



Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 :

Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de
handicap



Table des matières

Introduction	3
Contexte	3
Respect du mérite, de l'équité et de la transparence dans le cadre des processus de dotation	6
Participation des personnes en situation de handicap à un processus de dotation aux fins de promotion et obstacles potentiels	21
Mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation.....	28
Annexe	37

Introduction

À propos du sondage

Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique a été lancé en 2018, sous forme de sondage biennal adressé à tous les employés de la fonction publique fédérale assujettis à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#). Le sondage s'adresse aux employés, gestionnaires d'embauche et conseillers en dotation afin de recueillir leurs points de vue sur un large éventail de sujets liés à la dotation, y compris leur perception du mérite, de l'équité et de la transparence, des politiques et pratiques organisationnelles en matière de dotation, ainsi que sur leur sensibilisation aux droits et responsabilités liés aux activités politiques et à l'impartialité politique. En 2021, nous avons ajouté des questions sur « la dotation dans le contexte de la pandémie de COVID-19 ». Une copie du [questionnaire du sondage](#) est disponible sur le site Web de Statistique Canada.

Au total, 75 ministères et organismes fédéraux ont participé au sondage, et 75 440 employés y ont répondu, pour un taux de réponse global de 34,2 %.

Les renseignements recueillis dans le cadre du sondage ont été utilisés pour :

- déterminer les tendances actuelles et émergentes à l'échelle de la fonction publique fédérale et de l'organisation;
- définir les améliorations potentielles à apporter aux politiques et pratiques de dotation;
- mieux cibler les efforts visant à préserver l'impartialité de la fonction publique fédérale.

Contexte

Mandat de la Commission de la fonction publique du Canada

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* souligne « qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique représentative de la diversité canadienne. » Conformément à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), la Commission de la fonction publique du Canada doit :

3 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



- cerner et éliminer les obstacles à l'emploi dans le système de nomination auxquels sont confrontés les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, y compris les personnes en situation de handicap;
- élaborer des politiques et des pratiques positives;
- offrir des aménagements raisonnables pour bâtir une fonction publique représentative.

La Commission de la fonction publique a pour mandat de promouvoir et de préserver une fonction publique représentative reposant sur des nominations fondées sur le mérite, et de protéger le caractère impartial de la fonction publique, en collaboration avec d'autres intervenants.

Questionnaire d'identification des incapacités ou Formulaire de déclaration volontaire

Nous avons changé la façon de désigner les personnes en situation de handicap dans le contexte du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021, en utilisant le Questionnaire d'identification des incapacités de Statistique Canada plutôt que le [Formulaire de déclaration volontaire de l'employé](#) utilisé en 2018. Grâce à cette nouvelle méthode, un plus grand nombre de répondants ont été identifiés comme « personnes handicapées ». En utilisant cette nouvelle méthode, 39 % des répondants ont déclaré être confrontés à certaines limitations fonctionnelles dans leurs activités quotidiennes et ont été identifiés comme personnes en situation de handicap. Pour le sondage de 2018 qui utilisait encore le Formulaire de déclaration volontaire, seulement 7 % des répondants avaient déclarés être en situation de handicap.

Les pourcentages relatifs aux niveaux de représentation obtenus selon les 2 méthodes ne sont pas comparables. En effet, le Formulaire de déclaration volontaire utilisé en 2018 visait à recueillir des renseignements sur l'effectif de la fonction publique, afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi et d'aider à planifier et à mettre en œuvre des activités d'équité en matière d'emploi. Le sondage de 2018 demandait aux répondants de s'identifier comme personne en situation de handicap en répondant « oui » ou « non » à la question: « Êtes-vous une personne handicapée ? »

Le Questionnaire d'identification des incapacités utilisé en 2021 examine le type et la sévérité des handicaps au moyen de 37 questions visant à définir les limitations fonctionnelles des répondants pour déduire s'ils se trouvent en situation de handicap. Le questionnaire d'identification a permis d'analyser plus en détail les perceptions des

4 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap

personnes en situation de handicap sur la dotation en personnel, compte tenu de la sévérité et de l'incidence de leurs handicaps.

La Commission de la fonction publique du Canada a décidé d'adopter le questionnaire d'identification pour le sondage de 2021, en consultation avec Statistique Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Nous avons aussi consulté ces organismes, ainsi qu'Emploi et Développement social Canada, pour déterminer la meilleure façon d'analyser, d'interpréter et de comparer ces données.

Même si la Commission de la fonction publique a décidé d'utiliser le Questionnaire d'identification des incapacités pour appuyer ses objectifs de recherche, les rapports annuels sur *l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada* demeurent la seule source officielle d'information sur le taux de représentation des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale.

Tableau 1 : Personnes désignées comme en situation de handicap selon la méthode utilisée, dans les différents rapports et sondages de la fonction publique

Rapport ou sondage	Méthode utilisée	Personnes en situation de handicap
Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021	Questionnaire d'identification des incapacités	39 %*
Enquête canadienne sur l'incapacité	Questionnaire d'identification des incapacités	20 %
Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2020	Questionnaire d'auto-identification	9 %
Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018	Questionnaire d'auto-identification	7 %

5 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Rapport ou sondage	Méthode utilisée	Personnes en situation de handicap
L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2020- 2021	Questionnaire d'auto-identification	5,6 %

*Résultat non pondéré.

Objectifs du rapport

À partir des résultats du sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021, le présent rapport aborde les thèmes suivants :

- la perception du mérite, de l'équité et de la transparence dans le système de dotation :
 - selon la présence d'un handicap;
 - selon la sévérité du handicap;
 - selon la présence d'un handicap et les intersections avec les autres groupes désignés;
- la perception des mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation, selon la présence ou la sévérité du handicap;
- la perception des gestionnaires d'embauche en situation de handicap et de leurs homologues;
- la participation des personnes en situation de handicap aux processus de dotation et les obstacles potentiels à la participation à une promotion.

Respect du mérite, de l'équité et de la transparence dans le cadre des processus de dotation

Cette section présente un résumé des réponses aux questions portant sur le mérite, l'équité et la transparence. Les résultats sont présentés en fonction de la présence et de la sévérité du handicap, et sont statistiquement significatifs, sauf indication contraire.

6 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Pour déterminer la sévérité du handicap dans le cadre du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021, nous avons utilisé l'approche développée par Statistique Canada aux fins de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Cette approche repose sur un score global de sévérité établi à partir du questionnaire de l'enquête sur l'incapacité. Le score de sévérité tient compte du nombre et du type de handicaps qu'une personne peut déclarer, du niveau de difficulté associé au handicap pour mener des activités ainsi que de la fréquence des limitations fonctionnelles. Pour s'assurer d'un nombre suffisant d'observations par degré de sévérité, le questionnaire contient 4 niveaux de sévérité : léger; modéré; sévère; très sévère. Dans le présent rapport, afin de tenir compte de la taille de notre échantillon, les catégories « handicap léger » et « modéré » ont été regroupées sous une catégorie « handicaps moins sévères », tandis que les catégories « handicap sévère » et « très sévère » ont été regroupées sous une catégorie « handicaps plus sévères ». Pour de plus amples renseignements sur les indicateurs de sévérité du handicap, voir l'[Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : Guide des concepts et méthodes, Annexe C - Indicateurs de sévérité des incapacités](#).

Perception du mérite

En général, la perception du mérite était moins positive¹ chez les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap que chez leurs homologues. De plus, les fonctionnaires fédéraux qui avaient un handicap plus sévère avaient des opinions moins positives que ceux qui avaient un handicap moins sévère.

Les employés en situation de handicap ont moins tendance que leurs homologues à croire que leur unité de travail embauche des personnes capables d'effectuer le travail (80,9 %, contre 86,0 %); que les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de leur unité de travail (84,8 %, contre 89,0 %); et que les exigences du poste annoncé reflètent celles du poste à doter (80,8 %, contre 86,5 %).

Par ailleurs, les employés ayant un handicap plus sévère étaient moins susceptibles que ceux ayant un handicap moins sévère de reconnaître que les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de leur unité de travail (77,8 %, contre 85,7 %), que leur unité de travail embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail (73,4 %, contre 81,9 %) et que les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflètent celles du poste à doter (71,4 %, contre 82,1 %).

¹ Pour plus de détails concernant ce à quoi font référence les perceptions positives, consultez la section [méthodologie](#) en annexe.

Perception du mérite par les employés, selon la présence et la sévérité du handicap

Questions relatives au mérite	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de mon unité de travail	89,0 %	84,8 %	85,7 %	77,8 %
Nous embauchons des personnes qui peuvent effectuer le travail	86,0 %	80,9 %	81,9 %	73,4 %
Les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflètent celles du poste à doter	86,5 %	80,8 %	82,1 %	71,4 %

Parmi les personnes en situation de handicap qui ont également déclaré être membres d'au moins un des autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes; Autochtones; minorités visibles) (tableaux 3 à 5), les femmes ont exprimé les perceptions les plus positives à l'égard du mérite dans le processus d'embauche. Cependant, les femmes en situation de handicap étaient moins susceptibles que les femmes qui ne sont pas en situation de handicap d'être en accord avec le fait que les personnes embauchées dans leur unité de travail pouvaient effectuer le travail (83,2 %, contre 88,1 %), que les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de leur unité de travail (86,2 %, contre 90,1 %) et que les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflétaient celles du poste à doter (83,6 %, contre 88,5%). En général, les perceptions des femmes en situation de handicap étaient plus positives que leurs homologues masculins sur toutes les questions liées au mérite.

8 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Les membres des minorités visibles en situation de handicap avaient une perception moins positive du mérite que les membres des minorités visibles qui ne sont pas en situation de handicap, pour toutes les questions liées au mérite. Les membres des minorités visibles en situation de handicap étaient moins susceptibles que les membres des minorités visibles qui ne sont pas en situation de handicap d'estimer que les personnes embauchées dans leur unité de travail pouvaient effectuer le travail (79,3 %, contre 84,8 %); que les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de leur unité de travail (83,6 %, contre 87,8 %); et que les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflètent celles du poste à doter (78,0 %, contre 84,4 %).

Les employés autochtones en situation de handicap avaient des perceptions moins positives du mérite en comparaison aux autochtones qui ne sont pas en situation de handicap. De plus, parmi tous les employés en situation de handicap et tous les groupes d'équité en matière d'emploi, les employés autochtones en situation de handicap avaient les perceptions les plus faibles du mérite (voir tableaux 3 à 5) :

- 73,6 % ont indiqué que les personnes embauchées dans leur unité de travail peuvent effectuer le travail;
- 78,6 % ont estimé que les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de leur unité de travail
- 76,0 % ont déclaré que les exigences du de l'offre d'emploi annoncée reflètent celles du poste à doter

Employés qui ont indiqué que les personnes embauchées pouvaient effectuer le travail : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	88,1 %	83,2 %
Hommes	84,2 %	78,1 %
Autochtones*	79,3 %	73,6 %

9 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Non identifiés comme Autochtones	86,4 %	81,5 %
Membres des minorités visibles	84,8 %	79,3 %
Non identifiés comme membre d'une minorité visible	86,6 %	81,3 %

*Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Employés qui ont convenu que les personnes nouvellement nommées cadraient bien au sein de leur unité de travail : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	90,1 %	86,2 %
Hommes	88,2 %	83,1 %
Autochtones*	83,6 %	78,6 %
Non identifiés comme Autochtones	89,3 %	85,2 %

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Membres des minorités visibles	87,8 %	83,6 %
Non identifiés comme membre d'une minorité visible	89,5 %	85,1 %

*Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Employés qui ont déclaré que les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflétaient celles du poste à doter : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	88,5 %	83,6 %
Hommes	84,8 %	77,3 %
Autochtones*	79,9 %	76,0 %
Non identifiés comme Autochtones	86,9 %	81,2 %
Membres des minorités visibles	84,4 %	78,0 %



Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Non identifiés comme membre d'une minorité visible	87,2 %	81,4 %

*Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Équité en matière d'emploi

Les employés en situation de handicap avaient moins tendance que leurs homologues à mentionner que les nominations étaient effectuées de manière équitable (72,1 % contre 80,6 %). De plus, moins de la moitié des employés en situation de handicap (46,9 %) ont indiqué que les nominations ne dépendaient pas des personnes que les candidats connaissaient, comparativement à 56,0 % des employés qui ne sont pas en situation de handicap.

Les perceptions négatives étaient encore plus prononcées chez les employés ayant un handicap plus sévère. Environ 60 % d'entre eux étaient en accord avec le fait que les nominations se faisaient de manière équitable (contre 73,6 % des employés ayant un handicap moins sévère). Un peu plus de 37 % des employés ayant un handicap plus sévère ont estimé que les nominations ne dépendaient pas des personnes que les candidats connaissaient, comparativement à 48,3 % des employés ayant un handicap moins sévère.

Perception de l'équité par les employés, selon la présence et la sévérité du handicap

Questions relatives à l'équité	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable	80,6 %	72,1 %	73,6 %	60,3 %
Les nominations ne dépendent pas des personnes que vous connaissez	56,0 %	46,9 %	48,3 %	37,2 %

Les membres des minorités visibles en situation de handicap étaient moins susceptibles que les membres des minorités visibles qui ne sont en situation de handicap d'indiquer que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste est équitable (69,2 %, contre 75,6 %). Il en est de même pour les employés autochtones en situation de handicap, qui sont moins susceptibles d'être en accord avec cet énoncé que les employés autochtones qui ne sont pas en situation de handicap (64,8 %, contre 72,6 %).

Parmi les personnes en situation de handicap qui ont aussi déclaré être membres d'au moins un des autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes; Autochtones; minorités visibles) (voir tableaux 7 et 8), les employés autochtones étaient les moins susceptibles de répondre que les nominations étaient faites de manière équitable (64,8 %), suivis des membres des groupes de minorités visibles (69,2 %). Les femmes en situation de handicap étaient les plus susceptibles d'adhérer à cet énoncé (73,5 %).

De même, les membres de minorités visibles en situation de handicap étaient les moins susceptibles d'être d'avis que les nominations ne dépendent pas des personnes que les candidats connaissent (39,8 %), suivis des employés autochtones en situation de

handicap (43,8 %). Les femmes en situation de handicap étaient les plus susceptibles d'être en accord avec cet énoncé (47,6 %).

Employés qui ont convenu que le processus de sélection d'une personne dans le but de pourvoir un poste était équitable : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	82,0 %	73,5 %
Hommes	79,6 %	70,5 %
Autochtones	72,6 %	64,8 %
Non identifiés comme Autochtones	81,0 %	72,6 %
Membres des minorités visibles	75,6 %	69,2 %
Non identifiés comme membres des minorités visibles	81,9 %	72,7 %

Employés qui ont indiqué que les nominations ne dépendaient pas des personnes que les candidats connaissaient* : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	55,7 %	47,6 %
Hommes	56,5 %	46,5 %
Autochtones**	50,6 %	43,8 %
Non identifiés comme Autochtones	56,3 %	47,2 %
Membres des minorités visibles	45,7 %	39,8 %
Non identifiés comme membres des minorités visibles	58,3 %	48,1 %

*Cette question a fait l'objet d'un codage inverse, de sorte que les réponses plus positives se voient attribuer un score plus élevé.

**Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Transparence

En règle générale, les personnes en situation de handicap avaient une perception moins positive de la transparence des processus de dotation que les personnes qui ne sont pas en situation de handicap, comme le montre le tableau 9. Les employés ayant un handicap plus sévère avaient des opinions moins positives que celles ayant un handicap moins sévère.

Moins des deux tiers des employés en situation de handicap (64,4 %) étaient en accord avec le fait que les possibilités d'emploi ont été bien communiquées pendant la pandémie de COVID-19, comparativement à près des trois quarts des employés qui ne

15 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap

sont pas en situation de handicap (74,0 %). Un écart similaire a été observé entre les employés en situation de handicap (65,8 %) et les employés qui ne sont pas en situation de handicap (75,5 %) en ce qui concerne la perception que les activités de dotation en personnel ont été menées de manière transparente. Finalement, environ les deux tiers des employés en situation de handicap (66,5 %) ont indiqué que leur gestionnaire les tenait informés des décisions de dotation concernant leur unité de travail, comparativement à 74,3 % des employés qui ne sont pas en situation de handicap.

Les personnes ayant un handicap plus sévère avaient moins tendance que celles ayant un handicap moins sévère à déclarer que :

- les possibilités d'emploi ont été bien communiquées pendant la pandémie de COVID-19 (53,1 %, contre 65,9 %);
- les activités de dotation ont été menées de manière transparente (54,7 %, contre 67,2 %);
- les gestionnaires les ont tenues informées des décisions de dotation concernant leur unité de travail (55,2 %, contre 68,0 %).

Perception de la transparence par les employés, selon la présence et la sévérité du handicap

Questions relatives à la transparence	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Le gestionnaire me tient informé des décisions de dotation concernant l'unité de travail	74,3 %	66,5 %	68,0 %	55,2 %
Les activités de dotation sont menées	75,5 %	65,8 %	67,2 %	54,7 %

Questions relatives à la transparence	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
de manière transparente				
Les possibilités d'emploi ont été bien communiquées dans mon organisation pendant la pandémie de COVID-19	74,0 %	64,4 %	65,9 %	53,1 %

Comme le montrent les tableaux 10 à 12, les femmes en situation de handicap avaient les perceptions les plus positives de la transparence du processus d'embauche parmi tous les groupes d'équité en matière d'emploi en situation de handicap. Cela est aussi le cas parmi les fonctionnaires fédéraux qui ne sont pas en situation de handicap.

Cependant, les femmes en situation de handicap étaient moins susceptibles que les femmes qui ne sont pas en situation de handicap de mentionner que les possibilités d'emploi ont été bien communiquées pendant la pandémie de COVID-19 (66,0 %, contre 74,9 %), que les activités de dotation étaient menées de manière transparente (67,1 %, contre 76,3 %) et que leur gestionnaire les tenait informées des décisions de dotation concernant leur unité de travail (67,8 %, contre 75,7 %). Tout comme pour la perception du mérite et de l'équité, les femmes en situation de handicap ont aussi exprimé des opinions plus positives que leurs homologues masculins en ce qui concerne la perception de la transparence des processus de dotation.

Les employés autochtones en situation de handicap sont ceux qui ont la perception la moins positive de la transparence :

- 60,1 % ont convenu que leur gestionnaire les tenait informés des décisions de dotation concernant leur unité de travail;

- 61,7 % ont déclaré que les activités de dotation sont menées de manière transparente;
- 58,4 % ont estimé que les possibilités d'emploi ont été bien communiquées pendant la pandémie de COVID-19.

Les membres des minorités visibles en situation de handicap avaient des perceptions moins positives que les membres des minorités visibles qui ne sont pas en situation de handicap pour toutes les questions liées à la transparence. Les membres des minorités visibles en situation de handicap étaient moins susceptibles que les membres des minorités visibles qui ne sont pas en situation de handicap de répondre que les possibilités d'emploi avaient été bien communiquées pendant la pandémie de COVID-19 (62,5 %, contre 72,5 %), que les activités de dotation étaient menées de façon transparente (63,9 % contre 72,2 %) et que leurs gestionnaires les tenaient au courant des décisions de dotation concernant leur unité de travail (67,1 %, contre 71,9 %). Toutefois, les écarts sont plus faibles lorsque l'on compare les réponses des membres des minorités visibles en situation de handicap à celles des autres employés en situation de handicap non issus d'un groupe de minorités visibles, pour toutes les questions liées à la transparence en matière de dotation.

Employés qui ont convenu que les possibilités d'emploi ont été bien communiquées dans leur organisation pendant la pandémie de COVID-19 : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi*

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	74,9 %	66,0 %
Hommes	73,5 %	62,6 %
Autochtones	66,5 %	58,4 %

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Non identifiés comme Autochtones	74,4 %	64,9 %
Membres des minorités visibles	72,5 %	62,5 %
Non identifiés comme membres d'un groupe de minorité visible	74,7 %	64,9 %

*Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Employés qui ont convenu que les possibilités d'emploi ont été bien communiquées dans leur organisation pendant la pandémie de COVID-19 : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi*

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	76,3 %	67,1 %
Hommes	75,0 %	64,5 %
Autochtones	69,4 %	61,7 %
Non identifiés comme Autochtones	75,8 %	66,1 %
Membres des minorités visibles	72,2 %	63,9 %

19 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Non identifiés comme membres d'un groupe de minorité visible	76,5 %	66,3 %

*Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Employés qui ont estimé que leur gestionnaire les tenait informés des décisions de dotation concernant leur unité de travail : Intersectionnalité des personnes en situation de handicap avec les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi*

Catégorie d'employés	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap
Femmes	75,7 %	67,8 %
Hommes	73,3 %	65,0 %
Autochtones*	65,9 %	60,1 %
Non identifiés comme Autochtones	74,7 %	67,0 %
Membres des minorités visibles	71,9 %	67,1 %
Non identifiés comme membres d'un groupe de minorité visible	75,1 %	66,5 %

*Les différences entre les employés autochtones avec ou sans handicap ne sont pas statistiquement significatives.

20 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Participation des personnes en situation de handicap à un processus de dotation aux fins de promotion et obstacles potentiels

Participation à un processus de dotation aux fins de promotion

Le tableau 13 montre que 28,1 % des personnes en situation de handicap ont déclaré avoir participé à un processus de dotation annoncé aux fins de promotion au cours des douze mois précédant le sondage, ce qui est comparable au pourcentage des personnes qui ne sont pas en situation de handicap (28,6 %). De plus, le degré de sévérité du handicap n'a pas eu d'incidence majeure sur la participation aux possibilités de promotion, car les employés ayant des handicaps moins sévères et ceux ayant des handicaps plus sévères ont montré des taux de participation similaires (28,3 % vs 26,6 %).

Taux de participation des employés à un processus de dotation pour une promotion entre le 16 mars 2020 et le 15 mars 2021, selon la présence et la sévérité du handicap*

Employés qui ne sont pas en situation de handicap*	Employés en situation de handicap*	Handicaps moins sévères*	Handicaps plus sévères*
28,6 %	28,1 %	28,3 %	26,6 %

*Les différences entre les personnes en situation de handicap et celles qui ne sont pas en situation de handicap, ainsi qu'entre les personnes ayant un handicap moins sévère ou plus sévère, ne sont pas statistiquement significatives.

Raisons de ne pas participer à un processus de dotation aux fins de promotion

Les personnes ayant un handicap plus sévère avaient plus tendance que celles ayant un handicap moins sévère à invoquer les raisons suivantes pour ne pas participer à un processus de promotion (voir tableau 14) :

- aucune possibilité de promotion ne s'est présentée (45,6 %, contre 39,9 %);
- le processus pour postuler est lourd (28,1 %, contre 22,8 %);
- les préoccupations concernant les problèmes potentiels de rémunération liés au système de paye Phénix (25,7 %, contre 18,8 %);
- les processus de dotation ne sont pas équitables (24,0 %, contre 15,6 %).

Les écarts étaient plus importants entre les personnes ayant un handicap plus sévère et les personnes qui ont un handicap moins sévère. Les personnes ayant un handicap plus sévère étaient plus susceptibles de mentionner les raisons suivantes pour ne pas avoir participé à un processus de dotation aux fins de promotion :

- le processus pour postuler est lourd (28,1 %, contre 15,9 %);
- la crainte de potentiels problèmes de paye liés au système de paye Phénix (25,7 %, contre 12,2 %);
- les processus de dotation sont trop longs à mener à terme (22,7 %, contre 12,3 %);
- les processus de dotation ne sont pas équitables (24,0 %, contre 9,0 %);
- les postes annoncés sont destinés à des personnes en particulier (17,6 %, contre 9,1 %);
- des circonstances liées à la pandémie de COVID-19 (12,6 %, contre 6,6 %);
- les préoccupations liées au fait de ne réussir dans le processus de sélection pour une promotion (13,0 %, contre 4,6 %).

Raisons fournies par les employés pour ne pas participer à un processus de dotation aux fins de promotion

Raisons	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Aucune possibilité de promotion ne s'est présentée*	38,3 %	40,6 %	39,9 %	45,6 %
Je suis satisfait de mon groupe et de mon niveau actuel	43,9 %	38,1 %	39,0 %	31,4 %
Je veux maintenir un équilibre travail et vie personnelle	32,2 %	34,7 %	35,0 %	32,5 %
Le processus pour postuler est lourd	15,9 %	23,4 %	22,8 %	28,1 %
Je n'ai aucun intérêt à accéder à un poste de direction ou de cadre	18,3 %	21,0 %	20,9 %	22,6 %
Cela ne fait pas longtemps que j'occupe mon groupe et niveau actuel	22,0 %	19,9 %	20,4 %	15,9 %
Je craignais que ma paye soit touchée par les problèmes liés au système de paye Phénix	12,2 %	19,7 %	18,8 %	25,7 %

Raisons	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Les processus de dotation sont trop longs à mener à terme	12,3 %	18,6 %	18,0 %	22,7 %
Je ne crois pas que les processus de dotation soient équitables	9,9 %	16,6 %	15,6 %	24,0 %
Je ne satisfaisais pas aux exigences linguistiques des postes	11,9 %	14,6 %	14,4 %	16,0 %
Les postes annoncés étaient destinés à des personnes en particulier	9,1 %	13,3 %	12,7 %	17,6 %
Circonstances liées à la pandémie de COVID-19	6,6 %	10,3 %	10,0 %	12,6 %
Je ne possédais pas les qualifications essentielles établies pour les postes	7,0 %	9,2 %	9,0 %	10,4 %
Je craignais de ne pas réussir	4,6 %	8,4 %	7,7 %	13,0 %
Je ne suis pas géographiquement mobile	6,5 %	8,0 %	7,8 %	9,5 %

Raisons	Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Je prends ma retraite bientôt	7,2 %	7,8 %	7,6 %	9,3 %
Je craignais que mes mesures d'adaptation actuelles ne soient pas acceptées dans un autre poste	2,1 %	6,8 %	5,6 %	15,8 %
Autres raisons	12,5 %	15,2%	14,7 %	18,7 %

*Les différences entre les personnes en situation de handicap et celles qui ne sont pas en situation de handicap ne sont pas statistiquement significatives.

Selon les [résultats sur l'accessibilité tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité](#) 2017, 18,2 % des employés en situation de handicap âgés de 25 à 64 ans estimaient que leur condition rendait difficile tout changement d'emploi en raison des difficultés à obtenir l'appui ou les mesures d'adaptation nécessaires. Les personnes ayant un handicap plus sévère étaient plus susceptibles de répondre qu'elles avaient de la difficulté à obtenir l'appui nécessaire, par comparaison aux personnes qui avaient un handicap moins sévère (24,1 %, contre 13,9 %).

Les données du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 montrent des résultats similaires. En effet, les personnes ayant un handicap plus sévère étaient également plus susceptibles d'exprimer des craintes à l'égard de l'acceptation de leurs mesures d'adaptation actuelles dans un autre poste (15,8 %, contre 5,6 % des personnes qui avaient un handicap moins sévère).

Dans le tableau 14, 6,8 % des personnes en situation de handicap ont exprimé des préoccupations quant à savoir si leurs mesures d'adaptation actuelles seraient acceptées dans un autre poste (6,8 %, contre 2,1 %). Comme on peut le voir au tableau 15, cette préoccupation était plus marquée chez les personnes ayant déclaré avoir un handicap en matière de développement (17,3 %).

25 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Employés en situation de handicap qui n'ont pas participé à un processus de dotation en raison de préoccupations quant à l'acceptation de leurs mesures d'adaptation, par type de handicap.

Type de handicap indiqué par l'employé*	Employés ayant un handicap particulier qui n'ont pas participé à un processus de dotation en raison de préoccupations concernant le report des mesures d'adaptation
Développement	17,3 %
Mémoire	13,8 %
Mobilité	12,4 %
Dextérité	11,7 %
Flexibilité	11,5 %
Apprentissage	10,6 %
Santé mentale	8,2 %
Vision	8,1 %
Douleur	7,9 %
Ouïe	6,5 %

*Ces catégories ne s'excluent pas mutuellement, car les personnes interrogées ont pu déclarer plusieurs types de handicaps.



Entrevues virtuelles et entrevues en personne

Dans le tableau 16 ci-dessous, on peut voir que les répondants qui ne sont pas en situation de handicap étaient plus susceptibles que les personnes en situation de handicap de déclarer que les entrevues virtuelles leur avaient permis de pleinement démontrer leurs compétences (83,6 %, contre 79,1 %). Parmi les répondants qui ont déclaré avoir un handicap, les personnes qui avaient un handicap moins sévère ont fourni des réponses plus positives que celles qui avaient un handicap plus sévère (79,9 %, contre 72,5 %).

Employés qui ont indiqué que les entrevues virtuelles leur ont permis de démontrer leurs compétences, selon la présence et la sévérité du handicap

Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
83,6 %	79,1 %	79,9 %	72,5 %

Lorsque l'on a demandé aux répondants s'ils étaient satisfaits des entrevues virtuelles, par comparaison avec les entrevues en personne, les personnes qui ne sont pas en situation de handicap étaient plus satisfaites des entrevues virtuelles (85,2 %) que les personnes en situation de handicap (79,9 %), comme le montre le tableau 17.

Employés qui étaient satisfaits de leur expérience à l'égard des entrevues virtuelles en comparaison aux entrevues en personne, selon la présence et la sévérité du handicap*

Employés qui ne sont pas en situation de handicap	Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
85,2 %	79,9 %	80,4 %	75,8 %

*La différence entre les personnes ayant un handicap moins sévère et celles ayant un handicap plus sévère n'est pas statistiquement significative.

Mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation

Les mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation comprennent tout changement apporté à la procédure, au format ou au contenu de l'évaluation pour éliminer les obstacles à une évaluation équitable et permettre à tous les candidats de démontrer comment ils répondent aux qualifications requises pour le poste. Les mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation peuvent être classées en 5 grandes catégories :

- environnement du test;
- format du test;
- format des réponses;
- programmation du test (date, heure);
- autre.

Il est important de noter que bien que la plupart des mesures d'adaptation en matière d'évaluation soient faites sur la base d'un handicap, les mesures d'adaptation peuvent être demandées pour tout besoin lié à l'un des 13 motifs de discrimination interdits par la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#). Pour de plus amples renseignements, voir la page Web du gouvernement du Canada sur [L'essentiel des mesures d'adaptation en matière d'évaluation](#).

Demandes de mesures d'adaptation en matière d'évaluation

La section suivante présente l'opinion des personnes en situation de handicap à l'égard des mesures d'adaptation en matière d'évaluation. Dans le sondage de 2021, 3,1 % des personnes en situation de handicap ont déclaré avoir demandé des mesures d'adaptation en matière d'évaluation dans le cadre d'un processus de dotation ou d'une évaluation de langue seconde².

Comme on l'observe au tableau 18, un plus grand pourcentage de personnes ayant un handicap plus sévère ont déclaré avoir soumis une demande de mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation en comparaison aux personnes ayant un handicap moins sévère (7,2 %, contre 2,5 %).

²

Employés en situation de handicap qui ont demandé des mesures d'adaptation en matière d'évaluation dans le cadre d'un processus de dotation ou d'une évaluation de langue seconde

Employés ayant un handicap moins sévère	Employés ayant un handicap plus sévère
2,5 %	7,2 %

Les répondants ayant un handicap en matière de développement sont plus susceptibles (10,0 %) d'avoir soumis une demande de mesures d'adaptation en matière d'évaluation, en comparaison aux personnes ayant tout autre type de handicap (voir tableau 19).

Employés en situation de handicap qui ont demandé des mesures d'adaptation en matière d'évaluation, par type de handicap

Type de handicap indiqué par l'employé**	Employés ayant indiqué un handicap qui ont soumis une demande de mesures d'adaptation
Développement	10,0 %
Mémoire	7,4 %
Apprentissage	6,5 %
Dextérité	5,7 %
Mobilité	5,4 %
Flexibilité	5,0 %
Ouïe	4,8 %
Vision	4,2 %

Type de handicap indiqué par l'employé**	Employés ayant indiqué un handicap qui ont soumis une demande de mesures d'adaptation
Douleur	3,3 %
Santé mentale	3,0 %

*Les résultats du sondage n'indiquent pas si les demandes de mesures d'adaptation sont nécessairement liées au type de handicap.

**Ces catégories ne s'excluent pas mutuellement, car les personnes interrogées pouvaient déclarer plusieurs types de handicaps.

Le tableau 20 montre que 66,8 % des personnes en situation de handicap ont le sentiment d'avoir obtenu les mesures d'adaptation demandées. Cependant, les personnes ayant un handicap plus sévère étaient moins susceptibles de déclarer avoir bénéficié de mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation (57,4 %).

Employés en situation de handicap qui ont obtenu les mesures d'adaptation demandées, selon la sévérité du handicap

Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
66,8 %	70,6 %	57,4 %

De plus, le tableau 21 montre que les personnes ayant un handicap visuel sont plus susceptibles de déclarer de ne pas avoir obtenu les mesures d'adaptation en matière d'évaluation qu'elles avaient demandées (46,8 %).

Employés en situation de handicap qui n'ont pas reçu les mesures d'adaptation en matière d'évaluation demandées, par type de handicap

Type de handicap indiqué par l'employé**	Répondants qui n'ont pas obtenu les mesures d'adaptation demandées
--	--

Type de handicap indiqué par l'employé**	Répondants qui n'ont pas obtenu les mesures d'adaptation demandées
Visuel	46,8 %
Dextérité	39,4 %
Mémoire	37,4 %
Mobilité	37,3 %
Flexibilité	36,9 %
Douleur	36,2 %
Santé mentale	36,0 %
Ouïe	35,7 %
Apprentissage	33,8 %
Développement	33,2 %

Les résultats ne précisent pas dans quelles circonstances les mesures d'adaptation n'ont pas été fournies (selon le type de handicap).

**Ces catégories ne s'excluent pas mutuellement, car les répondants pouvaient déclarer plusieurs types de handicaps.

Dans l'ensemble, parmi les employés en situation de handicap qui ont obtenu les mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation, 83,4 % étaient satisfaits des mesures d'adaptation fournies (voir tableau 22).

Employés en situation de handicap qui ont déclaré être satisfaits des mesures d'adaptation fournies aux fins de l'évaluation, selon la sévérité du handicap

31 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Employés en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
83,4 %	84,8 %	78,7 %

Remarque : Les différences entre les personnes ayant un handicap moins sévère et celles qui ayant un handicap plus sévère ne sont pas statistiquement significatives.

Les personnes ayant un handicap auditif (91,7 %) étaient plus satisfaites que les autres des mesures d'adaptation fournies aux fins de l'évaluation. Les personnes ayant un handicap de flexibilité sont les moins satisfaites de leurs mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation (70,0 %).

Employés en situation de handicap qui ont déclaré être satisfaits des mesures d'adaptation fournies aux fins de l'évaluation

Type de handicap indiqué par le répondant**	Répondants satisfaits des mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation
Ouïe	91,7 %
Douleur	81,8 %
Apprentissage	81,0 %
Santé mentale	78,9 %
Mobilité	78,7 %
Développement	78,6 %
Dextérité	76,0 %
Vision	71,1 %



Type de handicap indiqué par le répondant**	Répondants satisfaits des mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation
Mémoire	70,9 %
Flexibilité	70,0 %

*Les résultats ne précisent pas si tous les besoins en matière de mesures d'adaptation aux fins de l'évaluation des répondants ont été pleinement ou partiellement satisfaits, ce qui peut également avoir une incidence sur le taux de satisfaction.

**Ces catégories ne s'excluent pas mutuellement, car les répondants peuvent avoir déclaré plusieurs types de handicaps.

Perception des pratiques de dotation par les gestionnaires d'embauche

La section suivante présente la perception des pratiques de dotation par les gestionnaires d'embauche en situation de handicap et les autres gestionnaires.

Bien que la majorité des gestionnaires d'embauche en situation de handicap aient des opinions positives à l'égard des pratiques d'embauche, ces opinions étaient un peu moins positives en comparaison à celles des gestionnaires d'embauche qui ne sont pas en situation de handicap. Par exemple, les gestionnaires d'embauche en situation de handicap étaient moins susceptibles que ceux qui ne sont pas en situation de handicap, de convenir que les entrevues virtuelles leur permettaient d'évaluer efficacement les candidats lors des processus de dotation (87,2 %, contre 92,3 %), que les personnes nommées répondaient aux attentes en matière de rendement dans les postes pour lesquelles elles ont été embauchées (93,7 %, contre 96,4 %), qu'ils se sentaient également à l'aise pour expliquer à leurs employés les décisions au sujet de la dotation (92,3 %, contre 95,7 %) et qu'ils n'ont pas ressenti de pression pour sélectionner un candidat en particulier (85,1 %, contre 90,6 %).

Les gestionnaires d'embauche en situation de handicap (et de façon similaire ceux qui ne sont pas en situation de handicap) avaient des réponses généralement moins positives quant à la capacité de recruter le personnel requis pour exécuter les activités

quotidiennes pendant la pandémie de COVID-19 (74,8 %, contre 63,6 % pour les gestionnaires d'embauche qui ne sont pas en situation de handicap) et pour répondre à la situation de la COVID-19 (63,6 %, contre 72,5 % pour les gestionnaires d'embauche qui ne sont pas en situation de handicap).

De même, les gestionnaires d'embauche ayant des handicaps plus sévères avaient tendance à avoir des perceptions moins positives en comparaison aux gestionnaires d'embauche ayant des handicaps moins sévères pour l'ensemble des thèmes couverts dans le sondage.

Perception des gestionnaires d'embauche concernant la dotation pendant la pandémie de COVID-19, selon la présence et la sévérité du handicap

Énoncé	Gestionnaires d'embauche qui ne sont pas en situation de handicap	Gestionnaires d'embauche en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
Les personnes nommées répondent aux attentes en matière de rendement dans les postes pour lesquels elles ont été embauchées	96,4 %	93,7 %	94,3 %	88,8 %
Je me sentais à l'aise d'expliquer à mes employés les décisions au sujet de la dotation	95,7 %	92,3 %	92,9 %	86,5 %

Énoncé	Gestionnaires d'embauche qui ne sont pas en situation de handicap	Gestionnaires d'embauche en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
L'utilisation d'entrevues virtuelles m'a permis d'évaluer les candidats efficacement lors de la tenue de processus de dotation	92,3 %	87,2 %	87,9 %	80,7 %
Je n'ai pas ressenti de pression pour sélectionner un candidat en particulier*	90,6 %	85,1 %	85,7 %	79,6 %
J'ai pu recruter le personnel requis pour exécuter les activités quotidiennes pendant la pandémie de COVID-19	81,5 %	74,8 %	75,4 %	67,9 %
J'ai pu recruter le personnel requis pour répondre à la	72,5 %	63,6 %	64,4 %	57,2 %

35 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap



Énoncé	Gestionnaires d'embauche qui ne sont pas en situation de handicap	Gestionnaires d'embauche en situation de handicap	Handicaps moins sévères	Handicaps plus sévères
situation de la COVID-19**				

* Cette question a fait l'objet d'un codage inverse, de sorte que les réponses plus positives se voient attribuer un score plus élevé.

**La différence entre les personnes ayant un handicap moins sévère et celles ayant un handicap plus sévère n'est pas statistiquement significative.

Conclusion

Le présent rapport présente un résumé des principaux résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 pour les personnes en situation de handicap. L'utilisation du Questionnaire d'identification des incapacités pour identifier les personnes en situation de handicap a permis de ventiler les résultats en fonction du type et de la sévérité des handicaps.

Les résultats montrent que les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap ont une perception moins positive de la dotation que leurs homologues. Cette perception est encore moins positive pour les personnes ayant un handicap plus sévère.

Ce rapport constitue une première étape vers l'identification d'obstacles potentiels auxquels sont confrontés les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap dans le système de dotation de la fonction publique fédérale. Les enjeux soulevés par les répondants dans ce sondage, tels que leur satisfaction générale à l'égard des mesures d'adaptation en matière d'évaluation ainsi que les préoccupations et les obstacles qui empêchent les employés en situation de handicap de participer aux possibilités de dotation, devraient être explorés davantage. De plus, la sévérité des handicaps devrait aussi être explorée plus en détail, car les résultats indiquent que les obstacles pourraient être ressentis différemment en fonction de la sévérité des handicaps.

Les résultats du sondage devraient servir à guider les ministères et les organismes dans leurs efforts pour aider les personnes en situation de handicap à accéder aux possibilités d'emploi.

Annexe

Méthodologie

Aux fins du présent rapport, nous avons comparé les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2021 pour les personnes en situation de handicap aux résultats pour les autres employés qui n'ont pas le statut de personne en situation de handicap. Nous avons aussi réparti les résultats du sondage en tenant compte du sexe, du statut d'Autochtone ou de membre d'un groupe de minorité visible, ainsi que de la sévérité et du type de handicap. Ce rapport fournit donc une analyse intersectionnelle pour les personnes en situation de handicap et les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Le taux de réponse au sondage de 2021 est de 34,2 % et les résultats sont pondérés pour tenir compte des non-réponses et sont par conséquent considérés comme représentatifs des 234 757 fonctionnaires fédéraux assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La collecte des données s'est déroulée sur 9 semaines, entre le 16 mars 2021 et le 14 mai 2021. Pour les questions concernant leur expérience passée (par exemple, concernant la pandémie de COVID-19), les répondants devaient se référer aux 12 mois précédents, du 16 mars 2020 au 15 mars 2021.

Comme pour le précédent cycle du sondage, le sondage de 2021 utilise fréquemment des catégories d'énoncés qui demandent aux répondants d'indiquer dans quelle mesure ils sont d'accord avec la question, sur une échelle de 4 points :

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

Par souci de simplicité, le présent rapport regroupe les réponses affirmatives et négatives en 2 catégories basées sur l'échelle de 4 points. Les répondants qui étaient « Dans une certaine mesure » ou « Dans une large mesure » en accord avec un énoncé ont été considérés comme ayant donné une réponse positive. Dans les rares cas où une

question est posée de manière négative, les réponses positives étaient composées des réponses des répondants qui étaient « Pas du tout » ou « Dans une faible mesure » en accord avec un énoncé donné.

Aux fins de comparaisons, il est important de noter que nous avons utilisé une échelle à 5 points en 2018 pour les catégories de réponses à certaines questions regroupées dans la section sur le mérite, l'équité et la transparence. Pour simplifier, les résultats des scores positifs non ajustés sont rapportés pour 2018, car des ajustements plus complexes ne modifient pas substantiellement les résultats.

Questionnaire d'identification des incapacités

L'utilisation du Questionnaire d'identification des incapacités permet de définir des types distincts de handicaps et de mesurer la sévérité du handicap. Pour chaque type de handicap correspondant aux questions d'identification, des questions complémentaires sont posées à propos du niveau de difficulté associé (« Aucune difficulté »; « Quelques difficultés »; « Beaucoup de difficultés »; ou « Impossible ») ainsi que sur la fréquence des limitations fonctionnelles liées aux activités quotidiennes (« Jamais »; « Rarement »; « Parfois »; « Souvent »; ou « Toujours »). Selon le type de handicap et les réponses aux questions complémentaires, les répondants se voient attribuer un score de sévérité du handicap. Un score global de sévérité est obtenu à partir des scores calculés pour tous les types de handicaps. Le score global de sévérité du handicap d'une personne est calculé en prenant la moyenne des scores pour les 10 types de handicaps.

Cette méthode diffère sensiblement de la méthode reposant sur le Formulaire de déclaration volontaire utilisé dans le contexte du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique 2018, qui demandait simplement aux répondants de répondre à la question « Êtes-vous une personne handicapée? ». La méthode de déclaration volontaire tient uniquement compte des personnes qui se considèrent comme ayant un handicap qui, selon elles, pourrait les désavantager en situation d'emploi.

Types de handicaps

Le Questionnaire d'identification des incapacités définit 10 types de handicaps :

1. Développement
2. Mémoire
3. Apprentissage

4. Dextérité
5. Mobilité
6. Flexibilité
7. Ouïe
8. Vision
9. Douleur
10. Santé mentale

