



L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2023-2024

Publié : le 2025-05-27

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2025

No de catalogue BT1-28F-PDF
ISSN : 2292-5589

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Employment Equity in the Public Service of Canada for Fiscal
Year 2023 to 2024

L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2023-2024

De : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Sur cette page

- [Message du président du Conseil du Trésor](#)
- [Introduction](#)
- [Aperçu de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique](#)
- [Représentation au sein de l'administration publique centrale et disponibilité au sein de la population active](#)
- [Initiatives à l'échelle de la fonction publique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#)
- [Cinq priorités](#)
- [Prochaines étapes](#)

Message du président du Conseil du Trésor

En tant que président du Conseil du Trésor, j'ai le plaisir de présenter le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique pour l'exercice 2023-2024.

Nous avons réalisé des progrès considérables en augmentant la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de l'administration publique centrale.

Des initiatives fédérales permettent de bâtir une fonction publique fédérale diversifiée et inclusive qui reflète la population du Canada. En même temps, nous veillons à ce que chaque fonctionnaire ait la possibilité de réussir et d'apporter une contribution significative au pays.

En 2023-2024, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a réalisé des progrès importants, à savoir :

- le Plan d'action pour les fonctionnaires noirs comprend des améliorations apportées au Programme d'aide aux employés de Santé Canada, un nouveau volet du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs destiné aux leaders des communautés noires, et des services de counseling professionnel et d'encadrement personnalisés à l'intention des fonctionnaires noirs;
- le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque, qui vise à s'attaquer aux problèmes clés de sous-représentation au sein du personnel de direction de la fonction

publique. Le Programme a déjà permis à 26 personnes diplômées d'accéder à des postes de direction;

- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui contribue à rationaliser les processus d'adaptation en milieu de travail, a été étendu pour soutenir les fonctionnaires en situation de handicap dans plus de 55 ministères et organismes;
- le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs, qui offre actuellement des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement ciblées aux cadres de la fonction publique fédérale. Des améliorations ont été apportées à son processus de sélection en vue d'augmenter le nombre de fonctionnaires des communautés noires et autochtones participant au programme;
- la présentation des données publiées sur le [site Web des statistiques sur la diversité et l'inclusion](#) a été améliorée de façon à donner un portrait plus précis des écarts de représentation.

Il reste encore beaucoup de travail à faire. Nous continuerons d'évaluer les lacunes dans la collecte de données sur les effectifs et d'éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion et à l'appartenance pour l'ensemble des fonctionnaires.

Je vous invite à lire ce rapport pour découvrir comment nous bâtissons une fonction publique plus forte, plus équitable, plus diversifiée et plus accessible afin de mieux servir la population canadienne.



L'honorable Shafqat Ali

Président du Conseil du Trésor

Introduction

▼ Dans cette section

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

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

Le saviez-vous?

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée en 1986, est un élément clé du cadre législatif pour l'équité et la justice dans la fonction publique. En vertu de la Loi, l'employeur est tenu de mesurer les progrès réalisés à l'égard de la représentation et d'améliorer continuellement l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

La fonction publique du Canada est assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au règlement connexe depuis 1996. Les quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont les suivants :

- femmes;
- Autochtones;
- personnes en situation de handicap;
- membres des minorités visibles.

Chaque exercice financier, la présidente ou le président du Conseil du Trésor doit :

- déposer au Parlement un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les quatre groupes désignés au sein de l'administration publique centrale (APC);
- déposer au Parlement des rapports semblables produits par les organismes distincts qui comptent 100 employés ou plus.

« Un milieu de travail inclusif est juste, équitable, positif, accueillant et respectueux pour tous. Il reconnaît, valorise et met à profit les différences relatives aux identités, aux capacités, aux origines, aux cultures, aux compétences, aux expériences et aux points de vue qui appuient et renforcent l'évolution du cadre des droits de la personne du Canada. Un effectif diversifié dans la fonction publique est constitué de diverses personnes présentant une vaste gamme d'identités, de capacités, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expériences qui sont représentatifs de la population actuelle et future du Canada. ¹ »

Depuis 2018, le gouvernement du Canada mène un programme complet visant à créer un lieu de travail plus diversifié, plus inclusif et plus sain. Nous reconnaissons qu'i ne suffit pas de parvenir à une représentation générale, c'est-à-dire à une représentation proportionnelle des groupes désignés au sein de la fonction publique. Nous nous efforçons plutôt d'assurer la représentation d'une manière plus approfondie et plus ciblée.

À propos du présent rapport

En juillet 2021, le gouvernement du Canada a créé le Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, chargé de proposer des moyens de moderniser et de renforcer le cadre fédéral d'équité en matière d'emploi. Le rapport final du Groupe de travail intitulé

Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif, qui comprend des recommandations de grande envergure, a été publié le 11 décembre 2023. Pour donner suite au rapport, le ministre du Travail a annoncé les engagements initiaux suivants pris par le gouvernement :

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

À la suite de cette annonce, le gouvernement du Canada a mené des consultations tout au long du printemps et de l'été 2024. Ces consultations ont été menées auprès des collectivités touchées et des organisations qui représentent les syndicats et les employeurs et portaient sur la meilleure façon de mettre en œuvre les engagements initiaux et les autres recommandations du Groupe de travail.

Pour faciliter la réalisation des engagements initiaux du gouvernement visant à moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) se sont engagés à collaborer étroitement avec l'équipe du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et les parties intéressées, dont les ministères et organismes, les agents négociateurs et les réseaux d'employés, afin de déterminer les prochaines étapes.

Remarque sur la terminologie

Le terme « peuples autochtones » correspond au terme utilisé dans la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et à la terminologie la plus couramment utilisée au sein du gouvernement du Canada. Dans la version anglaise du présent rapport, le terme législatif « Aboriginal peoples » qui figure dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi a été remplacé par le terme « Indigenous Peoples ».

Le terme « minorité visible » figure dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, et est utilisé tout au long du présent rapport. Le terme fait référence aux membres de groupes racisés ou aux personnes racisées. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada reconnaît que le terme « racisé » est largement accepté dans la fonction publique et qu'il peut donc être considéré comme interchangeable avec le terme « minorité visible » dans le présent rapport.

La terminologie 2ELGBTQI+ est en constante évolution. Ce sigle renvoie aux personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer et intersexuées, ou qui utilisent d'autres termes liés aux collectivités de la diversité sexuelle et de genre.

Le présent rapport a été rédigé en conformité avec les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui prévoit le regroupement et l'analyse de renseignements démographiques qualitatifs et quantitatifs sur l'équité en matière d'emploi. Cette année, le texte est présenté séparément de *l'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi*, qui comprend les éléments suivants :

- des graphiques sur les quatre groupes d'équité en matière d'emploi et les employés noirs;
- des tableaux statistiques sur l'équité en matière d'emploi visés à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Ce changement de format a pour but d'améliorer l'expérience de lecture et la communication continue de données désagrégées par le biais de publications sur le site Web Canada.ca. Ainsi, il sera possible d'avoir accès à une plus grande quantité de données pour mieux comprendre l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Toutes les organisations fédérales partagent la responsabilité de faire avancer l'équité, la diversité et l'inclusion. Le BDPRH, qui fait partie du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), joue un rôle de leadership horizontal en tant qu'organe administratif de l'employeur de l'APC, de concert avec des partenaires tels que le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et la CFP.

Les initiatives et les activités pangouvernementales décrites dans le présent rapport sont organisées en fonction des priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion que le SCT a définies en janvier 2021.

1. Produire et publier des données pour une meilleure estimation des écarts de représentation.
2. Accroître la diversité parmi les membres de la haute direction de la fonction publique.
3. Assurer l'utilisation de critères de référence adéquats.

4. Éliminer les obstacles systémiques.
5. Promouvoir la participation et la sensibilisation.

Aperçu de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique

▼ Dans cette section

- [À propos des données](#)

À propos des données

La population de l'APC aux fins de l'équité en matière d'emploi comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations énumérées aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Sont exclus de l'APC :

- les employés en congé non payé;
- les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois;
- les étudiants et les employés occasionnels;
- les personnes nommées par le gouverneur en conseil;
- le personnel exonéré des ministres;
- les juges fédéraux;
- les sous-ministres.

Les tendances ont été dégagées à partir des changements notables ou des données accessibles au public sur le site Web du gouvernement du Canada consacré aux [statistiques sur la diversité et l'inclusion](#).

La représentation interne repose sur les données des personnes qui ont volontairement choisi à ce jour de s'identifier en tant que personne autochtone, une personne en situation de handicap et (ou) une personne appartenant à une minorité visible. Les renseignements relatifs au sexe à la naissance sont tirés du système de paye.

Les mesures statistiques, par exemple la disponibilité au sein de la population active (DPA), le taux de représentation et les écarts donnent un aperçu de la diversité au sein d'une organisation et de la fonction publique. En outre, le BDPRH reconnaît l'importance de s'attaquer aux obstacles systémiques et prend des mesures concrètes à cet effet.

La DPA de 2024 est le critère de référence le plus récent en matière de représentation, car elle est basée sur le Recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

Le taux de DPA des personnes en situation de handicap a augmenté considérablement entre le Recensement de 2011 et celui de 2016 et les itérations de 2012 et de 2017 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Cette augmentation s'explique par le fait que la définition du terme « personne en situation de handicap » a été élargie dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 pour tenir compte des handicaps liés à la douleur et à la santé mentale. La représentation actuelle au titre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique n'est pas fondée sur la même définition élargie et des mesures sont prévues pour remédier à cette situation.

La définition élargie a été mise à l'essai dans les itérations récentes du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et du Sondage sur l'expérience auprès des étudiants, et le profil démographique des répondants montre un taux de représentation mieux harmonisé avec la nouvelle estimation de 12,0 % de la DPA (13 % dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, 2022-2023 et 14 % dans le Sondage sur l'expérience auprès des étudiants de 2023). Par conséquent, le BDPRH s'attend à ce que l'utilisation de la définition élargie dans le questionnaire d'auto-identification mis à jour se traduise par une représentation de données mieux alignée sur la DPA.

Pour nous assurer de continuer à réduire les écarts et à réaliser des progrès à l'égard de la représentation, nous devons considérer la DPA comme un point de départ. Les recommandations énoncées dans le document Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif sont l'une des sources utilisées par le SCT afin de repenser systématiquement la collecte de données et les critères de référence s'appliquant à l'équité en matière d'emploi. Des informations supplémentaires sur l'analyse comparative sont fournies dans la section du présent rapport intitulée Assurer l'utilisation de critères de référence adéquats.

Représentation au sein de l'administration publique centrale et disponibilité au sein de la population active

▼ Dans cette section

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

- Employés noirs

Les chiffres entre parenthèses représentent la variation par rapport à l'année ou à l'exercice précédent.

Administration publique centrale
266 433 [+13 022]

Population visée par l'équité en matière d'emploi ²
188 016 [+11 575]

Pour avoir une culture véritablement diversifiée et inclusive, il faut d'abord que la fonction publique soit représentative de la population qu'elle sert, du niveau d'entrée au niveau de la haute direction, et dans les différents groupes de classification. En mars 2024, 70,6 % de l'APC appartenait à au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Dans l'ensemble, la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique s'est améliorée, mais il reste encore du travail à faire pour mieux cerner, comprendre et éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion et au développement d'un sentiment d'appartenance auxquels sont confrontés tous les groupes désignés.

Au 31 mars 2024, le taux de représentation global des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles était supérieur à celui de la DPA. Le taux de représentation des personnes en situation de handicap a augmenté par rapport à l'année précédente, mais reste inférieur à celui de la DPA ³.

Tableau 1. Représentation au sein de l'administration publique centrale et disponibilité au sein de la population active

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2023	DPA de 2023 (Recensement de 2016)	Représentation en 2024	DPA de 2024 (Recensement de 2021)
Femmes	56,6 %	53,7 %	56,9 %	55,3 %
Autochtones	5,3 %	3,8 %	5,3 %	4,1 %
Personnes en situation de handicap	6,9 %	9,2 %	7,9 %	12,0 %
Membres des minorités visibles	21,7 %	17,3 %	22,9 %	22,7 %

Tableau 2. Représentation au sein de la haute direction de l'administration publique centrale et disponibilité au sein de la population active

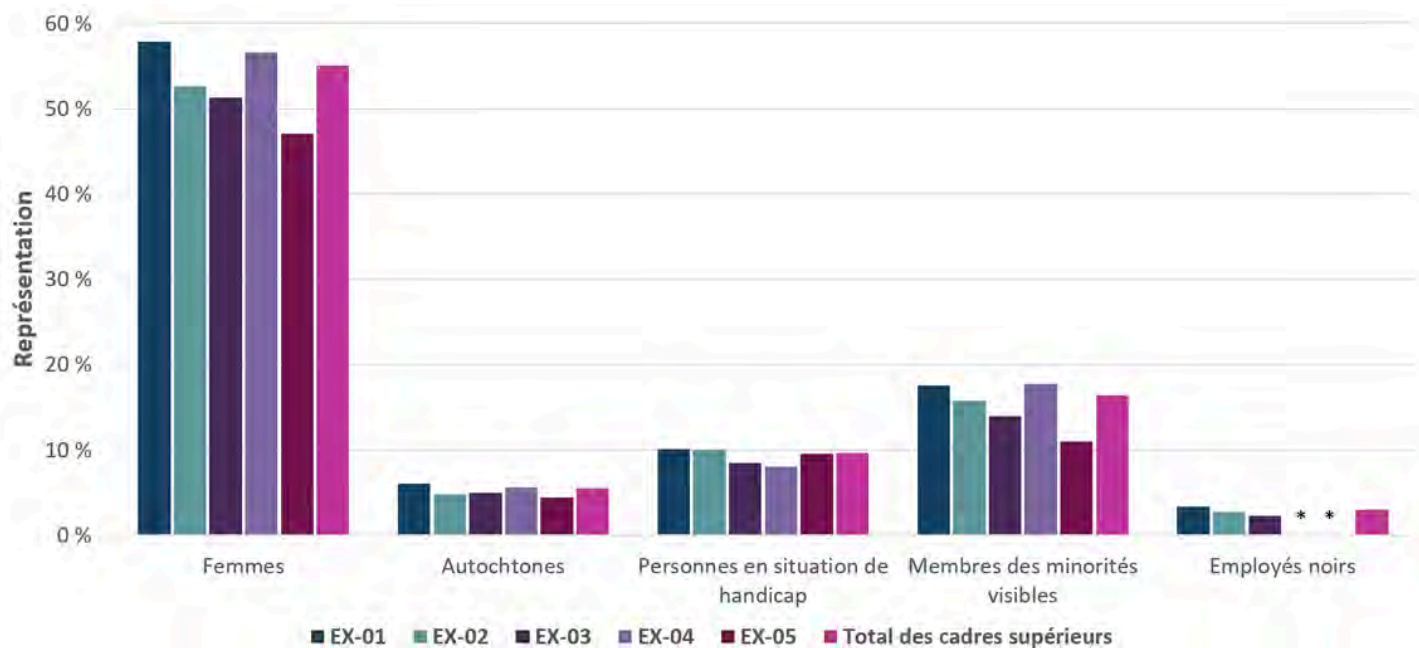
Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2023	DPA de 2023 (Recensement de 2016)	Représentation en 2024	DPA de 2024 (Recensement de 2021)
Femmes	54,2 %	48,0 %	55,1 %	42,2 %
Autochtones	5,2 %	5,4 %	5,5 %	3,9 %
Personnes en situation de handicap	7,7 %	5,3 %	9,7 %	5,3 %
Membres des minorités visibles	15,2 %	10,8 %	16,4 %	15,8 %

En mars 2024, 67,4 % des membres du groupe de la direction (EX) appartenaient à un ou plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Au sein du groupe EX, les taux de représentation des quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sont tous supérieurs à celui de leur DPA.

Lorsque les données sur le groupe EX sont réparties par niveau, les taux de représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les employés noirs varient selon le niveau ⁴.

Figure 1. Représentation des cadres supérieurs par groupe et niveau de cadre supérieurs



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

▼ Figure 1 - Version textuelle

Figure 1 : Représentation des cadres supérieurs par groupe et niveau de cadre supérieurs

Groupe désigné d'équité en matière d'emploi	EX-01	EX-02	EX-03	EX-04	EX-05	Total des cadres supérieurs
Femmes	57,9 %	52,7 %	51,3 %	56,6 %	47,1 %	55,1 %
Autochtones	6,1 %	4,8 %	5,0 %	5,6 %	4,4 %	5,5 %
Personnes en situation de handicap	10,1 %	10,0 %	8,5 %	8,0 %	9,6 %	9,7 %
Membres des minorités visibles	17,6 %	15,8 %	14,0 %	17,8 %	11,0 %	16,4 %
Employés noirs	3,4 %	2,7 %	2,3 %	*	*	3,0 %

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

Pour obtenir d'autres informations sur les mesures prises par la fonction publique pour améliorer la promotion, le recrutement et le perfectionnement en leadership des membres appartenant aux groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi dans les postes de direction, voir la section du présent rapport Accroître la diversité parmi les membres de la haute direction de la fonction publique.

Pour obtenir plus d'informations, se reporter à [l'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi](#).

Femmes

Femmes
151 607 [+8 201]

Le taux de représentation des femmes a augmenté depuis le 31 mars 2023.

Dans l'ensemble, un plus grand nombre de femmes travaillent dans des postes dont le salaire est inférieur à 75 000 \$. Fait important, lorsqu'il est question de la répartition des fourchettes salariales, plusieurs facteurs influent sur les salaires, par exemple les groupes professionnels, les niveaux et les années de service.

Par le passé, les emplois occupés principalement par des femmes ont été sous-rémunérés au Canada. Le SCT, en collaboration avec les agents négociateurs et (ou) les représentants des employés non syndiqués, élabore des plans d'équité salariale afin de déterminer les écarts entre la rémunération des emplois occupés principalement par des femmes et ceux occupés principalement par des hommes pour lesquels un travail de valeur égale est accompli. Le site Web du gouvernement du Canada sur [l'équité salariale](#) contient d'autres informations à cet égard.

La proportion des femmes demeure très élevée dans les groupes professionnels suivants :

- Gestion des ressources humaines;
- Services de santé;
- Traduction;
- Services des programmes et de l'administration;
- Soutien aux opérations policières.

En revanche, la proportion des femmes est la plus faible dans les groupes professionnels suivants :

- Officiers et officières de navire;
- Services de l'exploitation;
- Technologies de l'information;
- Architecture, génie et arpentage;
- Services correctionnels.

Le taux de représentation des femmes dans le groupe EX continue d'augmenter et reste supérieur à celui de la DPA ⁵.

Le BDPRH continuera de fournir des données démographiques désagrégées et intersectionnelles concernant les femmes et de leur offrir un soutien dans les groupes professionnels où elles sont sous-représentées, comme dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et dans les fonctions liées à la sécurité.

Pour obtenir plus d'informations, se reporter à [l'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi](#).

Autochtones

Autochtones
14 152 [+789]

Le taux de représentation des Autochtones au sein de l'APC est resté stable au cours des cinq dernières années et est supérieur à celui de la DPA.

S'il est vrai que la proportion d'Autochtones gagnant 100 000 \$ et plus a augmenté depuis l'année dernière, il n'en demeure pas moins qu'elle est toujours inférieure à la proportion de l'ensemble de l'APC. La proportion d'employés autochtones se situant dans la fourchette de salaire de 50 000 \$ à 99 999 \$ continue d'être plus élevée. Le taux de représentation des employés inuits dans la fourchette de 50 000 \$ à 74 999 \$ est de 42,0 %, ce qui est plus élevé que la représentation des employés métis et des membres des Premières Nations dans la même fourchette de salaires (32,2 % et 35,6 %, respectivement).

Voici les cinq groupes professionnels qui ont la plus forte proportion d'employés autochtones :

- Services correctionnels;
- Enseignement et bibliothéconomie;
- Services de santé;
- Services des programmes et de l'administration;
- Services de l'exploitation.

Voici les cinq groupes professionnels qui ont la plus faible proportion d'employés autochtones :

- Architecture, génie et arpentage;
- Sciences appliquées et examen des brevets;

- Fonction de contrôleur;
- Technologies de l'information;
- Services frontaliers.

Le taux de représentation des Autochtones au sein du groupe EX a augmenté au cours des quatre dernières années, passant de 4,1 % en mars 2020 à 5,5 % en mars 2024. La représentation des Autochtones au sein du groupe EX dépasse donc désormais le taux de DPA pour ce groupe.

Le taux de DPA de 2024 des Autochtones pour le groupe EX, établi en fonction du Recensement de 2021, est inférieur au taux de DPA précédent pour ce groupe. Cette diminution peut s'expliquer par le fait que Statistique Canada a recodé les codes de la Classification nationale des professions (CNP) du groupe de direction, ce qui a permis de résoudre un problème antérieur lorsque le taux de DPA du groupe de direction était plus élevé que celui de l'ensemble de la DPA. Le rajustement assure une représentation plus précise et plus complète du marché du travail, mais il a aussi pour effet d'abaisser le critère de référence aux fins de comparaison pour la représentation des Autochtones dans les rôles EX.

Le taux de représentation des Autochtones au niveau EX-01 est plus élevé que celui de l'ensemble de l'APC pour ce niveau (56,3 % et 51,0 %, respectivement). Aux niveaux EX-02 et EX-03, le taux de représentation est plus faible pour les Autochtones que pour l'APC (38,6 % et 43,6 %, respectivement).

Tableau 3. Répartition des membres du groupe de la direction par niveau

Niveau	Nombre total des membres de la direction	Répartition de tous les membres de la direction	Nombre d'Autochtones au sein du groupe de la direction	Répartition des Autochtones au sein du groupe de la direction
EX-01	3 957	51,0 %	241	56,3 %
EX-02	2 028	26,1 %	98	22,9 %
EX-03	1 353	17,4 %	67	15,7 %
EX-04	286	3,7 %	16	3,7 %
EX-05	136	1,8 %	6	1,4 %
Total	7 760	100,0 %	428	100,0 %

Le BDPRH est résolu à continuer d'approfondir sa compréhension des obstacles que doivent surmonter les Autochtones tout au long du parcours de développement des talents. Parmi les domaines d'action pour faire progresser la réconciliation figurent les suivants :

- le respect et la reconnaissance de l'histoire, de la culture et des langues des peuples autochtones;

- l'amélioration de la représentation;
- le soutien aux fonctionnaires dans le Nord;
- l'avancement professionnel et la santé mentale.

Pour obtenir plus d'informations, se reporter à [l'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi](#).

Personnes en situation de handicap

Personnes en situation de handicap
21 089 [+3 679]

La représentation des personnes en situation de handicap au sein de l'APC n'a certes cessé d'augmenter depuis mars 2020, mais, dans l'ensemble, elle demeure inférieure à la DPA ⁶. Le BDPRH s'attend à ce que la mise en œuvre de la définition élargie dans le questionnaire d'auto-identification mis à jour se traduise par une représentation qui s'aligne mieux sur la DPA. Nous restons déterminés à créer un milieu de travail accessible et inclusif, exempt d'obstacles physiques et comportementaux, où chacun éprouve un sentiment d'appartenance et d'inclusion.

Bien que la proportion des personnes en situation de handicap reste supérieure à celle de l'APC dans la tranche de salaire de 50 000 et 74 999 \$, elle a considérablement diminué par rapport à l'année dernière. De plus, il y a eu une augmentation notable de la représentation des personnes en situation de handicap gagnant 125 000 \$ et plus.

Les groupes professionnels comptant la plus forte proportion de personnes en situation de handicap sont les suivants :

- Praticien du droit;
- Gestion des ressources humaines;
- Économique et services de sciences sociales;
- Direction et Gestion du droit;
- Services des programmes et de l'administration.

En particulier, en mars 2024, la proportion de personnes en situation de handicap dans le groupe Praticien du droit a plus que doublé par rapport à l'exercice précédent.

Les groupes professionnels ayant la plus faible proportion de personnes en situation de handicap sont les suivants :

- Services de l'exploitation;
- Architecture, génie et arpentage;
- Recherche;
- Services correctionnels;
- Services de santé.

Le taux de représentation des personnes en situation de handicap au sein du groupe EX est supérieur à celui de la DPA pour ce groupe. La population de personnes en situation de handicap dans le groupe EX a augmenté pour passer de 4,6 % en mars 2019 à 9,7 % en mars 2024, ce qui est attribuable à l'augmentation du nombre de personnes en situation de handicap qui ont été nouvellement nommées dans des postes de direction (que ce soit au sein de l'APC ou à l'extérieur de celle-ci).

Pour obtenir plus d'informations, se reporter à [L'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi](#).

Membres des minorités visibles ⁷

Membres des minorités visibles
61 015 [+5 981]

Dans l'ensemble, le taux de représentation des membres des minorités visibles s'est accru, passant de 15,1 % en mars 2017 à 22,9 % en mars 2024. Toutefois, par rapport au dernier taux de DPA du Recensement de 2021, le taux de représentation des membres des minorités visibles en date de mars 2024 n'est que légèrement supérieur à celui de la DPA.

De façon générale, la DPA de 2023 à 2024 pour les membres des minorités visibles (notamment pour les EX) s'est accrue en raison d'un changement démographique entre le Recensement de 2021 et le Recensement de 2016 précédent.

En mars 2024, la proportion de membres des minorités visibles était la plus élevée dans les groupes professionnels suivants :

- Fonction de contrôleur;
- Économique et services de sciences sociales;
- Technologies de l'information;
- Architecture, génie et arpentage;
- Sciences appliquées et examen des brevets.

Les groupes professionnels qui ont la proportion la plus faible de membres de minorités visibles sont les suivants :

- Services de l'exploitation;
- Électronique;
- Services techniques;
- Services de santé;
- Direction et Gestion du droit.

Le nombre de membres de la direction qui se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible a augmenté, passant de 10,1 % en mars 2018 à 16,4 % en mars 2024. Cette augmentation est due à l'augmentation du nombre de membres de minorités visibles nouvellement nommés dans des postes de niveau EX (que ce soit au sein de l'APC qu'à l'extérieur de celle-ci).

Même si la représentation globale des EX a augmenté pour les membres des minorités visibles, le nombre au plus haut niveau (EX-05) ⁸ est resté inchangé par rapport à l'année précédente.

Pour obtenir plus d'informations, se reporter à [l'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi](#).

Employés noirs

Employés noirs
13 270 [+1 499]

La représentation des employés noirs a augmenté pour passer de 2,8 % en mars 2017 à 5,0 % en mars 2024. En mars 2024, sur les 61 015 personnes qui se sont identifiées comme appartenant à une minorité visible, 13 270 se sont identifiées comme noires, ce qui représente une augmentation de 1 499 employés par rapport à l'année dernière.

Les employés noirs sont les plus nombreux dans la tranche de salaire de 50 000 \$ à 74 999 \$ par rapport aux groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et à l'APC. Cependant, il y a eu une augmentation du nombre d'employés noirs dans les tranches de salaire plus élevées, en particulier dans les tranches de salaire de 100 000 \$ à 124 999 \$ (12,4 % en mars 2023 contre 15,6 % en mars 2024) et de 125 000 \$ à 149 999 \$ (2,9 % en mars 2023 contre 6,0 % en mars 2024), ce qui laisse entendre que les initiatives et les programmes d'équité en matière d'emploi dont le but est de rendre les règles du jeu plus équitables pour l'ensemble des personnes qui possèdent les compétences nécessaires ont un effet positif.

Il n'y a pas de données sur la DPA pour les employés noirs, car il ne s'agit pas d'un groupe désigné en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le SCT ne dispose pas actuellement de données ni de méthode en place pour créer une DPA pour ce groupe mais y travaillera dans un avenir rapproché.

Voici les groupes professionnels dont la proportion des employés noirs est la plus élevée :

- Fonction de contrôleur;
- Services des programmes et de l'administration;
- Gestion des ressources humaines;
- Économique et services de sciences sociales;
- Technologies de l'information.

Voici les groupes professionnels dont la proportion des employés noirs est la plus faible :

- Services de l'exploitation;
- Services techniques;
- Services frontaliers;
- Sciences appliquées et examen des brevets;
- Architecture, génie et arpentage.

Au sein du groupe EX, 3,0 % des EX se sont identifiés comme Noirs. Il s'agit d'une augmentation par rapport à mars 2017, année au cours de laquelle 1,4 % des membres de la direction s'étaient identifiés comme Noirs.

Pour obtenir plus d'informations, se reporter à [l'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi](#).

Initiatives à l'échelle de la fonction publique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

Alignés sur les cinq priorités du président du Conseil du Trésor, les efforts pangouvernementaux pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion tiennent compte d'une approche globale et stratégique visant à accroître la représentation et à éliminer les obstacles systémiques dans la fonction publique fédérale afin de réaliser et de soutenir l'égalité réelle⁹ en milieu de travail. Ces efforts appuient également les initiatives suivantes :

- [l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion](#) du greffier;
- la stratégie pour l'avancement de [l'accessibilité au sein de la fonction publique](#) et l'engagement continu à cet égard;

- la réponse au rapport L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé de la vérificatrice générale;
- la réponse au Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* intitulé : Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif.

Cinq priorités

▼ Dans cette section

1. Produire et publier des données pour une meilleure estimation des écarts de représentation
2. Accroître la diversité parmi les membres de la haute direction de la fonction publique
3. Assurer l'utilisation de critères de référence adéquats
4. Éliminer les obstacles systémiques
5. Promouvoir la participation et la sensibilisations

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

Le BDPRH du SCT continue de contribuer à la réalisation de la priorité du gouvernement du Canada d'améliorer la communication de données désagrégées par le biais de publications continues sur la page du site Web Statistiques sur la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada. Il s'agit notamment de fournir des données sur la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi en utilisant plusieurs critères, dont les suivants :

- organisation;
- province ou territoire de travail;
- groupe professionnel
- catégorie professionnelle;
- salaire;
- âge;
- durée de l'emploi;
- première langue officielle.

Les données des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont également publiées pour les critères suivants :

- organisation;
- province ou territoire de travail;
- groupe professionnel;

- catégorie professionnelle;
- salaire;
- âge;
- durée de l'emploi.

Au cours des dernières années, des données supplémentaires ont été publiées pour le groupe EX. Cette année, les données sur l'équité en matière d'emploi en date de mars 2024 seront ajoutées en ligne, tout comme celles de la DPA basées sur la population de l'APC en mars 2024, le Recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

Les données sur l'équité en matière d'emploi et les estimations de la DPA sont également disponibles par le biais de l'outil [interactif de visualisation des données](#) du BDPRH. Cet outil aide les utilisateurs à accéder aux données démographiques et aux données sur l'équité en matière d'emploi des ressources humaines et à les exploiter afin d'approfondir les connaissances sur l'effectif.

L'Aperçu démographique concernant l'équité en matière d'emploi est une nouveauté cette année. Il se trouve sur le site Web des [Statistiques sur la diversité et l'inclusion](#) et a pour but de fournir des données désagrégées supplémentaires. La mise à disposition de données désagrégées supplémentaires est une initiative clé en rapport avec les priorités du gouvernement visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, et l'accessibilité, étant donné l'importance des données pour orienter les décisions et les actions.

Le questionnaire d'auto-identification mis à jour fournira des données plus précises, désagrégées et en temps quasi réel. Au cours de l'exercice 2023-2024, le BDPRH a continué à mettre à jour le questionnaire et l'application centralisée, ainsi qu'une approche plus solide et plus cohérente de la protection des renseignements personnels et de la confidentialité. Ces changements s'alignent sur les récentes recommandations de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du rapport de la vérificatrice générale de 2023 intitulé *L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé*.

Le questionnaire mis à jour aidera le SCT à s'acquitter de ses obligations grâce aux mesures suivantes :

Le saviez-vous?

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles repose sur les employés qui ont volontairement choisi de s'identifier à au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi lors d'un processus de recrutement. Les informations sur le sexe à la naissance des employés proviennent du système de paye du gouvernement du Canada.

- production dans de meilleurs délais de rapports sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et utilisation des données qu'ils contiennent pour prendre des mesures qui permettront de lutter contre les préjugés et de surmonter les obstacles qui touchent les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- favoriser l'inclusion et un sentiment d'appartenance en milieu de travail en élargissant les options relatives à l'identité pour les employés.

En 2023, le SCT a commencé à travailler au lancement du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2024, qui s'accompagnait de vastes consultations avec divers intervenants, notamment les ministères et organismes, les réseaux d'employés en quête d'équité de l'ensemble du gouvernement et les agents négociateurs. Les résultats de ces consultations ont été pris en considération dans l'élaboration du questionnaire. Les principaux changements apportés au questionnaire de 2024 concernent la section sur les données démographiques des employés, où la question sur les personnes 2ELGBTQI+ a été divisée en deux questions : une sur l'orientation sexuelle et une sur les autres identités 2ELGBTQI+. Pour la première fois, des questions démographiques sur la religion et les identités ethnoreligieuses ont été ajoutées au questionnaire.

À l'automne dernier, la CFP a lancé le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023. Ce sondage comprend de nouvelles questions sur les groupes en quête d'équité concernant l'orientation sexuelle, la religion et les données démographiques, par exemple, la situation matrimoniale et familiale. Les résultats du sondage ont été publiés en juin 2024.

Statistique Canada collabore avec Patrimoine canadien et EDSC pour fournir des informations permettant de répondre aux questions systémiques qui ont une incidence sur les populations noires et les populations racisées au Canada afin de soutenir la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme. Parmi les initiatives de l'exercice 2023-2024 figurent les suivantes :

- élaboration du Cadre de l'inclusion sociale relatif aux groupes ethnoculturels au Canada, et mise à jour de celui-ci, qui rassemble des statistiques clés sur l'inclusion (ou l'exclusion) des groupes ethnoculturels et des immigrants au Canada et des outils de visualisation des données - indicateurs d'inclusion sociale pour les groupes ethnoculturels du Canada;
- élaboration de produits d'analyse sur la situation des groupes racisés au Canada;
- organisation de consultations avec des intervenants du gouvernement fédéral et du milieu universitaire, des professionnels de la recherche et des organisations communautaires qui ont permis d'orienter la définition du contenu d'une infographie sur l'immigration sud-asiatique au Canada.

Ces produits d'analyse cadrent avec le Plan d'action sur les données désagrégées.

2. Accroître la diversité parmi les membres de la haute direction de la fonction publique

Certains programmes ont été mis en place pour accroître la diversité au sein de la haute direction. En 2023-2024, le BDPRH a continué d'améliorer le processus de sélection du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs afin d'assurer la formation de cohortes diversifiées, d'atténuer les préjugés éventuels et d'augmenter le nombre de participants noirs et autochtones. Par conséquent, les participants aux cinq cohortes actives sont répartis de la manière suivante :

- 63 % sont des femmes;
- 11 % sont des Autochtones;
- 41 % sont des membres des minorités visibles;
- 12 % sont des personnes en situation de handicap.

L'approche adoptée dans le cadre du Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque pour renforcer la diversité des talents en matière de leadership s'avère efficace. La première cohorte accueillie en 2021-2022 a enregistré un taux de réussite de 72 %, et a donné lieu à 26 nominations au groupe EX (sur 36 diplômés) en date du 31 mars 2024, et d'autres nominations sont prévues. Une deuxième cohorte de 50 nouveaux participants s'est déroulée de septembre 2023 à décembre 2024. La troisième cohorte, qui compte aussi 50 participants, a été lancée en septembre 2024 et se poursuivra jusqu'en décembre 2025.

Le programme Mentorat Plus vise à améliorer le mentorat traditionnel en mettant délibérément l'accent sur le parrainage des employés issus de groupes en quête d'équité. Dans le cadre de ce programme, un membre de la haute direction défend les intérêts de son protégé et participe activement à son développement professionnel. Il s'agit là d'une participation qui est particulièrement importante pour les employés qui n'ont pas un accès essentiel à des réseaux pour acquérir la visibilité, les aptitudes et les compétences nécessaires pour progresser vers le groupe EX. Depuis sa création, le programme a été mis en œuvre dans 57 organisations de la fonction publique, et comprend 332 relations de parrainage gérées en 2023-2024.

La Commission de la fonction publique du Canada fournit des services d'évaluation, d'encadrement et de consultation aux personnes suivantes :

- les aspirants cadres et les cadres de la fonction publique fédérale par le biais d'ententes ministérielles;
- les participants du groupe de relève du groupe EX dans le Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque;
- les fonctionnaires noirs à l'appui du Plan d'action pour le personnel noir;

- les membres du groupe EX qui participent au Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs.

En outre, la CFP a mis en place des services de soutien au développement professionnel et en leadership pour les fonctionnaires autochtones, en partenariat avec le cercle d'encadrement et de consultation des Autochtones du Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone. Depuis la fin de l'exercice 2023-2024, la CFP a diversifié sa liste d'accompagnateurs pour fournir aux fonctionnaires autochtones et noirs des services de consultation au niveau de cadre supérieur, en effectuant 39 évaluations pour les cohortes 1 et 2 (2021-2023).

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a offert les programmes suivants pour favoriser la diversité parmi les membres de la haute direction :

- le programme pilote de perfectionnement avancé en leadership pour les EX noirs et autochtones en février 2024;
- la deuxième cohorte de la série Le pouvoir d'agir, une série pilote virtuelle en quatre parties visant à donner aux dirigeants les moyens et les outils nécessaires pour changer la culture de l'inclusion et maximiser le potentiel de tous les fonctionnaires;
- deux séances de « Ma'iingan, le leader humble: démontrer l'humilité et la réconciliation dans le leadership » dans le cadre de la Série Réflexions sur le leadership;
- une formation dans le cadre du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs sur des programmes clés de transition vers un nouveau rôle sur des thèmes tels que le racisme anti-Noirs, l'accessibilité, les collectivités 2ELGBTQI+, les employés racisés, la réconciliation avec les Autochtones et la neurodiversité, reflétant les expériences réelles des employés de la fonction publique en quête d'équité.

3. Assurer l'utilisation de critères de référence adéquats

La DPA est un critère de référence utilisé pour l'équité en matière d'emploi au sein de l'APC, qui est basé sur la disponibilité sur le marché du travail et par rapport auquel les organisations peuvent évaluer ou comparer leur rendement en ce qui concerne la représentation de chacun des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Dans la fonction publique, quatre filtres sont appliqués aux données sur la disponibilité sur le marché du travail pour arriver à la DPA.

Les données sur la disponibilité sur le marché du travail servent de base aux calculs de la DPA, en plus de l'application des quatre filtres * ci-dessous.

1. **Citoyenneté et résidence** : ce filtre est appliqué parce que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* privilégie le recrutement de citoyens canadiens, et, depuis mars 2022,

de résidents permanents dans le cadre de processus annoncés à l'externe [alinéa 39.1c)].

2. **Classification** : ce filtre permet de ne tenir compte que des professions que le gouvernement juge pertinentes pour la fonction publique.
3. **Études** : ce filtre est utilisé pour certaines classifications afin de tenir compte uniquement des personnes qui détiennent un diplôme d'études dans la catégorie d'emplois scientifiques et professionnels (compte tenu des normes de qualification de la fonction publique pour les emplois [exigences en matière d'études]).
4. **Lieu géographique** : ce filtre tient compte du fait que la plupart des organisations mèneront leurs activités de recrutement à l'échelle locale plutôt que dans des régions géographiques plus vastes, et ce, pour la grande majorité des groupes professionnels.

* Les filtres sont appliqués différemment en fonction de la profession.

Le BDPRH calcule la DPA pour l'ensemble de la population de l'APC, les organisations au sein de l'APC et le groupe EX.

Les données organisationnelles sur la DPA et la représentation sont comparées afin de déterminer les écarts et les domaines dans lesquels l'organisation doit déployer les efforts nécessaires pour s'assurer que son effectif reflète la disponibilité des candidats dans les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Les estimations de la DPA de 2024 utilisées dans le présent rapport reposent sur les données démographiques de mars 2024 et les informations du Recensement de 2021 du Canada et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 (la mise à jour la plus récente). Les calculs de la DPA sont effectués chaque année. Toutefois, la disponibilité sur le marché du travail de référence est mise à jour par EDSC tous les cinq ans lorsque Statistique Canada publie les nouvelles données du recensement et les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Les critères de référence de la DPA indiquent un niveau minimum de réussite dans la réalisation des objectifs quantitatifs du gouvernement du Canada visant l'équité en matière d'emploi et un effectif diversifié dans la fonction publique. Bien que l'analyse comparative par rapport à la DPA basée sur le dernier recensement montre que les écarts dans la représentation globale et des EX se sont resserrés, sauf pour les personnes en situation de handicap, il est nécessaire de continuer à investir dans l'élimination des obstacles et dans les initiatives d'inclusion afin de réaliser l'égalité réelle.

Le BDPRH prend acte des recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi visant l'analyse comparative et s'engage à examiner de nouvelles approches à cet égard en collaboration avec EDSC et Statistique Canada afin de s'assurer que les critères de référence tiennent compte de la diversité de la main-d'œuvre canadienne.

Le questionnaire d'auto-identification mis à jour devrait permettre d'améliorer la précision des données de représentation. Les données recueillies seront également mieux alignées sur les options du recensement.

4. Éliminer les obstacles systémiques

Le saviez-vous?

« Les obstacles systémiques désavantagent les groupes minoritaires, les groupes racisés, les personnes en situation de handicap, les personnes des communautés 2ELGBTQI+, les peuples autochtones et d'autres personnes et groupes marginalisés.

Les obstacles systémiques sont présents dans toutes les sphères de la société, telles que l'emploi, l'éducation, les institutions et les soins de santé. »

— *Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion*

Les obstacles systémiques résultent de systèmes, de politiques, de pratiques, de traditions ou de pratiques culturelles qui peuvent sembler neutres, mais qui désavantagent certaines personnes ou certains groupes.

Lors des discussions avec les réseaux de femmes dans le cadre des consultations de 2024 sur la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, plusieurs questions ont été soulevées, telles que l'identité de genre et l'évolution de la définition d'une femme, la collecte de données et l'intersectionnalité, l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) et l'absence d'une personne agissant à titre de sous-ministre championne de la cause des femmes.

En mars 2024, le Rapport sur les observations écrites et le rapport des recommandations du groupe d'experts sur le Programme de démarches réparatrices ont été publiés. Ces rapports constituent la dernière étape des premières séries de consultations qui ont orienté la détermination des options initiales et exploratoires pour l'élaboration et la conception d'un programme de démarches réparatrices dans la fonction publique. En 2025, d'autres consultations approfondies avec les principaux partenaires et les réseaux d'employés se poursuivront en vue de l'éventuelle mise en œuvre d'un programme pilote.

Le BDPRH a pris des mesures pour aider à donner suite au rapport d'audit 5 sur le rendement de la vérificatrice générale du Canada intitulé L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé, qui a été déposé au Parlement le 19 octobre 2023.

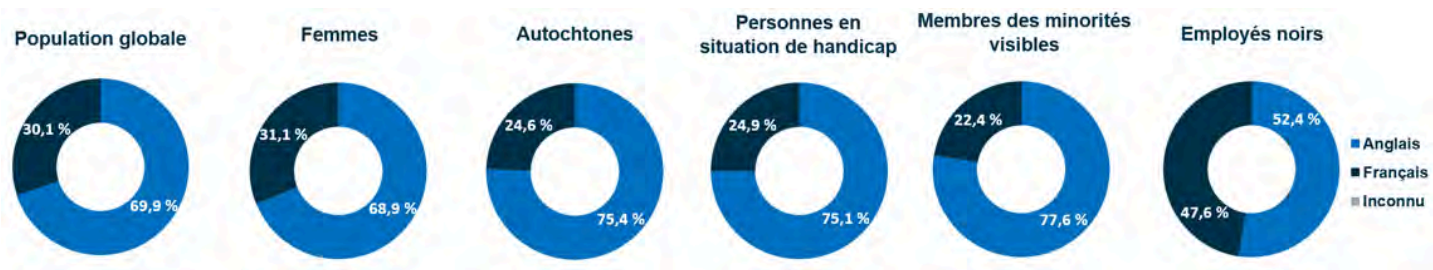
Dans le cadre du plan d'action de la direction découlant de cet audit, le BDPRH a élaboré les documents ci-dessous.

- Établir des indicateurs de rendement pour mesurer et rendre compte des résultats en matière d'équité et d'inclusion dans la fonction publique (disponible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) : ce document d'orientation présente les outils et les données à la disposition des organisations fédérales pour les aider à développer des indicateurs adaptés à leurs besoins ou à réviser les indicateurs existants en vue de mesurer les résultats en matière d'équité et d'inclusion.
- Orientation sur les comportements inclusifs et antiracistes dans la gestion du rendement (disponible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) : ce document porte principalement sur les comportements inclusifs et antiracistes qui figurent actuellement dans les cadres de compétences (c'est-à-dire les compétences de base et les compétences clés en leadership) et sur la façon de définir les attentes et d'évaluer ces comportements dans le cadre de la gestion du rendement des employés.
- Gestion du rendement pour les cadres supérieurs et les responsabilités conséquentes (disponible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) : ce document apporte des précisions sur les politiques pour aider les organisations à intégrer des engagements concrets dans les ententes de rendement des membres du groupe EX, favorise la responsabilisation des personnes quant aux résultats de la mise en œuvre des orientations concernant l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale et contribue à la concrétisation de stratégies comme Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation et « Rien sans nous » : Stratégie d'accessibilité pour la fonction publique du Canada. Il fournit des principes généraux et des réponses stratégiques aux questions fréquemment posées, et reconnaît la responsabilité de chaque organisation de choisir une approche qui réponde à ses réalités et à ses besoins.

Un autre obstacle systémique perçu concerne l'apprentissage d'une langue seconde et l'accès à la formation. Cette question a été soulevée par les employés autochtones (par exemple, dans Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation) et a également été évoquée lors de consultations avec d'autres groupes en quête d'équité.

Le BDPRH a élaboré un cadre de formation linguistique inclusif qui est flexible, accessible et axé sur l'apprenant. De vastes consultations avec les intervenants ont eu lieu tout au long de 2023-2024, auxquelles a participé le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et qui comprenaient la collaboration avec un comité consultatif pour s'assurer que le cadre tient compte des besoins de tous les groupes désignés. Le cadre de formation linguistique en langue seconde officiel, lancé en juin 2024, vise à soutenir une culture qui favorise le bilinguisme en milieu de travail ainsi que l'apprentissage continu et l'utilisation régulière des compétences dans la deuxième langue officielle.

Figure 2. Répartition des employés par groupe et première langue officielle



▼ Figure 2 - Version textuelle

Figure 2. Répartition des employés par groupe et première langue officielle

Groupe	Anglais	Français	Inconnu
Population globale	69,9 %	30,1 %	0,0 %
Femmes	68,9 %	31,1 %	0,0 %
Autochtones	75,4 %	24,6 %	0,0 %
Personnes en situation de handicap	75,1 %	24,9 %	0,0 %
Membres des minorités visibles	77,6 %	22,4 %	0,0 %
Employés noirs	52,4 %	47,6 %	0,0 %

La première langue officielle prédominante de l'APC, des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des employés noirs est l'anglais. La proportion d'employés noirs ayant le français comme première langue officielle est nettement plus élevée, soit 47,6 %.

La CFP réalise une évaluation de la langue seconde pour vérifier le niveau de compétence dans la seconde langue officielle. En 2023-2024, la CFP a simplifié l'accès aux mesures d'adaptation des tests, et les organisations peuvent désormais proposer un plus grand nombre de tests de langue seconde non supervisés pour l'expression écrite et la compréhension de l'écrit à l'aide

de l'Outil d'évaluation des candidats. Cet outil est également compatible avec diverses technologies d'adaptation, ce qui permet de réduire de plus de 50 % la demande de tests dans d'autres formats.

En 2023-2024, les affectations provenant de l'extérieur aux niveaux EX et non-EX ont représenté 63 % de l'ensemble des activités du programme Échanges Canada. Ce programme peut être davantage mis à profit pour atteindre des objectifs clés à l'échelle pangouvernementale, par exemple la réconciliation. En 2023-2024, les affectations d'Échanges Canada auprès d'organisations autochtones ont représenté environ 6 % de l'ensemble des affectations. Les participants qui obtiennent une affectation à l'extérieur peuvent contribuer au transfert d'expertise et de connaissances afin de renforcer la capacité des gouvernements et des collectivités autochtones et du Nord, ce qui permet de consolider les relations entre les Autochtones et l'État. Les affectations peuvent également constituer une proposition de valeur attrayante en ce qui a trait aux principaux groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour compenser des lacunes en matière de recrutement et de rétention.

Afin de renforcer davantage la diversité et l'inclusion, et de lutter contre les préjugés et les obstacles auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité, deux modifications de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sont entrées en vigueur le 1er juillet 2023. De plus, la CFP a lancé la version révisée de l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination et la Politique de nomination afin d'aider les organisations, notamment grâce à l'élaboration d'outils d'orientation et à la fourniture de conseils continus. Voici les activités réalisées :

- lancement d'une version mise à jour du Guide sur l'atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) et ajout de nouvelles sections à l'Outil sur l'atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada);
- organisation d'ateliers et de séances d'information de concert avec l'EFPC sur la mise en œuvre des modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
- organisation d'une formation et d'ateliers à l'intention des agents de liaison des enquêtes ministérielles sur la façon d'examiner les demandes d'enquête liées à des allégations de préjugés et d'obstacles qui nuisent aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi;
- lancement d'un nouveau service de recherche d'emploi et affectation de conseillers en droits de priorité pour aider les organisations à recruter des membres appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi par l'intermédiaire du bassin des personnes qui possèdent les compétences nécessaires bénéficiant d'un droit de priorité.

En 2023-2024, la CFP a lancé la Boîte à outils pour un recrutement inclusif (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) pour aider les gestionnaires d'embauche expérimentés, les nouveaux gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines. La boîte à outils a fait l'objet d'une promotion à grande échelle par le biais des médias sociaux, de présentations aux organisations, de collectivités fonctionnelles et d'événements.

La CFP a également mené à bien la Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les nominations intérimaires, qui avait pour but d'examiner les systèmes et les pratiques mis en place par les organisations pour promouvoir l'accès aux nominations pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et la mesure dans laquelle les gestionnaires d'embauche tiennent compte de l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils procèdent à des nominations intérimaires. En outre, la première Vérification des préjugés et des obstacles dans le processus de pré-évaluation est en cours et permettra d'examiner s'il existe des préjugés et des obstacles qui pourraient avoir une incidence sur l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les processus de nomination externes. Cette vérification sera publiée en 2025.

Afin de moderniser le processus de recrutement, la CFP poursuit ses efforts pour remplacer la plateforme Emplois GC par une plateforme qui offre une expérience plus inclusive et accessible pour les candidats grâce à l'élimination des obstacles non nécessaires.

Parallèlement, la CFP améliore le site Emplois GC en le rendant plus facile à utiliser grâce à une interface plus simple, un langage clair et simple, des conseils utiles et un modèle d'offre d'emploi qui sera accessible par le biais de technologies d'assistance.

L'une des principales priorités de la CFP est de mettre à jour les programmes de recrutement des étudiants afin de les moderniser et de les rendre plus souples et inclusifs, et de répondre aux besoins des gestionnaires d'embauche. Cette mise à jour vise à mettre à l'essai de nouvelles méthodes pour recruter des étudiants et attirer les Autochtones et les personnes en situation de handicap qui possèdent les compétences nécessaires afin d'accroître la représentation dans la fonction publique. Voici les programmes mis en place par la CFP :

- Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE);
- Recommandation d'un nom en particulier (un programme pilote, auquel participent huit organisations, qui prévoit une plus grande souplesse lorsqu'il s'agit de demander un étudiant particulier du bassin en cours du PFETE);
- Programme des adjoints de recherche.

« Nous demandons aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de même qu’aux administrations municipales de s’assurer que les fonctionnaires sont formés sur l’histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l’histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu’aux enseignements et aux pratiques autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l’aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme. »

— Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action

L’EFPC applique le principe « rien sans nous » dans le cadre de son travail sur l’élaboration de produits d’apprentissage sur la réconciliation, l’équité, la diversité et l’inclusion avec des groupes interministériels, des comités consultatifs, des experts en la matière et des fonctionnaires qui ont vécu des expériences dans ces domaines. En 2023-2024, l’EFPC a offert de nombreuses possibilités d’apprentissage afin de promouvoir un milieu de travail inclusif et équitable pour les fonctionnaires, dont les membres du groupe EX. Il s’agissait notamment :

- de cours virtuels et en personne;
- de cours à rythme libre;
- de vidéos et d’outils de travail disponibles sur les appareils mobiles qui visent à éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes marginalisées;
- d’événements auxquels ont participé des conférenciers invités qui ont fait part des expériences qu’ils ont vécues.

L’EFPC a également organisé des séances avec des réseaux pour :

- élaborer des vidéos de microapprentissage et d’autres produits d’apprentissage sur la lutte contre le racisme et la discrimination;
- contribuer à la réalisation de l’Appel à l’action n° 57 du Rapport de la Commission de vérité et réconciliation et de la priorité partagée n° 14 du Plan d’action de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Le gouvernement du Canada s’est engagé à faire du Canada un pays plus juste. Le document Changer les systèmes pour transformer des vies : la stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028 repose sur les fondements établis par la première stratégie de lutte contre le racisme (2019-2022). La Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028 comprend plus de 70 initiatives fédérales dans 20 organisations du gouvernement du Canada, visant à

éliminer le racisme et la discrimination raciale au Canada. Elle met l'accent sur l'importance de promouvoir la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Soutenu par le SCT, la CFP, les réseaux d'employés et les groupes visés par l'équité propres à chaque organisation, ce travail vise à créer des changements durables en vue d'une fonction publique fédérale plus équitable, diversifiée et inclusive.

En ce qui concerne la représentation des **Autochtones**, les programmes et initiatives ci-dessous ont été couronnés de succès en 2023-2024.

- Occasion d'emploi pour étudiants autochtones (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) : 143 étudiants ont participé à des activités au cours de l'été avec des employés fédéraux autochtones d'horizons divers.
- Le Parcours de carrière pour Autochtones (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) : 26 diplômés autochtones et 19 employés autochtones présélectionnés dans d'autres bassins ministériels, et les efforts pour promouvoir cet outil auprès des gestionnaires d'embauche ont donné lieu à 158 demandes de recommandation.
- En partenariat avec Pilimmaksaivik (le Centre fédéral d'excellence pour l'emploi des Inuits au Nunavut), la CFP continue de promouvoir le Répertoire de curriculum vitae d'Inuksugait et d'augmenter le nombre de candidats afin de faciliter le recrutement de candidats inuits pour des postes fédéraux au Nunavut et d'aider les organisations à combler les écarts de représentation à la suite de l'Accord du Nunavut (non disponible en français). De nouveaux candidats sont continuellement ajoutés au répertoire, et il y a eu 10 nominations en 2023-2024. Au 31 mars 2024, le répertoire comptait 131 candidats.
- Le projet des témoignages d'Autochtones met en vedette des fonctionnaires autochtones, des étudiants aux membres de la haute direction, qui partagent leurs expériences uniques afin de démystifier le travail au sein du gouvernement du Canada.
- Le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone a peaufiné le Programme des navigateurs de carrière autochtones (le rapport n'est accessible que sur le réseau du gouvernement du Canada), qui a connu un grand succès depuis son lancement en 2022. Il comprend plus de 60 navigateurs formés qui accompagnent désormais les employés autochtones dans leur parcours professionnel.

Le Programme d'apprentissage en TI pour les personnes autochtones, dirigé par EDSC, offre une formation en cours d'emploi, un perfectionnement professionnel à son propre rythme, du mentorat et des mesures de soutien culturellement adaptées aux besoins des apprentis afin qu'ils acquièrent des compétences en TI recherchées et qu'ils excellent dans l'économie numérique. Les diplômés reçoivent un certificat numérique et des titres de compétences vérifiables, signés par le dirigeant principal de l'information du Canada, qui confirment qu'ils

répondent aux autres exigences de la norme de qualification du gouvernement du Canada pour le groupe professionnel des TI. En 2023, un petit projet pilote a été lancé qui visait l'utilisation de pratiques d'embauche équitables et l'inclusion de personnes autochtones qui ont eu des démêlés avec la justice, un groupe démographique qui a atteint un point critique dans les établissements correctionnels fédéraux du Canada, et ceux qui sont souvent laissés pour compte en matière d'éducation, d'emploi et de possibilités de formation. Depuis le lancement du programme en 2020 et jusqu'au 31 mars 2024, 151 apprentis ont été embauchés au sein de 32 organisations fédérales. Parmi ces apprentis, 25 % travaillaient ou vivaient dans une collectivité autochtone et 31 % s'identifiaient comme des femmes ou des personnes de genre divers. Du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :

- 72 apprentis ont été embauchés au sein de 21 organisations :
 - 18 % travaillaient ou vivaient dans une collectivité autochtone,
 - 36 % s'identifiaient comme des femmes ou des personnes de genre divers,
 - 11 ont obtenu leur diplôme et ont été embauchés pour une durée indéterminée ou sont en voie d'obtenir un emploi à plus long terme;
- une initiative pilote a été lancée dans le cadre du programme visant à embaucher un petit groupe de femmes autochtones et de personnes de divers genres grâce à des pratiques d'embauche équitables, favorisant ainsi les possibilités d'emploi inclusives.

Le saviez-vous?

Selon la Loi canadienne sur l'accessibilité, adoptée en tant que loi fédérale en 2019, « handicap » s'entend d'une « déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société ».

Le terme « obstacle » désigne « tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles ».

Dans le cadre des engagements initiaux pris par le gouvernement du Canada en réponse au rapport final du Groupe de travail chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il est prévu que la définition de **personnes en situation de handicap** s'aligne sur celle de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la rendant ainsi plus inclusive. Ce changement fera en sorte qu'un plus grand nombre de personnes s'identifie comme ayant un handicap et contribuera à la réalisation de l'engagement pris par le gouvernement du Canada en 2019 d'embaucher 5 000 nouveaux employés en situation de handicap d'ici 2025.

En 2023-2024, des progrès importants ont été réalisés dans le cadre de cet engagement. Des initiatives comme des ateliers visant à aider les gestionnaires à rendre leurs pratiques d'embauche plus inclusives et des comités de gouvernance sur l'accessibilité qui continuent de discuter des lacunes systémiques en matière d'accessibilité et des solutions pour y remédier, peuvent avoir contribué à l'augmentation de 1,0 point de pourcentage de la représentation des personnes en situation de handicap dans la fonction publique fédérale de mars 2023 à mars 2024.

Voici d'autres programmes et initiatives visant l'atteinte de l'objectif d'embaucher 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap d'ici 2025 :

- le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap a permis d'apporter un soutien aux dernières cohortes de stagiaires; le taux de maintien en poste était de 78 %;
- 145 étudiants se sont inscrits aux activités d'été de l'Occasion d'emploi pour les étudiants en situation de handicap (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) :
 - 91 candidats ont obtenu ou obtiendront un diplôme d'études postsecondaires et peuvent être embauchés dans le cadre du programme de transition pour étudiants,
 - 164 candidats partiellement évalués sont disponibles, et 31 candidats ont été embauchés dans des postes d'analyse des politiques et de données (de EC-01 à EC-05),
 - un bassin de candidats entièrement évalués est toujours disponible pour des carrières d'analystes financiers principaux (FI-03) (bassin de candidats géré par la collectivité de la gestion financière au sein du SCT);
 - 49 candidats partiellement évalués sont disponibles, et 8 candidats ont été embauchés pour des carrières dans le domaine de la biologie (BI-02).

La CFP a continué de recommander aux organisations de recruter à partir des bassins et des répertoires existants, y compris ceux des étudiants et des diplômés, par le biais d'événements à grande échelle avec des partenaires clés, tels que le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique du SCT.

Le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a pris fin en mars 2024. Cependant, le rapport final connexe contient des recommandations importantes tirées des leçons apprises dans le cadre du projet, par exemple les suivantes :

- poursuivre le travail de recrutement de personnes en situation de handicap;
- rationaliser le processus visant les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- mettre sur pied des centres d'expertise en matière de mesures d'adaptation axés sur le client.

Ces recommandations renforcent la capacité du gouvernement du Canada à concrétiser sa vision de devenir la fonction publique la plus accessible et la plus inclusive au monde d'ici 2040.

Le Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone a élaboré un sondage, en consultation avec des spécialistes et des aînés autochtones, qui a été financé par le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant. Le sondage a donné lieu à des données et des recommandations inestimables pour surmonter les obstacles uniques auxquels sont confrontés les employés autochtones en situation de handicap.

Le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada continue de prendre de l'ampleur : 60 organisations fédérales ont adopté le Passeport et l'intègrent à leur processus de mesures d'adaptation en milieu de travail.

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique continue d'aider toutes les organisations fédérales à se conformer aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* en créant des outils et en fournissant des conseils et des activités de mobilisation. La Loi exige que chaque organisation fédérale soumette un plan d'accessibilité et rende compte publiquement des progrès qu'elle a réalisés chaque année. Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a mis à jour et publié de nouveaux outils et conseils pour aider les organisations à préparer leur premier rapport sur les progrès en décembre 2023, notamment les suivants :

- un outil modernisé d'auto-évaluation de l'accessibilité, aligné sur les sept domaines prioritaires de la Loi, qui contenait des conseils sur l'intégration de l'accessibilité et des stratégies de mesure au sein des organisations et dans le cadre des exigences de la Loi relatives à la production de rapports (bien qu'il ne soit plus utilisé, cet outil a été un élément clé en 2023);
- des fiches de conseils et des orientations sur l'amélioration de l'accessibilité des transports;
- la nouvelle page de ressources sur les données et les mesures du carrefour de l'accessibilité du GC.

Le saviez-vous?

La Commission canadienne des droits de la personne joue un rôle clé dans la promotion des droits de la personne par le biais de ses initiatives internes et de ses activités de défense des droits à l'extérieur. Dans le cadre de son mandat lié à l'équité en matière d'emploi, la Commission utilise une approche de vérification en trois parties pour assurer la conformité des employeurs sous réglementation fédérale. Dans le cadre des vérifications horizontales portant sur l'équité en matière d'emploi des personnes racisées occupant des postes de gestion et de direction (EX) dans la fonction publique, la Commission a fermé les vérifications restantes des ministères et organismes qui ont mis en œuvre des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi et assurer la responsabilisation de leur programme d'équité en matière d'emploi. En outre, la Commission a conclu les évaluations préliminaires des vérifications conventionnelles d'autres ministères et organismes sélectionnés.

Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a examiné les rapports sur les progrès réalisés à l'égard de l'accessibilité au début de l'année 2024 afin de relever les lacunes et de dégager les tendances pour aider à créer de meilleurs outils et conseils et à améliorer l'accessibilité. La dirigeante principale de l'accessibilité a publié le premier rapport sur la conformité aux exigences en matière d'accessibilité en février 2024, à la suite de la publication des rapports sur les progrès. Ces rapports font état de la nécessité d'apporter un changement culturel et d'améliorer l'utilisation des données et des mesures pour orienter l'élaboration de nouveaux outils de mesure de l'accessibilité et de produits de soutien.

Les initiatives suivantes soutiennent l'engagement du gouvernement à créer deux nouveaux groupes désignés en vertu de la Loi pour lutter contre les obstacles auxquels sont confrontés les Noirs et les personnes 2ELGBTQI+.

Employés noirs

Plan d'action pour soutenir le personnel noir de la fonction publique

En février 2024, dans le cadre de son Plan d'action pour soutenir le personnel noir de la fonction publique, le gouvernement du Canada a annoncé des initiatives visant à mettre en place des programmes de développement de carrière et des mesures de soutien en matière de santé mentale pour les fonctionnaires noirs.

Santé Canada a reçu des fonds pour améliorer le Programme d'aide aux employés (PAE) et accroître l'accès à des services de consultation adaptés à la culture. Voici quelques-uns des éléments clés :

- augmenter le nombre de conseillers qui s'identifient comme Noirs;
- former les conseillers et le personnel du PAE sur le racisme systémique envers les Noirs;
- recueillir des données démographiques sur les conseillers afin de répondre aux demandes et aux préférences des clients.

Afin de soutenir le développement des leaders noirs, le BDPRH, en partenariat avec l'EFPC et la CFP, a lancé les deux premières cohortes du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs, destiné aux leaders noirs des niveaux EX-01, EX-02 ou EX-03. Au cours des deux prochaines années, 100 leaders noirs participeront au programme. En outre, la CFP a reçu des fonds pour fournir des services d'évaluation, de conseil et d'accompagnement personnalisés. La mise en œuvre du Plan d'action pour soutenir le personnel noir de la fonction publique est dirigée par le Groupe de travail pour les fonctionnaires noirs du BDPRH.

Personnes 2ELGBTQI+

Actuellement, il n'existe pas de données sur la représentation des employés 2ELGBTQI+ dans la fonction publique.

Statistique Canada a continué à travailler à l'amélioration des données sur les populations 2ELGBTQI+ au Canada, notamment en élaborant et en publiant des données pour aider à orienter l'élaboration de politiques, de programmes et de services portant sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Statistique Canada a publié :

- trois tableaux de données sur les caractéristiques socio-économiques des personnes 2ELGBTQ+ ¹⁰;
- un document sur les résultats scolaires et économiques des personnes racisées et immigrantes LGB ¹¹ au Canada ¹²;
- un document sur les personnes LGB ayant des difficultés de santé fonctionnelle ¹³.

Afin de combler les lacunes dans les données, une étude de faisabilité a été lancée pour déterminer s'il est possible de collecter des données sur les personnes intersexuées. Financée par Femmes et Égalité des genres Canada, cette étude permet de répondre au besoin croissant de données sur les personnes intersexuées, notamment dans le contexte de la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des spécialistes et le public ¹⁴ ont été consultés sur la norme actualisée relative au genre et la nouvelle norme relative à l'orientation sexuelle, et leurs commentaires ont été résumés dans un rapport publié en août 2023. En août 2023, Statistique Canada a publié sa première norme statistique sur l'orientation sexuelle ¹⁵.

Le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ du Canada continue de contribuer à faire progresser l'égalité des personnes 2ELGBTQI+ au Canada, y compris les fonctionnaires 2ELGBTQI+. Il comprend un engagement à renforcer l'inclusion sur les lieux de travail fédéraux et à continuer de prendre des mesures relatives à l'histoire de la purge LGBT ¹⁶.

En 2023-2024, les réalisations de Femmes et Égalité des genres Canada sont notamment les suivantes :

- contribuer aux consultations menées par EDSC à la suite de l'engagement du gouvernement du Canada à créer un nouveau groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi pour les personnes 2ELGBTQI+;
- collaborer avec le Réseau de la fierté de la fonction publique et d'autres réseaux de la fierté pour orienter l'élaboration et la mise en œuvre de politiques visant l'inclusion des fonctionnaires 2ELGBTQI+;
- continuer à partager et à promouvoir le plan d'action auprès des organisations fédérales;
- travailler avec d'autres ministères pour soutenir les initiatives qui concernent les collectivités 2ELGBTQI+, notamment le suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements du plan d'action à l'égard de chacune des collectivités 2ELGBTQI+, ce qui comprend la direction d'un comité de gouvernance interministériel chargé de mettre en œuvre le plan d'action et de discuter des questions 2ELGBTQI+ importantes pour le gouvernement du Canada.

Le document sur les progrès réalisés dans le cadre du Plan d'action fédéral pour les personnes 2ELGBTQI+ fournit des informations plus détaillées sur les progrès réalisés par le gouvernement du Canada.

En 2023-2024, l'EFPC a également accueilli et appuyé la conseillère principale invitée de l'EFPC pour l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+.

5. Promouvoir la participation et la sensibilisations

Le 20 décembre 2023, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a reçu le rapport de l'équipe spéciale de sous-ministres sur les valeurs et l'éthique. Le rapport souligne l'engagement du gouvernement du Canada envers l'équité, la diversité et l'inclusion dans le cadre de la valeur du respect des personnes.

Le Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue du BDPRH du SCT continue de bâtir une collectivité de conférenciers qui partagent leurs expériences vécues sur divers sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. En partageant des idées et en établissant des liens,

le Forum vise à ouvrir les cœurs et les esprits pour inspirer des actions en faveur d'un milieu de travail plus inclusif. À la fin de l'exercice 2023-2024, 271 événements avaient été organisés pour 95 conférenciers.

À l'automne 2023, le BDPRH a mobilisé 402 membres du groupe EX en situation de handicap afin de comprendre leurs expériences uniques en matière d'obstacles à l'accessibilité et d'améliorer les mesures de soutien à leur développement professionnel et à leur bien-être. En conséquence, 93 membres du groupe EX ont participé à deux séances de groupe de 90 minutes et 309 membres de ce groupe ont répondu à un sondage anonyme. Les commentaires reçus des répondants portaient principalement sur quatre domaines principaux.

1. Dissiper la stigmatisation :

- des inquiétudes ont été soulevées selon lesquelles la communication d'un handicap pourrait limiter les possibilités professionnelles;
- des inquiétudes ont été soulevées selon lesquelles le mérite pourrait ne pas être reconnu;
- les personnes craignent d'être victimes de discrimination ou de stigmatisation.

2. Améliorer les connaissances en matière d'accessibilité :

- les personnes interrogées ont indiqué que les connaissances en matière d'accessibilité au sein du groupe EX et des membres de la haute direction sont incohérentes et incomplètes;
- les handicaps peuvent être considérés comme des traits caractéristiques, ce qui conduit à être marginalisé ou mis à l'écart au travail.

3. Remettre en question les attentes en matière de leadership :

- des inquiétudes ont été soulevées selon lesquelles les attentes sont plus élevées à l'égard des membres de la haute direction en situation de handicap ou elles ne reflètent pas la situation de chacun.

4. Renforcer les attentes en matière de leadership :

- il est nécessaire de bénéficier d'un plus grand soutien de la part des parrains ou des champions au niveau de la haute direction pour favoriser l'épanouissement professionnel et améliorer la santé mentale et le bien-être.

Cette activité de mobilisation a mis en évidence les défis auxquels sont confrontés les participants en situation de handicap. Les personnes interrogées ont proposé entre autres les solutions suivantes :

- renforcer les mécanismes de responsabilisation relatifs aux comportements des dirigeants et les décisions concernant les ressources humaines;
- sensibiliser le personnel aux préjugés et aux obstacles;

- accroître les possibilités de réseautage et de parrainage.

La prochaine étape consiste à communiquer les résultats ainsi obtenus aux partenaires, à valider les quatre domaines principaux et à mettre en œuvre les solutions proposées afin de promouvoir une culture d'inclusion dans laquelle les membres de la haute direction se sentent libres de représenter la diversité et d'en tenir compte.

La CFP dirige le Réseau des ambassadeurs de l'évaluation inclusive (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), une communauté de pratique composée de spécialistes des ressources humaines de l'ensemble de la fonction publique. Le réseau contribue à renforcer l'expertise de la communauté dans l'utilisation de méthodes d'évaluation équitables et inclusives pour la dotation. La CFP apporte notamment son soutien dans les domaines suivants :

- en 2023-2024, les pratiques en matière de mesures d'adaptation de l'évaluation ont été alignées sur les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, et l'atelier « Principes de base des mesures d'adaptation en matière d'évaluation » a été révisé ¹⁷;
- la CFP dirige le Réseau des ambassadeurs de l'évaluation inclusive et partage son expertise, ses pratiques exemplaires et ses séances de formation avec les organisations fédérales pour les aider à réduire les préjugés et à promouvoir une évaluation inclusive dans les processus de dotation :
 - au 31 mars 2024, le réseau comptait 59 ambassadeurs provenant de 37 organisations,
 - le réseau a organisé 43 activités pour promouvoir une évaluation inclusive;
- La CFP offre des services d'aide (accessibles uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) aux gestionnaires d'embauches et des ressources humaines pour les aider à cerner et à atténuer les obstacles et l'effet des préjugés dans l'évaluation.

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte est composé de représentants des employés et des employeurs. Le comité offre des conseils et des recommandations opportuns et pertinents sur les nouvelles politiques et pratiques de la fonction publique fédérale qui pourraient avoir une incidence sur les groupes désignés et leur représentation. En 2023-2024, les consultations du comité avec le SCT ont porté sur les sujets suivants :

- le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi;
- la prise de décision à l'aide de l'intelligence artificielle;
- une mise à jour sur le questionnaire d'auto-identification;
- deux initiatives relevées dans le contexte de la réforme sur les langues officielles;
- une analyse des plans d'action sur l'accessibilité;

- les résultats d'un sondage d'opinion publique;
- le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

La collectivité des ressources humaines continue de jouer un rôle essentiel dans l'avenir de la fonction publique. Elle est mise à contribution dans de nombreux forums, où elle partage ses connaissances et promeut des changements efficaces et durables dans la gestion des personnes, au profit de tous les fonctionnaires. Le Conseil des ressources humaines (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) travaille de concert avec tous les membres de la collectivité des ressources humaines pour renforcer les capacités, partager les pratiques exemplaires et consolider les liens. En 2023-2024, le Conseil des ressources humaines a :

- organisé des « ateliers futés » axés sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, en partenariat avec les organismes centraux;
- lancé le Salon d'apprentissage des ressources humaines, qui propose des ressources d'apprentissage sur l'équité, la diversité et l'inclusion, l'accessibilité, la lutte contre le racisme, l'apprentissage autochtone, les personnes 2ELGBTQI+ et les cours sur l'espace positif;
- accueilli la conférencière invitée Chantal Petitclerc, sénatrice et championne paralympique, lors de la cérémonie annuelle de remise des Prix d'excellence en ressources humaines du gouvernement du Canada;
- entretenu des discussions avec les responsables des communautés de pratique des ressources humaines et les conseils régionaux lors des réunions du Centre de participation communautaire et avec les chefs des ressources humaines lors des réunions du Conseil des ressources humaines pour discuter des efforts, des initiatives et des possibilités de faire progresser l'Appel à l'action au sein de leurs réseaux, régions et organisations.

Prochaines étapes

Depuis 2018, nous menons un programme complet qui va au-delà des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour favoriser le bien-être, l'inclusion et la diversité sur nos lieux de travail. À mesure que nous progressons, nous demeurons déterminés à :

- nous attaquer de manière ciblée aux obstacles systémiques en améliorant la disponibilité des données et l'analyse comparative;
- moderniser le processus d'auto-identification;
- renforcer la diversité dans le leadership;
- permettre une égalité réelle en milieu de travail.

Nous reconnaissons que les lieux de travail physiques ainsi que les données, l'information et les architectures technologiques de la fonction publique peuvent présenter des obstacles à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Nous nous efforçons d'ouvrir la voie à une harmonisation pangouvernementale et à des orientations cohérentes et constantes afin d'améliorer l'expérience des employés. En 2025, le BDPRH du SCT poursuivra ses efforts pour déterminer la meilleure façon d'appuyer les employés en quête d'équité tout au long de leur vie professionnelle en accordant la priorité à la diversité et à l'inclusion.

Nous nous engageons à créer une fonction publique qui est représentative de la riche diversité du Canada et qui offre à tous les employés des possibilités équitables de réussir.

-
- 1 Source : Politique sur la gestion des personnes du Conseil du Trésor
 - 2 Comprend les personnes qui ont indiqué leur appartenance à au moins un des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles.
 - 3 Le taux de DPA des personnes en situation de handicap a considérablement augmenté entre le Recensement de 2011 et celui de 2016 et les itérations de 2012 et 2017 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. En effet, l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a élargi la définition de « personne en situation de handicap » pour tenir compte des handicaps liés à la douleur et à la santé mentale. Les données actuelles sur l'équité en matière d'emploi recueillies pour la fonction publique ne sont pas fondées sur la même définition élargie. Le BDPRH s'attend à ce que la mise en œuvre de la définition élargie dans le questionnaire d'auto-identification mis à jour se traduise par une représentation mieux alignée sur la DPA.
 - 4 En règle générale, les sous-ministres adjoints (classés aux niveaux EX-04 et EX-05) exercent des fonctions de haute direction, assurant l'orientation stratégique et la surveillance, et les directeurs, directeurs exécutifs et directeurs généraux (classés aux niveaux de EX-01 à EX-03) exercent des fonctions de direction et sont chargés de la gestion des employés.
 - 5 La DPA pour les femmes au niveau EX a diminué de 2023 à 2024 en raison d'un changement dans la population depuis le précédent recensement de 2016.

- 6 La DPA des personnes en situation de handicap a considérablement augmenté entre le Recensement de 2011 et celui de 2016, et les itérations de 2012 et 2017 de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, ce qui s'explique par le fait que l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a élargi la définition de « personne en situation de handicap » pour tenir compte des handicaps liés à la douleur et à la santé mentale. Les données actuelles sur l'équité en matière d'emploi recueillies pour la fonction publique ne sont pas fondées sur la même définition élargie. La définition élargie a été mise à l'essai dans les dernières versions du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et du Sondage sur l'expérience auprès des étudiants, le profil démographique des répondants démontrant une représentation mieux alignée sur la nouvelle estimation de 12,0 % de la DPA (13 % dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, 2022-2023 et 14 % dans le Sondage sur l'expérience auprès des étudiants de 2023).
- 7 Le terme « membre des minorités visibles » figure à la fois dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* et est utilisé tout au long du présent rapport. Il fait référence aux membres de groupes racisés ou aux personnes racisées. Le SCT reconnaît que le terme « racisé » est largement utilisé dans la fonction publique et peut donc être considéré comme interchangeable avec « membre des minorités visibles » dans le présent rapport.
- 8 Niveau équivalent à celui des sous-ministres adjoints, qui exercent généralement des fonctions de haute direction et assurent l'orientation stratégique et la surveillance.
- 9 Le terme est défini dans le Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : « Dans le contexte de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'équité signifie la réalisation et le soutien de l'égalité réelle. Pour cela, une transformation est nécessaire. » Services aux Autochtones Canada définit l'égalité réelle comme « un principe juridique » qui fait référence à l'atteinte d'une véritable égalité dans les faits. Cette égalité est atteinte par un accès égal, des occasions égales et, le plus important, la prestation de services et d'avantages de manière à prendre en compte toutes les circonstances et tous les besoins uniques, tels que les désavantages culturels, sociaux, économiques et historiques [...]. Source : Principe de Jordan : principe d'égalité réelle.
- 10 Profil socioéconomique de la population 2ELGBTQ+ âgée de 15 ans et plus, 2019 à 2021, *Le Quotidien*, 25 janvier 2024.
- 11 Par LGB, on entend les personnes lesbiennes, gaies ou bisexuelles.

- 12 La diversité ethnoculturelle parmi les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada : un aperçu des résultats scolaires et économiques, Statistique Canada, 19 avril 2023, Statistique Canada, 19 avril 2023.
- 13 Difficultés en matière de santé fonctionnelle parmi les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada, Statistique Canada, 8 novembre 2023.
- 14 Améliorer les données sur les populations 2ELGBTQ+, 16 août 2023.
- 15 Orientation sexuelle de la personne.
- 16 Une période au Canada allant des années 1950 au milieu des années 1990 où les membres 2ELGBTQI+ des Forces armées canadiennes et de la fonction publique fédérale ont été victimes de discrimination en raison d'une politique et d'une pratique sanctionnée.
- 17 Une partie du contenu de cet atelier est disponible sur la page Web « L'essentiel des mesures d'adaptation en matière d'évaluation ».
-

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président du Conseil du Trésor, 2025

ISSN : 2292-5589

Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024

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

Préambule

Le présent aperçu fait état des principales données démographiques sur l'équité en matière d'emploi pour l'administration publique centrale du Canada et se veut un complément au rapport sur [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada Exercice financier 2023-2024](#).

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) travaille en partenariat avec les ministères et organismes pour recueillir, analyser et partager les données sur l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale, afin d'identifier les tendances et les écarts actuels, en mettant davantage l'accent pour que les dispositions soient prises pour une fonction publique diversifiée et inclusive qui reflète la population qu'elle sert.

Sur cette page

- [Au sujet des données](#)
- [Représentation de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale](#)
- [Représentation des cadres supérieurs](#)
- [Représentation des femmes](#)
- [Représentation des Autochtones](#)
- [Représentation des personnes en situation de handicap](#)
- [Représentation des membres des minorités visibles](#)
- [Représentation des employés noirs](#)
- [Langues officielles de l'administration publique centrale et des groupes désignés d'équité en matière d'emploi](#)
- [Embauches, promotions et départs au sein de l'administration publique centrale](#)
- [Annexe 1 : tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi visés par l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*](#)
- [Annexe 2 : ressources](#)

Au sujet des données

▼ Dans cette section

- [Données de représentation](#)
- [Disponibilité au sein de la population active \(DPA\)](#)
- [Disponibilité sur le marché du travail \(DMT\) à l'échelle nationale](#)

Données de représentation

- Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Banque de données sur l'équité en matière d'emploi (BDEE) et système de paye en date du 31 mars 2024, ou au 31 mars d'autres années spécifiées.
- La représentation interne des Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes désignés respectifs d'équité en matière d'emploi. La représentation en fonction du sexe est basée sur le système de paye.

- Les données couvrent les employés identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans les règlements de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- La définition de la population aux fins de l'équité en matière d'emploi comprend les employés des organisations visées par la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (administration publique centrale), qui sont : des employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers.
- Sont exclus : les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants et les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres.
- Le groupe Gestion du droit (LC) fait désormais partie de la direction (cadres supérieurs).
- La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné.
- Les employés noirs sont un sous-ensemble des membres du groupe des minorités visibles.
- Les informations sur les langues officielles (exigence linguistique du poste et situation linguistique des titulaires) proviennent du système d'information sur les postes et la classification. Veuillez noter qu'étant donné que le système de paye est la source de la population de base, les données présentées ici ne correspondront pas à celles présentées dans le Rapport annuel sur les langues officielles.
- Le terme « embauches » se rapporte aux employés qui ont été ajoutés à l'effectif et portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril et le 31 mars de chaque exercice donné.
- Les données sur les « promotions » proviennent de la Commission de la fonction publique du Canada et comprennent de l'information provenant des ministères et organismes qui figurent aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
- Le terme « départs » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril et le 31 mars de chaque exercice donné. Prenez note que les données sur les « départs » s'appliquent également au personnel dont le travail a pris fin pendant un congé sans solde.

Disponibilité au sein de la population active (DPA)

- Les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) servent de points de repère pour évaluer la représentativité des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale (APC) conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- Les estimations de la DPA sont fondées sur les données du Recensement du Canada et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.
- Les estimations de la DPA ont été mises à jour et depuis mars 2022 comprennent les citoyens canadiens et les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de l'administration publique centrale. Les estimations antérieures à mars 2022 n'incluaient que les citoyens canadiens.
- Les dernières estimations de la disponibilité de la population active sont fondées sur des renseignements tirés du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Cela comprend à la fois les citoyens canadiens et les résidents permanents.
- L'estimation de la DPA de personnes en situation de handicap au niveau de la direction est basée sur l'ensemble de la population canadienne en raison de la petite taille de l'échantillon.

Disponibilité sur le marché du travail (DMT) à l'échelle nationale

- Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) à l'échelle nationale sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.
- Les estimations de la DMT se rapportent aux citoyens canadiens et aux résidents permanents.

- Les estimations de la DMT de personnes en situation de handicap au niveau de la direction est basée sur l'ensemble de la population canadienne en raison de la petite taille de l'échantillon.
- La DMT de la direction est calculée d'après le total des catégories « cadres supérieurs » et « cadres intermédiaires et autres administrateurs ».

Remarque : les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2023.

Représentation de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale

La fonction publique canadienne vise à refléter la population qu'elle sert, depuis les niveaux d'entrée jusqu'à la haute direction et à travers les différents groupes de classification.

Dans la fonction publique, quatre filtres (citoyenneté/résidence, classification, éducation et géographie) sont appliqués aux données relatives de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour obtenir la disponibilité au sein de la population active (DPA), le critère d'équité en matière d'emploi utilisé pour l'administration publique centrale.

Tableau 1 : Représentation de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale pour tous les employés et les cadres supérieurs – avec la disponibilité au sein de la population active (DPA) et la disponibilité sur le marché du travail (DMT)

Groupe désigné d'équité en matière d'emploi	Population globale - représentation	Population globale - DPA	Population globale - DMT nationale	Cadres supérieurs - représentation	Cadres supérieurs - DPA	Cadres supérieurs - DMT nationale
Femmes	56,9 %	55,3 %	48,3 %	55,1 %	42,2 %	39,2 %
Autochtones	5,3 %	4,1 %	4,3 %	5,5 %	3,9 %	3,0 %
Personnes en situation de handicap	7,9 %	12,0 %	12,6 %	9,7 %	5,3 %	6,7 %
Membres des minorités visibles	22,9 %	22,7 %	24,9 %	16,4 %	15,8 %	20,6 %

Remarque : les dernières estimations de la disponibilité au sein de la population active et les estimations de la disponibilité sur le marché du travail sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

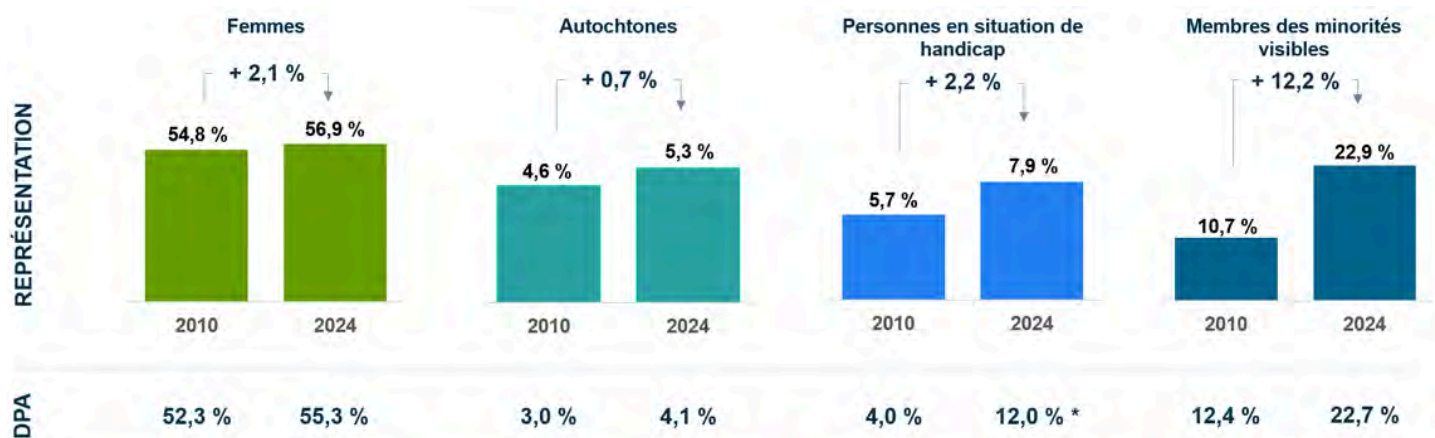
Trois des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi ont un taux de représentation supérieur à celui de leur DPA : femmes, Autochtones et membres des minorités visibles.

Au niveau de la direction, les 4 groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont un taux supérieur à leur DPA.

La représentation des femmes, des autochtones et des personnes en situation de handicap est supérieure à la DMT à l'échelle nationale, tandis que la représentation des membres des minorités visibles est inférieure à la DMT à l'échelle nationale, tant au niveau global qu'au niveau de la direction.

Dans l'ensemble, la représentation des femmes, des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles dans l'ensemble de la fonction publique s'est améliorée, mais il reste encore beaucoup à faire.

Figure 1 : Représentation de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale – 2010 par rapport à 2024



*Le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a élargi la définition de « personnes en situation de handicap » afin d'y inclure les incapacités liées à la douleur et à la santé mentale. Veuillez noter que les données sur l'équité en matière d'emploi collectées pour la fonction publique du Canada n'étaient pas basées sur cette définition élargie.

Remarque : les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) pour 2024 sont basées sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, tandis que les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour 2010 sont basées sur les données du Recensement de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006.

▼ Figure 1 - Version textuelle

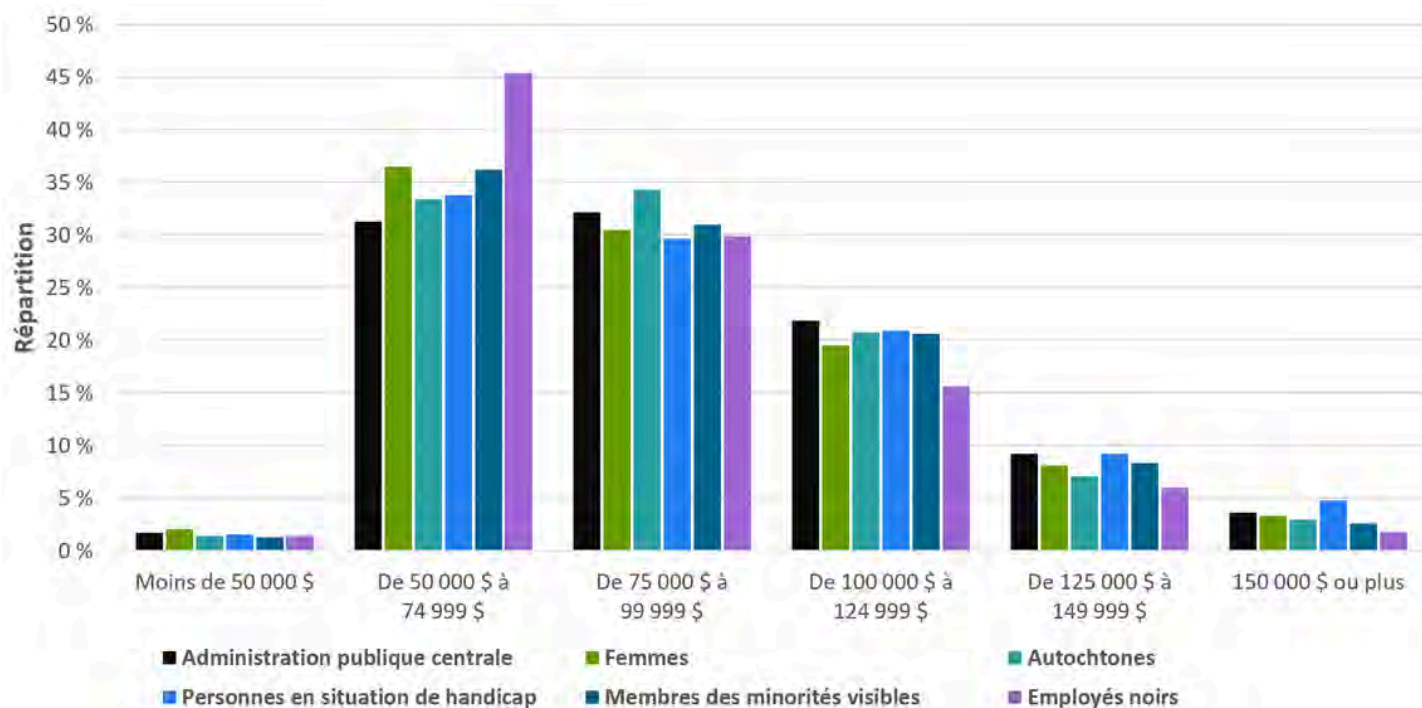
Figure 1: Représentation de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale - 2010 par rapport à 2024

Groupe désigné d'équité en matière d'emploi	Représentation - 2010	DPA - 2010	Représentation - 2024	DPA - 2024	Représentation - changement entre 2010 et 2024
Femmes	54,8 %	52,3 %	56,9 %	55,3 %	+2,1 %
Autochtones	4,6 %	3,0 %	5,3 %	4,1 %	+0,7 %
Personnes en situation de handicap	5,7 %	4,0 %	7,9 %	12,0 % *	+2,2 %
Membres des minorités visibles	10,7 %	12,4 %	22,9 %	22,7 %	+12,2 %

* Le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a élargi la définition de « personnes en situation de handicap » afin d'y inclure les incapacités liées à la douleur et à la santé mentale. Veuillez noter que les données sur l'équité en matière d'emploi collectées pour la fonction publique du Canada n'étaient pas basées sur cette définition élargie.

Remarque : les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) pour 2024 sont basées sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, tandis que les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour 2010 sont basées sur les données du Recensement de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006.

Figure 2 : Répartition de l'échelle salariale par groupe



▼ Figure 2 - Version textuelle

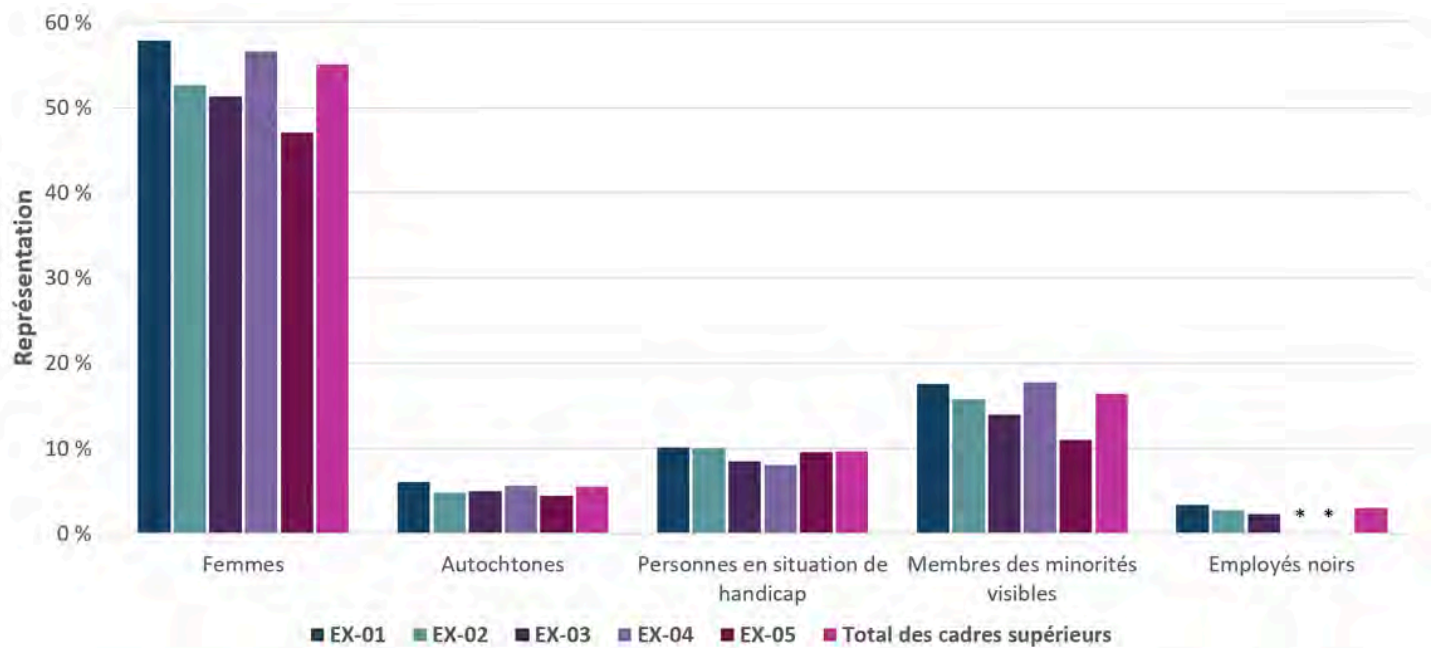
Figure 2 : Répartition de l'échelle salariale par groupe

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles	Employés noirs
Moins de 50 000 \$	1,7 %	2,1 %	1,4 %	1,6 %	1,3 %	1,4 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	31,3 %	36,5 %	33,4 %	33,8 %	36,2 %	45,4 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	32,2 %	30,5 %	34,3 %	29,7 %	31,0 %	29,9 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	21,9 %	19,5 %	20,8 %	20,9 %	20,6 %	15,6 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	9,2 %	8,1 %	7,1 %	9,2 %	8,3 %	6,0 %
150 000 \$ ou plus	3,6 %	3,3 %	3,0 %	4,8 %	2,6 %	1,8 %

Représentation des cadres supérieurs

La représentation diminue aux rangs plus élevés.

Figure 3 : Représentation des cadres supérieurs par groupe et niveau de cadre supérieurs



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

▼ Figure 3 - Version textuelle

Figure 3 : Représentation des cadres supérieurs par groupe et niveau de cadre supérieurs

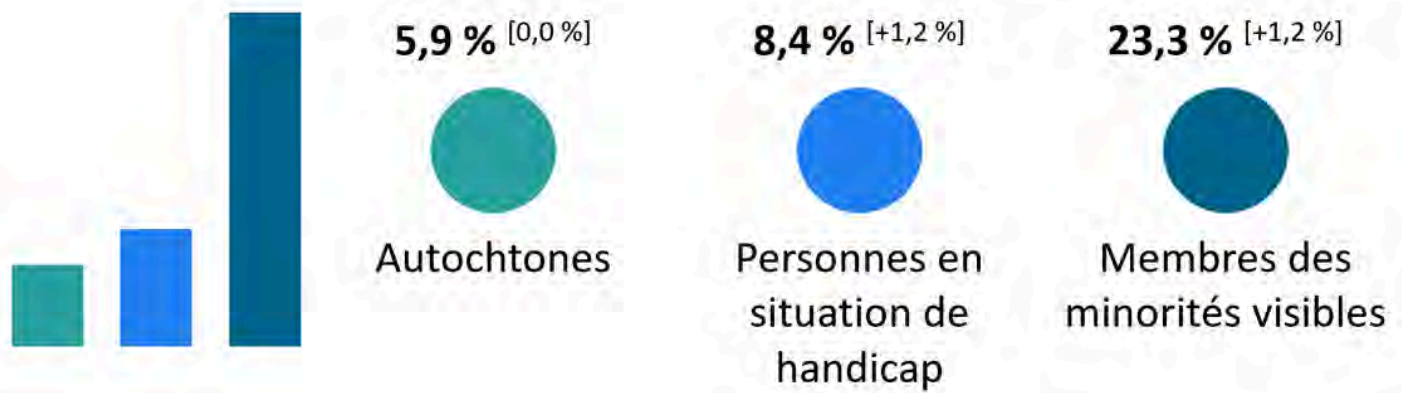
Groupe désigné d'équité en matière d'emploi	EX-01	EX-02	EX-03	EX-04	EX-05	Total des cadres supérieurs
Femmes	57,9 %	52,7 %	51,3 %	56,6 %	47,1 %	55,1 %
Autochtones	6,1 %	4,8 %	5,0 %	5,6 %	4,4 %	5,5 %
Personnes en situation de handicap	10,1 %	10,0 %	8,5 %	8,0 %	9,6 %	9,7 %
Membres des minorités visibles	17,6 %	15,8 %	14,0 %	17,8 %	11,0 %	16,4 %
Employés noirs	3,4 %	2,7 %	2,3 %	*	*	3,0 %

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

Représentation des femmes

- 56,9 % des employés de l'administration publique centrale sont des femmes, ce qui est supérieur à l'estimation de la disponibilité au sein de la population active de 55,3 %.
- 55,1 % des cadres supérieurs sont des femmes (supérieur à la DPA de 42,2 %).
- 13,7 % des femmes sont âgées de 20 à 29 ans.
- 28,7 % des femmes sont âgées de 50 à 69 ans.

Figure 4 : Intersectionnalité : femmes

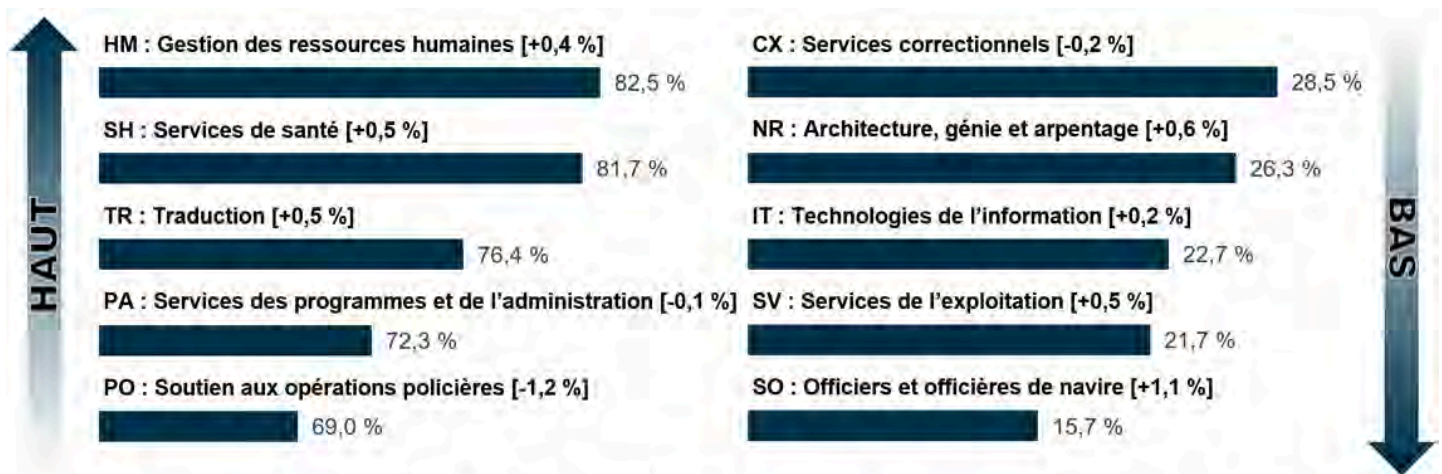


▼ Figure 4 - Version textuelle

Parmi les employés qui sont des femmes :

- 5,9 % se sont identifiées comme étant Autochtones [inchangé]
- 8,4 % se sont identifiées en tant que personnes en situation de handicap [hausse de 1,2 point de pourcentage]
- 23,3 % se sont identifiés en tant que membres des minorités visibles [hausse de 1,2 point de pourcentage]

Figure 5 : Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion de femmes



Remarque : selon les groupes professionnels comptant 100 femmes et plus.

▼ Figure 5 - Version textuelle

Plus forte proportion de femmes

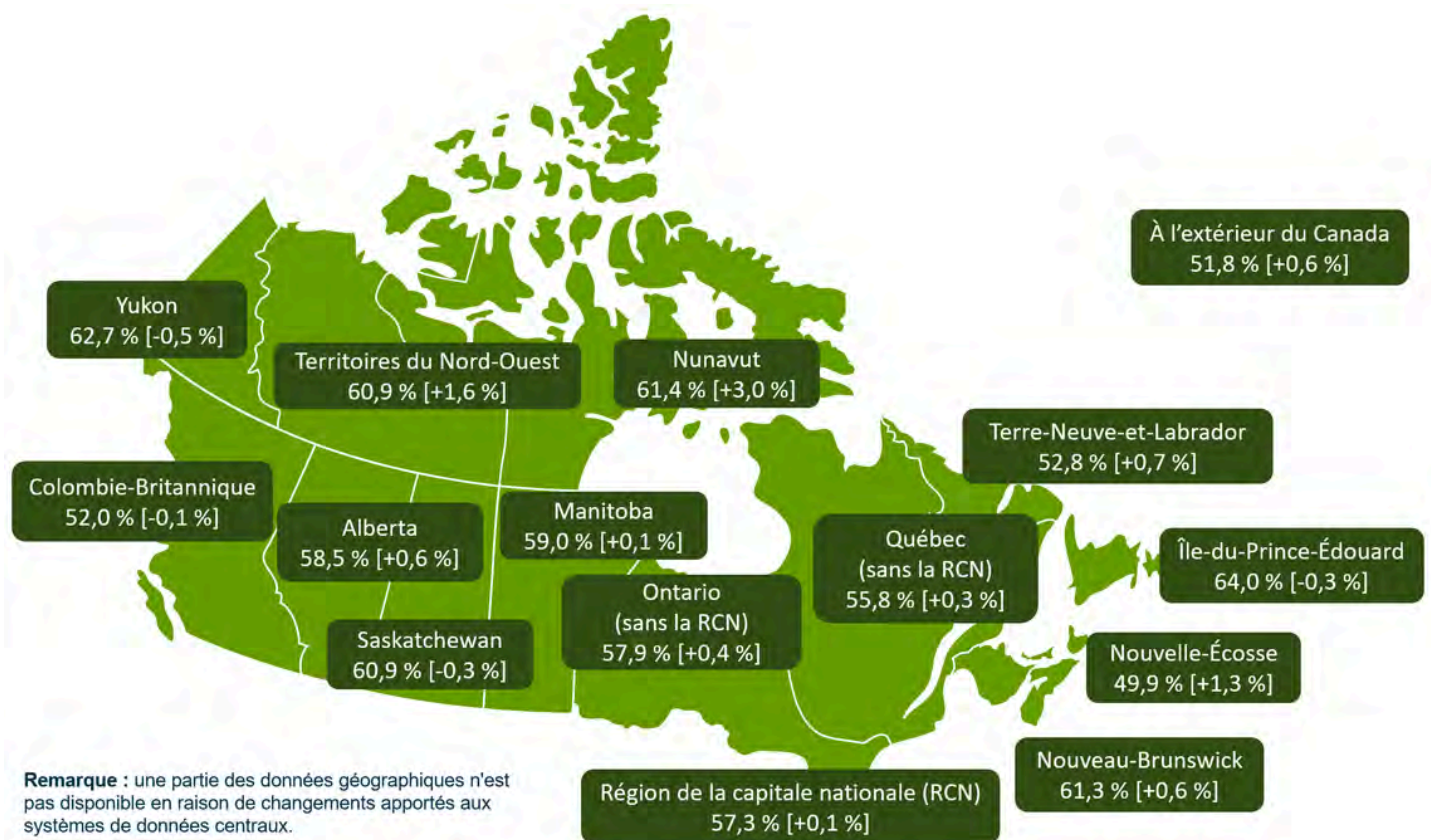
- HM : Gestion des ressources humaines : 82,5 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 81,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- TR : Traduction : 76,4 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 72,3 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- PO : Soutien aux opérations policières : 69,0 % [recul de 1,2 point de pourcentage]

Plus faible proportion de femmes

- CX : Services correctionnels : 28,5 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 26,3 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 22,7 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 21,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- SO : Officiers et officières de navire : 15,7 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]

Remarque : selon les groupes professionnels comptant 100 femmes et plus.

Figure 6 : Représentation des femmes par province et territoire de travail

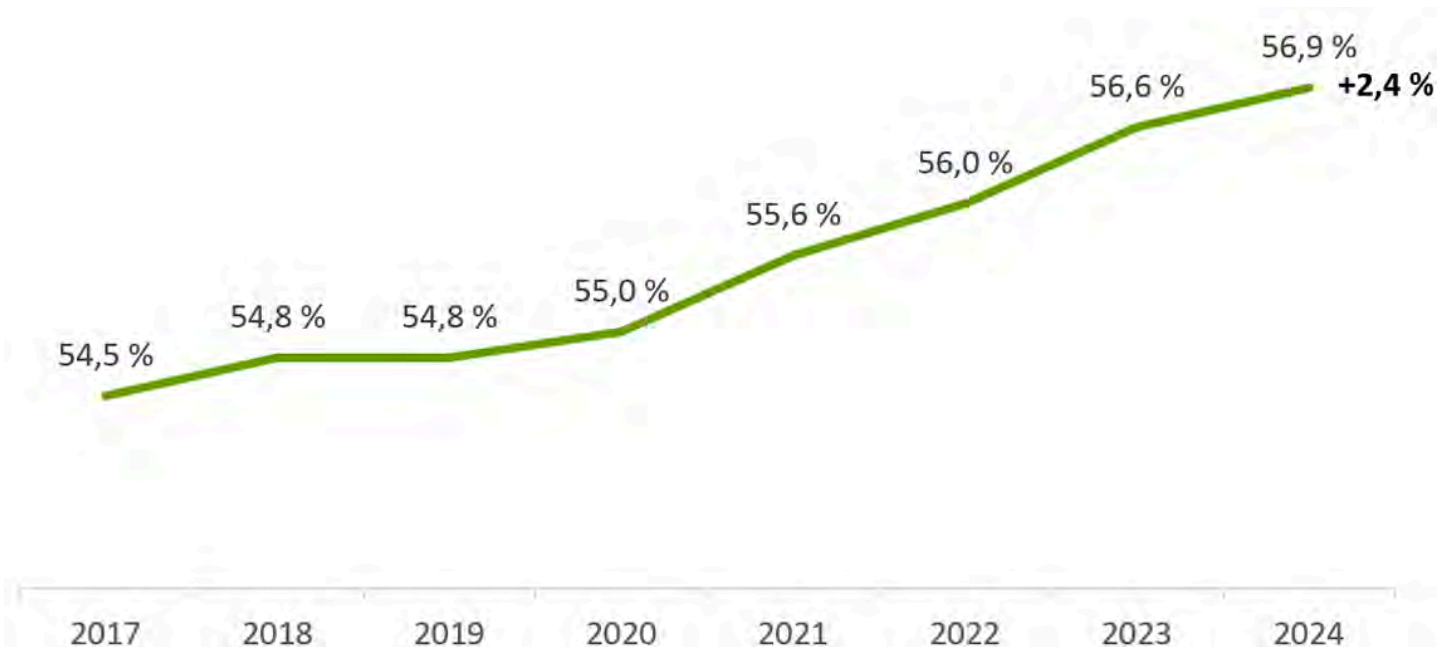


▼ Figure 6 - Version textuelle

- Terre-Neuve-et-Labrador : 52,8 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 64,0 % [recul de 0,3 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 49,9 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 61,3 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 55,8 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 57,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 57,9 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Manitoba : 59,0 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 60,9 % [recul de 0,3 point de pourcentage]
- Alberta : 58,5 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 52,0 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Yukon : 62,7 % [recul de 0,5 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 60,9 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- Nunavut : 61,4 % [hausse de 3,0 points de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 51,8 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]

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

Figure 7 : Tendances en matière de représentation des femmes - pourcentage



▼ Figure 7 - Version textuelle

Figure 7 : Tendances en matière de représentation des femmes - pourcentage

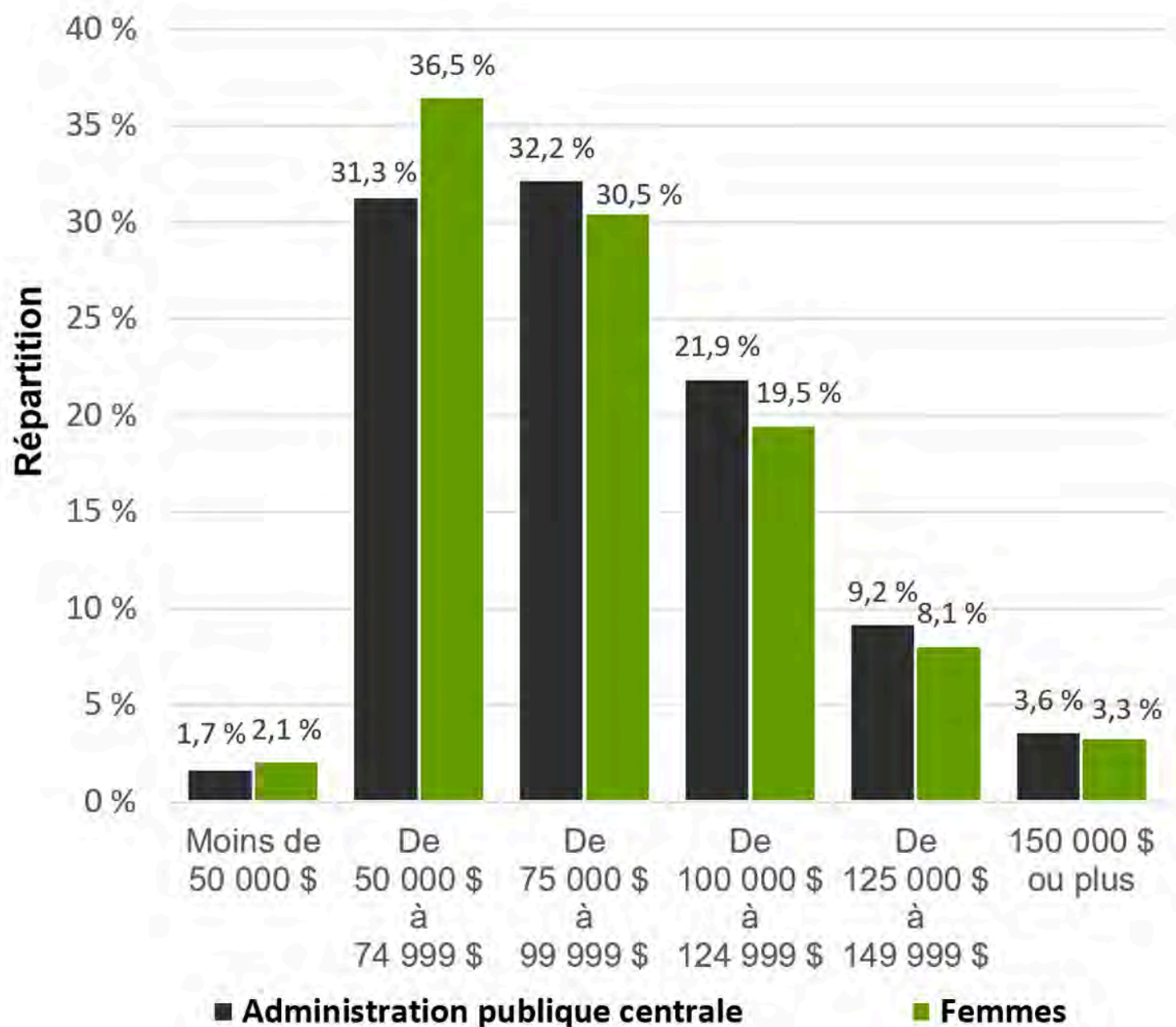
Année	Pourcentage
2017	54,5 %
2018	54,8 %
2019	54,8 %
2020	55,0 %
2021	55,6 %
2022	56,0 %
2023	56,6 %
2024	56,9 %

La représentation des femmes a augmenté de 2,4 points de pourcentage entre mars 2017 et mars 2024.

Tableau 2 : Tendances en matière de représentation des femmes - nombre

Année	Nombre
2017	101 136
2018	105 465
2019	111 332
2020	117 760
2021	127 043
2022	132 299
2023	143 406
2024	151 607

Figure 8 : Répartition de l'échelle salariale pour l'administration publique centrale et les femmes



▼ Figure 8 - Version textuelle

Figure 8 : Répartition de l'échelle salariale pour l'administration publique centrale et les femmes

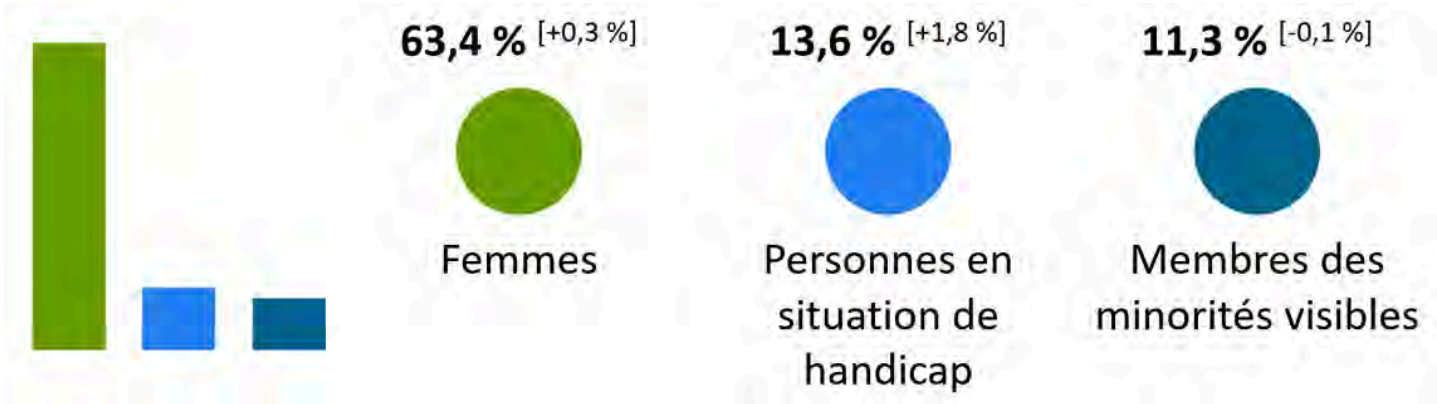
Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 124 999 \$	De 125 000 \$ à 149 999 \$	150 000 \$ ou plus
Administration publique centrale	1,7 %	31,3 %	32,2 %	21,9 %	9,2 %	3,6 %
Femmes	2,1 %	36,5 %	30,5 %	19,5 %	8,1 %	3,3 %

Représentation des Autochtones

- 5,3 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme des Autochtones, ce qui est supérieur à l'estimation de la disponibilité au sein de la population active de 4,1 %.
- 5,5 % des cadres supérieurs sont des Autochtones (supérieur à la DPA de 3,9 %).
- 11,3 % des Autochtones sont âgés de 20 à 29 ans.

- 34,4 % des Autochtones sont âgés de 50 à 69 ans.

Figure 9 : Intersectionnalité : Autochtones

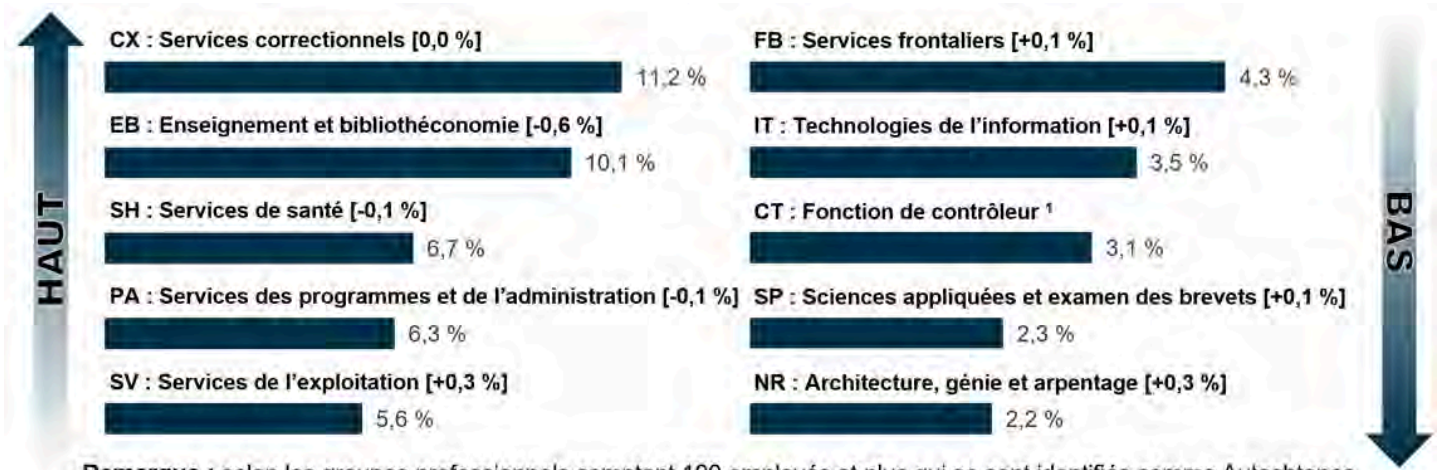


▼ Figure 9 - Version textuelle

Parmi les employés qui se sont identifiés comme Autochtones :

- 63,4 % sont des femmes [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- 13,6 % se sont identifiés comme personnes en situation de handicap [hausse de 1,8 point de pourcentage]
- 11,3 % se sont identifiés comme membres des minorités visibles [recul de 0,1 point de pourcentage]

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



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

¹ Le groupe CT a été créé en mars 2024, il n'y a donc pas de changement calculé.

▼ Figure 10 - Version textuelle

Plus forte proportion d'Autochtones

- CX : Services correctionnels : 11,2 % [inchangé]
- EB : Enseignement et bibliothéconomie : 10,1 % [recul de 0,6 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 6,7 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 6,3 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 5,6 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]

Plus faible proportion d'Autochtones

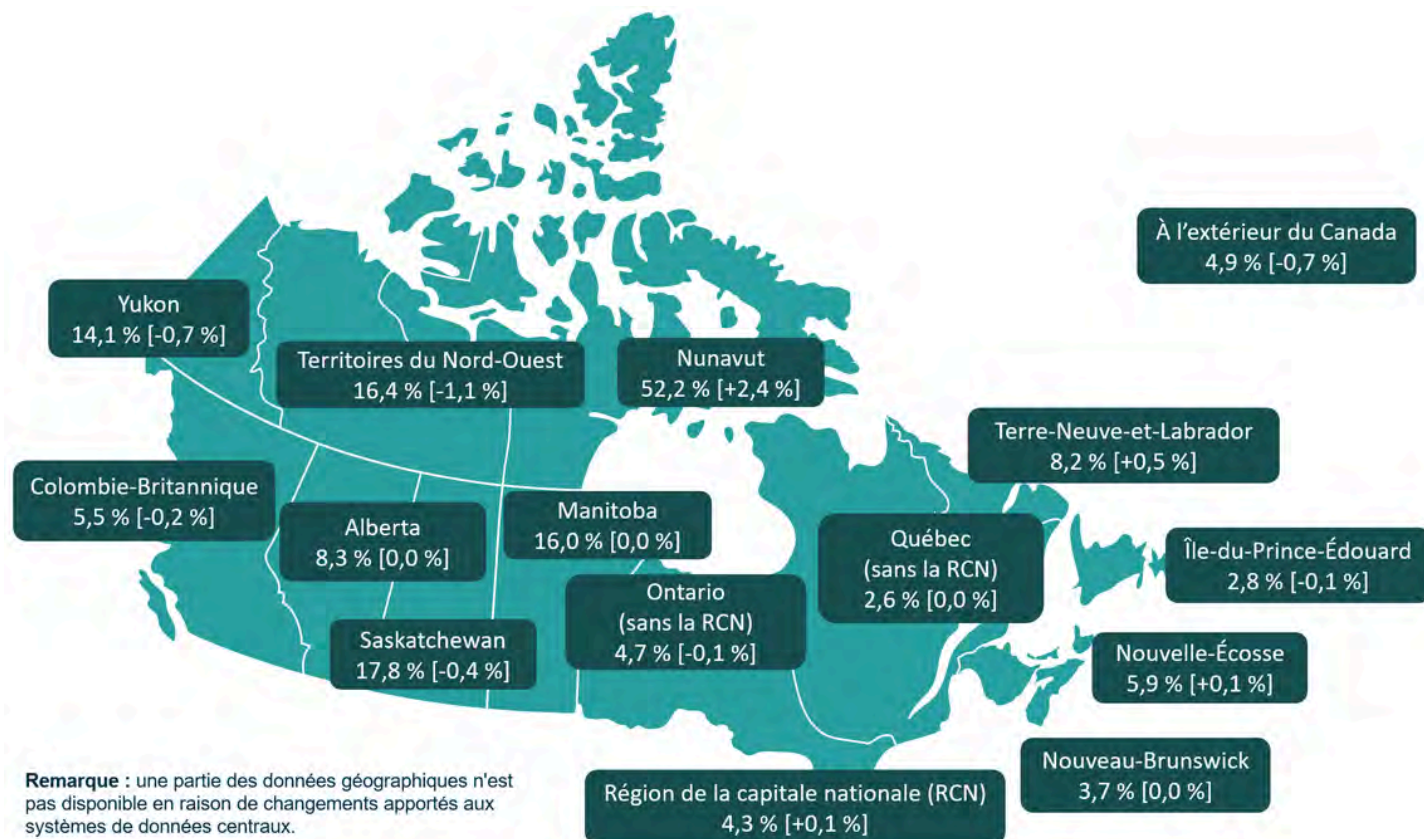
- FB : Services frontaliers : 4,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 3,5 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

- CT : Fonction de contrôleur : 3,1 % ¹
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 2,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpente : 2,2 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]

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

1 Le groupe CT a été créé en mars 2024, il n'y a donc pas de changement calculé.

Figure 11 : Représentation des Autochtones par province et territoire de travail



▼ Figure 11 - Version textuelle

- Terre-Neuve-et-Labrador : 8,2 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 2,8 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 5,9 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 3,7 % [inchangé]
- Québec (sans la RCN) : 2,6 % [inchangé]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 4,3 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 4,7 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Manitoba : 16,0 % [inchangé]
- Saskatchewan : 17,8 % [recul de 0,4 point de pourcentage]
- Alberta : 8,3 % [inchangé]
- Colombie-Britannique : 5,5 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- Yukon : 14,1 % [recul de 0,7 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 16,4 % [recul de 1,1 point de pourcentage]

- Nunavut : 52,2 % [hausse de 2,4 points de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 4,9 % [recul de 0,7 point de pourcentage]

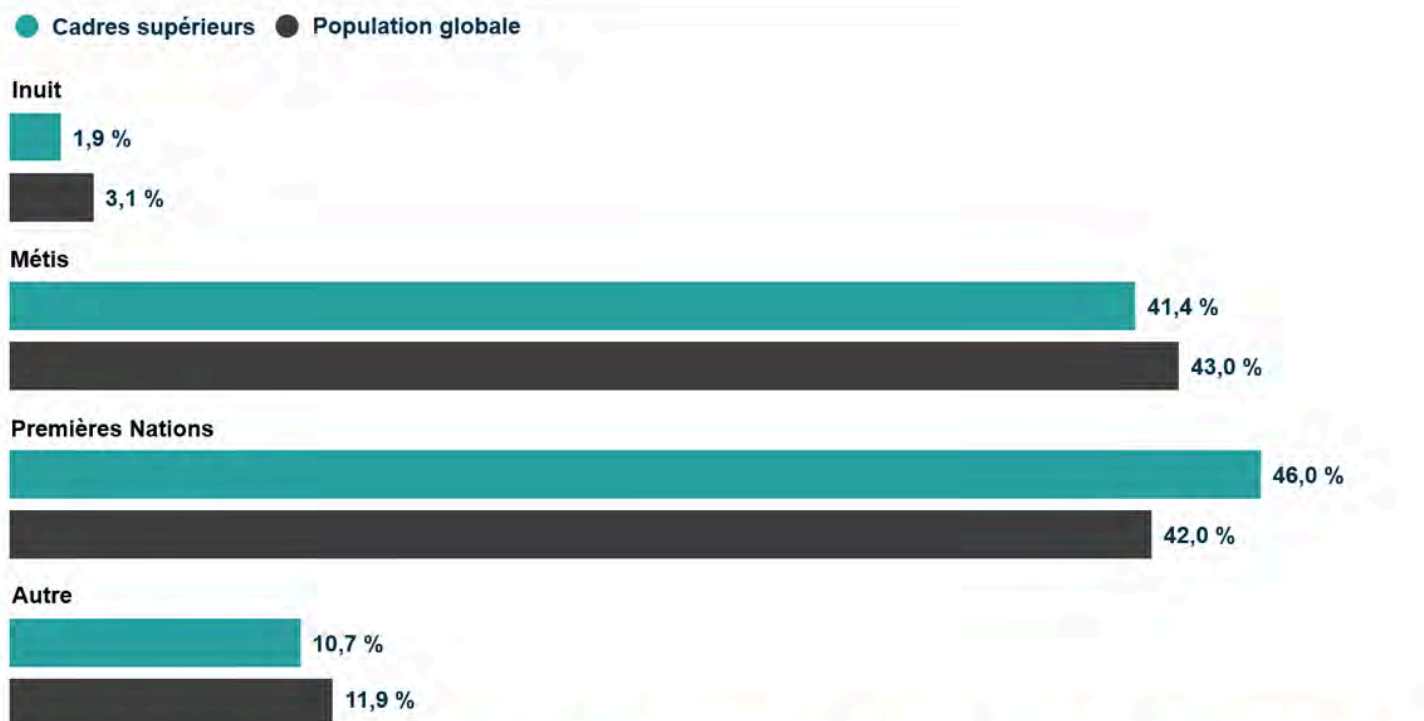
Remarque : une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

Tableau 3 : Représentation des Autochtones par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

Sous-groupe	Population globale - nombre	Population globale - pourcentage	Cadres supérieurs - nombre	Cadres supérieurs - pourcentage
Inuit	441	0,2 %	8	0,1 %
Métis	6 083	2,3 %	177	2,3 %
Premières Nations	5 947	2,2 %	197	2,5 %
Autre	1 681	0,6 %	46	0,6 %
Total	14 152	5,3 %	428	5,5 %

Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Figure 12 : Répartition des Autochtones par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs



Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

▼ Figure 12 - Version textuelle

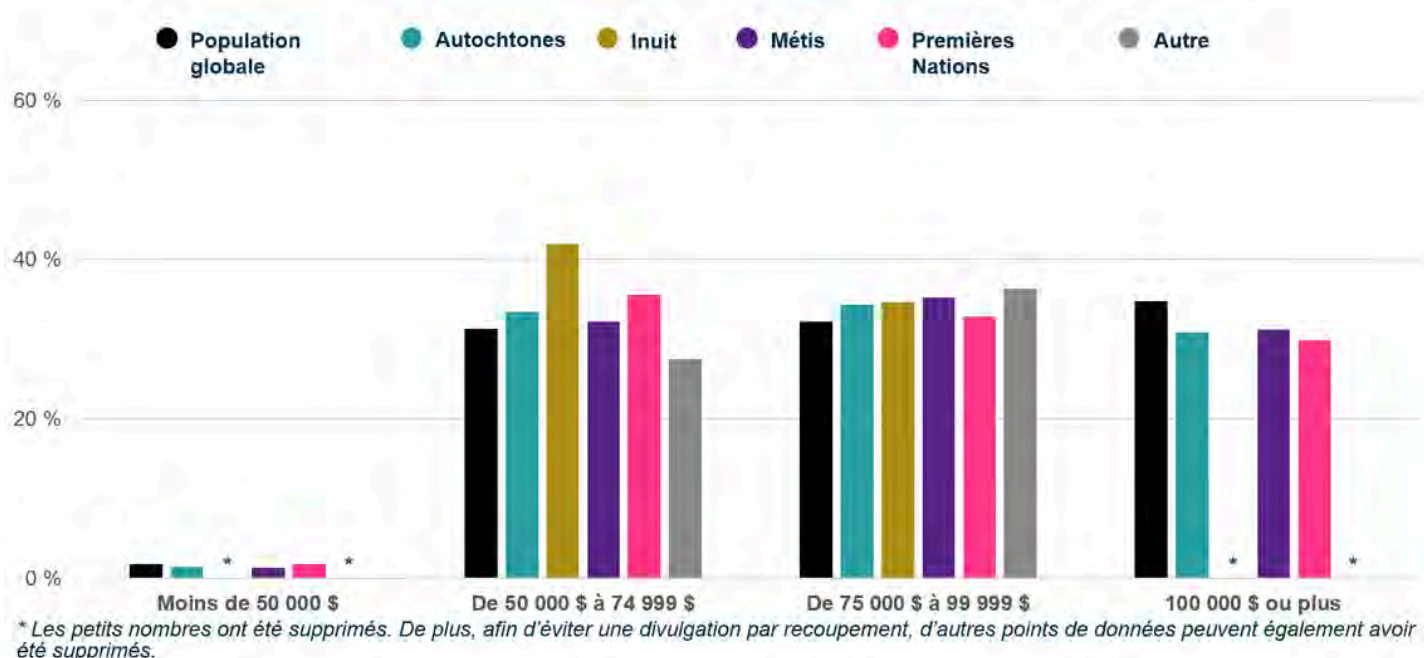
Figure 12 : Répartition des Autochtones par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
-------------	--------------------	-------------------

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Inuit	3,1 %	1,9 %
Métis	43,0 %	41,4 %
Premières Nations	42,0 %	46,0 %
Autre	11,9 %	10,7 %

Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Figure 13 : Répartition de l'échelle salariale des Autochtones par groupe



Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

▼ Figure 13 - Version textuelle

Figure 13 : Répartition de l'échelle salariale des Autochtones par groupe

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Population globale	1,7 %	31,3 %	32,2 %	34,8 %

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

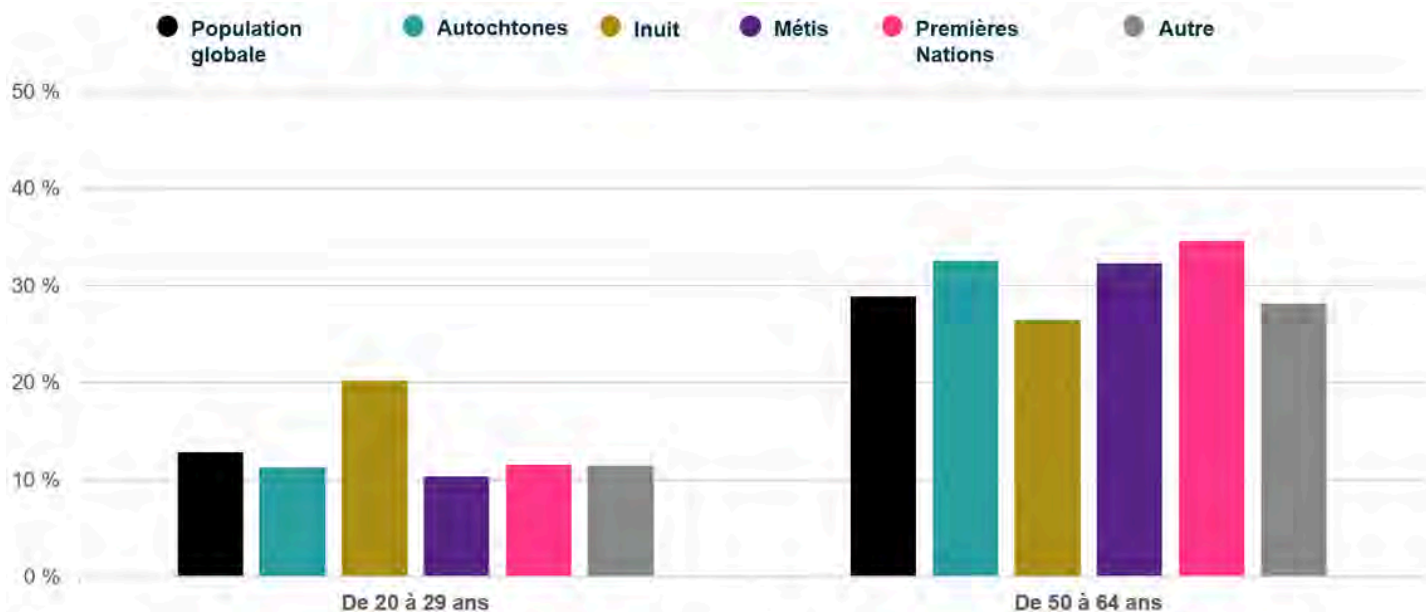
Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Autochtones	1,4 %	33,4 %	34,3 %	30,9 %
Inuit	*	42,0 %	34,7 %	*
Métis	1,3 %	32,2 %	35,2 %	31,2 %
Premières Nations	1,7 %	35,6 %	32,8 %	29,8 %
Autre	*	27,5 %	36,3 %	*

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

Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Figure 14 : Répartition des Autochtones entre 20 et 29 ans et entre 50 et 64 ans par groupe



Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

▼ Figure 14 - Version textuelle

Figure 14 : Répartition des Autochtones entre 20 et 29 ans et entre 50 et 64 ans par groupe

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Population globale	12,9 %	28,9 %

Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Autochtones	11,3 %	32,6 %
Inuit	20,2 %	26,5 %
Métis	10,3 %	32,3 %
Premières Nations	11,6 %	34,6 %
Autre	11,5 %	28,1 %

Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Figure 15 : Tendances en matière de représentation des Autochtones



▼ Figure 15 - Version textuelle

Figure 15 : Tendances en matière de représentation des Autochtones

Année	Pourcentage
2017	5,2 %
2018	5,1 %
2019	5,1 %
2020	5,1 %
2021	5,2 %
2022	5,2 %
2023	5,3 %
2024	5,3 %

La représentation des Autochtones a augmenté de 0,1 point de pourcentage entre mars 2017 et mars 2024.

Tableau 4 : Tendances en matière de représentation des Autochtones par sous-groupe - nombre

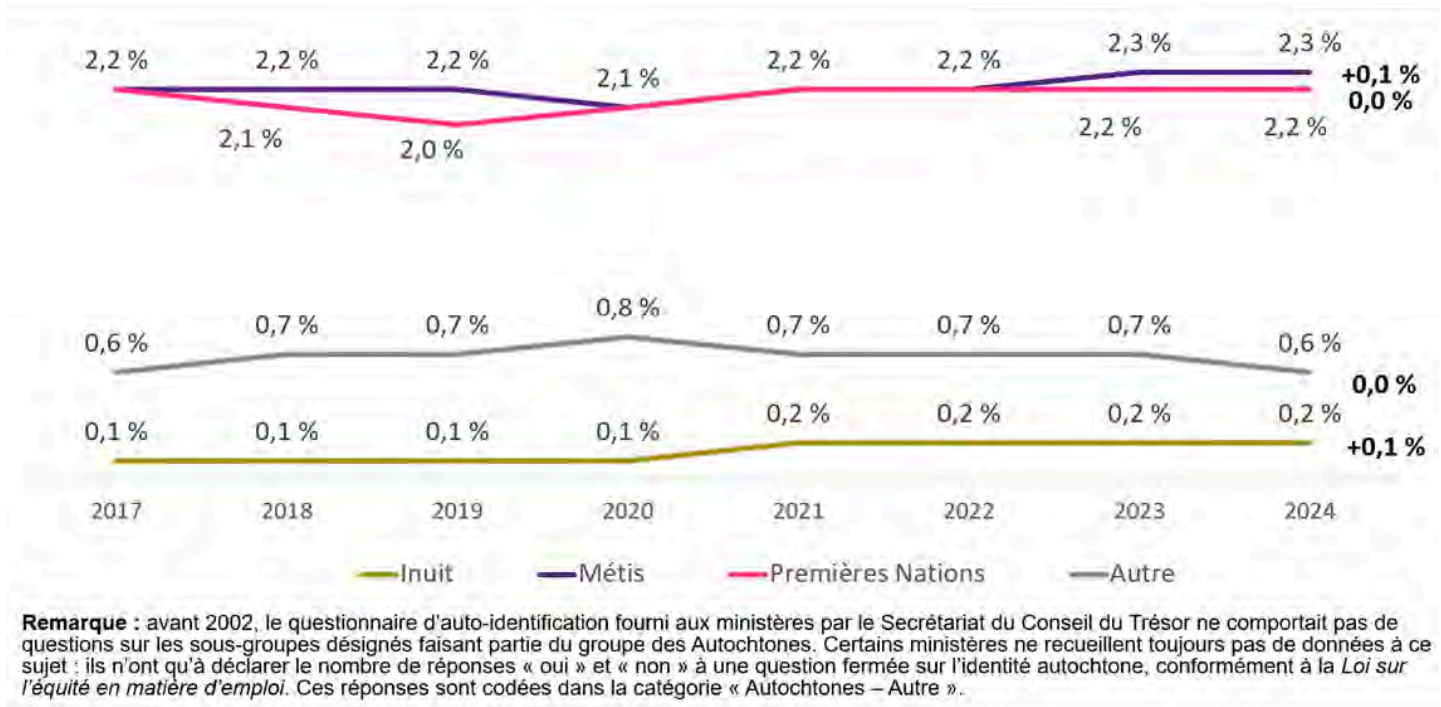
Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Inuit	236	247	279	298	357	361	404	441
Métis	4 166	4 253	4 491	4 585	5 026	5 260	5 735	6 083
Premières Nations	4 160	4 008	4 164	4 399	4 984	5 128	5 566	5 947

Remarque : avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n'ont qu'à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l'identité autochtone, conformément à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Autre	1 164	1 368	1 501	1 606	1 610	1 587	1 658	1 681
Total	9 726	9 876	10 435	10 888	11 977	12 336	13 363	14 152

Remarque : avant 2002, le questionnaire d’auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n’ont qu’à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l’identité autochtone, conformément à la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Figure 16 : Tendances en matière de représentation des Autochtones par sous-groupe - pourcentage



▼ Figure 16 - Version textuelle

Figure 16 : Tendances en matière de représentation des Autochtones par sous-groupe - pourcentage

Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Changement entre 2017 et 2024
Inuit	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	+0,1 %
Métis	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	2,3 %	2,3 %	+0,1 %
Premières Nations	2,2 %	2,1 %	2,0 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	0,0 %
Autre	0,6 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,0 %

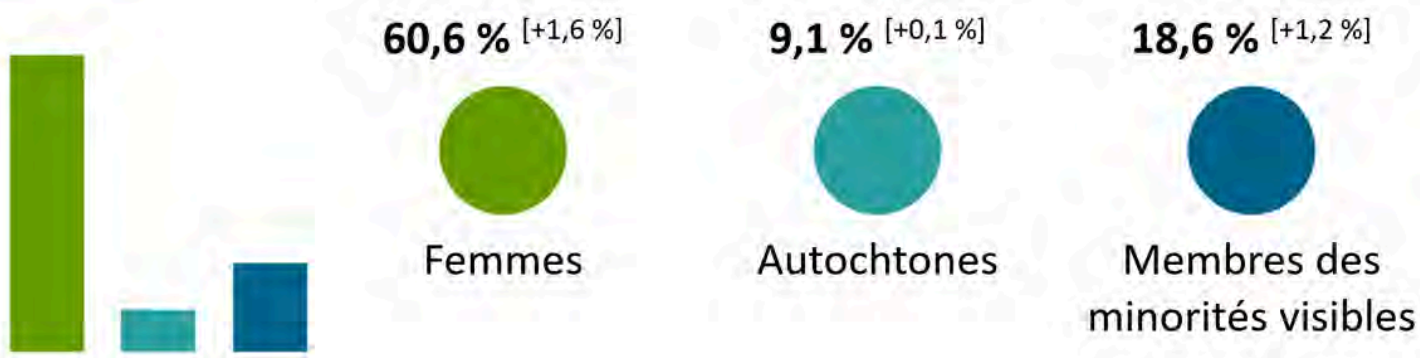
Remarque : avant 2002, le questionnaire d’auto-identification fourni aux ministères par le Secrétariat du Conseil du Trésor ne comportait pas de questions sur les sous-groupes désignés faisant partie du groupe des Autochtones. Certains ministères ne recueillent toujours pas de données à ce sujet : ils n’ont qu’à déclarer le nombre de réponses « oui » et « non » à une question fermée sur l’identité autochtone, conformément à la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*. Ces réponses sont codées dans la catégorie « Autochtones – Autre ».

Représentation des personnes en situation de handicap

- 7,9 % des employés de l’administration publique centrale se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap, ce qui est inférieur à l’estimation de la disponibilité au sein de la population active de 12,0 %.

- 9,7 % des cadres supérieurs sont des personnes en situation de handicap (supérieur à la DPA de 5,3 %).
- 12,6 % des personnes en situation de handicap sont âgées de 20 à 29 ans.
- 35,1 % des personnes en situation de handicap sont âgées de 50 à 69 ans.

Figure 17 : Intersectionnalité : personnes en situation de handicap

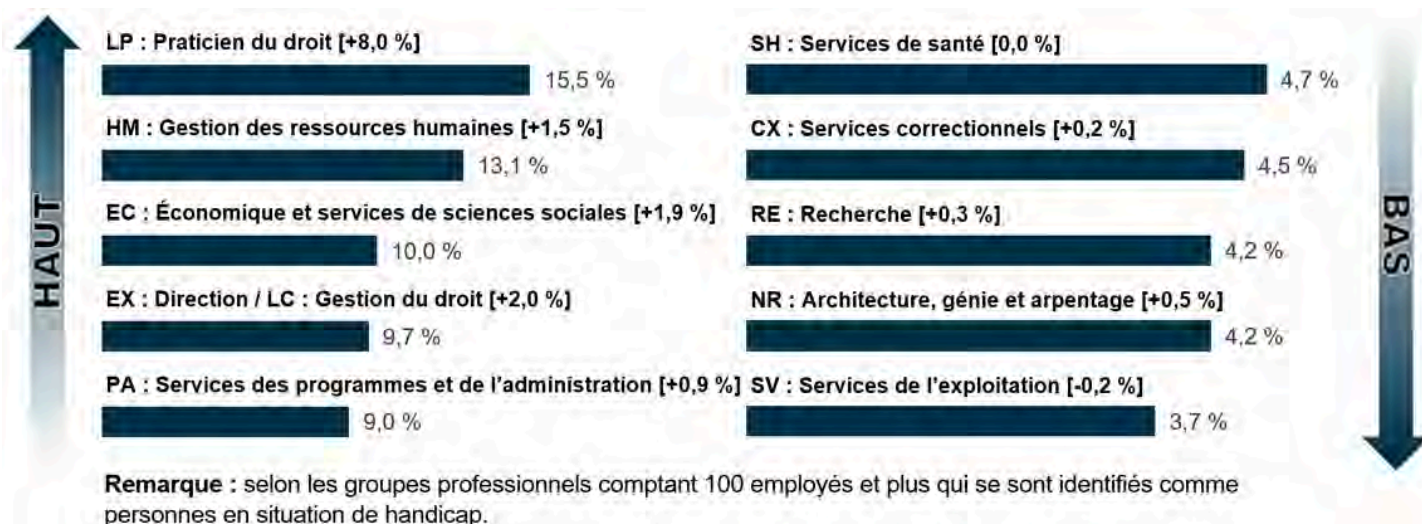


▼ Figure 17 - Version textuelle

Parmi les employés qui se sont identifiés comme personne en situation de handicap :

- 60,6 % sont des femmes [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- 9,1 % se sont identifiés comme Autochtones [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- 18,6 % se sont identifiés comme membres des minorités visibles [hausse de 1,2 point de pourcentage]

Figure 18 : Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion des personnes en situation de handicap



▼ Figure 18 - Version textuelle

Plus forte proportion des personnes en situation de handicap

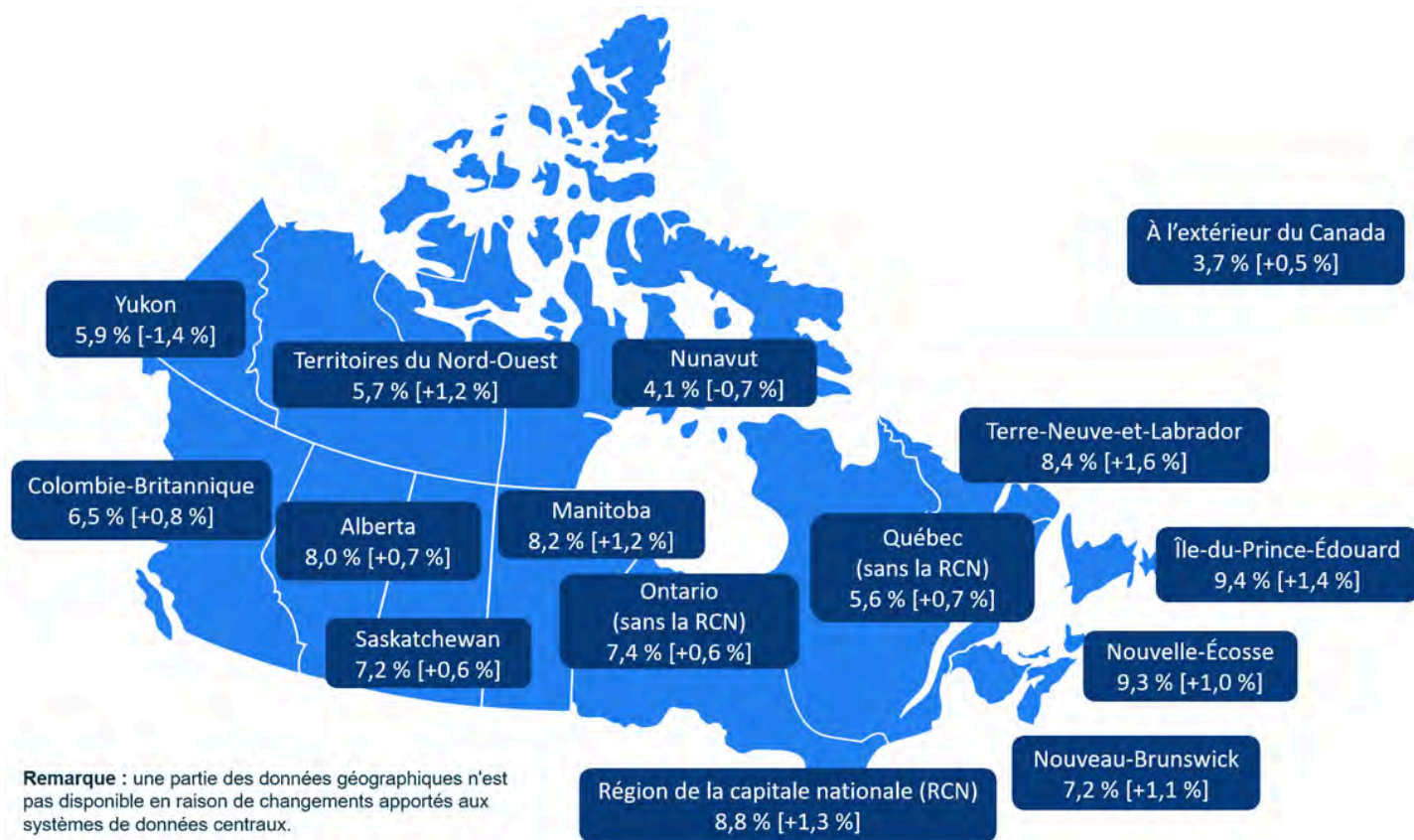
- LP : Praticien du droit : 15,5 % [hausse de 8,0 points de pourcentage]
- HM : Gestion des ressources humaines : 13,1 % [hausse de 1,5 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales : 10,0 % [hausse de 1,9 point de pourcentage]
- EX : Direction / LC : Gestion du droit : 9,7 % [hausse de 2,0 points de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 9,0 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]

Plus faible proportion des personnes en situation de handicap

- SH : Services de santé : 4,7 % [inchangé]
- CX : Services correctionnels : 4,5 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- RE : Recherche : 4,2 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpente : 4,2 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 3,7 % [recul de 0,2 point de pourcentage]

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

Figure 19 : Représentation des personnes en situation de handicap par province et territoire de travail



▼ Figure 19 - Version textuelle

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

- À l'extérieur du Canada : 3,7 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]

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

Tableau 5 : Représentation des personnes en situation de handicap par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

Sous-groupe	Population globale - nombre	Population globale - pourcentage	Cadres supérieurs - nombre	Cadres supérieurs - pourcentage
Coordination et dextérité	1 388	0,5 %	55	0,7 %
Mobilité	2 912	1,1 %	80	1,0 %
Troubles de la parole	412	0,2 %	20	0,3 %
Cécité ou malvoyance	1 341	0,5 %	79	1,0 %
Surdité ou malentendance	2 303	0,9 %	114	1,5 %
Autre handicap	15 642	5,9 %	491	6,3 %
Total	21 089	7,9 %	751	9,7 %

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

Figure 20 : Répartition des personnes en situation de handicap par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs



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

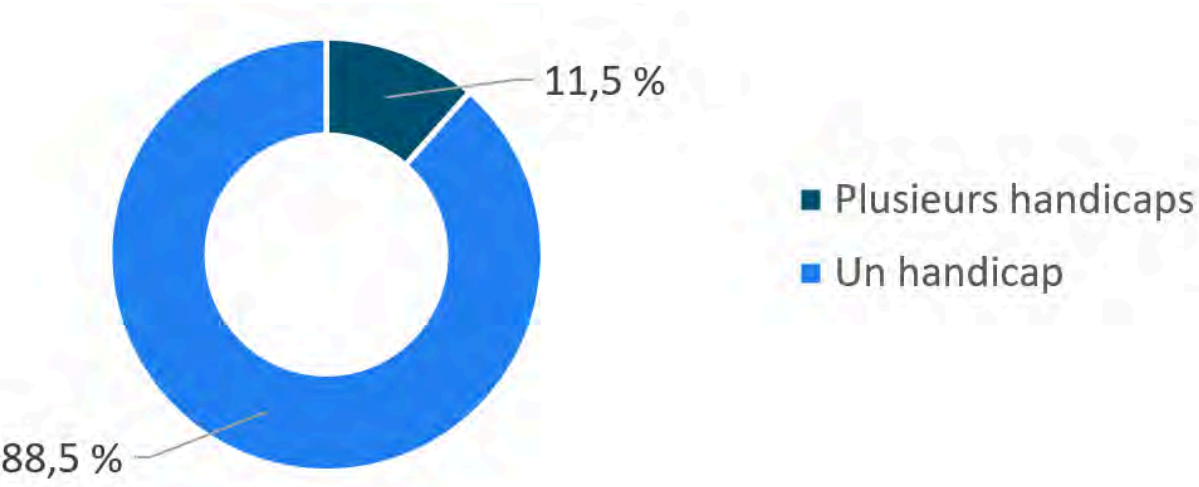
▼ Figure 20 - Version textuelle

Figure 20 : Répartition des personnes en situation de handicap par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Coordination et dextérité	6,6 %	7,3 %
Mobilité	13,8 %	10,7 %
Troubles de la parole	2,0 %	2,7 %
Cécité ou malvoyance	6,4 %	10,5 %
Surdité ou malentendance	10,9 %	15,2 %
Autre handicap	74,2 %	65,4 %

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

Figure 21 : Répartition des personnes en situation de handicap – un ou plusieurs handicaps

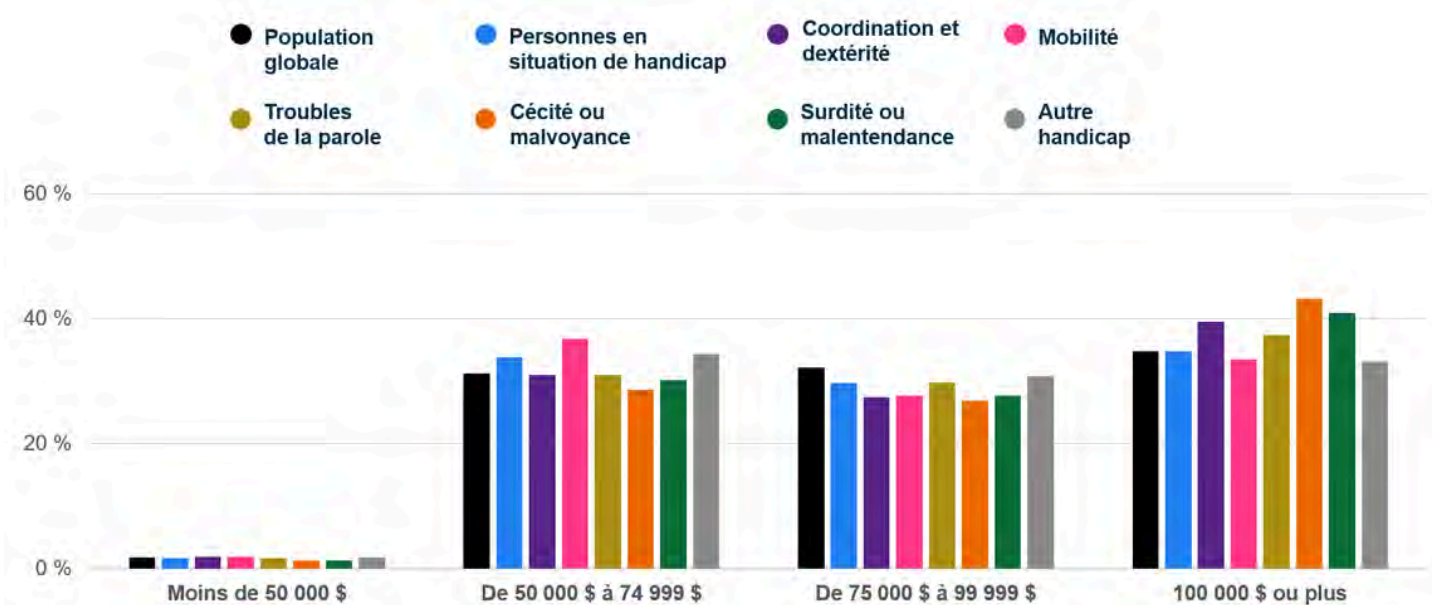


▼ Figure 21 - Version textuelle

Figure 21 : Répartition des personnes en situation de handicap – un ou plusieurs handicaps

Un ou plusieurs handicaps	Pourcentage
Plusieurs handicaps	11,5 %
Un handicap	88,5 %

Figure 22 : Répartition de l'échelle salariale des personnes en situation de handicap par groupe

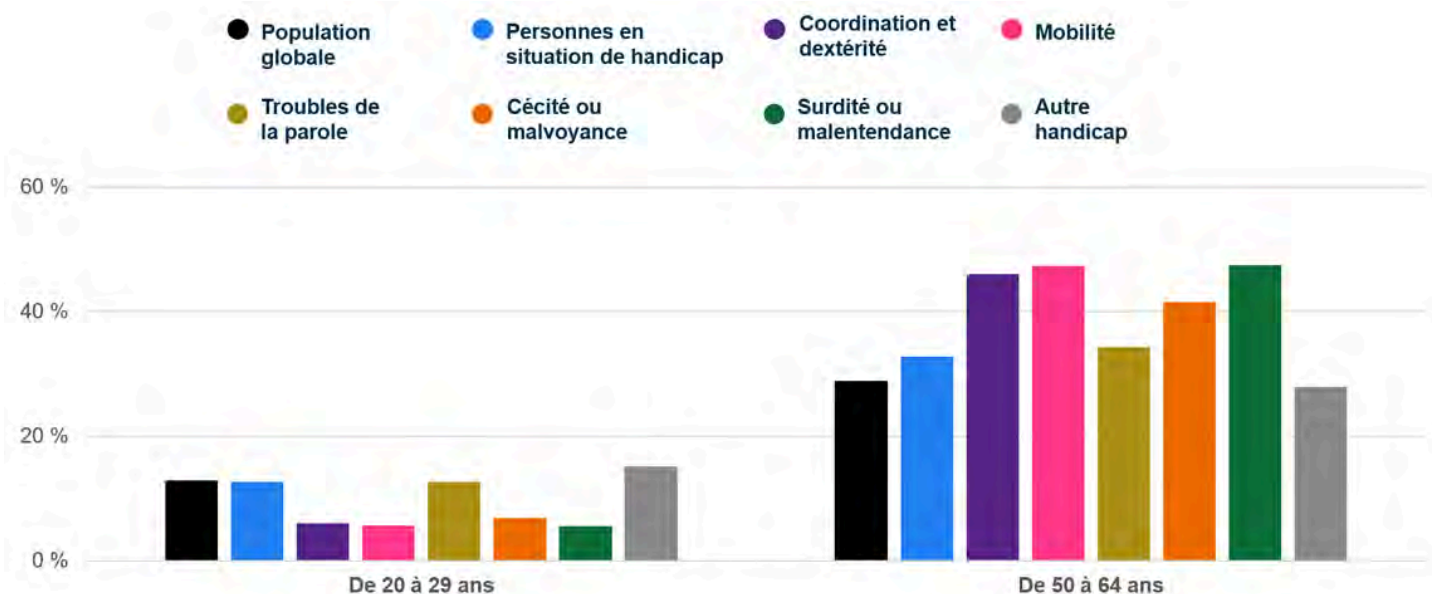


▼ Figure 22 - Version textuelle

Figure 22 : Répartition de l'échelle salariale des personnes en situation de handicap par groupe

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ � 74 999 \$	De 75 000 \$ � 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Population globale	1,7 %	31,3 %	32,2 %	34,8 %
Personnes en situation de handicap	1,6 %	33,8 %	29,7 %	34,8 %
Coordination et dextérité	1,9 %	31,1 %	27,5 %	39,6 %
Mobilité	1,9 %	36,8 %	27,7 %	33,6 %
Troubles de la parole	1,7 %	31,1 %	29,9 %	37,4 %
Cécité ou malvoyance	1,3 %	28,6 %	26,9 %	43,2 %
Surdité ou malentendance	1,3 %	30,1 %	27,7 %	40,9 %
Autre handicap	1,8 %	34,3 %	30,8 %	33,2 %

Figure 23 : Répartition des personnes en situation de handicap entre 20 et 29 ans et entre 50 et 64 ans par groupe

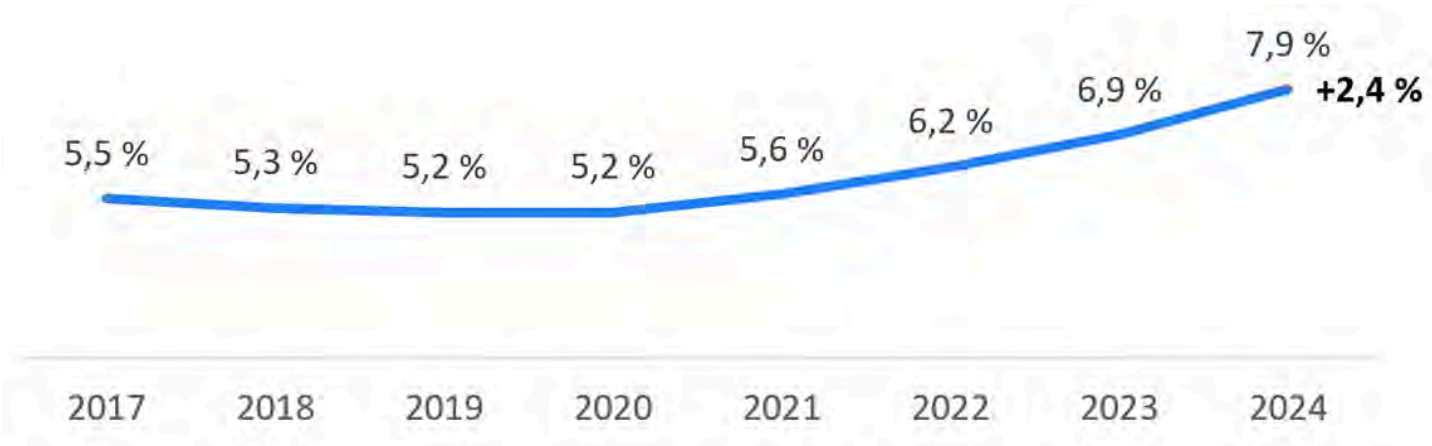


▼ Figure 23 - Version textuelle

Figure 23 : Répartition des personnes en situation de handicap entre 20 et 29 ans et entre 50 et 64 ans par groupe

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Population globale	12,9 %	28,9 %
Personnes en situation de handicap	12,6 %	32,8 %
Coordination et dextérité	6,0 %	46,0 %
Mobilité	5,7 %	47,3 %
Troubles de la parole	12,6 %	34,2 %
Cécité ou malvoyance	6,8 %	41,5 %
Surdité ou malentendance	5,5 %	47,5 %
Autre handicap	15,1 %	27,9 %

Figure 24 : Tendances en matière de représentation des personnes en situation de handicap



▼ Figure 24 - Version textuelle

Figure 24 : Tendances en matière de représentation des personnes en situation de handicap

Année	Pourcentage
2017	5,5 %
2018	5,3 %
2019	5,2 %
2020	5,2 %
2021	5,6 %
2022	6,2 %
2023	6,9 %
2024	7,9 %

La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté de 2,4 points de pourcentage entre mars 2017 et mars 2024.

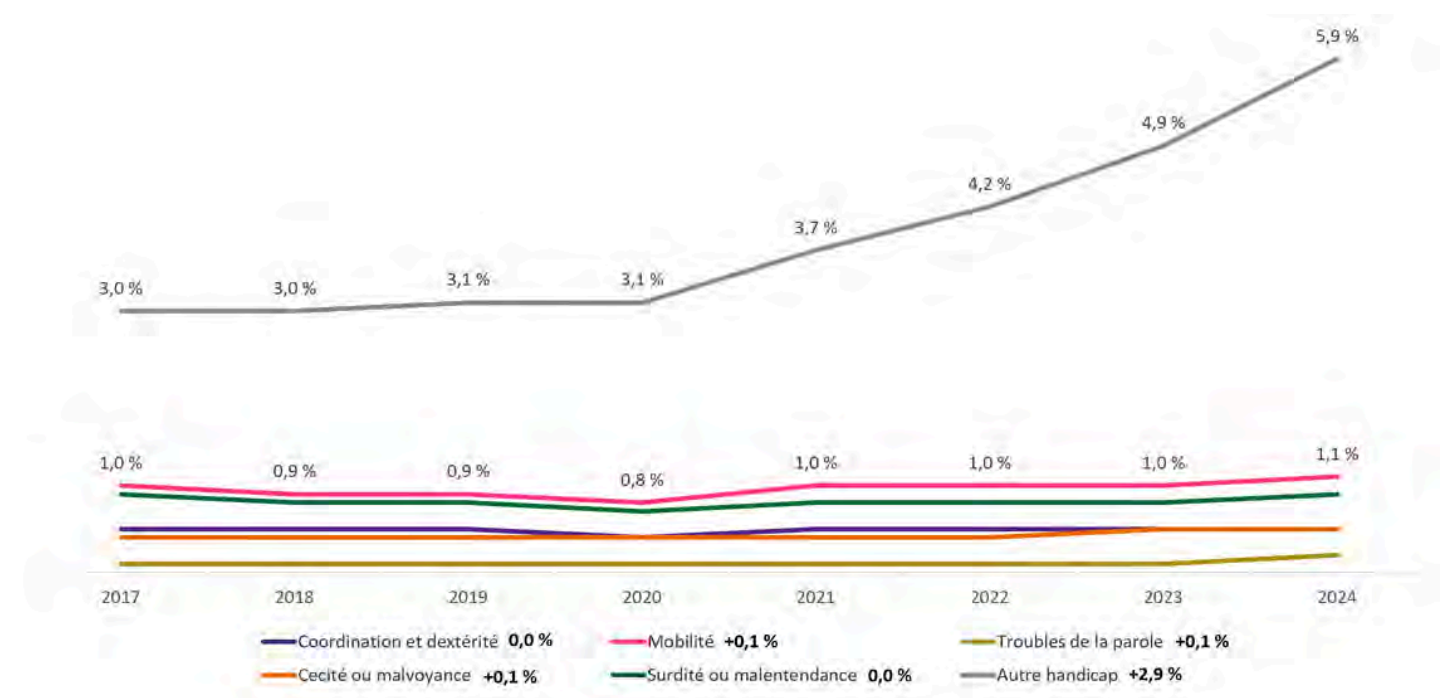
Tableau 6 : Tendances en matière de représentation des personnes en situation de handicap par sous-groupe

- nombre

Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Coordination et dextérité	1 008	934	930	926	1 094	1 164	1 257	1 388
Mobilité	1 840	1 746	1 737	1 741	2 186	2 307	2 588	2 912
Troubles de la parole	224	215	224	235	276	323	349	412
Cécité ou malvoyance	824	770	767	783	951	1 042	1 160	1 341
Surdité ou malentendance	1 616	1 548	1 549	1 563	1 786	1 912	2 098	2 303
Autre handicap	5 656	5 778	6 245	6 715	8 339	9 874	12 370	15 642
Total	10 259	10 181	10 622	11 087	12 893	14 573	17 410	21 089

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

Figure 25 : Tendances en matière de représentation des personnes en situation de handicap par sous-groupe – pourcentage



▼ Figure 25 - Version textuelle

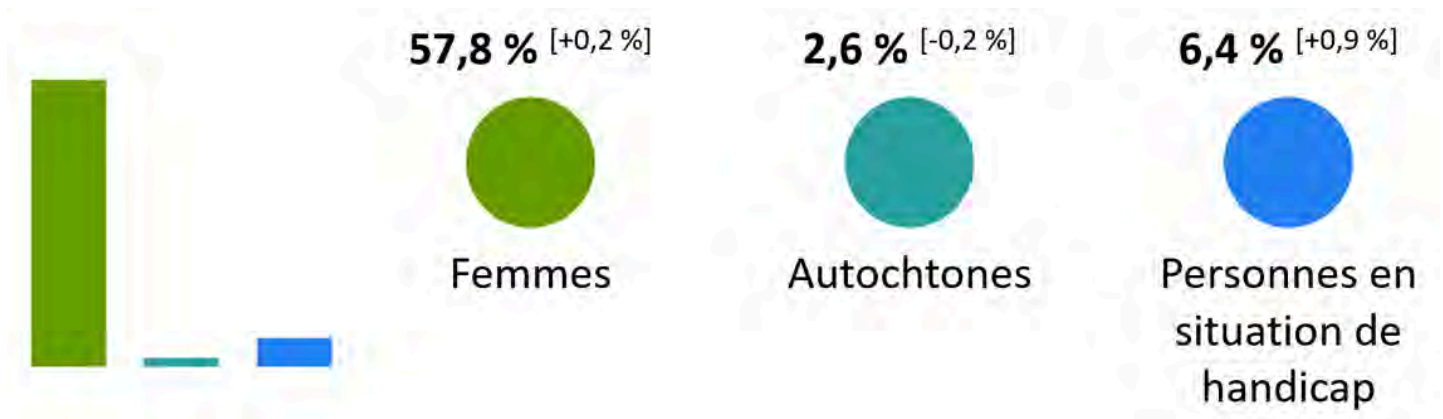
Figure 25 : Tendances en matière de représentation des personnes en situation de handicap par sous-groupe – pourcentage

Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Changement entre 2017 et 2024
Coordination et dextérité	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,0 %
Mobilité	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,1 %	+0,1 %
Troubles de la parole	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	+0,1 %
Cécité ou malvoyance	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	+0,1 %
Surdité ou malentendance	0,9 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,0 %
Autre handicap	3,0 %	3,0 %	3,1 %	3,1 %	3,7 %	4,2 %	4,9 %	5,9 %	+2,9 %

Représentation des membres des minorités visibles

- 22,9 % des employés de l’administration publique centrale se sont identifiés comme des membres des minorités visibles, ce qui est supérieur à l’estimation de la disponibilité au sein de la population active de 22,7 %.
- 16,4 % des cadres supérieurs sont membres des minorités visibles (supérieur à la DPA de 15,8 %).
- 16,9 % des membres des minorités visibles sont âgés de 20 à 29 ans.
- 24,4 % des membres des minorités visibles sont âgés de 50 à 69 ans.

Figure 26 : Intersectionnalité : membres des minorités visibles

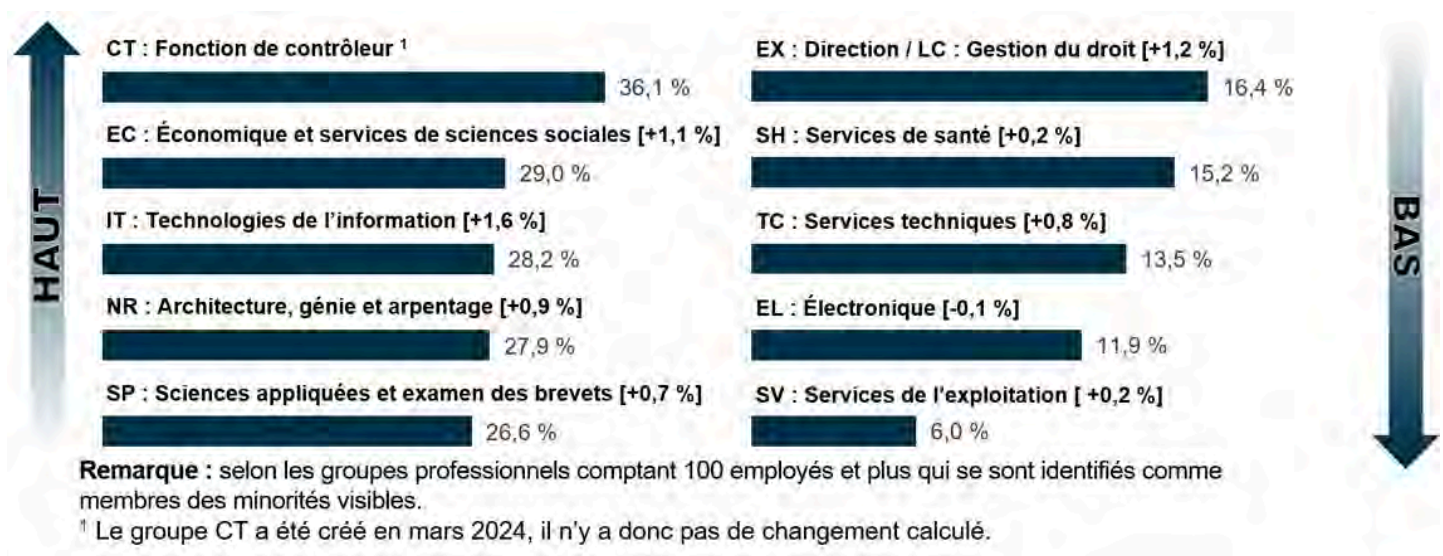


▼ Figure 26 - Version textuelle

Parmi les employés qui se sont identifiés comme membres des minorités visibles :

- 57,8 % sont des femmes [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- 2,6 % se sont identifiés comme Autochtones [recul de 0,2 point de pourcentage]
- 6,4 % se sont identifiés comme personnes en situation de handicap [hausse de 0,9 point de pourcentage]

Figure 27 : Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion des membres des minorités visibles



▼ Figure 27 - Version textuelle

Plus forte proportion des membres des minorités visibles

- CT : Fonction de contrôleur : 36,1 % ¹

- EC : Économique et services de sciences sociales : 29,0 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 28,2 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpenteur : 27,9 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 26,6 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]

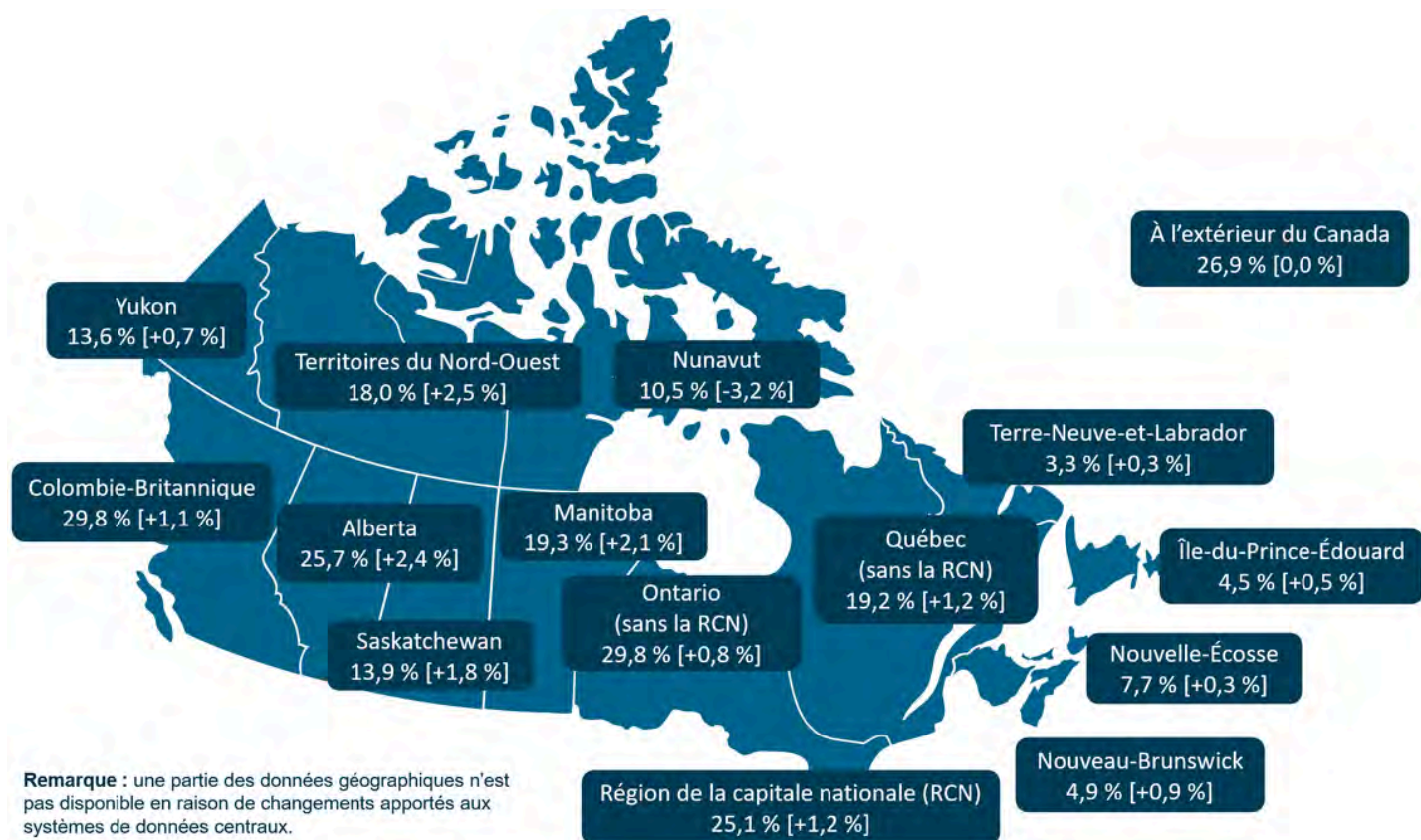
Plus faible proportion des membres des minorités visibles

- EX : Direction / LC : Gestion du droit : 16,4 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 15,2 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- TC : Services techniques : 13,5 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- EL : Électronique : 11,9 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 6,0 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]

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

1 Le groupe CT a été créé en mars 2024, il n'y a donc pas de changement calculé.

Figure 28 : Représentation des membres des minorités visibles par province et territoire de travail



▼ Figure 28 - Version textuelle

- Terre-Neuve-et-Labrador : 3,3 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 4,5 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 7,7 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 4,9 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 19,2 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]

- Région de la capitale nationale (RCN) : 25,1% [hausse de 1,2 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 29,8 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Manitoba : 19,3 % [hausse de 2,1 points de pourcentage]
- Saskatchewan : 13,9 % [hausse de 1,8 point de pourcentage]
- Alberta : 25,7 % [hausse de 2,4 points de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 29,8 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Yukon : 13,6 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 18,0 % [hausse de 2,5 points de pourcentage]
- Nunavut : 10,5 % [recul de 3,2 points de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 26,9 % [inchangé]

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

Tableau 7 : Représentation des membres des minorités visibles par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

Sous-groupe	Population globale - nombre	Population globale - pourcentage	Cadres supérieurs - nombre	Cadres supérieurs - pourcentage
Noir	13 270	5,0 %	233	3,0 %
Latino-Américain non blanc	2 947	1,1 %	42	0,5 %
Personnes d'origine mixte	4 657	1,7 %	163	2,1 %
Chinois	8 803	3,3 %	130	1,7 %
Japonais	311	0,1 %	10	0,1 %
Coréen	885	0,3 %	17	0,2 %
Philippin	2 440	0,9 %	18	0,2 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	11 334	4,3 %	250	3,2 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	7 355	2,8 %	212	2,7 %
Asiatique du Sud-Est	3 038	1,1 %	63	0,8 %
Autre minorité visible	5 975	2,2 %	135	1,7 %
Total	61 015	22,9 %	1 273	16,4 %

Figure 29 : Répartition des membres des minorités visibles par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

● Cadres supérieurs ● Population globale

Noir



Latino-Américain non blanc



Personnes d'origine mixte



Chinois



Japonais



Coréen



Philippin



Asiatique du Sud ou Indien de l'Est



Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc



Asiatique du Sud-Est



Autre minorité visible



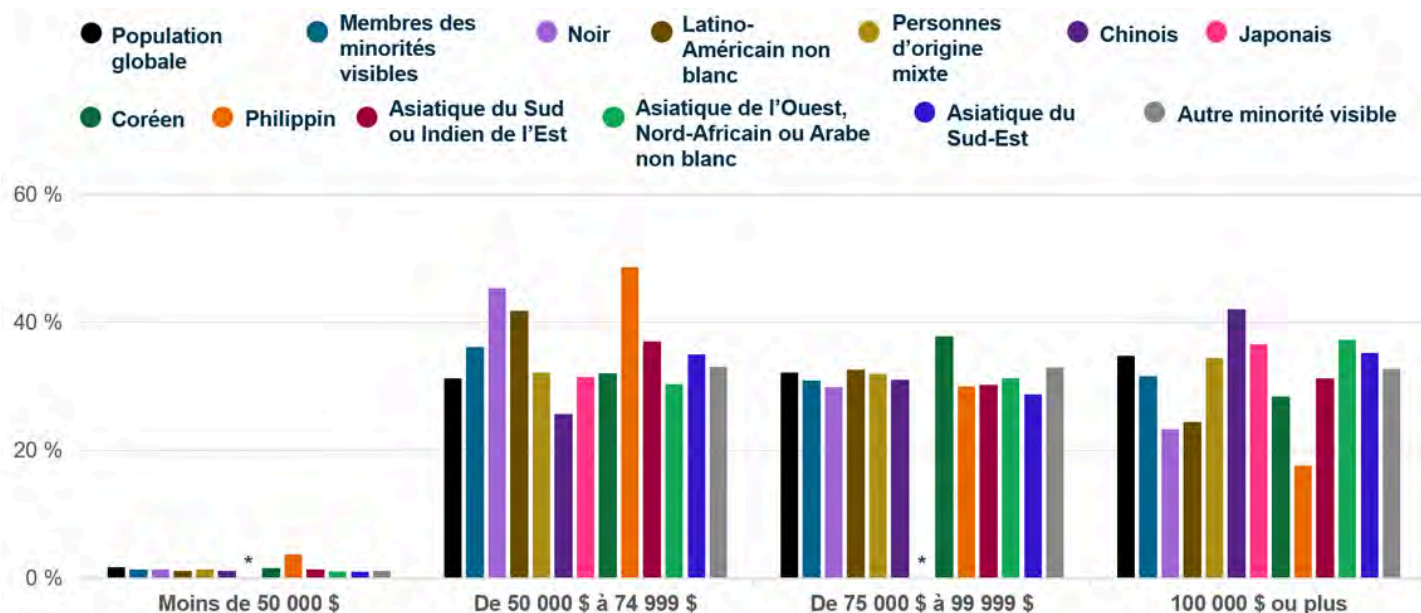
▼ Figure 29 - Version textuelle

Figure 29 : Répartition des membres des minorités visibles par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Noir	21,7 %	18,3 %
Latino-Américain non blanc	4,8 %	3,3 %
Personnes d'origine mixte	7,6 %	12,8 %
Chinois	14,4 %	10,2 %

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Japonais	0,5 %	0,8 %
Coréen	1,5 %	1,3 %
Philippin	4,0 %	1,4 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	18,6 %	19,6 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	12,1 %	16,7 %
Asiatique du Sud-Est	5,0 %	4,9 %
Autre minorité visible	9,8 %	10,6 %

Figure 30 : Répartition de l'échelle salariale des membres des minorités visibles par groupe



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

▼ Figure 30 - Version textuelle

Figure 30 : Répartition de l'échelle salariale des membres des minorités visibles par groupe

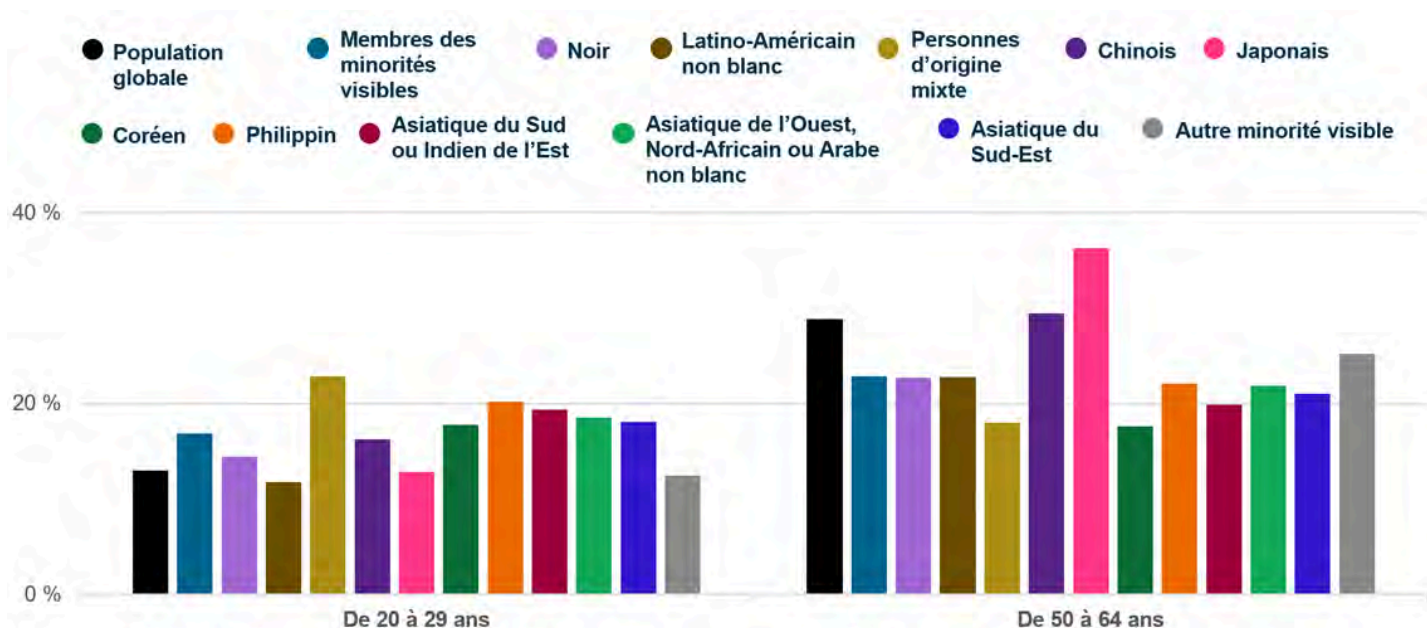
Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Population globale	1,7 %	31,3 %	32,2 %	34,8 %
Membres des minorités visibles	1,3 %	36,2 %	31,0 %	31,6 %
Noir	1,4 %	45,4 %	29,9 %	23,4 %
Latino-Américain non blanc	1,1 %	41,8 %	32,7 %	24,4 %
Personnes d'origine mixte	1,4 %	32,2 %	31,9 %	34,5 %
Chinois	1,1 %	25,7 %	31,1 %	42,1 %
Japonais	*	31,5 %	*	36,7 %
Coréen	1,6 %	32,1 %	37,9 %	28,5 %

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

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Philippin	3,8 %	48,7 %	30,0 %	17,6 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	1,3 %	37,1 %	30,3 %	31,3 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	1,0 %	30,4 %	31,2 %	37,3 %
Asiatique du Sud-Est	1,0 %	35,0 %	28,7 %	35,3 %
Autre minorité visible	1,1 %	33,1 %	33,0 %	32,8 %

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

Figure 31 : Répartition des membres des minorités visibles entre 20 et 29 ans et entre 50 et 64 ans par groupe



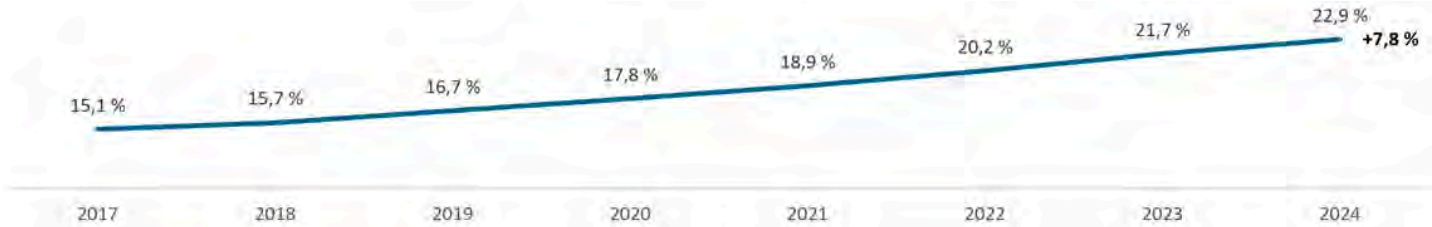
▼ Figure 31 - Version textuelle

Figure 31 : Répartition des membres des minorités visibles entre 20 et 29 ans et entre 50 et 64 ans par groupe

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Population globale	12,9 %	28,9 %
Membres des minorités visibles	16,9 %	22,8 %
Noir	14,4 %	22,7 %
Latino-Américain non blanc	11,8 %	22,8 %
Personnes d'origine mixte	22,8 %	18,0 %
Chinois	16,2 %	29,5 %
Japonais	12,9 %	36,3 %
Coréen	17,7 %	17,6 %
Philippin	20,2 %	22,1 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	19,3 %	19,9 %

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	18,5 %	21,9 %
Asiatique du Sud-Est	18,1 %	21,0 %
Autre minorité visible	12,5 %	25,2 %

Figure 32 : Tendances en matière de représentation des membres des minorités visibles



▼ Figure 32 - Version textuelle

Figure 32 : Tendances en matière de représentation des membres des minorités visibles

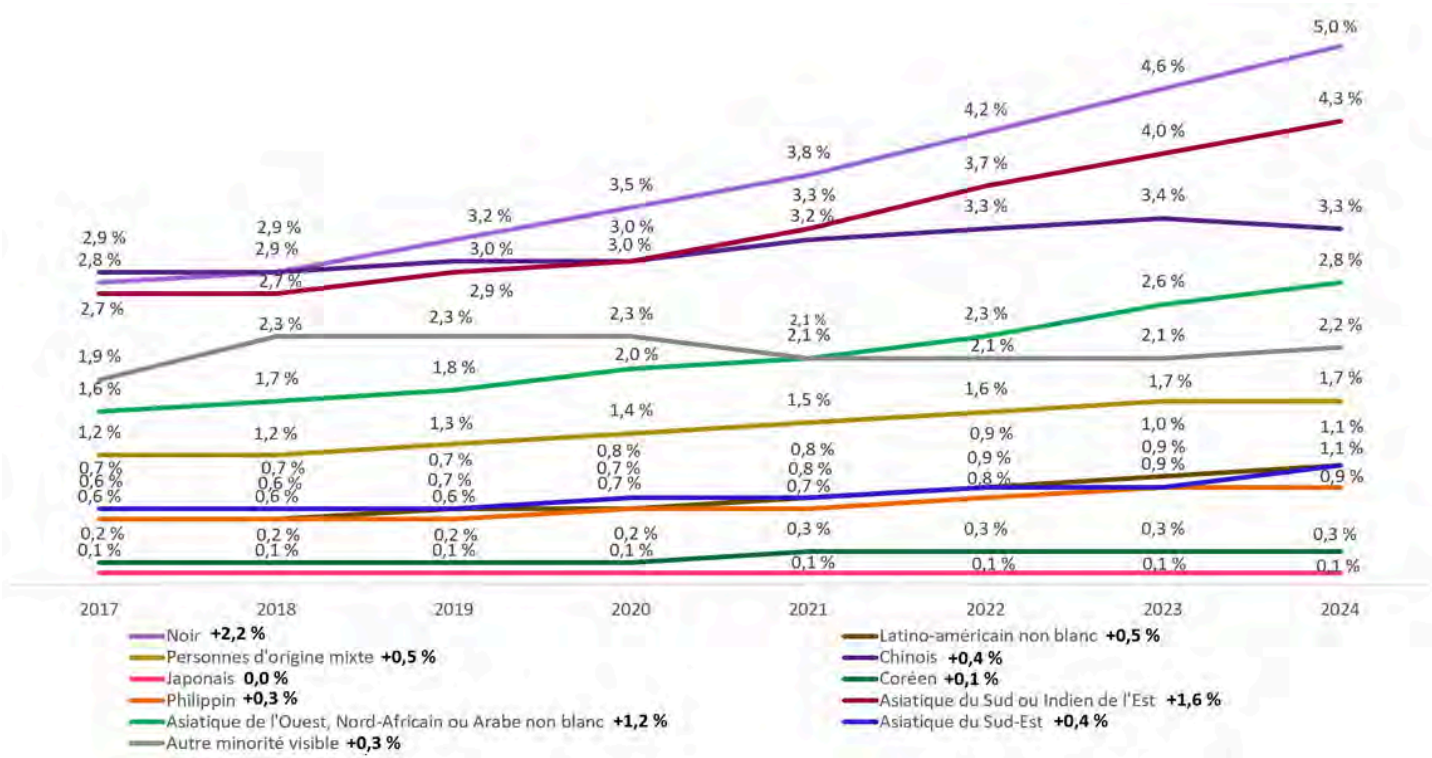
Année	Pourcentage
2017	15,1 %
2018	15,7 %
2019	16,7 %
2020	17,8 %
2021	18,9 %
2022	20,2 %
2023	21,7 %
2024	22,9 %

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté de 7,8 points de pourcentage entre mars 2017 et mars 2024.

Tableau 8 : Tendances en matière de représentation des membres des minorités visibles par sous-groupe – nombre

Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Noir	5 218	5 538	6 468	7 427	8 754	9 809	11 771	13 270
Latino-Américain non blanc	1 074	1 170	1 387	1 585	1 869	2 148	2 567	2 947
Personnes d'origine mixte	2 153	2 227	2 568	2 999	3 490	3 851	4 409	4 657
Chinois	5 365	5 592	6 042	6 505	7 241	7 785	8 505	8 803
Japonais	234	229	235	249	271	277	296	311
Coréen	342	383	448	535	642	717	847	885
Philippin	1 027	1 095	1 231	1 410	1 641	1 855	2 176	2 440
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	4 949	5 222	5 799	6 500	7 646	8 699	10 125	11 334
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	2 984	3 184	3 689	4 318	4 839	5 459	6 555	7 355
Asiatique du Sud-Est	1 220	1 293	1 432	1 637	1 877	2 087	2 381	3 038
Autre minorité visible	3 492	4 340	4 705	4 980	4 852	5 041	5 402	5 975
Total	28 058	30 273	34 004	38 145	43 122	47 728	55 034	61 015

Figure 33 : Tendances en matière de représentation des membres des minorités visibles par sous-groupe – pourcentage



▼ Figure 33 - Version textuelle

Figure 33 : Tendances en matière de représentation des membres des minorités visibles par sous-groupe – pourcentage

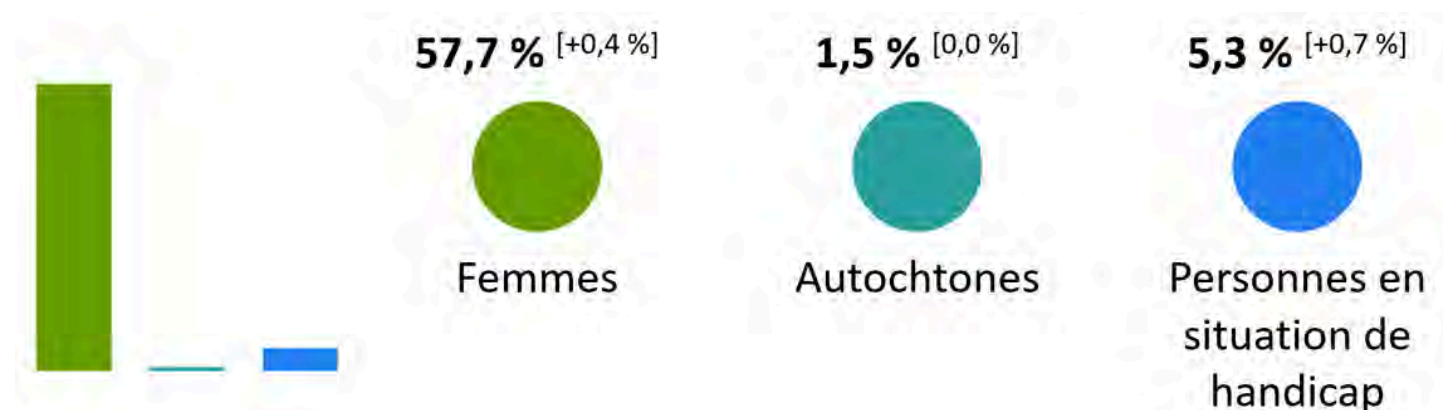
Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Changement entre 2017 et 2024
Noir	2,8 %	2,9 %	3,2 %	3,5 %	3,8 %	4,2 %	4,6 %	5,0 %	+2,2 %
Latino-Américain non blanc	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %	+0,5 %
Personnes d’origine mixte	1,2 %	1,2 %	1,3 %	1,4 %	1,5 %	1,6 %	1,7 %	1,7 %	+0,5 %
Chinois	2,9 %	2,9 %	3,0 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	3,4 %	3,3 %	+0,4 %
Japonais	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %
Coréen	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	+0,1 %
Philippin	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	+0,3 %
Asiatique du Sud ou Indien de l’Est	2,7 %	2,7 %	2,9 %	3,0 %	3,3 %	3,7 %	4,0 %	4,3 %	+1,6 %
Asiatique de l’Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	1,6 %	1,7 %	1,8 %	2,0 %	2,1 %	2,3 %	2,6 %	2,8 %	+1,2 %
Asiatique du Sud-Est	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	1,1 %	+0,4 %

Sous-groupe	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Changement entre 2017 et 2024
Autre minorité visible	1,9 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,2 %	+0,3 %

Représentation des employés noirs

- 5,0 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme employés noirs.
- 3,0 % des cadres supérieurs se sont identifiés comme employés noirs.
- 14,4 % des employés noirs sont âgés de 20 à 29 ans.
- 24,5 % des employés noirs sont âgés de 50 à 69 ans.

Figure 34 : Intersectionnalité : employés noirs

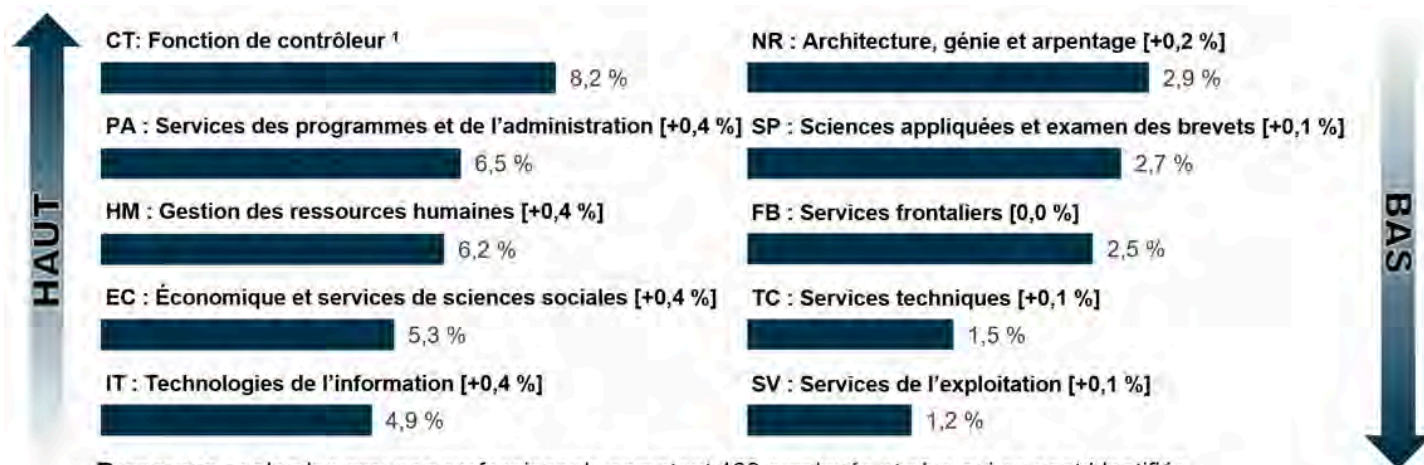


▼ Figure 34 - Version textuelle

Parmi les employés qui se sont identifiés comme employés noirs :

- 57,7 % sont des femmes [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- 1,5 % se sont identifiés comme Autochtones [inchangé]
- 5,3 % se sont identifiés comme personnes en situation de handicap [hausse de 0,7 point de pourcentage]

Figure 35 : Groupes professionnels avec la plus forte et la plus faible proportion des employés noirs



Remarque : selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme des employés noirs.

¹ Le groupe CT a été créé en mars 2024, il n'y a donc pas de changement calculé.

▼ Figure 35 - Version textuelle

Plus forte proportion d'employés noirs

- CT : Fonction de contrôleur : 8,2 % ¹
- PA : Services des programmes et de l'administration : 6,5 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- HM : Gestion des ressources humaines : 6,2 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- EC : Économie et services de sciences sociales : 5,3 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 4,9 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]

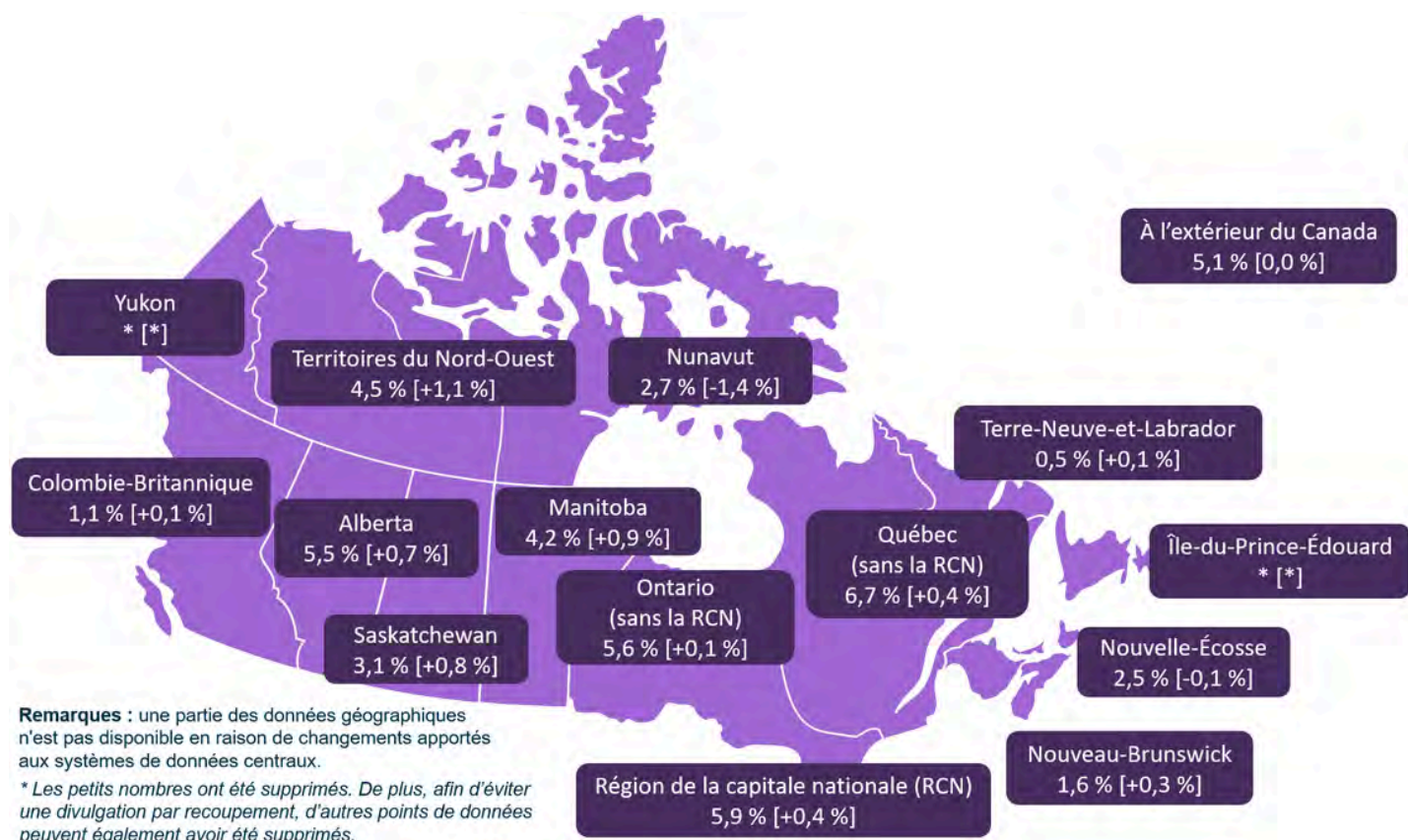
Plus faible proportion d'employés noirs

- NR : Architecture, génie et arpentage : 2,9 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 2,7 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- FB : Services frontaliers : 2,5 % [inchangé]
- TC : Services techniques : 1,5 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 1,2 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

Remarque : selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme des employés noirs.

¹ Le groupe CT a été créé en mars 2024, il n'y a donc pas de changement calculé.

Figure 36 : Représentation des employés noirs par province et territoire de travail



▼ Figure 36 - Version textuelle

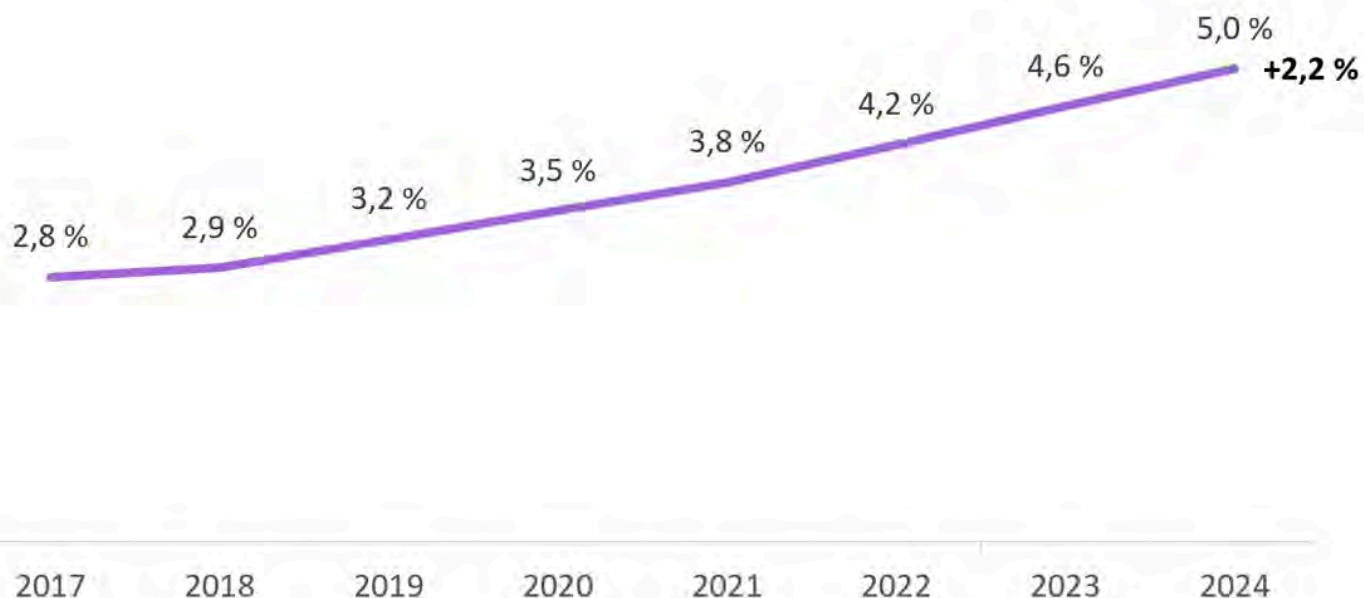
- Terre-Neuve-et-Labrador : 0,5 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

- Île-du-Prince-Édouard : *[*].
- Nouvelle-Écosse : 2,5 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 1,6 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 6,7 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 5,9 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 5,6 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Manitoba : 4,2 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 3,1 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Alberta : 5,5 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 1,1 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Yukon : *[*].
- Territoires du Nord-Ouest : 4,5 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Nunavut : 2,7 % [recul de 1,4 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 5,1 % [inchangé]

[] Les petits nombres ont été supprimés. De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

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

Figure 37 : Tendances en matière de représentation des employés noirs – pourcentage



▼ Figure 37 - Version textuelle

Figure 37 : Tendances en matière de représentation des employés noirs – pourcentage

Année	Pourcentage
2017	2,8 %
2018	2,9 %
2019	3,2 %

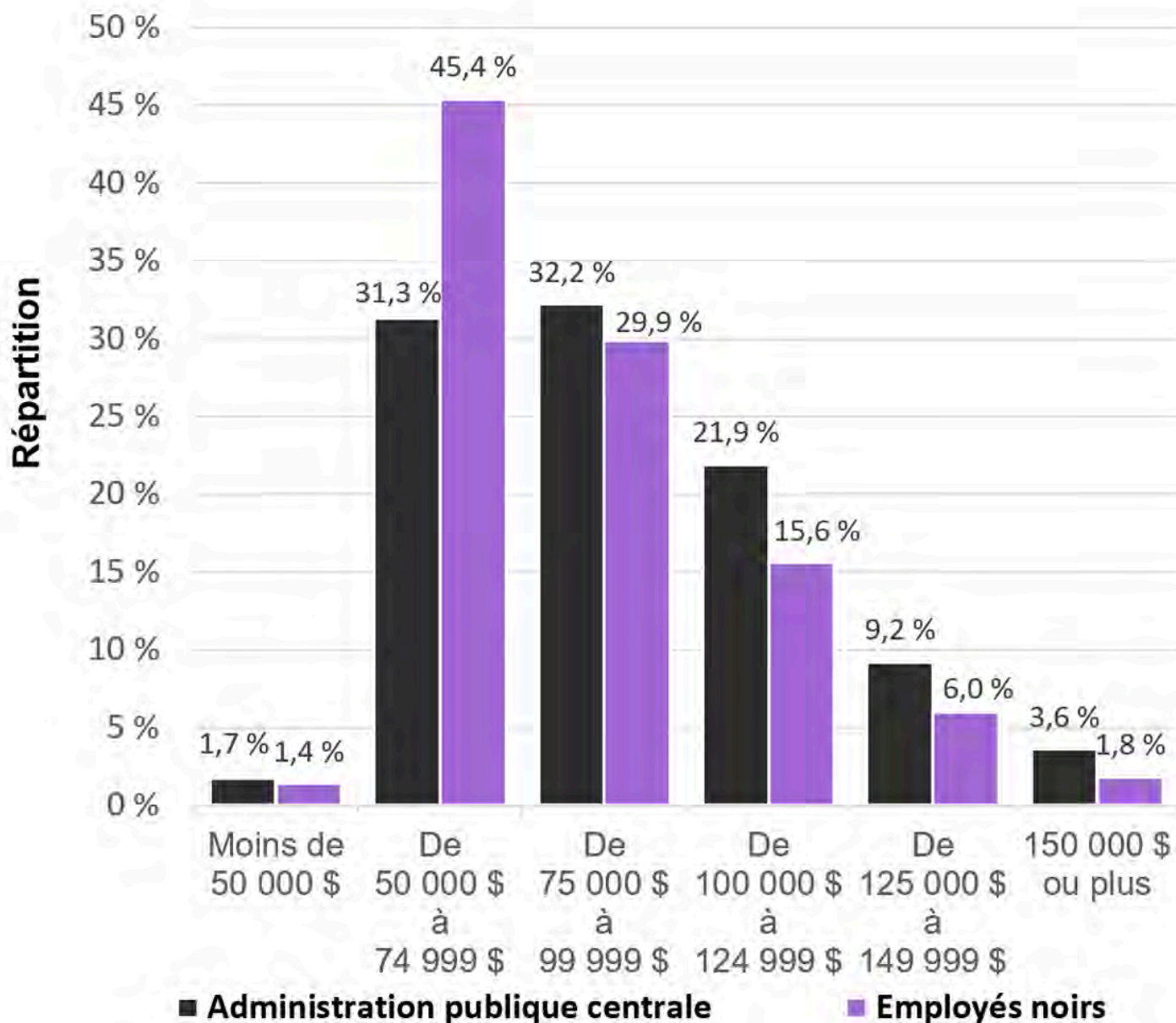
Année	Pourcentage
2020	3,5 %
2021	3,8 %
2022	4,2 %
2023	4,6 %
2024	5,0 %

La représentation des employés noirs a augmenté de 2,2 points de pourcentage entre mars 2017 et mars 2024.

Tableau 9 : Tendances en matière de représentation des employés noirs – nombre

Année	Nombre
2017	5 218
2018	5 538
2019	6 468
2020	7 427
2021	8 754
2022	9 809
2023	11 771
2024	13 270

Figure 38 : Répartition de l'échelle salariale pour l'administration publique centrale et les employés noirs



▼ Figure 38 - Version textuelle

Figure 38 : Répartition de l'échelle salariale pour l'administration publique centrale et les employés noirs

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 124 999 \$	De 125 000 \$ à 149 999 \$	150 000 \$ ou plus
Administration publique centrale	1,7 %	31,3 %	32,2 %	21,9 %	9,2 %	3,6 %
Employés noirs	1,4 %	45,4 %	29,9 %	15,6 %	6,0 %	1,8 %

Langues officielles de l'administration publique centrale et des groupes désignés d'équité en matière d'emploi

Figure 39 : Répartition des employés par groupe et première langue officielle

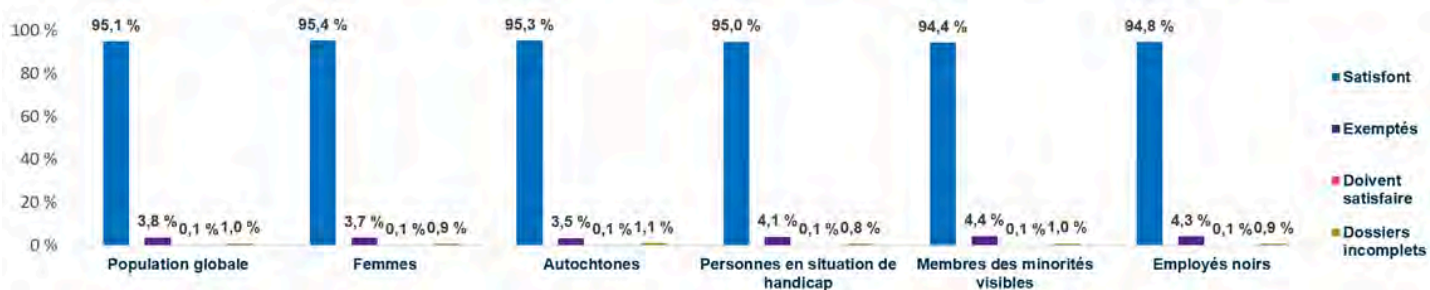


▼ Figure 39 - Version textuelle

Figure 39 : Répartition des employés par groupe et première langue officielle

Groupe	Anglais	Français	Inconnu
Population globale	69,9 %	30,1 %	0,0 %
Femmes	68,9 %	31,1 %	0,0 %
Autochtones	75,4 %	24,6 %	0,0 %
Personnes en situation de handicap	75,1 %	24,9 %	0,0 %
Membres des minorités visibles	77,6 %	22,4 %	0,0 %
Employés noirs	52,4 %	47,6 %	0,0 %

Figure 40 : Répartition des employés occupant des postes bilingues par groupe et situation linguistique



▼ Figure 40 - Version textuelle

Figure 40 : Répartition des employés occupant des postes bilingues par groupe et situation linguistique

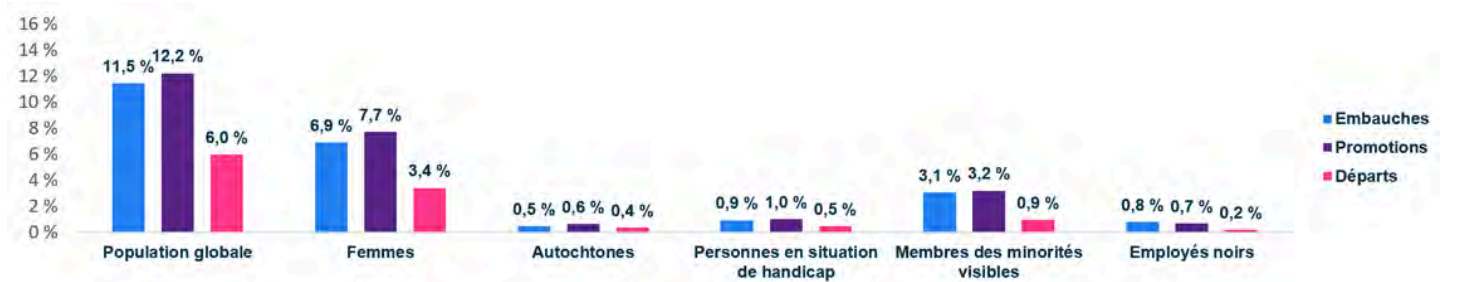
Groupe	Satisfait	Exemptés	Doivent satisfaire	Dossiers incomplets
Population globale	95,1 %	3,8 %	0,1 %	1,0 %
Femmes	95,4 %	3,7 %	0,1 %	0,9 %
Autochtones	95,3 %	3,5 %	0,1 %	1,1 %
Personnes en situation de handicap	95,0 %	4,1 %	0,1 %	0,8 %
Membres des minorités visibles	94,4 %	4,4 %	0,1 %	1,0 %
Employés noirs	94,8 %	4,3 %	0,1 %	0,9 %

Embauches, promotions et départs au sein de l'administration publique

Tableau 10 : Embauches, promotions et départs par groupe – nombre et répartition

Type de mesure	Population globale - nombre	Femmes - nombre	Femmes – pourcentage	Autochtones – nombre	Autochtones – pourcentage	Personnes en situation de handicap – nombre	Personnes en situation de handicap – pourcentage	Membres des minorités visibles – nombre	Membres des minorités visibles – pourcentage	Employés noirs – nombre	Employés noirs - pourcentage
Embauches	29 033	17 530	60,4 %	1 243	4,3 %	2 372	8,2 %	7 790	26,8 %	2 002	6,9 %
Promotions	31 025	19 578	63,1 %	1 642	5,3 %	2 517	8,1 %	8 115	26,2 %	1 788	5,8 %
Départs	15 222	8 667	56,9 %	906	6,0 %	1 210	7,9 %	2 394	15,7 %	576	3,8 %

Figure 41 : Embauches, promotions et départs par groupe – les taux



▼ Figure 41 - Version textuelle

Figure 41 : Embauches, promotions et départs par groupe – les taux			
Groupe	Embauches	Promotions	Départs
Population Globale	11,5 %	12,2 %	6,0 %
Femmes	6,9 %	7,7 %	3,4 %
Autochtones	0,5 %	0,6 %	0,4 %
Personnes en situation de handicap	0,9 %	1,0 %	0,5 %
Membres des minorités visibles	3,1 %	3,2 %	0,9 %
Employés noirs	0,8 %	0,7 %	0,2 %

Tableau 11 : Embauches, promotions et départs des cadres supérieurs par groupe - nombre et répartition

Type de mesure	Cadres supérieurs - nombre	Femmes - nombre	Femmes – pourcentage	Autochtones – nombre	Autochtones – pourcentage	Personnes en situation de handicap – nombre	Personnes en situation de handicap – pourcentage	Membres des minorités visibles – nombre	Membres des minorités visibles – pourcentage	Employés noirs – nombre	Employés noirs - pourcentage
Embauches	108	53	49,1 %	*	*	14	13,0 %	13	12,0 %	*	*
Promotions	1 158	662	57,2 %	92	7,9 %	129	11,1 %	241	20,8 %	57	4,9 %
Départs	380	196	51,6 %	18	4,7 %	29	7,6 %	28	7,4 %	*	*

* Les petits nombres ont été supprimés. De plus, afin d’éviter une divulgation par recoupement, d’autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

Figure 42 : Embauches, promotions et départs des cadres supérieurs par groupe – les taux



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

▼ Figure 42 - Version textuelle

Figure 42 : Embauches, promotions et départs des cadres supérieurs par groupe – les taux

Groupe	Embauches	Promotions	Départs
Cadres supérieurs	1,4 %	15,2 %	5,0 %
Femmes	0,7 %	8,7 %	2,6 %
Autochtones	*	1,2 %	0,2 %
Personnes en situation de handicap	0,2 %	1,7 %	0,4 %
Membres des minorités visibles	0,2 %	3,2 %	0,4 %
Employés noirs	*	0,7 %	*

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

Annexe 1 : tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi visés par l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Tableau 1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque ministère ou organisme

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 55,3 %)		Autochtones (DPA totale 4,1 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Emploi et Développement social Canada	38 144	25 695	67,4	1 690	4,4	3 364	8,8	11 658	30,6
Défense nationale ¹	27 707	11 893	42,9	956	3,5	1 618	5,8	3 336	12,0
Service correctionnel Canada	18 596	9 504	51,1	1 998	10,7	1 325	7,1	2 691	14,5
Services publics et Approvisionnement Canada	18 204	11 044	60,7	683	3,8	1 347	7,4	3 692	20,3
Agence des services frontaliers du Canada	15 951	7 581	47,5	606	3,8	1 162	7,3	3 423	21,5
Pêches et Océans Canada ²	14 123	6 320	44,7	773	5,5	966	6,8	1 383	9,8
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	12 141	7 882	64,9	338	2,8	913	7,5	5 026	41,4

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 55,3 %)		Autochtones (DPA totale 4,1 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Gendarmerie royale du Canada ³	9 884	6 979	70,6	535	5,4	482	4,9	1 811	18,3
Santé Canada ⁴	9 591	6 230	65,0	292	3,0	902	9,4	3 228	33,7
Services partagés Canada	8 971	3 191	35,6	344	3,8	730	8,1	2 187	24,4
Services aux Autochtones Canada ⁴	8 148	5 705	70,0	2 232	27,4	657	8,1	1 635	20,1
Environnement et Changement climatique Canada	7 993	4 368	54,6	272	3,4	605	7,6	1 722	21,5
Statistique Canada	7 077	3 778	53,4	224	3,2	651	9,2	2 047	28,9
Affaires mondiales Canada	6 960	3 951	56,8	410	5,9	381	5,5	2 043	29,4
Transports Canada	6 355	2 951	46,4	279	4,4	453	7,1	1 372	21,6
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	6 006	3 110	51,8	160	2,7	465	7,7	1 751	29,2
Ministère de la Justice Canada	5 478	3 758	68,6	274	5,0	1 039	19,0	1 565	28,6
Ressources naturelles Canada	5 325	2 648	49,7	209	3,9	553	10,4	1 253	23,5
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 134	2 751	53,6	223	4,3	396	7,7	1 070	20,8
Agence de la santé publique du Canada	3 831	2 670	69,7	131	3,4	306	8,0	1 187	31,0
Anciens Combattants Canada	3 637	2 653	72,9	157	4,3	345	9,5	392	10,8
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2 381	1 505	63,2	83	3,5	253	10,6	635	26,7
Commission de l’immigration et du statut de réfugié du Canada	2 298	1 496	65,1	51	2,2	143	6,2	1 025	44,6
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada ⁴	1 925	1 290	67,0	339	17,6	134	7,0	360	18,7
Patrimoine canadien	1 788	1 225	68,5	98	5,5	165	9,2	353	19,7
Sécurité publique Canada	1 521	932	61,3	86	5,7	173	11,4	331	21,8
Infrastructure Canada	1 361	846	62,2	45	3,3	141	10,4	387	28,4
Bureau du Conseil privé	1 193	698	58,5	49	4,1	89	7,5	313	26,2
Service des poursuites pénales du Canada	1 159	764	65,9	84	7,2	93	8,0	257	22,2
Bibliothèque et Archives Canada	1 079	685	63,5	49	4,5	66	6,1	113	10,5
Élections Canada	1 045	554	53,0	35	3,3	72	6,9	230	22,0
Ministère des Finances Canada	922	434	47,1	24	2,6	56	6,1	211	22,9
Commission de la fonction publique du Canada	868	583	67,2	37	4,3	131	15,1	205	23,6
Agence spatiale canadienne	850	406	47,8	16	1,9	97	11,4	193	22,7
Service administratif des tribunaux judiciaires	795	507	63,8	21	2,6	53	6,7	227	28,6
École de la fonction publique du Canada	668	450	67,4	34	5,1	70	10,5	161	24,1
Service canadien d’appui aux tribunaux administratifs	597	399	66,8	16	2,7	44	7,4	131	21,9
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	596	327	54,9	30	5,0	53	8,9	135	22,7
Agence de promotion économique du Canada atlantique	578	376	65,1	28	4,8	77	13,3	53	9,2
Agence d’évaluation d’impact du Canada ⁵	490	332	67,8	27	5,5	42	8,6	112	22,9
Commission des libérations conditionnelles du Canada	482	364	75,5	22	4,6	42	8,7	87	18,0
Diversification de l’économie de l’Ouest Canada ⁶	479	282	58,9	27	5,6	37	7,7	142	29,6
Commission canadienne des grains	454	209	46,0	23	5,1	25	5,5	140	30,8
Femmes et Égalité des genres Canada	416	350	84,1	22	5,3	51	12,3	106	25,5

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 55,3 %)		Autochtones (DPA totale 4,1 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Développement économique Canada pour les régions du Québec	357	199	55,7	7	2,0	29	8,1	81	22,7
Office des transports du Canada	346	188	54,3	9	2,6	37	10,7	79	22,8
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	303	190	62,7	14	4,6	17	5,6	54	17,8
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	287	167	58,2	11	3,8	37	12,9	93	32,4
Commission canadienne des droits de la personne	272	201	73,9	7	2,6	47	17,3	77	28,3
Registraire de la Cour suprême du Canada	226	134	59,3	9	4,0	23	10,2	33	14,6
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209	84	40,2	*	*	11	5,3	25	12,0
Commissariat aux langues officielles	161	107	66,5	*	*	8	5,0	17	10,6
Bureau du secrétaire du gouverneur général	156	97	62,2	*	*	16	10,3	28	17,9
Tribunal des anciens combattants (révision et appel)	123	83	67,5	*	*	6	4,9	0	0,0
Agence canadienne de développement économique du Nord	109	70	64,2	26	23,9	10	9,2	24	22,0
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada	89	62	69,7	*	*	9	10,1	17	19,1
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario	83	55	66,3	7	8,4	9	10,8	*	*
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	79	42	53,2	*	*	*	*	19	24,1
Commission canadienne du lait	72	39	54,2	*	*	6	8,3	13	18,1
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	55	37	67,3	0	0,0	*	*	*	*
Normes d'accessibilité Canada	54	32	59,3	*	*	16	29,6	14	25,9
Comité externe d'examen des griefs militaires	47	30	63,8	*	*	8	17,0	11	23,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	34	18	52,9	*	*	*	*	10	29,4
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	33	19	57,6	*	*	*	*	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	31	21	67,7	*	*	*	*	10	32,3
Commission mixte internationale	31	16	51,6	*	*	6	19,4	*	*
Commissariat au lobbying du Canada	28	13	46,4	*	*	*	*	6	21,4
Comité externe d'examen de la GRC	23	15	65,2	*	*	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur Canada	16	10	62,5	0	0,0	*	*	*	*
Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement	6	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	2	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total ²	266 433	151 607	56,9	14 152	5,3	21 089	7,9	61 015	22,9

Ministère ou organisme	Tous les employés	Femmes (DPA totale 55,3 %)		Autochtones (DPA totale 4,1 %)		Personnes en situation de handicap (DPA totale 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA totale 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
* Les petits nombres ont été supprimés (nombres de 1 à 5). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés. 1 Les données de la Défense nationale comprennent le personnel civil seulement (les données concernant les membres des Forces armées canadiennes ne sont pas incluses parce que ce n'est pas le Conseil du Trésor qui est leur employeur). 2 Les données de la Garde côtière canadienne sont comprises dans celles de Pêches et Océans Canada. 3 L'effectif de la Gendarmerie royale du Canada comprend trois groupes d'employés : des employés de la fonction publique, des membres civils et des membres réguliers. Les données figurant dans le tableau ne concernent que les employés de la fonction publique. 4 La création de Services aux Autochtones Canada (SAC) a eu une incidence sur l'effectif de Santé Canada (SC) et de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC). Les systèmes administratifs ont été modifiés en septembre 2020. Par conséquent, les statistiques en lien avec SAC sont disponibles séparément de celles de SC et de RCAANC. 5 Le 3 septembre 2019, l'Agence d'évaluation d'impact du Canada a été renommée dans le Registre des titres d'usage du Conseil du Trésor du Canada. 6 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) se scinde en deux nouvelles agences distinctes : en Colombie-Britannique, l'agence se nomme désormais Développement économique Canada pour le Pacifique (PacifiCan) et en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba, Développement économique Canada pour les Prairies (PrairiesCan). Les statistiques relatives à DEO comprennent le personnel de PacifiCan et celui de PrairiesCan, car des statistiques distinctes ne sont pas encore disponibles. 7 La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total. 8. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active ont été mises à jour et ne comprennent maintenant que les citoyens canadiens et les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent, en date du 31 mars 2024, à des professions au sein de l'administration publique centrale. Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.									

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Région de travail	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	4 367	2 304	52,8	357	8,2	365	8,4	146	3,3
Île-du-Prince-Édouard	2 490	1 594	64,0	70	2,8	235	9,4	112	4,5
1 « RCN » signifie « région de la capitale nationale » et englobe la RCN (Québec) et la RCN (Ontario). 2 Une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux. 3 La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné. 4. La représentation par région est fournie à titre d'information à l'appui des données fournies, bien que la disponibilité au sein de la population active soit indiquée seulement sous forme agrégée, pour la fonction publique du Canada dans son ensemble. Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.									

Région de travail	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nouvelle-Écosse	11 192	5 585	49,9	658	5,9	1 043	9,3	861	7,7
Nouveau-Brunswick	11 338	6 955	61,3	424	3,7	815	7,2	552	4,9
Québec (sans la RCN) ¹	28 414	15 866	55,8	752	2,6	1 579	5,6	5 461	19,2
RCN (Québec) ¹	34 839	20 378	58,5	1 938	5,6	2 837	8,1	8 028	23,0
RCN (Ontario) ¹	87 055	49 499	56,9	3 280	3,8	7 899	9,1	22 588	25,9
RCN ¹	121 894	69 877	57,3	5 218	4,3	10 736	8,8	30 616	25,1
Ontario (sans la RCN) ¹	32 780	18 974	57,9	1 554	4,7	2 429	7,4	9 782	29,8
Manitoba	8 641	5 099	59,0	1 383	16,0	705	8,2	1 668	19,3
Saskatchewan	5 524	3 362	60,9	984	17,8	395	7,2	768	13,9
Alberta	13 286	7 772	58,5	1 097	8,3	1 059	8,0	3 409	25,7
Colombie-Britannique	21 255	11 061	52,0	1 173	5,5	1 382	6,5	6 328	29,8
Yukon	389	244	62,7	55	14,1	23	5,9	53	13,6
Territoires du Nord-Ouest	488	297	60,9	80	16,4	28	5,7	88	18,0
Nunavut	295	181	61,4	154	52,2	12	4,1	31	10,5
À l'extérieur du Canada	1 536	796	51,8	76	4,9	57	3,7	413	26,9
Non disponible ²	2 544	1 640	64,5	117	4,6	226	8,9	727	28,6
Total ³	266 433	151 607	56,9	14 152	5,3	21 089	7,9	61 015	22,9

¹ « RCN » signifie « région de la capitale nationale » et englobe la RCN (Québec) et la RCN (Ontario).

² Une partie des données géographiques n'est pas disponible en raison de changements apportés aux systèmes de données centraux.

³ La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné.

4. La représentation par région est fournie à titre d'information à l'appui des données fournies, bien que la disponibilité au sein de la population active soit indiquée seulement sous forme agrégée, pour la fonction publique du Canada dans son ensemble.

Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Tableau 3.1 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et groupe professionnel en vigueur

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (administration publique centrale). La classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés	Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
AI : Contrôle de la circulation aérienne	11	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO : Navigation aérienne	385	41	10,6	344	89,4	17	4,4	*	*	14	3,6
AV : Commerce et achat	7 663	4 095	53,4	3 567	46,5	332	4,3	573	7,5	1 721	22,5
CT : Fonction de contrôleurs ¹	6 966	3 979	57,1	2 985	42,9	214	3,1	341	4,9	2 516	36,1
CX : Services correctionnels	7 150	2 039	28,5	5 108	71,4	802	11,2	324	4,5	1 218	17,0
EB : Enseignement et bibliothéconomie	1 368	924	67,5	444	32,5	138	10,1	79	5,8	263	19,2

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés	Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
EC : Économique et services de sciences sociales	26 200	15 825	60,4	10 371	39,6	1 128	4,3	2 611	10,0	7 611	29,0
EL : Électronique	1 141	78	6,8	1 062	93,1	44	3,9	61	5,3	136	11,9
EX : Direction	7 380	4 028	54,6	3 351	45,4	408	5,5	693	9,4	1 192	16,2
FB : Services frontaliers	10 415	4 230	40,6	6 185	59,4	445	4,3	652	6,3	1 934	18,6
FS : Service extérieur	1 937	1 096	56,6	841	43,4	93	4,8	92	4,7	503	26,0
HM : Gestion des ressources humaines	5 190	4 282	82,5	908	17,5	254	4,9	681	13,1	1 169	22,5
IT : Technologies de l'information	20 696	4 691	22,7	15 995	77,3	734	3,5	1 573	7,6	5 832	28,2
LC : Gestion du droit	380	251	66,1	129	33,9	20	5,3	58	15,3	81	21,3
LP : Praticien du droit	3 650	2 183	59,8	1 464	40,1	157	4,3	565	15,5	868	23,8
NR : Architecture, génie et arpentage	4 749	1 248	26,3	3 500	73,7	103	2,2	200	4,2	1 325	27,9
PA : Services des programmes et de l'administration	117 493	84 916	72,3	32 526	27,7	7 424	6,3	10 545	9,0	28 136	23,9
PM-MCO : Agents de négociation, médiation et conciliation	56	35	62,5	21	37,5	*	*	*	*	*	*
PO : Soutien aux opérations policières	552	381	69,0	168	30,4	26	4,7	13	2,4	67	12,1
PR : Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	2	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
RE : Recherche	2 657	929	35,0	1 727	65,0	37	1,4	112	4,2	637	24,0
RO : Radiotélégraphie	289	92	31,8	197	68,2	28	9,7	16	5,5	8	2,8
SH : Services de santé	3 974	3 247	81,7	718	18,1	268	6,7	188	4,7	605	15,2
SO : Officiers et officières de navire	1 361	213	15,7	1 148	84,3	26	1,9	27	2,0	48	3,5
SP : Sciences appliquées et examen des brevets	10 552	5 901	55,9	4 650	44,1	243	2,3	620	5,9	2 807	26,6
SR(C) : Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	68	*	*	*	*	*	*	9	13,2	*	*
SR(E) : Réparation des navires (Est)	610	55	9,0	555	91,0	21	3,4	27	4,4	16	2,6
SR(W) : Réparation des navires (Ouest)	709	41	5,8	666	93,9	23	3,2	17	2,4	19	2,7
SV : Services de l'exploitation	10 286	2 235	21,7	8 039	78,2	578	5,6	381	3,7	622	6,0
TC : Services techniques	11 438	3 838	33,6	7 594	66,4	574	5,0	589	5,1	1 546	13,5
TR : Traduction	863	659	76,4	204	23,6	7	0,8	26	3,0	65	7,5
UT : Enseignement universitaire	234	65	27,8	168	71,8	*	*	7	3,0	49	20,9
Inconnu	8	3	37,5	5	62,5	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Total ^{2 3}	266 433	151 607	56,9	114 714	43,1	14 152	5,3	21 089	7,9	61 015	22,9

Groupe professionnel en vigueur	Tous les employés	Femmes		Hommes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
[*] Les petits nombres ont été supprimés (nombres de 1 à 5). De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés. ¹ En mars 2024, le groupe CT - Fonction de contrôleurs a été créé et comprend trois nouveaux groupes de classification : CTIAV - Audit interne, CTFIN - Gestion financière et CTEAV - Vérification externe. Tous les membres de l'ancien groupe de classification AU - Audit sont devenus CTIAV et tous les membres de l'ancien groupe de classification FI - Gestion financière sont devenus CTFIN. Seuls certains membres du groupe de classification AS - Services administratifs sont devenus CTEAV. Toutes les données antérieures à 2024 reflèteront les anciens groupes de classification. ² La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total. ³ Les données relatives aux personnes dont le sexe est inconnu ne sont pas incluses dans le tableau, de sorte que la somme des femmes et des hommes peut ne pas correspondre à la valeur pour « tous les employés ». Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.											

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale). La classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

Catégorie professionnelle (obsolète)	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	7 760	4 279	55,1	428	5,5	751	9,7	1 273	16,4
EX (Direction)	7 380	4 028	54,6	408	5,5	693	9,4	1 192	16,2
LC (Gestion du droit) ¹	380	251	66,1	20	5,3	58	15,3	81	21,3
Scientifique et professionnelle	53 346	30 288	56,8	2 054	3,9	4 382	8,2	14 160	26,5
Administration et service extérieur	140 451	88 571	63,1	7 787	5,5	12 026	8,6	34 901	24,8
Technique	14 663	4 298	29,3	711	4,8	700	4,8	1 757	12,0
Soutien administratif	20 412	15 181	74,4	1 272	6,2	1 807	8,9	5 045	24,7
Opérationnel	29 793	8 987	30,2	1 900	6,4	1 423	4,8	3 878	13,0
Indéterminée	8	3	37,5	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Total ²	266 433	151 607	56,9	14 152	5,3	21 089	7,9	61 015	22,9
¹ Les membres du groupe LC sont inclus dans le groupe de la direction depuis l'exercice 2011 à 2012. ² La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné. Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.									

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (administration publique centrale).

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group
Moins de 50 000	4 617	1,7	3 183	68,9	2,1	201	4,4	1,4	345	7,5	1,6	815	17,7	1,3
De 50 000 à 54 999	2 526	0,9	1 621	64,2	1,1	154	6,1	1,1	253	10,0	1,2	672	26,6	1,1
De 55 000 à 59 999	7 227	2,7	5 038	69,7	3,3	420	5,8	3,0	565	7,8	2,7	1 987	27,5	3,3
De 60 000 à 64 999	24 922	9,4	17 195	69,0	11,3	1 338	5,4	9,5	2 206	8,9	10,5	7 312	29,3	12,0
De 65 000 à 69 999	24 299	9,1	15 744	64,8	10,4	1 396	5,7	9,9	2 080	8,6	9,9	5 849	24,1	9,6
De 70 000 à 74 999	24 361	9,1	15 784	64,8	10,4	1 417	5,8	10,0	2 024	8,3	9,6	6 242	25,6	10,2
De 75 000 à 79 999	20 275	7,6	12 867	63,5	8,5	1 199	5,9	8,5	1 556	7,7	7,4	4 548	22,4	7,5
De 80 000 à 84 999	22 858	8,6	12 455	54,5	8,2	1 422	6,2	10,0	1 719	7,5	8,2	5 026	22,0	8,2
De 85 000 à 89 999	16 989	6,4	6 988	41,1	4,6	963	5,7	6,8	1 037	6,1	4,9	3 536	20,8	5,8
De 90 000 à 94 999	12 132	4,6	6 871	56,6	4,5	598	4,9	4,2	923	7,6	4,4	2 644	21,8	4,3
De 95 000 à 99 999	13 604	5,1	7 109	52,3	4,7	678	5,0	4,8	1 034	7,6	4,9	3 133	23,0	5,1
De 100 000 à 104 999	20 277	7,6	10 988	54,2	7,2	1 241	6,1	8,8	1 654	8,2	7,8	4 169	20,6	6,8
De 105 000 à 109 999	10 468	3,9	5 269	50,3	3,5	556	5,3	3,9	750	7,2	3,6	2 327	22,2	3,8
De 110 000 à 114 999	11 870	4,5	6 633	55,9	4,4	568	4,8	4,0	974	8,2	4,6	2 506	21,1	4,1
De 115 000 à 119 999	6 325	2,4	2 784	44,0	1,8	237	3,7	1,7	386	6,1	1,8	1 435	22,7	2,4
De 120 000 à 124 999	9 528	3,6	3 862	40,5	2,5	338	3,5	2,4	644	6,8	3,1	2 123	22,3	3,5

1

EE : équité en matière d'emploi

2

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné.

Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group	Nombre	% l'échelle salariale	% du groupe d'EE ¹ group
De 125 000 à 149 999	24 432	9,2	12 250	50,1	8,1	1 008	4,1	7,1	1 937	7,9	9,2	5 088	20,8	8,3
150 000 ou plus	9 723	3,6	4 966	51,1	3,3	418	4,3	3,0	1 002	10,3	4,8	1 603	16,5	2,6
Total ²	266 433	100,0	151 607	56,9	100,0	14 152	5,3	100,0	21 089	7,9	100,0	61 015	22,9	100,0
¹ EE : équité en matière d'emploi ² La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné. Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.														

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

Le tableau suivant présente des renseignements (exercice financier 2023-2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (administration publique centrale).

Type de mesure	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	29 033		17 530	60,4	1 243	4,3	2 372	8,2	7 790	26,8
Promotions	31 025		19 578	63,1	1 642	5,3	2 517	8,1	8 115	26,2
Cessations d'emploi	15 222		8 667	56,9	906	6,0	1 210	7,9	2 394	15,7
1. La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« Tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit volontairement identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total. 2. Le terme « embauches » se rapporte aux employés qui ont été ajoutés à l'effectif et portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024. 3. Les données sur les « promotions » proviennent de la Commission de la fonction publique du Canada et comprennent de l'information provenant des ministères et organismes qui figurent aux annexes I et IV de la <u>Loi sur la gestion des finances publiques</u> et qui sont assujettis à la <u>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</u>. 4. Le terme « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024. 5. Les pourcentages représentent la part de chaque type de mesure prise à l'égard de chacun des groupes désignés. Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.										

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

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (administration publique centrale).

Tranche d'âge (ans)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres des minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE ¹	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE ¹	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE ¹	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe d'EE ¹
Moins de 20	158	0,1	82	51,9	0,1	*	*	*	6	3,8	0,0	8	5,1	0,0
De 20 à 24	6 757	2,5	4 075	60,3	2,7	340	5,0	2,4	521	7,7	2,5	1 785	26,4	2,9
De 25 à 29	27 579	10,4	16 716	60,6	11,0	1 260	4,6	8,9	2 133	7,7	10,1	8 499	30,8	13,9
De 30 à 34	32 818	12,3	19 151	58,4	12,6	1 586	4,8	11,2	2 317	7,1	11,0	8 897	27,1	14,6
De 35 à 39	34 793	13,1	20 025	57,6	13,2	1 702	4,9	12,0	2 426	7,0	11,5	8 615	24,8	14,1
De 40 à 44	40 528	15,2	23 800	58,7	15,7	2 108	5,2	14,9	2 935	7,2	13,9	9 405	23,2	15,4
De 45 à 49	40 413	15,2	23 614	58,4	15,6	2 238	5,5	15,8	3 197	7,9	15,2	8 605	21,3	14,1
De 50 à 54	35 283	13,2	19 710	55,9	13,0	2 159	6,1	15,3	3 105	8,8	14,7	6 672	18,9	10,9
De 55 à 59	26 588	10,0	14 093	53,0	9,3	1 632	6,1	11,5	2 370	8,9	11,2	4 694	17,7	7,7
De 60 à 64	15 043	5,6	7 416	49,3	4,9	821	5,5	5,8	1 440	9,6	6,8	2 567	17,1	4,2
De 65 à 69	4 960	1,9	2 255	45,5	1,5	255	5,1	1,8	493	9,9	2,3	978	19,7	1,6
70 ou plus	1 513	0,6	670	44,3	0,4	*	*	*	146	9,6	0,7	290	19,2	0,5
Total ²	266 433	100,0	151 607	56,9	100,0	14 152	5,3	100,0	21 089	7,9	100,0	61 015	22,9	100,0

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

¹ EE : équité en matière d'emploi

² La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit identifiée comme membre de plus d'un groupe désigné.

Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Tableau 7 : Représentation à la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice

Le tableau suivant présente des renseignements (au 31 mars 2024) concernant les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations figurant aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (administration publique centrale).

Représentation à la fonction publique	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2024	266 433		151 607	56,9	14 152	5,3	21 089	7,9	61 015	22,9
Au 31 mars 2023	253 411		143 406	56,6	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7

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

Représentation à la fonction publique	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2022	236 133	132 299	56,0	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2
Au 31 mars 2021	228 345	127 043	55,6	11 977	5,2	12 893	5,6	43 122	18,9
Au 31 mars 2020	214 120	117 760	55,0	10 888	5,1	11 087	5,2	38 145	17,8
Au 31 mars 2019	203 268	111 332	54,8	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7
Au 31 mars 2018	192 467	105 465	54,8	9 876	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7
Au 31 mars 2017	185 484	101 136	54,5	9 726	5,2	10 259	5,5	28 058	15,1
Au 31 mars 2016	181 674	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5
Au 31 mars 2015	180 681	98 051	54,3	9 232	5,1	10 204	5,6	24 849	13,8
Au 31 mars 2014	181 356	98 078	54,1	9 239	5,1	10 390	5,7	23 919	13,2
Au 31 mars 2013	188 342	102 124	54,2	9 491	5,0	10 871	5,8	23 812	12,6
Au 31 mars 2012	198 793	108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1
Au 31 mars 2011	202 631	111 051	54,8	9 486	4,7	11 388	5,6	22 998	11,3
Au 31 mars 2010	202 386	110 867	54,8	9 307	4,6	11 620	5,7	21 567	10,7
Au 31 mars 2009	195 667	107 089	54,7	8 892	4,5	11 468	5,9	19 264	9,8
Au 31 mars 2008	186 754	101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	5,9	17 207	9,2
Au 31 mars 2007	179 540	96 816	53,9	7 610	4,2	10 192	5,7	15 787	8,8
Au 31 mars 2006	176 630	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6
Au 31 mars 2005	165 856	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000 * (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1

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

Disponibilité au sein de la population active	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Recensement de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 (basé sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) - basé sur les données de la population au 31 mars 2024	S.O.	S.O.	55,3	S.O.	4,1	S.O.	12,0	S.O.	22,7
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (basé sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) - basé sur les données de la population au 31 mars 2023	S.O.	S.O.	53,7	S.O.	3,8	S.O.	9,2	S.O.	17,3

S.O : sans objet

1. Les données de ce tableau et d'autres tableaux du présent rapport touchent les employés identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
2. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active ont été mises à jour et ne comprennent maintenant que les citoyens canadiens et les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de l'administration publique centrale.

Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Disponibilité au sein de la population active	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (basé sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) - basé sur les données de la population au 31 mars 2022	S.O.	S.O.	53,3	S.O.	3,8	S.O.	9,1	S.O.	17,2
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (basé uniquement sur les citoyens canadiens)	S.O.	S.O.	52,7	S.O.	4,0	S.O.	9,0	S.O.	15,3
Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012	S.O.	S.O.	52,5	S.O.	3,4	S.O.	4,4	S.O.	13,0
Recensement et Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006	S.O.	S.O.	52,3	S.O.	3,0	S.O.	4,0	S.O.	12,4
Recensement et EPLA de 2001	S.O.	S.O.	52,2	S.O.	2,5	S.O.	3,6	S.O.	10,4
Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991	S.O.	S.O.	48,7	S.O.	1,7	S.O.	4,8	S.O.	8,7
Recensement et ESLA de 1991	S.O.	S.O.	47,3	S.O.	2,6	S.O.	4,8	S.O.	9,0

S.O : sans objet

1. Les données de ce tableau et d'autres tableaux du présent rapport touchent les employés identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
2. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active ont été mises à jour et ne comprennent maintenant que les citoyens canadiens et les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de l'administration publique centrale.

Source : La source des données relatives à la représentation est la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, laquelle contient des informations d'auto-identification fournies par les employés.

Annexe 2 : ressources

- [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique](#)
- [Statistiques sur la diversité et l'inclusion](#)
- [Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi d'EDSC](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Formulaire de déclaration volontaire de l'employé](#)
- [Groupes professionnels dans la fonction publique](#)
- [Modification de l'annexe III du règlement sur l'équité en matière d'emploi, publiée dans la Gazette du Canada](#)

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président du Conseil du Trésor, 2025

ISSN : 2292-5589