



Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021

Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres
d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Table of Contents

Points saillants.....	3
Introduction	5
Mérite, équité et transparence dans le processus de dotation	7
Gestionnaires d'embauche	20
Conclusion	25
Annexe 1: Définitions des groupes d'équité en matière d'emploi pour le SDIP	26
Annexe 2 : Méthodologie.....	28
Annexe 3 : Sous-groupes pour les minorités visibles et les peuples autochtones	29



Points saillants

Le présent rapport se fonde sur les résultats du deuxième cycle du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique (SDIP), lequel a été mené sur une période de 9 semaines, du 16 mars au 14 mai 2021. Il fait suite au [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 : Rapport sur les faits saillants](#) publié en mars 2022 et à un rapport thématique sur les perceptions des fonctionnaires fédéraux en situation de handicap publié en novembre 2022. Pour des renseignements sur les résultats de l'itération précédente, veuillez consulter les rapports suivants :

- [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2018 : rapport sur les résultats pour la fonction publique fédérale - Canada.ca](#)
- [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2018 : perceptions des fonctionnaires fédéraux s'étant déclarés membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi - Canada.ca](#)

Le SDIP de 2021 a utilisé les Questions d'identification des incapacités (QII) de Statistique Canada, ce qui a introduit des complexités dans l'interprétation des résultats, mais a permis une analyse plus détaillée des perceptions des personnes en situation de handicap sur la dotation. À ce titre, un [rapport thématique distinct sur les perceptions des personnes en situation de handicap](#) a été publié en novembre 2022.

Ce rapport est axé sur les perceptions des femmes, des membres des minorités visibles et des peuples autochtones. Pour chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les résultats sont comparés à ceux de leurs homologues (voir l'annexe pour les définitions des homologues).

Les opinions de tous les groupes démographiques sur le mérite, l'équité et la transparence se sont améliorées depuis 2018. Cependant, il est important de noter qu'en 2018, une échelle à 5 points a été utilisée pour les catégories de réponse de certaines questions, par opposition à l'échelle à 4 points utilisée en 2021. Malgré ces changements méthodologiques, les résultats sont positifs dans l'ensemble; cependant, certaines lacunes subsistent pour les peuples autochtones et les membres des minorités visibles.

- Dans l'ensemble, les femmes avaient une perception plus positive du mérite, de l'équité et de la transparence.

3 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



- Les femmes qui sont membres d'un autre groupe d'équité en matière d'emploi avaient des perceptions moins positives que les femmes qui ne sont pas membres d'un autre groupe d'équité en matière d'emploi.
- Les membres des minorités visibles et les Autochtones avaient des perceptions moins positives que leurs homologues sur le mérite, l'équité et la transparence dans le système de dotation.
 - Les membres des minorités visibles étaient les plus nombreux à penser que les nominations dépendent des personnes que les candidats connaissent. Les Autochtones avaient des perceptions moins positives que leurs homologues sur le mérite, l'équité et la transparence dans le système de dotation.
- Les perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence dans le processus de dotation varient selon les sous-groupes des minorités visibles, certains sous-groupes exprimant des perceptions plus positives alors que d'autres ont exprimé des perceptions plus négatives.
 - Les employés latino-américains avaient généralement les perceptions les plus positives, rapportant souvent des perceptions plus positives que les employés qui ne sont pas membres des minorités visibles.
 - Les employés appartenant aux « Autres groupes » étaient généralement ceux dont les perceptions étaient les moins positives, rapportant systématiquement des perceptions moins positives que les employés qui ne sont pas membres des minorités visibles.
 - Parmi tous les sous-groupes des minorités visibles, ce sont les employés noirs qui avaient les perceptions les moins positives sur les questions liées à l'équité. Toutefois, leurs perceptions du mérite et de la transparence du processus de dotation étaient semblables ou légèrement inférieures à celles des autres sous-groupes des minorités visibles.
- Les perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence dans le processus de dotation étaient similaires dans les sous-groupes d'employés autochtones lorsqu'on les comparait entre eux.

4 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



- Malgré les contraintes à la dotation en personnel durant la pandémie, les gestionnaires d'embauche, indépendamment de leur statut d'équité en matière d'emploi, ont exprimé une grande confiance dans la capacité de leur organisation à recruter le personnel nécessaire.

Introduction

À propos du sondage

Le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique a été introduit pour la première fois en 2018 en tant que sondage réalisé tous les deux ans et adressé à tous les employés de la fonction publique fédérale assujettis à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#). Le sondage visait les employés, les gestionnaires d'embauche et les conseillers en dotation afin de recueillir leurs points de vue sur un large éventail de sujets liés à la dotation, y compris les perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence, les politiques et pratiques organisationnelles en matière de dotation, et la sensibilisation aux droits et responsabilités liés aux activités politiques et à l'impartialité politique. En 2021, des questions ont été ajoutées concernant la dotation en personnel pendant 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 ont répondu, ce qui représente un taux de réponse global de 34,2 %.

Les informations recueillies dans le cadre du sondage ont été utilisées pour :

- cerner les tendances actuelles et émergentes à l'échelle du gouvernement et de l'organisme;
- faire la lumière sur les améliorations potentielles aux politiques et pratiques de dotation en personnel;
- mieux cibler les efforts visant à préserver l'impartialité au sein de la fonction publique fédérale.

Rapport thématique sur les personnes en situation de handicap

Le SDIP de 2021 a utilisé les Questions d'identification des incapacités (QII) de Statistique Canada, qui examine les types et la gravité des incapacités par le biais d'une série de questions visant à cerner les limitations fonctionnelles des répondants afin de

5 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



déterminer s'ils ont une incapacité ou non. L'inclusion des QII dans le SDIP de 2021 a permis à la Commission de la fonction publique (CFP) de mener une analyse plus détaillée des perceptions des personnes en situation de handicap sur la dotation en personnel selon la gravité et l'impact des limitations.

Par conséquent, un rapport thématique distinct a été créé pour les fonctionnaires fédéraux en situation de handicap afin de fournir une analyse plus approfondie. Une copie du [rapport thématique](#) est disponible sur le [portail du gouvernement ouvert](#).

Contexte

Le mandat de la Commission de la fonction publique du Canada

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* stipule que le Canada continuera de bénéficier d'une fonction publique représentative de la diversité du pays. La Commission de la fonction publique favorise et protège une fonction publique représentative dont les nominations sont fondées sur le mérite et, en collaboration avec d'autres intervenants, protège la nature non partisane de la fonction publique.

En vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), la Commission de la fonction publique du Canada a, dans le cadre de son mandat, des obligations afin de veiller à :

- cerner et éliminer les obstacles à l'emploi dans le système de nomination pour les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi;
- élaborer des politiques et des pratiques positives et prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour assurer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Objectifs du présent rapport

En utilisant les résultats du SDIP de 2021, cette analyse cherche à :

- examiner comment les employés de la fonction publique fédérale qui appartiennent à un ou plusieurs des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (à l'exception des personnes en situation de handicap) perçoivent le mérite, l'équité et la transparence dans le système de dotation;

6 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



- déterminer si les employés membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (à l'exception des personnes en situation de handicap) ont des perceptions du mérite, de l'équité et de la transparence dans le système de dotation différentes de celles de leurs homologues, et si ces perceptions diffèrent selon le genre;
- explorer les perceptions des gestionnaires qui appartiennent à un ou plusieurs des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi (à l'exception des personnes en situation de handicap) par rapport aux perceptions de leurs homologues.

Mérite, équité et transparence dans le processus de dotation

Cette section présente un résumé des réponses aux questions sur les thèmes du mérite, de l'équité et de la transparence dans le processus de dotation. Pour chaque thème, les résultats sont présentés pour chaque groupe d'équité en matière d'emploi. Les résultats des membres d'un groupe d'équité en matière d'emploi sont comparés à ceux de leurs homologues respectifs. Cette section présente également une analyse intersectionnelle par groupe d'équité en matière d'emploi et par genre. Des résultats ont également été recueillis pour les sous-groupes des membres des minorités visibles et des employés autochtones (voir [l'annexe 3](#), tableaux 18 à 33). Lorsqu'on établit des comparaisons dans le rapport, les différences sont statistiquement significatives, sauf indication contraire.

Mérite

La perception des répondants par rapport au mérite dans les processus de dotation est évaluée principalement par les questions suivantes :

- on embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail ;
- les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de mon unité de travail;
- les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflètent celles du poste à doter.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de croire que leur unité de travail embauche des personnes capables d'effectuer le travail (86,0 % contre 82,2 %) (voir [tableau 1](#)). Les femmes étaient également plus susceptibles que les hommes de croire que les employés nouvellement nommés cadraient bien au sein de leur unité de

7 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi

travail (88,4 % contre 86,5 %) et que les exigences du poste annoncé reflétaient celles du poste à doter (86,4 % contre 82,4 %).

Les membres des minorités visibles avaient une perception légèrement moins positive du mérite dans le processus de dotation que leurs homologues. Parmi les membres des minorités visibles, 83,2 % étaient d'accord pour dire que leur unité de travail embauche des personnes qui pouvaient effectuer le travail, contre 84,5 % pour leurs homologues. Par ailleurs, 86,6 % des membres des minorités visibles étaient d'accord pour dire que les employés nouvellement nommés cadraient bien au sein de leur unité de travail, comparativement à 87,7 % de leurs homologues. Enfin, 82,6 % des membres des minorités visibles étaient d'accord pour dire que les exigences des postes annoncés reflétaient celles du poste à doter, contre 84,9 % pour leurs homologues.

Les résultats concernant les employés autochtones ont suivi un schéma similaire, 76,5 % d'entre eux estimant que leur unité de travail embauchait des personnes capables d'effectuer le travail (contre 84,5 % pour leurs homologues), tandis que 81,2 % étaient d'accord pour dire que les employés nouvellement nommés cadraient bien au sein de leur unité de travail (contre 87,8 %), et 78,0 % ont déclaré que les exigences du poste annoncé reflétaient celles du poste à doter (contre 84,8 %).

Tableau 1 Perception par les employés du mérite dans le processus de dotation, par groupe d'emploi

Questions relatives au mérite	Femmes	Hommes	Membres des minorités visibles	Homologues des minorités visibles	Peuples autochtones	Homologues des peuples autochtones
On embauche des personnes qui peuvent effectuer le travail	86,0 %	82,2 %	83,2 %	84,5 %	76,5 %	84,5 %
Les employés nouvellement nommés cadrent bien au sein de mon unité de travail	88,4 %	86,5 %	86,6 %	87,7 %	81,2 %	87,8 %
Les exigences de l'offre d'emploi annoncée reflètent celles du poste à doter	86,4 %	82,4 %	82,6 %	84,9 %	78,0 %	84,8 %

Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que les hommes autochtones de croire que leur unité de travail embauchait des personnes capables d'effectuer le travail

9 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



(80,2 % contre 71,6 %) (voir [tableau 2](#)). Les femmes autochtones étaient également plus susceptibles de croire que les employés nouvellement nommés cadraient bien dans leur unité de travail comparativement aux hommes autochtones (83,3 % contre 78,5 %; l'écart n'est pas statistiquement significatif); cependant, elles étaient moins susceptibles de le croire que les femmes qui ne s'identifient pas comme Autochtones (83,3 % contre 88,7 %) (voir [tableau 3](#)). Les femmes s'identifiant comme membres des minorités visibles présentaient un écart de perception semblable en comparaison des femmes ne s'identifiant pas comme membres de minorités visibles sur cet énoncé (86,4 % contre 88,8 %).

Les femmes autochtones avaient également une opinion plus positive que les hommes autochtones sur le fait que les exigences des emplois annoncés reflétaient celles du poste à doter (82,2 % contre 72,8 %); cependant, leur opinion était moins positive par rapport aux femmes qui ne s'identifient pas comme Autochtones (82,2 % contre 86,7 %) (voir [tableau 4](#)). Cet écart est également observé pour les femmes appartenant à une minorité visible par rapport aux femmes qui ne se sont pas identifiées comme appartenant à une minorité visible (83,2 % contre 87,1 %) pour cet énoncé.

Tableau 2 Employés qui sont d'accord que les personnes embauchées pouvaient effectuer le travail : intersection du genre et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	80,2 %	71,6 %	76,5 %
Homologues des peuples autochtones	86,3 %	82,7 %	84,5 %
Membres des minorités visibles	83,7 %	83,0 %	83,2 %
Homologues des minorités visibles	86,5 %	82,2 %	84,5 %
Tous les employés	86,0 %	82,2 %	84,1 %

10 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Tableau 3 Employés qui sont d'accord pour dire que les employés nouvellement nommés cadraient bien au sein de leur unité de travail : intersection du genre et des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	83,3 %	78,5 %	81,2 %
Homologues des peuples autochtones	88,7 %	87,0 %	87,8 %
Membres des minorités visibles	86,4 %	86,9 %	86,6 %
Homologues des minorités visibles	88,8 %	86,6 %	87,7 %
Tous les employés	88,4 %	86,5 %	87,4 %

Tableau 4 Employés qui sont d'accord pour dire que les exigences des postes annoncés reflétaient celles du poste à doter : intersection du genre et des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	82,2 %	72,8 %	78,0 %
Homologues des peuples autochtones	86,7 %	82,9 %	84,8 %
Membres des minorités visibles	83,2 %	82,2 %	82,6 %
Homologues des minorités visibles	87,1 %	82,6 %	84,9 %
Tous les employés	86,4 %	82,4 %	84,4 %

La perception du mérite varie selon les sous-groupes des minorités visibles. Les employés latino-américains et coréens étaient les plus susceptibles de croire que les personnes embauchées au sein de leur unité de travail pouvaient effectuer le travail (87,9 % et 86,4 % respectivement) (voir [l'annexe 3, tableau 18](#)) et que les employés nouvellement nommés cadraient bien au sein de leur unité de travail (88,5 % pour les deux) (voir [l'annexe 3, tableau 20](#)). Les employés latino-américains et coréens ont systématiquement exprimé des perceptions plus positives du mérite dans le système de dotation que les employés qui ne sont pas membres des minorités visibles. Les employés membres des minorités visibles qui se sont identifiés comme membres d'autres sous-groupes de minorités visibles (employés qui n'ont pas choisi l'une des options proposées), ainsi que les employés japonais et sud-asiatiques, avaient les perceptions les plus faibles concernant le mérite dans le processus de dotation (voir [l'annexe 3, tableaux 18, 20 et 22](#)). Les perceptions du mérite des sous-groupes autochtones étaient semblables les unes aux autres et ne différaient pas sensiblement de celles de l'ensemble du groupe autochtone (voir [l'annexe 3, tableaux 19, 21 et 23](#)).

Équité

La perception des répondants quant à l'équité dans les processus de dotation est évaluée principalement par les questions suivantes :

- les nominations dépendent des gens que vous connaissez ;
- le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable.

Les femmes avaient légèrement plus tendance que les hommes à croire que les nominations étaient effectuées de manière équitable (78,4 % contre 76,6 %). Cependant, 47,8 % des femmes, contre 46,7 % des hommes, pensaient que les nominations dépendent des gens que les candidats connaissent.

Les employés qui s'identifient comme membres des minorités visibles étaient moins susceptibles que leurs homologues de croire que le processus de sélection d'une personne pour un poste se faisait de façon équitable (73,8 % contre 78,3 %), et ils étaient plus susceptibles de croire que les nominations dépendent des gens que les candidats connaissent (56,1 % contre 45,8 %).

Les résultats pour les employés autochtones suivaient une tendance similaire, 68,8 % étant d'accord pour dire que le processus de sélection d'une personne pour un poste se

12 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi

faisait de manière équitable (contre 77,9 % pour leurs homologues), et 52,8 % estimaient que les nominations dépendent des gens que les candidats connaissent (contre 47,2 % pour leurs homologues) (voir [tableau 5](#)).

Tableau 5 Perception des employés en ce qui a trait à l'équité dans le processus de dotation, par groupe d'équité en matière d'emploi

Questions relatives à l'équité	Femmes	Hommes	Membres des minorités visibles	Homologues des minorités visibles	Peuples autochtones	Homologues des peuples autochtones
Les nominations ne dépendent pas des gens que vous connaissez (voir note 1)	52,2 %	53,3 %	43,9 %	54,2 %	47,2 %	52,8 %
Le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable	78,4 %	76,6 %	73,8 %	78,3 %	68,8 %	77,9 %

Note 1 : La codification a été inversée pour cette question.

Les perceptions selon lesquelles les nominations dépendent des personnes que les candidats connaissent étaient plus répandues chez les femmes autochtones et les femmes appartenant à une minorité visible que chez les femmes qui ne s'identifient pas

13 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi

comme Autochtones ou comme membres d'une minorité visible, respectivement (voir [tableau 6](#)).

Parmi les femmes autochtones, 71,3 % des employés pensaient que le processus de sélection d'une personne pour un poste se faisait de manière équitable, alors que 65,9 % des hommes autochtones étaient d'accord avec cette affirmation (voir [tableau 7](#)). Toutefois, la différence entre les femmes autochtones et les hommes autochtones n'est pas statistiquement significative. Les femmes autochtones étaient moins susceptibles d'être d'accord avec cette affirmation que les femmes non autochtones (71,3 % contre 78,8 %). Un écart similaire est observé sur cet énoncé pour les femmes qui sont membres des minorités visibles par rapport aux femmes qui ne sont pas membres des minorités visibles (74,2 % contre 79,3 %). De plus, 74,2 % des femmes appartenant à une minorité visible ont déclaré que le processus de sélection d'une personne s'était fait de manière équitable.

Tableau 6 Employés qui sont d'accord pour dire que les nominations ne dépendent pas des gens que vous connaissez : intersection du genre et des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	47,6 %	47,1 %	47,2 %
Homologues des peuples autochtones	52,4 %	53,6 %	52,8 %
Membres des minorités visibles	43,5 %	44,5 %	43,9 %
Homologues des minorités visibles	53,8 %	55,0 %	54,2 %
Tous les employés	52,2 %	53,3 %	52,6 %

Tableau 7 Employés qui sont d'accord pour dire que le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable : intersection entre le genre et les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	71,3 %	65,9 %	68,8 %
Homologues des peuples autochtones	78,8 %	77,2 %	77,9 %
Membres des minorités visibles	74,2 %	73,6 %	73,8 %
Homologues des minorités visibles	79,3 %	77,4 %	78,3 %
Tous les employés	78,4 %	76,6 %	77,4 %

Les perceptions varient entre les sous-groupes des minorités visibles en ce qui concerne l'équité du processus de dotation. Parmi les sous-groupes des minorités visibles, les fonctionnaires noirs (65,1 %) étaient les moins susceptibles de croire que le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable (voir [l'annexe 3, tableau 24](#)). En comparaison, les fonctionnaires chinois, latino-américains et philippins (environ 80 % chacun) étaient les plus susceptibles d'être d'accord avec cet énoncé. Pour la question à savoir si les nominations dépendent des personnes que les candidats connaissent, 51,1 % des employés latino-américains étaient d'accord avec cet énoncé, tandis qu'environ 60 % des employés noirs et d'Asie du Sud-Est étaient d'accord (voir [l'annexe 3, tableau 26](#)). Parmi les sous-groupes autochtones, les employés inuits étaient plus susceptibles de croire cet énoncé que les employés des Premières nations (59,6 % contre 50,6 %) (voir [l'annexe 3, tableau 27](#)).

Transparence

La perception des répondants quant à la transparence des processus de dotation est évaluée principalement par l'entremise des questions suivantes :

15 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



- les possibilités d'emploi ont bien été communiquées aux employés dans mon organisation pendant la pandémie de COVID-19;
- les activités de dotation sont menées de manière transparente;
- mon gestionnaire me tient au courant des décisions en matière de dotation concernant mon unité de travail.

Les membres des minorités visibles et les femmes avaient des opinions similaires à celles de leurs homologues concernant la façon dont les possibilités d'emploi ont été communiquées pendant la pandémie de COVID-19 (voir [tableau 8](#)). Les employés autochtones, par contre, étaient moins susceptibles que leurs homologues d'être d'accord avec cet énoncé (62,6 % contre 70,8 %).

Les membres des minorités visibles (70,5 %) et les femmes (72,3 %) ont montré des résultats similaires à ceux de leurs homologues respectifs (71,7 % et 70,5 % respectivement) quant à la mesure dans laquelle ils estimaient que leur gestionnaire les tenait informés des décisions de dotation concernant leur unité de travail. Les employés autochtones, cependant, étaient moins susceptibles que leurs homologues d'être en accord avec cette affirmation (63,1 % contre 71,8 %).

Les membres des minorités visibles et les Autochtones avaient des perceptions légèrement moins positives que leurs homologues respectifs en ce qui concerne la transparence des activités de dotation. Parmi les membres des minorités visibles, 69,8 % ont déclaré que les activités de dotation étaient menées de manière transparente (contre 72,4 %), tandis que 65,6 % des Autochtones étaient d'accord (contre 72,2 %). Par ailleurs, 72,4 % des femmes étaient d'accord pour dire que les activités de dotation sont menées de manière transparente (contre 71,6 %).

Tableau 8 Perceptions des employés quant à la transparence du processus de dotation, par groupe d'équité en matière d'emploi

Questions relatives à la transparence	Femmes	Hommes	Membres des minorités visibles	Homologues des minorités visibles	Peuples autochtones	Homologues des peuples autochtones
Les possibilités d'emploi ont bien été communiquées aux employés dans mon organisation pendant la pandémie de COVID-19	71,1 %	69,9 %	69,6 %	70,8 %	62,6 %	70,8 %
Les activités de dotation sont menées de manière transparente	72,4 %	71,6 %	69,8 %	72,4 %	65,6 %	72,2 %
Mon gestionnaire me tient au courant des décisions en matière de dotation concernant mon unité de travail	72,3 %	70,5 %	70,5 %	71,7 %	63,1 %	71,8 %

17 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que les hommes autochtones d'être d'accord pour dire que les possibilités d'emploi étaient bien communiquées dans leur organisation (65,8 % contre 58,0 %) (voir [tableau 9](#)). Cependant, elles étaient moins susceptibles d'être d'accord avec cette affirmation que les femmes qui ne s'identifient pas comme Autochtones (65,8 % contre 71,4 %). L'écart est moins important entre les femmes appartenant à une minorité visible et celles qui ne s'identifient pas comme telles (68,9 % contre 71,6 %).

Les femmes autochtones étaient moins susceptibles que les femmes non autochtones de déclarer que les activités de dotation en personnel étaient menées de manière transparente (68,2 % contre 72,6 %) (voir [tableau 10](#)). Chez les hommes autochtones, 62,4 % des employés étaient d'accord avec la même affirmation, bien que la différence avec les femmes autochtones ne soit pas statistiquement significative. Par ailleurs, les femmes appartenant à une minorité visible avaient également une perception moins positive de la transparence des activités de dotation en personnel que les femmes qui ne s'identifient pas comme appartenant à une minorité visible (68,5 % contre 73,3 %).

Les femmes autochtones étaient moins susceptibles de déclarer que leur gestionnaire les tenait informées des décisions de dotation en personnel concernant leur unité de travail que les femmes qui ne s'identifient pas comme Autochtones (63,7 % contre 72,8 %) (voir [tableau 11](#)). Par ailleurs, les femmes appartenant à une minorité visible ont une perception légèrement moins positive de cette question que les femmes qui ne s'identifient pas comme appartenant à une minorité visible (70,3 % contre 72,7 %).

Tableau 9 Employés qui sont d'accord pour dire que les possibilités d'emploi étaient bien communiquées aux employés dans leur organisation pendant la pandémie de COVID-19; intersection du genre et d'autres groupes d'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	65,8 %	58,0 %	62,6 %
Homologues des peuples autochtones	71,4 %	70,5 %	70,8 %
Membres des minorités visibles	68,9 %	70,6 %	69,6 %
Homologues des minorités visibles	71,6 %	70,0 %	70,8 %
Tous les employés	71,1 %	69,9 %	70,4 %

Tableau 10 Employés qui sont d'accord pour dire que les activités de dotation étaient menées de manière transparente : intersection du genre et des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	68,2 %	62,4 %	65,6 %
Homologues des peuples autochtones	72,6 %	72,1 %	72,2 %
Membres des minorités visibles	68,5 %	71,6 %	69,8 %
Homologues des minorités visibles	73,3 %	71,7 %	72,4 %
Tous les employés	72,4 %	71,6 %	71,8 %

19 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Tableau 11 Employés qui sont d'accord pour dire que leur gestionnaire les tenait au courant des décisions en matière de dotation concernant leur unité de travail : intersection du genre et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie d'employés	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	63,7 %	62,5 %	63,1 %
Homologues des peuples autochtones	72,8 %	70,9 %	71,8 %
Membres des minorités visibles	70,3 %	70,9 %	70,5 %
Homologues des minorités visibles	72,7 %	70,6 %	71,7 %
Tous les employés	72,3 %	70,5 %	71,3 %

Les perceptions de la transparence varient selon les sous-groupes des minorités visibles. Les employés philippins et latino-américains étaient plus susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé selon lequel les possibilités d'emploi ont été bien communiquées dans leur organisation pendant la pandémie de COVID-19 (74,9 % et 72,3 % respectivement) et que les activités de dotation ont été menées de façon transparente (74,5 % et 75,9 % respectivement). Les employés qui s'identifient comme des Sud-Asiatiques, des Noirs ou des membres d'autres groupes étaient les moins susceptibles d'être d'accord avec ces énoncés (voir [l'annexe 3](#), tableaux [28](#) et [30](#)). Les perceptions de la transparence du système de dotation étaient similaires dans les sous-groupes autochtones (à 3 % près pour toutes les questions) (voir [l'annexe 3](#), tableaux [29](#), [31](#) et [33](#)).

Gestionnaires d'embauche

En général, les gestionnaires d'embauche ont exprimé leur confiance dans la capacité de leur organisme à recruter le personnel nécessaire pour mener à bien les opérations

20 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



quotidiennes pendant la pandémie de COVID-19. Il existe de légères différences entre les points de vue des gestionnaires qui appartiennent à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et ceux qui n'y appartiennent pas, mais la plupart des différences ne sont pas statistiquement significatives. Les données sur les gestionnaires d'embauche par sous-groupe de minorités visibles donnent lieu à de petits nombres, ce qui ne permet pas d'obtenir des résultats statistiquement significatifs. Les résultats concernant les gestionnaires d'embauche ne sont donc fournis qu'au niveau global.

Environ deux tiers (66,9 %) des femmes autochtones gestionnaires étaient d'accord pour dire qu'elles pouvaient embaucher le personnel nécessaire pour composer avec la COVID-19, tandis que 78,6 % sont d'accord pour dire qu'elles pouvaient embaucher le personnel nécessaire pour les opérations quotidiennes. Pour les femmes gestionnaires membres des minorités visibles, les résultats étaient respectivement de 70,1 % et 78,1 %. L'opinion des gestionnaires d'embauche qui s'identifient comme des femmes et des membres des minorités visibles quant à leur capacité de recruter du personnel pour composer avec la COVID-19 était similaire à celle des hommes qui sont membres des minorités visibles (70,1 % contre 69,9 %). Finalement, malgré l'écart entre les opinions des femmes autochtones et celles des hommes autochtones (66,9 % contre 59,3 %), la différence n'est pas statistiquement significative.

Les responsables de l'embauche de tous les groupes démographiques se sont dits confiants quant à l'utilisation des entretiens virtuels pour évaluer efficacement les candidats dans le cadre des processus de dotation (les résultats positifs étaient supérieurs à 90 % pour la plupart des groupes démographiques) (voir [tableau 14](#)). Cependant, on constate un écart prononcé entre les gestionnaires d'embauche qui s'identifient comme des femmes autochtones et ceux qui s'identifient comme des hommes autochtones (91,0 % contre 77,6 %). Les gestionnaires d'embauche de tous les groupes démographiques étaient d'accord pour dire que le rendement des candidats nouvellement embauchés répond aux attentes du poste pour lequel ils ont été embauchés (plus de 90 % pour tous les groupes démographiques) (voir [tableau 15](#)). Les gestionnaires d'embauche, peu importe leur statut d'équité en matière d'emploi, ont indiqué se sentir à l'aise pour expliquer les décisions de dotation à leurs employés (plus de 90 % pour tous les groupes démographiques) (voir [tableau 16](#)).

Une grande majorité des gestionnaires d'embauche ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas obligés de choisir un candidat en particulier (plus de 80 % pour tous les groupes démographiques) (voir [tableau 17](#)). Cependant, les femmes autochtones étaient les

21 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



moins susceptibles d'indiquer qu'elles n'ont pas ressenti de pression pour choisir un candidat en particulier (82,4 % contre 88,7 % pour les femmes gestionnaires d'embauche qui ne s'identifient pas comme Autochtones).

Tableau 12 Gestionnaires d'embauche qui sont d'accord pour dire qu'ils étaient en mesure de recruter le personnel requis pour exécuter les activités quotidiennes pendant la pandémie de COVID-19 : intersection du genre et d'autres groupes d'équité en matière d'emploi

Catégorie de gestionnaires	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	78,6 %	74,6 %	76,4 %
Homologues des peuples autochtones	80,0 %	79,0 %	79,5 %
Membres des minorités visibles	78,1 %	79,7 %	78,9 %
Homologues des minorités visibles	80,2 %	78,7 %	79,4 %
Tous les gestionnaires d'embauche	80,0 %	78,8 %	79,2 %

Tableau 13 Gestionnaires d'embauche qui sont d'accord pour dire qu'ils étaient en mesure de recruter le personnel requis pour répondre à la situation de la COVID-19 : intersection du genre et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie de gestionnaires	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	66,9 %	59,3 %	62,5 %
Homologues des peuples autochtones	71,0 %	69,1 %	70,0 %
Membres des minorités visibles	70,1 %	69,9 %	69,9 %
Homologues des minorités visibles	70,7 %	68,5 %	69,5 %
Tous les gestionnaires d'embauche	70,7 %	68,6 %	69,4 %

Tableau 14 Gestionnaires d'embauche qui sont d'accord pour dire que l'utilisation d'entrevues virtuelles leur permettait d'évaluer les candidats efficacement lors de la tenue de processus de dotation : intersection du genre et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie de gestionnaires	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	91,0 %	77,6 %	85,2 %
Homologues des peuples autochtones	93,5 %	88,5 %	90,9 %
Membres des minorités visibles	93,4 %	88,9 %	91,2 %
Homologues des minorités visibles	93,4 %	88,0 %	90,7 %
Tous les gestionnaires d'embauche	93,4 %	88,1 %	90,6 %

23 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Tableau 15 Gestionnaires d'embauche qui sont d'accord pour dire que les personnes nommées répondaient aux attentes en matière de rendement dans les postes pour lesquels elles ont été embauchées : intersection du genre et des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie de gestionnaires	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	92,7 %	92,2 %	92,2 %
Homologues des peuples autochtones	95,9 %	95,8 %	95,8 %
Membres des minorités visibles	94,0 %	93,4 %	93,7 %
Homologues des minorités visibles	96,0 %	95,8 %	95,9 %
Tous les gestionnaires d'embauche	95,7 %	95,6 %	95,5 %

Tableau 16 Gestionnaires d'embauche indiquant qu'ils se sentaient à l'aise d'expliquer à leurs employés les décisions au sujet de la dotation : intersection du genre et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Catégorie de gestionnaires	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	94,3 %	90,8 %	92,6 %
Homologues des peuples autochtones	95,1 %	94,4 %	94,7 %
Membres des minorités visibles	94,8 %	93,3 %	94,1 %
Homologues des minorités visibles	95,1 %	94,5 %	94,7 %
Tous les gestionnaires d'embauche	95,0 %	94,3 %	94,6 %

24 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Tableau 17 Gestionnaires d'embauche qui sont d'accord pour dire qu'ils ne ressentent pas de pression pour sélectionner un candidat en particulier : intersection du genre et d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi (voir note 1)

Catégorie de gestionnaires	Femmes	Hommes	Total
Peuples autochtones	82,4 %	85,1 %	83,3 %
Homologues des peuples autochtones	88,7 %	89,7 %	89,1 %
Membres des minorités visibles	85,8 %	87,9 %	86,7 %
Homologues des minorités visibles	88,8 %	89,9 %	89,3 %
Tous les gestionnaires d'embauche	88,4 %	89,5 %	88,8 %

Note 1 : La codification a été inversée pour cette question.

Conclusion

Ce rapport présente un résumé des principaux résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 pour les femmes, les membres des minorités visibles et les Autochtones (veuillez consulter le [Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 : Perceptions des fonctionnaires fédéraux handicapés](#) pour les résultats concernant les personnes en situation de handicap).

Dans l'ensemble, les résultats sont positifs. Toutefois, certaines lacunes subsistent. En particulier, les Autochtones et les membres des minorités visibles ont exprimé des perceptions moins positives du mérite, de l'équité et de la transparence dans le processus de dotation que les employés qui ne sont pas membres de ces groupes respectifs d'équité en matière d'emploi. Les perceptions varient entre les sous-groupes des minorités visibles. Les employés latino-américains et coréens ont souvent exprimé

25 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



des perceptions plus positives que les homologues des minorités visibles. Parmi tous les sous-groupes des minorités visibles, ce sont les employés noirs qui ont les perceptions les moins positives sur les questions liées à l'équité. Cependant, leurs perceptions du mérite et de la transparence dans le processus de dotation étaient similaires ou légèrement inférieures à celles des autres sous-groupes des minorités visibles. En ce qui concerne les employés autochtones, les résultats sont similaires dans tous les sous-groupes.

Le sondage a également révélé que les gestionnaires d'embauche, indépendamment de leur statut d'équité en matière d'emploi, ont exprimé leur confiance dans la capacité de leur organisme à recruter le personnel nécessaire pendant la pandémie de COVID-19.

La Commission de la fonction publique du Canada encourage les organismes de la fonction publique fédérale à utiliser ces résultats pour influencer leurs systèmes, leurs politiques et leurs pratiques d'emploi afin de combler les lacunes identifiées dans le présent rapport, car elles peuvent être le signe de préjugés ou d'obstacles pour les personnes membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Pour plus d'information, les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 peuvent être explorés à l'aide de l'[outil de visualisation des données du SDIP 2021](#) ou en utilisant le nouveau [tableau croisé du SDIP](#) qui permet aux organismes d'explorer leurs propres résultats du SDIP 2021 pour des catégories sociodémographiques précises. De plus, le [tableau de bord SDIP 2021](#) fournit les résultats du SDIP 2021 sur le mérite, l'équité, la transparence et d'autres sujets liés à la dotation dans la fonction publique fédérale. Enfin, des ensembles de données complets peuvent être trouvés sur le [portail du gouvernement ouvert](#).

Annexe 1: Définitions des groupes d'équité en matière d'emploi pour le SDIP

Femmes

Les personnes interrogées dans le cadre du SDIP 2021 devaient indiquer leur genre, en choisissant « Homme », « Femme », « Autre » ou « Non déclaré ». Ainsi, les femmes dans le rapport suivant sont toutes les répondantes qui ont choisi « Femme » dans le cadre du sondage.

26 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les peuples autochtones, qui ne s'identifient pas comme de couleur blanche. Le SDIP 2021 a demandé aux répondants de s'identifier à l'aide d'une liste détaillée d'options afin de s'assurer que tous les sous-groupes de la fonction publique fédérale sont également représentés.

Peuples autochtones

Les peuples autochtones constituent les personnes qui se sont identifiées comme membres des Premières nations, Inuit ou Métis.

Homologues

Les homologues d'un groupe d'équité en matière d'emploi sont tous les autres employés qui n'appartiennent pas à ce groupe respectif. Les membres des minorités visibles sont comparés aux employés qui ne s'identifient pas comme membres des minorités visibles, et les peuples autochtones sont comparés aux employés qui ne s'identifient pas comme autochtones. Les femmes ont été comparées aux hommes.

Catégorie « autre genre »

La catégorie « autre genre » est constituée des répondants qui ont choisi « autre » comme genre. Aux fins du présent rapport, l'analyse du genre a été limitée aux répondants qui ont indiqué que leur genre était masculin ou féminin. Les perceptions des répondants qui font partie de la catégorie « autre genre » sont reflétées dans les résultats globaux (totaux), mais une analyse de la catégorie « autre genre » en tant que groupe n'a pas été entreprise en raison de sa nature hétérogène. Une analyse détaillée de la catégorie « autre genre » par ses sous-catégories n'est pas non plus disponible dans ce rapport, car il y a trop peu de points de données pour garantir la confidentialité et permettre des résultats statistiquement significatifs.

« Autres groupes » comme faisant partie des sous-groupes des minorités visibles

Les répondants classés dans la catégorie « Autres groupes » sont des membres des minorités visibles qui ne se sont pas identifiés comme membres d'un des sous-groupes énumérés.

27 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



Annexe 2 : Méthodologie

Pour ce rapport, les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 pour les personnes membres d'un groupe d'équité en matière d'emploi ont été comparés par statut d'équité en matière d'emploi et par genre. Les résultats des membres des minorités visibles et des peuples autochtones ont été comparés aux résultats de leurs homologues (employés qui ne sont pas membres de ces groupes d'équité en matière d'emploi respectifs). Les résultats des femmes ont été comparés à ceux des hommes. En outre, ce rapport fournit une analyse intersectionnelle en combinant le genre avec le statut d'autochtone et de minorité visible respectivement.

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 donc considérés comme représentatifs des 234 757 fonctionnaires fédéraux qui relèvent de 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, les répondants devaient se référer aux 12 mois précédents, soit du 16 mars 2020 au 15 mars 2021.

Le sondage de 2021 utilise fréquemment des catégories de réponses qui demandent aux répondants 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 »

Les répondants qui sont d'accord « dans une certaine mesure » ou « dans une large mesure » avec un énoncé sont considérés comme ayant donné une réponse positive. Dans les rares cas où une question est posée de manière négative, les répondants qui sont d'accord « dans une faible mesure » ou « pas du tout » pour un énoncé donné constituent les réponses positives.

Aux fins de comparaison statistique, les estimations bootstrap fournies par Statistique Canada ont été utilisées pour obtenir des estimations de variance valides afin de développer des intervalles de confiance et/ou des tests d'hypothèses. Le bootstrap est

28 – Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2021 - Perceptions des fonctionnaires fédéraux qui sont membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi



généralement utile pour estimer la distribution d'une statistique telle que l'estimation de la variance d'une moyenne. Cela permet au chercheur de faire des comparaisons statistiques entre deux ou plusieurs paramètres de population. De nombreuses enquêtes de Statistique Canada fournissent des pondérations bootstrap, qui peuvent être utilisées par les chercheurs pour générer des estimations cohérentes des paramètres de la population, et des variances d'échantillonnage qui tiennent compte du plan d'échantillonnage.

Annexe 3 : Sous-groupes pour les minorités visibles et les peuples autochtones



Tableau 18 Employés qui sont d'accord pour dire que les personnes embauchées pouvaient effectuer le travail, par sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Latino-Américains	87,9 %
Coréens	86,4 %
Asiatiques du Sud-Est	85,2 %
Arabes	85,1 %
Philippins	84,6 %
Chinois	84,1 %
Asiatiques occidentaux	83,4 %
Noirs	82,7 %
Japonais	80,1 %
Asiatiques du Sud	79,0 %
Autres groupes	75,8 %
Membres des minorités visibles	83,2 %
Homologues des minorités visibles	84,5 %



Tableau 19 Employés qui sont d'accord pour dire que les personnes embauchées sont capables d'effectuer le travail, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Métis	76,7 %
Premières nations	76,3 %
Inuit	76,0 %
Peuples autochtones	76,5 %
Homologues des peuples autochtones	84,5 %

Tableau 20 Employés qui sont d'accord pour dire que les employés nouvellement nommés cadraient bien dans leur unité de travail, selon les sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Latino-Américains	88,5 %
Coréens	88,5 %
Arabes	87,2 %
Noirs	86,8 %
Philippins	86,8 %
Asiatiques du Sud-Est	86,8 %
Chinois	86,5 %
Asiatiques occidentaux	85,1 %
Asiatiques du Sud	84,7 %
Japonais	84,0 %
Autres groupes	82,0 %
Membres des minorités visibles	86,6 %
Homologues des minorités visibles	87,7 %



Tableau 21 Employés qui sont d'accord pour dire que les employés nouvellement nommés cadraient bien dans leur unité de travail, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Premières nations	81,5 %
Métis	80,8 %
Inuit	79,0 %
Peuples autochtones	81,2 %
Homologues des peuples autochtones	87,8 %

Tableau 22 Employés qui sont d'accord pour dire que les exigences du poste annoncé reflétaient celles du poste à doter, par sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Latino-Américains	86,0 %
Philippins	85,7 %
Coréens	85,2 %
Chinois	85,2 %
Arabes	84,6 %
Asiatiques occidentaux	83,4 %
Asiatiques du Sud-Est	81,8 %
Noirs	79,7 %
Asiatiques du Sud	78,9 %
Japonais	78,4 %
Autres groupes	77,3 %
Membres des minorités visibles	82,6 %
Homologues des minorités visibles	84,9 %



Tableau 23 Employés qui sont d'accord pour dire que les exigences du poste annoncé reflétaient celles du poste à doter, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Inuit	78,4 %
Premières nations	77,8 %
Métis	77,8 %
Peuples autochtones	78,0 %
Homologues des peuples autochtones	84,8 %

Tableau 24 Employés qui sont d'accord pour dire que le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable, par sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Philippins	79,9 %
Chinois	79,5 %
Latino-Américains	79,4 %
Asiatiques du Sud-Est	78,2 %
Coréens	76,8 %
Arabes	75,7 %
Japonais	72,9 %
Asiatiques occidentaux	71,8 %
Asiatiques du Sud	71,5 %
Autres groupes	69,1 %
Noirs	65,1 %
Membres des minorités visibles	73,8 %
Homologues des minorités visibles	78,3 %



Tableau 25 Employés qui sont d'accord pour dire que le processus de sélection des personnes dans le but de pourvoir un poste est équitable, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Inuit	73,8 %
Premières nations	68,8 %
Métis	68,4 %
Peuples autochtones	68,8 %
Homologues des peuples autochtones	77,9 %

Tableau 26 Employés qui sont d'accord pour dire que les nominations ne dépendent pas des gens que vous connaissez, par sous-groupes des minorités visibles (voir note 1)

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Latino-Américains	48,9 %
Arabes	47,4 %
Autres groupes	46,1 %
Chinois	45,4 %
Asiatiques du Sud	44,9 %
Philippins	44,8 %
Coréens	43,4 %
Asiatiques occidentaux	43,4 %
Japonais	40,8 %
Asiatiques du Sud-Est	39,8 %
Noirs	39,7 %
Membres des minorités visibles	43,9 %
Homologues des minorités visibles	54,2 %

Note 1 : La codification a été inversée pour cette question.



Tableau 27 Employés qui sont d'accord pour dire que les nominations ne dépendent pas des gens que vous connaissez, par sous-groupes autochtones (voir note 1)

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Premières nations	49,4 %
Métis	46,0 %
Inuit	40,4 %
Peuples autochtones	47,2 %
Homologues des peuples autochtones	52,8 %

Note 1 : Cette question a été codée à l'envers

Tableau 28 Employés qui sont d'accord pour dire que les activités de dotation étaient menées de manière transparente, par sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Latino-Américains	75,9 %
Philippins	74,5 %
Arabes	73,1 %
Asiatiques du Sud-Est	72,9 %
Chinois	72,7 %
Asiatiques occidentaux	69,0 %
Coréens	66,9 %
Japonais	65,5 %
Asiatiques du Sud	65,5 %
Noirs	64,8 %
Autres groupes	62,7 %
Membres des minorités visibles	69,8 %
Homologues des minorités visibles	72,4 %

Tableau 29 Employés qui sont d'accord pour dire que les activités de dotation étaient menées de manière transparente, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Inuit	67,3 %
Métis	66,3 %
Premières nations	64,8 %
Peuples autochtones	65,6 %
Homologues des peuples autochtones	72,2 %

Tableau 30 Employés qui sont d'accord pour dire que les possibilités d'emploi ont été bien communiquées aux employés dans leur organisation pendant la pandémie de COVID-19, par sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Philippins	74,9 %
Latino-Américains	72,3 %
Chinois	71,9 %
Arabes	71,6 %
Asiatiques occidentaux	70,4 %
Coréens	69,9 %
Asiatiques du Sud-Est	68,7 %
Noirs	67,8 %
Japonais	65,3 %
Asiatiques du Sud	64,8 %
Autres groupes	61,4 %
Membres des minorités visibles	69,6 %
Homologues des minorités visibles	70,8 %



Tableau 31 Employés qui sont d'accord pour dire que les offres d'emploi ont été bien communiquées aux employés dans leur organisation pendant la pandémie de COVID-19, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Premières nations	63,5 %
Métis	62,2 %
Inuit	60,8 %
Peuples autochtones	62,6 %
Homologues des peuples autochtones	70,8 %



Tableau 32 Employés qui sont d'accord pour dire que leur gestionnaire les tenait au courant des décisions de dotation concernant leur unité de travail, par sous-groupes des minorités visibles

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe des minorités visibles
Chinois	74,1 %
Asiatiques du Sud-Est	73,8 %
Philippins	73,2 %
Arabes	72,3 %
Coréens	70,4 %
Latino-Américains	69,5 %
Asiatiques occidentaux	69,3 %
Asiatiques du Sud	69,0 %
Noirs	66,1 %
Japonais	65,7 %
Autres groupes	65,1 %
Membres des minorités visibles	70,5 %
Homologues des minorités visibles	71,7 %



Tableau 33 Employés ayant déclaré que leur gestionnaire les tenait informés des décisions de dotation concernant leur unité de travail, par sous-groupes autochtones

Catégorie d'employés	Membres du sous-groupe autochtone
Inuit	64,6 %
Métis	63,4 %
Premières nations	62,5 %
Peuples autochtones	63,1 %
Homologues des peuples autochtones	71,8 %