaboration avec le Caucus des employés fédéraux noirs et le Réseau des cadres noirs, l'EFPC a organisé des activités sur la lutte contre le racisme envers les Noirs dans le cadre de sa série « Éliminer les obstacles à l'emploi dans la fonction publique que doivent surmonter les personnes noires », dont les suivantes :

- « avancement professionnel »;
- « maintien en poste ».

L'EFPC a mis à jour trois cours en ligne sur le **harcèlement en milieu de travail et la prévention de la violence** à l'intention des employés, des gestionnaires, des comités de santé et de sécurité au travail et de destinataires désignés. Elle a également mis à jour les cours suivants :

- « Code canadien du travail, partie II : un aperçu »;
- « Comprendre le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail ».

Conseil des ressources humaines

En tant que représentant de la collectivité des ressources humaines (RH) dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, le **Conseil des ressources humaines** (CRH) travaille en collaboration avec tous les membres de la collectivité des RH afin de renforcer les capacités et les liens.

En 2022-2023, le CRH a offert de nombreuses possibilités, notamment dans le cadre de réunions mensuelles des chefs des RH, de mobiliser les partenaires des organismes centraux et de mieux outiller la collectivité pour qu'elle parvienne à l'excellence en matière de RH dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. En mettant l'accent sur l'inclusion, le CRH a réalisé avec succès de nombreuses activités de mobilisation et initiatives axées sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, notamment,

- l'organisation d'un « **atelier intelligent** » en partenariat avec la Commission de la fonction publique (CFP) pour :
 - mettre en évidence les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en ce qui concerne les processus d'évaluation,
 - aider à repérer les préjugés et les obstacles potentiels dans les évaluations pour les professionnels des ressources humaines, et à en atténuer les conséquences;
- la publication d'un **bulletin d'information** sur l'accessibilité dans la fonction publique qui comporte, entre autres :
 - des renseignements sur l'accessibilité dès la conception,
 - des conseils et astuces en matière d'accessibilité,
 - des renseignements relatifs au rapport du **sondage auprès de la communauté** du CRH sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité;
- la publication d'un **article vedette** sur la **communauté de pratique sur l'inclusion des personnes en situation de handicap et les mesures d'adaptation en milieu de travail**, qui réunit des professionnels des RH et d'autres domaines, dont la gestion des limites fonctionnelles, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et l'accessibilité au sein de leur organisation;
- la consultation directe des chefs des RH lors de **réunions spéciales du CRH** afin de recueillir des informations pour **l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi** et les **changements à apporter au processus d'auto-identification** dans l'ensemble de la fonction publique;
- l'invitation du **conférencier invité Tareq Hadhad** lors de la cérémonie annuelle de remise des prix du leadership en RH afin qu'il puisse partager avec la collectivité des RH son parcours témoignant de la résilience, du leadership dans l'adversité, de la diversité et de l'inclusion.

En 2022-2023, le CRH a également lancé deux éléments fondamentaux :

- **Plan stratégique et vision 2025**;
- un site **GCéchange** pour la communauté.

La vision de la communauté est définie dans le plan stratégique, dans lequel le CRH a fait de l'**inclusion**, l'un de ses piliers et s'est engagé à :

- promouvoir une culture d'inclusion qui valorise la diversité, y compris la diversité linguistique, et l'accessibilité;
- s'attaquer aux obstacles systémiques et au racisme.

Le site GCéchange a permis au CRH de faire des progrès à l'égard de cet engagement parce qu'il regroupe des informations importantes à l'intention des professionnels des RH. Outre le vaste **centre de ressources** du site GCéchange du CRH, de nombreux outils ont été élaborés pour aider au développement de la carrière des professionnels des RH par le biais de la nouvelle **plateforme « helloRH »**, notamment le cadre de développement des compétences du groupe de la gestion du personnel (PE) et l'outil de profil de compétences connexe.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

Le **Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi** est un comité consultatif permanent qui réunit des représentants des employés des agents négociateurs et des représentants des ministères, de la Commission de la fonction publique du Canada et du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du SCT pour discuter des politiques, des programmes et des initiatives liés à l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Les consultations du comité avec le SCT en 2022-2023 ont porté, entre autres, sur les points suivants :

- la prise de décision au moyen de l'intelligence artificielle;
- [l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada - Exercice financier 2021-2022](#);
- les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux;
- la modernisation du questionnaire d'auto-identification;
- les résultats du Cadre de responsabilisation de gestion de 2022-2023 sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité;
- les plans d'action en matière d'accessibilité du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique;
- les résultats du sondage d'opinion publique des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap;
- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Mot de la fin

En l'espace de trois décennies, la fonction publique a fait des progrès considérables pour accroître la représentation des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi. Toutefois, des écarts importants persistent, en particulier en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ¹⁰.

Malgré l'orientation établie du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 nouveaux fonctionnaires en situation de handicap d'ici 2025, le taux de représentation des personnes en situation de handicap est toujours faible, à 6,9 %, par rapport à leur taux de DPA de 9,2 %. Pour atteindre cet objectif d'embauche, il s'avère nécessaire de poursuivre les efforts déployés en ce qui a trait aux programmes de stages et aux initiatives de recrutement adaptées. Cela dit, l'équité en matière d'emploi ne se limite pas au recrutement ou à la promotion des personnes en situation de handicap. Pour conserver les employés en situation de handicap, le gouvernement du Canada devrait continuer à donner la priorité au développement d'une culture de travail favorable à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Comparativement à l'APC, les données sur les échelles salariales montrent que la proportion des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi est plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et plus faible dans les fourchettes de 100 000 \$ et plus. Lorsque ces données sont combinées à celles d'autres facteurs tels que l'augmentation du nombre d'embauches et de promotions au sein des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et l'augmentation du taux de représentation dans tous les groupes désignés, y compris au niveau des cadres supérieurs, elles tendent à indiquer que notre engagement continu à soutenir les groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique a donné lieu à des progrès tangibles. Il y a lieu d'effectuer une analyse plus approfondie pour déterminer les raisons de la disparité salariale qui existe entre les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et l'APC. Les initiatives susmentionnées visent à éliminer les obstacles systémiques à l'avancement professionnel ainsi que la discrimination. D'autres facteurs, tels que des programmes de recrutement ciblés au premier échelon, pourraient également jouer un rôle à cet égard.

Le taux de représentation des employés noirs a continué à augmenter depuis le dernier exercice. Si des tendances positives se dessinent en matière d'embauche et de promotion, la proportion d'employés noirs, comparée à celle des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi, continue d'être la plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et la plus faible dans toutes les autres fourchettes correspondant à 75 000 \$ et plus. En juin 2023, le SCT a créé le [Groupe de travail représentant les fonctionnaires des communautés noires chargé de superviser l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action pour les fonctionnaires noirs-es](#) qui a poursuivi le travail entamé en consultation avec les fonctionnaires noirs et les réseaux en 2022 pour faire progresser les efforts du gouvernement visant les fonctionnaires noirs.

À l'heure actuelle, il n'y a aucune obligation de recueillir des données sur la représentation des employés 2ELGBTQI+ et d'en rendre compte. Par conséquent, il n'y a pas de données sur la représentation de ce groupe. Le SCT dirigera les efforts ¹¹ visant à promouvoir la diversité et l'inclusion des employés 2ELGBTQI+, c'est-à-dire qu'il s'assurera que les initiatives futures du Centre sur la diversité et l'inclusion tiennent compte des commentaires des réseaux d'employés fédéraux 2ELGBTQI+ et des intervenants, et du Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ de 2022. Le SCT sera bien placé pour commencer la collecte de données en 2024 grâce à l'adoption d'une approche modernisée de l'auto-identification.

Voici les principaux éléments déterminants à l'heure où la fonction publique se projette vers l'avenir :

- les recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du greffier;
- les constatations et les recommandations indiquées dans le Rapport de la vérificatrice générale sur l'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux fournit également des informations précieuses qui peuvent aider à orienter l'élaboration des politiques et des initiatives.

En outre, les mesures prises par le SCT pour élaborer un programme de démarches réparatrices permettant aux employés de partager les expériences qu'ils ont vécues dans un espace confidentiel et sûr contribueront au changement de la culture organisationnelle.

À propos des données

Population visée

Les tableaux statistiques figurant dans l'annexe du présent rapport contiennent des informations en date du 31 mars 2023, ou recueillies au cours de l'exercice 2022-2023, 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'APC).

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 (tirées 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 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.
- 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 aux employés dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique du Canada au cours de la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

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'APC (organisations énumérées aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*), en conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La dynamique de l'embauche est tributaire de la disponibilité des membres des groupes désignés pour occuper un emploi dans la fonction publique. La DPA varie géographiquement (à l'échelle nationale ou selon la province ou le territoire), ou en fonction des qualifications particulières 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, et, après le 29 juin 2021, aux résidents permanents [alinéa 39.1c)].
2. Classification : ce filtre permet de ne tenir compte que des professions que le gouvernement juge pertinentes pour la fonction publique.
3. Études : ce filtre est utilisé pour certaines classifications afin de 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, et ce, pour la grande majorité des groupes professionnels.

Les estimations de la DPA reposent sur les données de la disponibilité sur le marché du travail obtenues dans le cadre du Recensement de 2016¹² et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, qui est réalisée tous les cinq ans. Des modifications de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sont entrées en vigueur en juin 2021, y compris une modification de la disposition liée à la préférence accordée aux citoyens canadiens dans les processus de nomination externes annoncés pour tenir compte des résidents permanents. Par conséquent, depuis mars 2022, la DPA tient compte des citoyens canadiens et des résidents permanents actifs sur le marché du travail qui sont âgés d'au moins

15 ans et est basée sur les professions au sein de la population active canadienne correspondant aux professions de la fonction publique. Avant mars 2022, la DPA tenait uniquement compte des citoyens canadiens actifs sur le marché du travail âgés d'au moins 15 ans et était basée sur les professions au sein de la population active canadienne correspondant aux professions de la fonction publique.

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

Le taux de DPA estimatif pour les personnes en situation de handicap a augmenté considérablement entre le Recensement de 2011 et celui de 2016 (à la suite de l'Enquête canadienne sur l'incapacité), passant de 4,4 % en 2014-2015 à 9,0 % en 2018-2019. 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 handicaps liés 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 est impossible de prévoir l'incidence qu'elle aura lorsque qu'elle le sera. Un travail important est accompli depuis 2021-2022 pour moderniser le Questionnaire d'auto-identification. Une nouvelle version tenant compte de la définition élargie des personnes en situation de handicap devrait être lancée en 2024.

Il convient de noter que la DPA actuelle tient compte de la main-d'œuvre éventuelle des résidents permanents en raison de la modification apportée à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (depuis juin 2021). Selon cette modification, les citoyens canadiens et les résidents permanents doivent bénéficier d'une préférence d'embauche par rapport aux résidents non permanents dans le cadre des processus de sélection annoncés au public. La prise en considération des résidents permanents a eu la plus grande incidence sur le critère de référence de la DPA pour les membres des minorités visibles.

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 de s'identifier ou de s'autodéclarer comme appartenant à l'un ou plusieurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans le cadre d'un processus de recrutement. Les informations sur le sexe des employés à la naissance sont tirées du système de paye du gouvernement du Canada. À l'avenir, le Questionnaire d'auto-identification modernisé recueillera des données sur le genre, qui fait référence à l'identité sociale et personnelle et qui peut être différent du sexe biologique de la personne.

Partie 2. Données et initiatives concernant des groupes particuliers

▼ Dans cette section

- [Femmes](#)
- [Autochtones](#)
- [Personnes en situation de handicap](#)
- [Membres des minorités visibles](#)
- [Employés noirs](#)

Femmes

Femmes travaillant dans l'administration publique centrale

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale (APC) comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données sur l'effectif de l'APC sont basées sur la classification effective de l'emploi, ce qui comprend les affectations intérimaires. 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 tient compte des 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 représentent l'évolution par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Administration publique centrale

Femmes

253 411 [+17 278]

143 406 [+11 107]

	Représentation	DPA
Femmes	56,6 % [+0,6]	53,7 % Atteint
Femmes au sein du groupe des cadres supérieurs	54,2 % [+1,0]	48,0 % Atteint

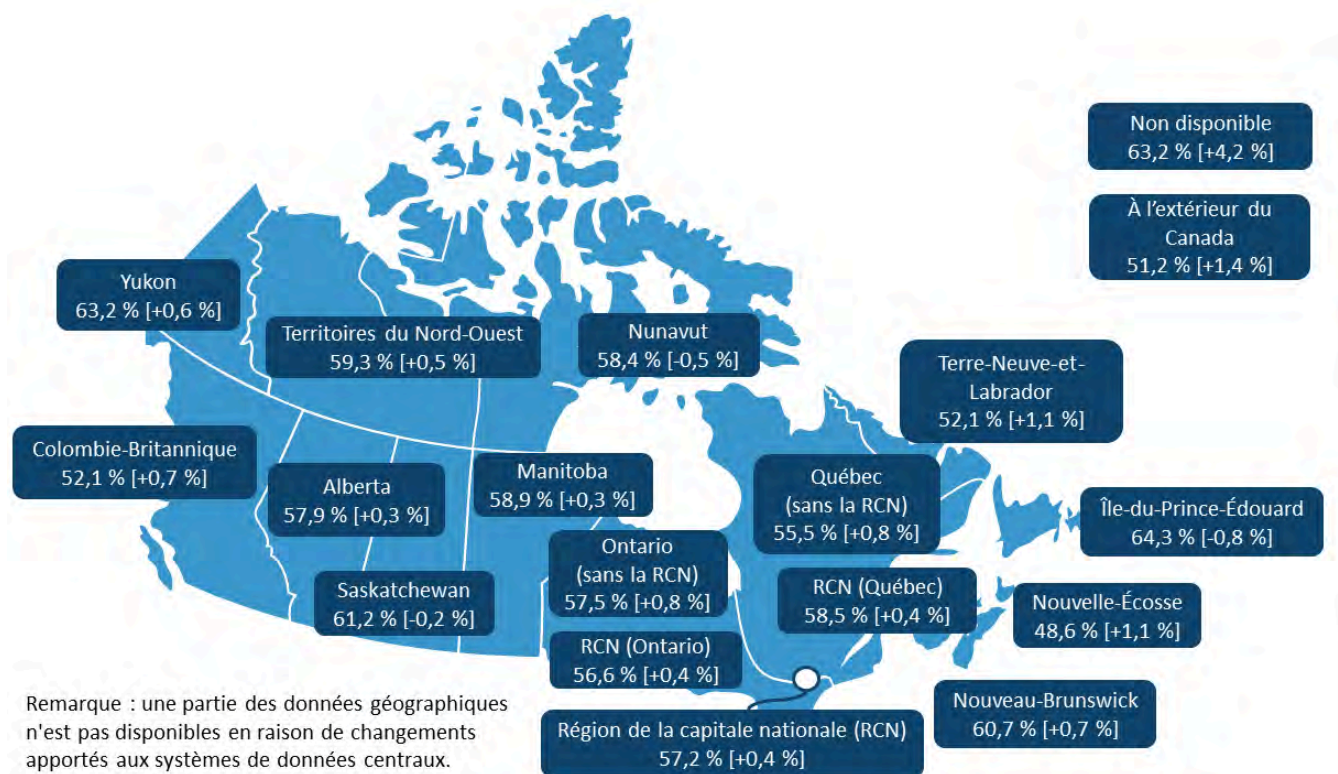
En mars 2023, 56,6 % des employés de l'APC étaient des femmes. Ce nombre a augmenté de 11 107 par rapport à l'année précédente. Le taux de représentation de 54,2 % des femmes dans les postes de cadres supérieurs est donc demeuré au-dessus de leur taux de DPA, qui était de 48,0 %.

Représentation des femmes au sein du groupe des cadres supérieurs

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs
EX-01	3 935	2 226	56,6
EX-02	1 986	1 029	51,8
EX-03	1 323	684	51,7
EX-04	269	139	51,7
EX-05	130	61	46,9
Total	7 643	4 139	54,2

À un taux de 54,2 %, les femmes représentaient plus de la moitié de l'ensemble des cadres supérieurs, leur taux de représentation étant de 56,6 % au niveau EX-01, puis diminuant progressivement pour atteindre un taux de 46,9 % au niveau EX-05.

Figure 4. Femmes par région de travail



▼ Figure 4 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Vous trouverez ci-dessous les pourcentages par province, territoire et autres catégories:

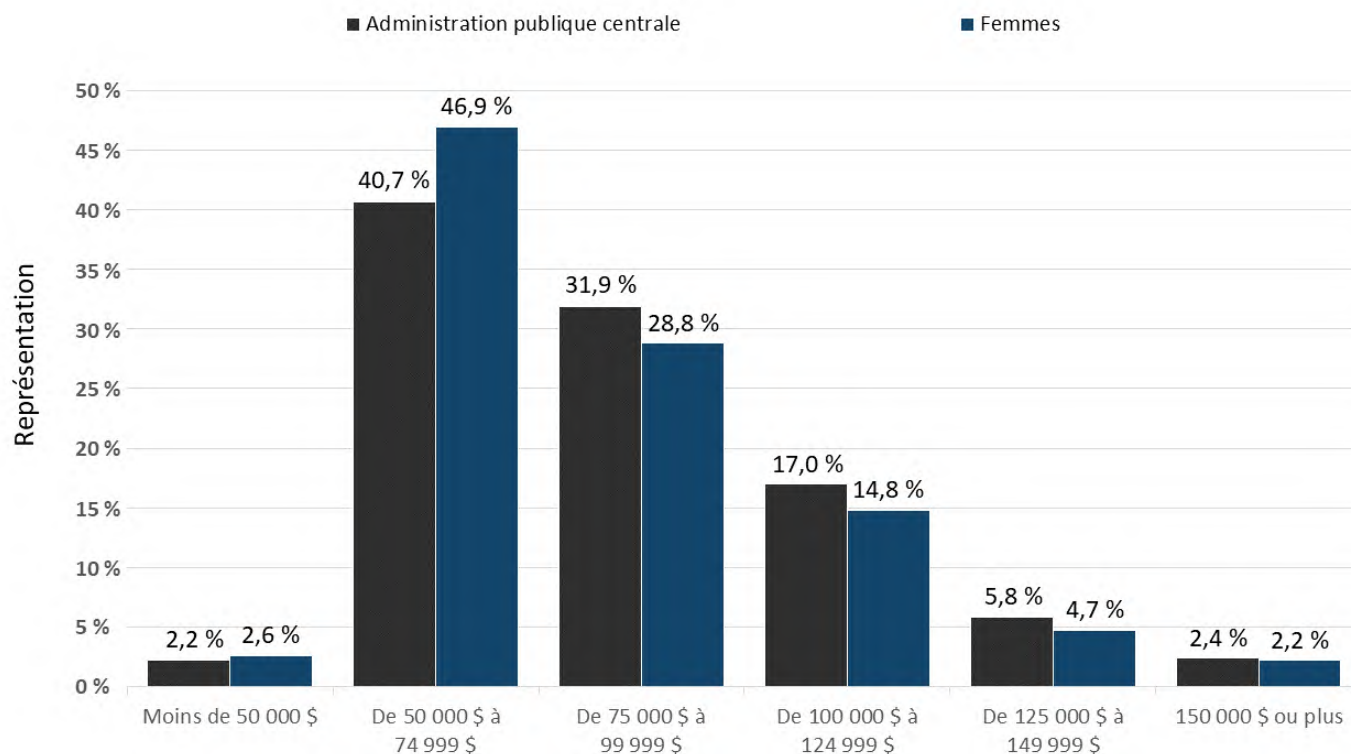
- Terre-Neuve-et-Labrador : 52,1 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 64,3 % [recul de 0,8 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 48,6 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 60,7 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]

- Québec (sans la RCN) : 55,5 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- RCN Québec : 58,5 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- RCN (Ontario) : 56,6 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- RCN : 57,2 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 57,5 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Manitoba : 58,9 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 61,2 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- Alberta : 57,9 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 52,1 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Yukon : 63,2 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 59,3 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Nunavut : 58,4 % [recul de 0,5 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 51,2 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- Non disponible : 63,2 % [hausse de 4,2 points de pourcentage]

Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

L'Île-du-Prince-Édouard affiche le taux de représentation des femmes le plus élevé, soit 64,3 %. Toutefois, il a diminué de 0,8 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Le Yukon et la Saskatchewan suivent avec des taux de 63,2 % et de 61,2 %, respectivement. Le taux de représentation au Nunavut et en Saskatchewan a diminué depuis l'année précédente (soit de 0,5 point de pourcentage et de 0,2 point de pourcentage, respectivement).

Figure 5. Répartition d'échelle salariale - femmes



▼ Figure 5 - Version textuelle

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes
Moins de 50 000 \$	2,2 %	2,6 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,7 %	46,9 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	31,9 %	28,8 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,0 %	14,8 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5,8 %	4,7 %

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes
150,000 \$ ou plus	2,4 %	2,2 %

En comparaison avec l'ensemble de l'APC, la proportion de femmes gagnant moins de 50 000 \$ et de 50 000 \$ à 74 999 \$ est plus élevée. La proportion de femmes par rapport à celle de l'ensemble de l'effectif de l'APC est plus faible pour toutes les autres fourchettes salariales correspondant à 75 000 \$ et plus.

Par rapport à mars 2022, la proportion de femmes en mars 2023 :

- a augmenté dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ (de 46,6 % à 46,9 %);
- a diminué dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$ (de 29,3 % à 28,8 %);
- a augmenté dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$ (de 14,6 % à 14,8 %);
- a diminué dans la fourchette de 125 000 \$ à 149 999 \$ (de 5,2 % à 4,7 %).

Un examen des tendances de mars 2014 à mars 2023 a révélé que le pourcentage de femmes dans la fourchette de moins de 50 000 \$ a diminué au cours de la période. Le pourcentage de femmes dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$ a augmenté, la plus forte hausse étant observée dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$.

Tendances dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour les femmes

Femmes - embauches de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Femmes	Pourcentage d'embauches
2016-2017	16 081	9 281	57,7
2017-2018	19 249	11 290	58,7
2018-2019	23 334	13 181	56,5
2019-2020	24 901	14 505	58,3
2020-2021	24 229	14 592	60,2
2021-2122	28 929	17 392	60,1
2022-2223	33 361	20 378	61,1

Femmes - promotions de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Femmes	Pourcentage de promotions
2016-2017	17 487	10 120	57,9
2017-2018	20 660	12 260	59,3
2018-2019	25 489	15 390	60,4
2019-2020	27 211	16 628	61,1
2020-2021	24 919	15 106	60,6
2021-2122	29 295	18 256	62,3
2022-2223	33 194	20 975	63,2

Femmes - cessations d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Femmes	Pourcentage de cessations d'emploi
2016-2017	12 491	7 249	58,0
2017-2018	12 937	7 349	56,8
2018-2019	12 898	7 381	57,2
2019-2020	13 043	7 459	57,2
2020-2021	12 446	6 996	56,2
2021-2122	16 687	9 443	56,6
2022-2223	17 510	9 835	56,2

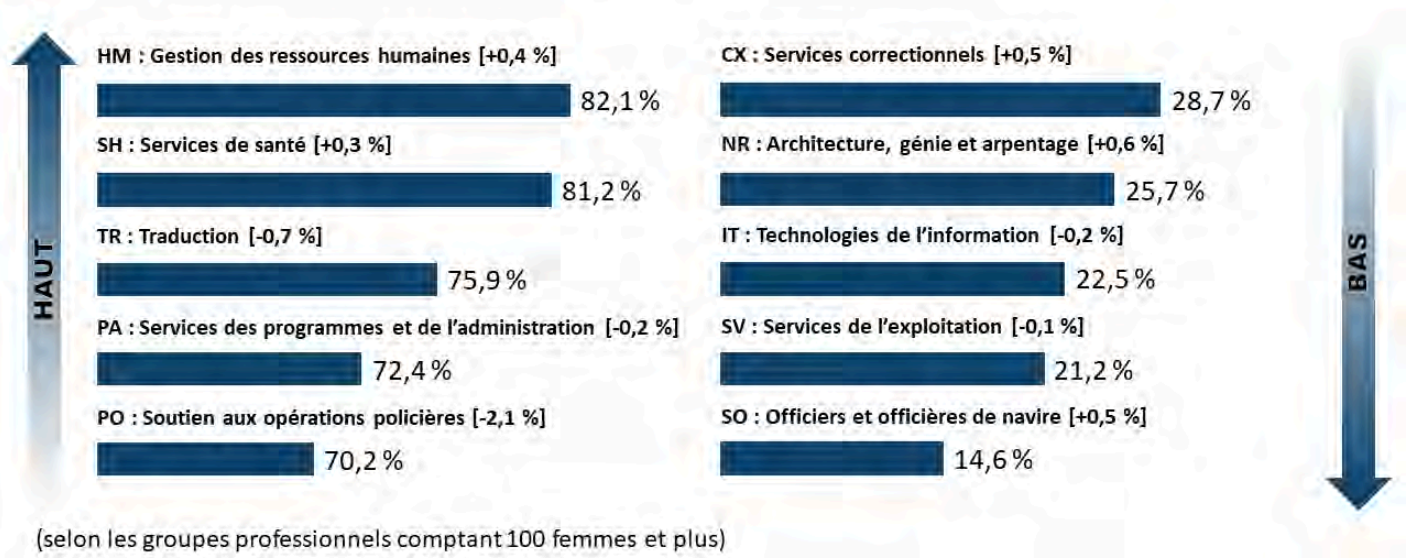
Pour la période allant de 2016-2017 à 2022-2023, la part des embauches et des promotions pour les femmes a augmenté, et la part des cessations d'emploi, diminué.

Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein des cadres supérieurs

Type de mesure	Total de cadres supérieurs	Femmes	
		Nombre	%
Embauches	132	69	52,3 [-4,3]
Promotions	1 247	741	59,4 [+1,3]
Cessations d'emploi	534	273	51,1 [+4,3]

En ce qui concerne les femmes au sein des cadres supérieurs, la part des embauches a diminué de 4,3 points et celle des cessations d'emploi, augmenté de 4,3 points, par rapport à l'année précédente.

Figure 6. Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion de femmes



▼ Figure 6 - Version textuelle

Remarque : comprend les groupes professionnels qui comptent 100 femmes et plus.

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Plus haut pourcentage de femmes

- HM : Gestion des ressources humaines, 82,1 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- SH : Services de santé, 81,2 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- TR : Traduction, 75,9 % [recul de 0,7 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration, 72,4 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- PO : Soutien aux opérations policières, 70,2 % [recul de 2,1 points de pourcentage]

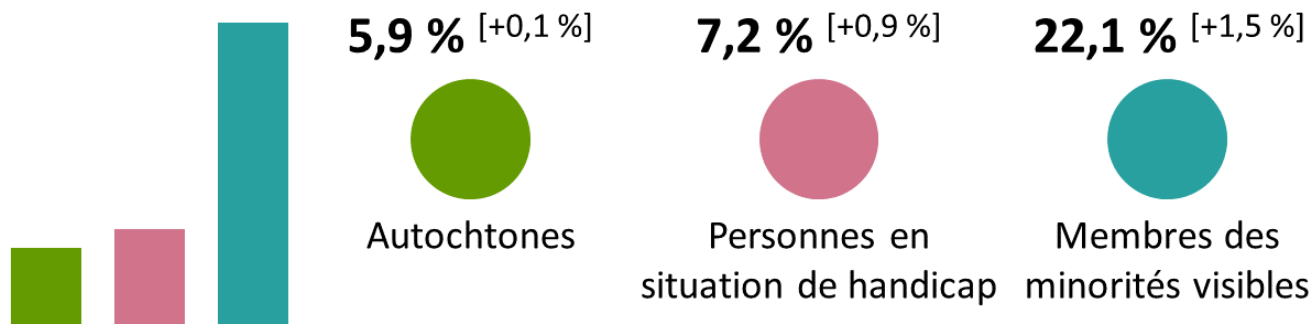
Plus faible pourcentage de femmes

- CX : Services correctionnels, 28,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage, 25,7 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information, 22,5 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation, 21,2 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- SO : Officiers et officières de navire, 14,6 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]

La plus grande concentration de femmes salariées dans l'APC demeure dans les groupes Gestion des ressources humaines (HM) et Services de santé (SH). Le nombre de femmes dans ces deux groupes a augmenté par rapport à l'année précédente. Parmi les cinq groupes professionnels qui ont le taux de représentation des femmes le plus élevé, le groupe Soutien aux opérations policières (PO) a connu la plus forte baisse de représentation (2,1 points de pourcentage) par rapport à l'année précédente.

La plus faible concentration de femmes se trouve dans le groupe des officiers et officières de navire (SO), dont le taux est de 14,6 %, ce qui représente toutefois une augmentation de 0,5 point de pourcentage par rapport à mars 2022. Parmi les cinq groupes professionnels ayant la plus faible représentation de femmes, l'augmentation la plus importante (0,6 point de pourcentage) se trouve dans le groupe Architecture, génie et arpentage (NR).

Figure 7. Analyse de l'intersectionnalité pour les femmes



Sur les 56,6 % de femmes au sein de l'APC :

- 5,9 % se sont identifiées comme étant Autochtones, soit une augmentation de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 7,2 % se sont identifiées en tant que personnes en situation de handicap, soit une augmentation de 0,9 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 22,1 % se sont identifiés en tant que membres d'une minorité visible, soit une augmentation de 1,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Initiatives à l'appui 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. Des modifications de la *Loi sur l'équité salariale* ont été adoptées et ont donné lieu à un nouveau régime proactif d'équité salariale pour les lieux de travail sous réglementation fédérale qui comptent 10 employés ou plus. Parmi ces lieux figurent les suivants :

- les secteurs public et privé sous réglementation fédérale, dont la fonction publique 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 un salaire égal aux hommes et aux femmes réalisant un travail de valeur égale.

Autochtones

Autochtones travaillant dans l'administration publique centrale

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale (APC) comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données sur l'effectif de l'APC sont basées sur la classification effective de l'emploi, ce qui comprend les affectations intérimaires. 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 tient compte des 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 représentent l'évolution par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Administration publique centrale
253 411 [+17 278]

Autochtones
13 363 [+1 027]

	Représentation	DPA
Autochtones	5,3 % [+0,1]	3,8 % Atteint
Autochtones au sein des cadres supérieurs	5,2 % [+0,3]	5,4 % Pas atteint

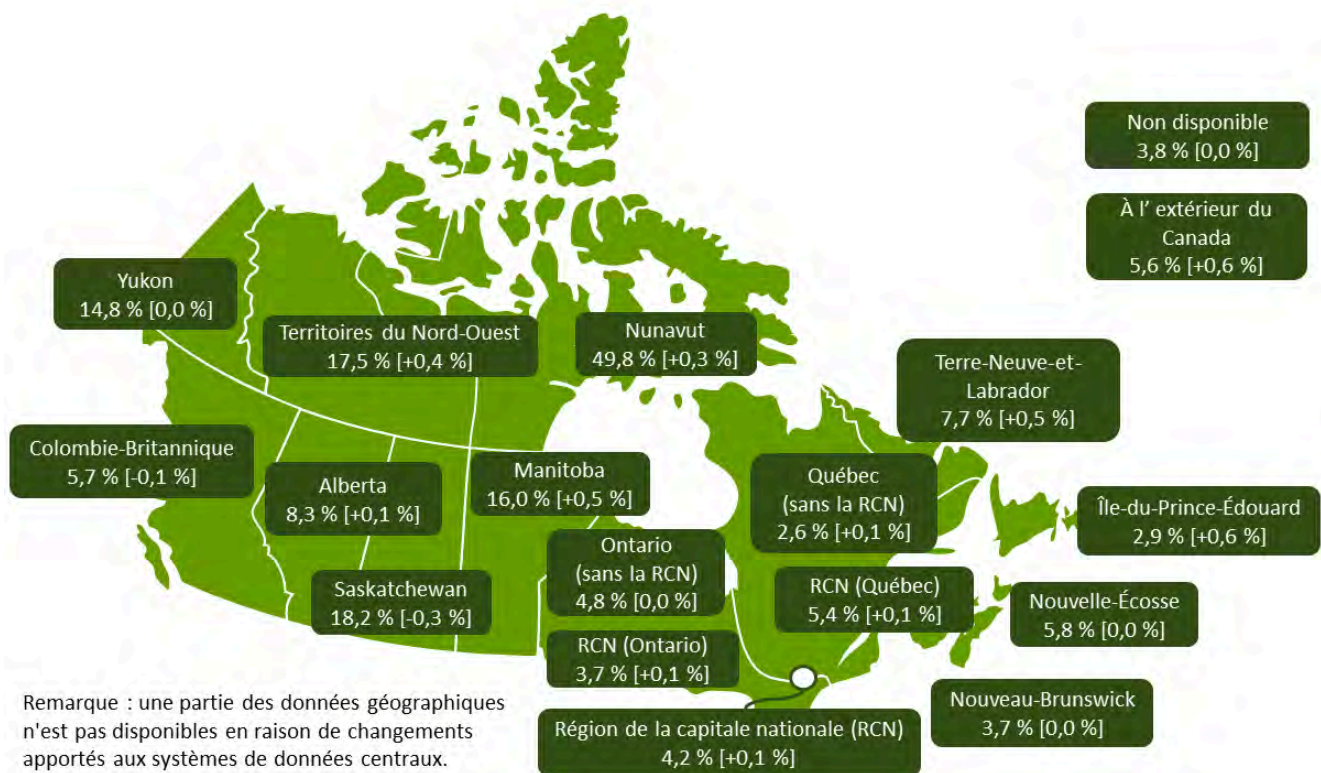
En mars 2023, 5,3 % des employés de l'APC s'identifiaient comme des Autochtones. Ce nombre a augmenté de 1 027 par rapport à l'année précédente. Le taux de représentation dans le groupe des cadres n'étant que de 5,2 %, les Autochtones restent sous-représentés par rapport à leur taux de DPA, qui est de 5,4 %.

Représentation des Autochtones au sein des cadres supérieurs

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs
EX-01	3 935	230	5,8
EX-02	1 986	92	4,6
EX-03	1 323	56	4,2
EX-04	269	13	4,8
EX-05	130	6	4,6
Total	7 643	397	5,2

Une plus grande concentration d'Autochtones est observée dans la catégorie EX-01 (5,8 %). Le taux de représentation le plus faible se trouve dans la catégorie EX-03 (4,2 %). Le taux de représentation augmente pour les catégories EX-04 et EX-05, pour s'établir à 4,8 % et à 4,6 %, respectivement.

Figure 8. Autochtones par région de travail



▼ Figure 8 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Vous trouverez ci-dessous les pourcentages par province, territoire et autres catégories:

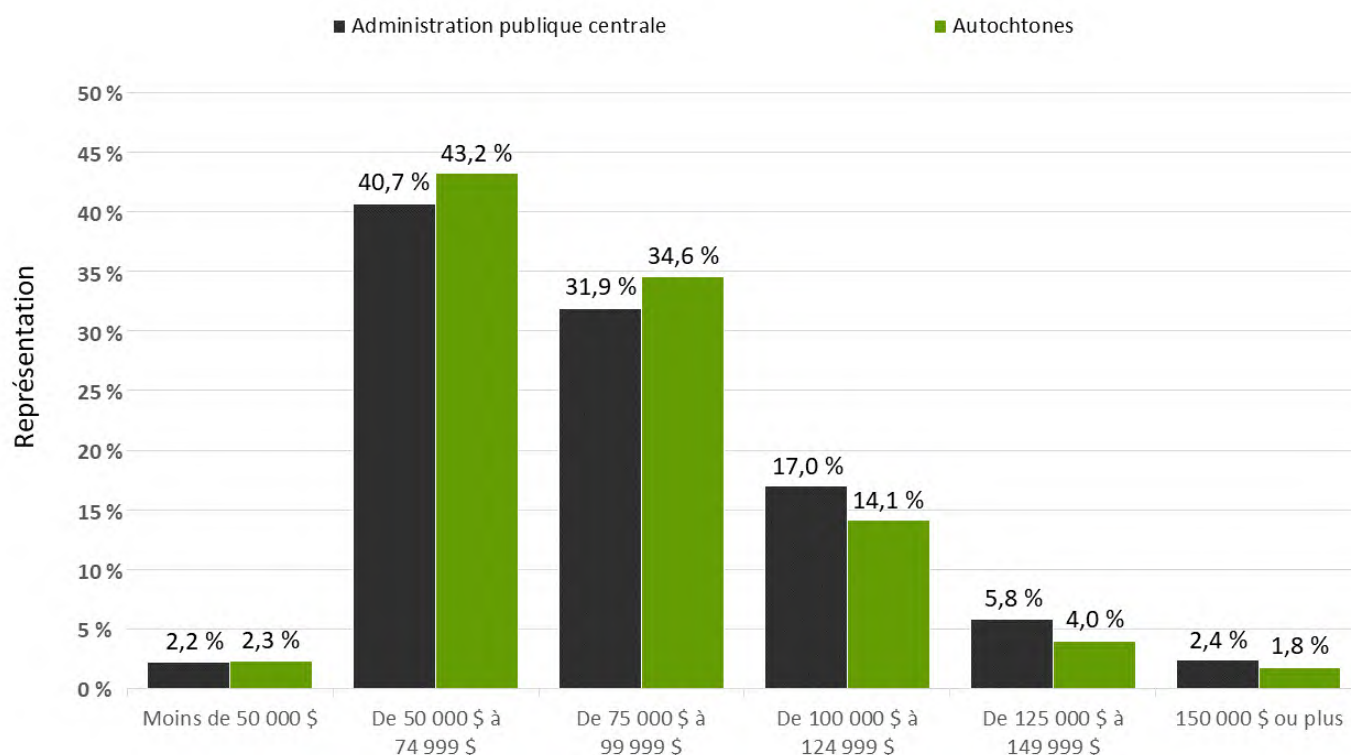
- Terre-Neuve-et-Labrador : 7,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 2,9 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 5,8 % [0,0 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 3,7 % [0,0 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 2,6 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- RCN Québec : 5,4 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

- RCN (Ontario) : 3,7 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- RCN : 4,2 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 4,8 % [0,0 point de pourcentage]
- Manitoba : 16,0 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 18,2 % [recul de 0,3 point de pourcentage]
- Alberta : 8,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique: 5,7 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Yukon: 14,8 % [0,0 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 17,5 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Nunavut : 49,8 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 5,6 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Non disponible : 3,8 % [0,0 point de pourcentage]

Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

Le Nunavut avait le taux de représentation des Autochtones le plus élevé (49,8 %), suivi de la Saskatchewan (18,2 %) et des Territoires du Nord-Ouest (17,5 %). Par rapport à l'année précédente, la représentation des Autochtones a diminué en Colombie-Britannique (de 0,1 point de pourcentage) et en Saskatchewan (de 0,3 point de pourcentage).

Figure 9. Répartition d'échelle salariale - Autochtones



▼ Figure 9 - Version textuelle

Échelle salariale	Administration publique centrale	Autochtones
Moins de 50 000 \$	2,2 %	2,3 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,7 %	43,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	31,9 %	34,6 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,0 %	14,1 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5,8 %	4,0 %
150,000 \$ ou plus	2,4 %	1,8 %

En comparaison avec l'effectif de l'APC, la proportion d'employés autochtones était plus élevée pour ceux qui gagnaient moins de 50 000 \$, ceux qui se situaient dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et ceux dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$. La proportion d'Autochtones dans les fourchettes salariales de 100 000 \$ ou plus est inférieure à celle de l'ensemble de l'APC.

Par rapport à mars 2022, la proportion d'employés autochtones en mars 2023 :

- a augmenté dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ (de 42,7 % à 43,2 %);
- a diminué dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$ (de 36,0 % à 34,6 %);
- a augmenté dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$ (de 13,5 % à 14,1 %);
- a diminué dans la fourchette de 125 000 \$ à 149 999 \$ (de 4,3 % à 4,0 %).

L'examen des tendances pour la période allant de mars 2014 à mars 2023 montre que le pourcentage d'Autochtones gagnant moins de 50 000 \$ et celui de la fourchette de 50 000 \$ à 74 999 \$ ont diminué au cours de la période. Le pourcentage d'Autochtones gagnant 75 000 \$ et plus a augmenté, la plus forte hausse étant observée dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$.

Tendances dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour les Autochtones

Autochtones - embauches de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Autochtones	Pourcentage d'embauches
2016-2017	16 081	703	4,4
2017-2018	19 249	767	4,0
2018-2019	23 334	962	4,1
2019-2020	24 901	988	4,0
2020-2021	24 229	927	3,8
2021-2122	28 929	1 209	4,2
2022-2223	33 361	1 471	4,4

Autochtones - promotions de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Autochtones	Pourcentage de promotions
2016-2017	17 487	836	4,8
2017-2018	20 660	1 015	4,9
2018-2019	25 489	1 217	4,8
2019-2020	27 211	1 332	4,9
2020-2021	24 919	1 223	4,9
2021-2122	29 295	1 493	5,1
2022-2223	33 194	1 698	5,1

Autochtones - cessations d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Autochtones	Pourcentage de cessations d'emploi
2016-2017	12 491	602	4,8
2017-2018	12 937	685	5,3
2018-2019	12 898	655	5,1
2019-2020	13 043	697	5,3
2020-2021	12 446	590	4,7
2021-2122	16 687	850	5,1
2022-2223	17 510	897	5,1

La part des embauches de personnes autochtones a fluctué entre 3,8 % et 4,4 % depuis 2016-2017. La part des promotions et des cessations d'emploi a augmenté, passant de 4,8 % en 2016-2017 à 5,1 % en 2022-2023.

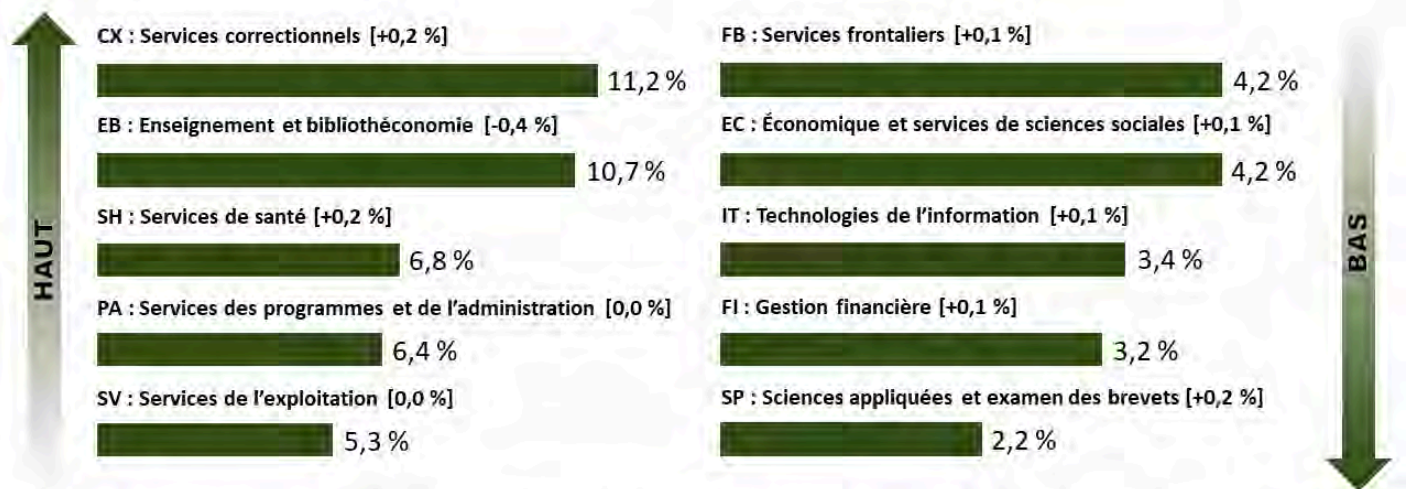
Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein des cadres supérieurs

Type de mesure	Total des cadres supérieurs	Autochtones	
		Nombre	%
Embauches	132	9	6,8 [+0,2]

Type de mesure	Total des cadres supérieurs	Autochtones	
		Nombre	%
Promotions	1 247	79	6,3 [+0,4]
Cessations d'emploi	534	22	4,1 [-0,1]

La part des embauches (6,8 %) et des promotions (6,3 %) dans les postes de cadres supérieurs a augmenté de 0,2 point de pourcentage et de 0,4 point de pourcentage, respectivement, par rapport à l'exercice précédent. La part des cessations d'emploi a légèrement diminué par rapport à l'exercice précédent (de 0,1 point de pourcentage).

Figure 10. Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion d'Autochtones



(selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme Autochtones)

▼ Figure 10 - Version textuelle

Remarque : comprend les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme Autochtones.

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Plus haut pourcentage d'Autochtones

- CX : Services correctionnels, 11,2 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- EB : Enseignement et bibliothéconomie, 10,7 % [recul de 0,4 point de pourcentage]
- SH : Services de santé, 6,8 % [hausse de 0,2 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]

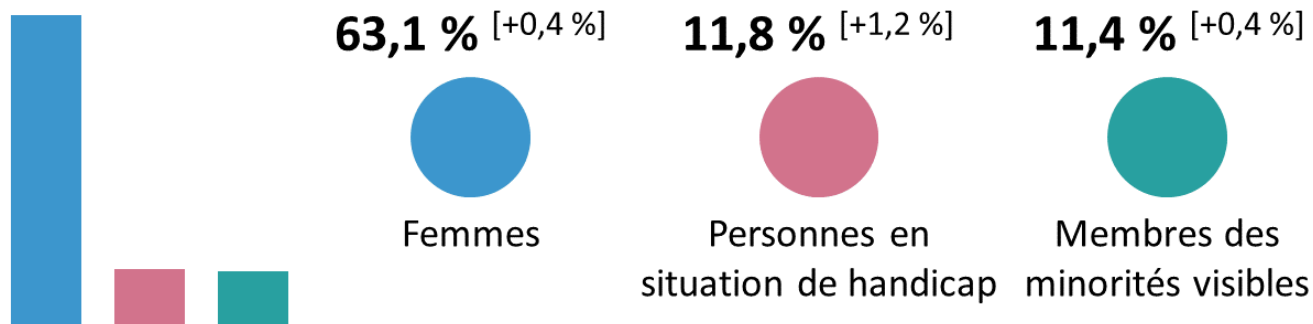
Plus faible pourcentage d'Autochtones

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

La plus grande concentration d'employés autochtones se trouvait dans le groupe Services correctionnels (CX) (11,2 %), ce qui représente une augmentation de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Parmi les cinq groupes professionnels ayant la plus forte représentation d'Autochtones, le groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB) est celui dont le taux a le plus diminué (de 0,4 point de pourcentage depuis l'année dernière).

La plus faible concentration d'employés autochtones se trouve dans le groupe Sciences appliquées et examen des brevets (SP). Toutefois, elle a augmenté de 0,2 point de pourcentage.

Figure 11. Analyse de l'intersectionnalité pour les Autochtones



Sur les 13 363 employés qui se sont identifiés comme étant Autochtones, représentant 5,3 % de l'APC :

- 63,1 % sont des femmes, soit une augmentation de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 11,8 % se sont identifiés comme personnes en situation de handicap, soit une augmentation de 1,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 11,4 % se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, soit une augmentation de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Sous-groupes autochtones

Sous-groupe autochtone	Nombre	Pourcentage des Autochtones
Inuit	404	3,0 %
Métis	5 735	42,9 %
Premières Nations	5 566	41,7 %
Autre	1 658	12,4 %

La plupart des employés autochtones se sont identifiés comme Métis (42,9 %) et membres des Premières Nations (41,7 %).

Initiatives à l'appui des Autochtones

L'initiative [Occasions d'emploi pour étudiants autochtones](#) (OEÉA) de la CFP (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) soutient les étudiants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) qui se déclarent Autochtones en leur offrant des services de soutien et en fournissant des outils et des conseils aux gestionnaires pour les aider à offrir une expérience en milieu de travail adaptée à la culture autochtone. En 2022-2023, 245 étudiants se sont inscrits pour participer aux activités de l'OEÉA organisées au cours de l'été, par exemple l'intégration, le mentorat et la formation avec des employés autochtones de divers milieux. De plus, une campagne de marketing et de sensibilisation a attiré de nouveaux candidats, leur permettant d'établir de nouveaux liens avec les collectivités et les peuples autochtones à travers le Canada.

La page GCpédia de la CFP intitulée [Parcours de carrière pour Autochtones](#) (PCA) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) facilite le jumelage des chercheurs d'emploi autochtones avec les gestionnaires d'embauche grâce à deux répertoires conçus pour mettre en valeur les profils d'Autochtones talentueux. L'outil du PCA permet une inscription continue et, au 31 mars 2023, comptait 13 diplômés autochtones et 23 employés autochtones préqualifiés dans les répertoires d'autres ministères. En 2022-2023, les efforts continus visant à promouvoir le PCA comme outil pour les gestionnaires d'embauche ont donné lieu à plus de 71 demandes de présentation de candidats de la part des gestionnaires d'embauche. La CFP aide les ministères à embaucher des Autochtones grâce à ses répertoires et à la mise à jour de la [boîte à outils pour le recrutement des personnes autochtones](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), qui fournit des ressources pour faciliter le travail des gestionnaires.

En partenariat avec [Pilimmaksaivik](#) (le Centre fédéral d'excellence pour l'emploi des Inuits au Nunavut), la CFP a lancé le **Répertoire de curriculum vitae d'Inuksugait** afin de faciliter le recrutement de candidats inuits pour divers postes fédéraux au Nunavut. Le répertoire est un outil d'embauche efficace et adapté sur le plan culturel qui met en relation les Inuits talentueux et les gestionnaires chargés de pourvoir des postes au Nunavut. Il aide les organisations à atteindre leurs objectifs de représentation et, s'il y a lieu, à combler les écarts, selon l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. Le répertoire offre une inscription continue et, au 31 mars 2023, il comptait 67 candidats (disponibles).

En outre, à la suite d'une consultation menée auprès des groupes autochtones et dans le respect des [principes de réconciliation](#), une approche pangouvernementale a été communiquée concernant [l'affirmation de l'identité autochtone au moyen d'un nouveau formulaire](#) et de [questions et réponses](#) en novembre 2022.

Depuis 2020, Emploi et Développement social Canada (EDSC) gère une initiative pilote locale appelée **Programme d'apprentissage en TI pour les peuples autochtones**. L'initiative, qui prévoit l'embauche de membres des Premières Nations, de Métis et d'Inuits à des postes de premier échelon en TI pendant deux ans, offre un programme d'apprentissage intégré qui combine l'expérience professionnelle en milieu de travail avec une formation à son propre rythme et du mentorat. Depuis le lancement de l'initiative pilote, le programme a permis d'augmenter le taux de représentation des Autochtones au sein de l'effectif de TI du gouvernement du Canada grâce à l'embauche de plus de 120 apprentis provenant de partout au Canada (à jour en date du mois d'août 2023). De ce nombre, 30 % vivent et travaillent dans une collectivité autochtone (ce qui représente une injection de plus de 2,1 millions de dollars dans les économies autochtones locales). Le programme a aussi permis d'accroître le taux de représentation des femmes autochtones et des personnes de diverses identités de genre dans ce domaine. Le nombre d'organisations participantes (ministères, organismes, sociétés d'État) a augmenté de 40 (passant de 36 à 76). Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, le programme a produit les résultats spécifiques suivants :

- 141 candidatures ont été reçues (portant le nombre total de candidatures à 281);
- 48 apprentis ont été embauchés (ce qui porte le nombre total d'apprentis embauchés à 81);
- les apprentis ont bénéficié d'un soutien en matière de développement professionnel, et ont obtenu un total de 2 639 titres de compétence (contre 313 auparavant).

Pour élaborer les contenus d'apprentissage et organiser des événements, l'EFPC continue de travailler en partenariat avec d'autres organisations du gouvernement fédéral, des aînés, des gardiens du savoir et des spécialistes autochtones et non autochtones, notamment :

- le ministère de la Justice du Canada (Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones);
- Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (Traités modernes et consultation);
- Pilimmaksaivik (programmes de perfectionnement pour les Inuits);
- l'Inuit Tapiriit Kanatami (perspectives et réalités inuites);
- le Ralliement national des Métis (perspectives et réalités des Métis);
- le Musée canadien des droits de la personne;
- le Centre national pour la vérité et la réconciliation.

Le mandat du secteur d'activité Apprentissage autochtone de l'EFPC est directement lié à l'appel à l'action n° 57 du Rapport sur la vérité et la réconciliation concernant la sensibilisation des fonctionnaires à l'histoire, aux cultures et aux réalités des Premières Nations, des Inuits et des Métis. En 2022-2023, ce secteur d'activité a offert :

- sept cours en ligne et à rythme libre;
- quatre cours dirigés par un instructeur dans une salle de classe virtuelle;
- 15 outils de travail;
- 37 vidéos;
- 10 événements.

La priorité a été accordée au « leadership à partir des échelons supérieurs » et à une série de trois nouveaux cours destinés aux cadres supérieurs a été mise à l'essai, dont un cours immersif de quatre jours en personne intitulé « Établir des relations constructives avec les peuples autochtones ». L'EFPC a également organisé des événements sur un large éventail de sujets actuels et pertinents, notamment les pratiques culturelles autochtones et le soutien aux carrières des employés autochtones. L'événement le plus fréquenté a été « Souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation 2022 ».

Personnes en situation de handicap

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

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale (APC) comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données sur l'effectif de l'APC sont basées sur la classification effective de l'emploi, ce qui comprend les affectations intérimaires. 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 tient compte des 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 et tient compte de la définition élargie de personnes en situation de handicap comprenant les incapacités liées à la douleur et à la santé mentale.

Les chiffres entre crochets représentent l'évolution par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Administration publique centrale
253 411 [+17 278]

Personnes en situation de handicap
17 410 [+2 837]

	Représentation	DPA
Personnes en situation de handicap	6,9 % [+0,7]	9,2 % Non atteint
Personnes en situation de handicap au sein des cadres supérieurs	7,7 % [+1,2]	5,3 % Atteint

En mars 2023, 6,9 % des employés de l'APC se sont identifiés comme étant en situation de handicap. Ce nombre a augmenté de 2 837, soit de 0,7 point de pourcentage, par rapport à l'année précédente. La DPA de ce groupe étant de 9,2 %, l'écart reste important, même si la tendance est à la hausse.

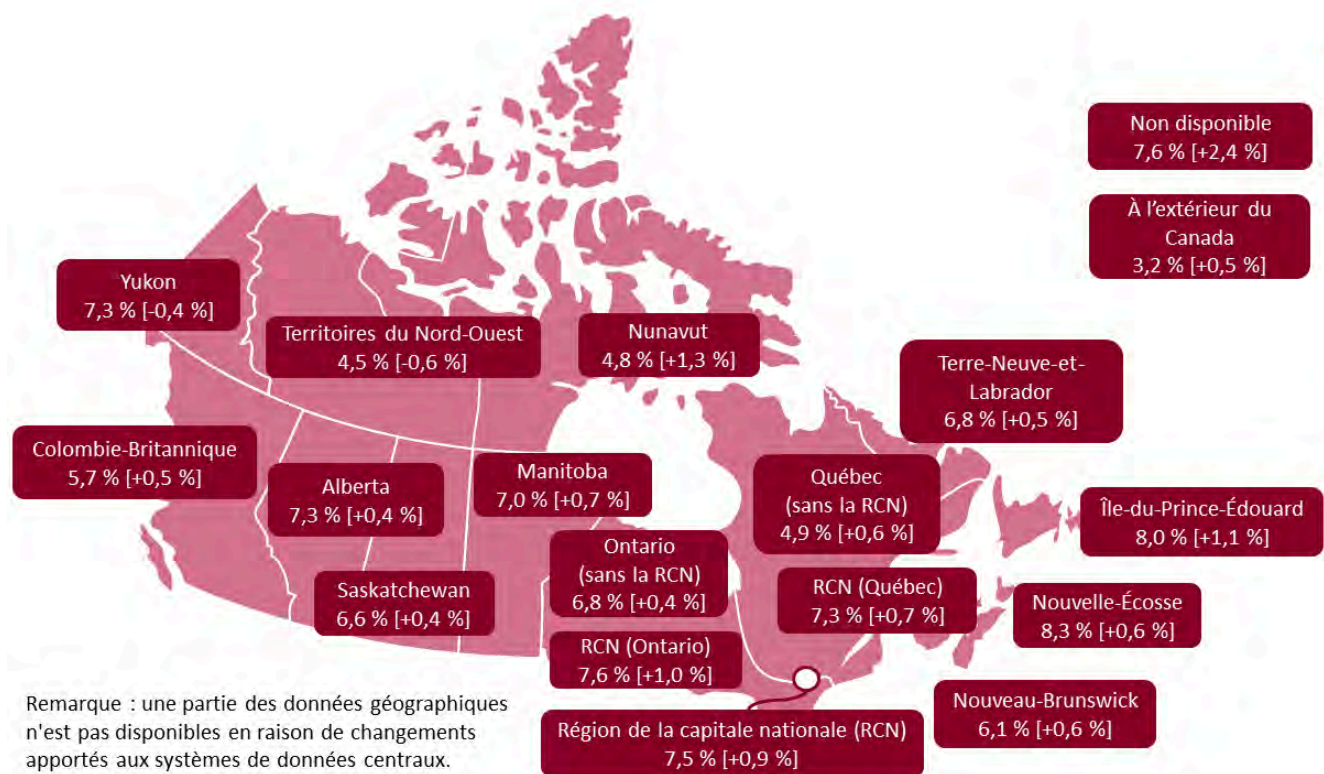
Les personnes en situation de handicap représentaient 7,7 % des cadres de l'APC, ce qui est supérieur à leur DPA, qui est de 5,3 %.

Représentation des personnes en situation de handicap au sein des cadres supérieurs

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs
EX-01	3 935	320	8,1
EX-02	1 986	151	7,6
EX-03	1 323	94	7,1
EX-04	269	14	5,2
EX-05	130	7	5,4
Total	7 643	586	7,7

La concentration de personnes en situation de handicap dans le groupe EX est plus élevée au premier échelon (EX-01). Leur taux de représentation diminue de 8,1 % au niveau EX-01 jusqu'à 5,2 % au niveau EX-04, puis augmente à 5,4 % au niveau EX-05.

Figure 12. Personnes en situation de handicap par région de travail



▼ Figure 12 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

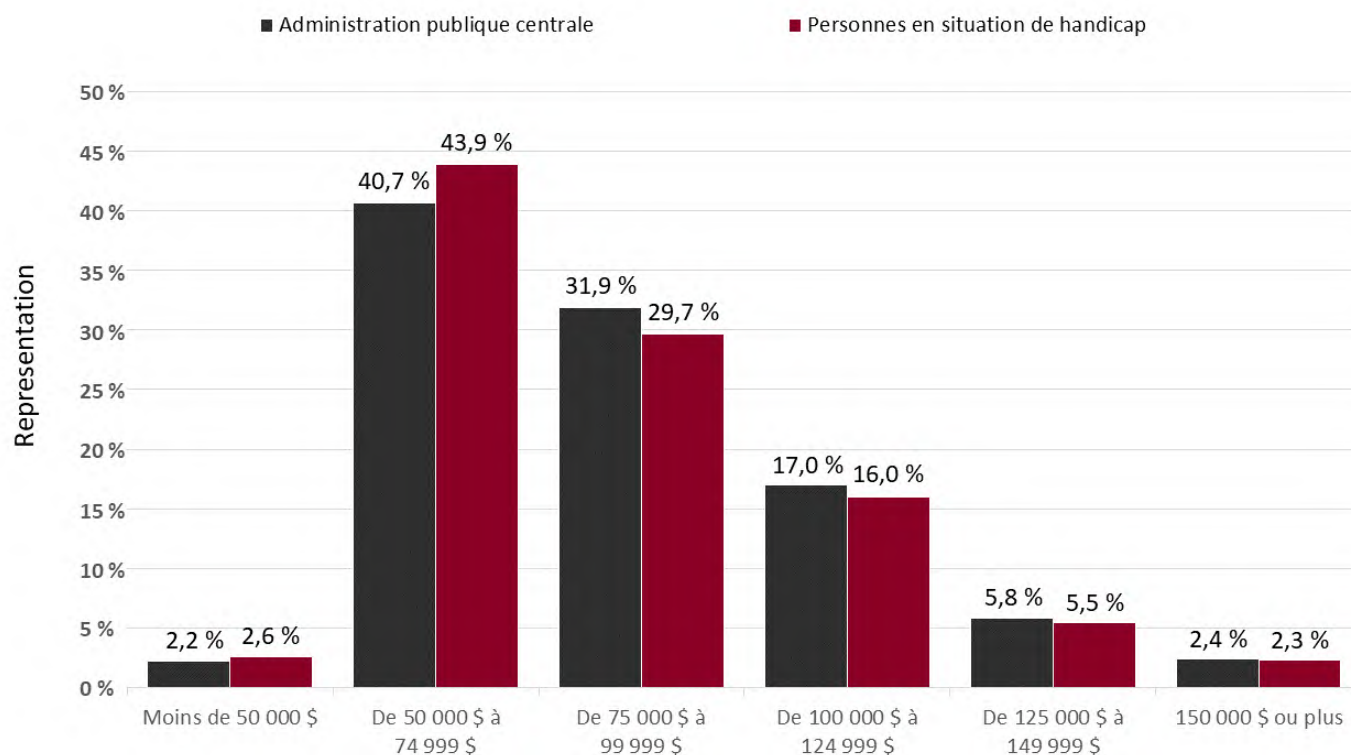
Vous trouverez ci-dessous les pourcentages par province, territoire et autres catégories:

- Terre-Neuve-et-Labrador : 6,8 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 8,0 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 8,3 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 6,1 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 4,9 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- RCN Québec : 7,3 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- RCN (Ontario) : 7,6 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- RCN : 7,5 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 6,8 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Manitoba : 7,0 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 6,6 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Alberta : 7,3 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 5,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Yukon : 7,3 % [recul de 0,4 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 4,5 % [recul de 0,6 point de pourcentage]
- Nunavut : 4,8 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 3,2 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Non disponible : 7,6 % [hausse de 2,4 points de pourcentage]

Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

La Nouvelle-Écosse affiche le taux de représentation des personnes en situation de handicap le plus élevé (8,3 %), suivie de l'Île-du-Prince-Édouard (8,0 %) et de la région de la capitale nationale (Ontario) (7,6 %). La représentation de ce groupe a augmenté dans toutes les provinces et territoires par rapport à l'année précédente, sauf au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, où elle a diminué de 0,4 point de pourcentage et de 0,6 point de pourcentage, respectivement.

Figure 13. Répartition d'échelle salariale - personnes en situation de handicap



▼ Figure 13 - Version textuelle

Échelle salariale	Administration publique centrale	Personnes en situation de handicap
Moins de 50 000 \$	2,2 %	2,6 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,7 %	43,9 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	31,9 %	29,7 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,0 %	16,0 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5,8 %	5,5 %
150,000 \$ ou plus	2,4 %	2,3 %

En comparaison avec l'ensemble de l'APC, la proportion de personnes en situation de handicap était plus élevée dans la fourchette salariale inférieure à 50 000 \$ et dans celle de 50 000 \$ à 74 999 \$. La proportion de personnes en situation de handicap était plus faible dans toutes les fourchettes salariales correspondant à 75 000 \$ et plus. Les écarts se sont progressivement réduits dans les fourchettes salariales supérieures.

Par rapport à mars 2022, la proportion de personnes en situation de handicap en mars 2023 :

- a augmenté dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ (de 43,3 % à 43,9 %);
- a diminué dans les fourchettes correspondant à 75 000 \$ et plus (en mars 2022, le taux de représentation dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$ était de 30,3 %, dans celle de 100 000 \$ à 124 999 \$, 16,1 %, et dans celle de 125 000 \$ à 149 999 \$, 5,8 %).

Un examen des tendances au cours de la période allant de mars 2014 à mars 2023 montre que le pourcentage de personnes en situation de handicap dans la fourchette salariale inférieure à 50 000 \$ a diminué au cours de cette période. Le pourcentage de personnes en situation de handicap a augmenté pour les fourchettes correspondant à 75 000 \$ et plus, la plus forte augmentation étant observée dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$.

Tendances dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi de personnes en situation de handicap

Personnes en situation de handicap - embauches de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Personnes en situation de handicap	Pourcentage d'embauches
2016-2017	16 081	603	3,7
2017-2018	19 249	685	3,6
2018-2019	23 334	866	3,7
2019-2020	24 901	977	3,9
2020-2021	24 229	1 053	4,3
2021-2122	28 929	1 601	5,5
2022-2223	33 361	2 295	6,9

Personnes en situation de handicap - promotions de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Personnes en situation de handicap	Pourcentage de promotions
2016-2017	17 487	693	4,0
2017-2018	20 660	837	4,1
2018-2019	25 489	1 097	4,3
2019-2020	27 211	1 133	4,2
2020-2021	24 919	1 181	4,7
2021-2122	29 295	1 681	5,7
2022-2223	33 194	2 230	6,7

Personnes en situation de handicap - cessations d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Personnes en situation de handicap	Pourcentage de cessations d'emploi
2016-2017	12 491	902	7,2
2017-2018	12 937	994	7,7
2018-2019	12 898	850	6,6

Exercice financier	Tous les employés	Personnes en situation de handicap	Pourcentage de cessations d'emploi
2019-2020	13 043	931	7,1
2020-2021	12 446	841	6,8
2021-2122	16 687	1 097	6,6
2022-2223	17 510	1 202	6,9

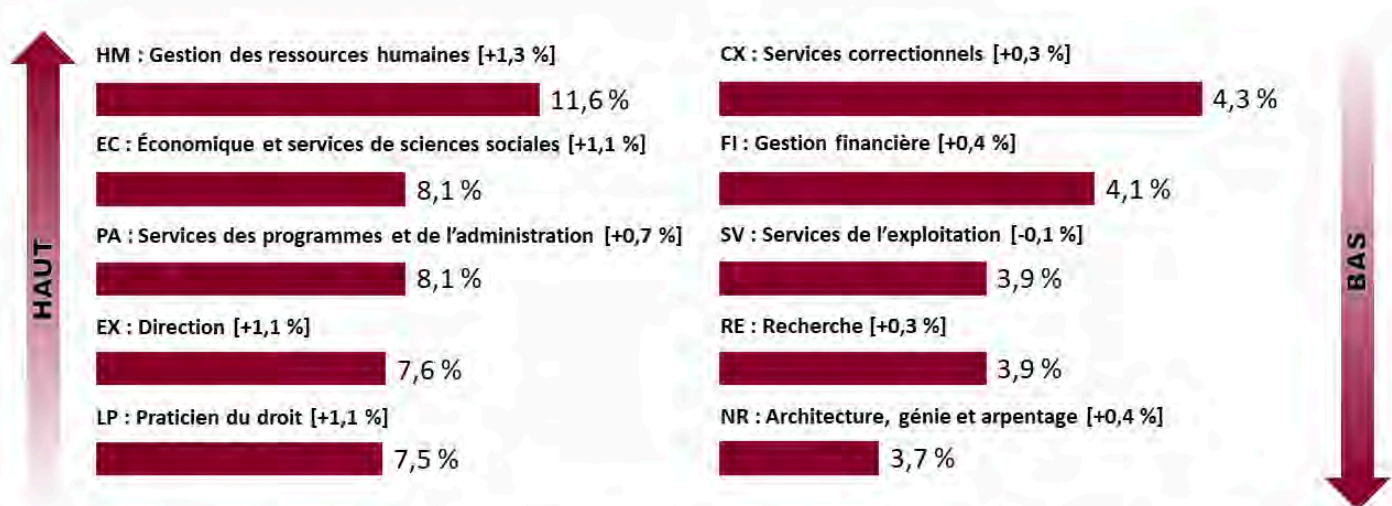
En 2022-2023, la part des embauches de personnes en situation de handicap était de 6,9 % contre 3,7 % en 2016-2017, ce qui peut s'expliquer par les efforts continus pour embaucher des personnes de ce groupe. La part des promotions a augmenté de 2,7 points de pourcentage de 2016-2017 à 2022-2023. La part des cessations d'emploi a légèrement diminué au cours de la même période.

Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein des cadres supérieurs

Type de mesure	Total des cadres supérieurs	Personnes en situation de handicap	
		Nombre	%
Embauches	132	15	11,4 [+4,0]
Promotions	1 247	114	9,1 [+2,3]
Cessations d'emploi	534	59	11,0 [+3,6]

En 2022-2023, la part des embauches et des promotions de personnes en situation de handicap au sein des cadres supérieurs a augmenté de 4,0 points de pourcentage et de 2,3 points de pourcentage, respectivement, depuis l'exercice précédent, et la part des cessations d'emploi, de 3,6 points de pourcentage.

Figure 14. Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion de personnes en situation de handicap



(selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap)

▼ Figure 14 - Version textuelle

Remarque : comprend les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme personnes en situation de handicap.

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Plus haut pourcentage de personnes en situation de handicap

- HM : Gestion des ressources humaines, 11,6 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales, 8,1 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration, 8,1 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- EX : Direction, 7,6 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- LP : Praticien du droit, 7,5 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]

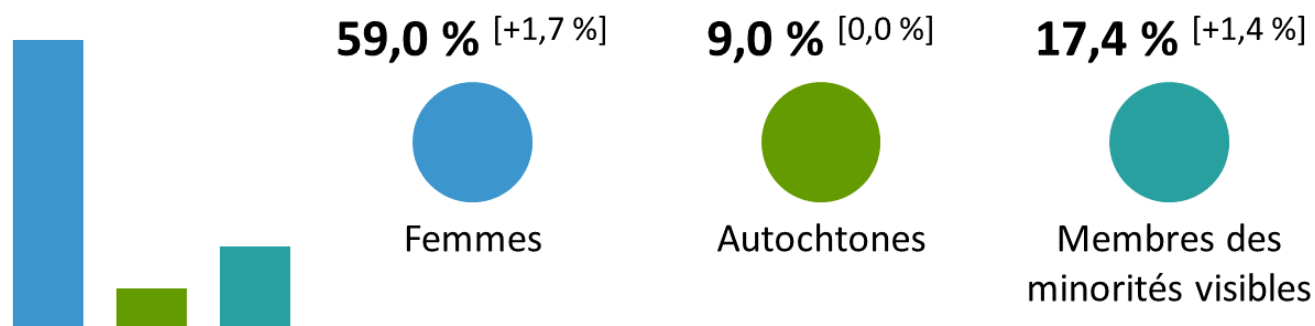
Plus faible pourcentage de de personnes en situation de handicap

- CX : Services correctionnels, 4,3 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- FI : Gestion financière, 4,1 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation, 3,9 % [recul de 0,1 point de pourcentage]

- RE : Recherche, 3,9 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage, 3,7 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]

Parmi les cinq groupes professionnels affichant le taux de représentation des personnes en situation de handicap le plus élevé et le plus faible, la plus forte augmentation de la concentration a été observée dans le groupe Gestion des ressources humaines (HM) (1,3 point de pourcentage). La plus faible concentration de personnes en situation de handicap a été observée dans le groupe Architecture, génie et arpentage (NR). Toutefois, à l'exception du groupe Services de l'exploitation (SV), la représentation a augmenté dans les cinq derniers groupes professionnels affichant la plus faible proportion de personnes en situation de handicap.

Figure 15. Analyse de l'intersectionnalité pour les personnes en situation de handicap



Sur les 17 410 employés qui se sont identifiés comme étant en situation de handicap, soit 6,9 % de l'APC :

- 59,0 % sont des femmes, ce qui représente une hausse de 1,7 point de pourcentage par rapport l'année précédente;
- 9,0 % se sont identifiés comme étant Autochtones, soit le même pourcentage que l'année précédente;
- 17,4 % se sont identifiées comme membres d'une minorité visible, soit une augmentation de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Sous-groupes des personnes en situation de handicap

Type de handicap	Nombre	Pourcentage des personnes en situation de handicap
Coordination et dextérité	1 257	7,2 %
Mobilité	2 588	14,9 %
Trouble de la parole	349	2,0 %
Cécité ou malvoyance	1 160	6,7 %
Surdité ou malentendance	2 098	12,1 %
Autre handicap	12 370	71,1 %

Remarque : la somme des types de handicaps ne correspond pas au total des types de handicaps, car une personne peut avoir plusieurs handicaps.

La proportion la plus élevée de personnes en situation de handicap se trouve dans le sous-groupe « autre handicap » (71,1 %), ce qui représente une augmentation de 3,3 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. La mobilité (14,9 %) et la surdité ou malentendance (12,1 %) sont les deux autres types de handicaps les plus courants.

Initiatives à l'appui des personnes en situation de handicap

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) du SCT assure un leadership centralisé et fournit des conseils sur l'intégration de l'accessibilité dans l'ensemble de la fonction publique et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Chaque ministère et organisme doit soumettre un plan d'accessibilité et rendre compte publiquement des progrès réalisés pour satisfaire aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il est donc essentiel d'inclure des actions mesurables dans le plan d'accessibilité. En 2022, une attention particulière a été accordée aux domaines prioritaires de l'emploi, aux mesures d'adaptation et à la mesure des changements. Le nombre d'organisations qui ont adopté le [Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada](#) a continué d'augmenter, plus de 55 organisations ayant intégré le passeport dans leur processus d'adaptation du lieu de travail. Depuis juillet 2022, la version Microsoft Word du passeport a été téléchargée plus de 8 000 fois. Une application numérique sera lancée au printemps 2024.

Les efforts se sont poursuivis dans le cadre du [service de bibliothèque de prêt](#), une initiative innovante financée à même le [Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant](#). En effet, plus de 1 200 outils adaptés ont été fournis à 420 employés en situation de handicap. Les organisations utilisent la bibliothèque de prêt pour s'assurer de fournir rapidement et efficacement des mesures de soutien aux employés

et étudiants en situation de handicap nommés à court terme et aux employés en situation de handicap temporaire ou épisodique.

En outre, des efforts d'embauche ciblés ont été déployés, tels que le **projet pilote de recrutement sur la neurodiversité** et des outils de formation pour aider les gestionnaires à rendre leurs pratiques d'embauche plus inclusives. À l'automne 2022, le BAFP a réussi à recruter 16 candidats neurodivergents de concert avec trois organisations partenaires.

Dans son Plan d'accessibilité 2023-2025, l'EFPC s'est engagée à prendre des mesures concrètes pour éliminer les obstacles à l'accessibilité, notamment :

- la surveillance et l'amélioration de l'accessibilité dans le cycle d'examen des produits;
- la mise en œuvre d'approches d'apprentissage modernes telles que la ludification et le neuro-apprentissage dans ses produits d'apprentissage.

Au cours de la période visée, elle a lancé deux nouveaux cours en ligne sur l'accessibilité :

- « Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et la levée des obstacles à l'accessibilité »;
- « Gestion de l'incapacité et mieux-être en milieu de travail ».

Pour sensibiliser le public à l'importance de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes en situation de handicap et promouvoir un changement de culture, l'EFPC a organisé des événements axés sur les possibilités d'emploi. L'EFPC a également :

- lancé trois vidéos sur le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui ont été visionnées par 5 484 personnes;
- passé un contrat avec l'organisation VivreTravaillerJouer pour mettre à l'essai des séances d'apprentissage internes sur l'inclusion à l'intention de ses cadres supérieurs axées sur la neurodiversité et les personnes ayant des déficiences intellectuelles.

Le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap (PFSCSH) de la CFP est un programme de recrutement national qui offre, de 2019 à 2024, des possibilités de stage de deux ans dans des postes de premier échelon à 125 personnes en situation de handicap afin de favoriser la réalisation de l'engagement du gouvernement du Canada d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap nettes d'ici 2025. Par le biais de conseils en matière d'évaluation, d'accompagnement et de formation, le PFSCSH fournit aux stagiaires et aux gestionnaires les outils nécessaires pour soutenir le développement du stagiaire. En mars 2023, le processus d'embauche et d'intégration des cohortes 3 et 4 a pris fin, ce qui a permis de placer 46 nouveaux stagiaires.

L'initiative Occasion d'emploi pour les étudiants en situation de handicap (OEEESH) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) soutient les étudiants du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) qui ont déclaré avoir un handicap en leur fournissant des services de soutien et des outils. Elle permet également aux gestionnaires d'obtenir des conseils sur la façon d'offrir une expérience de travail inclusive et accessible. En 2022-2023, 94 étudiants se sont inscrits pour participer aux activités de l'OEEESH organisées au cours de l'été, telles que l'intégration, l'apprentissage, le mentorat et les événements de réseautage. Il y a eu une augmentation du nombre de mentors disponibles pour les étudiants dans le cadre du programme de mentorat, soit 28 en 2022 par rapport à 14 en 2021. Des événements supplémentaires ont été organisés à l'automne et à l'hiver pour assurer un soutien continu aux étudiants en situation de handicap. La CFP tient également à jour un répertoire des diplômés en situation de handicap de l'EEESH, qui, au 31 mars 2023, comprenait 89 candidats qui peuvent être embauchés par le biais du mécanisme d'intégration des étudiants.

La CFP héberge une page GCpédia intitulée La Porte virtuelle des talents [des employés] en situation de handicap (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) qui sert de guichet unique pour les ressources destinées aux personnes en situation de handicap et les « produits de talents » à l'appui des gestionnaires d'embauche. Elle offre un moyen simplifié d'effectuer des recherches dans les répertoires et de demander des présentations de candidats. La CFP continue de mener des activités de sensibilisation, de publicité et de marketing afin :

- de promouvoir les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap;
- d'aider les organisations à embaucher des employés en se servant de ses répertoires;
- de promouvoir la Trousse d'outils pour l'embauche de personnes en situation de handicap.

D'octobre 2022 à mars 2023, la CFP a dirigé une stratégie de marketing pour attirer les personnes en situation de handicap talentueuses, qui comprenait une publicité payée pour promouvoir l'auto-déclaration parmi les demandeurs d'emploi en situation de handicap. La CFP a également démystifié l'auto-déclaration grâce à une collaboration avec Ami-télé en français et Ami-tv en anglais et à des campagnes dans les médias sociaux, ce qui a permis à 7,8 % de tous les candidats de choisir volontairement de faire une déclaration à titre de personnes en situation de handicap en février 2023.

Le Groupe de travail sur l'embauche des personnes en situation de handicap est un groupe de travail mixte du Conseil des ressources humaines/de la CFP dont le but est de mettre en place des répertoires de personnes en situation de handicap. Ce groupe de travail a mis trois répertoires à la disposition des gestionnaires d'embauche :

- Carrières dans le domaine de l'analyse de politiques et de données (de EC-01 à EC-05);
- Carrières dans le domaine du numérique (de IT-01 à IT-04);
- Carrières en tant qu'analyste financier principal (FI-03).

En partenariat avec sept ministères, la CFP a lancé un quatrième répertoire pour les carrières en biologie (BI-02).

Le Réseau des ambassadeurs pour l'évaluation de l'accessibilité (AEA), qui dispose d'une page GCpédia, continuera à soutenir la collectivité des RH dans l'application des pratiques exemplaires lorsqu'il est question d'évaluer et d'éliminer les obstacles ou les préjugés dans les méthodes d'évaluation utilisées pour le recrutement, en faisant la promotion du guide et d'autres mesures de soutien, par exemple les suivantes :

- fourniture de services, y compris de consultation sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation;
- partage d'expertise et de pratiques exemplaires et offre d'une formation pour aider la collectivité des RH à améliorer l'accessibilité et l'inclusion dans les processus de sélection;
- fourniture de services d'évaluation, d'encadrement et de consultation dans le cadre du Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque et du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs.

Les Normes d'évaluation des emplois (NEE) sont utilisées pour classer et évaluer le travail dans l'ensemble de l'APC et déterminer le groupe et le niveau de chaque poste. En mars 2023, il y avait 72 NEE, et ces normes sont utilisées quotidiennement par les conseillers en classification dans les organisations. Des travaux sont en cours pour rendre les NEE accessibles aux personnes souffrant de déficiences visuelles. Le BDPRH reformate les NEE et les convertit en langage de balisage hypertexte (HTML) pour les rendre consultables et lisibles à l'aide d'un lecteur d'écran. À ce jour, 16 des 72 NEE (22 %) ont été reformatées et sont désormais accessibles. Un nouveau modèle a été élaboré pour rendre plus efficaces le reformatage et le codage des NEE restantes.

Membres des minorités visibles

Membres des minorités visibles travaillant dans l'administration publique centrale

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale (APC) comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données sur l'effectif de l'APC sont basées sur la classification effective de l'emploi, ce qui comprend les affectations intérimaires. 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 tient compte des 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 représentent l'évolution par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Administration publique centrale

253 411 [+17 278]

Membres des minorités visibles

55 034 [+7 306]

	Représentation	DPA
Membres des minorités visibles	21,7 % [+1,5]	17,3 % Atteint
Membres des minorités visibles au sein des cadres supérieurs	15,2 % [+1,2]	10,8 % Atteint

En mars 2023, 21,7 % des employés de l'APC s'identifiaient comme membres d'une minorité visible, ce qui est supérieur à leur DPA, qui est de 17,3 %. Depuis l'an dernier, le nombre de membres des minorités visibles a augmenté de 7 306. Leur taux de représentation au sein des cadres supérieurs est de 15,2 %, ce qui est supérieur à leur taux de DPA (10,8 %).

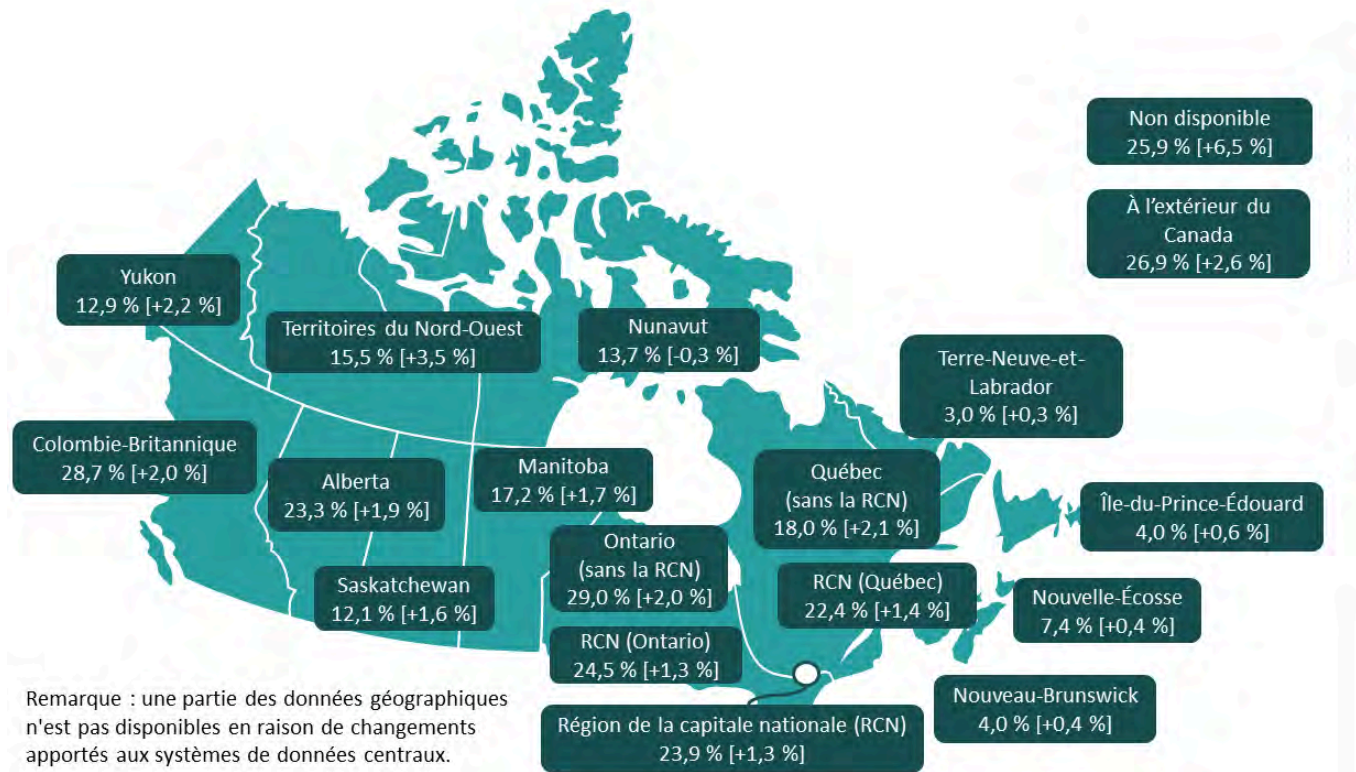
Représentation des membres des minorités visibles au sein des cadres supérieurs

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs
EX-01	3 935	637	16,2

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Nombre	% au niveau de cadres supérieurs
EX-02	1 986	288	14,5
EX-03	1 323	184	13,9
EX-04	269	41	15,2
EX-05	130	15	11,5
Total	7 643	1 165	15,2

Le taux de représentation des membres des minorités visibles est le plus élevé au niveau EX-01 (16,2 %). Au niveau EX-05, leur taux de représentation correspond à 11,5 %.

Figure 16. Membres des minorités visibles par région de travail



▼ Figure 16 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Vous trouverez ci-dessous les pourcentages par province, territoire et autres catégories:

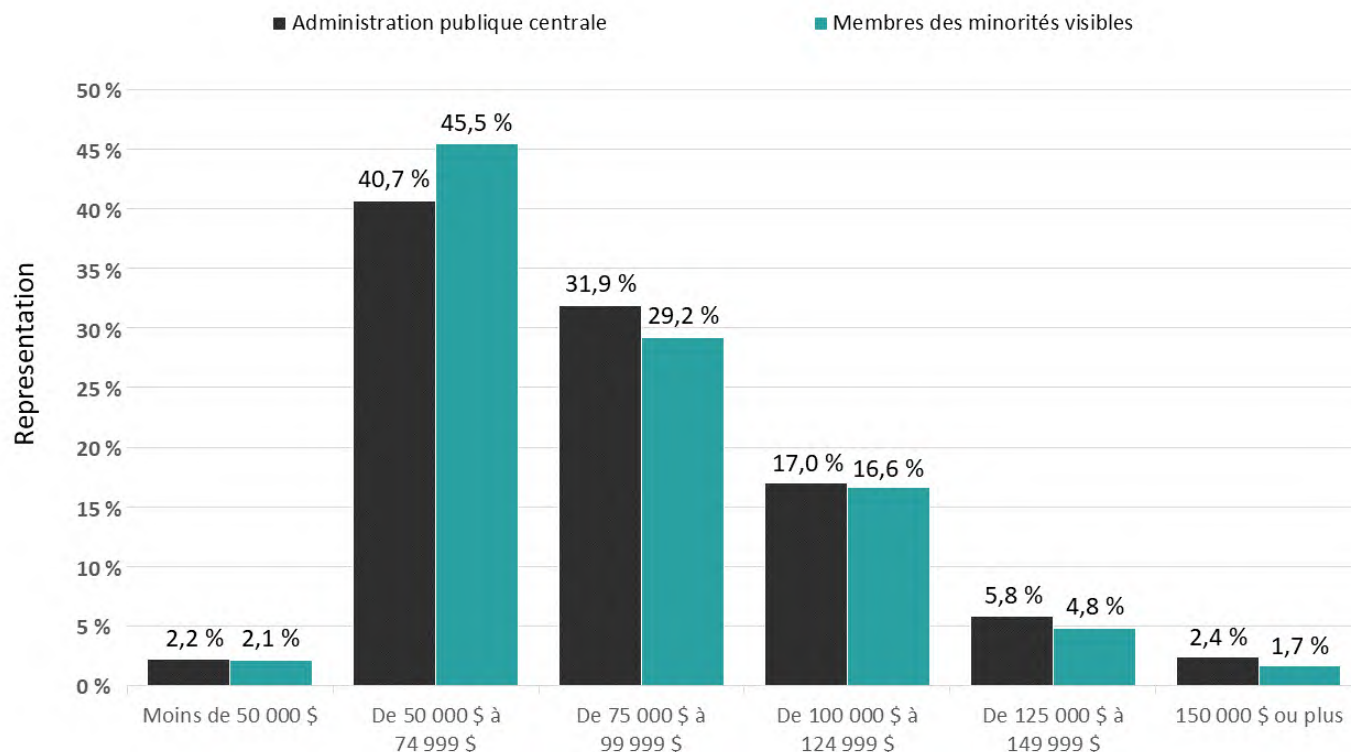
- Terre-Neuve-et-Labrador : 3,0 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 4,0 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 7,4 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 4,0 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 18,0 % [hausse de 2,1 points de pourcentage]
- RCN Québec : 22,4 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- RCN (Ontario) : 24,5 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- RCN : 23,9 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 29,0 % [hausse de 2,0 points de pourcentage]
- Manitoba : 17,2 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 12,1 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- Alberta : 23,3 % [hausse de 1,9 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 28,7 % [hausse de 2,0 points de pourcentage]
- Yukon : 12,9 % [hausse de 2,2 points de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 15,5 % [hausse de 3,5 points de pourcentage]
- Nunavut : 13,7 % [recul de 0,3 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 26,9 % [hausse de 2,6 points de pourcentage]

- Non disponible : 25,9 % [hausse de 6,5 points de pourcentage]

Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

L'Ontario (sans la région de la capitale nationale) affichait le taux de représentation des membres des minorités visibles le plus élevé, soit 29,0 %, suivi de la Colombie-Britannique dont le taux était de 28,7 %. Les taux de représentation des membres des minorités visibles les plus faibles ont été observés à Terre-Neuve-et-Labrador (3,0 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (4,0 %) et au Nouveau-Brunswick (4,0 %).

Figure 17. Répartition d'échelle salariale - membres des minorités visibles



▼ Figure 17 - Version textuelle

Échelle salariale	Administration publique centrale	Membres des minorités visibles
Moins de 50 000 \$	2,2 %	2,1 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,7 %	45,5 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	31,9 %	29,2 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,0 %	16,6 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5,8 %	4,8 %
150,000 \$ ou plus	2,4 %	1,7 %

Par rapport à l'ensemble de l'APC, la proportion de membres des minorités visibles est plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et plus faible dans toutes les fourchettes salariales correspondant à 75 000 \$ et plus.

Par rapport à mars 2022, la proportion de membres des minorités visibles en mars 2023 :

- a augmenté dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ (de 44,3 % à 45,5 %);
- a diminué dans la fourchette de 75 000 \$ à 99 999 \$ (de 30,6 % à 29,2 %);
- est restée à peu près la même dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$ (de 16,5 % à 16,6 %);
- a diminué dans la fourchette salariale de 125 000 \$ à 149 999 \$ (de 5,4 % à 4,8 %).

Un examen des tendances au cours de la période allant de mars 2014 à mars 2023 montre que le pourcentage de membres des minorités visibles dans la fourchette salariale de moins de 50 000 \$ a diminué au cours de la période. Le pourcentage de membres des minorités visibles dans les fourchettes salariales de 100 000 \$ et plus a augmenté, la plus forte hausse étant observée dans celle de 100 000 \$ à 124 999 \$.

Tendances dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour les membres des minorités visibles

Membres des minorités visibles - embauches de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Pourcentage d'embauches
2016-2017	16 081	2 875	17,9
2017-2018	19 249	3 402	17,7
2018-2019	23 334	4 510	19,3
2019-2020	24 901	5 302	21,3
2020-2021	24 229	5 148	21,2
2021-2122	28 929	6 723	23,2
2022-2223	33 361	8 960	26,9

Membres des minorités visibles - promotions de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Pourcentage de promotions
2016-2017	17 487	2 788	15,9
2017-2018	20 660	3 560	17,2
2018-2019	25 489	4 770	18,7
2019-2020	27 211	5 405	19,9
2020-2021	24 919	5 227	21,0
2021-2122	29 295	6 818	23,3
2022-2223	33 194	8 024	24,2

Membres des minorités visibles - cessations d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Pourcentage de cessations d'emploi
2016-2017	12 491	1 490	11,9
2017-2018	12 937	1 310	10,1
2018-2019	12 898	1 260	9,8
2019-2020	13 043	1 371	10,5
2020-2021	12 446	1 354	10,9
2021-2122	16 687	2 033	12,2
2022-2223	17 510	2 478	14,2

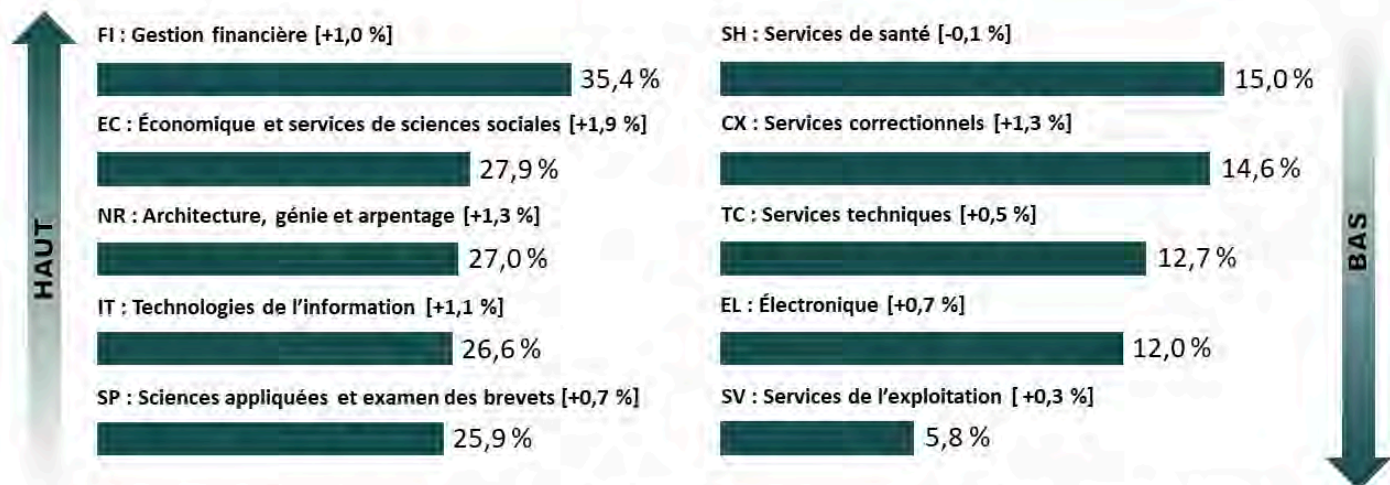
Dans l'ensemble, les parts des embauches et des promotions ont augmenté progressivement de 2016-2017 à 2022-2023, et la part des cessations d'emploi a diminué de 2016-2017 à 2018-2019 et augmenté de 2018-2019 à 2022-2023.

Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein des cadres supérieurs

Type de mesure	Total des cadres supérieurs	Membres des minorités visibles	
		Nombre	%
Embauches	132	20	15,2 [-2,0]
Promotions	1 247	223	17,9 [-1,2]
Cessations d'emploi	534	58	10,9 [+1,1]

Par rapport à l'année dernière, la part des embauches et des promotions de membres de minorités visibles dans des postes de cadres supérieurs a diminué, et la part des cessations d'emploi, augmenté.

Figure 18. Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion de membres des minorités visibles



(selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme membres des minorités visibles)

▼ Figure 18 - Version textuelle

Remarque : comprend les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme membres des minorités visibles.

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Plus haut pourcentage de membres des minorités visibles

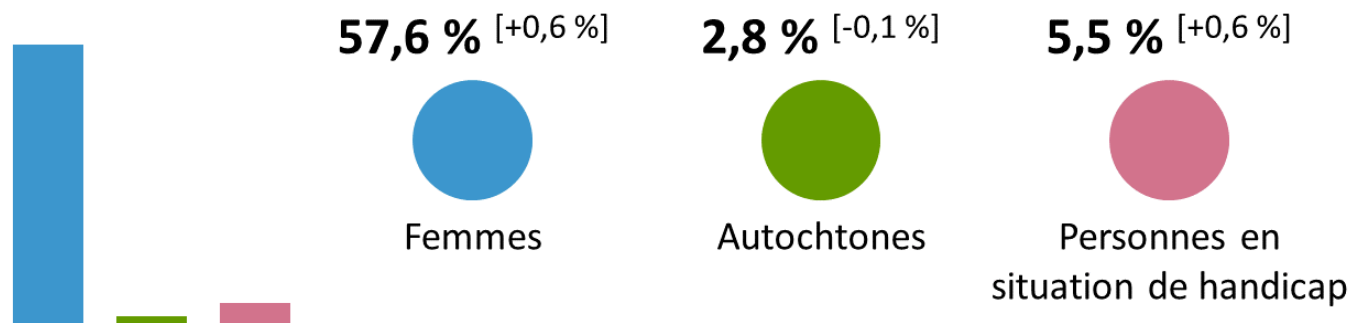
- FI : Gestion financière, 35,4 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales, 27,9 % [hausse de 1,9 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage, 27,0 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information, 26,6 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets, 25,9 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]

Plus faible pourcentage de membres des minorités visibles

- SH : Services de santé, 15,0 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- CX : Services correctionnels, 14,6 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- TC : Services techniques, 12,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- EL : Électronique, 12,0 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation, 5,8 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]

Le groupe Gestion financière (FI) affichait la plus forte concentration de membres des minorités visibles en mars 2023. Le groupe Économique et services de sciences sociales (EC) affichait la plus forte augmentation (1,9 point de pourcentage) depuis mars 2022 parmi les cinq groupes professionnels ayant la plus grande proportion de membres des minorités visibles. Les groupes Services de l'exploitation (SV), Électronique (EL) et Services techniques (TC) sont ceux qui affichaient la plus faible représentation de membres des minorités visibles.

Figure 19. Analyse de l'intersectionnalité pour les membres des minorités visibles



Sur les 21,7 % d'employés qui se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible :

- 57,6 % sont des femmes, ce qui représente une hausse de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;

- 2,8 % s'identifient comme Autochtones, ce qui représente une baisse de 0,1 point de pourcentage par rapport l'année précédente;
- 5,5 % se sont identifiés comme personnes en situation de handicap, une augmentation de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Sous-groupes des membres des minorités visibles

Sous-groupe de la population	Nombre	Pourcentage des membres des minorités visibles
Noir	11 771	21,4 %
Latino-américain non blanc	2 567	4,7 %
Personne d'origine mixte	4 409	8,0 %
Chinois	8 505	15,5 %
Japonais	296	0,5 %
Coréen	847	1,5 %
Philippin	2 176	4,0 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	10 125	18,4 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	6 555	11,9 %
Asiatique du Sud-Est	2 381	4,3 %
Autre minorité visible	5 402	9,8 %

D'après les données, les Noirs (21,4 %), les Asiatiques du Sud et les Indiens de l'Est (18,4 %) et les Chinois (15,5 %) sont les plus grands sous-groupes.

Initiatives à l'appui des membres des minorités visibles

Dirigé par la Direction générale de l'immigration d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, le cadre d'**Expérience internationale Canada** (EIC) prévoit le mandat, la vision et les principes directeurs d'EIC, ce qui permet de fournir des points d'ancrage stratégiques pour orienter le travail vers des activités qui apportent le plus d'avantages au Canada et à la population canadienne. Le cadre soutient l'initiative Construire une fondation pour le changement : la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022, afin de promouvoir une société inclusive. Grâce à l'EIC, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs qualifiés, et cette expérience professionnelle peut ensuite être prise en compte dans la catégorie de l'expérience canadienne pour les demandes de résidence permanente.

L'expansion de l'EIC est axée sur la diversification des partenariats canadiens en dehors de l'Europe pour les raisons suivantes :

- moderniser la méthode d'évaluation des partenaires éventuels et donner la priorité aux négociations;
- élargir stratégiquement les plans pour ajouter de nouveaux partenaires afin d'accroître la participation canadienne;
- moderniser le plan afin de tirer le maximum d'avantages auprès des partenaires existants;
- mettre en œuvre une stratégie de mobilisation pour faire connaître les messages clés et travailler de manière productive avec les partenaires;
- établir des rapports périodiques pour mesurer le rendement et faire le point sur les réalisations.

Voici les principaux objectifs de l'EIC :

- améliorer les possibilités pour les jeunes canadiens et étrangers;
- renforcer les relations bilatérales et les liens interpersonnels;
- assurer la mise en place de programmes plus inclusifs et contribuer à l'atteinte des objectifs de lutte contre le racisme;
- soutenir les priorités ministérielles (besoins du marché du travail, reprise économique et migration francophone).

Un large éventail d'intervenants a été consulté dans le cadre de **l'Examen stratégique de l'immigration (Façonner l'avenir de l'immigration au Canada)** d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, qui a été lancé en février 2023. L'examen vise notamment à améliorer les mécanismes de réponse aux crises et à moderniser le cadre organisationnel de gestion de crise afin de mettre en œuvre des réponses plus souples et plus durables en matière d'immigration en cas de crises humanitaires dans le cadre de la réponse à plus grande échelle du gouvernement du Canada. En outre, d'autres sujets tels que la manière dont le ministère pourrait mieux répondre aux divers besoins en matière d'établissement des nouveaux arrivants immigrés dans un contexte de pénurie de logements et de limitation des capacités des organisations d'établissement ont été examinés de près dans ce contexte. Les consultations ont pris fin à l'été 2023.

Employés noirs

Représentation des employés noirs travaillant dans l'administration publique centrale

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif de l'administration publique centrale (APC) comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données sur l'effectif de l'APC sont basées sur la classification effective de l'emploi, ce qui comprend les affectations intérimaires. 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 tient compte des 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.

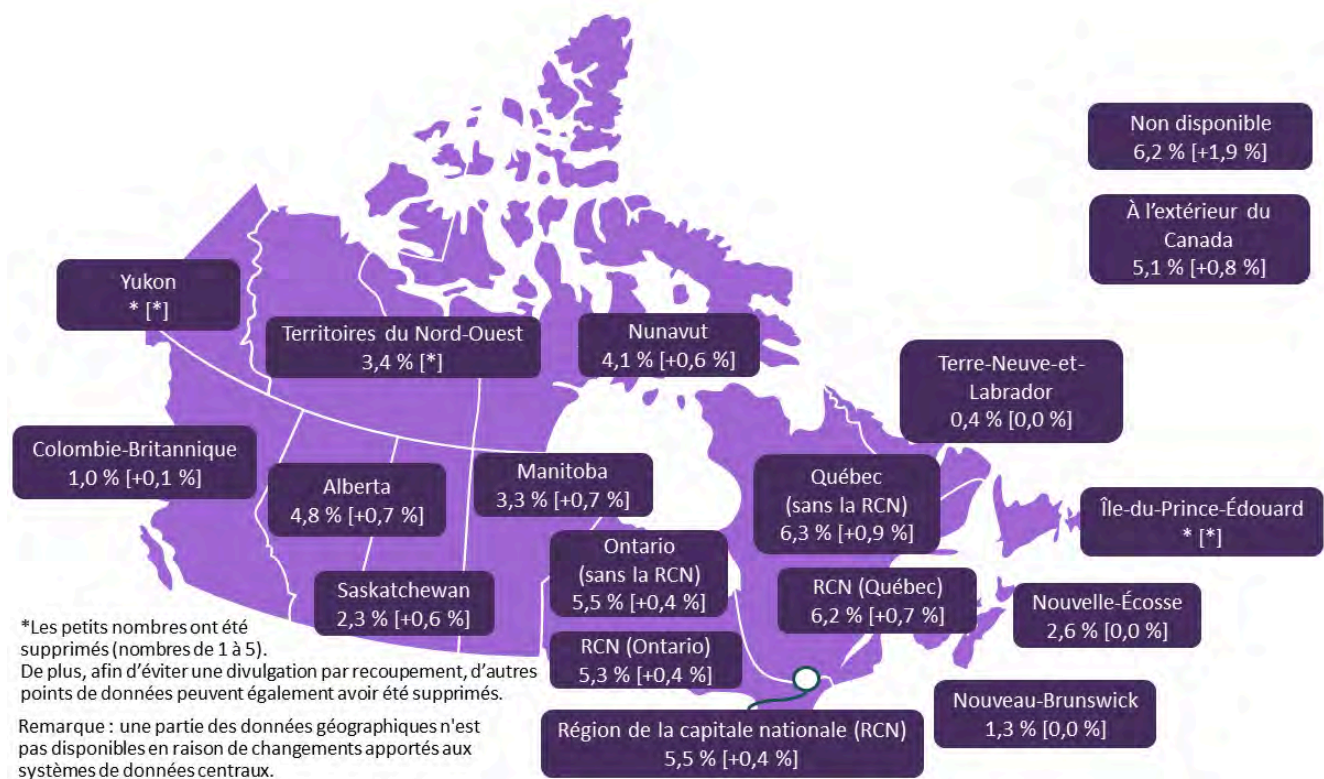
Il n'y a pas de données sur la disponibilité au sein de la population active (DPA) des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Les chiffres entre crochets représentent l'évolution par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Administration publique centrale	Membres des minorités visibles	Employés noirs
253 411 [+17 278]	55 034 [+7 306]	11 771 [+1 962]

De mars 2022 à mars 2023, le nombre d'employés noirs a augmenté de 1 962 pour atteindre un total de 11 771 employés. Les employés noirs représentaient 4,6 % de l'APC et 21,4 % de la population des minorités visibles.

Figure 20. Employés noirs par région de travail



▼ Figure 20 - Version textuelle

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Vous trouverez ci-dessous les pourcentages par province, territoire et autres catégories:

- Terre-Neuve-et-Labrador : 0,4 % [0,0 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : * [*]
- Nouvelle-Écosse : 2,6 % [0,0 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 1,3 % [0,0 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 6,3 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- RCN Québec : 6,2 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]

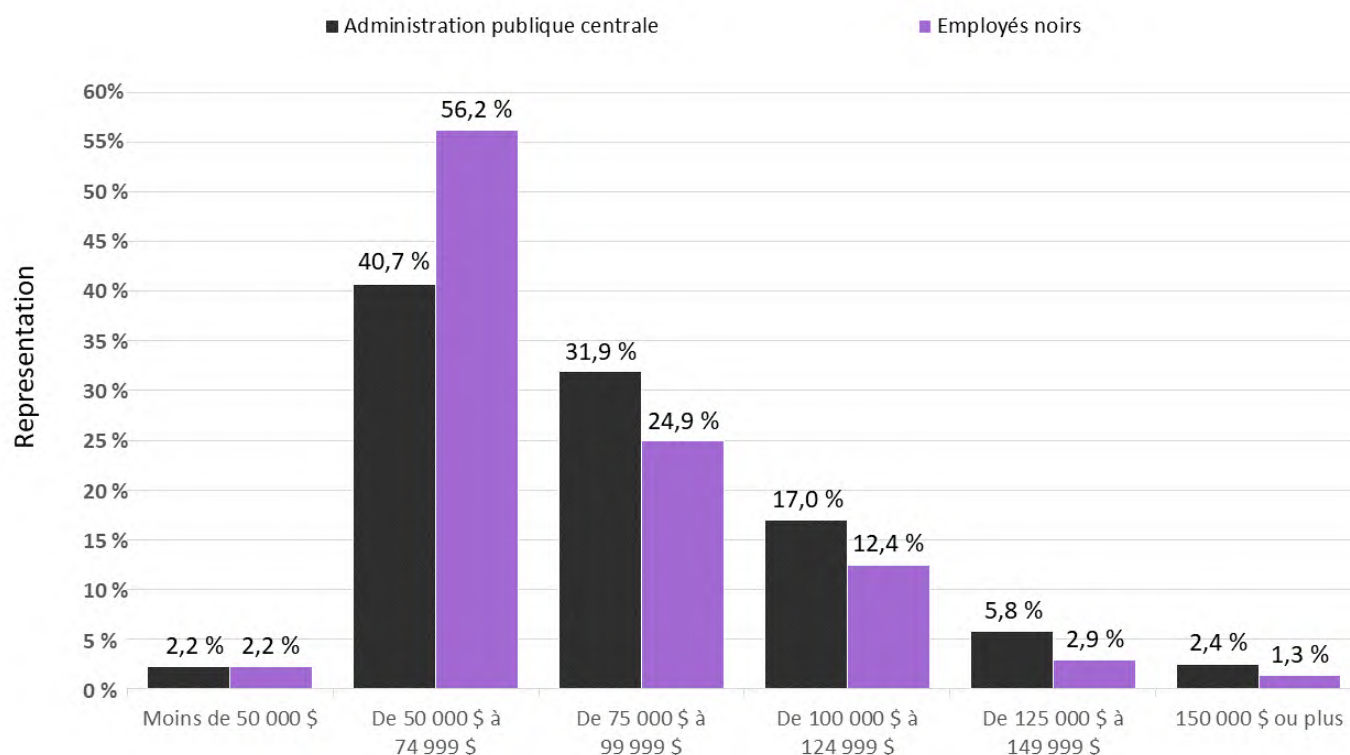
- RCN (Ontario) : 5,3 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- RCN : 5,5 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 5,5 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Manitoba : 3,3 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 2,3 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Alberta : 4,8 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 1,0 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Yukon : * [*]
- Territoires du Nord-Ouest : 3,4 % [*]
- Nunavut : 4,1 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 5,1 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Non disponible : 6,2 % [hausse de 1,9 point de pourcentage]

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

Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

Le Québec (sans la région de la capitale nationale) affiche le taux de représentation des employés noirs le plus élevé (6,3 %), suivi de la région de la capitale nationale (Québec) (6,2 %). Les taux de représentation des employés noirs les plus faibles ont été enregistrés à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon (les chiffres pour ces deux régions ont été supprimés), ainsi qu'à Terre-Neuve-et-Labrador (0,4 %).

Figure 21. Répartition d'échelle salariale - employés noirs



▼ Figure 21 - Version textuelle

Échelle salariale	Administration publique centrale	Employés noirs
Moins de 50 000 \$	2,2 %	2,2 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,7 %	56,2 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	31,9 %	24,9 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,0 %	12,4 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5,8 %	2,9 %

Échelle salariale	Administration publique centrale	Employés noirs
150,000 \$ ou plus	2,4 %	1,3 %

En comparaison avec l'ensemble de l'APC, la proportion d'employés noirs est plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 à 74 999 \$ et plus faible dans toutes les autres fourchettes correspondant à 75 000 \$ et plus. Dans la fourchette salariale inférieure à 50 000 \$, la proportion d'employés noirs est de 2,2 %, ce qui correspond à la proportion de l'ensemble de l'APC.

Par rapport à mars 2022, la proportion d'employés noirs en mars 2023 :

- a augmenté dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ (de 55,0 % à 56,2 %);
- a diminué dans la fourchette salariale de 75 000 \$ à 99 999 \$ (de 26,0 % à 24,9 %);
- a diminué dans la fourchette de 100 000 \$ à 124 999 \$ (de 12,6 % à 12,4 %);
- a diminué dans la fourchette salariale de 125 000 à 149 999 \$ (de 3,2 % à 2,9 %).

Tendances dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour les employés noirs

Employés noirs - embauches de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Employés noirs	Pourcentage de tous les employés	Pourcentage des membres des minorités visibles
2016-2017	16 081	2 875	456	2,8	15,9
2017-2018	19 249	3 402	580	3,0	17,0
2018-2019	23 334	4 510	1 045	4,5	23,2
2019-2020	24 901	5 302	1 236	5,0	23,3
2020-2021	24 229	5 148	1 234	5,1	24,0
2021-2122	28 929	6 723	1 629	5,6	24,2
2022-2223	33 361	8 960	2 372	7,1	26,5

Employés noirs - promotions de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Employés noirs	Pourcentage de tous les employés	Pourcentage des membres des minorités visibles
2016-2017	17 487	2 788	470	2,7	16,9
2017-2018	20 660	3 560	601	2,9	16,9
2018-2019	25 489	4 770	844	3,3	17,7
2019-2020	27 211	5 405	997	3,7	18,4
2020-2021	24 919	5 227	1 048	4,2	20,0
2021-2122	29 295	6 818	1 394	4,8	20,4
2022-2223	33 194	8 024	1 658	5,0	20,7

Employés noirs - cessations d'emploi de 2016-2017 à 2022-2023

Exercice financier	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Employés noirs	Pourcentage de tous les employés	Pourcentage des membres des minorités visibles
2016-2017	12 491	1 490	357	2,9	24,0
2017-2018	12 937	1 310	257	2,0	19,6
2018-2019	12 898	1 260	227	1,8	18,0
2019-2020	13 043	1 371	271	2,1	19,8
2020-2021	12 446	1 354	297	2,4	21,9
2021-2122	16 687	2 033	465	2,8	22,9
2022-2223	17 510	2 478	591	3,4	23,8

La part des embauches d'employés noirs n'a pas cessé d'augmenter depuis 2016-2017, passant de 2,8 % en 2016-2017 à 7,1 % en 2022-2023, ce qui représente une augmentation de 4,3 points de pourcentage. La part des promotions a également augmenté, soit de 2,3 points de pourcentage. La part des cessations d'emploi a diminué de 2016-2017 à 2018-2019, puis a augmenté au cours des exercices ultérieurs, jusqu'en 2022-2023. La part des cessations d'emploi a augmenté de 0,6 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Représentation des employés noirs au sein des cadres supérieurs

Niveau de cadres supérieurs	Tous les employés	Membres des minorités visibles	Nombre	% de tous les employés	% des membres des minorités visibles
EX-01	3 935	637	117	3,0	18,4
EX-02	1 986	288	48	2,4	16,7
EX-03	1 323	184	30	2,3	16,3
EX-04	269	41	*	*	*
EX-05	130	15	*	*	*
Total	7 643	1 165	203	2,7	17,4

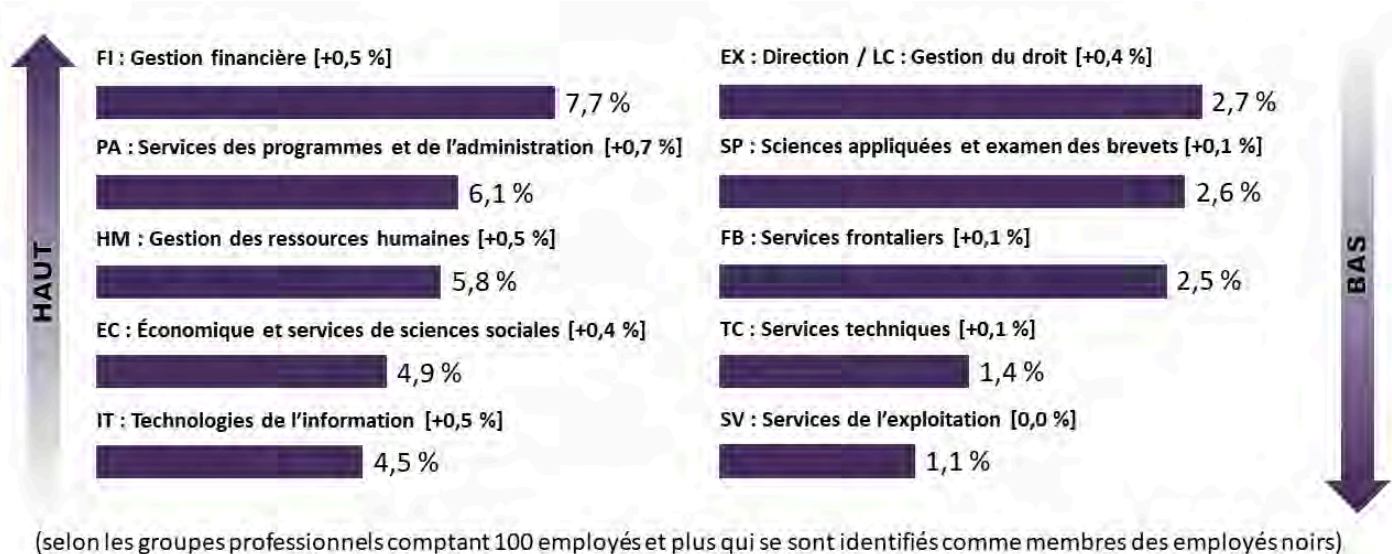
* Les petits nombres ont été supprimés (nombres de 1 à 5). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Les cadres supérieurs noirs représentent 17,4 % du nombre total de cadres supérieurs des minorités visibles, soit 2,7 % de la population totale des cadres supérieurs. C'est au niveau EX-01 que la représentation des employés noirs est la plus élevée.

Année	Total de la population	Nombre de cadres supérieurs noirs	Pourcentage de cadres supérieurs noirs
Mars 2017	5 341	73	1,4 %
Mars 2018	5 565	78	1,4 %
Mars 2019	5 887	96	1,6 %
Mars 2020	6 212	99	1,6 %
Mars 2021	6 717	128	1,9 %
Mars 2022	7 200	168	2,3 %
Mars 2023	7 643	203	2,7 %

Le taux de représentation des cadres supérieurs noirs est passé de 1,4 % de la population totale des cadres supérieurs en mars 2017 à 2,7 % en mars 2023.

Figure 22. Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion d'employés noirs



▼ Figure 22 - Version textuelle

Remarques : comprend les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme des employés noirs).

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2022.

Plus haut pourcentage d'employés noirs

- FI : Gestion financière, 7,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration, 6,1 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]

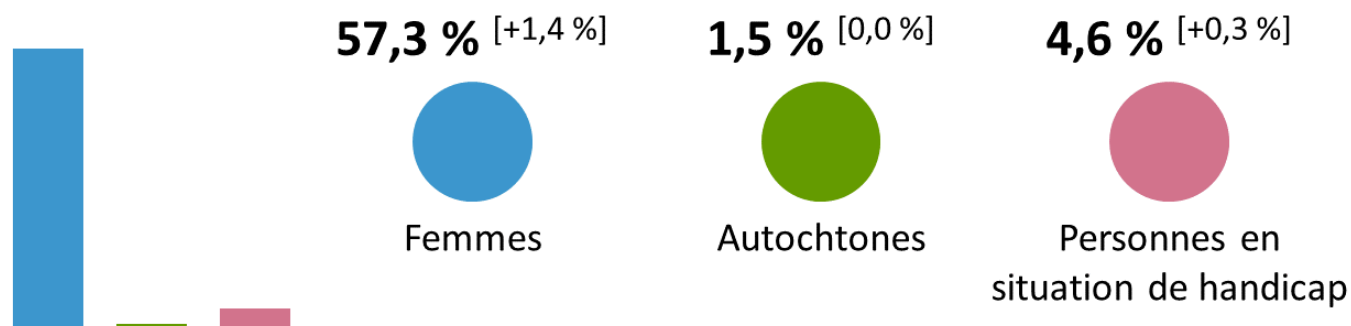
- HM : Gestion des ressources humaines, 5,8 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales, 4,9 % [hausse de 0,4 points de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information, 4,5 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]

Plus faible pourcentage d'employés noirs

- EX : Direction / LC : Gestion du droit, 2,7 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets, 2,6 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- FB : Services frontaliers, 2,5 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- TC : Services techniques, 1,4 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation, 1,1 % [0,0 point de pourcentage]

Le taux de représentation des employés noirs est le plus élevé dans le groupe Gestion financière (FI), qui a connu une augmentation de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Les employés noirs sont le moins représentés dans les groupes Services de l'exploitation (SV) et Services techniques (TC).

Figure 23. Analyse de l'intersectionnalité pour les employés noirs



Sur les 4,6 % d'employés qui s'identifient comme Noirs :

- 57,3 % (6 739) sont des femmes, ce qui représente une hausse de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente;
- 1,5 % (177) se sont identifiés comme Autochtones, soit le même pourcentage que l'année précédente;
- 4,6 % (537) se sont identifiés comme personnes en situation de handicap, soit une hausse de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Initiatives à l'appui des employés noirs

Dans son budget de 2022, le gouvernement du Canada a proposé un financement de 3,7 millions de dollars sur quatre ans en reconnaissance des obstacles à l'avancement professionnel ainsi que des problèmes distincts en matière de santé mentale auxquels sont confrontés les employés noirs. Le budget de 2023 prévoit un financement de 45,9 millions de dollars supplémentaires sur trois ans destiné au SCT, à partir de 2023-2024, pour la création d'un fonds pour la santé mentale des fonctionnaires noirs. Ce financement doit permettre de mettre en place des programmes de développement de carrière spécialisés, notamment un programme visant à préparer les leaders noirs de la fonction publique à occuper des postes de cadres supérieurs. De plus, un groupe de travail pour les employés noirs a été créé au sein du BDPRH pour diriger la conception et la mise en œuvre du travail à accomplir. Les consultations avec les employés noirs et les réseaux d'employés noirs sur la conception et la mise en œuvre des options en matière de politiques et de programmes mettront l'accent sur les points suivants :

- les idées;
- les propositions;
- les pratiques exemplaires pour améliorer le développement de la carrière et du leadership;
- la définition des besoins et des mesures de soutien en matière de santé mentale pour les employés noirs de la fonction publique.

Le groupe de travail se concentrera sur la facilitation des processus de mobilisation, la rédaction et la soumission de propositions pour approbation, et la mise en œuvre d'initiatives en matière de politiques et de programmes.

Annexe. Tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi visés

par l'article 21 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Tableau 1. Répartition des employés de la fonction publique du Canada selon le groupe désigné et le ministère ou organisme

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 53,7 %)		Autochtones (DPA totale 3,8 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 9,2 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 17,3 %)	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Emploi et Développement social Canada	37 763	25 493	67,5	1 688	4,5	3 163	8,4	11 160	29,6
Défense nationale [‡]	26 322	11 169	42,4	914	3,5	1 471	5,6	3 001	11,4
Service correctionnel Canada	18 099	9 186	50,8	1 946	10,8	1 252	6,9	2 402	13,3
Services publics et Approvisionnement Canada	17 267	10 363	60,0	631	3,7	1 115	6,5	3 387	19,6
Agence des services frontaliers du Canada	15 175	7 157	47,2	567	3,7	834	5,5	3 047	20,1
Pêches et Océans Canada [‡]	13 795	6 136	44,5	711	5,2	717	5,2	1 238	9,0
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	10 683	6 885	64,4	302	2,8	673	6,3	4 219	39,5
Santé Canada [‡]	9 360	6 083	65,0	253	2,7	697	7,4	2 980	31,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	9 060	6 478	71,5	486	5,4	416	4,6	1 564	17,3
Services partagés Canada	8 348	2 967	35,5	295	3,5	639	7,7	1 941	23,3
Environnement et Changement climatique Canada	7 507	4 006	53,4	252	3,4	531	7,1	1 587	21,1
Services aux Autochtones Canada	7 252	5 026	69,3	2 065	28,5	510	7,0	1 363	18,8
Affaires mondiales Canada	6 738	3 809	56,5	417	6,2	321	4,8	1 893	28,1
Statistique Canada	6 093	3 056	50,2	200	3,3	561	9,2	1 854	30,4
Transports Canada	5 992	2 755	46,0	262	4,4	308	5,1	1 195	19,9
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	5 788	2 961	51,2	161	2,8	383	6,6	1 592	27,5
Ministère de la Justice Canada	5 199	3 534	68,0	236	4,5	405	7,8	1 273	24,5
Agriculture et Agroalimentaire Canada	4 991	2 640	52,9	195	3,9	323	6,5	1 005	20,1
Ressources naturelles Canada	4 895	2 404	49,1	192	3,9	497	10,2	1 113	22,7
Agence de la santé publique du Canada	3 783	2 661	70,3	129	3,4	259	6,8	1 090	28,8
Anciens Combattants Canada	3 491	2 567	73,5	147	4,2	281	8,0	358	10,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2 378	1 478	62,2	74	3,1	216	9,1	589	24,8
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada [‡]	1 993	1 343	67,4	336	16,9	129	6,5	371	18,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	1 952	1 271	65,1	50	2,6	109	5,6	796	40,8
Patrimoine canadien	1 907	1 313	68,9	101	5,3	155	8,1	360	18,9
Sécurité publique Canada	1 435	867	60,4	85	5,9	148	10,3	307	21,4
Infrastructure Canada	1 194	738	61,8	46	3,9	104	8,7	316	26,5
Service des poursuites pénales du Canada	1 139	748	65,7	85	7,5	90	7,9	246	21,6
Bureau du Conseil privé	1 103	638	57,8	46	4,2	76	6,9	252	22,8
Élections Canada	943	500	53,0	28	3,0	69	7,3	202	21,4
Bibliothèque et Archives Canada	927	581	62,7	43	4,6	45	4,9	91	9,8
Commission de la fonction publique du Canada	904	599	66,3	42	4,6	133	14,7	219	24,2
Ministère des Finances Canada	893	426	47,7	21	2,4	49	5,5	184	20,6
Agence spatiale canadienne	759	346	45,6	15	2,0	56	7,4	150	19,8
Service administratif des tribunaux judiciaires	746	486	65,1	18	2,4	45	6,0	203	27,2
École de la fonction publique du Canada	688	454	66,0	32	4,7	60	8,7	150	21,8
Agence de promotion économique du Canada atlantique	598	387	64,7	25	4,2	55	9,2	45	7,5

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 53,7 %)		Autochtones (DPA totale 3,8 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 9,2 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 17,3 %)	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	592	390	65,9	12	2,0	37	6,3	116	19,6
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	518	274	52,9	20	3,9	35	6,8	115	22,2
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada £	475	277	58,3	31	6,5	28	5,9	130	27,4
Commission canadienne des grains	439	211	48,1	24	5,5	19	4,3	125	28,5
Agence d'évaluation d'impact du Canada §	422	285	67,5	20	4,7	29	6,9	84	19,9
Femmes et Égalité des genres Canada	414	352	85,0	22	5,3	46	11,1	96	23,2
Commission des libérations conditionnelles du Canada	412	318	77,2	24	5,8	30	7,3	60	14,6
Développement économique Canada pour les régions du Québec	354	205	57,9	6	1,7	29	8,2	76	21,5
Office des transports du Canada	291	160	55,0	9	3,1	28	9,6	57	19,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	290	182	62,8	16	5,5	20	6,9	50	17,2
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	287	174	60,6	10	3,5	37	12,9	86	30,0
Commission canadienne des droits de la personne	269	199	74,0	7	2,6	47	17,5	64	23,8
Registraire de la Cour suprême du Canada	219	136	62,1	10	4,6	21	9,6	34	15,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	200	79	39,5	*	*	11	5,5	24	12,0
Commissariat aux langues officielles	155	99	63,9	*	*	7	4,5	16	10,3
Bureau du secrétaire du gouverneur général	151	92	60,9	*	*	13	8,6	27	17,9
Agence canadienne de développement économique du Nord	108	68	63,0	27	25,0	8	7,4	27	25,0
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	88	58	65,9	*	*	6	6,8	0	0,0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	80	46	57,5	*	*	6	7,5	18	22,5
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada	80	52	65,0	*	*	*	*	17	21,3
Commission canadienne du lait	70	38	54,3	*	*	*	*	11	15,7
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	54	37	68,5	*	*	*	*	*	*
Normes d'accessibilité Canada	47	24	51,1	*	*	17	36,2	9	19,1
Comité externe d'examen des griefs militaires	45	28	62,2	*	*	6	13,3	8	17,8
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	35	20	57,1	*	*	*	*	7	20,0
Commission mixte internationale	29	16	55,2	0	0,0	*	*	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	28	18	64,3	*	*	*	*	8	28,6
Commissariat au lobbying du Canada	26	14	53,8	0	0,0	*	*	*	*
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	25	12	48,0	0	0,0	*	*	*	*
Comité externe d'examen de la GRC	24	15	62,5	0	0,0	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur Canada	16	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement	8	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	253 411	143 406	56,6	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 53,7 %)		Autochtones (DPA totale 3,8 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 9,2 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 17,3 %)	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
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 2023, 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.								
£	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) se scinde en deux nouvelles agences distinctes : en Colombie-Britannique, l'agence se nomme désormais Développement économique Canada pour le Pacifique (PacifiCan) et en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba, Développement économique Canada pour les Prairies (PrairiesCan). Les statistiques relatives à DEO comprennent le personnel de PacifiCan et celui de PrairiesCan, car des statistiques distinctes ne sont pas encore disponibles.								
*	Les petits nombres ont été supprimés (nombres de 1 à 5). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.								

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux 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	%
Terre-Neuve-et-Labrador	4 264	2 222	52,1	328	7,7	289	6,8	129	3,0
Île-du-Prince-Édouard	2 393	1 538	64,3	70	2,9	191	8,0	96	4,0
Nouvelle-Écosse	10 591	5 145	48,6	619	5,8	878	8,3	788	7,4
Nouveau-Brunswick	10 339	6 273	60,7	381	3,7	628	6,1	414	4,0

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.
- 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 n'est pas disponibles en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

Région de travail	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Québec (sans la RCN) †	26 754	14 842	55,5	708	2,6	1 304	4,9	4 810	18,0
RCN (Québec) †	34 782	20 335	58,5	1 867	5,4	2 523	7,3	7 779	22,4
RCN (Ontario) †	83 418	47 236	56,6	3 076	3,7	6 317	7,6	20 431	24,5
RCN †	118 200	67 571	57,2	4 943	4,2	8 840	7,5	28 210	23,9
Ontario (sans la RCN) †	30 329	17 430	57,5	1 452	4,8	2 054	6,8	8 795	29,0
Manitoba	8 005	4 712	58,9	1 282	16,0	557	7,0	1 380	17,2
Saskatchewan	5 254	3 218	61,2	958	18,2	348	6,6	637	12,1
Alberta	12 454	7 214	57,9	1 035	8,3	906	7,3	2 902	23,3
Colombie-Britannique	20 221	10 541	52,1	1 148	5,7	1 154	5,7	5 797	28,7
Yukon	372	235	63,2	55	14,8	27	7,3	48	12,9
Territoires du Nord-Ouest	464	275	59,3	81	17,5	21	4,5	72	15,5
Nunavut	291	170	58,4	145	49,8	14	4,8	40	13,7
À l'extérieur du Canada	1 494	765	51,2	83	5,6	48	3,2	402	26,9
Non disponible ‡	1 986	1 255	63,2	75	3,8	151	7,6	514	25,9
Total	253 411	143 406	56,6	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7

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 soit 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 n'est pas disponibles en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale). La classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés	Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
AI : Contrôle de la circulation aérienne	10	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0

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 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). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés	Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
AO : Navigation aérienne	381	38	10,0	343	90,0	15	3,9	7	1,8	11	2,9
AU : Vérification	186	98	52,7	88	47,3	*	*	7	3,8	51	27,4
AV : Commerce et achat	7 421	3 956	53,3	3 460	46,6	331	4,5	499	6,7	1 569	21,1
CX : Services correctionnels	7 118	2 042	28,7	5 073	71,3	798	11,2	303	4,3	1 040	14,6
EB : Enseignement et bibliothéconomie	1 279	863	67,5	415	32,4	137	10,7	64	5,0	213	16,7
EC : Économique et services de sciences sociales	24 742	14 798	59,8	9 938	40,2	1 030	4,2	2 016	8,1	6 908	27,9
EL : Électronique	1 108	75	6,8	1 031	93,1	40	3,6	57	5,1	133	12,0
EX : Direction	7 275	3 896	53,6	3 377	46,4	381	5,2	556	7,6	1 097	15,1
FB : Services frontaliers	10 111	4 090	40,5	6 021	59,5	422	4,2	490	4,8	1 769	17,5
FI : Gestion financière	6 208	3 538	57,0	2 668	43,0	196	3,2	253	4,1	2 195	35,4
FS : Service extérieur	1 867	1 056	56,6	811	43,4	90	4,8	76	4,1	468	25,1
HM : Gestion des ressources humaines	5 018	4 119	82,1	898	17,9	251	5,0	584	11,6	1 078	21,5
IT : Technologies de l'information	19 300	4 348	22,5	14 941	77,4	657	3,4	1 311	6,8	5 134	26,6
LC : Gestion du droit	368	243	66,0	125	34,0	16	4,3	30	8,2	68	18,5
LP : Praticien du droit	3 485	2 051	58,9	1 427	40,9	150	4,3	260	7,5	750	21,5
NR : Architecture, génie et arpentage	4 575	1 176	25,7	3 399	74,3	86	1,9	171	3,7	1 233	27,0
PA : Services des programmes et de l'administration	110 536	80 082	72,4	30 404	27,5	7 034	6,4	8 939	8,1	25 192	22,8
PM-MCO : Agents de négociation, médiation et conciliation	50	30	60,0	20	40,0	0	0,0	*	*	*	*
PO : Soutien aux opérations policières	477	335	70,2	141	29,6	21	4,4	*	*	65	13,6
PR : Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	2	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
RE : Recherche	2 703	922	34,1	1 779	65,8	39	1,4	105	3,9	662	24,5
RO : Radiotélégraphie	268	83	31,0	185	69,0	20	7,5	12	4,5	6	2,2
SH : Services de santé	3 906	3 173	81,2	729	18,7	264	6,8	184	4,7	586	15,0
SO : Officiers et officières de navire	1 318	193	14,6	1 125	85,4	21	1,6	20	1,5	49	3,7
SP : Sciences appliquées et examen des brevets	10 146	5 621	55,4	4 523	44,6	228	2,2	477	4,7	2 632	25,9
SR(C) : Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	65	*	*	*	*	*	*	7	10,8	*	*
SR(E) : Réparation des navires (Est)	624	56	9,0	568	91,0	25	4,0	26	4,2	17	2,7
SR(W) : Réparation des navires (Ouest)	647	36	5,6	609	94,1	19	2,9	14	2,2	21	3,2
SV : Services de l'exploitation	10 175	2 162	21,2	8 002	78,6	543	5,3	395	3,9	591	5,8
TC : Services techniques	10 958	3 602	32,9	7 353	67,1	534	4,9	517	4,7	1 388	12,7
TR : Traduction	858	651	75,9	207	24,1	7	0,8	18	2,1	59	6,9
UT : Enseignement universitaire	213	62	29,1	150	70,4	*	*	6	2,8	42	19,7

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). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés	Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Inconnu	13	6	46,2	7	53,8	0	0,0	0	0,0	±	±
Total	253 411	143 406	56,6	109 889	43,4	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7

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). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale). La classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

Catégorie professionnelle (obsolète)	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	7 643	4 139	54,2	397	5,2	586	7,7	1 165	15,2
EX (Direction)	7 275	3 896	53,6	381	5,2	556	7,6	1 097	15,1
LC (Gestion du droit) †	368	243	66,0	16	4,3	30	8,2	68	18,5
Scientifique et professionnelle	51 197	28 732	56,1	1 918	3,7	3 290	6,4	13 073	25,5
Administration et service extérieur	133 282	84 170	63,2	7 351	5,5	10 111	7,6	31 624	23,7
Technique	14 081	4 024	28,6	649	4,6	613	4,4	1 591	11,3
Soutien administratif	17 976	13 610	75,7	1 215	6,8	1 572	8,7	4 074	22,7
Opérationnel	29 219	8 725	29,9	1 833	6,3	1 238	4,2	3 504	12,0
Indéterminée	13	6	46,2	0	0,0	0	0,0	3	23,1
Total	253 411	143 406	56,6	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7

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 selon le groupe désigné et la fourchette salariale

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE [‡]
Moins de 50,000	5 506	2,2	3 731	67,8	2,6	309	5,6	2,3	456	8,3	2,6	1 149	20,9	2,1
De 50,000 à 54,999	17 514	6,9	12 562	71,7	8,8	1 079	6,2	8,1	1 496	8,5	8,6	4 733	27,0	8,6
De 55,000 à 59,999	16 746	6,6	10 942	65,3	7,6	902	5,4	6,7	1 169	7,0	6,7	3 878	23,2	7,0
De 60,000 à 64,999	20 458	8,1	13 088	64,0	9,1	1 136	5,6	8,5	1 642	8,0	9,4	5 001	24,4	9,1
De 65,000 à 69,999	23 218	9,2	15 044	64,8	10,5	1 307	5,6	9,8	1 623	7,0	9,3	5 661	24,4	10,3
De 70,000 à 74,999	25 292	10,0	15 684	62,0	10,9	1 344	5,3	10,1	1 708	6,8	9,8	5 789	22,9	10,5
De 75,000 à 79,999	16 021	6,3	8 392	52,4	5,9	971	6,1	7,3	1 096	6,8	6,3	3 226	20,1	5,9
De 80,000 à 84,999	11 295	4,5	4 450	39,4	3,1	622	5,5	4,7	540	4,8	3,1	2 096	18,6	3,8
De 85,000 à 89,999	22 431	8,9	11 515	51,3	8,0	1 293	5,8	9,7	1 362	6,1	7,8	4 524	20,2	8,2
De 90,000 à 94,999	22 142	8,7	11 992	54,2	8,4	1 259	5,7	9,4	1 575	7,1	9,0	4 344	19,6	7,9
De 95,000 à 99,999	8 853	3,5	4 881	55,1	3,4	482	5,4	3,6	598	6,8	3,4	1 892	21,4	3,4
De 100,000 à 104,999	12 844	5,1	6 702	52,2	4,7	662	5,2	5,0	832	6,5	4,8	2 660	20,7	4,8
De 105,000 à 109,999	9 098	3,6	3 683	40,5	2,6	324	3,6	2,4	526	5,8	3,0	1 977	21,7	3,6
De 110,000 à 114,999	8 511	3,4	4 891	57,5	3,4	409	4,8	3,1	631	7,4	3,6	1 573	18,5	2,9
De 115,000 à 119,999	6 834	2,7	3 369	49,3	2,3	261	3,8	2,0	484	7,1	2,8	1 597	23,4	2,9
De 120,000 à 124,999	5 895	2,3	2 624	44,5	1,8	227	3,9	1,7	320	5,4	1,8	1 320	22,4	2,4
De 125,000 à 149,999	14 596	5,8	6 767	46,4	4,7	533	3,7	4,0	958	6,6	5,5	2 668	18,3	4,8
150,000 ou plus	6 157	2,4	3 089	50,2	2,2	243	3,9	1,8	394	6,4	2,3	946	15,4	1,7
Total	253 411	100,0	143 406	56,6	100,0	13 363	5,3	100,0	17 410	6,9	100,0	55 034	21,7	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

Tableau 5. Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein de fonction publique du Canada selon le groupe désigné

Le tableau suivant présente des renseignements (exercice financier 2022-2023) 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 figurant aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (administration publique centrale).

Type de mesure	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	33 361	20 378	61,1	1 471	4,4	2 295	6,9	8 960	26,9
Promotions	33 194	20 975	63,2	1 698	5,1	2 230	6,7	8 024	24,2
Cessations d'emploi	17 510	9 835	56,2	897	5,1	1 202	6,9	2 478	14,2

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 volontairement identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.
3. Le terme « embauches » se rapporte aux employés qui ont été ajoutés à l'effectif et portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023.
4. 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*.
5. Le terme « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023.
6. 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 selon le groupe désigné et le groupe d'âge

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux 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 d'EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE [‡]
Moins de 20	150	0,1	71	47,3	0,0	±	±	±	±	±	±	10	6,7	0,0
De 20 à 24	6 782	2,7	4 061	59,9	2,8	340	5,0	2,5	395	5,8	2,3	1 699	25,1	3,1
De 25 à 29	26 400	10,4	15 963	60,5	11,1	1 202	4,6	9,0	1 647	6,2	9,5	7 758	29,4	14,1
De 30 à 34	29 974	11,8	17 465	58,3	12,2	1 397	4,7	10,5	1 709	5,7	9,8	7 641	25,5	13,9
De 35 à 39	33 529	13,2	19 231	57,4	13,4	1 670	5,0	12,5	1 955	5,8	11,2	7 891	23,5	14,3

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). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

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 d'EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE [‡]	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE [‡]
De 40 à 44	38 762	15,3	22 697	58,6	15,8	1 956	5,0	14,6	2 397	6,2	13,8	8 513	22,0	15,5
De 45 à 49	38 183	15,1	22 134	58,0	15,4	2 140	5,6	16,0	2 673	7,0	15,4	7 714	20,2	14,0
De 50 à 54	33 765	13,3	18 609	55,1	13,0	2 055	6,1	15,4	2 606	7,7	15,0	6 077	18,0	11,0
De 55 à 59	26 190	10,3	13 790	52,7	9,6	1 580	6,0	11,8	2 193	8,4	12,6	4 294	16,4	7,8
De 60 à 64	13 955	5,5	6 840	49,0	4,8	764	5,5	5,7	1 300	9,3	7,5	2 311	16,6	4,2
De 65 à 69	4 480	1,8	2 022	45,1	1,4	219	4,9	1,6	400	8,9	2,3	872	19,5	1,6
70 ou plus	1 241	0,5	523	42,1	0,4	*	*	*	*	*	*	254	20,5	0,5
Total	253 411	100,0	143 406	56,6	100,0	13 363	5,3	100,0	17 410	6,9	100,0	55 034	21,7	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). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Tableau 7. Représentation dans la fonction publique du Canada selon le groupe désigné et l'exercice financier

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2023) 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 figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Représentation à la fonction publique	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2023	253 411	143 406	56,6	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7
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

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

Représentation à la fonction publique	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
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

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

Disponibilité au sein de la population active	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (basé sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) - basé sur les données de la population au 31 mars 2023	S.O. [*]	S.O. [*]	53,7	S.O. [*]	3,8	S.O. [*]	9,2	S.O. [*]	17,3
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (basé sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) - basé sur les données de la population au 31 mars 2022	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

^{*} 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 identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
3. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2016, de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) postérieure au Recensement.
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.

Notes en bas de page

- 1 Source : [Politique sur la gestion des personnes](#)
- 2 Bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées et autres.
- 3 Au sens de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, un handicap est une « déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ».
- 4 [Le ministre O'Regan reçoit le rapport du groupe de travail sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), le 11 décembre 2023.
- 5 L'augmentation du nombre d'employés comprend les nouvelles embauches et les employés actuels qui ont récemment choisi de s'identifier.
- 6 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 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.
- 7 Les promotions EX comprennent les promotions au groupe EX et au sein de celui-ci.
- 8 Voir la définition du terme « obstacle systémique » (ou « barrière systémique ») dans le [Guide de la terminologie liée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion](#).
- 9 Le défi 50-30 est une initiative du gouvernement du Canada, d'entreprises canadiennes et d'organisations axées sur la diversité, dont l'objectif est d'accroître la représentation de groupes divers (30 %) et la parité hommes-femmes (50 %) au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes au Canada.
- 10 La DPA pour les personnes en situation de handicap repose sur la définition élargie, car elle tient compte des handicaps liés à la douleur et à la santé mentale.
- 11 [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#) de 2022.
- 12 Les critères de référence fondés sur les données du Recensement de 2021 devraient être disponibles en 2024.

Date de modification :

2024-03-20