



Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 : Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Table des matières

Introduction	3
À propos du sondage.....	3
Aperçu du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023.....	4
Groupe visé par l'équité en matière d'emploi.....	6
Femmes.....	6
Peuples Autochtones.....	8
Personnes en situation de handicap	11
Membres des minorités visibles.....	17
Groupe en quête d'équité.....	21
Employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+	21
Communautés religieuses	26
État matrimonial	33
Situation familiale	39
Conclusion.....	43
Annexes	45
Annexe A : Méthodologie.....	45
Annexe B : Méthodologie d'identification des personnes en situation de handicap.....	46
Annexe C : Profil des répondants	47
Annexe D : Résultats par sous-groupe.....	54



Introduction

À propos du sondage

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est chargée de promouvoir et de maintenir une fonction publique fédérale non partisane, fondée sur le mérite et représentative, au service de tous les Canadiens.

Dans le cadre du mandat et des responsabilités de la CFP visant à maintenir une fonction publique représentative, non partisane et fondée sur le mérite qui sert tous les Canadiens et Canadiennes, le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique (SDIP) a été introduit en 2018 sur une base bisannuelle à l'échelle de la fonction publique. Le sondage vise à recueillir l'opinion des employés, des gestionnaires et des conseillers en dotation sur un large éventail de sujets liés à la dotation, notamment les perceptions sur le respect du mérite, de l'équité et de la transparence, les politiques et pratiques de dotation organisationnelle, et la sensibilisation aux droits et responsabilités liés aux activités politiques et à l'impartialité politique. En 2023, à la suite des modifications apportées à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP), de nouvelles questions ont été ajoutées sur les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité dans les processus de dotation, ainsi que des questions démographiques pour évaluer les perceptions des groupes en quête d'équité.

Selon la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (LEE), l'équité en matière d'emploi a pour objet d'assurer l'équité en milieu de travail et de remédier aux conditions désavantageuses des 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap¹ et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Le 29 juin 2021, la Loi d'exécution du Budget de 2021 proposant des modifications à la LEFP pour affirmer l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive et éviter les préjugés et obstacles à l'embauche a reçu la sanction royale. Les

¹ Le terme « personne en situation de handicap » est conforme à l'usage international. Dans le présent rapport, il remplace le terme législatif « personne handicapée » utilisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. La définition n'a pas changé.

dispositions de la loi sont entrées en vigueur par étapes et le 1er juillet 2023, les 2 modifications restantes à la LEFP visant à renforcer la diversité et l'inclusion et adresser les préjugés et les obstacles désavantageant les groupes en quête d'équité sont entrées en vigueur.

Les groupes en quête d'équité sont des groupes de personnes désavantagées en raison d'un ou de plusieurs motifs de discrimination interdits au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Les 13 motifs de discrimination interdits sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne gracée.

Le présent rapport présente un résumé des résultats clés du sondage pour les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ainsi que pour les groupes en quête d'équité dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale qui s'appuient sur l'autorité de la Commission pour procéder à des nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Cela comprend les membres des Forces armées canadiennes qui ont des employés civils (c.-à-d. des fonctionnaires) qui relèvent directement d'eux, conformément à la loi et les membres réguliers, les membres civils et les gendarmes spéciaux de la Gendarmerie royale du Canada embauchés en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* dont les rapports directs sont des employés de la fonction publique employés en vertu de la LEFP. Les résultats pour les sous-groupes des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité sont également résumés lorsqu'un nombre suffisant de réponses a été obtenu.

La CFP a également élaboré des [outils interactifs de visualisation des données](#) qui permettent aux utilisateurs d'explorer les données du sondage et de générer des tableaux de données personnalisés.

Si vous avez des questions concernant le contenu de ce rapport, n'hésitez pas à nous contacter par courriel à l'adresse suivante : cfp.sdip-snps.psc@cfp-psc.gc.ca.

Aperçu du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023

Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 est un sondage effectué en ligne auprès des fonctionnaires fédéraux et administré pour le compte de la

4 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Commission de la fonction publique du Canada par Advanis, une société canadienne d'études de marché et de recherche sociale. Le sondage a été envoyé à tous les employés de 77 ministères et organismes fédéraux. Au total, 84 741 réponses ont été reçues, soit un taux de réponse de 31,7 %. L'approche méthodologique est décrite à l'[Annexe A](#).

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Cette section présente un résumé des réponses aux questions portant sur le respect du mérite, l'équité et la transparence dans le processus de dotation pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, peuples autochtones, personnes en situation de handicap et membres des minorités visibles). Pour une ventilation du profil des répondants par groupe visé par l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le [Tableau 36 de l'Annexe C](#).

Femmes

Respect du mérite

En général, les femmes avaient des perceptions plus positives sur les questions liées au respect du mérite que les hommes et les employés s'identifiant à un autre genre. Parmi les femmes, 86 % ont convenu que les personnes embauchées dans leur organisation peuvent effectuer le travail, contre 83 % des hommes et 76 % des employés s'identifiant à un autre genre. En outre, 85 % des femmes ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir, contre 82 % des hommes et 69 % des employés s'identifiant à un autre genre.

Tableau 1 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite, selon le genre

Énoncés sur le respect du mérite	Femmes	Hommes	Autre genre
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	86 %	83 %	76 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	85 %	82 %	69 %

6 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité

Équité

Les femmes et les hommes étaient d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable (78 % pour les femmes contre 77 % pour les hommes). Toutefois, 64 % des employés s'identifiant à un autre genre étaient d'accord avec cette affirmation.

Tableau 2 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation étaient équitables, selon le genre

Énoncé concernant l'équité	Femmes	Hommes	Autre genre
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	78 %	77 %	64 %

Transparence

Les femmes et les hommes avaient des avis identiques sur la transparence du processus de dotation : 71 % d'entre eux estiment que les activités de dotation sont menées de manière transparente et 73 % déclarent que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail. En revanche, 62 % des employés s'identifiant à un autre genre étaient d'accord pour dire que les activités de dotation sont menées de manière transparente, tandis que 64 % ont déclaré que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail.

Tableau 3 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation sont transparents, selon le genre

Énoncés concernant la transparence	Femmes	Hommes	Autre genre
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	71 %	71 %	62 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	73 %	73 %	64 %

Peuples Autochtones

Respect du mérite

Les employés autochtones avaient des perceptions moins positives que les employés non autochtones sur les questions liées au respect du mérite dans le processus de dotation. Parmi les employés autochtones, 80 % ont convenu que les personnes embauchées dans leur organisation peuvent effectuer le travail (contre 84 % pour les employés non autochtones). Par ailleurs, 77 % des employés autochtones ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (contre 83 % pour les employés non autochtones).

Tableau 4 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite; employés autochtones comparés aux employés non autochtones

Énoncés sur le respect du mérite	Employés autochtones	Employés non autochtones
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	80 %	84 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	77 %	83 %

Les perceptions du mérite des sous-groupes autochtones étaient semblables les unes aux autres. Les employés métis et des Premières Nations étaient les plus susceptibles de croire que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail (80 % dans les deux cas) (voir l'[Annexe D](#), tableau 51). Les employés inuits étaient les moins susceptibles de croire que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail (77 %) (voir l'[Annexe D](#), tableau 51). Les employés des Premières Nations étaient les plus susceptibles de croire que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (78 %) (voir l'[Annexe D](#), tableau 53).

Équité

Les employés autochtones étaient moins susceptibles que les employés non autochtones d'affirmer que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable. Un peu plus de deux tiers (69 %) des employés autochtones étaient d'accord avec cette affirmation, contre 77 % pour les employés non autochtones.

Tableau 5 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation étaient équitables; employés autochtones comparés aux employés non autochtones

Énoncé concernant l'équité	Employés autochtones	Employés non autochtones
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	69 %	77 %

Les perceptions de l'équité du système de dotation étaient similaires dans les sous-groupes autochtones (à moins de 1 % les uns des autres) (voir [Annexe D](#), tableau 55)

Transparence

À l'instar des résultats sur le respect du mérite et l'équité, les employés s'identifiant comme Autochtones avaient des opinions moins positives que les employés non autochtones sur les questions liées à la transparence du processus de dotation. Moins des deux tiers (64 %) des employés autochtones ont convenu que les activités de dotation sont menées de façon transparente (contre 71 % des employés non autochtones). Par ailleurs, deux tiers (66 %) des employés autochtones ont déclaré que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail, contre 73 % des employés non autochtones.

Tableau 6 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation sont transparents; employés autochtones comparés aux employés non autochtones

Énoncés concernant la transparence	Employés autochtones	Employés non autochtones
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	64 %	71 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	66 %	73 %

Les perceptions de la transparence du système de dotation étaient semblables chez les sous-groupes autochtones pour toutes les questions concernant la transparence (à 2 % près pour toutes les questions). Les employés s'identifiant comme Inuits étaient les

moins susceptibles d'être d'accord avec le fait que les activités de dotation sont menées de façon transparente (63 %) (voir l'[Annexe D](#), tableau 57).

Personnes en situation de handicap

Respect du mérite

Les employés en situation de handicap avaient des perceptions légèrement moins positives que les employés n'ayant pas de handicap sur les questions liées au respect du mérite. Parmi les employés en situation de handicap, 81 % ont convenu que les personnes embauchées dans leur unité de travail peuvent effectuer le travail (comparativement à 85 % des employés n'ayant pas de handicap). Près de 4 employés en situation de handicap sur 5 (79 %) ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir, contre 85 % des employés n'ayant pas de handicap. Parmi les employés en situation de handicap, les résultats variaient selon le type de handicap. Par exemple, les employés ayant un problème de flexibilité ou de dextérité et les employés ayant un handicap intellectuel avaient les perceptions les moins positives sur le respect du mérite dans le processus de dotation (voir le tableau 65 à l'[Annexe D](#)).

Tableau 7 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite; employés en situation de handicap comparés aux employés n'ayant pas de handicap

Énoncés sur le respect du mérite	Employés en situation de handicap	Employés n'ayant pas de handicap
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	81 %	85 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	79 %	85 %

Équité

Les personnes en situation de handicap avaient moins tendance que les personnes n'ayant pas de handicap à être d'accord avec le fait que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable (71 % contre 79 % pour les personnes n'ayant pas de handicap). Parmi les personnes en situation de handicap, les personnes ayant un handicap intellectuel étaient les moins susceptibles d'être d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable (voir le tableau 65 de l'[Annexe D](#)).

Tableau 8 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient équitables; employés en situation de handicap comparés aux employés n'ayant pas de handicap

Énoncé concernant l'équité	Employés en situation de handicap	Employés n'ayant pas de handicap
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	71 %	79 %

Transparence

À l'instar des résultats concernant le respect du mérite et l'équité, les employés en situation de handicap avaient des opinions moins positives que les employés n'ayant pas de handicap sur les questions liées à la transparence du processus de dotation. Moins des deux tiers (64 %) des employés en situation de handicap ont convenu que les activités de dotation sont menées de façon transparente (contre 73 % des employés n'ayant pas de handicap). En outre, 68 % des employés en situation de handicap ont déclaré que leur gestionnaire les tenait informés des décisions de dotation dans leur unité de travail, contre 74 % des employés n'ayant pas de handicap. Chez les employés en situation de handicap, les résultats varient selon le type de handicap. Comme pour les questions relatives au respect du mérite, les employés ayant un problème de flexibilité ou de dextérité et les employés ayant un handicap intellectuel avaient les perceptions les moins positives sur la transparence dans le processus de dotation (voir le tableau 65 à l'[Annexe D](#)).

12 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 9 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation sont transparents; employés en situation de handicap comparés aux employés n'ayant pas de handicap

Énoncés concernant la transparence	Employés en situation de handicap	Employés n'ayant pas de handicap
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	64 %	73 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation concernant dans mon unité de travail	68 %	74 %

Demandes de mesures d'adaptation en matière d'évaluation

La section suivante présente le point de vue des personnes en situation de handicap sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation².

Une mesure d'adaptation en matière d'évaluation est une modification apportée à une procédure d'évaluation, à son format ou à son contenu. Elle est conçue pour éliminer les obstacles à une évaluation équitable et pour permettre aux candidats de démontrer pleinement qu'ils possèdent les qualifications requises pour le poste. Les mesures d'adaptation en matière d'évaluation peuvent être classées en cinq grandes catégories :

- environnement du test
- format du test
- format des réponses
- horaire/durée
- autres

Il est important de noter que, bien que la plupart des mesures d'adaptation en matière d'évaluation soient effectuées sur la base d'un handicap, des mesures d'adaptation peuvent être demandées pour tout besoin lié à l'un des 13 motifs de discrimination

² [L'essentiel des mesures d'adaptation en matière d'évaluation - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/emploi-emploi-public/rapport-thematique-sur-les-resultats-pour-les-groupes-vises-par-l-equite-en-matiere-d-emploi-et-les-groupes-en-quete-d-equite)

13 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité

interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page Web du gouvernement du Canada portant sur [L'essentiel des mesures d'adaptation en matière d'évaluation](#).

Le sondage de 2023 demandait aux répondants s'ils avaient eu besoin de mesures d'adaptation dans le cadre d'un processus de dotation ou d'une évaluation de la langue seconde. Les personnes qui ont indiqué avoir besoin de mesures d'adaptation ont été invitées à préciser s'ils les avaient demandées. Les personnes qui ont demandé des mesures d'adaptation ont été invitées à dire si elles les avaient reçues. Les personnes ayant obtenu des mesures d'adaptation ont ensuite été invitées à indiquer dans quelle mesure elles étaient satisfaites des mesures d'adaptation reçues. Enfin, les répondants ont été invités à indiquer les types de mesures d'adaptation qu'ils avaient obtenues.

Les résultats du sondage montrent que 9 % des personnes en situation de handicap ont indiqué qu'elles avaient besoin de mesures d'adaptation en matière d'évaluation, contre 3 % des employés n'ayant pas de handicap. Parmi les personnes en situation de handicap qui avaient besoin de mesures d'adaptation, 56 % ont effectivement demandé les mesures d'adaptation dont elles avaient besoin, contre 22 % des employés n'ayant pas de handicap. Parmi les personnes en situation de handicap qui ont demandé des mesures d'adaptation, 78 % ont reçu les mesures d'adaptation demandées, contre 60 % des employés n'ayant pas de handicap. Parmi les personnes en situation de handicap qui ont bénéficié des mesures d'adaptation qu'elles avaient demandées, 82 % étaient satisfaites de ces mesures d'adaptation, contre 90 % des employés n'ayant pas de handicap qui ont bénéficié de mesures d'adaptation.

Tableau 10 : Expériences des employés avec les mesures d'adaptations dans le cadre d'un processus de dotation ou d'une évaluation de langue seconde; personnes en situation de handicap par rapport aux employés n'ayant pas de handicap

Catégorie d'employés	Employés en situation de handicap	Employés n'ayant pas de handicap
Employés ayant besoin de mesures d'adaptation en matière d'évaluation	9 %	3 %
Employés ayant besoin de mesures d'adaptation en matière d'évaluation qui ont demandé des mesures d'adaptation en matière d'évaluation	56 %	22 %
Employés ayant demandé des mesures d'adaptation en matière d'évaluation qui ont bénéficié de mesures d'adaptation en matière d'évaluation	78 %	60 %
Employés ayant bénéficié de mesures d'adaptation en matière d'évaluation qui sont satisfaits des mesures d'adaptation en matière d'évaluation	82 %	90 %

Les répondants qui ont obtenu des mesures d'adaptation ont été invités à préciser le type de mesures d'adaptation qu'ils ont reçues. Parmi les employés qui ont reçu des mesures d'adaptation en matière d'évaluation, 68 % des employés en situation de handicap ont mentionné qu'on leur avait accordé du temps supplémentaire pour compléter une évaluation (contre 39 % des employés n'ayant pas de handicap). Il s'agit du type de mesures d'adaptation le plus courant. Pour des résultats supplémentaires sur les types de mesures d'adaptation fournies, voir le tableau 11.

Tableau 11 : Pourcentage de répondants ayant bénéficié d'une mesure d'adaptation dans le cadre d'un processus de dotation ou d'une évaluation de la langue seconde, selon le type de mesure d'adaptation; personnes en situation de handicap par rapport aux employés n'ayant pas de handicap.

Types de mesure d'adaptation	Employés en situation de handicap	Employés n'ayant pas de handicap
Temps supplémentaire pour terminer une évaluation	68 %	39 %
Pauses pendant une évaluation	30 %	13 %
Évaluation effectuée à domicile	18 %	28 %
Utilisation d'une salle privée	12 %	9 %
Mesures d'adaptation pour les personnes ayant des difficultés d'audition	10 %	2 %
Obtention du matériel/questions à l'avance	9 %	2 %
Évaluation raccourcie ou divisée en parties/séances	7 %	4 %
Technologie d'optimisation de la vision	2 %	3 %
Technologie de remplacement visuel, comme un lecteur d'écran	2 %	1 %

Types de mesure d'adaptation	Employés en situation de handicap	Employés n'ayant pas de handicap
Logiciel de reconnaissance vocale	2 %	2 %
Accès à un fauteuil roulant	1 %	0 %
Autres	26 %	31 %

Membres des minorités visibles

Respect du mérite

Les employés s'identifiant comme membres de minorités visibles avaient des perceptions moins positives que les employés qui ne s'identifient pas comme membres de minorités visibles sur les questions relatives au respect du mérite dans le processus de dotation. Parmi les employés faisant partie de minorités visibles, 82 % ont convenu que les personnes embauchées dans leur organisation peuvent effectuer le travail (contre 85 % des employés qui ne font pas partie de minorités visibles). Environ 4 employés faisant partie de minorités visibles sur 5 ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (81 % contre 84 % des employés ne faisant pas partie de minorités visibles).

Tableau 12 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite; employés faisant partie de minorités visibles par rapport aux employés ne faisant pas partie de minorités visibles

Énoncés sur le respect du mérite	Employés faisant partie de minorités visibles	Employés ne faisant pas partie de minorités visibles
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	82 %	85 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	81 %	84 %

Les perceptions sur le respect du mérite varient selon les sous-groupes des employés faisant partie de minorités visibles. Les employés s'identifiant comme Latino-Américains et les employés s'identifiant comme Noirs étaient les plus susceptibles de croire que les personnes embauchées au sein de leur unité de travail peuvent effectuer le travail (85 % et 87 % respectivement) (voir l'[Annexe D](#), tableau 50). Les employés s'identifiant comme Noirs et les employés s'identifiant comme Chinois étaient les plus susceptibles de croire que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (83 % pour les deux) (voir l'[Annexe D](#), tableau 52). Les employés s'identifiant comme Japonais avaient les perceptions les moins positives en ce qui concerne le respect du mérite dans le processus de dotation.

Équité

Les employés faisant partie de minorités visibles étaient moins susceptibles que les employés ne faisant pas partie de minorités visibles d'avoir une perception positive de l'équité du processus de dotation. Moins des trois quarts (73 %) des employés faisant partie de minorités visibles ont convenu que le processus de sélection d'une personne pour un poste est effectué de façon équitable, comparativement à 78 % des employés ne faisant pas partie de minorités visibles.

Tableau 13 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotations étaient équitables; employés faisant partie de minorités visibles par rapport aux employés ne faisant pas partie de minorités visibles

Énoncé concernant l'équité	Employés faisant partie de minorités visibles	Employés ne faisant pas partie de minorités visibles
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pouvoir un poste est équitable	73 %	78 %

Les perceptions d'équité variaient selon les sous-groupes des employés faisant partie de minorités visibles. Les employés s'identifiant comme Philippins et les employés s'identifiant comme Chinois étaient les plus susceptibles de croire que le processus de sélection d'une personne pour un poste a été fait de façon équitable (79 % dans les deux cas) (voir l'[Annexe D](#), tableau 54). Les employés s'identifiant comme Asiatiques occidentaux sont ceux qui avaient la perception la moins positive de l'équité du processus de dotation.

Transparence

À l'instar des résultats concernant le respect du mérite et l'équité, les employés faisant partie de minorités visibles avaient des opinions moins positives que les employés qui ne font pas partie de minorités visibles sur les questions liées à la transparence du processus de dotation. Environ les deux tiers (67 %) des employés faisant partie de minorités visibles ont convenu que les activités de dotation sont menées de façon transparente, comparativement à 71 % des employés qui ne font pas partie de minorités visibles. De plus, 70 % des employés faisant partie de minorités visibles ont déclaré que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail (comparativement à 73 % des employés ne faisant pas partie de minorités visibles).

Tableau 14 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation sont transparents; employés faisant partie de minorités visibles par rapport aux employés ne faisant pas partie de minorités visibles

Énoncés concernant la transparence	Employés faisant partie de minorités visibles	Employés ne faisant pas partie de minorités visibles
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	67 %	71 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	70 %	73 %

Les perceptions de la transparence du système de dotation diffèrent entre les sous-groupes des employés faisant partie de minorités visibles. Les employés s'identifiant comme Latino-Américains et les employés s'identifiant comme Philippins étaient les plus susceptibles de croire que les activités de dotation sont menées de façon transparente (72 % et 71 % respectivement) (voir l'[Annexe D](#), tableau 56). Les employés s'identifiant comme Japonais étaient les moins susceptibles de croire que les activités de dotation sont menées de manière transparente (57 %) (voir [Annexe D](#), tableau 56). Par ailleurs, les employés s'identifiant comme Chinois et les employés s'identifiant comme Philippins étaient les plus susceptibles de croire que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail (74 % et 73 % respectivement) (voir l'[Annexe D](#), tableau 58). Les employés s'identifiant comme Asiatiques occidentaux et les employés s'identifiant comme Japonais étaient les moins susceptibles de croire que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail (63 % et 64 % respectivement) (voir l'[Annexe D](#), tableau 58).

Groupes en quête d'équité

La section précédente a exploré les perceptions des quatre groupes et sous-groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi. Bien que ces groupes et sous-groupes puissent également être considérés comme des groupes en quête d'équité au sens de la LEFP, la section suivante présentera les résultats concernant les groupes en quête d'équité pour lesquels des données sont disponibles pour la première fois.

Cette section présente un résumé des réponses ainsi que les résultats sur les thèmes du respect du mérite, de l'équité, de la transparence et des préjugés et obstacles qui désavantagent les membres des groupes en quête d'équité dans le processus de dotation. Pour les résultats sur les préjugés et les obstacles qui désavantagent les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, veuillez vous reporter au [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023 : rapport sur les résultats de la fonction publique fédérale](#). Pour une ventilation du profil des répondants par groupe en quête d'équité, veuillez vous reporter aux [tableaux 38-41 de l'Annexe C](#).

Employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+

Dans le SDIP 2023, il a été demandé aux répondants s'ils s'identifiaient comme une personne 2ELGTQIA+. Plus précisément, les répondants pouvaient s'identifier comme lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, bispirituelle, intersexuée, asexuelle, ou comme ayant une autre identité, ou ils pouvaient choisir de ne pas le préciser. Le SDIP 2023 a révélé qu'environ 10 % des fonctionnaires fédéraux s'identifient comme une personne 2ELGBTQIA+. Pour une ventilation du profil des répondants par identité 2ELGBTQIA+, veuillez vous reporter au tableau 38 de [l'Annexe C](#).

Respect du mérite

En général, les employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+ avaient des perceptions similaires à celles des employés ne s'identifiant pas comme une personne 2ELGBTQIA+ sur les questions relatives au respect mérite.

Parmi les employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+, 84 % ont convenu que leur unité de travail a embauché des personnes qui peuvent effectuer le travail (identique au pourcentage enregistré pour les employés ne s'identifiant pas comme une personne 2ELGBTQIA+). Par ailleurs, 81 % des employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+ ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (contre 84 % pour les employés ne s'identifiant pas comme une personne 2ELGBTQIA+).

Tableau 15 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite; employés 2ELGBTQIA+ comparés aux employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+

Énoncés sur le respect du mérite	Employés s'identifiant comme 2ELGBTQIA+	Employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	84 %	84 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	81 %	84 %

Équité

Les employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+ avaient des perceptions identiques à celles des employés qui ne s'identifient pas comme 2ELGBTQIA+ sur l'équité dans le processus de dotation, 77 % d'entre eux étant d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste est fait de manière équitable.

Tableau 16 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation étaient équitables; employés 2ELGBTQIA+ comparés aux employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+

Énoncé concernant l'équité	Employés s'identifiant comme 2ELGBTQIA+	Employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pouvoir un poste est équitable	77 %	77 %

Transparence

Les employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+ étaient moins susceptibles que les employés qui ne s'identifient pas comme 2ELGBTQIA+ de dire que les activités de dotation sont menées de manière transparente (67 % contre 71 % pour les employés qui ne s'identifient pas comme 2ELGBTQIA+). Cependant, ils étaient presque aussi nombreux à dire que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail (72 % contre 73 % pour les employés qui ne s'identifient pas comme 2ELGBTQIA+).

Tableau 17 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation sont transparents; employés 2ELGBTQIA+ comparés aux employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+

Énoncés concernant la transparence	Employés s'identifiant comme 2ELGBTQIA+	Employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	67 %	71 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	72 %	73 %

Préjugés et obstacles dans les processus de dotation

Le tableau 18 ci-dessous montre que 51 % des employés s'identifiant comme une personne 2ELGBTQIA+ ont convenu que, dans leur organisation, les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité (contre 56 % pour les employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+).

Tableau 18 : Pourcentage de répondants affirmant que les méthodes utilisées dans les processus de dotation au sein de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles; employés 2ELGBTQIA+ comparés aux employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Employés 2ELGBTQIA+	51 %	17 %	32 %
Employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+	56 %	11 %	33 %

Parmi les employés qui ont participé à un processus de dotation annoncé entre le 16 septembre 2022 et le 15 septembre 2023³, 22 % des employés 2ELGBTQIA+ ont indiqué qu'ils avaient été victimes de préjugés et d'obstacles dans le processus de dotation qui les avaient désavantagés, une proportion plus élevée que les employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+ (17 %).

³ Le paragraphe 36(2) de la LEFP, qui prévoit qu'« avant d'avoir recours à une méthode d'évaluation, la Commission procède à une évaluation afin d'établir si la méthode envisagée et la façon dont elle sera appliquée comportent ou créent des préjugés ou des obstacles qui désavantagent les personnes qui proviennent de tout groupe en quête d'équité et, le cas échéant, déploie des efforts raisonnables pour les éliminer ou atténuer leurs effets sur ces personnes. », est entré en vigueur le 1er juillet 2023 et s'applique aux processus de dotation qui ont été lancés à compter de cette date.

Tableau 19 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation; employés 2ELGBTQIA+ comparés aux employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Employés 2ELGBTQIA+	22 %	55 %	23 %
Employés qui ne sont pas 2ELGBTQIA+	17 %	61 %	22 %

Communautés religieuses

Le SDIP 2023 a demandé aux répondants s'ils s'identifiaient à une religion. Les différentes communautés religieuses recensées dans le sondage sont le bouddhisme, le christianisme, l'hindouisme, l'islam, le judaïsme, le sikhisme, la spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord) et les autres religions et traditions spirituelles. Parmi les fonctionnaires, 55 % s'identifient comme membres d'une communauté religieuse. Le tableau 39 de l'[Annexe C](#) présente une ventilation du profil des répondants par religion. Pour des résultats supplémentaires sur les questions relatives au respect du mérite, à l'équité et à la transparence par religion, veuillez vous reporter aux tableaux 60 à 64 de l'[Annexe D](#).

Respect du mérite

En général, les employés s'identifiant comme membres d'une communauté religieuse avaient des perceptions similaires à celles des employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse sur les questions relatives au respect du mérite.

Parmi les employés s'identifiant comme membres d'une communauté religieuse, 84 % ont convenu que les personnes embauchées dans leur organisation peuvent effectuer le travail (contre 85 % des employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse). En outre, 84 % ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (identique aux employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse).

Tableau 20 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite; membres d'une communauté religieuse par rapport aux employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse

Énoncés sur le respect du mérite	Membres d'une communauté religieuse	Employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	84 %	85 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	84 %	84 %

Équité

Les employés s'identifiant comme membres d'une communauté religieuse avaient des perceptions légèrement moins positives que les employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse en ce qui concerne l'équité du processus de dotation. Plus des trois quarts des membres d'une communauté religieuse étaient d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable (77 % contre 79 % pour les employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse).

Tableau 21 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation étaient équitables membres d'une communauté religieuse par rapport aux employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse

Énoncé concernant l'équité	Membres d'une communauté religieuse	Employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	77 %	79 %

Transparence

Les membres d'une communauté religieuse étaient tout aussi susceptibles que les employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse de croire que les activités de dotation sont menées de façon transparente (71 %). Cependant, ils étaient légèrement moins susceptibles que les employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse de dire que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail (72 % contre 74 % pour les employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse).

Tableau 22 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation sont transparents; membres d'une communauté religieuse par rapport aux employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse

Énoncés concernant la transparence	Membres d'une communauté religieuse	Employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	71 %	71 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	72 %	74 %

Préjugés et obstacles dans les processus de dotation

Parmi les employés membres d'une communauté religieuse, 57 % étaient d'accord pour dire qu'au sein de leur organisation, les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Cette perception est légèrement supérieure à celle des employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse (54 %).

Tableau 23 : Pourcentage de répondants affirmant que les méthodes utilisées dans les processus de dotation au sein de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles; membres d'une communauté religieuse par rapport aux employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Membres d'une communauté religieuse	57 %	12 %	31 %
Employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse	54 %	11 %	35 %

Parmi les employés qui ont participé à un processus de dotation annoncé entre le 16 septembre 2022 et le 15 septembre 2023, 19 % des employés membres d'une communauté religieuse ont indiqué avoir été victimes de préjugés et d'obstacles dans le processus de dotation qui les avaient désavantagés, comparativement à 15 % des employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse.

Tableau 24 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation; membres d'une communauté religieuse par rapport aux employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Membres d'une communauté religieuse	19 %	58 %	23 %
Employés qui ne sont pas membres d'une communauté religieuse	15 %	65 %	20 %

Les employés s'identifiant à l'hindouisme, au sikhisme et à la spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord) étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de préjugés et d'obstacles dans le cadre d'un processus de dotation. Pour plus de détails sur les résultats selon la religion, voir le tableau 25.

Tableau 25 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation, selon la religion

Religion	Oui	Non	Ne sait pas
Hindouisme	29 %	42 %	29 %
Sikhisme	28 %	46 %	26 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	28 %	48 %	24 %
Islam	26 %	46 %	28 %
Bouddhisme	22 %	51 %	28 %
Judaïsme	21 %	60 %	19 %
Christianisme	17 %	60 %	23 %
Autres religions et traditions spirituelles	20 %	55 %	25 %
Pas de religion	15 %	65 %	20 %

État matrimonial

Le SDIP 2023 a demandé aux répondants de déclarer leur état matrimonial. Les répondants pouvaient s'identifier d'une des manières suivantes : mariés; conjoints de fait; séparés, mais toujours légalement mariés; divorcés; veufs; ou célibataires, jamais mariés. Pour une ventilation du profil des répondants par état matrimonial, veuillez vous reporter au tableau 40 de l'[Annexe C](#).

Respect du mérite

Les répondants mariés, conjoints de fait ou célibataires avaient les perceptions les plus positives sur les questions relatives au respect du mérite dans le processus de dotation. Comme le montre le tableau 26, 86 % des employés célibataires et des employés conjoints de fait et 84 % des employés mariés ont convenu que leur unité de travail a embauché des personnes qui peuvent effectuer le travail (contre 80 % des employés divorcés et séparés et 81 % des employés veufs). De plus, 84 % des employés célibataires, mariés et conjoints de fait ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (contre 80 % des employés séparés et 81 % des employés divorcés et veufs).

Tableau 26 : Pourcentage des répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le respect du mérite, selon l'état matrimonial

Énoncés sur le respect du mérite	Mariés	Conjoints de fait	Séparés, mais toujours légalement mariés	Divorcés	Célibataires, jamais mariés	Veufs
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	84 %	86 %	80 %	80 %	86 %	81 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	84 %	84 %	80 %	81 %	84 %	81 %

Équité

La perception de l'équité du processus de dotation est plus positive chez les employés qui sont conjoints de fait, qui sont mariés ou célibataires. Parmi les employés conjoints de fait, 79 % étaient d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable, tandis que 78 % des employés célibataires ou mariés étaient d'accord avec cet énoncé. Les employés veufs (73 %), séparés (71 %) ou divorcés (71 %) avaient les perceptions les moins positives sur cette question.

Tableau 27 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient équitables, selon l'état matrimonial

Énoncé concernant l'équité	Mariés	Conjoints de fait	Séparés, mais toujours légalement mariés	Divorcés	Célibataires, jamais mariés	Veufs
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	78 %	79 %	71 %	71 %	78 %	73 %

Transparence

Comme pour les questions sur le respect du mérite et l'équité, les répondants mariés, conjoints de fait ou célibataires avaient les perceptions les plus positives sur les questions relatives à la transparence. Les employés veufs avaient des perceptions légèrement moins positives, tandis que les employés divorcés et séparés avaient les perceptions les moins positives sur les questions liées à la transparence.

Comme le montre le tableau 28 ci-dessous, 72 % des employés conjoints de fait et 71 % des employés mariés ou célibataires ont convenu que les activités de dotation sont menées de manière transparente (contre 65 %, 67 % et 70 % des employés séparés, divorcés et veufs respectivement). De plus, 74 % des employés célibataires ou conjoints de fait et 73 % des employés mariés étaient d'accord pour dire que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail (contre 68 % des employés séparés ou divorcés et 72 % des employés veufs).

Tableau 28 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation sont transparents, selon l'état matrimonial

Énoncés concernant la transparence	Mariés	Conjoints de fait	Séparés, mais toujours légalement mariés	Divorcés	Célibataires, jamais mariés	Veufs
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	71 %	72 %	65 %	67 %	71 %	70 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	73 %	74 %	68 %	68 %	74 %	72 %

Préjugés et obstacles dans les processus de dotation

Le tableau 29 ci-dessous montre que 58 % des employés conjoints de fait étaient d'accord pour dire que, dans leur organisation, les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Cette proportion est légèrement inférieure pour les employés mariés ou célibataires (55 % pour les deux) et la plus faible pour les employés divorcés (53 %), séparés ou veufs (52 % pour les deux).

Tableau 29 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les méthodes utilisées dans les processus de dotation au sein de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles, selon l'état matrimonial

État matrimonial	Oui	Non	Ne sait pas
Conjoints de fait	58 %	10 %	32 %
Mariés	55 %	12 %	33 %
Célibataires, jamais mariés	55 %	11 %	33 %
Divorcés	53 %	14 %	33 %
Séparés, mais toujours légalement mariés	52 %	13 %	35 %
Veufs	52 %	13 %	35 %

Parmi les employés qui ont participé à un processus de dotation annoncé entre le 16 septembre 2022 et le 15 septembre 2023, 20 % des employés divorcés et 19 % des employés mariés ou séparés ont indiqué avoir été victimes de préjugés et d'obstacles dans le processus de dotation qui les ont désavantagés (voir le tableau 30). Ce chiffre est légèrement inférieur pour les employés célibataires (16 %) et le plus bas pour les employés conjoints de fait ou les employés veufs (15 % pour les deux).

37 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 30 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victime de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation, selon l'état matrimonial

État matrimonial	Oui	Non	Ne sait pas
Divorcés	20 %	55 %	25 %
Mariés	19 %	59 %	22 %
Séparés, mais toujours légalement mariés	19 %	54 %	27 %
Célibataires, jamais mariés	16 %	61 %	23 %
Conjoints de fait	15 %	65 %	20 %
Veufs	15 %	59 %	27 %

Situation familiale

Une nouvelle question relative à la situation familiale a été introduite dans le SDIP 2023. Il a été demandé aux répondants s'ils avaient des personnes à charge résidant dans leur ménage et d'indiquer le nombre de personnes à charge dans l'affirmative. Pour une ventilation du profil des répondants en fonction de la situation familiale, veuillez vous reporter au tableau 41 de l'[Annexe C](#).

Respect du mérite

Dans l'ensemble, les perceptions sur le respect du mérite dans le processus de dotation des employés ayant des personnes à charge sont semblables à celles des employés n'ayant pas de personnes à charge. Comme le montre le tableau 31 ci-dessous, 85 % des employés, avec ou sans personnes à charge, ont convenu que les personnes embauchées dans leur organisation peuvent effectuer le travail. De plus, 84 % des employés ayant des personnes à charge ont convenu que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir (contre 83 % des employés sans personnes à charge).

Tableau 31 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite; employés avec personnes à charge par rapport aux employés sans personnes à charge

Énoncés sur le respect du mérite	Employés avec personnes à charge	Employés sans personnes à charge
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	85 %	85 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	84 %	83 %

Équité

La perception de l'équité du processus de dotation est similaire chez les employés ayant des personnes à charge et chez les employés n'ayant pas de personnes à charge. Plus des trois quarts (77 %) des employés ayant des personnes à charge étaient d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste est équitable (contre 78 % des employés n'ayant pas de personnes à charge).

Tableau 32 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient équitables; employés avec personnes à charge par rapport aux employés sans personnes à charge

Énoncé concernant l'équité	Employés avec personnes à charge	Employés sans personnes à charge
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	77 %	78 %

Transparence

Comme le montre le tableau 33, les perceptions de la transparence du processus de dotation sont identiques pour les employés avec personnes à charge et pour les employés sans personnes à charge.

Tableau 33 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation sont transparents; employés avec personnes à charge par rapport aux employés sans personnes à charge

Énoncés concernant la transparence	Employés avec personnes à charge	Employés sans personnes à charge
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	71 %	71 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	73 %	73 %

Préjugés et obstacles dans les processus de dotation

Le tableau 34 ci-dessous montre que 56 % des employés ayant des personnes à charge étaient d'accord pour dire que les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Cette proportion est similaire pour les employés sans personnes à charge (55 %).

Tableau 34 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les méthodes utilisées dans les processus de dotation de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles; employés avec personnes à charge par rapport aux employés sans personnes à charge

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Employés avec personnes à charge	56 %	12 %	32 %
Employés sans personnes à charge	55 %	11 %	34 %

Les résultats selon le nombre de personnes à charge sont également similaires (voir l'[Annexe D](#), tableau 48).

Parmi les employés ayant participé à un processus de dotation annoncé entre le 16 septembre 2022 et le 15 septembre 2023, 19 % des employés ayant des personnes à charge ont indiqué avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le cadre du processus de dotation. Cette perception est légèrement plus élevée que celle des employés sans personnes à charge (16 %).

Tableau 35 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation; employés avec personnes à charge par rapport aux employés sans personnes à charge

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Employés avec personnes à charge	19 %	59 %	22 %
Employés sans personnes à charge	16 %	62 %	22 %

Les résultats par nombre de personnes à charge montrent que la proportion des employés déclarant avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation augmente avec le nombre de personnes à charge, atteignant 26 % pour les employés ayant 4 personnes à charge ou plus (voir l'[Annexe D](#), tableau 49).

Conclusion

Le SDIP 2023 a mis en lumière les perceptions du système de dotation pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et de certains groupes en quête d'équité.

Les résultats du sondage montrent que :

- Les membres des minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap avaient une perception moins positive sur le respect du mérite, de l'équité et de la transparence dans le processus de dotation.
- Les employés s'identifiant à un autre genre avaient les perceptions les moins positives de tous les groupes démographiques en ce qui concerne le respect du mérite, l'équité et la transparence dans le processus de dotation.
- Parmi les membres des minorités visibles :
 - Les employés s'identifiant comme Noirs avaient les perceptions les plus positives sur le respect du mérite dans le processus de dotation, tandis que les employés s'identifiant comme Asiatiques occidentaux et les employés s'identifiant comme Japonais avaient les perceptions les moins positives.
 - Les employés s'identifiant comme Chinois et les employés s'identifiant comme Philippins avaient les perceptions les plus positives de l'équité dans le processus de dotation, tandis que les employés s'identifiant comme Asiatiques du Sud et les employés s'identifiant comme Asiatiques occidentaux avaient les perceptions les moins positives.
 - Les employés s'identifiant comme Latino-Américains étaient les plus nombreux à reconnaître que les activités de dotation sont menées de manière transparente, tandis que les employés s'identifiant comme Chinois et les employés s'identifiant comme Philippins étaient les plus nombreux à affirmer que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail.
 - Les employés s'identifiant comme Japonais et ceux s'identifiant comme Asiatiques occidentaux avaient les perceptions les moins positives de la transparence dans le processus de dotation.

43 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



- Les employés en situation de handicap étaient trois fois plus susceptibles que les employés n'ayant pas de handicap d'avoir besoin des mesures d'adaptation en matière d'évaluation et étaient moins satisfaits des mesures d'adaptation reçues.
- Les employés ayant des personnes à charge étaient plus susceptibles que les employés sans personnes à charge de déclarer avoir été victimes de préjugés et d'obstacles dans le cadre d'un processus de dotation.
- Les employés 2ELGBTQIA+ étaient plus susceptibles que les employés ne s'identifiant pas comme 2ELGBTQIA+ de déclarer avoir été victimes de préjugés et d'obstacles dans le cadre d'un processus de dotation.
- Parmi les membres de communautés religieuses, les employés s'identifiant à l'hindouisme, au sikhisme et à la spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord) étaient les plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de préjugés et d'obstacles dans le cadre d'un processus de dotation.

Les résultats du sondage devraient être utilisés pour aider les ministères et les organismes à identifier les obstacles et les lacunes et à élaborer des mesures pour y remédier.

Pour plus de renseignements, les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité 2023 peuvent être consultés à l'aide des outils de notre [Centre de visualisation des données](#), qui permettent de visualiser les principaux résultats du sondage. Des ensembles de données complets sont disponibles sur le [portail du gouvernement ouvert](#).

Annexes

Annexe A : Méthodologie

Le taux de réponse global au sondage 2023 est de 31,7 % et les résultats sont considérés comme représentatifs des 273 186 fonctionnaires fédéraux.

Les résultats du sondage sont basés sur tous les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou déterminée des ministères et organismes fédéraux qui se prévalent du pouvoir de la Commission de procéder à des nominations en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), ainsi que sur les membres des Forces armées canadiennes qui ont des employés civils (c-à-d fonctionnaires) sous leur autorité directe conformément à la loi, et sur les membres réguliers, les membres civils et les gendarmes spéciaux de la Gendarmerie royale du Canada embauchés en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et qui ont des employés de la fonction publique sous leur autorité directe, conformément à la LEFP. Les employés à temps partiel et saisonniers, les employés occasionnels, les étudiants, les entrepreneurs, les personnes nommées par le gouverneur en conseil et le personnel exonéré des ministres sont exclus de cette analyse.

L'échantillon de cette analyse comprend 84 741 employés de la fonction publique, dont :

- 57 317 employés non gestionnaires ou superviseurs (68 % des répondants)
- 27 274 gestionnaires ou superviseurs (32 % des répondants)
- 932 conseillers en dotation (1 % des répondants)

La collecte des données s'est déroulée sur une période de 9 semaines, du 20 septembre 2023 au 17 novembre 2023. Pour les questions portant sur leur expérience passée, les répondants devaient se référer aux 12 mois précédents, soit du 16 septembre 2022 au 15 septembre 2023.

Comme dans le cycle d'enquête précédent, le sondage 2023 utilise fréquemment des catégories de réponses qui demandent aux répondants dans quelle mesure ils sont d'accord avec l'énoncé sur une échelle de 4 points :

- « Pas du tout »
- « Dans une faible mesure »

45 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



- « Dans une certaine mesure »
- « Dans une grande mesure »

Dans la rare exception où une question est posée négativement, la réponse la plus positive serait celle des personnes ayant répondu « pas du tout » ou « dans une faible mesure », et il s'agit du résultat inclus. Par souci de simplicité, le présent rapport regroupe ces résultats en deux catégories afin de mettre en évidence la proportion de répondants qui ont répondu le plus affirmativement à « dans une certaine mesure » ou à « dans une grande mesure ».

Annexe B : Méthodologie d'identification des personnes en situation de handicap

La méthodologie utilisée pour identifier les personnes en situation de handicap a été modifiée en 2023. Pour le cycle 2021, la CFP a utilisé le questionnaire de dépistage des personnes en situation de handicap de Statistique Canada. Veuillez consulter le [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap](#) pour de plus amples renseignements.

En 2023, les répondants ont été invités à indiquer à quel groupe visé par l'équité en matière d'emploi ils s'identifiaient. Pour recueillir ces données, des questions harmonisées au [formulaire de déclaration volontaire](#) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ont été [incluses dans le questionnaire](#)

Annexe C : Profil des répondants

Tableau 36 : Profil des répondants par groupe visé par l'équité en matière d'emploi, pondéré et non pondéré

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Pourcentage (non pondéré)	Nombre (non pondéré)	Pourcentage (pondéré)	Nombre (pondéré)
Femmes	63 %	51 153	57 %	143 704
Minorités visibles	24 %	20 106	24 %	62 468
Personnes en situation de handicap	24 %	19 543	24 %	60 707
Peuples autochtones	5 %	4 294	5 %	13 714

Tableau 37 : Profil des répondants selon le genre, pondéré et non pondéré

Genre	Pourcentage (non pondéré)	Nombre (non pondéré)	Pourcentage (pondéré)	Nombre (pondéré)
Femmes	63 %	51 153	57 %	143 704
Hommes	36 %	29 621	42 %	107 265
Autre genre	1 %	567	1 %	2 064

Tableau 38 : Profil des répondants, selon l'identité 2ELGBTQIA+

Identité 2ELGBTQIA+	Pourcentage
Bisexuelle	3 %
Gaie	2 %
Lesbienne	1 %
Queer	1 %
Asexuelle	1 %
Transgenre	0 %
En questionnement	0 %
Bispirituelle	0 %
Intersexuée	0 %
Autre identité	1 %
Oui, mais préfère ne pas préciser	1 %
S'identifie comme 2ELBGTQIA+.	10 %
Ne s'identifie pas comme 2ELBGTQIA+	90 %

Remarque : Les résultats sont arrondis à l'entier le plus proche. Par conséquent, pour les groupes qui représentent moins de 0,5 % des répondants, la proportion est arrondie à 0 %.

48 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 39 : Profil des répondants, par religion

Religion	Pourcentage
Pas de religion	45 %
Christianisme	42 %
Islam	3 %
Hindouisme	1 %
Bouddhisme	1 %
Sikhisme	1 %
Judaïsme	1 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	1 %
Autres religions et traditions spirituelles	5 %

Tableau 40 : Profil des répondants, selon l'état matrimonial

État matrimonial	Pourcentage
Mariés	50 %
Célibataires, jamais mariés	21 %
Conjoints de fait	20 %
Divorcés	5 %
Séparés, mais toujours légalement mariés	3 %
Veufs	1 %

Tableau 41 : Profil des répondants, selon le nombre de personnes à charge dans le ménage

Nombre de personnes à charge par ménage	Pourcentage
0 personne à charge	52 %
1 personne à charge	16 %
2 personnes à charge	22 %
3 personnes à charge	7 %
4 personnes à charge ou plus	3 %

Remarque : Certains répondants ont indiqué avoir des personnes à charge mais n'en ont pas donné le nombre. Ces répondants sont exclus de ce tableau (environ 1%).

50 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 42 : Profil des répondants, selon les sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Pourcentage
Employés non autochtones	95 %
Employés autochtones	5 %
Premières Nations	2 %
Métis	3 %
Inuit	0 %

Remarque : Les résultats sont arrondis à l'entier le plus proche. Par conséquent, pour les groupes qui représentent moins de 0,5 % des répondants, la proportion est arrondie à 0 %.

Tableau 43 : Profil des répondants, par type de handicap

Catégorie d'employés	Pourcentage
N'a pas de handicap	76 %
A au moins un handicap	24 %
Trouble de la vue	1 %
Trouble auditif	3 %
Trouble de la parole	0 %
Problème de mobilité	2 %



Catégorie d'employés	Pourcentage
Problème de flexibilité ou de dextérité	2 %
Problème de santé mentale	9 %
Trouble sensoriel ou lié à l'environnement	3 %
Maladie ou douleur chroniques	6 %
Trouble cognitif	5 %
Handicap intellectuel	1 %
Autre	1 %
Oui, mais préfère ne pas préciser	2 %
Préfère ne pas répondre	3 %

Tableau 44 : Profil des répondants, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Pourcentage
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	76 %
Employés faisant partie de minorités visibles	24 %
Sud-Asiatique	4 %
Chinois	4 %
Noir	5 %
Philippin	1 %
Arabe	2 %
Latino-Américain	2 %
Asiatique du Sud-Est	1 %
Asiatique occidentale	1 %
Coréen	0 %
Japonais	0 %
Autres groupes	6 %

Remarque : Les résultats sont arrondis à l'entier le plus proche. Par conséquent, pour les groupes qui représentent moins de 0,5 % des répondants, la proportion est arrondie à 0 %.

53 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Annexe D : Résultats par sous-groupe

Tableau 45 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation étaient fondés sur le mérite, selon le nombre de personnes à charge

Énoncés sur le respect du mérite	Employés avec 0 personne à charge	Employés avec 1 personne à charge	Employés avec 2 personnes à charge	Employés avec 3 personnes à charge	Employés avec 4 personnes à charge ou plus
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	85 %	85 %	85 %	84 %	83 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir.	83 %	84 %	84 %	85 %	82 %

Tableau 46 : Pourcentage de répondants affirmant que les processus de dotation étaient équitables, selon le nombre de personnes à charge

Énoncé concernant l'équité	Employés avec 0 personne à charge	Employés avec 1 personne à charge	Employés avec 2 personnes à charge	Employés avec 3 personnes à charge	Employés avec 4 personnes à charge ou plus
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	78 %	78 %	78 %	77 %	74 %

Tableau 47 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les processus de dotation sont transparents, selon le nombre de personnes à charge

Énoncés concernant la transparence	Employés avec 0 personne à charge	Employés avec 1 personne à charge	Employés avec 2 personnes à charge	Employés avec 3 personnes à charge	Employés avec 4 personnes à charge ou plus
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	71 %	72 %	72 %	71 %	68 %
Mon gestionnaire me tient informé des décisions de dotation dans mon unité de travail	73 %	73 %	75 %	73 %	70 %

55 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 48 : Pourcentage de répondants affirmant que les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles, selon le nombre de personnes à charge

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Employés avec 0 personne à charge	55 %	11 %	34 %
Employés avec 1 personne à charge	56 %	11 %	32 %
Employés avec 2 personnes à charge	57 %	11 %	32 %
Employés avec 3 personnes à charge	57 %	12 %	31 %
Employés avec 4 personnes à charge ou plus	55 %	15 %	30 %

Tableau 49 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation, selon le nombre de personnes à charge

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Employés avec 0 personne à charge	16 %	62 %	22 %
Employés avec 1 personne à charge	17 %	60 %	23 %
Employés avec 2 personnes à charge	18 %	61 %	22 %
Employés avec 3 personnes à charge	22 %	56 %	22 %
Employés avec 4 personnes à charge ou plus	26 %	52 %	22 %

Tableau 50 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Noir	87 %
Latino-Américain	85 %
Arabe	83 %
Philippin	83 %
Chinois	83 %
Asiatique du Sud-Est	81 %
Coréen	80 %
Sud-Asiatique	79 %
Asiatique occidentale	75 %
Japonais	75 %
Autres groupes	77 %
Employés faisant partie de minorités visibles	82 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	85 %

57 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :
Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière
d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 51 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Métis	80 %
Premières Nations	80 %
Inuit	77 %
Employés autochtones	80 %
Employés non autochtones	84 %

Tableau 52 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Chinois	83 %
Noir	83 %
Asiatique du Sud-Est	82 %
Latino-Américain	82 %
Philippin	82 %
Arabe	81 %

58 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Sud-Asiatique	78 %
Coréen	78 %
Asiatique occidental	75 %
Japonais	73 %
Autres groupes	75 %
Employés faisant partie de minorités visibles	81 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	84 %

Tableau 53 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Premières Nations	78 %
Métis	76 %
Inuit	74 %
Employés autochtones	77 %
Employés non autochtones	83 %

Tableau 54 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Philippin	79 %
Chinois	79 %
Latino-Américain	77 %
Asiatique du Sud-Est	74 %
Arabe	74 %
Noir	73 %

60 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Japonais	72 %
Coréen	71 %
Sud-Asiatique	70 %
Asiatique occidental	65 %
Autres groupes	68 %
Employés faisant partie de minorités visibles	73 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	78 %

61 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :
Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière
d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 55 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Premières Nations	70 %
Inuit	70 %
Métis	69 %
Employés autochtones	69 %
Employés non autochtones	77 %

Tableau 56 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les activités de dotation sont menées de manière transparente, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Latino-Américain	72 %
Philippin	71 %
Chinois	70 %
Asiatique du Sud-Est	69 %
Arabe	69 %
Noir	68 %

62 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Sud-Asiatique	64 %
Coréen	62 %
Asiatique occidental	60 %
Japonais	57 %
Autres groupes	62 %
Employés faisant partie de minorités visibles	67 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	71 %

Tableau 57 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les activités de dotation sont menées de manière transparente, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Premières Nations	65 %
Métis	64 %
Inuit	63 %
Employés autochtones	64 %
Employés non autochtones	71 %

Tableau 58 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Chinois	74 %
Philippin	73 %
Asiatique du Sud-Est	72 %
Arabe	72 %
Latino-Américain	69 %
Noir	68 %

64 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Sud-Asiatique	68 %
Coréen	65 %
Japonais	64 %
Asiatique occidental	63 %
Autres groupes	65 %
Employés faisant partie de minorités visibles	70 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	73 %

65 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :
Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière
d'emploi et les groupes en quête d'équité



Tableau 59 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Métis	66 %
Premières Nations	66 %
Inuit	66 %
Employés autochtones	66 %
Employés non autochtones	73 %

Tableau 60 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les personnes embauchées peuvent effectuer le travail, par religion

Religion	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Judaïsme	86 %
Christianisme	85 %
Islam	83 %
Hindouisme	81 %
Bouddhisme	80 %

Religion	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	78 %
Sikhisme	73 %
Autres religions et traditions spirituelles	81 %
Membres de groupes religieux	84 %
Pas de religion	85 %

Tableau 61 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir, par religion

Religion	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Christianisme	85 %
Judaïsme	84 %
Bouddhisme	82 %
Islam	81 %
Hindouisme	80 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	79 %
Sikhisme	78 %
Autres religions et traditions spirituelles	79 %
Membres de groupes religieux	84 %
Pas de religion	84 %

Tableau 62 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable, par religion

Religion	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Judaïsme	82 %
Christianisme	78 %
Bouddhisme	77 %
Islam	73 %
Hindouisme	70 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	68 %
Sikhisme	66 %
Autres religions et traditions spirituelles	72 %
Membres de groupes religieux	77 %
Pas de religion	79 %

Tableau 63 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les activités de dotation sont menées de manière transparente, par religion

Religion	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Christianisme	72 %
Judaïsme	71 %
Bouddhisme	70 %
Islam	68 %
Hindouisme	67 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	64 %
Sikhisme	64 %
Autres religions et traditions spirituelles	67 %
Membres de groupes religieux	71 %
Pas de religion	71 %

Tableau 64 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail, par religion

Religion	Pourcentage des répondants qui sont d'accord
Judaïsme	76 %
Bouddhisme	74 %
Christianisme	73 %
Islam	69 %
Hindouisme	68 %
Spiritualité traditionnelle (Autochtone d'Amérique du Nord)	65 %
Sikhisme	64 %
Autres religions et traditions spirituelles	69 %
Membres de groupes religieux	72 %
Pas de religion	74 %

Tableau 65 : Pourcentage de répondants ayant affirmé les énoncés sur le respect du mérite, l'équité et la transparence, par type de handicap

Type de handicap	Pourcentage de répondants affirmant que nous embauchons des personnes qui peuvent effectuer le travail	Pourcentage de répondants affirmant que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	Pourcentage de répondants affirmant que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	Pourcentage de répondants affirmant que les activités de dotation sont menées de manière transparente	Pourcentage de répondants affirmant que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail
Trouble de la vue	79 %	76 %	68 %	61 %	66 %
Trouble auditif	80 %	79 %	71 %	65 %	66 %
Trouble de la parole	84 %	78 %	71 %	64 %	63 %
Problème de mobilité	78 %	76 %	67 %	61 %	65 %
Problème de flexibilité	74 %	73 %	63 %	57 %	60 %

72 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Type de handicap	Pourcentage de répondants affirmant que nous embauchons des personnes qui peuvent effectuer le travail	Pourcentage de répondants affirmant que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	Pourcentage de répondants affirmant que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	Pourcentage de répondants affirmant que les activités de dotation sont menées de manière transparente	Pourcentage de répondants affirmant que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail
ou de dextérité					
Problème de santé mentale	81 %	79 %	71 %	63 %	67 %
Trouble sensoriel ou lié à l'environnement	80 %	75 %	67 %	60 %	64 %
Maladie ou douleurs chroniques	80 %	78 %	70 %	63 %	66 %

Type de handicap	Pourcentage de répondants affirmant que nous embauchons des personnes qui peuvent effectuer le travail	Pourcentage de répondants affirmant que les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	Pourcentage de répondants affirmant que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	Pourcentage de répondants affirmant que les activités de dotation sont menées de manière transparente	Pourcentage de répondants affirmant que leur gestionnaire les tient informés des décisions de dotation dans leur unité de travail
Trouble cognitif	84 %	79 %	73 %	65 %	69 %
Handicap intellectuel	75 %	67 %	60 %	58 %	60 %
Autre	76 %	74 %	63 %	60 %	60 %
Préfère ne pas préciser	76 %	74 %	64 %	58 %	63 %
Employés en situation de handicap	81 %	79 %	71 %	64 %	68 %
Employés n'ayant pas de handicap	85 %	85 %	79 %	73 %	74 %

74 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité

Tableau 66 : Pourcentage de répondants ayant affirmé les énoncés sur le respect du mérite, l'équité et la transparence; employés membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi par rapport à l'ensemble des employés

Énoncés sur le respect du mérite, l'équité et la transparence	Femmes	Membres des minorités visibles	Peuples autochtones	Personnes en situation de handicap	Tous les employés
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	86 %	82 %	80 %	81 %	84 %
Les exigences des postes annoncés reflètent celles des postes à pourvoir	85 %	81 %	77 %	79 %	83 %
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	78 %	73 %	69 %	71 %	77 %
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	71 %	67 %	64 %	64 %	70 %
Mon gestionnaire me tient informé des	73 %	70 %	66 %	68 %	72 %

75 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2023 :

Rapport thématique sur les résultats pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité



Énoncés sur le respect du mérite, l'équité et la transparence	Femmes	Membres des minorités visibles	Peuples autochtones	Personnes en situation de handicap	Tous les employés
décisions de dotation dans mon unité de travail					

Tableau 67 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le processus de dotation, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Asiatique occidental	34 %	36 %	30 %
Sud-Asiatique	26 %	44 %	30 %
Arabe	24 %	50 %	26 %
Latino-Américain	22 %	53 %	25 %
Noir	22 %	45 %	33 %
Asiatique du Sud-Est	21 %	51 %	28 %
Philippin	19 %	56 %	25 %
Japonais	18 %	56 %	26 %
Chinois	17 %	55 %	29 %
Coréen	16 %	45 %	39 %
Autres groupes	31 %	42 %	27 %
Employés faisant partie de minorités visibles	24 %	47 %	29 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	16 %	64 %	20 %

Tableau 68 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation au sein de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles, par sous-groupe des minorités visibles

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Latino-Américain	59 %	14 %	28 %
Philippin	58 %	13 %	30 %
Arabe	55 %	14 %	31 %
Asiatique du Sud-Est	55 %	16 %	30 %
Chinois	53 %	12 %	35 %
Noir	50 %	18 %	31 %
Coréen	50 %	19 %	31 %
Sud-Asiatique	47 %	19 %	34 %
Japonais	47 %	20 %	32 %
Asiatique occidental	44 %	22 %	34 %
Autres groupes	46 %	20 %	35 %
Employés faisant partie de minorités visibles	51 %	16 %	32 %
Employés ne faisant pas partie de minorités visibles	56 %	10 %	34 %

Tableau 69 : Pourcentage de répondants ayant déclaré avoir été victimes de préjugés ou d'obstacles dans le cadre du processus de dotation, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Inuit	27 %	57 %	16 %
Premières Nations	23 %	56 %	21 %
Métis	21 %	58 %	21 %
Employés autochtones	22 %	57 %	21 %
Employés non autochtones	18 %	59 %	23 %

Tableau 70 : Pourcentage de répondants ayant affirmé que les méthodes d'évaluation utilisées dans les processus de dotation au sein de leur organisation réduisent ou éliminent les préjugés et les obstacles, par sous-groupe autochtone

Catégorie d'employés	Oui	Non	Ne sait pas
Premières Nations	52 %	18 %	30 %
Métis	51 %	19 %	30 %
Inuit	46 %	17 %	37 %
Employés autochtones	51 %	18 %	30 %
Employés non autochtones	55 %	11 %	34 %