



L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2024-2025

Publié : le 2026-03-26

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2026

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 2024 to 2025

L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2024-2025

Sur cette page

- [Message du président du Conseil du Trésor](#)
- [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique](#)
- [Au sujet des données](#)
- [Données quantitatives et analyses](#)
- [Programmes et initiatives visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi](#)
- [Consultations des représentants des employés](#)
- [Prochaines étapes](#)
- [Supplément en ligne](#)

Message du président du Conseil du Trésor

À titre de 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 du Canada pour l'exercice 2024-2025.

Le gouvernement du Canada continue de faire progresser la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de l'administration publique centrale. Les tendances historiques montrent qu'il y a une augmentation globale dans la représentation de ces quatre groupes, mais nous devons poursuivre nos efforts.

En 2024-2025, le gouvernement a entrepris un certain nombre d'initiatives d'équité en matière d'emploi.

- Les programmes de leadership ciblés visant à favoriser le recrutement et l'avancement pour les postes de direction dans les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi ont continué de prendre de l'expansion avec le lancement de programmes de développement en leadership pour les cadres destinés aux leaders des communautés autochtones et noires. Dans le cadre de ces nouveaux programmes, respectivement 28 et 50 personnes ont obtenu leur diplôme.
- Le Plan d'action pour les fonctionnaires noirs a permis de lancer d'autres initiatives liées au perfectionnement professionnel et à la santé mentale.
- Le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique a élaboré une version numérique du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada afin d'aider à réduire les obstacles rencontrés par les fonctionnaires en situation de handicap en simplifiant les processus d'adaptation en milieu de travail.

Le gouvernement du Canada demeure résolu à promouvoir une fonction publique diversifiée et représentative. Misant sur nos valeurs communes et notre responsabilité collective, nous redoublons d'efforts pour remédier aux obstacles systémiques et favoriser l'inclusion, afin que chaque personne se sente valorisée et soutenue.

Je vous invite à lire ce rapport pour en apprendre davantage sur la façon dont nous bâtissons une fonction publique plus forte, plus équitable, plus diversifiée et plus accessible afin de mieux servir les Canadiens et Canadiennes.

L'honorable Shafqat Ali, C. P., député
Président du Conseil du Trésor

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

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.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) sont des coemployeurs, de concert avec les administrateurs généraux des organisations.

Chaque exercice financier, la présidente ou le président du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) 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);
- des rapports semblables produits par les organismes distincts qui comptent 100 employés ou plus.

La structure du présent rapport est conforme aux exigences en matière de rapports de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et est présentée ci-dessous.

(a) Données et analyses regroupées

1. **Nombre d'employés** travaillant au sein de l'APC et nombre de membres dans chacun des groupes désignés
2. **Régions de travail** selon le nombre total d'employés et de membres de chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi
3. **Groupes professionnels des employés** et taux de représentation des groupes désignés dans chaque groupe professionnel
4. **Échelle salariale** des employés et répartition des membres appartenant aux groupes désignés dans chaque échelle salariale
5. **Données sur les embauches, les promotions et les départs** et représentation des membres de chacun des groupes désignés

(b) Description des principales initiatives du SCT en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et résultats obtenus dans le cadre de celles-ci

(c) Compte rendu des consultations menées auprès des représentants des employés au sujet de l'équité en matière d'emploi

L'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#), qui se trouve sur le site Web des [statistiques sur la diversité et l'inclusion](#), comprend :

- des données désagrégées supplémentaires et des graphiques sur les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et les employés noirs;
- des tableaux statistiques présentant les données sur l'équité en matière d'emploi visées par l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

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 dans la fonction publique. En vertu de la Loi, l'employeur est tenu de déterminer et supprimer les obstacles pour les membres des groupes désignés, prendre des mesures pour augmenter la représentation, et rendre compte des progrès pour réaliser l'égalité en milieu de travail.

Le saviez-vous?

Dans son [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique](#), publié en 2021, le greffier demande à la fonction publique fédérale de porter un regard sur le « traitement injuste des personnes de race noire, d'autres groupes racisés et des Autochtones dans notre société », et de prendre des mesures pour y remédier. Dans le cadre de sa réponse, le SCT publie depuis 2022 des données sur les employés noirs dans son Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.

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 SCT reconnaît que le terme « racisé » est largement accepté dans la fonction publique et qu'il peut donc être considéré comme interchangeable avec le terme « minorité visible » dans le présent rapport.

Enfin, le terme « groupe en quête d'équité », selon la définition prévue dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*¹, peut être considéré comme interchangeable avec les termes « groupe méritant l'équité » et « groupe privé d'équité ».

Au sujet 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 de la Cour fédérale;
- les sous-ministres.

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

Les données sur la représentation interne reposent sur l'auto-identification volontaire. Il est important de noter que les taux de participation varient et peuvent influencer sur l'exactitude des données.

Bien que les jeux de données puissent mettre en évidence des résultats différents parmi les groupes, ceux-ci ne permettent pas d'expliquer les causes sous-jacentes. Les écarts de salaire, de classification ou de représentation peuvent être attribuables à un éventail de facteurs contributifs, notamment les obstacles systémiques, les nouveaux arrivants au Canada, les modèles d'avancement professionnel et l'accès aux possibilités. Aucun de ces facteurs n'est directement pris en compte dans les données.

La disponibilité au sein de la population active (DPA) en 2025 est le critère de référence le plus récent en matière de représentation. Elle repose toujours sur le recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. La DPA fait référence à la disponibilité estimée des personnes appartenant aux quatre groupes désignés en pourcentage de la population active qui pourraient être considérées comme des personnes talentueuses disponibles pour être

embauchées dans la fonction publique. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), qui fait partie du SCT, calcule les estimations relatives à la DPA pour l'ensemble de la population de l'APC, le groupe de la

Le saviez-vous?

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles est fondée sur les employés qui ont volontairement choisi de s'identifier comme faisant partie d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. L'information sur le sexe à la naissance des employés provient du système de paye du gouvernement du Canada.

direction et les organisations au sein de l'APC. Il n'y a pas de critère de référence s'appliquant à la DPA des employés noirs, car il ne s'agit pas d'un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Afin de continuer à combler les écarts et à réaliser des progrès à l'égard de la représentation, il y aurait lieu de considérer la DPA comme un point de départ. Le BDPRH-SCT met en application les recommandations formulées dans le document intitulé Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif pour l'aider à repenser de manière systématique la façon dont il recueille les données sur l'équité en matière d'emploi et établit les critères de référence pour orienter la détermination des améliorations à apporter, notamment pour le sous-groupe des employés noirs.

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 versions précédentes du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) et du Sondage sur l'expérience étudiante (SEE), ce qui a permis d'établir un profil démographique des personnes sondées qui laisse entendre un meilleur alignement sur la nouvelle estimation de 12,0 % de la DPA (17 % pour le SAFF de 2024 et 16 % pour le SEE de 2024). Par conséquent, le BDPRH-SCT estime que l'utilisation de la définition élargie dans le questionnaire d'auto-identification mis à jour pour la collecte de données devrait permettre d'obtenir des données de représentation mieux alignées sur la DPA.

Données quantitatives et analyses

▼ Dans cette section

- [Représentation au sein de l'administration publique centrale et disponibilité au sein de la population active](#)
- [Représentation selon la province et le territoire de travail](#)
- [Représentation selon les groupes professionnels](#)
- [Représentation selon l'échelle salariale](#)
- [Embauches, promotions et départs au sein de l'administration publique centrale](#)

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

Les chiffres entre parenthèses représentent les changements depuis l'année ou l'exercice précédent.

Administration publique centrale	Population visée par l'équité en matière d'emploi ²
266 935 [+502]	190 301 [+2 285]

Femmes	151 528 [-79]
Autochtones	14 738 [+586]
Personnes en situation de handicap	24 128 [+3 039]
Membres des minorités visibles ³	63 765 [+2 750]
Employés noirs (sous-groupe)	13 741 [+471]

Pour avoir une culture véritablement diversifiée et inclusive, il faut d’abord avoir une fonction publique représentative de la population qu’elle sert, du niveau d’entrée au niveau de la haute direction, et dans les divers groupes de classification. La représentation interne est fondée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s’identifier à ce jour comme Autochtones, personnes en situation de handicap et/ou membres d’une minorité visible.

Au 31 mars 2025, 71,3 % des employés de l’APC appartenaient à au moins un groupe visé par l’équité en matière d’emploi.

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 2025	DPA 2025	Représentation 2024	DPA 2024
Femmes	56,8 %	54,9 %	56,9 %	55,3 %
Autochtones	5,5 %	4,0 %	5,3 %	4,1 %
Personnes en situation de handicap	9,0 %	12,0 %	7,9 %	12,0 %
Membres des minorités visibles	23,9 %	22,7 %	22,9 %	22,7 %

Au 31 mars 2025, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles était supérieure à leur DPA au niveau agrégé. La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté de 1,1 point de pourcentage par rapport à l’année précédente, mais demeure inférieure à la DPA de ce groupe ⁴.

Les employés noirs représentent 5,1 % des employés de l’APC, une augmentation de 0,1 point de pourcentage par rapport à l’année dernière, et 21,5 % des membres des minorités visibles. Il n’y a pas de DPA pour les employés noirs parce qu’il ne s’agit pas d’un groupe désigné en vertu de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*.

Les tendances historiques pour les groupes visés par l’équité en matière d’emploi montrent qu’ils ont tous connu une augmentation globale de leur taux de représentation de mars 2010 à mars 2025.

Pour obtenir d’autres renseignements, se reporter à la figure 1 : Représentation de l’équité en matière d’emploi dans l’administration publique centrale – 2010 par rapport à 2025 de l’[Aperçu des données démographiques sur l’équité en matière d’emploi](#).

Tableau 2. Représentation des cadres supérieurs 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 2025	DPA 2025	Représentation 2024	DPA 2024
Femmes	55,9 %	41,8 %	55,1 %	42,2 %
Autochtones	5,6 %	3,9 %	5,5 %	3,9 %
Personnes en situation de handicap	10,9 %	5,3 %	9,7 %	5,3 %
Membres des minorités visibles	17,3 %	15,6 %	16,4 %	15,8 %

Au 31 mars 2025, 68,7 % des employés du groupe EX appartenaient à au moins un groupe visé par l’équité en matière d’emploi, ce qui représente une augmentation de 1,3 point de pourcentage par rapport à l’année dernière.

Au 31 mars 2025, la représentation de tous les groupes désignés aux fins de l’équité en matière d’emploi au niveau EX était supérieure à la DPA.

La représentation des cadres noirs est de 3,2 %, ce qui représente une augmentation de 0,2 point de pourcentage par rapport à l’année dernière.

La population visée par l’équité en matière d’emploi dans la catégorie EX est passée de 3 722 en 2020 à 5 448 en 2025. La représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles s’est maintenue surtout au niveau EX-01, ce qui pourrait être attribuable aux programmes de leadership ciblés qui favorisent le recrutement et la promotion au niveau d’entrée du groupe EX.

Pour obtenir d’autres renseignements sur les programmes, se reporter à la section [Promotion de la diversité au sein de la haute direction](#) du présent rapport.

Pour obtenir d'autres renseignements, se reporter à la figure 3 : Représentation des cadres supérieurs par groupe et niveau de cadres supérieurs de l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#).

Représentation selon la province et le territoire de travail

En mars 2025, le taux de représentation des femmes était le plus élevé au Yukon et à l'Île-du-Prince-Édouard (63,4 % et 63,3 %, respectivement), et le plus faible en Nouvelle-Écosse.

Le taux de représentation des Autochtones était le plus élevé au Nunavut (53,0 %) et le plus faible au Québec (2,8 %, excluant la région de la capitale nationale). Le taux de représentation des Autochtones est le plus élevé au Nunavut depuis au moins 2017.

Le taux de représentation des personnes en situation de handicap était le plus élevé à Terre-Neuve-et-Labrador en mars 2025, suivi de celui un peu moins élevé de l'Île-du-Prince-Édouard (11,3 % et 11,2 %, respectivement). Le taux de représentation de ce groupe a augmenté dans toutes les régions depuis mars 2024.

Par rapport à mars 2024, les membres des minorités visibles ont connu une augmentation de leur taux de représentation dans toutes les régions, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest. La plus forte augmentation de la représentation a été enregistrée à Terre-Neuve-et-Labrador, où le taux de représentation a augmenté de 2,8 points de pourcentage.

Le Québec (excluant la région de la capitale nationale) et la région de la capitale nationale affichaient les taux de représentation les plus élevés d'employés noirs (6,7 % et 6,2 %, respectivement).

Pour obtenir d'autres renseignements, se reporter aux cartes de représentation de l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#).

Représentation selon les groupes professionnels

Tableau 3. Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des employés noirs dans les cinq principaux groupes professionnels de l'administration publique centrale

Remarque : les chiffres entre parenthèses représentent les changements depuis l'année ou l'exercice précédent.

Groupe professionnel principal	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles	Employés noirs
PA : Services des programmes et de l'administration	72,3 % [0,0]	6,3 % [0,0]	9,9 % [0,9]	24,5 % [0,6]	6,6 % [0,1]
EC : Économique et services de sciences sociales	60,4 % [0,0]	4,5 % [0,2]	11,4 % [1,4]	29,8 % [0,8]	5,5 % [0,2]
IT : Technologies de l'information	22,7 % [0,0]	3,7 % [0,2]	8,4 % [0,8]	29,7 % [1,5]	5,3 % [0,4]
TC : Services techniques	33,8 % [0,2]	5,2 % [0,2]	6,7 % [1,6]	13,9 % [0,4]	1,5 % [0,0]
FB : Services frontaliers	40,6 % [0,0]	5,0 % [0,7]	8,2 % [1,9]	21,7 % [3,1]	2,7 % [0,2]

Le tableau 3 montre les taux de représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des employés noirs dans les cinq principaux groupes professionnels au sein de l'APC. Les taux de représentation des membres des minorités visibles et des personnes en situation de handicap pour le groupe professionnel Services frontaliers ont augmenté de 3,1 points de pourcentage et de 1,9 point de pourcentage, respectivement, depuis l'année dernière.

Parmi les cinq principaux groupes professionnels de chaque groupe désigné, les femmes sont les plus représentées dans le groupe Services de santé (82,7 %) et le groupe Gestion des ressources humaines (82,5 %). La proportion de femmes dans le groupe Services de santé est certes élevée, mais des efforts supplémentaires sont nécessaires dans d'autres groupes professionnels liés aux STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Dans le cadre de la

formation d'une cohorte récente du Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque, la priorité a été accordée aux femmes dans les domaines des STIM. Ce programme et d'autres pourraient permettre d'accroître le taux de représentation des femmes dans les groupes professionnels liés aux STIM.

La proportion d'Autochtones est la plus élevée dans le groupe Officiers et officières de navire ⁵ (11,0 %), suivi du groupe Services correctionnels (10,9 %). Les personnes en situation de handicap continuent d'être les plus représentées dans le groupe Praticien du droit (16,5 %). Les membres des minorités visibles et les employés noirs continuent d'être fortement représentés dans le groupe Fonction de contrôleur (37,8 % et 8,4 %, respectivement).

Pour obtenir d'autres renseignements, se reporter à la section sur les groupes professionnels de l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#).

Représentation selon l'échelle salariale

Lorsqu'il est question de la répartition de l'échelle salariale, il est important de noter que le salaire est influencé par plusieurs facteurs, par exemple les groupes professionnels, les niveaux et les années de service.

Pour obtenir d'autres renseignements, se reporter à la figure 2 : Répartition de l'échelle salariale par groupe de l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#).

Tableau 4. Répartition de l'échelle salariale des employés noirs

Échelle salariale	2025	2024	2023	2022	2021
Moins de 50 000 \$	0,9 %	1,4 %	2,2 %	*	*
De 50 000 \$ à 74 999 \$	40,8 %	45,4 %	56,2 %	55,0 %	55,7 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	29,8 %	29,9 %	24,9 %	26,0 %	26,3 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	17,9 %	15,6 %	12,4 %	12,6 %	12,3 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	8,1 %	6,0 %	2,9 %	3,2 %	2,4 %
150 000 \$ et plus	2,5 %	1,8 %	1,3 %	*	*

* 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.

Le tableau sur la répartition des échelles salariales par groupe de l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#) montre qu'en mars 2025, la proportion de chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des employés noirs est plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$, comparativement à celle de l'APC, soit 27,9 %. Les employés noirs ont la plus forte proportion dans cette fourchette salariale par rapport à tous les autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Toutefois, la proportion d'employés noirs dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ a diminué, passant de 55,7 % en 2021 à 40,8 % en 2025. De mars 2021 à mars 2025, la proportion d'employés noirs dans les fourchettes salariales de 75 000 \$ à 99 999 \$, de 100 000 \$ à 124 999 \$ et de 125 000 \$ à 149 999 \$ a augmenté. Il semblerait que les initiatives visant à accroître la diversité au sein du groupe de la direction ont permis d'accroître le nombre de cadres noirs dans les fourchettes salariales supérieures.

La proportion de femmes continue d'être plus élevée que celle de l'APC dans les échelles salariales inférieures à 75 000 \$ et moins élevée dans les échelles salariales de 75 000 \$ et plus. Historiquement, le travail effectué principalement par des femmes a été moins bien rémunéré au Canada. Le BDPRH-SCT, en collaboration avec les agents négociateurs et les représentants non syndiqués, élabore des plans d'équité salariale afin de cerner les écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine qui concernent l'exécution d'un travail de valeur égale.

Le saviez-vous?

Garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale contribue à éliminer les obstacles de longue date qui ont limité les possibilités économiques des femmes et leur participation à l'économie. Le site Web du gouvernement du Canada consacré à l'[équité salariale dans la fonction publique](#) contient d'autres renseignements à cet égard.

La proportion d'employés autochtones continue d'être plus élevée dans la fourchette salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$ et de 75 000 \$ à 99 999 \$, comparativement à celle de l'APC. La proportion des Autochtones gagnant 100 000 \$ et plus continue d'augmenter, mais demeure inférieure à celle de l'APC.

Comparativement à la proportion des quatre autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi et celle de l'ensemble de l'APC, la proportion des personnes en situation de handicap est plus élevée dans la fourchette salariale de 150 000 \$ et plus.

Pour obtenir d'autres renseignements, se reporter à l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#).

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

Tableau 5. Embauches selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les employés noirs, de 2016-2017 à 2024-2025

Exercice	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles		Employés noirs	
		Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe
2016-2017	16 081	9 281	57,7	703	4,4	603	3,7	2 875	17,9	433	2,7
2017-2018	19 249	11 290	58,7	767	4,0	685	3,6	3 402	17,7	580	3,0
2018-2019	23 334	13 181	56,5	962	4,1	866	3,7	4 510	19,3	1 045	4,5
2019-2020	24 901	14 505	58,3	988	4,0	977	3,9	5 302	21,3	1 236	5,0
2020-2021	24,229	14 592	60,2	927	3,8	1 053	4,3	5 148	21,2	1 234	5,1
2021-2022	28 929	17 392	60,1	1 209	4,2	1 601	5,5	6 723	23,2	1 629	5,6
2022-2023	33 361	20 378	61,1	1 471	4,4	2 295	6,9	8 960	26,9	2 372	7,1
2023-2024	29 033	17 530	60,4	1 243	4,3	2 372	8,2	7 790	26,8	2 002	6,9
2024-2025	19 720	11 280	57,2	876	4,4	1 698	8,6	5 355	27,2	1 256	6,4

Les embauches font référence aux employés qui ont été ajoutés à la liste de paye de la fonction publique du Canada du 1^{er} avril au 31 mars de chaque exercice.

Le nombre total d'embauches pour l'ensemble des employés a diminué de 40,9 % de 2022-2023 à 2024-2025, pour revenir à un niveau semblable à celui de 2017-2018.

Par rapport à l'année dernière, la proportion de femmes embauchées a diminué de 3,2 points de pourcentage. Il s'agit également de la proportion la plus faible depuis 2018-2019.

Au cours de la même période, la proportion de personnes en situation de handicap embauchées a plus que doublé.

La proportion d'embauches de membres de minorités visibles a également augmenté, passant de 17,9 % en 2016-2017 à 27,2 % en 2024-2025.

La proportion d'embauches d'employés noirs a fluctué au fil du temps. Elle est toutefois passée de 2,7 % en 2016-2017 à 6,4 % en 2024-2025.

Tableau 6. Promotions selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les employés noirs, de 2016-2017 à 2024-2025

Exercice	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles		Employés noirs	
		Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	Nombre	% du groupe	Nombre
2016-2017	17 487	10 120	57,9	836	4,8	693	4,0	2 788	15,9	460	2,6
2017-2018	20 660	12 260	59,3	1 015	4,9	837	4,1	3 560	17,2	601	2,9
2018-2019	25 489	15 390	60,4	1 217	4,8	1 097	4,3	4 770	18,7	844	3,3
2019-2020	27 211	16 628	61,1	1 332	4,9	1 133	4,2	5 405	19,9	997	3,7
2020-2021	24 919	15 106	60,6	1 223	4,9	1 181	4,7	5 227	21,0	1 048	4,2
2021-2022	29 295	18 256	62,3	1 493	5,1	1 681	5,7	6 818	23,3	1 394	4,8
2022-2023	33 194	20 975	63,2	1 698	5,1	2 230	6,7	8 024	24,2	1 658	5,0
2023-2024	31 025	19 578	63,1	1 642	5,3	2 517	8,1	8 115	26,2	1 788	5,8
2024-2025	25 449	15 919	62,6	1 486	5,8	2 366	9,3	6 452	25,4	1 475	5,8

Les données révèlent une augmentation globale du nombre et de la proportion des promotions pour les quatre groupes d'emploi désignés depuis 2016-2017. La proportion des promotions pour les personnes en situation de handicap et les employés noirs a plus que doublé de 2016-2017 à 2024-2025.

Tableau 7. Départs selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les employés noirs, de 2016-2017 à 2024-2025

Exercice	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles		Employés noirs	
		Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	Nombre	% du groupe	Nombre
2016-2017	12 491	7 249	58,0	602	4,8	902	7,2	1 490	11,9	344	2,8
2017-2018	12 937	7 349	56,8	685	5,3	994	7,7	1 310	10,1	257	2,0
2018-2019	12 898	7 381	57,2	655	5,1	850	6,6	1 260	9,8	227	1,8
2019-2020	13 043	7 459	57,2	697	5,3	931	7,1	1 371	10,5	271	2,1
2020-2021	12 446	6 996	56,2	590	4,7	841	6,8	1 354	10,9	297	2,4
2021-2022	16 687	9 443	56,6	850	5,1	1 097	6,6	2 033	12,2	465	2,8
2022-2023	17,510	9 835	56,2	897	5,1	1 202	6,9	2 478	14,2	591	3,4
2023-2024	15 222	8 667	56,9	906	6,0	1 210	7,9	2 394	15,7	576	3,8
2024-2025	15 472	8 900	57,5	910	5,9	1 347	8,7	2 574	16,6	616	4,0

Les départs font référence aux employés qui ont quitté la fonction publique du Canada du 1^{er} avril au 31 mars de chaque exercice. Il convient de noter que les données sur les départs comprennent les employés qui ont quitté la fonction publique pendant un congé non payé.

La proportion des départs fluctue pour les femmes, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

La proportion des départs parmi les membres des minorités visibles a globalement augmenté, passant de 11,9 % en 2016-2017 à 16,6 % en 2024-2025.

La proportion des départs parmi les employés noirs a augmenté, passant de 2,8 % en 2016-2017 à 4,0 % en 2024-2025.

D'autres travaux de recherche seraient nécessaires pour déterminer si l'augmentation de la proportion de départs témoigne de difficultés liées au maintien en poste, car les données sur les départs comprennent les départs à la retraite.

Pour obtenir d'autres renseignements, se reporter à la section des embauches, des promotions et des départs au sein de l'APC de l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#).

Pour obtenir d'autres renseignements sur les embauches et les promotions parmi les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les sous-groupes, se reporter à la [Boussole de la diversité et de l'inclusion](#) de la CFP.

Programmes et initiatives visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi

▼ Dans cette section

- [Produire et publier des données](#)
- [Promotion de la diversité au sein de la haute direction](#)
- [Éliminer les obstacles systémiques](#)

Toutes les organisations fédérales partagent la responsabilité de faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion. Le BDPRH, qui fait partie du 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.

Produire et publier des données

La mise à disposition de données désagrégées est une initiative clé qui s'inscrit dans les priorités du gouvernement visant à favoriser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, étant donné l'importance des données pour orienter la prise de décisions et de mesures.

Le BDPRH-SCT continue d'appuyer cette priorité en publiant régulièrement des données sur le site Web des [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 désignés visés par l'équité en matière d'emploi à l'aide de plusieurs critères, notamment les suivants :

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

Les données sur la représentation des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont également publiées selon les mêmes critères que ceux énumérés ci-dessus, sauf pour la première langue officielle et le niveau de direction.

Les données démographiques sur l'effectif, les données sur l'équité en matière d'emploi et les données sur la DPA peuvent être consultées et manipulées davantage afin de mieux comprendre l'effectif grâce à l'[outil interactif de visualisation des données](#).

En 2024-2025, le BDPRH-SCT a continué de faire progresser l'approche modernisée d'auto-identification en vue du lancement de la nouvelle application centralisée, qui a été conçue de manière à renforcer la protection de la vie privée, à améliorer l'accessibilité, à rationaliser le processus et à obtenir plus rapidement des données plus inclusives et désagrégées qui tiennent compte de l'évolution de la main-d'œuvre canadienne.

Ces améliorations amélioreront à la fois la qualité et le type de données d'auto-identification, ce qui pourrait permettre une mesure plus précise de la représentation et de mieux concevoir, exécuter et évaluer les initiatives qui favorisent une fonction publique diversifiée, inclusive et équitable, tout en faisant progresser la réconciliation et en tirant parti de la technologie pour améliorer la productivité.

Le questionnaire mis à jour aidera le BDPRH-SCT à remplir ses obligations, notamment en fournissant en temps opportun des rapports sur la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et des données améliorées pour éliminer les préjugés et les obstacles touchant les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Du 31 mars 2024 au 31 mars 2025, les résultats du [SAFF](#) et du [SEE](#) ont aidé à orienter les efforts continus visant à cerner et à éliminer les obstacles systémiques qui touchent les groupes méritant l'équité dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Ces sources de données continuent de servir d'intrants essentiels dans l'élaboration des efforts déployés à l'échelle du gouvernement pour faire progresser la diversité, l'équité, l'inclusion et la lutte contre le racisme.

En 2024, les questions du SAFF ont été mises à jour à la lumière des nombreux commentaires recueillis dans l'ensemble de la fonction publique, dont les observations des employés et réseaux d'employés désireux de promouvoir l'inclusion et d'obtenir une plus grande visibilité, afin de favoriser la diversité au sein de l'effectif fédéral. Pour la première fois, le sondage comprenait des questions sur la religion et les identités ethnoreligieuses. Il comprenait également des questions sur l'orientation sexuelle et les identités 2ELGBTQIA+ ⁶ en tant que concepts distincts. Ces nouvelles questions permettront de mieux connaître les problèmes liés à l'équité, comme l'appartenance, la sécurité psychologique, la confiance dans les dirigeants et les expériences de harcèlement et de discrimination.

Les résultats désagrégés des deux sondages ont contribué à mettre en évidence les disparités persistantes auxquelles sont confrontés tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les employés noirs et les employés appartenant aux communautés 2ELGBTQIA+.

Les données du SAFF et du SEE témoignent d'un changement d'orientation, qui consiste désormais à ne plus se contenter de suivre la représentation, mais à aborder les expériences vécues et les problèmes systémiques. Ces données peuvent favoriser un changement systémique en :

- orientant l'adoption de pratiques inclusives en matière d'intégration, de perfectionnement et de maintien en poste;
- facilitant l'élaboration des plans d'équité internes grâce à des résultats ventilés selon le groupe identitaire et l'expérience en milieu de travail;
- intégrant les résultats pour examiner l'équité dans les pipelines de recrutement des étudiants et le développement en début de carrière;
- contribuant à l'élaboration continue de politiques sur la lutte contre la haine et l'avancement de la réconciliation.

Promotion de la diversité au sein de la haute direction

La deuxième cohorte du [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) du BDPRH-SCT a pris fin après que les participants ont terminé un parcours de leadership de 15 mois. Au total, 48 aspirants cadres issus de groupes en quête d'équité, dont les communautés 2ELGBTQI+, de l'ensemble de la fonction publique fédérale ont suivi les volets obligatoires du programme. La deuxième cohorte comprenait environ 20 % de chacun des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et en quête d'équité, soit les Autochtones, les personnes racisées, les personnes en situation de

handicap et les membres des communautés noires et 2ELGBTQI+, à l'exception des femmes. Le rapport entre les femmes et les hommes était d'un peu moins de deux pour un, ce qui souligne l'engagement à éliminer les obstacles pour les femmes des groupes désignés d'équité en matière d'emploi et en quête d'équité.

La troisième cohorte, qui comprend 50 participants, a été lancée en octobre 2024, la priorité dans le cadre de celle-ci étant donnée aux Autochtones, aux employés noirs et à la participation régionale. La durée pendant laquelle les candidats ont occupé un poste EX moins un a également été prise en compte dans les critères de sélection, car elle est souvent révélatrice d'une stagnation. Cette cohorte comptait un pourcentage plus faible de participants autochtones en raison du nombre réduit de candidats. Pour la première fois, le BDPRH-SCT a suivi et privilégié les femmes issues des domaines des STIM, ce qui a entraîné une augmentation du ratio femmes/hommes.

Au cours de l'exercice 2024-2025, le programme Mentorat Plus comportait 513 relations de parrainage d'employés issus de groupes désignés et en quête d'équité (relations individuelles avec les parrains et les protégés) dans 50 organisations.

En 2024-2025, le BDPRH-SCT a lancé le premier Programme de développement en leadership des cadres supérieurs (PDLCS) destiné aux leaders autochtones. La cohorte de 27 personnes a commencé les évaluations psychométriques de la CFP à l'été 2024 et le programme d'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) à l'hiver 2025.

Le BDPRH-SCT a également mis en place le premier PDLCS consacré aux leaders noirs. Deux cohortes de 25 participants chacune ont été formées à la suite d'un processus de mise en candidature. L'intersectionnalité a été un facteur important pour le comité de sélection diversifié. Les participants ont commencé les évaluations psychométriques de la CFP et le programme d'apprentissage de l'EFPC en septembre 2024. Deux autres cohortes ont commencé en 2025-2026.

Le questionnaire destiné aux cadres supérieurs des niveaux EX-03, EX-04 et EX-05, qui souhaitent déclarer leur appartenance à la communauté noire afin de renforcer les initiatives en matière de gestion des talents pour cette communauté, a permis d'orienter les discussions des sous-ministres adjoints sur la gestion des talents en 2024-2025. Ces discussions ont mis en lumière le talent des employés noirs occupant ces postes de haut niveau. Le BDPRH-SCT mettra le questionnaire à la disposition des cadres des niveaux EX-01 et EX-02 en 2025-2026.

En février 2025, il a été annoncé que des adaptations sur mesure du Programme à l'intention des futurs directeurs et du Programme de perfectionnement des gestionnaires en vigueur de l'EFPC, à savoir le Programme à l'intention des futurs directeurs pour les dirigeants noirs et le Programme de perfectionnement des superviseurs et des gestionnaires noirs, étaient en cours d'élaboration par l'EFPC et le Groupe de travail des fonctionnaires noirs du BDPRH-SCT dans le cadre du Plan d'action pour les fonctionnaires noirs. Ces programmes sont conçus pour les fonctionnaires noirs et tiennent compte des expériences qu'ils ont vécues. Ils visent à éliminer les obstacles systémiques qui peuvent nuire à l'avancement de leur carrière. Fondés sur des pratiques adaptées à leur culture et tenant compte des traumatismes et de la guérison, ces programmes offrent également un soutien global en matière de santé mentale, en mettant l'accent sur le renforcement de la communauté et de la confiance, et le soutien au développement du leadership et à la mobilité.

Afin de soutenir et d'accélérer l'avancement professionnel des leaders issus de la diversité, l'EFPC a également, de concert avec ceux-ci :

- lancé des modules intégrés sur le racisme envers les Noirs, l'accessibilité, l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+, l'équité raciale, la réconciliation avec les Autochtones et la neurodiversité dans les programmes de formation des cadres supérieurs;
- offert une formation sur l'animation tenant compte des traumatismes afin d'appuyer les cadres supérieurs qui animent certains éléments du programme.

Éliminer les obstacles systémiques

Les efforts du BDPRH-SCT pour intégrer l'équité dans la culture et les pratiques de la fonction publique se poursuivent, renforçant la capacité organisationnelle à maintenir un milieu de travail respectueux, diversifié et sans obstacle.

En juillet 2024, le BDPRH-SCT a lancé le premier cadre de formation en langue seconde officielle, élaboré en collaboration avec un comité consultatif sur l'apprentissage de la seconde langue officielle pour les groupes en quête d'équité. Ce cadre fournit aux institutions fédérales des outils pratiques pour assurer un accès équitable à la formation linguistique et comprend trois principaux volets :

- des lignes directrices pour aider les institutions à adopter des approches inclusives et normalisées en matière de formation en langue seconde officielle;
- un manuel pour communiquer les pratiques exemplaires et les recommandations et aider les gestionnaires et les institutions à mettre en œuvre efficacement les lignes directrices;
- un guide pour offrir des parcours d'apprentissage, des outils et des ressources adaptés pour répondre aux divers besoins des apprenants dans tous les contextes organisationnels.

En outre, le BDPRH-SCT a réalisé des progrès à l'égard de son examen des Normes de qualification relatives aux langues officielles, c'est-à-dire qu'il a appliqué une optique de diversité et d'inclusion pour cerner et réduire les obstacles ou les préjugés éventuels, tout en protégeant l'intégrité des normes.

Du 31 mars 2024 au 31 mars 2025, le Groupe de travail des fonctionnaires noirs du BDPRH-SCT a poursuivi ses travaux dans le cadre du Plan d'action pour aider le personnel noir de la fonction publique à concevoir et à préparer l'Initiative de formation en seconde langue officielle pour les fonctionnaires noirs. Il s'agit d'un programme ciblé visant à réduire les obstacles au bilinguisme qui peuvent entraver la mobilité professionnelle dans la fonction publique fédérale. Cette initiative a été officiellement annoncée le 26 février 2025 dans le cadre d'une série de nouvelles mesures de soutien prévues dans le Plan d'action. Elle vise à offrir un apprentissage flexible et ciblé des langues officielles à plus de 500 fonctionnaires noirs chaque année. Elle intègre trois volets complémentaires pour répondre à divers besoins d'apprentissage et contextes professionnels.

1. Apprentissage autonome en ligne : offrir aux fonctionnaires noirs un accès à des ressources et à des outils numériques d'apprentissage des langues officielles qu'ils peuvent utiliser à leur propre rythme et selon leur horaire, ce qui favorise le développement des compétences de base en dehors des salles de classe traditionnelles.
2. Accès amélioré à la formation ministérielle en langues officielles : faciliter la participation aux possibilités de formation existantes du gouvernement en améliorant les voies d'admissibilité et d'inscription pour les employés noirs dans tous les ministères et en aidant à éliminer les obstacles créés par les contraintes de ressources ou les pratiques d'établissement des priorités.
3. Séances de groupe en ligne à temps partiel dirigées par un instructeur : offrir un enseignement structuré et interactif dirigé par des formateurs linguistiques qualifiés, conçu pour développer des compétences pratiques en communication et offrir des possibilités d'apprentissage par les pairs qui renforcent la maîtrise de la seconde langue officielle.

Le programme comprend également des mesures de soutien holistiques tels que l'accès à des conseillers, des ateliers sur l'insécurité linguistique et de l'encadrement pour répondre aux besoins d'apprentissage et de bien-être dans le but d'accroître l'accès équitable à la formation linguistique et de soutenir l'avancement professionnel des fonctionnaires noirs dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

De plus, le BDPRH-SCT, par l'intermédiaire du Groupe de travail des fonctionnaires noirs, a travaillé en étroite collaboration avec le Réseau des exécutifs noirs et les principaux partenaires ministériels afin de jeter des bases solides pour faire avancer le travail sur le plan de réponse à l'[Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale](#) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada).

En 2024-2025, le BDPRH-SCT a fait des progrès à l'égard de l'atteinte de ses objectifs visant la création d'un milieu de travail sain, sûr et accessible, tels qu'ils sont énoncés dans la [Politique sur la gestion des personnes](#) et la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#).

En prenant appui sur les efforts déployés depuis 2020 et en tenant compte de l'évolution vers un milieu de travail hybride, le BDPRH-SCT a publié la trousse technique sur le travail en mode hybride et a lancé des scénarios d'apprentissage qui complètent des ressources précédentes, par exemple l'outil [Obligation de prendre des mesures d'adaptation : Démarche générale à l'intention des gestionnaires](#) et le guide de poche des gestionnaires. Ces outils pratiques permettent aux dirigeants et aux spécialistes fonctionnels de mettre en œuvre efficacement et rapidement des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Grâce à des activités de sensibilisation ciblées, y compris des séances avec les responsables du programme Occasion d'emploi pour les étudiants en situation de handicap de la CFP, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, le Comité des champions et des présidents pour personnes en situation de handicap, le Forum des ombudsmans et la

Communauté nationale des gestionnaires, le BDPRH-SCT a fourni aux collectivités des pratiques exemplaires liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Il a également aidé les responsables du Programme d'apprentissage mixte à mettre à jour l'atelier d'une journée sur l'obligation d'adaptation, conçu pour permettre aux participants de mieux comprendre leurs responsabilités communes dans la promotion de l'inclusion.

Le Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue (le Forum) a continué de bâtir une communauté de conférenciers qui partagent leurs expériences vécues liées à l'équité, à la diversité, à la santé mentale et à l'inclusion. Le forum favorise le partage d'idées et la création de liens et vise à ouvrir les cœurs et les esprits pour inspirer l'action en faveur d'un milieu de travail plus inclusif. Depuis sa création, le Forum a organisé plus de 945 événements, dont 296 au cours de l'exercice 2024-2025 seulement et a facilité la tenue de conversations enrichissantes avec plus de 118 conférenciers issus de la diversité.

Le BDPRH-SCT assure une gouvernance à l'échelle du gouvernement à l'appui d'un leadership cohérent en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, d'accessibilité et de lutte contre le racisme. Par le biais de ses fonctions de secrétariat, le BDPRH-SCT appuie les trois sous-ministres champions de l'équité en matière d'emploi, qui représentent les employés racisés, les employés en situation de handicap et les employés autochtones. Le Secrétariat fait progresser les objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique en offrant un forum de réseautage et de partage des pratiques exemplaires entre les ministères et organismes. En 2024-2025, les Comités/Cercle des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi (CCPEE) a tenu neuf réunions trimestrielles et ponctuelles dans les trois communautés, renforçant ainsi la collaboration et faisant progresser les priorités à l'échelle du gouvernement.

Le BDPRH-SCT réunit également les hauts fonctionnaires désignés ministériels responsables de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion. Il s'agit d'un forum qui favorise l'acquisition de connaissances cohérentes des initiatives à l'échelle de l'organisation et permet un échange structuré d'informations. Les hauts fonctionnaires désignés sont chargés de surveiller les obligations de leur ministère s'appliquant à l'équité en matière d'emploi.

En octobre 2024, le BDPRH-SCT a publié le document Orientation sur les comportements inclusifs et antiracistes dans la gestion du rendement (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). Cette orientation met en évidence les comportements attendus à l'appui d'un milieu de travail inclusif et antiraciste dans les cadres établis de compétences clés en leadership clé et de compétences essentielles. L'élaboration de cette orientation était un engagement prévu dans le plan d'action de la direction du SCT en réponse au rapport de 2023 du Bureau du vérificateur général sur l'inclusion en milieu de travail du personnel racisé.

En 2024-2025, le BDPRH-SCT a amélioré le Tableau de bord de la santé mentale en milieu de travail de la fonction publique fédérale (le tableau de bord), un outil qui mesure la santé et la sécurité psychologiques dans les milieux de travail de la fonction publique fédérale. Élaboré en collaboration avec Statistique Canada, le tableau de bord fournit des notes pour 11 des 13 facteurs psychosociaux de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, en fonction des résultats du SAFF. Le tableau de bord est un outil clé permettant de déterminer les forces et les lacunes organisationnelles à l'appui de la mise en œuvre de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail. Il peut fournir des informations précieuses pour les initiatives sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Le programme d'orientation professionnelle et d'encadrement pour les fonctionnaires noirs, annoncé en février 2024, sera élargi pour soutenir jusqu'à 400 fonctionnaires noirs. Le programme, créé en collaboration avec le Groupe de travail des fonctionnaires noirs du BDPRH-SCT, est offert par le Centre de psychologie du personnel de la CFP. Cette initiative vise à éliminer les obstacles systémiques et à fournir un soutien ciblé aux fonctionnaires noirs qui souhaitent progresser dans leur carrière et accéder à des postes de direction.

En 2024-2025, le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique (BAFP) du SCT a réalisé d'importants progrès. Il a notamment élaboré une application sécurisée, centrée sur l'utilisateur, accessible et bilingue pour le Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, désormais disponible pour les employés en situation de handicap afin qu'ils puissent documenter en toute sécurité leurs besoins en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail et les communiquer à leur gestionnaire. Le BAFP continue de travailler à l'amélioration de l'expérience des employés en situation de handicap en matière d'accessibilité en éliminant les obstacles et en faisant progresser la mise

en œuvre de l'application. L'application numérique réduit les coûts opérationnels, car elle simplifie les processus. En mars 2025, plus de 75 % des organisations du gouvernement du Canada avaient adopté le passeport et s'affairaient à l'intégrer à leurs processus d'adaptation en milieu de travail.

Le BAFP continue d'aider tous les ministères et organismes fédéraux à satisfaire aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité en élaborant des outils, des orientations et des activités de mobilisation. Cette année, l'engagement du gouvernement du Canada envers l'embauche de 5 000 nouvelles personnes en situation de handicap nettes a été dépassé. En effet, il a embauché près de 7 000 personnes en situation de handicap depuis 2019. Les comités de gouvernance sur l'accessibilité ont continué de soulever les lacunes systémiques en matière d'accessibilité et de trouver des solutions, et des initiatives pangouvernementales ont été entreprises pour renforcer la confiance des personnes en situation de handicap et promouvoir les possibilités de leadership pour les employés en situation de handicap. Ces activités ont probablement contribué à l'augmentation de 1,1 point de pourcentage de la représentation des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de l'APC depuis mars 2024.

La Loi canadienne sur l'accessibilité exige que chaque organisation fédérale soumette un plan d'accessibilité et rende compte publiquement de ses progrès chaque année. Le BAFP a élaboré de nouvelles orientations et de nouveaux outils pour aider les organisations à améliorer les indicateurs de mesure de l'accessibilité dans tous les plans et rapports d'étape, notamment :

- une série de trois ateliers sur la mesure de l'accessibilité, organisée en collaboration avec Statistique Canada, visant à apprendre aux participants comment élaborer et intégrer des indicateurs de mesure de l'accessibilité dans leurs plans et leurs rapports d'étape, et présenté des exemples d'indicateurs provenant de ministères affichant un rendement élevé afin de favoriser le réseautage à l'échelle du gouvernement du Canada;
- une analyse de haut niveau des rapports d'étape publiés sur l'accessibilité afin de cerner les lacunes et les tendances, les résultats étant présentés à diverses tables de gouvernance et communautés de pratique afin d'éclairer l'élaboration d'outils et d'orientations à l'échelle du gouvernement, ce qui entraînera d'autres changements en matière d'accessibilité.

Ensemble, ces produits ont mis en évidence la nécessité d'une formation continue sur l'accessibilité et d'un changement de culture systémique et sont utilisés pour éclairer l'élaboration d'outils et d'orientations supplémentaires.

Lancé en septembre 2024 par la sous-ministre fédérale championne des employés en situation de handicap, Emploi et Développement social Canada, le Projet d'amélioration des mesures d'adaptation vise à offrir les meilleures mesures d'adaptation aux employés en situation de handicap à l'échelle de la fonction publique. À ce jour, l'équipe du Projet d'amélioration des mesures d'adaptation a travaillé avec des experts en sciences du comportement de l'équipe Impact Canada du Bureau du Conseil privé pour cerner les comportements qui entravent le processus d'adaptation et concevoir et mettre à l'essai des solutions.

Afin d'appuyer l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion au moyen de mesures de dotation générales, la CFP, en collaboration avec l'EFPC, a organisé un événement axé sur les options de dotation pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'activité intitulée Favoriser l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion grâce à la dotation a été organisée en réponse à des questions sur la façon dont les processus de dotation peuvent mieux soutenir les objectifs d'équité et d'inclusion. L'activité traite de trois objectifs principaux :

- apporter des précisions sur les différences entre les obligations découlant de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la portée plus large des initiatives en matière de diversité et d'inclusion;
- examiner les obligations s'appliquant à l'équité en matière d'emploi en ce qui a trait à la dotation et au recrutement;
- donner un aperçu des mesures d'assouplissement en matière de dotation offertes en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour favoriser des résultats d'embauche plus équitables.

Les participants ont pu en apprendre davantage sur les fondements juridiques et stratégiques et les stratégies réalisables pour contribuer à l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi des gestionnaires d'embauche et des organisations. La séance a mis l'accent sur la façon dont les pratiques d'embauche inclusives peuvent contribuer à bâtir une fonction publique plus diversifiée, plus représentative et plus conforme aux valeurs d'équité et de respect.

Les modifications apportées au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique sont entrées en vigueur le 29 janvier 2025. Les modifications visent à garantir que le Règlement continue d'appuyer la loi dont il découle, à savoir la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et permette de répondre aux besoins actuels et émergents des ministères et des organismes, de sorte que la fonction publique fédérale du Canada continue de bénéficier d'un régime de dotation moderne et inclusif. Voici les principales modifications :

- divers droits prioritaires ont été harmonisés et précisés;
- les exigences relatives à la détermination et à la sélection des employés aux fins de mise en disponibilité ont été clarifiées, ce qui a permis d'accroître la transparence et la communication dans le cadre du processus de mise en disponibilité, en plus de cerner et d'éliminer ou d'atténuer les préjugés et les obstacles dans l'évaluation.

Enfin, la CFP a organisé un atelier pour le Conseil des ressources humaines sur les nouvelles exigences relatives à la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), notamment les obligations liées aux évaluations. Les personnes y ont assisté en direct, et les enregistrements sont disponibles en ligne sur YouTube.

Afin de sensibiliser les Inuits du Nunavut aux possibilités d'emploi au sein du gouvernement du Canada et de favoriser l'établissement de liens, la CFP et le Pilimaksaivik, le Centre fédéral d'excellence pour l'emploi des Inuits de l'Agence canadienne de développement économique du Nord, se sont associés pour effectuer une visite de sensibilisation communautaire à Baker Lake, au Nunavut. Cette sensibilisation, qui comprenait la distribution de dépliants et l'invitation des résidents à des rassemblements communautaires, comme une présentation au campus de Baker Lake du Collège de l'Arctique du Nunavut et une séance dans une école secondaire locale, a suscité un vif intérêt pour les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale parmi les étudiants et les chercheurs d'emploi. Ces événements ont marqué une étape réussie dans le renforcement des relations et le soutien de la participation des Inuits à la fonction publique fédérale.

Le Programme de multiculturalisme et de lutte contre le racisme de Patrimoine canadien a joué un rôle déterminant dans l'avancement de l'équité en matière d'emploi et la promotion d'un changement systémique dans l'ensemble des institutions fédérales. Dans le cadre de ce programme en 2024-2025, des initiatives visant à promouvoir la lutte contre le racisme, le multiculturalisme et l'équité par le biais de la formation, de l'éducation du public et d'un dialogue interministériel ont été organisées et des fonds ont été fournis aux organisations de la société civile pour soutenir une fonction publique plus inclusive en recourant aux obligations législatives en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien et à des mécanismes de politiques clés, par exemple Changer les systèmes pour transformer des vies : la stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2024-2028 et le Plan d'action canadien de lutte contre la haine.

La Loi sur le multiculturalisme canadien favorise le respect des diverses ethnies, cultures et religions du Canada ainsi que la pleine participation de tous les Canadiens aux sphères sociale, politique, civique et économique de la société, dont l'avancement au sein des institutions fédérales. Le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien décrit les activités entreprises par les institutions fédérales pour s'assurer que les politiques, les programmes et les services sont inclusifs, y compris la détermination et l'élimination des obstacles à l'embauche et au maintien en poste et la promotion du perfectionnement professionnel.

Le saviez-vous?

La Commission canadienne des droits de la personne a publié en mars 2024 son rapport sectoriel dans le cadre de sa vérification horizontale dans la fonction publique : L'emploi des personnes racisées dans les postes de gestion et de direction. Les résultats indiquent que les personnes racisées, en particulier celles qui occupent des postes de gestion, doivent encore faire face à des obstacles importants liés à l'embauche et à la promotion. Les obstacles les plus fréquemment relevés sont liés aux éléments suivants :

- stratégies de recrutement;
- processus de sélection;
- décisions d'embauche;
- développement de carrière;
- culture du milieu de travail.

Les résultats révèlent que, bien que les ministères et organismes soient conscients de ces obstacles systémiques, ils n'en font pas assez pour les éliminer.

L'EFPC a publié une trousse de discussion sur les valeurs et l'éthique, qui présente les contextes autochtones. En collaboration avec le greffier du Bureau du Conseil privé Conseil et le SCT, l'EFPC a organisé un symposium de deux jours sur les valeurs et l'éthique intitulé Ce qui nous unit, nous définit : Valeurs et éthique dans la fonction publique fédérale d'aujourd'hui (enregistrement sur YouTube). L'événement comprenait des panels sur 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. Les discussions ont appuyé les principes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en faisant la promotion de valeurs inclusives et d'une fonction publique éthique.

L'EFPC continue d'appliquer le principe « rien sans nous » en travaillant avec des groupes interministériels, des comités consultatifs, des spécialistes en la matière et des fonctionnaires qui ont une expérience vécue pour élaborer des produits d'apprentissage sur la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion. En janvier 2025, les cours Agir contre l'antisémitisme en milieu de travail et Agir contre l'islamophobie en milieu de travail ont été lancés.

Le secteur d'activité de l'apprentissage autochtone a contribué à la réalisation des principales priorités gouvernementales en matière de réconciliation, de diversité et d'élimination des obstacles systémiques auxquels doivent faire face les Autochtones. L'EFPC a lancé son Portail d'apprentissage sur la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (LDNU) et a créé un portail d'apprentissage sur les langues autochtones et la revitalisation culturelle. Parmi les nouveaux documents, citons le cours Introduction aux traités modernes et à l'autonomie gouvernementale, une vidéo créée conjointement avec Inuit Tapiriit Kanatami sur la politique de l'Inuit Nunangat, ainsi que la Feuille de route d'apprentissage pour les gestionnaires de personnel autochtone.

Le Programme d'apprentissage en TI pour les personnes autochtones pangouvernemental, dirigé par Emploi et Développement social Canada, offre encore aux apprentis une expérience de perfectionnement professionnel équilibrée, par le biais d'une formation en cours d'emploi (80 %) et un apprentissage de perfectionnement professionnel à rythme libre (20 %). Les personnes participantes bénéficient d'un mentorat et de mesures de soutien adaptées à leur culture, notamment des conseils prodigués par des facilitatrices et facilitateurs autochtones émérites et la possibilité de participer à des cercles de partage.

Depuis sa création en 2020 et jusqu'au 31 mars 2025, 196 apprentis ont été embauchés dans 34 organisations fédérales. Parmi ces apprentis, 21 % travaillaient ou vivaient dans une collectivité autochtone et 32 % se sont identifiés comme des femmes ou des personnes de diverses identités de genre.

Un petit projet pilote a été lancé dans le cadre du programme en 2023 qui a permis de mettre en œuvre pour la première fois au sein du gouvernement des pratiques d'embauche équitables pour les personnes ayant eu des démêlés avec la justice. Au 31 mars 2025, 80 % des participants au projet pilote étaient en bonne voie de terminer leur apprentissage avec succès.

Du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 :

- 47 apprentis ont été embauchés dans 21 organisations fédérales :
 - 11 % travaillaient ou vivaient dans une collectivité autochtone, ce qui a permis de surmonter les obstacles géographiques et d'entretenir des liens avec la collectivité;
 - 32 % se sont identifiés comme des femmes ou des personnes de diverses identités de genre;
 - 30 ont obtenu leur diplôme et ont été embauchés pour une période indéterminée ou étaient en voie d'obtenir un emploi à plus long terme.

Le Conseil des ressources humaines (CRH) (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) collabore avec tous les membres de la collectivité diversifiée des RH pour renforcer les capacités et les liens, et partager les pratiques exemplaires.

En 2024-2025, le CRH a organisé des réunions mensuelles des chefs des RH afin de mobiliser les partenaires des organismes centraux et de mieux outiller la collectivité pour qu'elle puisse exceller dans le domaine des RH, en mettant l'accent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, notamment :

- des « ateliers intelligents » pour faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la collectivité;

- des séances sur « Naviguer dans le changement : une approche tenant compte des traumatismes pour les professionnels des RH », en collaboration avec Santé
- l'invitation des chefs des RH et de la communauté des ombuds à assister à une réunion spéciale du CRH au cours de laquelle Rachel Zellars, Ph. D. a présenté les conclusions de son rapport intitulé Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale;
- le lancement d'un guide de conversation sur la carrière qui aide les employés et les gestionnaires à s'y retrouver dans les conversations sur le perfectionnement professionnel, un domaine de préoccupation clé pour les communautés en quête d'équité;
- la mobilisation des responsables des communautés de pratique des RH et des conseils régionaux dans le cadre de réunions du Carrefour de mobilisation de la collectivité des RH et des chefs des RH lors des réunions du CRH pour discuter des efforts visant à faire progresser la réconciliation, la lutte contre le racisme, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de leurs réseaux, régions et organisations.

Consultations des représentants des employés

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte est un organe consultatif permanent chargé de faciliter les discussions et la collaboration sur les politiques, les programmes et les initiatives visant l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Parmi ses membres figurent des agents négociateurs et des organisations patronales, ce qui permet de s'assurer qu'un large éventail de points de vue des employés éclaire la prise de décisions. Le comité fournit en temps utile des conseils et des recommandations fondés sur des données probantes sur les nouvelles politiques et pratiques au sein de la fonction publique fédérale qui pourraient avoir une incidence sur les groupes désignés et leur représentation.

En 2024-2025, les consultations du comité avec le SCT ont porté sur les éléments clés suivants :

- l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2023-2024;
- la Directive sur le télétravail;
- le Plan d'action de la direction du SCT en réponse au Rapport de 2023 du Bureau du vérificateur général du Canada intitulé L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé;
- la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- les rapports d'étape du BAFP;
- les comportements attendus pour favoriser un milieu de travail antiraciste et inclusif;
- la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Divers ministères ont également consulté le comité sur les éléments suivants :

- les éléments relatifs à l'équité en matière d'emploi à prendre en considération au moment d'utiliser l'intelligence;
- la nécessité de prendre continuellement des mesures dans l'ensemble du gouvernement pour améliorer la représentation, cerner et éliminer les obstacles et accroître la sensibilisation aux initiatives d'équité en matière d'emploi;
- la nécessité de disposer de données désagrégées et d'analyses intersectionnelles comme approche de données la plus efficace pour déterminer les progrès réalisés dans le cadre des initiatives d'équité en matière d'emploi;
- la représentation des groupes en quête d'équité dans les nominations intérimaires;
- la nécessité d'offrir une formation tenant compte des traumatismes aux gestionnaires, parallèlement aux processus de collecte de données, afin de favoriser un changement de comportement en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

Prochaines étapes

En 2024-2025, les organisations de l'APC ont continué de s'inspirer de leurs réussites pour améliorer l'équité en matière d'emploi et éliminer les obstacles systémiques. L'APC a atteint ou dépassé les critères de référence de la DPA pour l'équité en matière d'emploi, sauf pour les personnes en situation de handicap. Cet écart sera probablement comblé une

fois que le questionnaire d'auto-identification modernisé sera lancé, car il tiendra compte de la définition élargie de « personne en situation de handicap » telle qu'elle est énoncée dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il sera ainsi possible d'obtenir une représentation plus précise des personnes en situation de handicap travaillant à l'APC.

En 2025-2026, le BDPRH-SCT prévoit d'examiner les critères de référence s'appliquant à l'équité en matière d'emploi et la méthodologie connexe afin d'orienter la détermination des éventuelles améliorations à apporter. La réalisation de progrès à l'égard des programmes et initiatives visant à augmenter le nombre d'employés noirs et à favoriser leur bien-être demeure une priorité.

La diversité et l'inclusion demeurent des valeurs organisationnelles fondamentales, et le gouvernement s'engage à promouvoir une fonction publique qui incarne ces valeurs. Même s'il est possible que l'Examen exhaustif des dépenses de 2025 du gouvernement ait des répercussions sur les employés, les ministères et organismes continueront de se concentrer sur le maintien de la représentation et le respect de leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le gouvernement comprend que les changements peuvent être difficiles, et il s'emploiera à faire en sorte que la situation soit la moins éprouvante possible pour les employés fédéraux, tout en préservant la diversité de l'effectif et en assurant une solide relève au sein de la jeune génération de fonctionnaires ⁷.

Supplément en ligne

Se reporter à l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi](#) pour obtenir d'autres données et éléments visuels, et des tableaux de statistiques sur l'équité en matière d'emploi visés par l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Notes de bas de page

- 1 Par « groupe en quête d'équité », on entend un « groupe de personnes qui subissent un désavantage fondé sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ».
- 2 Il s'agit notamment des personnes qui se sont identifiées comme appartenant à au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi : femmes, Autochtones, personnes en situation de handicap et membres des minorités visibles.
- 3 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 BDPRH-SCT reconnaît que le terme « racisé » est largement accepté dans la fonction publique et qu'il peut donc être considéré comme interchangeable avec le terme « minorité visible » dans le présent rapport.
- 4 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. 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-SCT estime que l'utilisation de la définition élargie dans le questionnaire d'auto-identification mis à jour devrait permettre d'obtenir un taux de représentation mieux aligné sur celui de la DPA.
- 5 L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et Officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et le ministère des Pêches et des Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et Officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.
- 6 La terminologie 2SLGBTQI+ est en constante évolution. Cette abréviation désigne les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et intersexuées, ou qui utilisent d'autres termes liés aux communautés de la diversité sexuelle et de genre. Le rapport contient plusieurs variantes de l'abréviation, selon l'usage qui en est fait par les différentes organisations qui ont contribué à la rédaction du présent rapport.
- 7 Budget de 2025 : [Chapitre 5 : Rendre le gouvernement plus efficace et efficient](#)

Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025

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 vient ainsi enrichir le rapport sur [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2024-2025](#).

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) travaille en partenariat avec les ministères et organismes pour recueillir, analyser et diffuser les données sur l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale afin de cerner les tendances et les lacunes actuelles, tout en veillant à ce que la fonction publique soit diversifiée et inclusive et représente la population qu'elle sert.

Sur cette page

- [Au sujet des données](#)
- [Représentation des groupes visés par 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 visés par l'équité en matière d'emploi](#)
- [Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein de l'administration publique centrale](#)
- [Annexe A : Tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi visées par l'article 21 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Annexe B : Ressources](#)

Au sujet des données

▼ Dans cette section

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

Données sur la représentation

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH). Banque de données sur l'équité en matière d'emploi (BDEE) et système de paye au 31 mars 2025, ou au 31 mars des autres années précisées.

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles est fondée sur les employés qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes respectifs visés par l'équité en matière d'emploi. L'information sur le sexe des employés provient du système de paye.

Les données portent sur les employés désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).

Les données comprennent 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 (administration publique centrale) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

L'information sur la classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

Les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants, les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil et les membres du personnel exonéré des ministres, les juges fédéraux et les sous-ministres ne sont pas pris en compte.

Le groupe Gestion du droit (LC) fait désormais partie des cadres supérieurs.

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« population globale »), étant donné qu'une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné.

Les employés noirs sont un sous-groupe des membres du groupe des minorités visibles.

L'information sur les langues officielles (exigences linguistiques du poste et situation linguistique des titulaires) provient du Système d'information sur les postes et la classification. Veuillez noter qu'étant donné que le système de paye est la source pour établir la population de base, les données présentées ici ne correspondront pas à celles du 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 « 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 et le 31 mars de chaque exercice donné. Prenez note que les données sur les « cessations d'emploi » s'appliquent également au personnel dont le travail a pris fin pendant un congé sans solde.

Remarque : Les chiffres entre crochets correspondent à l'écart par rapport à mars 2024.

Disponibilité au sein de la population active

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) servent de points de repère pour l'évaluation de la représentativité des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale, 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, ne comprennent 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. Les estimations antérieures à mars 2022 incluaient uniquement les citoyens canadiens.

Les dernières estimations de la DPA 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.

Les estimations de la DPA des personnes en situation de handicap au sein des cadres supérieurs sont fondées sur l'ensemble de la population canadienne en raison de la petite taille de l'échantillon.

Disponibilité sur le marché du travail 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.

La DMT des cadres supérieurs est calculée d'après le total des catégories « cadres supérieurs » et « cadres intermédiaires et autres administrateurs ».

Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale

La fonction publique canadienne s'efforce d'être représentative de la population qu'elle dessert, depuis les niveaux d'entrée jusqu'à la haute direction, et ce, dans les divers groupes de classification.

Dans la fonction publique, quatre filtres (citoyenneté ou résidence, classification, éducation et géographie) sont appliqués aux données relatives à la DMT pour obtenir la DPA, qui est le critère d'équité en matière d'emploi utilisé pour l'administration publique centrale.

Tableau 1 : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la population globale et des cadres supérieurs de l'administration publique centrale ainsi que leur DPA et leur DMT

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Population globale : représentation	Population globale : DPA	Population globale : DMT à l'échelle nationale	Cadres supérieurs : représentation	Cadres supérieurs : DMT	Cadres supérieurs : DMT à l'échelle nationale
Femmes	56,8 %	54,9 %	48,3 %	55,9 %	41,8 %	39,2 %
Autochtones	5,5 %	4,0 %	4,3 %	5,6 %	3,9 %	3,0 %
Personnes en situation de handicap	9,0 %	12,0 %	12,6 %	10,9 %	5,3 %	6,8 %
Membres des minorités visibles	23,9 %	22,7 %	24,9 %	17,3 %	15,6 %	20,6 %

Remarque : Les dernières estimations de la DPA et de la DMT sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Les chiffres en gras indiquent que la représentation est supérieure à la disponibilité.

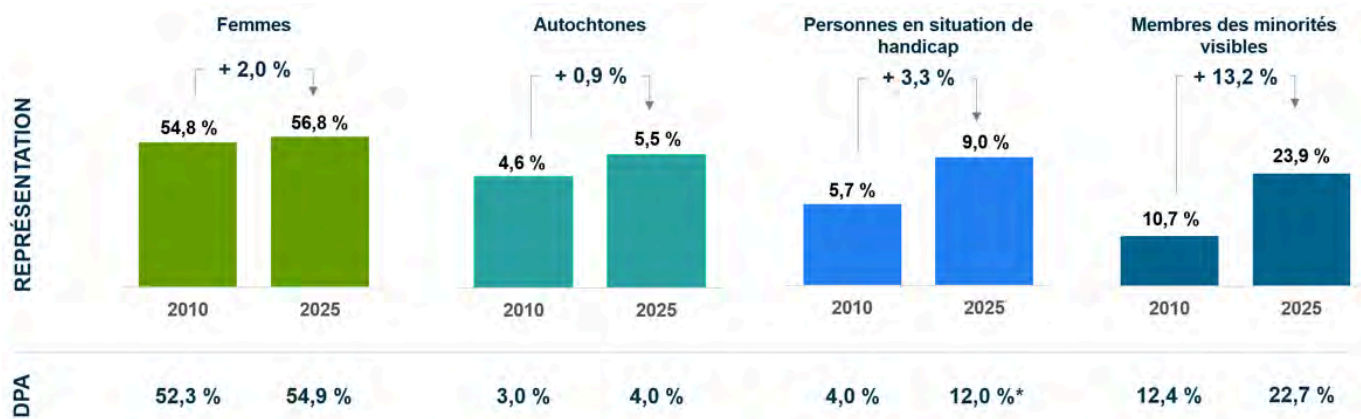
La représentation de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi se situe au-dessus de leur DPA : les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles.

Au niveau des cadres supérieurs, la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi est supérieure à leur DPA.

La représentation des femmes et des Autochtones est supérieure à leur DMT à l'échelle nationale, tandis que celle des membres des minorités visibles est inférieure à leur DMT à l'échelle nationale, tant dans la population globale qu'au niveau des cadres supérieurs.

Dans l'ensemble, la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi 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 2025



* 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 DPA pour 2025 sont fondées 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 DPA pour 2010 sont fondées sur les données du Recensement de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006.

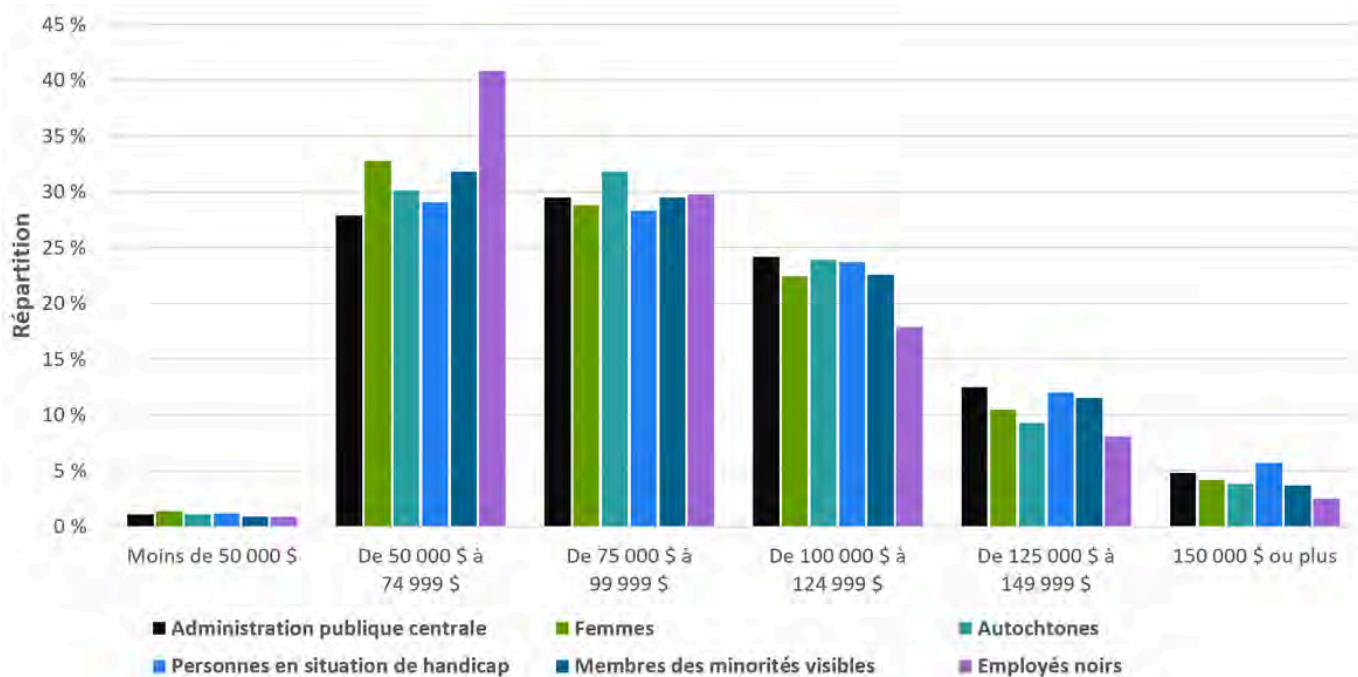
▼ Version textuelle - figure 1

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2010	DPA en 2010	Représentation en 2025	DPA en 2025	Changement dans la représentation entre 2010 et 2025
Femmes	54,8 %	52,3 %	56,8 %	54,9 %	+2,0 %
Autochtones	4,6 %	3,0 %	5,5 %	4,0 %	+0,9 %
Personnes en situation de handicap	5,7 %	4,0 %	9,0 %	12,0 % *	+3,3 %
Membres des minorités visibles	10,7 %	12,4 %	23,9 %	22,7 %	+13,2 %

* 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 DPA pour 2025 sont fondées 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 DPA pour 2010 sont fondées 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



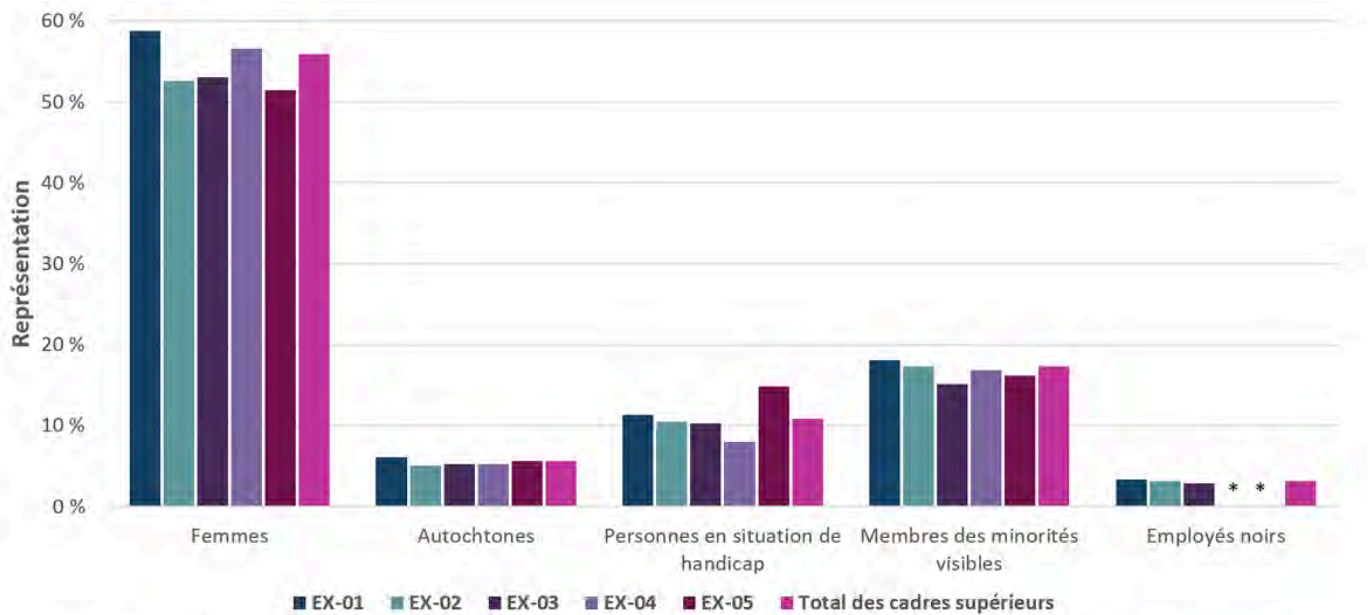
▼ Version textuelle - figure 2

Échelle salariale	Administration publique centrale	Femmes	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Membres des minorités visibles	Employés noirs
Moins de 50 000 \$	1,1 %	1,4 %	1,1 %	1,2 %	0,9 %	0,9 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	27,9 %	32,8 %	30,1 %	29,1 %	31,8 %	40,8 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	29,5 %	28,8 %	31,8 %	28,3 %	29,5 %	29,8 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	24,2 %	22,4 %	23,9 %	23,7 %	22,6 %	17,9 %
De 125 000 \$ à 149 999 \$	12,5 %	10,5 %	9,3 %	12,0 %	11,5 %	8,1 %
150 000 \$ ou plus	4,8 %	4,2 %	3,8 %	5,7 %	3,7 %	2,5 %

Représentation des cadres supérieurs

La représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles est la plus élevée au niveau EX-01, tandis que celle des personnes en situation de handicap est la plus élevée au niveau EX-04.

Figure 3 : Représentation des cadres supérieurs par groupe et niveau des cadres 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.

▼ Version textuelle - figure 3

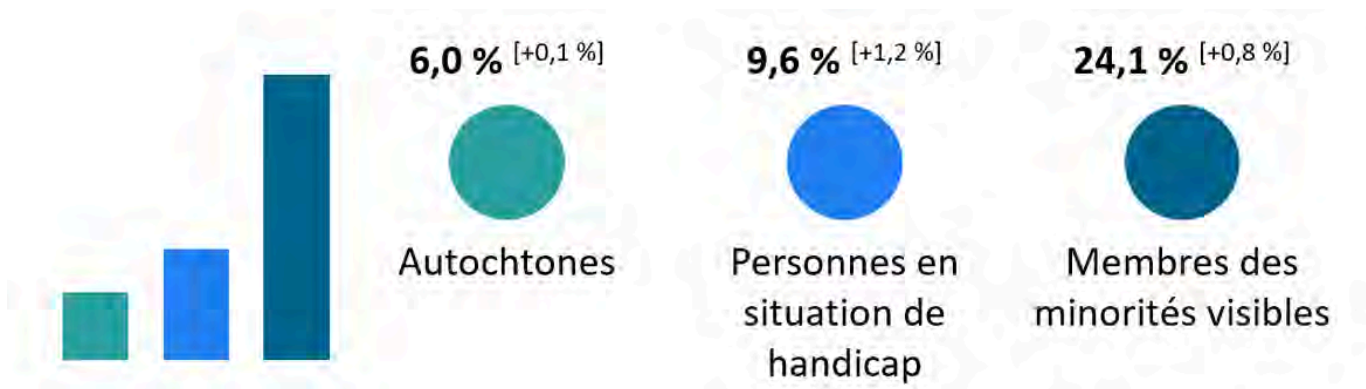
Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	EX-01	EX-02	EX-03	EX-04	EX-05	Total des cadres supérieurs
Femmes	58,8 %	52,6 %	53,1 %	56,6 %	51,4 %	55,9 %
Autochtones	6,1 %	5,1 %	5,2 %	5,2 %	5,6 %	5,6 %
Personnes en situation de handicap	11,3 %	10,5 %	10,3 %	8,0 %	14,8 %	10,9 %
Membres des minorités visibles	18,1 %	17,3 %	15,1 %	16,8 %	16,2 %	17,3 %
Employés noirs	3,3 %	3,2 %	2,9 %	*	*	3,2 %

* 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

- 56,8 % des employés de l'administration publique centrale sont des femmes, ce qui est supérieur à l'estimation de la DPA de 54,9 %.
- 55,9 % des cadres supérieurs sont des femmes (supérieur à la DPA de 41,8 %).
- 12,6 % des femmes sont âgées de 20 à 29 ans.
- 29,4 % des femmes sont âgées de 50 à 69 ans.

Figure 4 : Intersectionnalité – femmes

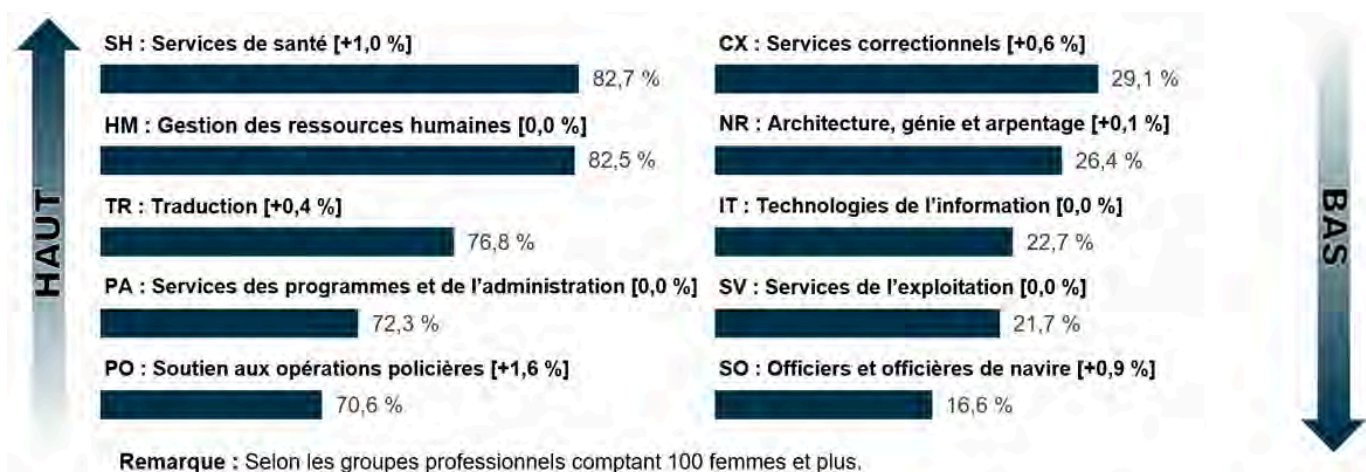


▼ Version textuelle - figure 4

Parmi les employés qui sont des femmes :

- 6,0 % se sont identifiées comme étant des Autochtones [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- 9,6 % se sont identifiées comme étant des personnes en situation de handicap [hausse de 1,2 point de pourcentage]
- 24,1 % se sont identifiées comme membres des minorités visibles [hausse de 0,8 point de pourcentage]

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



▼ Version textuelle - figure 5

Proportion la plus forte de femmes :

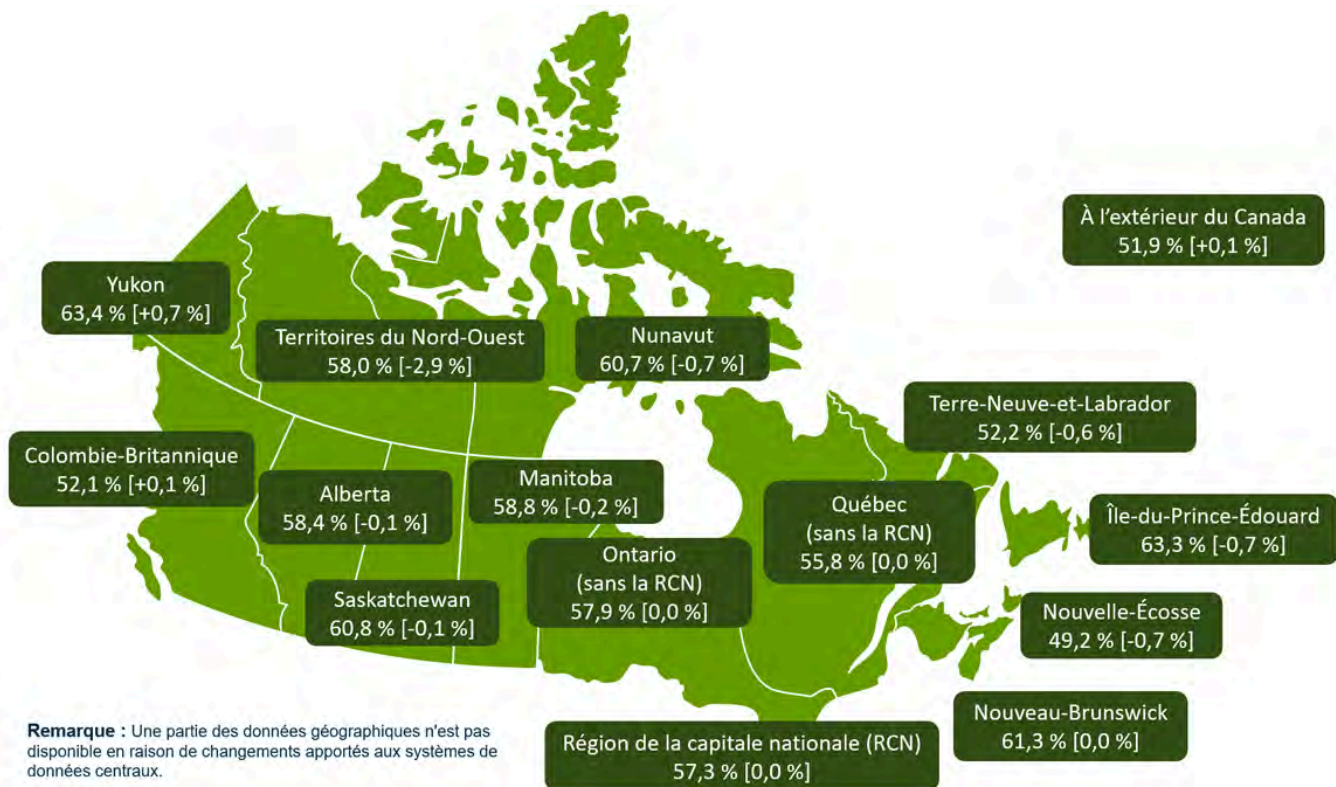
- SH : Services de santé : 82,7 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- HM : Gestion des ressources humaines : 82,5 % [inchangé]
- TR : Traduction : 76,8 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 72,3 % [inchangé]
- PO : Soutien aux opérations policières : 70,6 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]

Proportion la plus faible de femmes :

- CX : Services correctionnels : 29,1 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 26,4 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 22,7 % [inchangé]
- SV : Services de l'exploitation : 21,7 % [inchangé]
- SO : Officiers et officières de navire : 16,6 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]

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

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

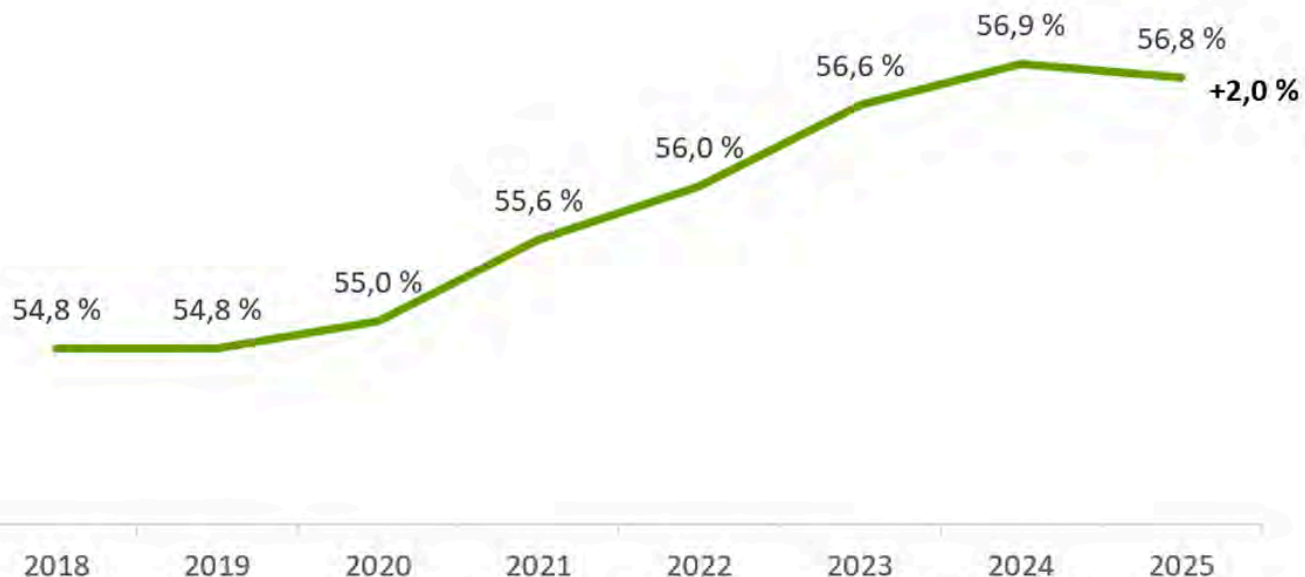


▼ Version textuelle - figure 6

- Terre-Neuve-et-Labrador : 52,2 % [recul de 0,6 point de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 63,3 % [recul de 0,7 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 49,2 % [recul de 0,7 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 61,3 % [inchangé]
- Québec (sans la RCN) : 55,8 % [inchangé]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 57,3 % [inchangé]
- Ontario (sans la RCN) : 57,9 % [inchangé]
- Manitoba : 58,8 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 60,8 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Alberta : 58,4 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 52,1 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Yukon : 63,4 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 58,0 % [recul de 2,9 points de pourcentage]
- Nunavut : 60,7 % [recul de 0,7 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 51,9 % [hausse de 0,1 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



▼ Version textuelle - figure 7

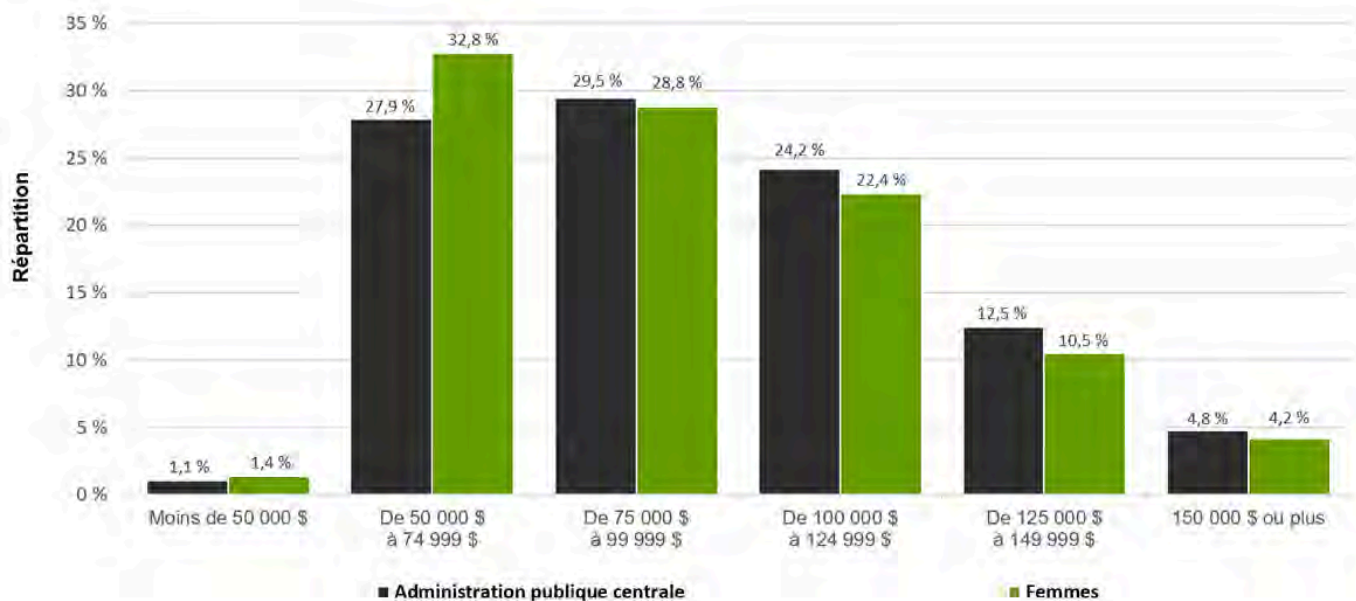
Année	Pourcentage
2018	54,8 %
2019	54,8 %
2020	55,0 %
2021	55,6 %
2022	56,0 %
2023	56,6 %
2024	56,9 %
2025	56,8 %

La représentation des femmes a augmenté de 2,0 points de pourcentage entre mars 2018 et mars 2025.

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

Année	Nombre
2018	105 465
2019	111 332
2020	117 760
2021	127 043
2022	132 299
2023	143 406
2024	151 607
2025	151 528

Figure 8 : Répartition de l'échelle salariale au sein de l'administration publique centrale et des femmes



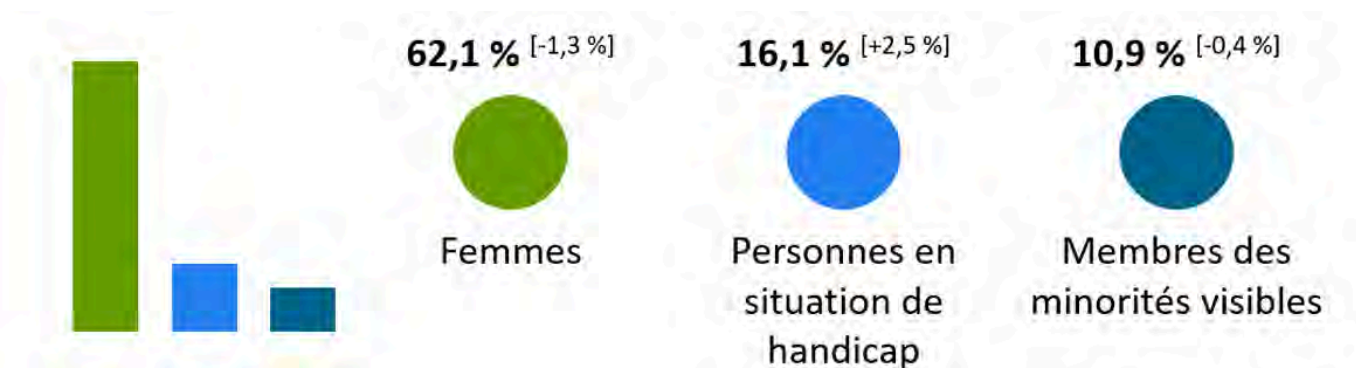
▼ Version textuelle - figure 8

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	1,1 %	27,9 %	29,5 %	24,2 %	12,5 %	4,8 %
Femmes	1,4 %	32,8 %	28,8 %	22,4 %	10,5 %	4,2 %

Représentation des Autochtones

- 5,5 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme étant des Autochtones, ce qui est supérieur à l'estimation de la DPA de 4,0 %.
- 5,6 % des cadres supérieurs sont Autochtones (supérieur à la DPA de 3,9 %).
- 10,9 % des Autochtones sont âgés de 20 à 29 ans.
- 34,7 % des Autochtones sont âgés de 50 à 69 ans.

Figure 9 : Intersectionnalité – Autochtones



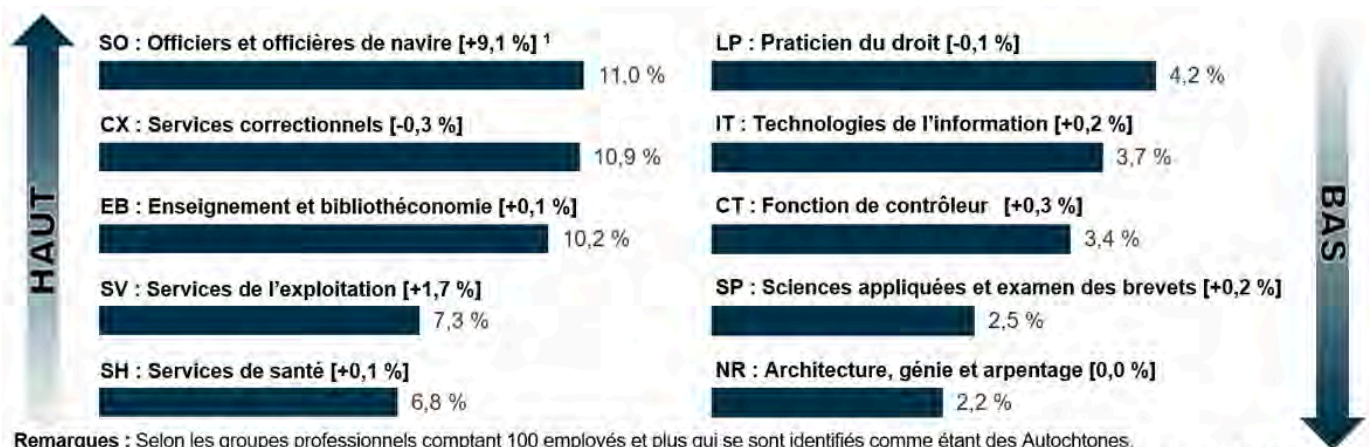
▼ Version textuelle - figure 9

Parmi les employés qui se sont identifiés comme étant des Autochtones :

- 62,1 % sont des femmes [recul de 1,3 point de pourcentage]
- 16,1 % se sont identifiés comme étant des personnes en situation de handicap [hausse de 2,5 points de pourcentage]

- 10,9 % se sont identifiés comme membres des minorités visibles [recul de 0,4 point de pourcentage]

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



Remarques : Selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme étant des Autochtones.

¹ L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et Pêches et Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.

▼ Version textuelle - figure 10

Proportion la plus forte d'Autochtones :

- SO : Officiers et officières de navire : 11,0 % [hausse de 9,1 points de pourcentage]¹
- CX : Services correctionnels : 10,9 % [recul de 0,3 point de pourcentage]
- EB : Enseignement et bibliothéconomie : 10,2 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 7,3 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 6,8 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

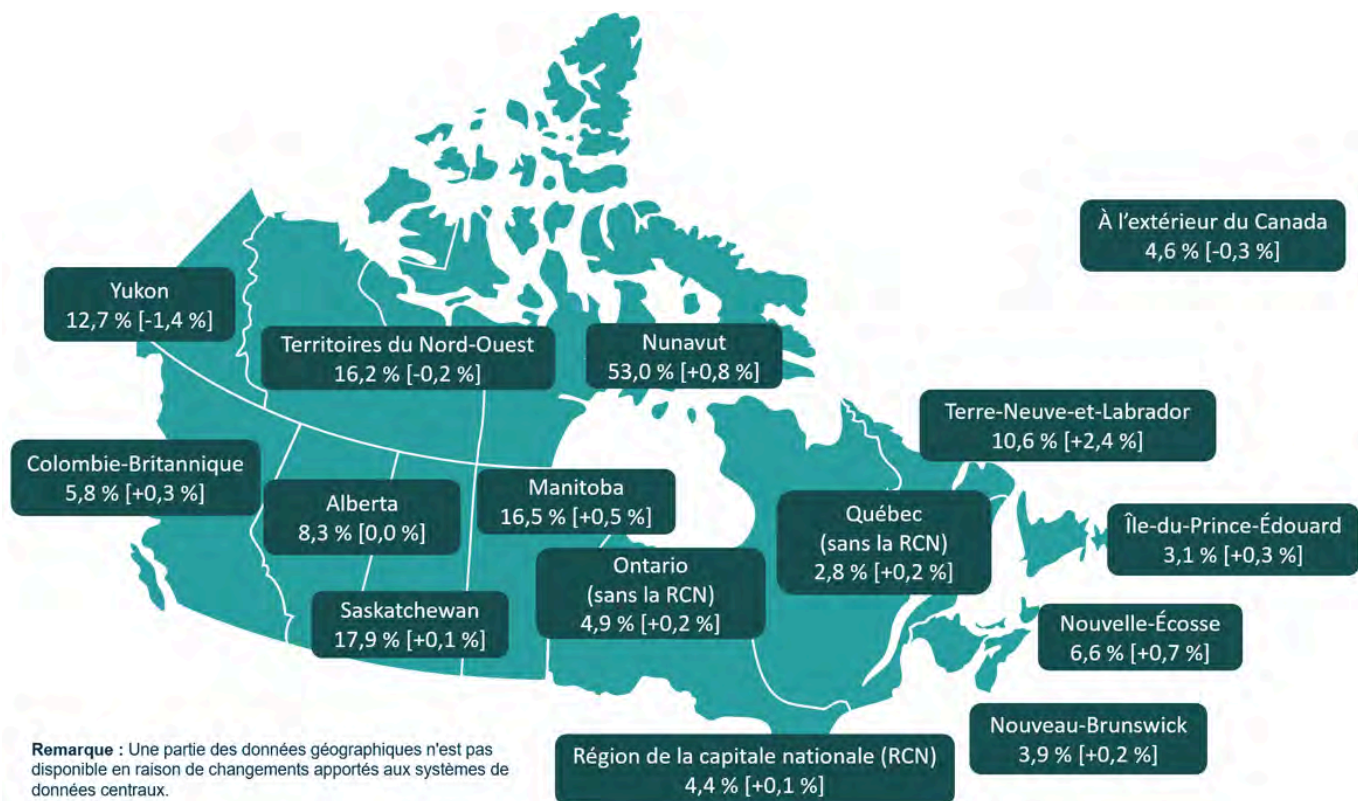
Proportion la plus faible d'Autochtones :

- LP : Praticien du droit : 4,2 % [recul de 0,1 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 3,7 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- CT : Fonction de contrôleur : 3,4 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 2,5 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 2,2 % [inchangé]

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

¹ L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et Pêches et Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.

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



▼ Version textuelle - figure 11

- Terre-Neuve-et-Labrador : 10,6 % [hausse de 2,4 points de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 3,1 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 6,6 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 3,9 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 2,8 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 4,4 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 4,9 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- Manitoba : 16,5 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 17,9 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- Alberta : 8,3 % [inchangé]
- Colombie-Britannique : 5,8 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Yukon : 12,7 % [recul de 1,4 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 16,2 % [recul de 0,2 point de pourcentage]
- Nunavut : 53,0 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 4,6 % [recul de 0,3 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

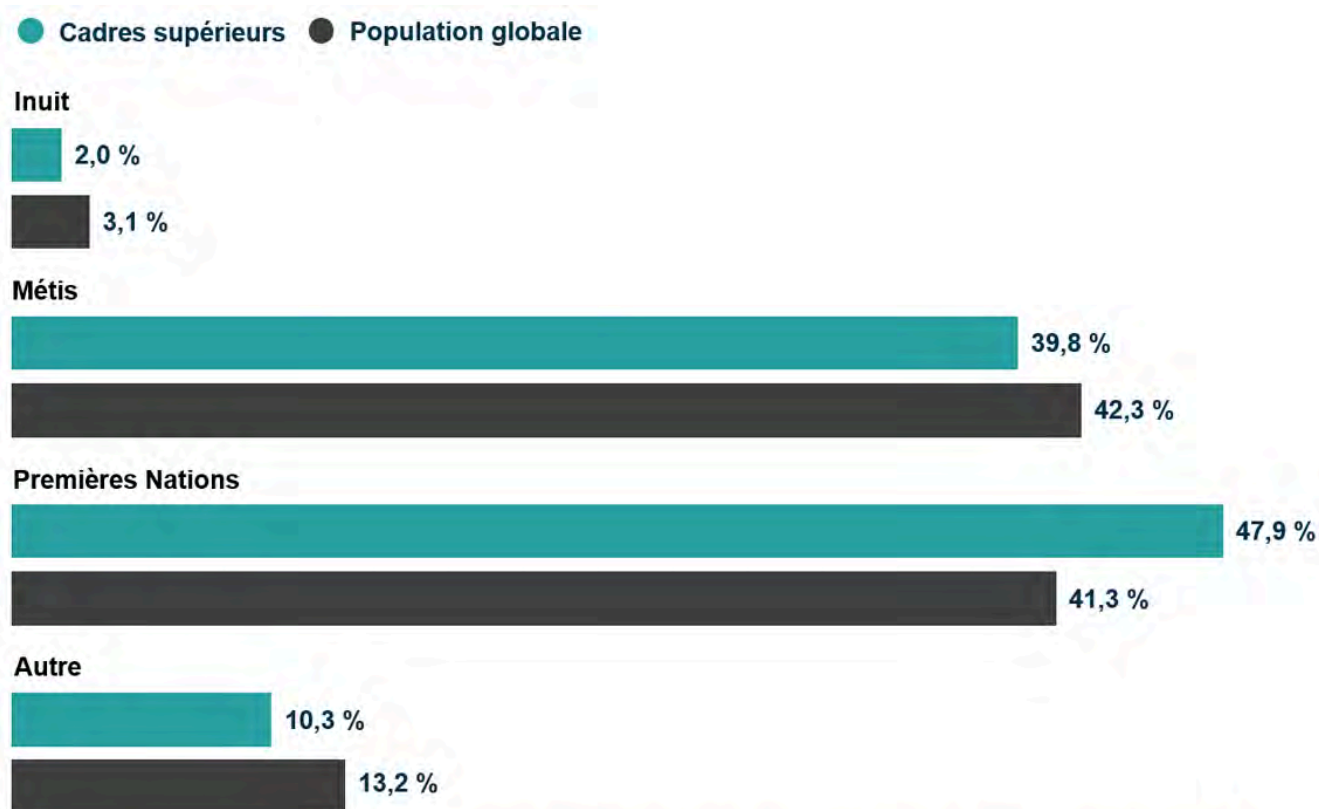
Sous-groupe	Population globale : nombre	Population globale : pourcentage	Cadres supérieurs : nombre	Cadres supérieurs : pourcentage
Inuit	458	0,2 %	9	0,1 %
Métis	6 235	2,3 %	177	2,2 %

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

Sous-groupe	Population globale : nombre	Population globale : pourcentage	Cadres supérieurs : nombre	Cadres supérieurs : pourcentage
Premières Nations	6 093	2,3 %	213	2,7 %
Autre	1 952	0,7 %	46	0,6 %
Total	14 738	5,5 %	445	5,6 %

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

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



Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

▼ Version textuelle - figure 12

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Inuit	3,1 %	2,0 %
Métis	42,3 %	39,8 %
Premières Nations	41,3 %	47,9 %
Autre	13,2 %	10,3 %

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

Figure 13 : Répartition de l'échelle salariale des Autochtones 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.

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

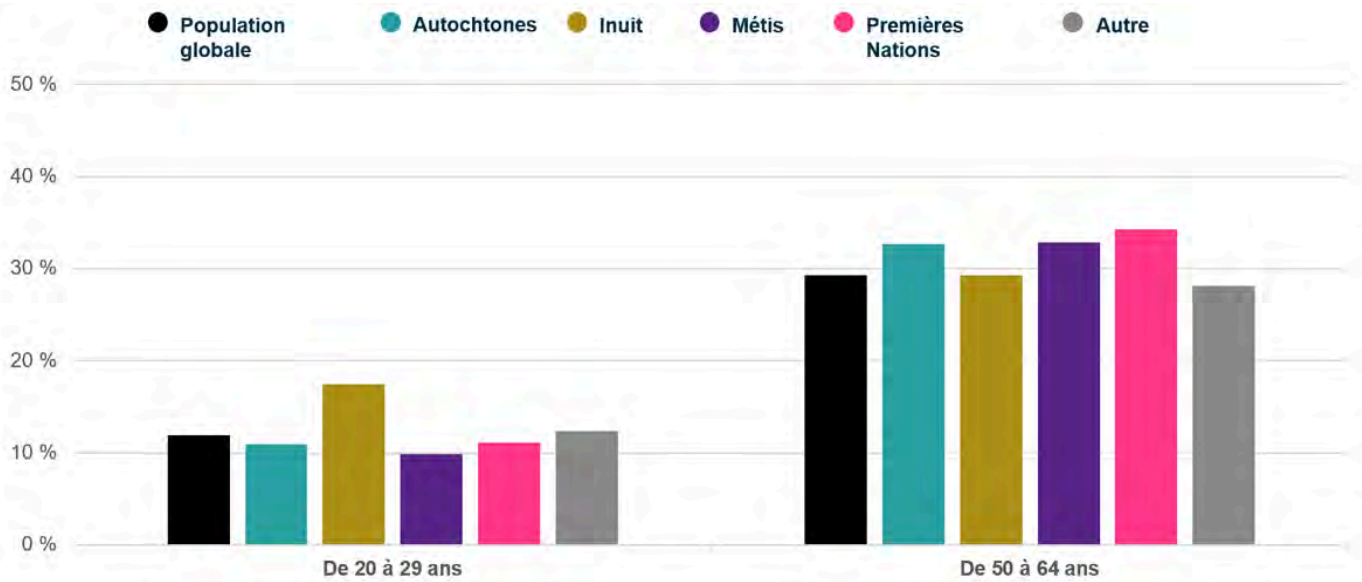
▼ Version textuelle - figure 13

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Population globale	1,1 %	27,9 %	29,5 %	41,5 %
Autochtones	1,1 %	30,1 %	31,8 %	36,9 %
Inuit	*	34,5 %	36,0 %	*
Métis	1,1 %	28,4 %	33,5 %	37,0 %
Premières Nations	1,2 %	32,2 %	31,1 %	35,6 %
Autre	*	28,1 %	27,7 %	*

* 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.

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – 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 organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

▼ Version textuelle - figure 14

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Population globale	11,9 %	29,3 %
Autochtones	10,9 %	32,7 %
Inuit	17,5 %	29,3 %
Métis	9,9 %	32,8 %
Premières Nations	11,1 %	34,3 %
Autre	12,4 %	28,1 %

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

Figure 15 : Tendances en matière de représentation des Autochtones



▼ Version textuelle - figure 15

Année	Pourcentage
2018	5,1 %
2019	5,1 %
2020	5,1 %
2021	5,2 %
2022	5,2 %

Année	Pourcentage
2023	5,3 %
2024	5,3 %
2025	5,5 %

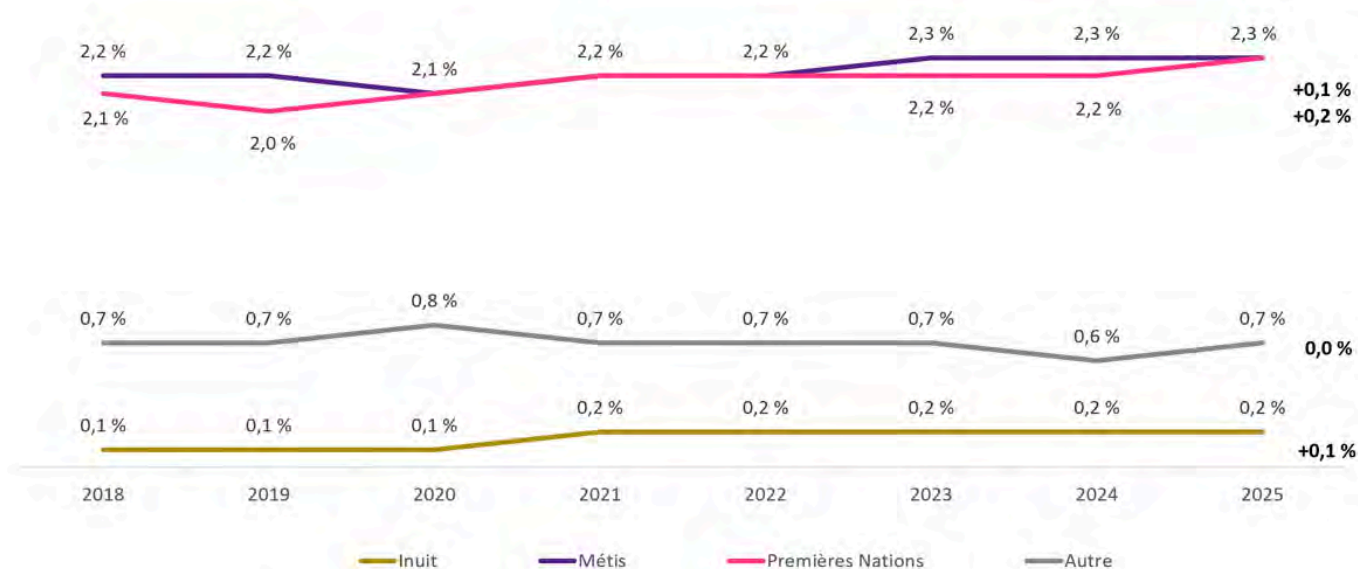
La représentation des Autochtones a augmenté de 0,4 point de pourcentage entre mars 2018 et mars 2025.

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

Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Inuit	247	279	298	357	361	404	441	458
Métis	4 253	4 491	4 585	5 026	5 260	5 735	6 083	6 235
Premières Nations	4 008	4 164	4 399	4 984	5 128	5 566	5 947	6 093
Autre	1 368	1 501	1 606	1 610	1 587	1 658	1 681	1 952
Total	9 876	10 435	10 888	11 977	12 336	13 363	14 152	14 738

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone - Autre ».

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



Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone - Autre ».

▼ Version textuelle - figure 16

Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Changement entre 2018 et 2025
Inuit	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	+0,1 %

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ces réponses sont codées comme « Autochtone - Autre ».

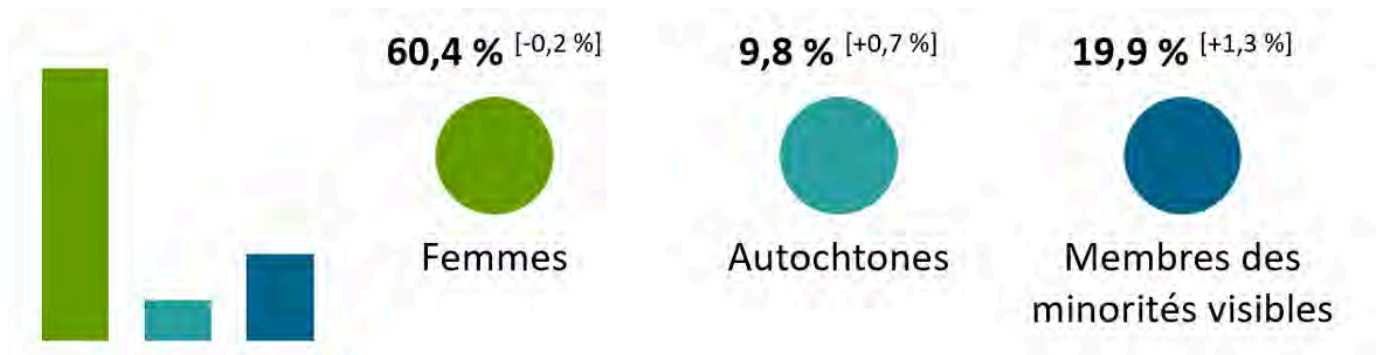
Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Changement entre 2018 et 2025
Métis	2,2 %	2,2 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %	+0,1 %
Premières Nations	2,1 %	2,0 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,3 %	+0,2 %
Autre	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,7 %	0,0 %

Remarque : Avant 2002, le questionnaire d'auto-identification fourni aux organisations par le SCT ne contenait pas de questions portant sur les sous-groupes autochtones. Certaines organisations ne recueillent toujours pas ces données et soumettent seulement un décompte des réponses « oui » ou « non » pour l'identité autochtone, car elles n'ont aucune obligation d'en faire plus en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces réponses sont codées comme « Autochtone – Autre ».

Représentation des personnes en situation de handicap

- 9,0 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme étant des personnes en situation de handicap, ce qui est inférieur à l'estimation de la DPA de 12,0 %.
- 10,9 % des cadres supérieurs sont des personnes en situation de handicap (supérieur à la DPA de 5,3 %).
- 12,2 % des personnes en situation de handicap sont âgées de 20 à 29 ans.
- 34,1 % des personnes en situation de handicap sont âgées de 50 à 69 ans.

Figure 17 : Intersectionnalité – personnes en situation de handicap

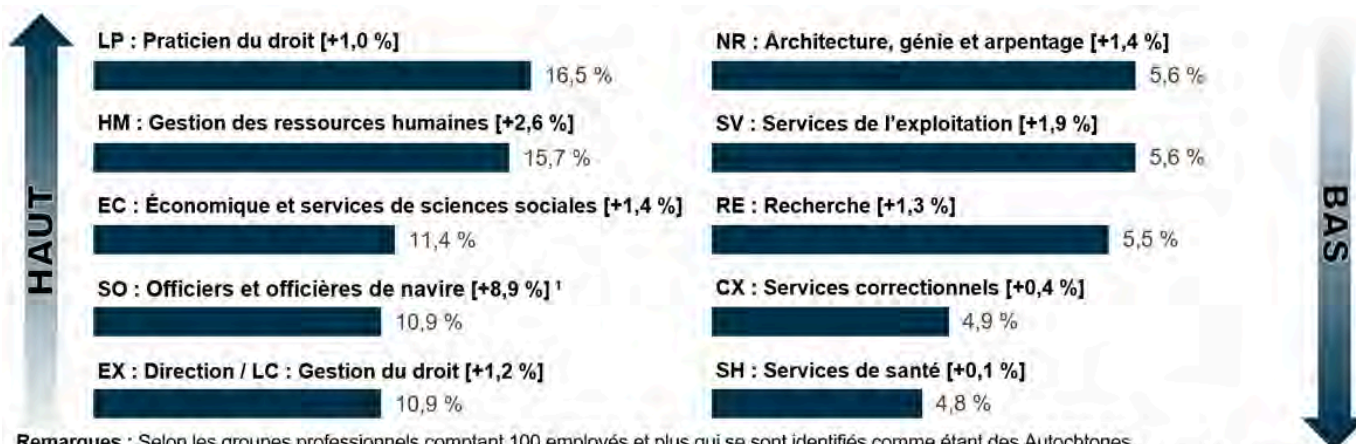


▼ Version textuelle - figure 17

Parmi les employés qui se sont identifiés comme étant des personnes en situation de handicap :

- 60,4 % sont des femmes [recul de 0,2 point de pourcentage]
- 9,8 % se sont identifiés comme étant des Autochtones [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- 19,9 % se sont identifiés comme membres des minorités visibles [hausse de 1,3 point de pourcentage]

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



Remarques : Selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme étant des Autochtones.

¹ L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et Pêches et Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.

▼ Version textuelle - figure 18

Proportion la plus forte de personnes en situation de handicap :

- LP : Praticien du droit : 16,5 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- HM : Gestion des ressources humaines : 15,7 % [hausse de 2,6 points de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales : 11,4 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- SO : Officiers et officières de navire : 10,9 % [hausse de 8,9 points de pourcentage]¹
- EX : Groupe de la direction / LC : Gestion du droit : 10,9 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]

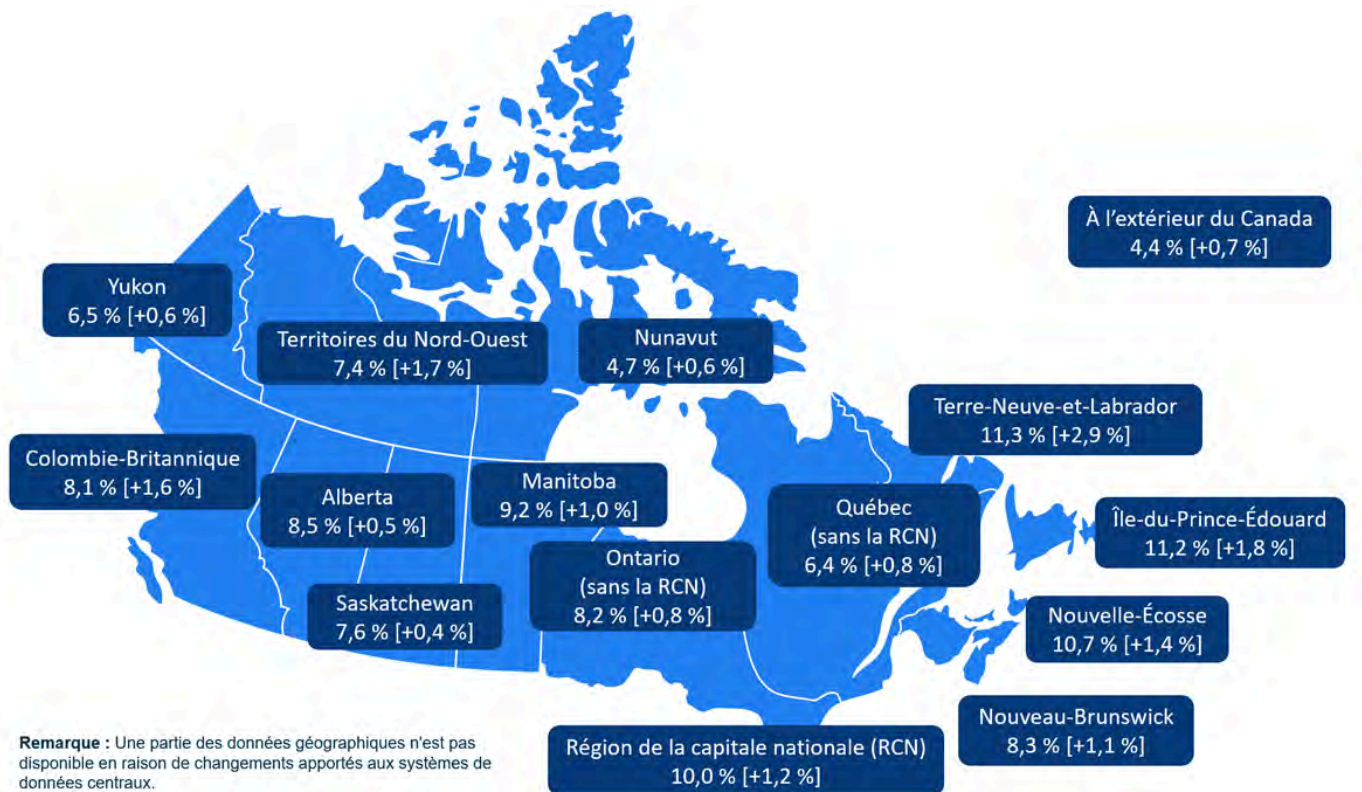
Proportion la plus faible de personnes en situation de handicap :

- NR : Architecture, génie et arpentage : 5,6 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 5,6 % [hausse de 1,9 point de pourcentage]
- RE : Recherche : 5,5 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- CX : Services correctionnels : 4,9 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- SH : Services de santé : 4,8 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]

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

¹ L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et Pêches et Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.

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



▼ Version textuelle - figure 19

- Terre-Neuve-et-Labrador : 11,3 % [hausse de 2,9 points de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 11,2 % [hausse de 1,8 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 10,7 % [hausse de 1,4 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 8,3 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 6,4 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 10,0 % [hausse de 1,2 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 8,2 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Manitoba : 9,2 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 7,6 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Alberta : 8,5 % [hausse de 0,5 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 8,1 % [hausse de 1,6 point de pourcentage]
- Yukon : 6,5 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 7,4 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]
- Nunavut : 4,7 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- À l'extérieur du Canada : 4,4 % [hausse 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 5 : Représentation des personnes en situation de handicap par sous-groupe – population globale et cadres supérieurs

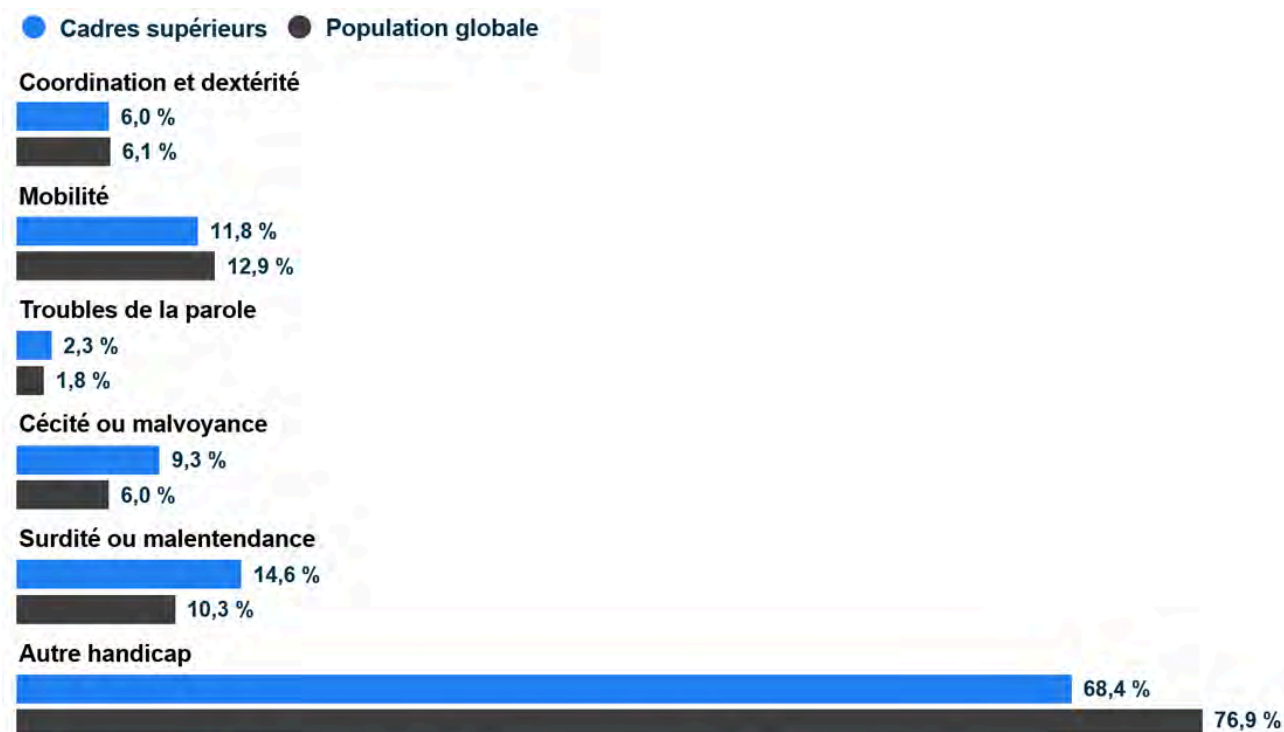
Sous-groupe	Population globale : nombre	Population globale : pourcentage	Cadres supérieurs : nombre	Cadres supérieurs : pourcentage
Coordination et dextérité	1 480	0,6 %	52	0,7 %
Mobilité	3 114	1,2 %	102	1,3 %

Remarque : La somme de personnes faisant partie des sous-groupes de handicap ne correspond pas au total de personnes en situation de handicap, car une même personne peut avoir plus d'un handicap.

Sous-groupe	Population globale : nombre	Population globale : pourcentage	Cadres supérieurs : nombre	Cadres supérieurs : pourcentage
Troubles de la parole	433	0,2 %	20	0,3 %
Cécité ou malvoyance	1 455	0,5 %	80	1,0 %
Surdité ou malentendance	2 474	0,9 %	126	1,6 %
Autre handicap	18 548	6,9 %	590	7,4 %
Total	24 128	9,0 %	862	10,9 %

Remarque : La somme de personnes faisant partie des sous-groupes de handicap ne correspond pas au total de personnes en situation de handicap, car une même personne peut avoir plus d'un handicap.

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



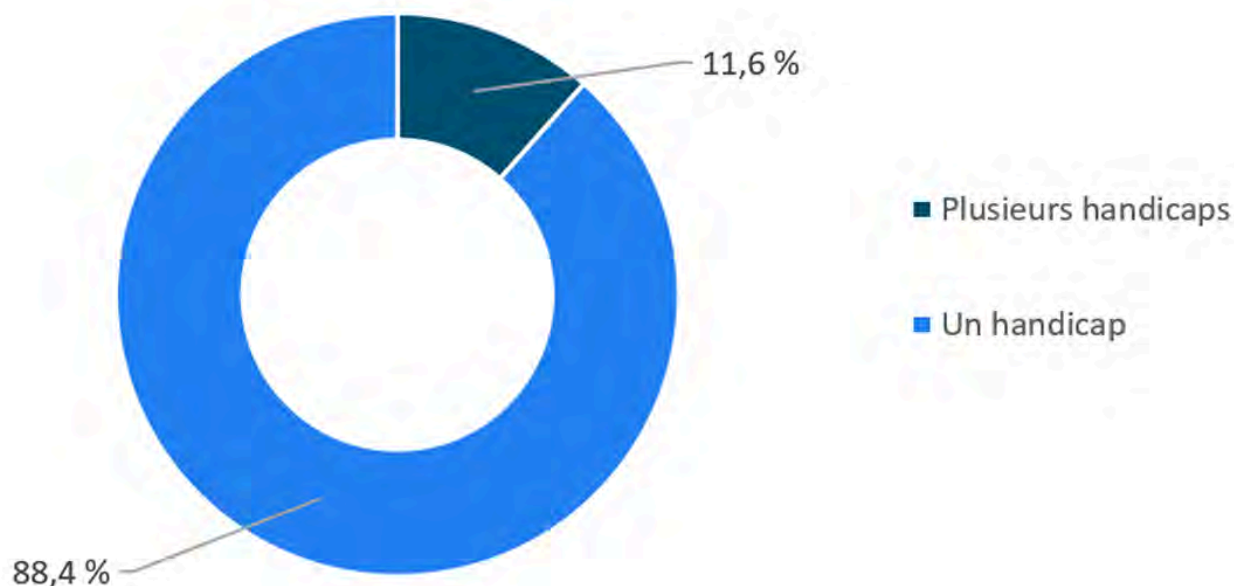
Remarque : La somme de personnes faisant partie des sous-groupes de handicap ne correspond pas au total de personnes en situation de handicap, car une même personne peut avoir plus d'un handicap.

▼ Version textuelle - figure 20

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Coordination et dextérité	6,1 %	6,0 %
Mobilité	12,9 %	11,8 %
Troubles de la parole	1,8 %	2,3 %
Cécité ou malvoyance	6,0 %	9,3 %
Surdité ou malentendance	10,3 %	14,6 %
Autre handicap	76,9 %	68,4 %

Remarque : La somme de personnes faisant partie des sous-groupes de handicap ne correspond pas au total de personnes en situation de handicap, car une même personne peut avoir plus d'un handicap.

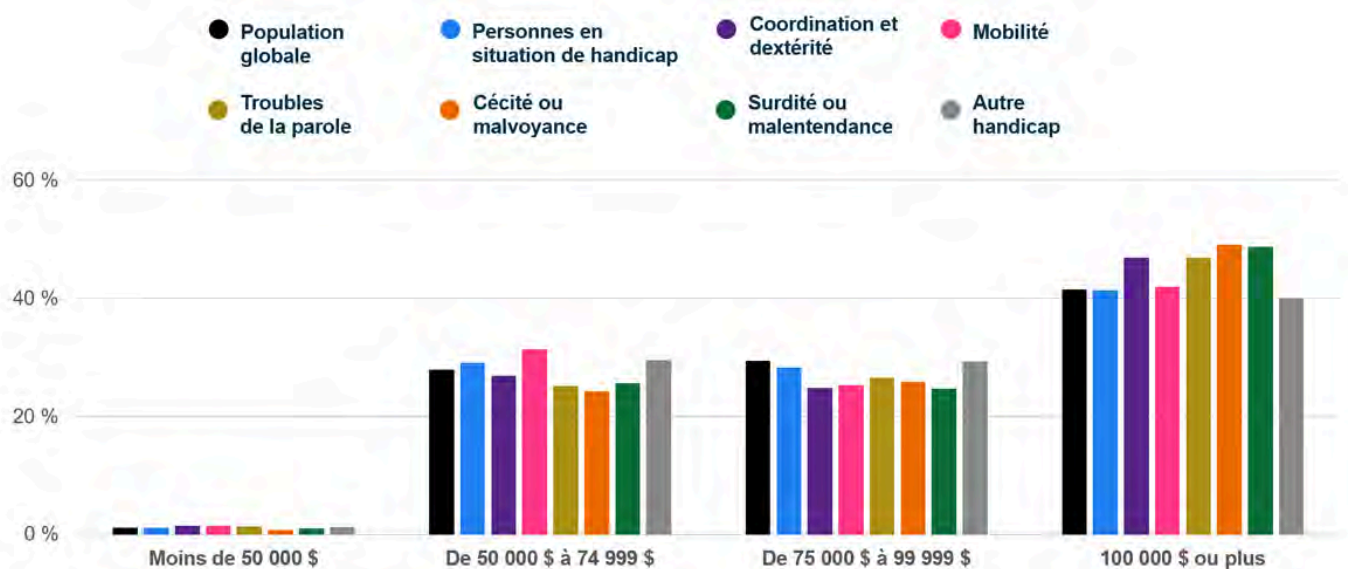
Figure 21 : Répartition des personnes en situation de handicap – un ou plusieurs handicaps



▼ Version textuelle - figure 21

Un ou plusieurs handicaps	Pourcentage
Plusieurs handicaps	11,6 %
Un handicap	88,4 %

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

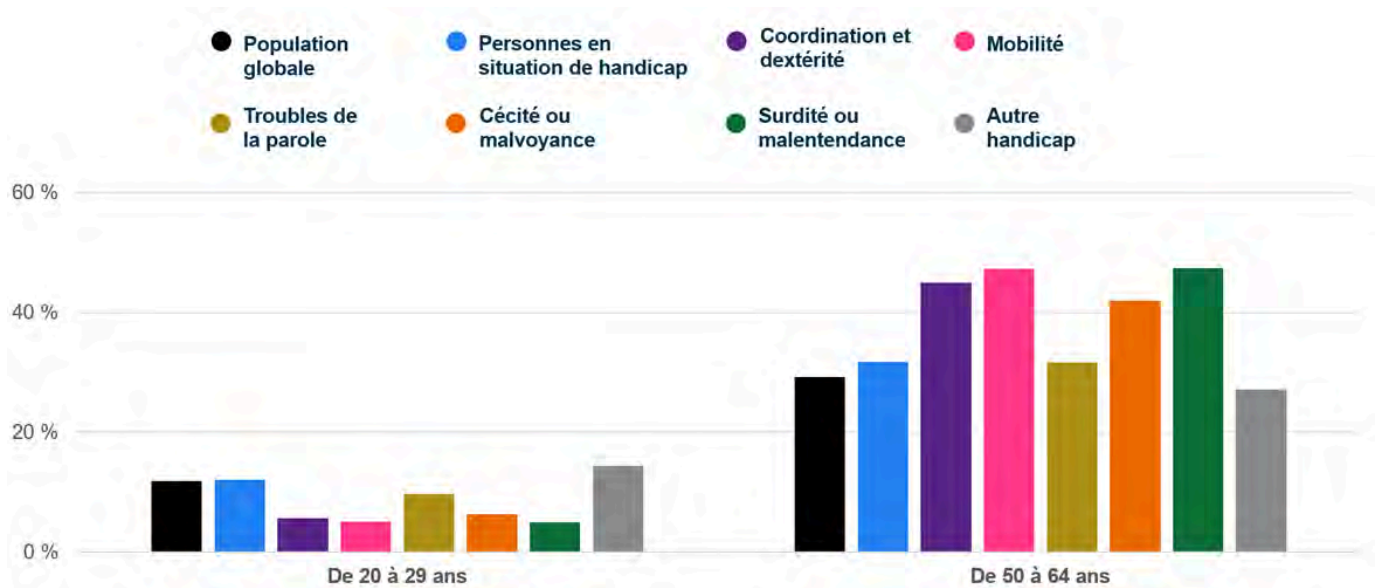


▼ Version textuelle - figure 22

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ � 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Population globale	1,1 %	27,9 %	29,5 %	41,5 %

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Personnes en situation de handicap	1,2 %	29,1 %	28,3 %	41,4 %
Coordination et dextérité	1,4 %	26,9 %	24,8 %	46,9 %
Mobilité	1,5 %	31,3 %	25,3 %	41,9 %
Troubles de la parole	1,4 %	25,2 %	26,6 %	46,9 %
Cécité ou malvoyance	0,8 %	24,2 %	25,9 %	49,1 %
Surdité ou malentendance	1,0 %	25,6 %	24,7 %	48,7 %
Autre handicap	1,2 %	29,5 %	29,3 %	40,0 %

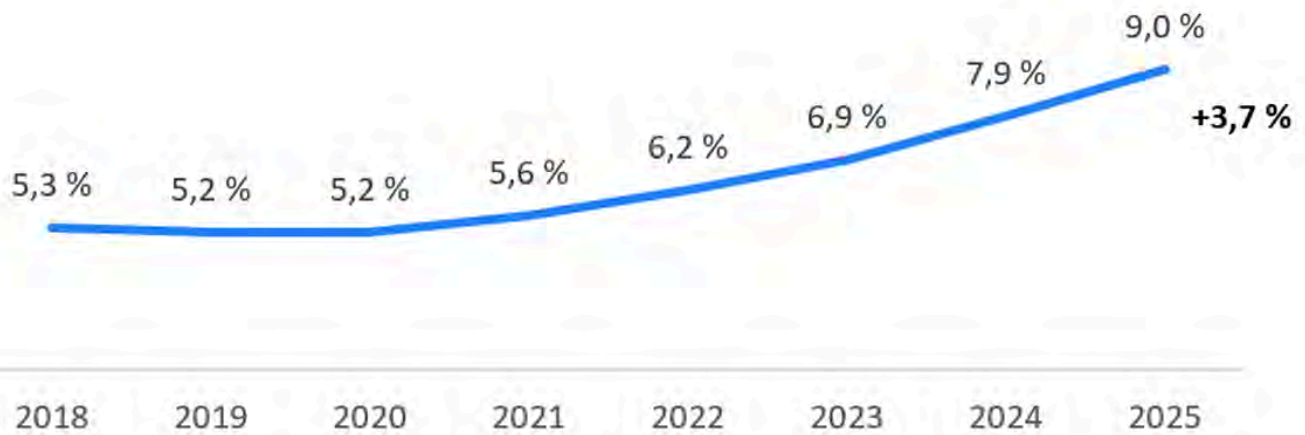
Figure 23 : Répartition des personnes en situation de handicap entre 20 et 29 ans et 50 et 64 ans par groupe



▼ Version textuelle - figure 23

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Population globale	11,9 %	29,3 %
Personnes en situation de handicap	12,2 %	31,8 %
Coordination et dextérité	5,7 %	45,0 %
Mobilité	5,1 %	47,3 %
Troubles de la parole	9,7 %	31,6 %
Cécité ou malvoyance	6,3 %	42,0 %
Surdité ou malentendance	5,0 %	47,4 %
Autre handicap	14,4 %	27,2 %

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



▼ Version textuelle - figure 24

Année	Pourcentage
2018	5,3 %
2019	5,2 %
2020	5,2 %
2021	5,6 %
2022	6,2 %
2023	6,9 %
2024	7,9 %
2025	9,0 %

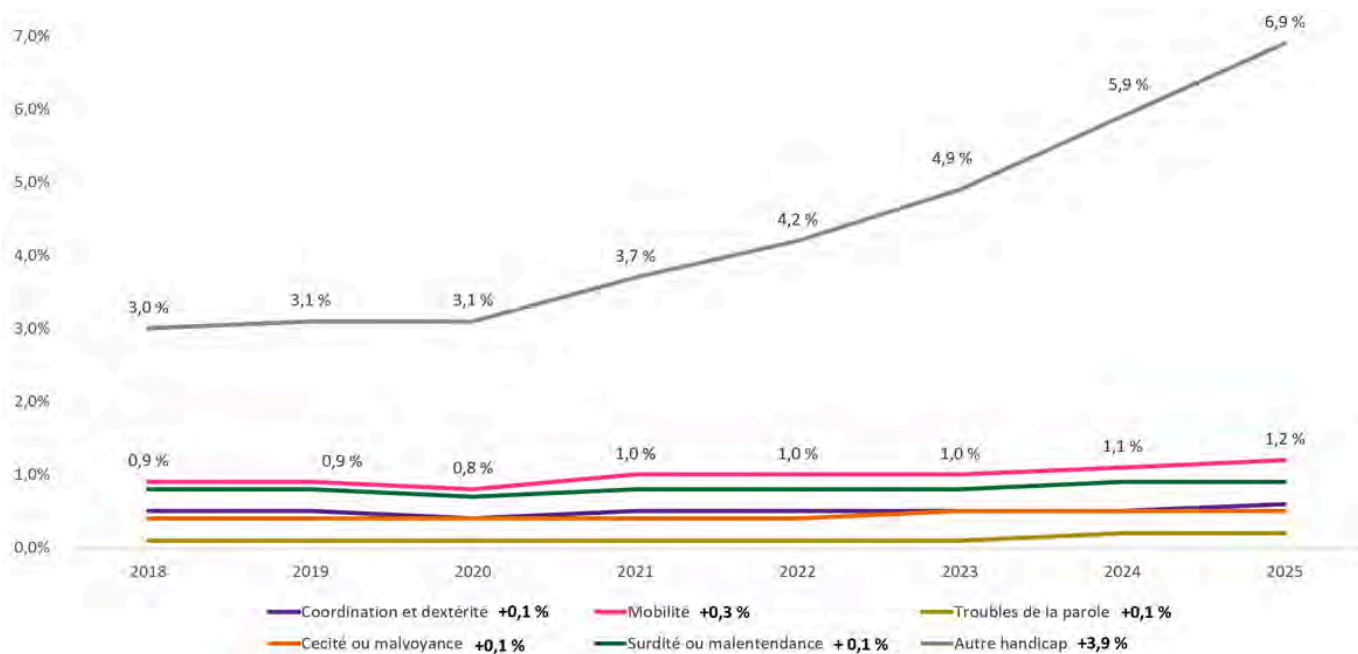
La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté de 3,7 points de pourcentage entre mars 2018 et mars 2025.

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

Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Coordination et dextérité	934	930	926	1 094	1 164	1 257	1 388	1 480
Mobilité	1 746	1 737	1 741	2 186	2 307	2 588	2 912	3 114
Troubles de la parole	215	224	235	276	323	349	412	433
Cécité ou malvoyance	770	767	783	951	1 042	1 160	1 341	1 455
Surdité ou malentendance	1 548	1 549	1 563	1 786	1 912	2 098	2 303	2 474
Autre handicap	5 778	6 245	6 715	8 339	9 874	12 370	15 642	18 548
Total	10 181	10 622	11 087	12 893	14 573	17 410	21 089	24 128

Remarque : La somme de personnes faisant partie des sous-groupes de handicap ne correspond pas au total de personnes en situation de handicap, car une même personne peut avoir plus d'un handicap.

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



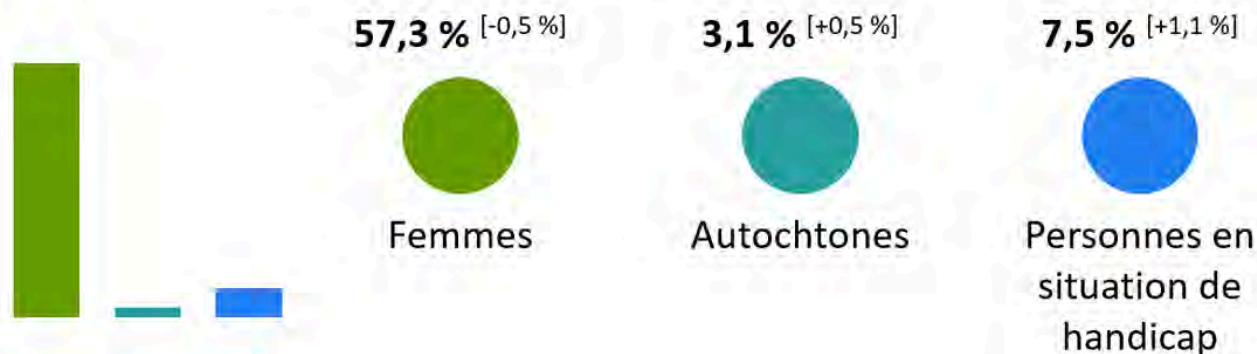
▼ Version textuelle - figure 25

Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Changement entre 2018 et 2025
Coordination et dextérité	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,6 %	+0,1 %
Mobilité	0,9 %	0,9 %	0,8 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,1 %	1,2 %	+0,3 %
Troubles de la parole	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	+0,1 %
Cécité ou malvoyance	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	+0,1 %
Surdité ou malentendance	0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	+0,1 %
Autre handicap	3,0 %	3,1 %	3,1 %	3,7 %	4,2 %	4,9 %	5,9 %	6,9 %	+3,9 %

Représentation des membres des minorités visibles

- 23,9 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme membres des minorités visibles, ce qui est supérieur à l'estimation de la DPA de 22,7 %.
- 17,3 % des cadres supérieurs sont membres des minorités visibles (supérieur à la DPA de 15,6 %).
- 15,5 % des membres des minorités visibles sont âgés de 20 et 29 ans.
- 25,2 % des membres des minorités visibles sont âgés de 50 et 69 ans.

Figure 26 : Intersectionnalité – membres des minorités visibles

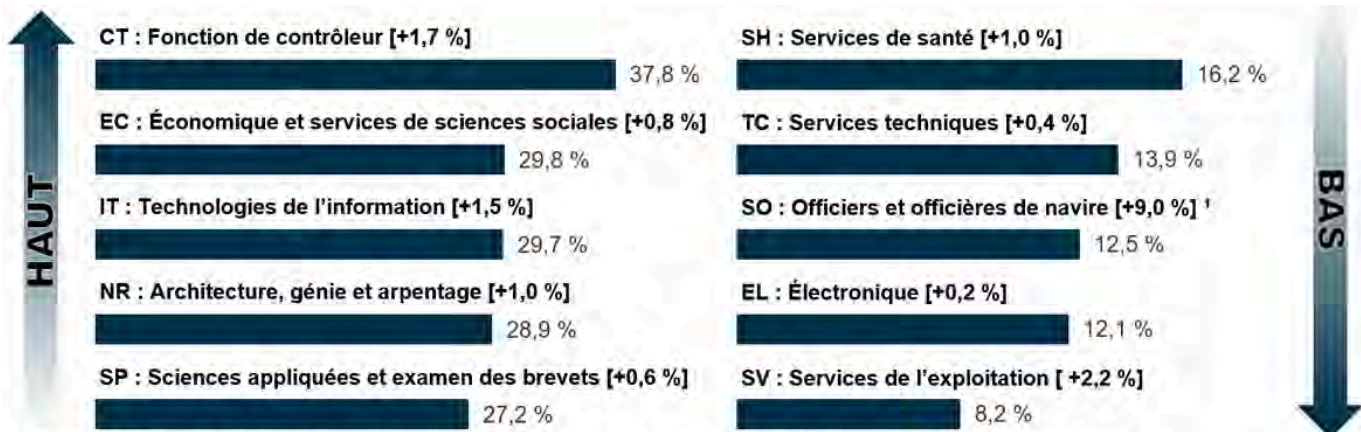


▼ Version textuelle - figure 26

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

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

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



Remarques : Selon les groupes professionnels comptant 100 employés et plus qui se sont identifiés comme étant des Autochtones.

¹ L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et Pêches et Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.

▼ Version textuelle - figure 27

Proportion la plus forte de membres des minorités visibles :

- CT : Fonction de contrôleur : 37,8 % [hausse de 1,7 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales : 29,8 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- IT : Technologies de l'information : 29,7 % [hausse de 1,5 point de pourcentage]
- NR : Architecture, génie et arpentage : 28,9 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 27,2 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]

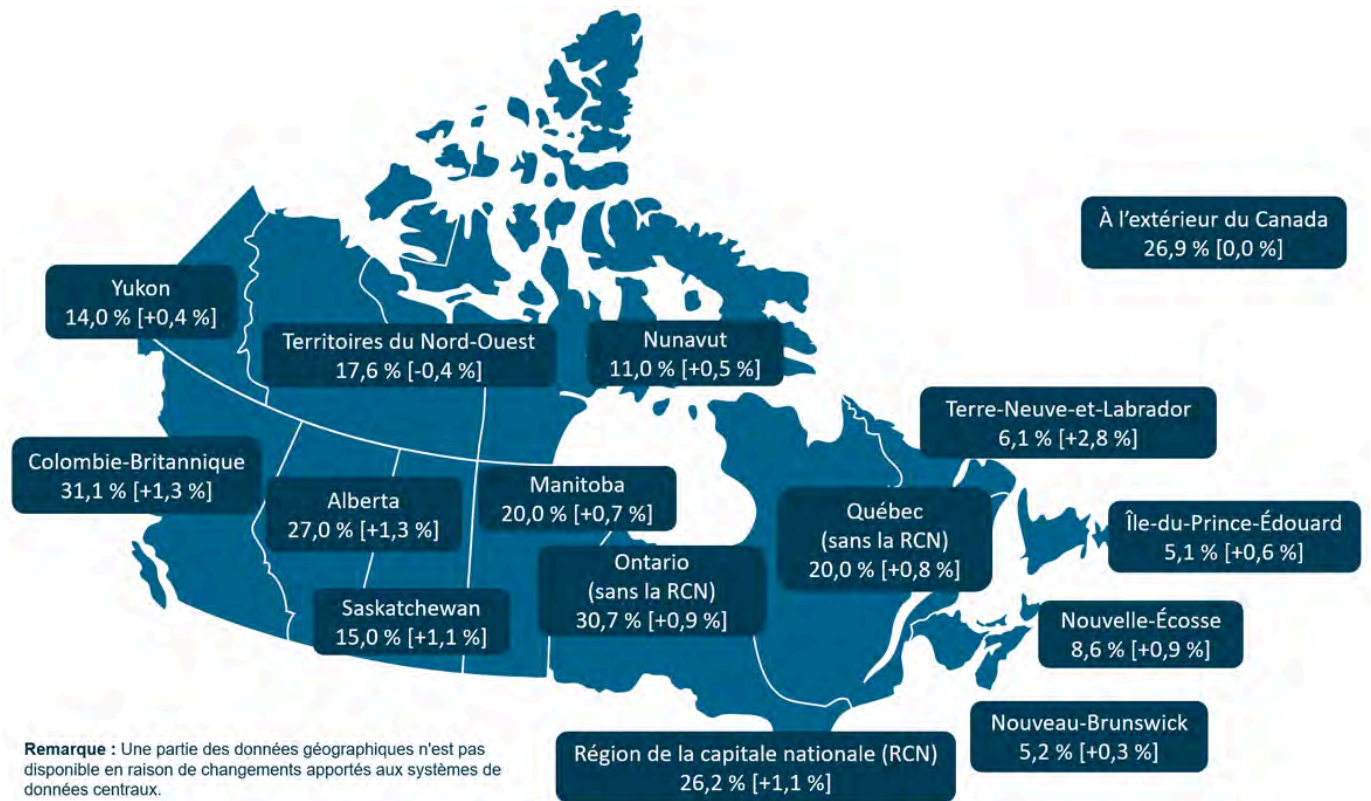
Proportion la plus faible de membres des minorités visibles :

- SH : Services de santé : 16,2 % [hausse de 1,0 point de pourcentage]
- TC : Services techniques : 13,9 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- SO : Officiers et officières de navire : 12,5 % [hausse de 9,0 points de pourcentage]¹
- EL : Électronique : 12,1 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- SV : Services de l'exploitation : 8,2 % [hausse de 2,2 points de pourcentage]

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

¹ L'augmentation du taux de représentation dans le groupe Officiers et officières de navire est attribuable à une amélioration de l'intégration des données entre la Garde côtière canadienne et Pêches et Océans Canada. Au cours des dernières années, l'information sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour le groupe Officiers et officières de navire était peut-être sous-représentée dans les données organisationnelles.

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



▼ Version textuelle - figure 28

- Terre-Neuve-et-Labrador : 6,1 % [hausse de 2,8 points de pourcentage]
- Île-du-Prince-Édouard : 5,1 % [hausse de 0,6 point de pourcentage]
- Nouvelle-Écosse : 8,6 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Nouveau-Brunswick : 5,2 % [hausse de 0,3 point de pourcentage]
- Québec (sans la RCN) : 20,0 % [hausse de 0,8 point de pourcentage]
- Région de la capitale nationale (RCN) : 26,2 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Ontario (sans la RCN) : 30,7 % [hausse de 0,9 point de pourcentage]
- Manitoba : 20,0 % [hausse de 0,7 point de pourcentage]
- Saskatchewan : 15,0 % [hausse de 1,1 point de pourcentage]
- Alberta : 27,0 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- Colombie-Britannique : 31,1 % [hausse de 1,3 point de pourcentage]
- Yukon : 14,0 % [hausse de 0,4 point de pourcentage]
- Territoires du Nord-Ouest : 17,6 % [recul de 0,4 point de pourcentage]
- Nunavut : 11,0 % [hausse de 0,5 point 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	13 741	5,1 %	255	3,2 %
Latino-Américain non blanc	3 115	1,2 %	42	0,5 %

Sous-groupe	Population globale : nombre	Population globale : pourcentage	Cadres supérieurs : nombre	Cadres supérieurs : pourcentage
Personnes d'origine mixte	4 363	1,6 %	181	2,3 %
Chinois	8 464	3,2 %	149	1,9 %
Japonais	299	0,1 %	10	0,1 %
Coréen	873	0,3 %	16	0,2 %
Philippin	2 421	0,9 %	20	0,3 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	11 811	4,4 %	252	3,2 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	7 706	2,9 %	221	2,8 %
Asiatique du Sud-Est	3 892	1,5 %	77	1,0 %
Autre minorité visible	7 080	2,7 %	148	1,9 %
Total	63 765	23,9 %	1 371	17,3 %

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

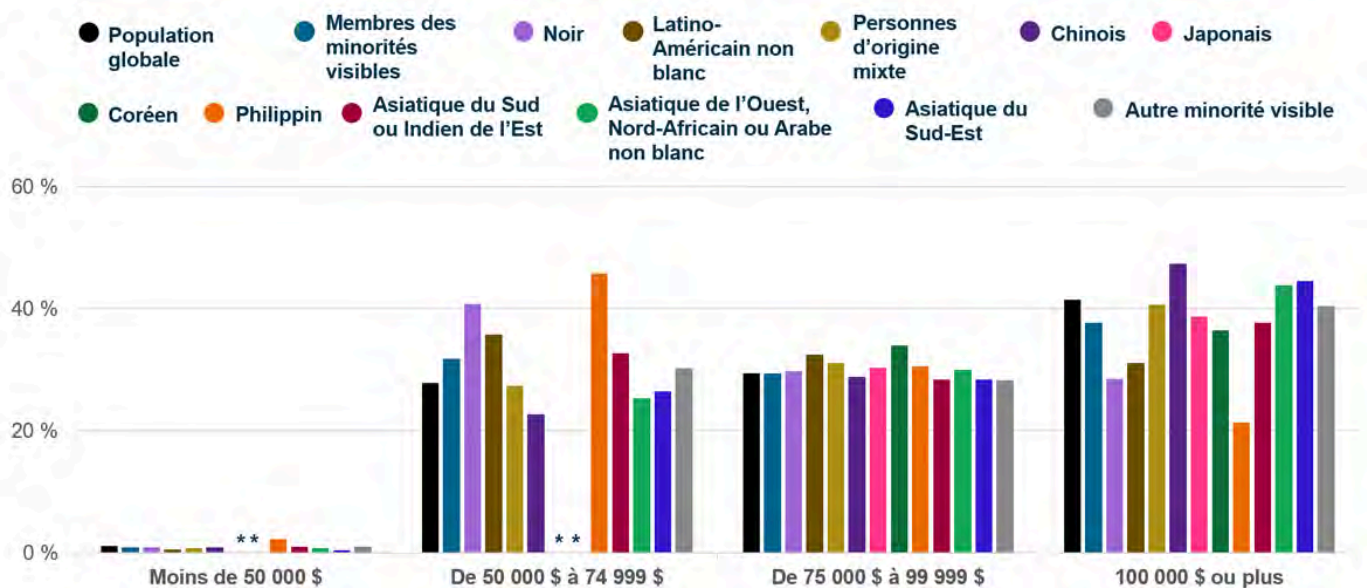


▼ Version textuelle - figure 29

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Noir	21,5 %	18,6 %
Latino-Américain non blanc	4,9 %	3,1 %
Personnes d'origine mixte	6,8 %	13,2 %
Chinois	13,3 %	10,9 %
Japonais	0,5 %	0,7 %
Coréen	1,4 %	1,2 %
Philippin	3,8 %	1,5 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	18,5 %	18,4 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	12,1 %	16,1 %

Sous-groupe	Population globale	Cadres supérieurs
Asiatique du Sud-Est	6,1 %	5,6 %
Autre minorité visible	11,1 %	10,8 %

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



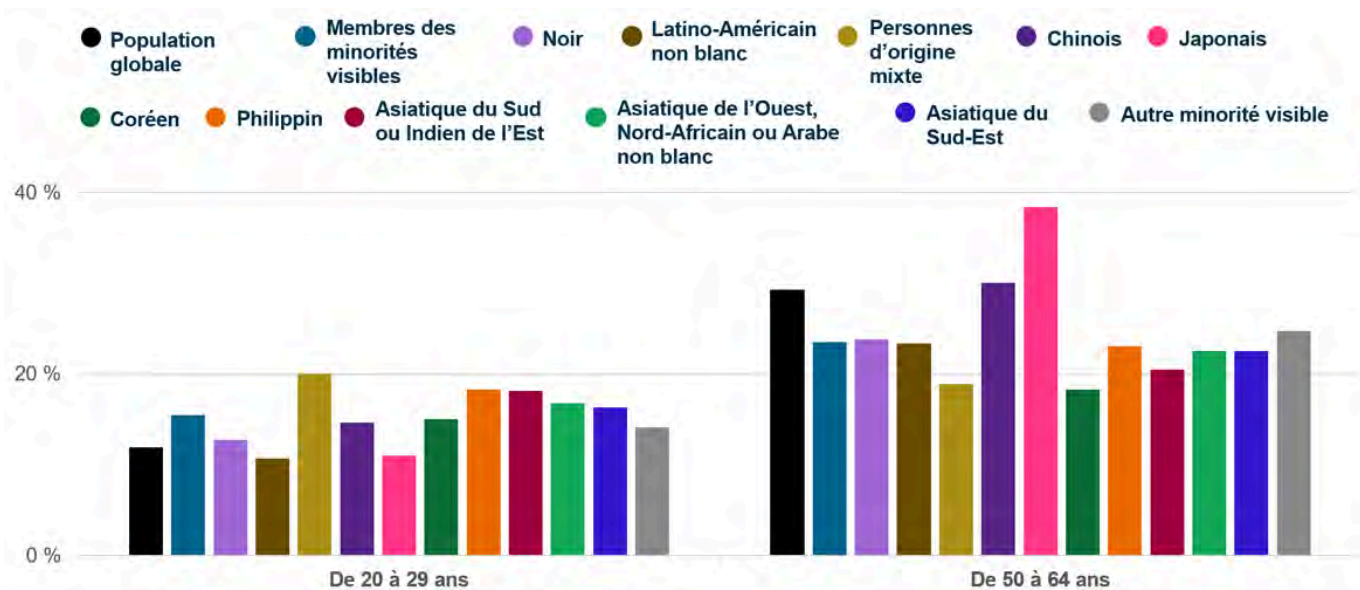
* Les petits nombres ont été supprimés. De plus, afin d'éviter une divulgation par recoupement, d'autres points de données peuvent également avoir été supprimés.

▼ Version textuelle - figure 30

Groupe	Moins de 50 000 \$	De 50 000 \$ à 74 999 \$	De 75 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ ou plus
Population globale	1,1 %	27,9 %	29,5 %	41,5 %
Membres des minorités visibles	0,9 %	31,8 %	29,5 %	37,8 %
Noir	0,9 %	40,8 %	29,8 %	28,5 %
Latino-Américain non blanc	0,6 %	35,8 %	32,5 %	31,1 %
Personnes d'origine mixte	0,8 %	27,4 %	31,1 %	40,7 %
Chinois	0,9 %	22,7 %	28,9 %	47,4 %
Japonais	*	*	30,4 %	38,8 %
Coréen	*	*	34,0 %	36,5 %
Philippin	2,3 %	45,8 %	30,6 %	21,4 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	1,0 %	32,8 %	28,4 %	37,8 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	0,8 %	25,3 %	30,0 %	43,9 %
Asiatique du Sud-Est	0,5 %	26,5 %	28,4 %	44,6 %
Autre minorité visible	1,0 %	30,2 %	28,3 %	40,5 %

* 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.

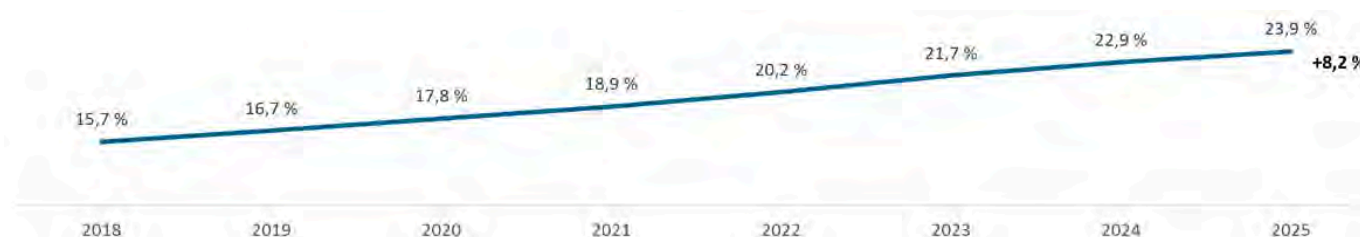
Figure 31 : Répartition des membres des minorités visibles entre 20 et 29 ans et 50 et 64 ans par groupe



▼ Version textuelle - figure 31

Groupe	De 20 à 29 ans	De 50 à 64 ans
Population globale	11,9 %	29,3 %
Membres des minorités visibles	15,5 %	23,5 %
Noir	12,8 %	23,8 %
Latino-Américain non blanc	10,7 %	23,4 %
Personnes d'origine mixte	20,1 %	18,9 %
Chinois	14,6 %	30,1 %
Japonais	11,0 %	38,5 %
Coréen	15,0 %	18,3 %
Philippin	18,3 %	23,0 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	18,1 %	20,5 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	16,8 %	22,5 %
Asiatique du Sud-Est	16,3 %	22,5 %
Autre minorité visible	14,1 %	24,7 %

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



▼ Version textuelle - figure 32

Année	Pourcentage
2018	15,7 %

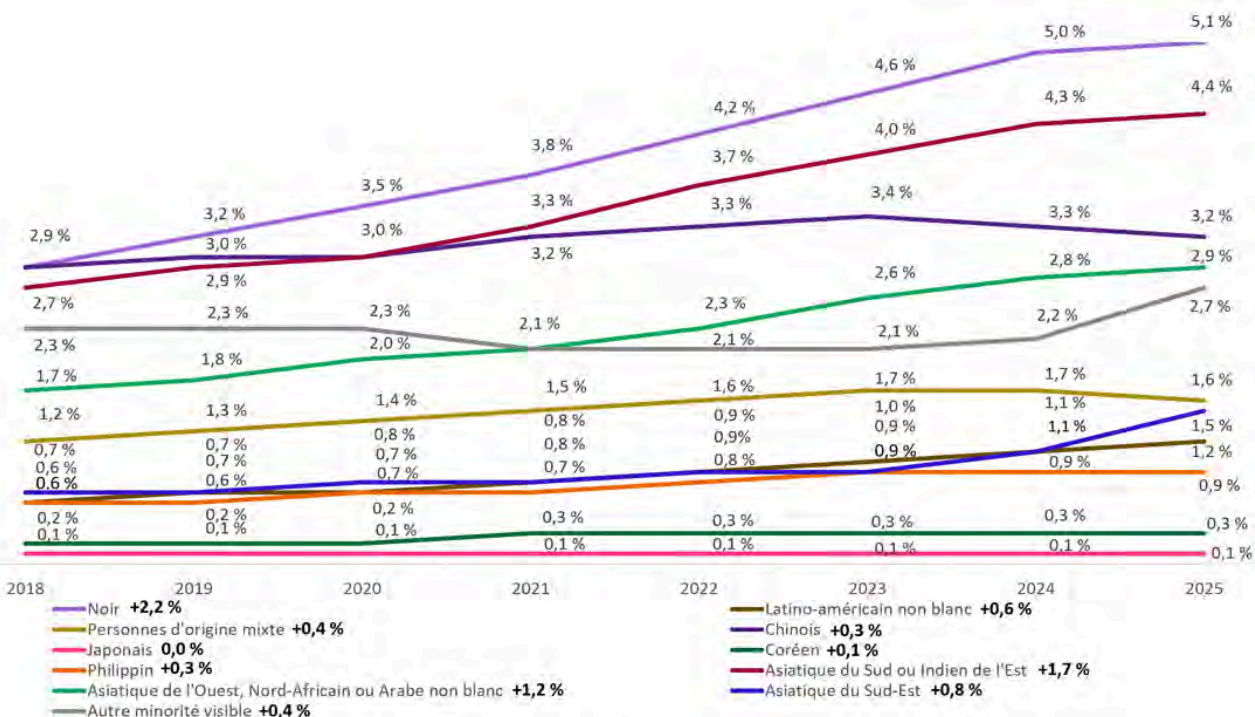
Année	Pourcentage
2019	16,7 %
2020	17,8 %
2021	18,9 %
2022	20,2 %
2023	21,7 %
2024	22,9 %
2025	23,9 %

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté de 8,2 points de pourcentage entre mars 2018 et mars 2025.

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

Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Noir	5 538	6 468	7 427	8 754	9 809	11 771	13 270	13 741
Latino-Américain non blanc	1 170	1 387	1 585	1 869	2 148	2 567	2 947	3 115
Personnes d'origine mixte	2 227	2 568	2 999	3 490	3 851	4 409	4 657	4 363
Chinois	5 592	6 042	6 505	7 241	7 785	8 505	8 803	8 464
Japonais	229	235	249	271	277	296	311	299
Coréen	383	448	535	642	717	847	885	873
Philippin	1 095	1 231	1 410	1 641	1 855	2 176	2 440	2 421
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	5 222	5 799	6 500	7 646	8 699	10 125	11 334	11 811
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	3 184	3 689	4 318	4 839	5 459	6 555	7 355	7 706
Asiatique du Sud-Est	1 293	1 432	1 637	1 877	2 087	2 381	3 038	3 892
Autre minorité visible	4 340	4 705	4 980	4 852	5 041	5 402	5 975	7 080
Total	30 273	34 004	38 145	43 122	47 728	55 034	61 015	63 765

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



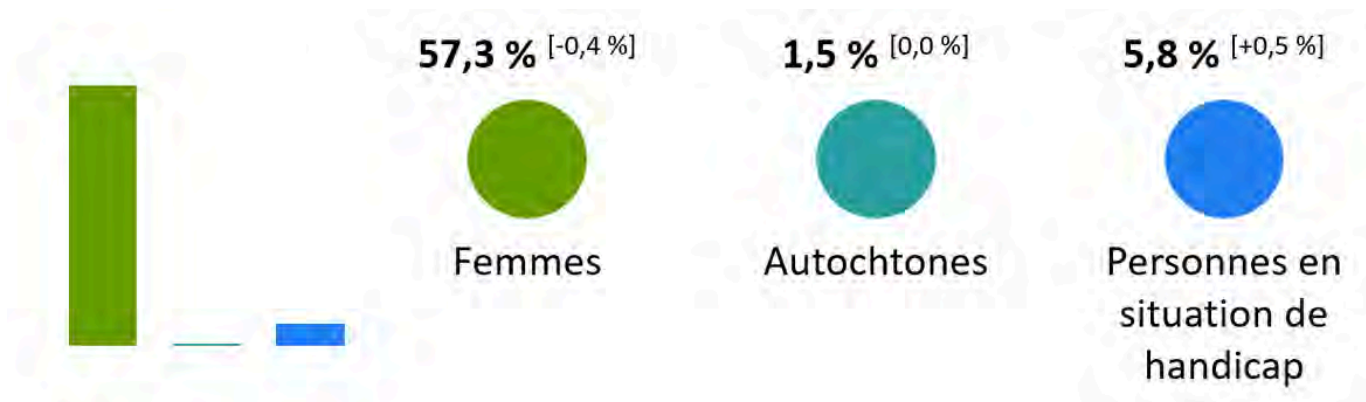
▼ Version textuelle - figure 33

Sous-groupe	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Changement entre 2018 et 2025
Noir	2,9 %	3,2 %	3,5 %	3,8 %	4,2 %	4,6 %	5,0 %	5,1 %	+2,2 %
Latino-Américain non blanc	0,6 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	1,0 %	1,1 %	1,2 %	+0,6 %
Personnes d'origine mixte	1,2 %	1,3 %	1,4 %	1,5 %	1,6 %	1,7 %	1,7 %	1,6 %	+0,4 %
Chinois	2,9 %	3,0 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	3,4 %	3,3 %	3,2 %	+0,3 %
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 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	+0,1 %
Philippin	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	+0,3 %
Asiatique du Sud ou Indien de l'Est	2,7 %	2,9 %	3,0 %	3,3 %	3,7 %	4,0 %	4,3 %	4,4 %	+1,7 %
Asiatique de l'Ouest, Nord-Africain ou Arabe non blanc	1,7 %	1,8 %	2,0 %	2,1 %	2,3 %	2,6 %	2,8 %	2,9 %	+1,2 %
Asiatique du Sud-Est	0,7 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	1,1 %	1,5 %	+0,8 %
Autre minorité visible	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,1 %	2,1 %	2,1 %	2,2 %	2,7 %	+0,4 %

Représentation des employés noirs

- 5,1 % des employés de l'administration publique centrale se sont identifiés comme étant des employés noirs.
- 3,2 % des cadres supérieurs se sont identifiés comme étant des employés noirs.
- 12,8 % des employés noirs sont âgés de 20 à 29 ans.
- 25,7 % des employés noirs sont âgés de 50 à 69 ans.

Figure 34 : Intersectionnalité – employés noirs

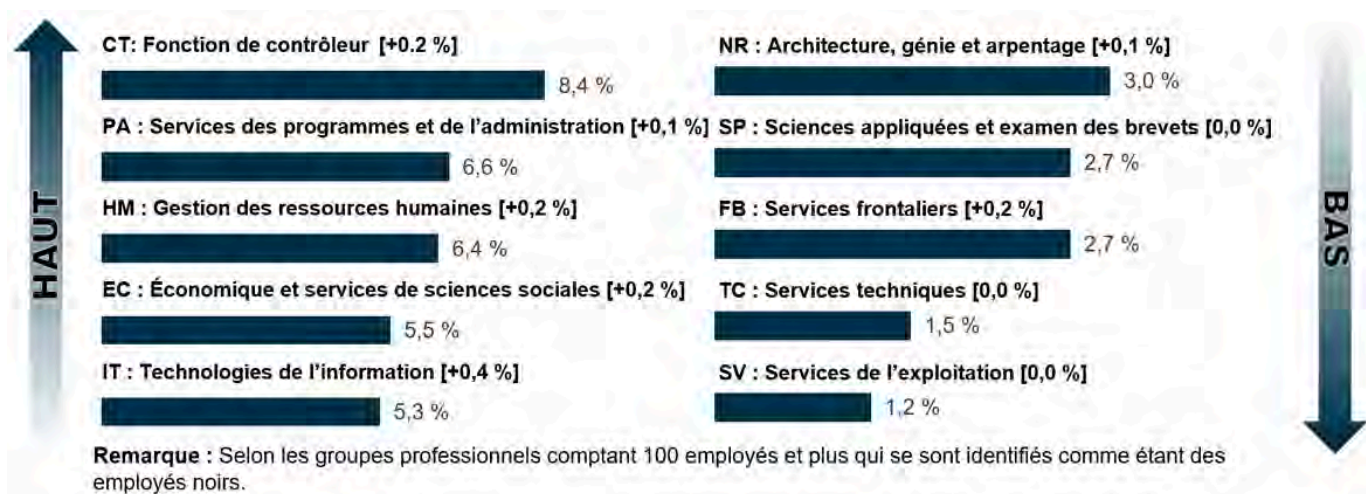


▼ Version textuelle - figure 34

Parmi les employés qui se sont identifiés comme étant des employés noirs :

- 57,3 % sont des femmes [recul de 0,4 point de pourcentage]
- 1,5 % se sont identifiés comme étant des Autochtones [inchangé]
- 5,8 % se sont identifiés comme étant des personnes en situation de handicap [hausse de 0,5 point de pourcentage]

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



▼ Version textuelle - figure 35

Proportion la plus forte d'employés noirs :

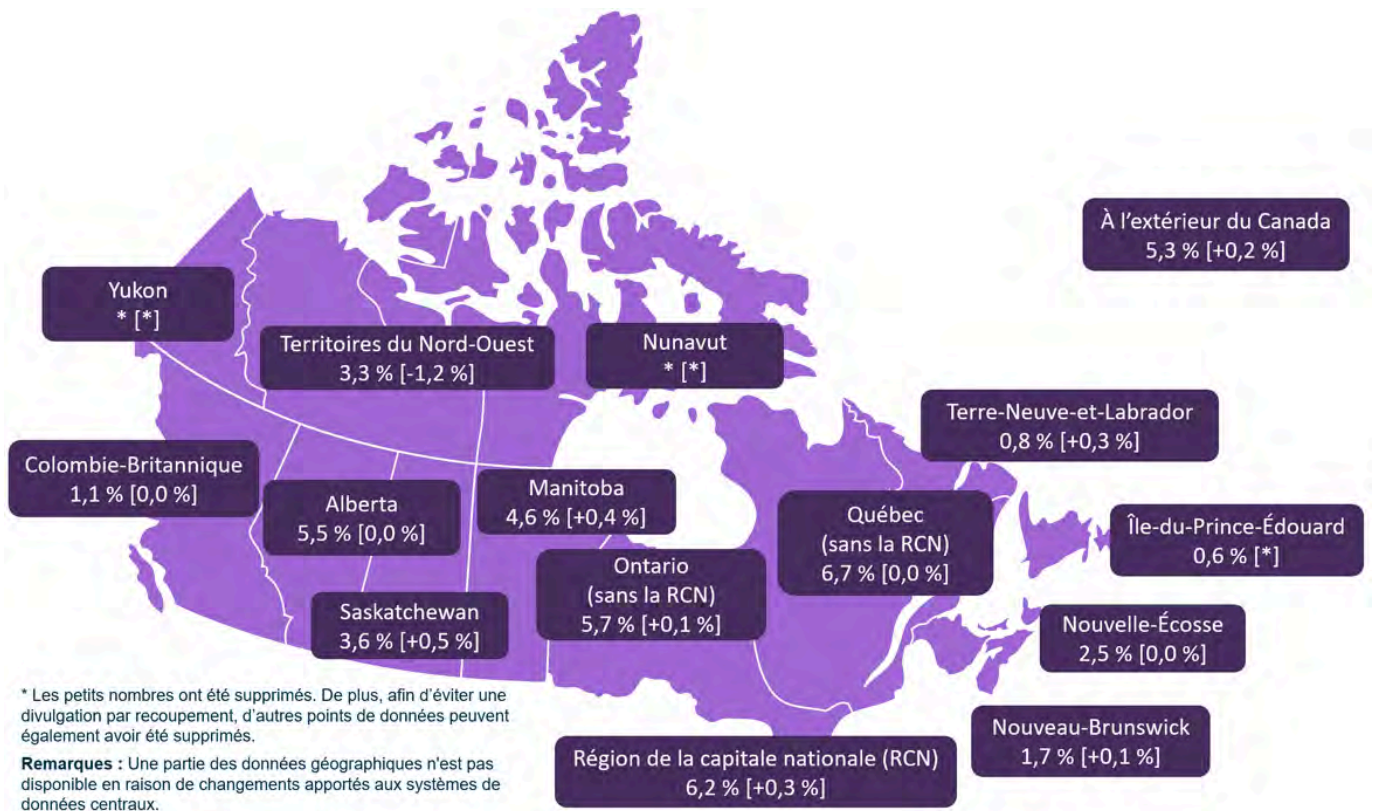
- CT : Fonction de contrôleur : 8,4 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- PA : Services des programmes et de l'administration : 6,6 % [hausse de 0,1 point de pourcentage]
- HM : Gestion des ressources humaines : 6,4 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- EC : Économique et services de sciences sociales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

Proportion la plus faible d'employés noirs:

- NR : Architecture, génie et arpentage : 3,0 % [hausse de 0,1 points de pourcentage]
- SP : Sciences appliquées et examen des brevets : 2,7 % [inchangé]
- FB : Services frontaliers : 2,7 % [hausse de 0,2 point de pourcentage]
- TC : Services techniques : 1,5 % [inchangé]
- SV : Services de l'exploitation : 1,2 % [inchangé]

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

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



▼ Version textuelle - figure 36

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

^{±[±]} 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



2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025

▼ Version textuelle - figure 37

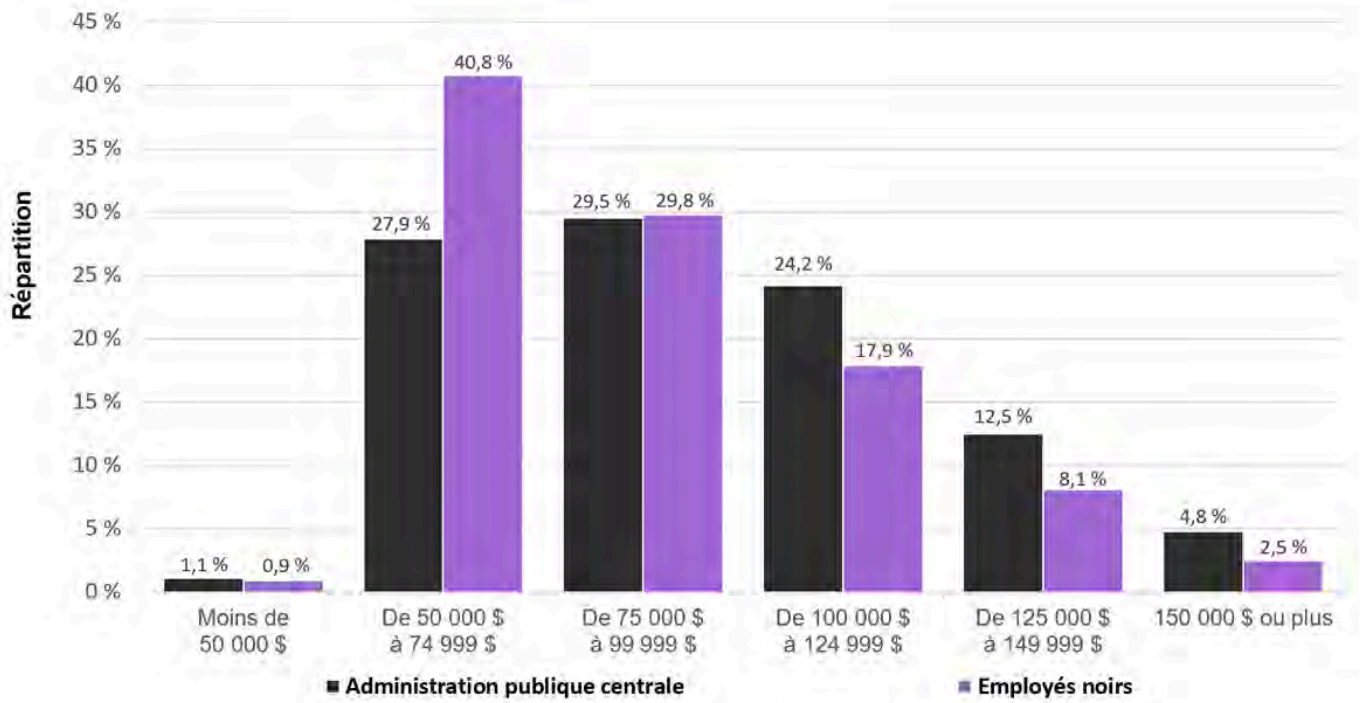
Année	Pourcentage
2018	2,9 %
2019	3,2 %
2020	3,5 %
2021	3,8 %
2022	4,2 %
2023	4,6 %
2024	5,0 %
2025	5,1 %

La représentation des employés noirs a augmenté de 2,2 points de pourcentage entre mars 2018 et mars 2025.

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

Année	Nombre
2018	5 538
2019	6 468
2020	7 427
2021	8 754
2022	9 809
2023	11 771
2024	13 270
2025	13 741

Figure 38 : Répartition de l'échelle salariale au sein de l'administration publique centrale et des employés noirs

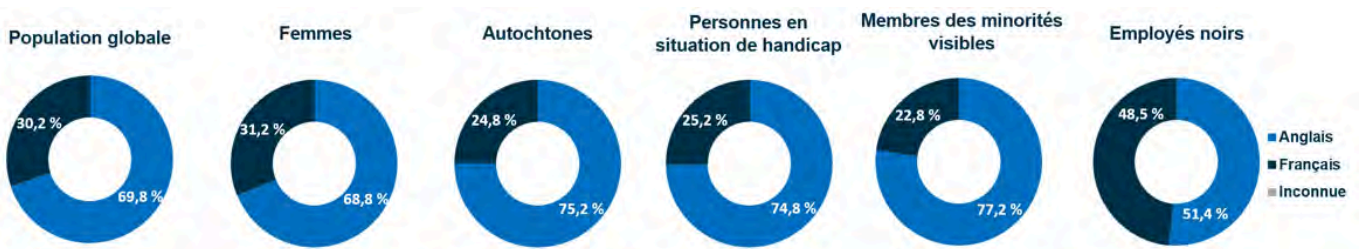


▼ Version textuelle - figure 38

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	1,1 %	27,9 %	29,5 %	24,2 %	12,5 %	4,8 %
Employés noirs	0,9 %	40,8 %	29,8 %	17,9 %	8,1 %	2,5 %

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

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

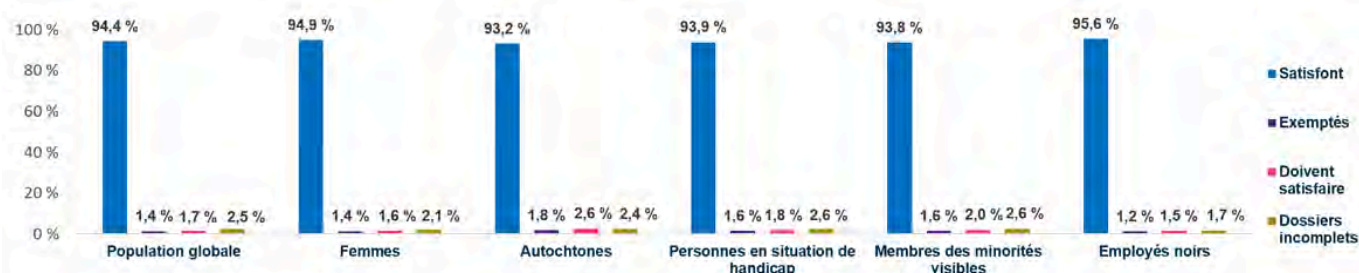


▼ Version textuelle - figure 39

Groupe	Anglais	Français	Inconnue
Population globale	69,8 %	30,2 %	0,0 %
Femmes	68,8 %	31,2 %	0,0 %
Autochtones	75,2 %	24,8 %	0,0 %
Personnes en situation de handicap	74,8 %	25,2 %	0,0 %
Membres des minorités visibles	77,2 %	22,8 %	0,0 %

Groupe	Anglais	Français	Inconnue
Employés noirs	51,4 %	48,5 %	0,0 %

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



▼ Version textuelle - figure 40

Groupe	Satisfait	Exemptés	Doivent satisfaire	Dossiers incomplets
Population globale	94,4 %	1,4 %	1,7 %	2,5 %
Femmes	94,9 %	1,4 %	1,6 %	2,1 %
Autochtones	93,2 %	1,8 %	2,6 %	2,4 %
Personnes en situation de handicap	93,9 %	1,6 %	1,8 %	2,6 %
Membres des minorités visibles	93,8 %	1,6 %	2,0 %	2,6 %
Employés noirs	95,6 %	1,2 %	1,5 %	1,7 %

Embauches, promotions et cessations d'emploi au sein de l'administration publique centrale

Tableau 10 : Embauches, promotions et cessations d'emploi 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
Embauches	19 720	11 280	57,2 %	876	4,4 %	1 698	8,6 %	5 355	27,2 %
Promotions	25 449	15 919	62,6 %	1 486	5,8 %	2 366	9,3 %	6 452	25,4 %
Cessations d'emploi	15 472	8 900	57,5 %	910	5,9 %	1 347	8,7 %	2 574	16,6 %

Figure 41 : Embauches, promotions et cessations d'emploi par groupe - les taux



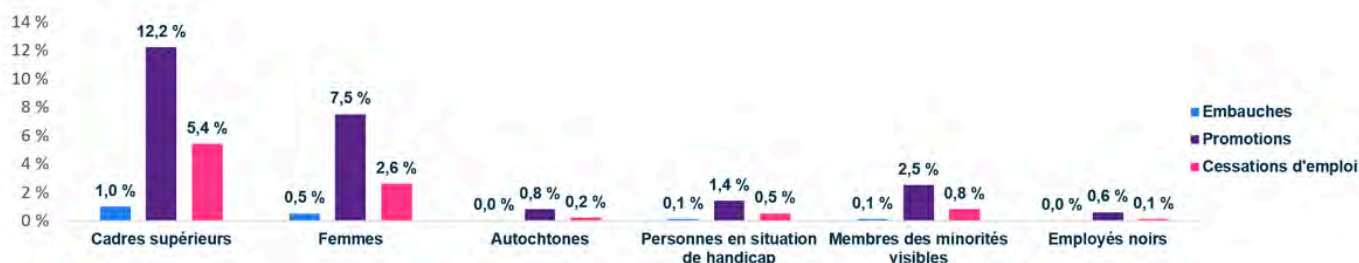
▼ Version textuelle - figure 41

Groupe	Embauches	Promotions	Cessations d'emploi
Population globale	7,4 %	9,6 %	5,8 %
Femmes	4,2 %	6,0 %	3,3 %
Autochtones	0,3 %	0,6 %	0,3 %
Personnes en situation de handicap	0,6 %	0,9 %	0,5 %
Membres des minorités visibles	2,0 %	2,4 %	1,0 %
Employés noirs	0,5 %	0,6 %	0,2 %

Tableau 11 : Embauches, promotions et cessations d'emploi 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
Embauches	77	37	48,1 %	6	7,8 %	6	7,8 %	10	13,0 %
Promotions	943	585	62,0 %	59	6,3 %	106	11,2 %	194	20,6 %
Cessations d'emploi	417	199	47,7 %	19	4,6 %	41	9,8 %	59	14,1 %

Figure 42 : Embauches, promotions et cessations d'emploi des cadres supérieurs par groupe - les taux



▼ Version textuelle - figure 42

Groupe	Embauches	Promotions	Cessations d'emploi
Cadres supérieurs	1,0 %	12,2 %	5,4 %
Femmes	0,5 %	7,5 %	2,6 %
Autochtones	0,0 %	0,8 %	0,2 %
Personnes en situation de handicap	0,1 %	1,4 %	0,5 %
Membres des minorités visibles	0,1 %	2,5 %	0,8 %

Groupe	Embauches	Promotions	Cessations d'emploi
Employés noirs	0,0 %	0,6 %	0,1 %

Annexe A : Tableaux statistiques des données sur l'équité en matière d'emploi visées par l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le tableau 1 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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

Ministère ou organisme	Tous les employés			Autochtones (DPA globale : 4,0 %)		Personnes en situation de handicap (DPA globale : 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA globale : 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Emploi et Développement social Canada	38 334	25 771	67,2	1 603	4,2	3 241	8,5	11 972	31,2
Défense nationale ¹	28 241	12 130	43,0	1 046	3,7	2 059	7,3	3 704	13,1
Services correctionnels Canada	18 660	9 582	51,4	1 983	10,6	1 389	7,4	2 895	15,5
Services publics et Approvisionnement Canada	18 381	11 182	60,8	720	3,9	1 576	8,6	3 962	21,6
Agence des services frontaliers du Canada	16 235	7 657	47,2	710	4,4	1 522	9,4	3 998	24,6
Pêches et Océans Canada ²	13 924	6 222	44,7	1 079	7,7	1 639	11,8	1 726	12,4
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	10 974	7 071	64,4	318	2,9	870	7,9	4 494	41,0
Gendarmerie royale du Canada (GRC) ³	10 822	7 554	69,8	567	5,2	590	5,5	2 155	19,9
Santé Canada ⁴	9 173	5 926	64,6	281	3,1	906	9,9	3 141	34,2
Services partagés Canada	8 671	2 961	34,1	346	4,0	755	8,7	2 162	24,9
Services aux Autochtones Canada ⁴	8 389	5 890	70,2	2 253	26,9	750	8,9	1 759	21,0
Environnement et Changement climatique Canada	8 180	4 464	54,6	304	3,7	723	8,8	1 815	22,2
Affaires mondiales Canada	7 210	4 100	56,9	417	5,8	447	6,2	2 175	30,2
Statistique Canada	6 845	3 624	52,9	232	3,4	741	10,8	2 036	29,7
Transports Canada	6 361	2 997	47,1	273	4,3	597	9,4	1 436	22,6
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	6 091	3 143	51,6	173	2,8	513	8,4	1 871	30,7
Ressources naturelles Canada	5 613	2 810	50,1	254	4,5	629	11,2	1 412	25,2
Ministère de la Justice Canada	5 556	3 806	68,5	269	4,8	1 083	19,5	1 619	29,1
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 041	2 709	53,7	239	4,7	503	10,0	1 093	21,7
Anciens Combattants Canada	3 657	2 670	73,0	167	4,6	417	11,4	435	11,9
Agence de la santé publique du Canada	3 164	2 221	70,2	107	3,4	266	8,4	924	29,2
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	2 278	1 484	65,1	49	2,2	172	7,6	1 084	47,6

Ministère ou organisme	Tous les employés			Autochtones (DPA globale : 4,0 %)		Personnes en situation de handicap (DPA globale : 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA globale : 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2 271	1 413	62,2	91	4,0	299	13,2	618	27,2
Patrimoine canadien	1 814	1 240	68,4	112	6,2	198	10,9	390	21,5
Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada ⁴	1 808	1 224	67,7	337	18,6	160	8,8	326	18,0
Sécurité publique Canada	1 628	993	61,0	82	5,0	221	13,6	399	24,5
Logement, Infrastructures et Collectivités Canada	1 552	954	61,5	55	3,5	168	10,8	442	28,5
Élections Canada	1 308	719	55,0	39	3,0	109	8,3	369	28,2
Service des poursuites pénales du Canada	1 136	751	66,1	81	7,1	104	9,2	264	23,2
Bureau du Conseil privé	1 130	656	58,1	46	4,1	110	9,7	316	28,0
Bibliothèque et Archives Canada	1 108	700	63,2	48	4,3	69	6,2	125	11,3
Ministère des Finances Canada	946	468	49,5	27	2,9	75	7,9	235	24,8
Agence spatiale canadienne	900	430	47,8	21	2,3	140	15,6	214	23,8
Service administratif des tribunaux judiciaires	823	516	62,7	16	1,9	67	8,1	242	29,4
Commission de la fonction publique du Canada	771	509	66,0	31	4,0	130	16,9	178	23,1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	689	390	56,6	38	5,5	76	11,0	174	25,3
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	571	382	66,9	15	2,6	61	10,7	145	25,4
École de la fonction publique du Canada	571	379	66,4	27	4,7	68	11,9	141	24,7
Agence de promotion économique du Canada atlantique	564	364	64,5	26	4,6	89	15,8	56	9,9
Agence d'évaluation d'impact du Canada ²	550	366	66,5	37	6,7	60	10,9	128	23,3
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada ⁵	476	289	60,7	23	4,8	44	9,2	146	30,7
Commission canadienne des grains	449	199	44,3	21	4,7	25	5,6	148	33,0
Commission des libérations conditionnelles du Canada	448	341	76,1	16	3,6	45	10,0	87	19,4
Femmes et Égalité des genres Canada	376	314	83,5	20	5,3	49	13,0	92	24,5
Développement économique du Canada pour les régions du Québec	362	206	56,9	*	*	36	9,9	82	22,7
Office des transports du Canada	335	187	55,8	10	3,0	38	11,3	81	24,2
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	333	209	62,8	18	5,4	32	9,6	67	20,1
Commission canadienne des droits de la personne	264	194	73,5	7	2,7	50	18,9	76	28,8
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	237	146	61,6	9	3,8	32	13,5	73	30,8
Registraire de la Cour suprême du Canada	226	136	60,2	7	3,1	26	11,5	35	15,5

Ministère ou organisme	Tous les employés			Autochtones (DPA globale : 4,0 %)		Personnes en situation de handicap (DPA globale : 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA globale : 22,7 %)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Bureau de la sécurité des transports du Canada	216	87	40,3	7	3,2	18	8,3	28	13,0
Commissariat aux langues officielles	159	106	66,7	*	*	15	9,4	21	13,2
Bureau du secrétaire du gouverneur général	140	88	62,9	*	*	17	12,1	24	17,1
Tribunal des anciens combattants Canada (révision et appel)	129	83	64,3	*	*	8	6,2	0	0,0
Agence canadienne de développement économique du Nord	113	76	67,3	31	27,4	11	9,7	24	21,2
Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario	99	60	60,6	11	11,1	18	18,2	12	12,1
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC	92	65	70,7	*	*	10	10,9	18	19,6
Commission canadienne du lait	84	47	56,0	*	*	6	7,1	20	23,8
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	78	43	55,1	*	*	*	*	19	24,4
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	63	43	68,3	0	0,0	*	*	7	11,1
Normes d'accessibilité Canada	57	33	57,9	*	*	15	26,3	17	29,8
Comité externe d'examen des griefs militaires	50	33	66,0	*	*	10	20,0	10	20,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	36	16	44,4	*	*	*	*	12	33,3
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	33	20	60,6	*	*	*	*	8	24,2
Commissariat au lobbying du Canada	32	17	53,1	*	*	*	*	7	21,9
Commission mixte internationale	28	14	50,0	*	*	6	21,4	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	25	16	64,0	*	*	*	*	10	40,0
Comité externe d'examen de la GRC	22	15	68,2	*	*	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur Canada	20	12	60,0	0	0,0	*	*	*	*
Secrétariat du Comité des parlementaires sur la sécurité nationale et le renseignement	8	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	5	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total ²	266 935	151 528	56,8	14 738	5,5	24 128	9,0	63 765	23,9

Ministère ou organisme	Tous les employés		Femmes (DPA globale : 54,9 %)		Autochtones (DPA globale : 4,0 %)		Personnes en situation de handicap (DPA globale : 12,0 %)		Membres des minorités visibles (DPA globale : 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 relatives à la Défense nationale tiennent uniquement compte du personnel civil (celles se rapportant aux membres des Forces armées canadiennes ne sont pas prises en compte, car le Conseil du Trésor n'est pas 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 : les employés de la fonction publique, les membres civils et les membres réguliers. Les données présentées dans le tableau incluent uniquement 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 relatives à SAC peuvent désormais être consultées séparément de celles de Santé Canada 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 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.									
6	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) se scinde en deux nouveaux organismes distincts : en Colombie-Britannique, l'organisme 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'une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné.									
8	Les estimations de la DPA 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 2025, 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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.										

Le tableau 2 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

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

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	4 312	2 250	52,2	456	10,6	486	11,3	263	6,1	
Île-du-Prince-Édouard	2 519	1 594	63,3	78	3,1	283	11,2	129	5,1	

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'une personne peut s'identifier à 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 renseignements d'auto-identification fournis 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	11 187	5 501	49,2	738	6,6	1 199	10,7	965	8,6	
Nouveau-Brunswick	11 385	6 983	61,3	440	3,9	945	8,3	592	5,2	
Québec (sans la RCN) ¹	28 751	16 047	55,8	815	2,8	1 833	6,4	5 763	20,0	
RCN (Québec) ¹	34 814	20 301	58,3	1 904	5,5	3 135	9,0	8 359	24,0	
RCN (Ontario) ¹	88 364	50 241	56,9	3 548	4,0	9 243	10,5	23 866	27,0	
RCN ¹	123 178	70 542	57,3	5 452	4,4	12 378	10,0	32 225	26,2	
Ontario (sans la RCN) ¹	33 224	19 236	57,9	1 617	4,9	2 710	8,2	10 188	30,7	
Manitoba	8 569	5 039	58,8	1 417	16,5	789	9,2	1 718	20,0	
Saskatchewan	5 485	3 335	60,8	980	17,9	417	7,6	825	15,0	
Alberta	13 265	7 745	58,4	1 097	8,3	1 132	8,5	3 578	27,0	
Colombie-Britannique	21 297	11 094	52,1	1 237	5,8	1 719	8,1	6 625	31,1	
Yukon	385	244	63,4	49	12,7	25	6,5	54	14,0	
Territoires du Nord-Ouest	488	283	58,0	79	16,2	36	7,4	86	17,6	
Nunavut	300	182	60,7	159	53,0	14	4,7	33	11,0	
À l'extérieur du Canada	1 552	805	51,9	71	4,6	69	4,4	418	26,9	
Non disponible ²	1 038	648	62,4	53	5,1	93	9,0	303	29,2	
Total ³	266 935	151 528	56,8	14 738	5,5	24 128	9,0	63 765	23,9	

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'une personne peut s'identifier à 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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Le tableau 3.1 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

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

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	*	*	
AO : Navigation aérienne	360	42	11,7	318	88,3	17	4,7	8	2,2	16	4,4	
AV : Commerce et achat	7 812	4 193	53,7	3 619	46,3	346	4,4	663	8,5	1 799	23,0	
CT : Fonction de contrôleurs ¹	7 048	4 037	57,3	3 011	42,7	243	3,4	401	5,7	2 662	37,8	
CX : Services correctionnels	7 206	2 100	29,1	5 105	70,8	788	10,9	350	4,9	1 346	18,7	
EB : Enseignement et bibliothéconomie	1 304	880	67,5	424	32,5	133	10,2	92	7,1	267	20,5	
EC : Économique et services de sciences sociales	26 649	16 085	60,4	10 561	39,6	1 211	4,5	3 031	11,4	7 945	29,8	
EL : Électronique	1 112	80	7,2	1 032	92,8	46	4,1	69	6,2	134	12,1	
EX : Direction	7 539	4 169	55,3	3 370	44,7	420	5,6	798	10,6	1 275	16,9	
FB : Services frontaliers	10 696	4 346	40,6	6 350	59,4	540	5,0	878	8,2	2 323	21,7	
FS : Service extérieur	2 013	1 132	56,2	880	43,7	104	5,2	116	5,8	547	27,2	
HM : Gestion des ressources humaines	5 186	4 278	82,5	907	17,5	266	5,1	816	15,7	1 183	22,8	
IT : Technologies de l'information	21 589	4 902	22,7	16 685	77,3	799	3,7	1 824	8,4	6 407	29,7	
LC : Gestion du droit	387	263	68,0	124	32,0	25	6,5	64	16,5	96	24,8	
LP : Praticien du droit	3 706	2 227	60,1	1 479	39,9	156	4,2	610	16,5	910	24,6	
NR : Architecture, génie et arpentage	4 929	1 299	26,4	3 630	73,6	110	2,2	277	5,6	1 423	28,9	
PA : Services des programmes et de l'administration	115 828	83 777	72,3	32 034	27,7	7 348	6,3	11 436	9,9	28 421	24,5	
PM-MCO : Agents de négociation, médiation et conciliation	56	32	57,1	24	42,9	*	*	*	*	*	*	
PO : Soutien aux opérations policières	626	442	70,6	183	29,2	31	5,0	20	3,2	79	12,6	
PR : Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	2	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	

* 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 : CTIAU – Audit interne, CTFIN – Gestion financière et CTEAV – Vérification externe. Tous les membres de l'ancien groupe de classification AU – Audit sont devenus CTEAV 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 CTIAU. Toutes les données antérieures à 2024 reflètent 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'une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné et que les hommes sont pris en compte 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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

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	%	
RE : Recherche	2 642	931	35,2	1 711	64,8	35	1,3	146	5,5	663	25,1	
RO : Radiotélégraphie	286	91	31,8	195	68,2	27	9,4	18	6,3	10	3,5	
SH : Services de santé	3 957	3 273	82,7	681	17,2	269	6,8	191	4,8	641	16,2	
SO : Officiers et officières de navire	1 411	234	16,6	1 177	83,4	155	11,0	154	10,9	176	12,5	
SP : Sciences appliquées et examen des brevets	10 532	5 862	55,7	4 670	44,3	264	2,5	751	7,1	2 860	27,2	
SR(C) : Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (Est)	67	6	9,0	61	91,0	*	*	6	9,0	*	*	
SR(E) : Réparation des navires (Est)	671	70	10,4	601	89,6	27	4,0	35	5,2	22	3,3	
SR(W) : Réparation des navires (Ouest)	706	42	5,9	664	94,1	22	3,1	14	2,0	19	2,7	
SV : Services de l'exploitation	10 242	2 220	21,7	8 018	78,3	752	7,3	570	5,6	844	8,2	
TC : Services techniques	11 345	3 834	33,8	7 511	66,2	590	5,2	758	6,7	1 581	13,9	
TR : Traduction	812	624	76,8	188	23,2	8	1,0	25	3,1	62	7,6	
UT : Enseignement universitaire	200	53	26,5	147	73,5	*	*	*	*	46	23,0	
Inconnu	5	2	40,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total ² ³	266 935	151 528	56,8	115 374	43,2	14 738	5,5	24 128	9,0	63 765	23,9	

* 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 : CTIAU – Audit interne, CTFIN – Gestion financière et CTEAV – Vérification externe. Tous les membres de l'ancien groupe de classification AU – Audit sont devenus CTEAV 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 CTIAU. Toutes les données antérieures à 2024 reflètent 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'une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné et que les hommes sont pris en compte 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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Le tableau 3.2 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La classification est fondée sur des mesures de classification effective qui comprennent les affectations intérimaires.

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

Catégorie professionnelle (obsolète)	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadre supérieur	7 926		4 432	55,9	445	5,6	862	10,9	1 371	17,3
EX (Direction)	7 539		4 169	55,3	420	5,6	798	10,6	1 275	16,9
LC (Gestion du droit) ¹	387		263	68,0	25	6,5	64	16,5	96	24,8
Scientifique et professionnelle	53 880		30 577	56,8	2 157	4,0	5 102	9,5	14 750	27,4
Administration et service extérieur	141 687		89 170	62,9	7 903	5,6	13 408	9,5	36 474	25,7
Technique	14 568		4 318	29,6	857	5,9	1 007	6,9	1 923	13,2
Soutien administratif	18 658		13 805	74,0	1 213	6,5	1 876	10,1	4 612	24,7
Opérationnelle	30 216		9 226	30,5	2 163	7,2	1 873	6,2	4 635	15,3
Indéterminée	0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total ²	266 935		151 528	56,8	14 738	5,5	24 128	9,0	63 765	23,9

1 Depuis l'exercice 2011-2012, le groupe LC fait désormais partie des cadres supérieurs.

2 La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'une personne peut s'identifier à 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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Le tableau 4 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres v	
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE ¹	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE ¹	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE ¹	Nombre	% de l'échelle salariale
Moins de 50 000	3 030	1,1	2 077	68,5	1,4	168	5,5	1,1	282	9,3	1,2	595	
De 50 000 à 54 999	2 380	0,9	1 509	63,4	1,0	94	3,9	0,6	162	6,8	0,7	616	
De 55 000 à 59 999	4 939	1,9	3 265	66,1	2,2	353	7,1	2,4	489	9,9	2,0	1 182	

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'une personne peut s'identifier 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 C du Canada, laquelle contient des renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres v	
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE 1	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE 1	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE 1	Nombre	% de l'é sal
De 60 000 à 64 999	16 840	6,3	11 834	70,3	7,8	979	5,8	6,6	1 660	9,9	6,9	4 595	
De 65 000 à 69 999	26 281	9,8	17 342	66,0	11,4	1 592	6,1	10,8	2 396	9,1	9,9	7 507	
De 70 000 à 74 999	24 013	9,0	15 825	65,9	10,4	1 420	5,9	9,6	2 322	9,7	9,6	6 374	
De 75 000 à 79 999	21 450	8,0	13 859	64,6	9,1	1 198	5,6	8,1	1 872	8,7	7,8	5 365	
De 80 000 à 84 999	13 992	5,2	7 113	50,8	4,7	896	6,4	6,1	1 155	8,3	4,8	3 195	
De 85 000 à 89 999	21 082	7,9	10 812	51,3	7,1	1 456	6,9	9,9	1 877	8,9	7,8	4 595	
De 90 000 à 94 999	7 519	2,8	3 986	53,0	2,6	351	4,7	2,4	632	8,4	2,6	2 264	
De 95 000 à 99 999	14 607	5,5	7 826	53,6	5,2	787	5,4	5,3	1 288	8,8	5,3	3 399	
De 100 000 à 104 999	27 637	10,4	14 144	51,2	9,3	1 687	6,1	11,4	2 468	8,9	10,2	5 991	
De 105 000 à 109 999	10 066	3,8	5 200	51,7	3,4	529	5,3	3,6	863	8,6	3,6	2 237	
De 110 000 à 114 999	9 428	3,5	5 181	55,0	3,4	436	4,6	3,0	825	8,8	3,4	2 481	
De 115 000 à 119 999	11 641	4,4	6 129	52,7	4,0	598	5,1	4,1	1 041	8,9	4,3	2 303	
De 120 000 à 124 999	5 833	2,2	3 224	55,3	2,1	272	4,7	1,8	524	9,0	2,2	1 383	

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'une personne peut s'identifier 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 C du Canada, laquelle contient des renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres v	
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE ¹	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE ¹	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe EE ¹	Nombre	% de l'é
De 125 000 à 149 999	33 372	12,5	15 841	47,5	10,5	1 364	4,1	9,3	2 899	8,7	12,0	7 317	
150 000 ou plus	12 825	4,8	6 361	49,6	4,2	558	4,4	3,8	1 373	10,7	5,7	2 366	
Total ²	266 935	100,0	151 528	56,8	100,0	14 738	5,5	100,0	24 128	9,0	100,0	63 765	

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'une personne peut s'identifier 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 C du Canada, laquelle contient des renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Le tableau 5 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

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

Type de mesure	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	19 720		11 280	57,2	876	4,4	1 698	8,6	5 355	27,2
Promotions	25 449		15 919	62,6	1 486	5,8	2 366	9,3	6 452	25,4
Cessations d'emploi	15 472		8 900	57,5	910	5,9	1 347	8,7	2 574	16,6

Remarques

1. La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (« tous les employés »), étant donné qu'une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné.
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 et le 31 mars de chaque exercice donné.
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 [Loi sur la gestion des finances publiques](#) et qui sont assujettis à la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#).
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 et le 31 mars de chaque exercice donné. Prenez note que les données sur les « cessations d'emploi » s'appliquent également au personnel dont le travail a pris fin pendant un congé sans solde.
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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Le tableau 6 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#).

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

Tranche d'âge (ans)	Tous les employés		Femmes			Autochtones			Personnes en situation de handicap			Membres visibles	
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE 1	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE 1	Nombre	% de la tranche d'âge	% du groupe EE 1	Nombre	% de la tranche d'âge
Moins de 20	120	0,0	61	50,8	0,0	*	*	*	*	*	*	7	
De 20 à 24	5 906	2,2	3 477	58,9	2,3	340	5,8	2,3	547	9,3	2,3	1 657	2,8
De 25 à 29	25 844	9,7	15 633	60,5	10,3	1 273	4,9	8,6	2 385	9,2	9,9	8 216	13,9
De 30 à 34	33 561	12,6	19 460	58,0	12,8	1 727	5,1	11,7	2 895	8,6	12,0	9 532	15,6
De 35 à 39	34 790	13,0	20 041	57,6	13,2	1 816	5,2	12,3	2 783	8,0	11,5	9 005	14,7
De 40 à 44	40 211	15,1	23 548	58,6	15,5	2 126	5,3	14,4	3 406	8,5	14,1	9 742	15,9
De 45 à 49	41 342	15,5	24 091	58,3	15,9	2 284	5,5	15,5	3 706	9,0	15,4	9 188	15,1
De 50 à 54	36 058	13,5	20 339	56,4	13,4	2 239	6,2	15,2	3 457	9,6	14,3	7 130	11,7
De 55 à 59	26 728	10,0	14 227	53,2	9,4	1 701	6,4	11,5	2 641	9,9	10,9	5 068	8,0
De 60 à 64	15 446	5,8	7 516	48,7	5,0	881	5,7	6,0	1 569	10,2	6,5	2 794	4,5
De 65 à 69	5 255	2,0	2 428	46,2	1,6	294	5,6	2,0	570	10,8	2,4	1 088	1,8
70 ou plus	1 674	0,6	707	42,2	0,5	*	*	*	*	*	*	338	0,5
Total 2	266 935	100,0	151 528	56,8	100,0	14 738	5,5	100,0	24 128	9,0	100,0	63 765	23,9

* 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 être 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'une personne peut s'identifier 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 Canada, laquelle contient des renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

Le tableau 7 présente des renseignements (au 31 mars 2025) 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 (administration publique centrale) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Tableau 7. Représentation dans la fonction publique du Canada par groupe désigné et années

Représentation dans 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 2025	266 935		151 528	56,8	14 738	5,5	24 128	9,0	63 765	23,9
Au 31 mars 2024	266 433		151 607	56,9	14 152	5,3	21 089	7,9	61 015	22,9

* 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 dans 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 2023	253 411	143 406	56,6	13 363	5,3	17 410	6,9	55 034	21,7	
Au 31 mars 2022	236 133	132 299	56,0	12 336	5,2	14 573	6,2	47 728	20,2	
Au 31 mars 2021	228 345	127 043	55,6	11 977	5,2	12 893	5,6	43 122	18,9	
Au 31 mars 2020	214 120	117 760	55,0	10 888	5,1	11 087	5,2	38 145	17,8	
Au 31 mars 2019	203 268	111 332	54,8	10 435	5,1	10 622	5,2	34 004	16,7	
Au 31 mars 2018	192 467	105 465	54,8	9 876	5,1	10 181	5,3	30 273	15,7	
Au 31 mars 2017	185 484	101 136	54,5	9 726	5,2	10 259	5,5	28 058	15,1	
Au 31 mars 2016	181 674	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5	
Au 31 mars 2015	180 681	98 051	54,3	9 232	5,1	10 204	5,6	24 849	13,8	
Au 31 mars 2014	181 356	98 078	54,1	9 239	5,1	10 390	5,7	23 919	13,2	
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 [*] (excluant Revenu Canada)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5	
Au 31 mars 1999 (incluant Revenu Canada)	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 (fondées sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) – selon les données sur la population au 31 mars 2025	S. O.	S. O.	54,9	S. O.	4,0	S. O.	12,0	S. O.	22,7	

S. O. : Sans objet

Remarques

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*.

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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.

	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Membres des minorités visibles	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 (fondées sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) – selon les données sur 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 (fondées sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) – selon les données sur la population au 31 mars 2023	S. O.	S. O.	53,7	S. O.	3,8	S. O.	9,2	S. O.	17,3	
Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 (fondées sur les citoyens canadiens et les résidents permanents) – selon les données sur 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 (fondées uniquement sur les citoyens canadiens)	S. O.	S. O.	52,7	S. O.	4,0	S. O.	9,0	S. O.	15,3	
Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012	S. O.	S. O.	52,5	S. O.	3,4	S. O.	4,4	S. O.	13,0	
Recensement et Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006	S. O.	S. O.	52,3	S. O.	3,0	S. O.	4,0	S. O.	12,4	
Recensement et EPLA de 2001	S. O.	S. O.	52,2	S. O.	2,5	S. O.	3,6	S. O.	10,4	
Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991	S. O.	S. O.	48,7	S. O.	1,7	S. O.	4,8	S. O.	8,7	
Recensement et ESLA de 1991	S. O.	S. O.	47,3	S. O.	2,6	S. O.	4,8	S. O.	9,0	
S. O. : Sans objet										
Remarques										
1. 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 <i>Règlement sur l'équité en matière d'emploi</i> et la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .										
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 renseignements d'auto-identification fournis par les employés.										

Annexe B : Ressources

- [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada](#)
- [Statistiques sur la diversité et l'inclusion](#)
- [Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi d'Emploi et Développement social Canada](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Groupes professionnels dans la fonction publique](#)
- [La Gazette du Canada, Partie I, volume 153, numéro 32 : Règlement modifiant le Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#)

Date de modification : 2026-03-24