



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

2015-2016



RAPPORT ANNUEL

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2017

N° de catalogue BT1-28F-PDF
ISSN 2292-5589

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

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

Table des matières

Message du président du Conseil du Trésor	1
Introduction	2
Rapport au Parlement	2
Gouvernance et responsabilisation	2
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	3
Administration publique centrale	3
Données concernant les personnes appartenant aux groupes désignés	3
Promotion de l'équité en matière d'emploi : Une approche de concertation...	4
Comités et cercle des champions et présidents sur l'équité en matière d'emploi	5
Cercle des champions et présidents des Autochtones.....	5
Comité des champions et présidents des personnes handicapées	6
Comité des champions et présidents des minorités visibles	6
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	6
Résultats et analyse	7
Renouvellement de la fonction publique.....	8
Faits saillants par groupe d'équité en matière d'emploi	9
Conclusion	13
Annexe A : Tableaux statistiques	15
Annexe B : Notes techniques.....	28
Notes des données sur les personnes appartenant aux groupes désignés	28
Définitions	29

Message du président du Conseil du Trésor

À titre de président du Conseil du Trésor du Canada, je suis heureux de présenter le 24^e Rapport annuel au Parlement sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Cet enjeu demeure une priorité pour le gouvernement alors que nous soulignons le 30^e anniversaire de la première Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous devons de plus en plus bâtir une fonction publique diversifiée qui représente la population qu'elle sert pour que tous les Canadiens puissent se reconnaître dans leur gouvernement.

Ce rapport décrit les progrès que les ministères et organismes fédéraux continuent de réaliser pour atteindre cet objectif. Il montre, par exemple, que, dans l'ensemble, la représentation des groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles – dépasse l'estimation de leur disponibilité dans la population active au sein de l'administration publique centrale.

Nous avons certes réalisé des progrès, mais il nous reste du travail à faire, notamment pour assurer la représentation de ces groupes aux échelons supérieurs de la fonction publique et tirer parti de l'énorme potentiel des jeunes Autochtones – notre groupe démographique dont la croissance est la plus rapide.

Nous savons que la diversité et l'inclusion sont des composantes fondamentales d'une fonction publique hautement performante. C'est pourquoi, en novembre dernier, j'ai lancé officiellement le groupe de travail mixte patronal-syndical sur la diversité et l'inclusion qui recommandera des mesures pour aller de l'avant. On doit encourager les nouvelles façons de penser et l'innovation, et répondre aux attentes de nos citoyens en évolution perpétuelle si on veut s'assurer que notre travail portera fruits. Mais au-delà de cet aspect d'ordre pratique, la diversité et l'inclusion peuvent mener à une meilleure prise de décisions et à de meilleurs résultats pour les Canadiens.

Je tiens à remercier les personnes qui travaillent à l'échelle de la fonction publique sur cette question prioritaire.

J'invite tous les parlementaires et tous les Canadiens à consulter ce rapport.

L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor



L'honorable Scott Brison
Président du Conseil du Trésor

Introduction

Rapport au Parlement

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1996), le président du Conseil du Trésor doit présenter un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale. La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour but de réaliser l'égalité en milieu de travail en corrigeant les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, en déterminant et en éliminant les obstacles à l'emploi des membres des quatre groupes désignés suivants :

- ▶ femmes
- ▶ Autochtones
- ▶ personnes handicapées
- ▶ membres de minorités visibles

Le rapport décrit les résultats de l'équité en matière d'emploi et les progrès réalisés pendant l'exercice financier de 2015 à 2016.

Gouvernance et responsabilisation

La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi est une responsabilité partagée à tous les niveaux et les secteurs de la fonction publique. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada travaille en étroite collaboration avec les principaux intervenants afin d'assurer la réussite. Les intervenants sont les suivants :

- ▶ **Emploi et Développement social Canada**
 - responsable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi
 - responsable de la surveillance de la conformité et de la présentation d'un rapport au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi du secteur privé sous réglementation fédérale
 - chargé d'évaluer la conformité des entrepreneurs fédéraux
- ▶ **Commission de la fonction publique du Canada**
 - chargée de déterminer et de supprimer les obstacles au recrutement et à la dotation
 - chargée d'élaborer les politiques et les pratiques qui contribueront à assurer que les membres des groupes visés par l'équité en emploi sont bien représentés dans la fonction publique



-
- responsable de la présentation au Parlement d'un rapport annuel sur ses activités liées à l'équité en matière d'emploi, ce qui comprend les progrès en la matière liés à la dotation et au recrutement

▶ **Commission canadienne des droits de la personne**

- chargée de mener des audits de la conformité de toutes les organisations assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

▶ **Agents négociateurs**

- chargés de travailler avec chaque organisation fédérale en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi
- responsables de s'assurer que la convention collective n'a aucune répercussion négative sur les membres des quatre groupes désignés

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Au nom du Conseil du Trésor à titre d'employeur, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines sont responsables de l'administration de la Politique sur l'équité en emploi, laquelle s'applique à l'administration publique centrale, comme il est défini ci-dessous. Le Secrétariat surveille les niveaux de représentation des quatre groupes désignés à la fonction publique et établit des rapports à leur égard, en plus de servir de centre d'expertise sur l'équité en matière d'emploi chargé de diriger les initiatives ou d'y participer afin d'aborder des enjeux particuliers visant les groupes désignés.

Administration publique centrale

La Loi sur l'équité en matière d'emploi stipule que le présent rapport doit viser les ministères et les organismes de l'administration publique du Canada qui sont énumérés aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques. L'administration publique centrale se compose de 66 ministères, organismes et commissions pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur (voir le tableau 1 à l'annexe A). Les statistiques présentées dans ce rapport visent uniquement les employés de ces ministères, organismes et commissions, dont le nombre totalise 181 674 personnes au 31 mars 2016.

Données concernant les personnes appartenant aux groupes désignés

Pour assurer la cohérence des données présentées dans ce rapport, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines utilise des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes des annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques. Depuis l'exercice financier de 2011 à 2012, l'effectif de la catégorie de la



direction comprend le groupe LC (groupe professionnel Gestion du droit), et ce facteur doit être pris en compte dans la comparaison des données historiques.

Tous les tableaux, sauf ceux qui concernent les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de l'auto-identification. L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des organisations fédérales de leur en donner l'occasion. Ces données sont fournies sur une base volontaire par les employés et sont conservées séparément et de façon confidentielle par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines dans la Banque de données sur l'équité en emploi. Elles peuvent provenir de l'auto-déclaration des personnes qui font une demande d'emploi à la fonction publique au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la Commission de la fonction publique du Canada et l'administration publique centrale procèdent à un rapprochement des données chaque année pour s'assurer que l'information provenant du Système de ressourcement de la fonction publique, de la Banque de données sur l'équité en emploi et des dossiers des titulaires correspond bien à l'information de sources ministérielles. Il est également important de noter que les employés, y compris ceux qui sont embauchés comme étudiants ou employés occasionnels, peuvent fournir cette information au moment où ils entrent au service d'une organisation fédérale ou encore dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels d'auto-déclaration sur le sujet. Ils peuvent aussi remplir, en tout temps, un formulaire d'auto-identification disponible auprès du coordonnateur de l'équité en matière d'emploi de leur ministère ou dans le système de gestion des ressources humaines en ligne.

Promotion de l'équité en matière d'emploi : Une approche de concertation

La collaboration est essentielle pour promouvoir et appuyer les efforts relatifs à l'équité en matière d'emploi. En plus de collaborer avec des organisations dont le rôle d'équité en matière d'emploi est conféré par la loi, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines maintient un large éventail de partenariats complémentaires avec divers intervenants, notamment l'École de la fonction publique du Canada.

En s'appuyant sur ces partenariats, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines continue d'échanger des renseignements et de collaborer au moyen de divers forums et groupes, comme le Réseau interministériel sur l'équité en matière d'emploi, le Conseil national de la dotation et le Conseil des ressources humaines, afin de tirer parti des connaissances et des activités en vue d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.



Comités et Cercle des champions et présidents sur l'équité en matière d'emploi

Les Comités et cercle des champions et des présidents sur l'équité en matière d'emploi ont été établis en 2011 par le greffier du Conseil privé dans le but d'appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi de la fonction publique, en jouant le rôle de tribune favorisant le réseautage et le partage de pratiques exemplaires parmi les différents ministères et organismes.

Composition des comités

Les comités sur l'équité en matière d'emploi sont composés des champions et des présidents du réseau des employés des ministères et des organismes de toute la fonction publique du Canada. Chaque comité est présidé par un sous-ministre champion de l'équité en matière d'emploi, nommé par le greffier du Conseil privé.

Si les organisations fédérales n'ont pas de présidents du réseau des employés, elles peuvent sélectionner un président ou un représentant du personnel opérationnel.

Activités des comités

Au cours de l'exercice financier de 2015 à 2016, le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones, le Comité des champions et des présidents des personnes handicapées et le Comité des champions et des présidents de minorités visibles ont exploré une vaste gamme d'enjeux, comme les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014, l'échange et la promotion de pratiques exemplaires liées à l'équité en matière d'emploi et le développement du leadership.

Cet exercice marque une période de transition, avec la nomination de nouveaux sous-ministres champions pour le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones et pour le Comité des champions et des présidents des personnes handicapées.

Chaque sous-ministre champion a présenté un rapport sur les priorités, les progrès et les enjeux émergents de son comité et cercle à la haute direction et dans des lettres au greffier du Conseil privé.

Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones

Au cours de l'exercice financier de 2015 à 2016, le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones a axé ses efforts sur la création d'un milieu de travail sain pour les Autochtones en collaborant à trois secteurs clés : le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement. Par conséquent, il est parvenu à un consensus sur les recommandations



principales d'une voie commune à suivre, qui établit le perfectionnement du leadership autochtone, le mentorat et l'amélioration de la diffusion et de la communication des pratiques exemplaires en tant que priorités clés. Conformément à ces priorités, le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones a donné des présentations sur des initiatives ministérielles comme l'Initiative pour le développement du leadership autochtone du ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada, ainsi que le projet pilote sur le mentorat des Autochtones du ministère de la Défense nationale, ce qui a permis aux membres du Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones d'échanger des pratiques exemplaires liées à l'équité en matière d'emploi.

Comité des champions et des présidents des personnes handicapées

Au cours de l'exercice financier de 2015 à 2016, le Comité des champions et des présidents des personnes handicapées a continué d'apporter une contribution à la mise en œuvre d'Objectif 2020 par la diffusion et la promotion de pratiques exemplaires, l'exploration des enjeux liés à la santé mentale et la détermination d'outils éventuels pour les organisations fédérales. Les membres du comité ont participé à des consultations sur des enjeux et des initiatives liés à l'accès à la technologie, comme les applications et les appareils mobiles destinés aux personnes handicapées, et l'inclusion de questions en matière d'accessibilité pour l'approvisionnement de biens, de services et d'installations. Le comité a appuyé la célébration de la Journée internationale des personnes handicapées en participant à une conférence nationale de groupes d'experts qui a eu lieu le 3 décembre 2015.

Comité des champions et des présidents de minorités visibles

Au cours de l'exercice financier de 2015 à 2016, le Comité des champions et des présidents de minorités visibles a cerné deux priorités pour les deux prochaines années : favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux, et encourager le perfectionnement professionnel. Le milieu de travail inclusif et respectueux a pour but de promouvoir une culture inclusive du milieu de travail qui met en valeur les principes de la diversité et qui est exempt de harcèlement et de discrimination. L'objectif du perfectionnement professionnel est d'examiner les enjeux continus liés au manque de possibilités de perfectionnement et d'accès aux possibilités de formation linguistique pour les membres de minorités visibles.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi offre un forum national qui comprend le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada, les agents négociateurs et les représentants ministériels. D'autres partenaires qui ont des responsabilités ou une expertise relatives à l'équité en matière d'emploi et à la diversité, y



compris des représentants des jeunes, peuvent être invités à collaborer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la révision de politiques et de pratiques à l'échelle de la fonction publique qui pourraient avoir une incidence sur les groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi sert de véhicule au Comité national mixte pour l'analyse de l'équité en matière d'emploi et de la diversité et fournit au Comité national mixte des commentaires liés à l'équité en matière d'emploi et à la diversité, ainsi que des conseils et des recommandations portant sur les politiques et les pratiques émergentes dans la fonction publique fédérale.

Au cours de l'exercice financier de 2015 à 2016, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi a consacré un certain temps à la redéfinition de son mandat. Dans le cadre du mandat redéfini, qui doit être publié pendant l'exercice financier de 2016 à 2017, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi concentrera ses efforts sur l'établissement de l'équité en matière d'emploi et de la diversité comme pierre angulaire culturelle au sein de la fonction publique. Le Comité a également participé au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et à une nouvelle orientation en dotation, soit le nouvel Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination de la Commission de la fonction publique du Canada. Il a aussi travaillé avec diligence à l'élaboration d'un organigramme de l'équité en matière d'emploi qui permettra de définir la place de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

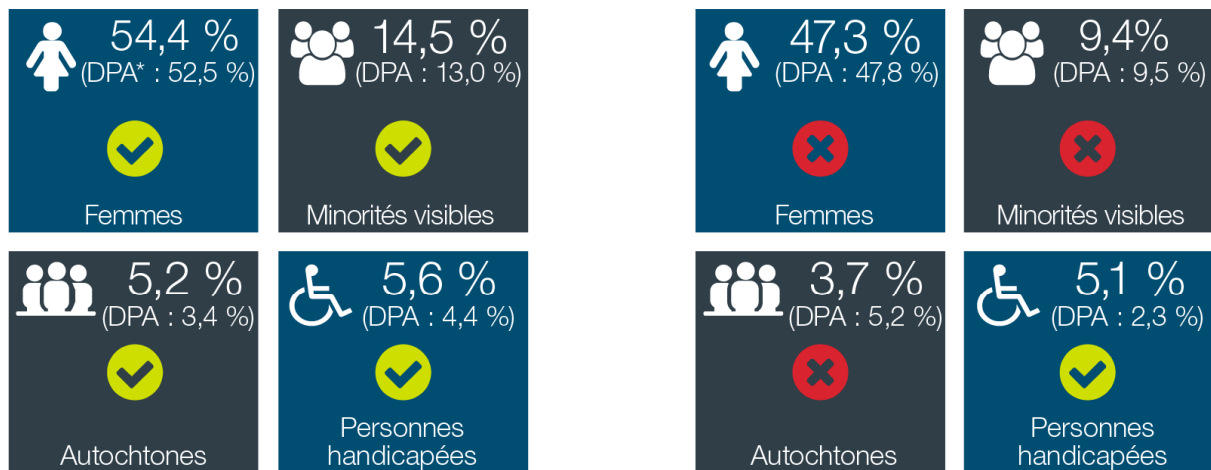
Résultats et analyse

Comme le montre la figure 1, au 31 mars 2016, les quatre groupes d'équité en matière d'emploi dépassaient la disponibilité au sein de la population active, et cela pour la quatrième année consécutive. Bien que des écarts subsistent dans les postes de direction pour les femmes, les membres de minorités visibles et les Autochtones, des stratégies visant à améliorer le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste dans les programmes de leadership pour les cadres sont en cours.



La figure 1 indique que, dans l'ensemble, la fonction publique est représentative, mais qu'il existe toujours un écart dans les postes de direction pour trois des groupes.

Figure 1 : aperçu de la fonction publique au cours de l'exercice de 2015 à 2016, dans l'ensemble et pour la catégorie de la direction



*DPA : disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2015, fondée sur les données tirées du Recensement de 2011. Les données de cette figure représentent l'administration publique centrale au 31 mars 2016.

Renouvellement de la fonction publique

Au cours de l'exercice de 2015 à 2016, 12 557 **nouveaux employés** se sont joints à la fonction publique du Canada, et 13 358 employés ont été promus :

- ▶ trois des quatre groupes désignés ont affiché une augmentation de l'embauche; le pourcentage des employés embauchés dans le quatrième groupe, les personnes handicapées, a diminué, passant de 3,5 % à 3,3 %
- ▶ tous les groupes désignés ont affiché une augmentation des promotions, la hausse la plus élevée ayant été signalée chez les membres du groupe des minorités visibles qui représentent 15,7 % des employés promus, soit une augmentation par rapport au taux précédent de 14,3 %

Employés âgés de moins de 35 ans

La représentation des membres des groupes de l'équité en matière d'emploi chez les **jeunes employés** (âgés de moins de 35 ans) diffère de celle de la fonction publique dans son ensemble :

- ▶ la représentation des femmes âgées de moins de 35 ans est de 56,1 %, ce qui est plus élevé que la représentation du groupe désigné dans la fonction publique dans son ensemble (54,4 %)

-
- ▶ les membres du groupe des minorités visibles âgés de moins de 35 ans représentent 18,3 % de tous les employés âgés de moins de 35 ans, ce qui constitue un pourcentage supérieur à la représentation du groupe désigné à la fonction publique (14,5 %)
 - ▶ la représentation des Autochtones âgés de moins de 35 ans est de 4,4 %, ce qui est inférieur à celle des Autochtones à la fonction publique (5,2 %)
 - ▶ la représentation des personnes handicapées âgées de moins de 35 ans est de 2,6 %, ce qui est inférieur à celle du groupe désigné à la fonction publique (5,6 %)

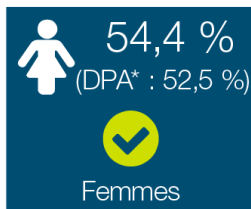
Faits saillants par groupe d'équité en matière d'emploi

Consultez l'annexe A pour les tableaux statistiques détaillés. Les notes techniques à l'annexe B présentent d'autres renseignements sur l'effectif¹ à l'égard des données visant les membres des groupes désignés, ainsi que la définition des termes utilisés dans le présent rapport. Les figures 2 à 5 présentent une vue d'ensemble du statut de chacun des groupes désignés.

1. L'effectif de l'administration publique centrale comprend des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et des employés saisonniers, à l'exception des employés saisonniers en congé non payé à la fin de l'exercice financier.



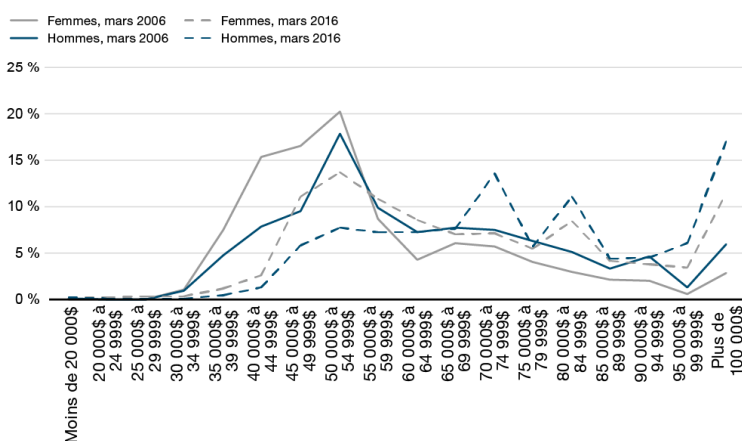
Figure 2 : représentation des femmes



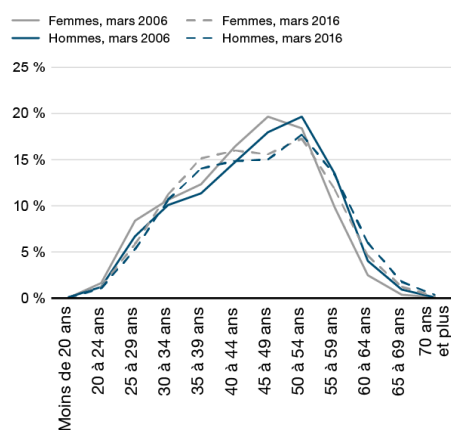
- Dans l'ensemble, la représentation dépasse la DPA.
- L'examen de la représentation par catégories professionnelles a permis de cibler des écarts dans les groupes suivants :

- ✗ Direction
- ✗ Soutien administratif
- ✗ Technique
- ✗ Opérationnel

Répartition salariale des femmes et des hommes mars 2006 et mars 2016



Répartition selon l'âge des femmes et des hommes mars 2006 et mars 2016



Observations

Salaire

Surreprésentation au-dessous de 65 000 \$
Sous-représentation au-dessus de 90 000 \$

Âge

La répartition selon l'âge reflète la fonction publique.

Mobilité

Recrutement : supérieur à la DPA
Promotions : similaires à la représentation
Cessations d'emploi : supérieures à la représentation

Région

Les femmes sont réparties équitablement entre les régions.

*DPA : disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2015, fondée sur les données tirées du Recensement de 2011. Les données de cette figure représentent l'administration publique centrale au 31 mars 2016.



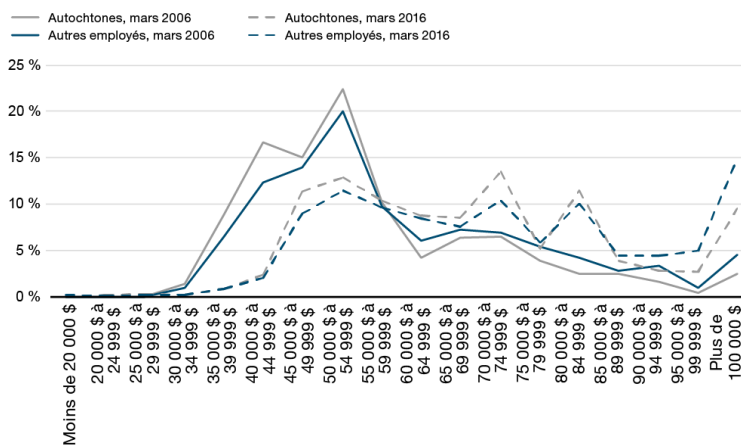
Figure 3 : représentation des Autochtones



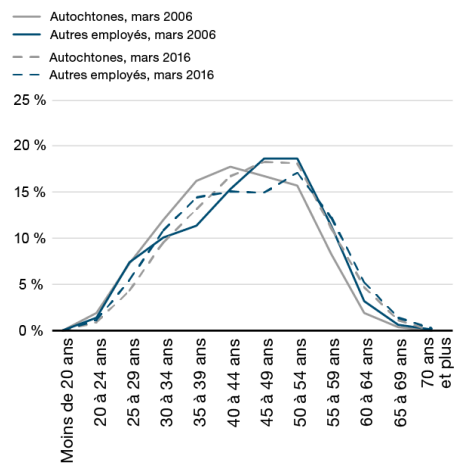
- Dans l'ensemble, la représentation dépasse la DPA.
- L'examen de la représentation par catégories professionnelles a permis de cibler des écarts dans le groupe suivant :

✘ Direction

Répartition salariale des Autochtones et des autres employés mars 2006 et mars 2016



Répartition selon l'âge des autochtones et des autres employés mars 2006 et mars 2016



Observations

Salaire (Icon: Money bag)

Surreprésentation au-dessous de 75 000 \$
Sous-représentation au-dessus de 85 000 \$

Âge (Icon: Heart)

La répartition selon l'âge reflète la fonction publique.

Mobilité (Icon: Double arrows)

Recrutement : égal à la DPA
Promotions : inférieures à la représentation
Cessations d'emploi : supérieures à la représentation

Région (Icon: Building)

✘ Écarts dans les Territoires-du-Nord-Ouest et au Nunavut.

*DPA : disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2015, fondée sur les données tirées du Recensement de 2011. Les données de cette figure représentent l'administration publique centrale au 31 mars 2016.



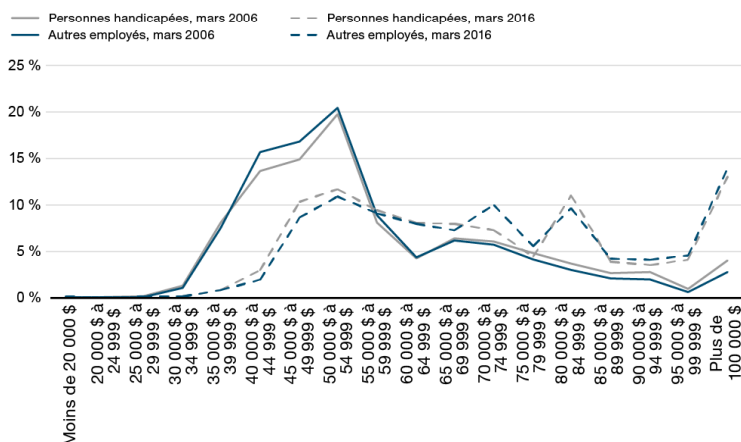
Figure 4 : représentation des personnes handicapées



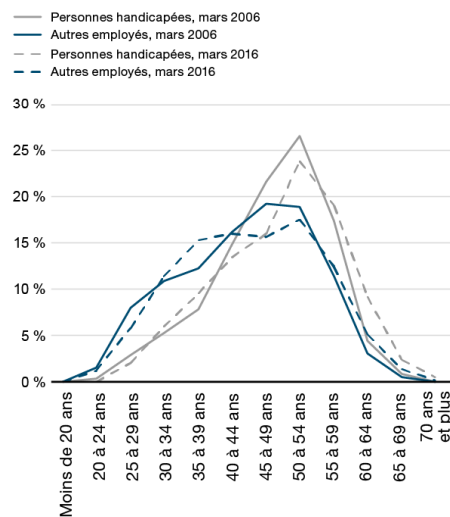
Dans l'ensemble, la représentation dépasse la DPA.
L'examen de la représentation par catégories professionnelles a permis de cibler des écarts dans les groupes suivants :

- ✘ Technique
- ✘ Opérationnel

Répartition salariale des personnes handicapées et des autres employés mars 2006 et mars 2016



Répartition selon l'âge des personnes handicapées et des autres employés mars 2006 et mars 2016



Observations

Salaire (Icon: Money bag)

Les salaires sont comparables à ceux des fonctionnaires qui ne s'auto-identifient pas comme personnes handicapées.

Mobilité (Icon: Double arrows)

Recrutement : inférieur à la DPA
 Promotions : inférieures à la représentation
 Cessations d'emploi : supérieures à la représentation

Âge (Icon: Heart)

La répartition selon l'âge reflète la fonction publique.

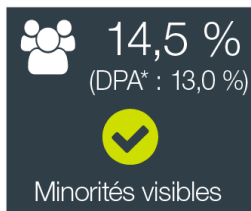
Région (Icon: Castle)

Les personnes handicapées sont réparties équitablement entre les régions.

*DPA : disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2015, fondée sur les données tirées du Recensement de 2011. Les données de cette figure représentent l'administration publique centrale au 31 mars 2016.



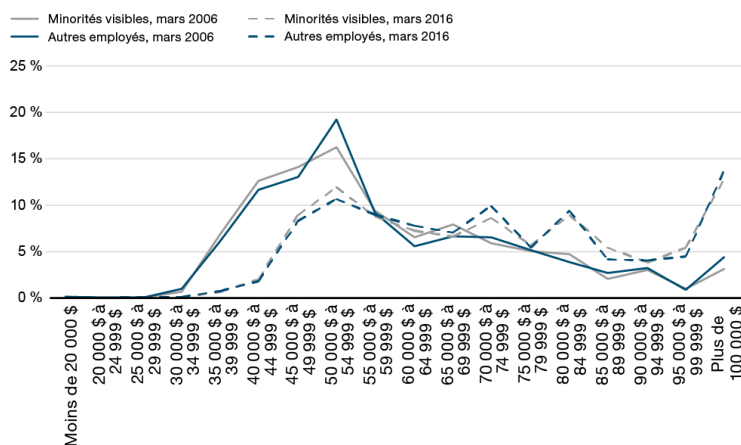
Figure 5 : représentation des membres de minorités visibles



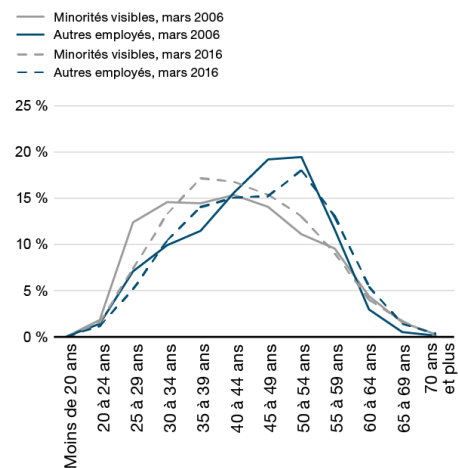
Dans l'ensemble, la représentation dépasse la DPA. L'examen de la représentation par catégories professionnelles a permis de cibler des écarts dans les groupes suivants :

- ❌ Direction
- ❌ Scientifiques et professionnels
- ❌ Technique
- ❌ Soutien administratif

Répartition salariale des minorités visibles et des autres employés mars 2006 et mars 2016



Répartition selon l'âge des minorités visibles et des autres employés mars 2006 et mars 2016



Observations

	Les salaires sont comparables à ceux des fonctionnaires qui ne s'auto-identifient pas comme membres de minorités visibles.		Les membres de minorités visibles tendent à être plus jeunes que les fonctionnaires qui ne s'auto-identifient pas comme membres de minorités visibles.
	Recrutement : égal à la DPA Promotions : similaires à la représentation Cessations d'emploi : inférieures à la représentation		Les membres de minorités visibles sont répartis équitablement entre les régions.

*DPA : disponibilité au sein de la population active au 31 mars 2015, fondée sur les données tirées du Recensement de 2011. Les données de cette figure représentent l'administration publique centrale au 31 mars 2016.

Conclusion

Dans l'ensemble, les niveaux de représentation de l'équité en matière d'emploi à la fonction publique dépassent la disponibilité au sein de la population active pour la quatrième année consécutive, mais il reste encore du travail à faire.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada continuera de surmonter les obstacles et d'élaborer des stratégies visant à améliorer le perfectionnement et le maintien en poste des



membres des groupes désignés comme il l'a fait au moyen de l'initiative Opportunité d'emplois d'été pour jeunes Autochtones, qui offre aux jeunes Autochtones l'accès à des emplois à la fonction publique et des mesures de soutien pour améliorer le maintien en poste.

À l'avenir, afin de tirer parti de nos réussites et de réaliser des progrès, l'analyse de l'équité en matière d'emploi devrait aller au-delà des taux de représentation généraux pour relever et traiter les écarts dans des secteurs particuliers.

En mettant l'accent sur l'amélioration de l'intégration des données provenant de différentes sources, notamment les renseignements recueillis dans le cadre de l'évaluation annuelle des pratiques de gestion et du rendement dans la fonction publique et du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, il est possible d'obtenir une image plus exhaustive de l'équité en matière d'emploi à la fonction publique et d'aider à relever tout autre obstacle à l'emploi.

Alors que nous poursuivons nos objectifs de l'équité en matière d'emploi, nous reconnaissons qu'une discussion plus élargie sur la diversité et l'inclusion se déroule. La décision de créer un groupe de travail patronal-syndical sur la diversité et l'inclusion a été prise en janvier 2016. Le groupe de travail doit :

- ▶ définir la diversité et l'inclusion au sein de la fonction publique
- ▶ établir l'analyse des éléments qui étayent la diversité et l'inclusion au sein de la fonction publique
- ▶ recommander un cadre et un plan d'action pour la diversité et l'inclusion dans la fonction publique

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada continuera de collaborer avec ses partenaires afin de veiller à ce que la gouvernance et les ressources appropriées soient en place pour offrir un soutien et une orientation aux organisations fédérales sur les questions liées aux groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi en vue d'obtenir un effectif équitable et diversifié.



Annexe A : Tableaux statistiques



Tableau 1

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Défense nationale [†]	21 575	8,566	39,7	3,4	726	3,4	1 375	6,4	1 702	7,9
Emploi et Développement social Canada	20 695	14 248	68,8	4,3	896	4,3	1 296	6,3	4 145	20,0
Service correctionnel Canada	16 856	7 988	47,4	10,0	1 687	10,0	949	5,6	1 635	9,7
Agence des services frontaliers du Canada	13 423	6 522	48,6	3,6	482	3,6	564	4,2	2 098	15,6
Services publics et Approvisionnement Canada	11 158	6 522	58,5	3,4	382	3,4	685	6,1	1 479	13,3
Pêches et Océans Canada [‡]	9 061	3 368	37,2	4,7	422	4,7	472	5,2	542	6,0
Santé Canada	8 620	5 737	66,6	8,3	715	8,3	517	6,0	1 864	21,6
Gendarmerie royale du Canada (Personnel civil)	6 309	4 920	78,0	5,9	373	5,9	277	4,4	774	12,3
Environnement et Changement climatique Canada	5 851	2 784	47,6	2,9	168	2,9	265	4,5	842	14,4
Affaires mondiales Canada	5 456	3 013	55,2	4,3	234	4,3	216	4,0	1 044	19,1
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	5 418	3 582	66,1	3,8	204	3,8	264	4,9	1 353	25,0
Statistique Canada	5 321	2 801	52,6	2,8	149	2,8	302	5,7	1 116	21,0
Transports Canada	5 033	2 275	45,2	3,8	192	3,8	228	4,5	767	15,2
Services partagés Canada	4 888	1 535	31,4	3,3	163	3,3	318	6,5	739	15,1
Innovation, Sciences et Développement économique Canada	4 506	2 284	50,7	3,1	139	3,1	207	4,6	811	18,0
Agriculture et Agroalimentaire Canada [§]	4 285	2 115	49,4	2,9	125	2,9	173	4,0	554	12,9
Ministère de la Justice Canada	4 285	2 933	68,4	3,8	162	3,8	261	6,1	755	17,6
Affaires autochtones et du Nord Canada	4 025	2 590	64,3	30,0	1 206	30,0	250	6,2	502	12,5



Tableau 1 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ressources naturelles Canada	3 722	44,6	1 661	4,6	97	2,6	161	4,3	488	13,1
Anciens Combattants Canada	2 988	73,5	2 195	3,4	101	3,4	214	7,2	394	13,2
Agence de la santé publique du Canada	1 999	68,6	1 372	3,1	62	3,1	131	6,6	386	19,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 610	61,5	990	3,2	52	3,2	113	7,0	284	17,6
Patrimoine canadien	1 589	66,6	1 059	4,2	67	4,2	75	4,7	187	11,8
Service des poursuites pénales du Canada	956	67,1	641	6,3	60	6,3	56	5,9	121	12,7
Sécurité publique Canada	943	60,3	569	4,6	43	4,6	58	6,2	116	12,3
Bibliothèque et Archives Canada	856	60,7	520	7,4	63	7,4	53	6,2	75	8,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	806	63,3	510	3,5	28	3,5	51	6,3	258	32,0
Ministère des Finances Canada	702	46,6	327	2,3	16	2,3	22	3,1	121	17,2
Commission de la fonction publique du Canada	688	65,8	453	4,2	29	4,2	60	8,7	105	15,3
Bureau du Conseil privé	639	55,7	356	4,5	29	4,5	36	5,6	90	14,1
Service administratif des tribunaux judiciaires	598	64,5	386	3,5	21	3,5	34	5,7	96	16,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	574	64,8	372	3,0	17	3,0	35	6,1	27	4,7
Agence spatiale canadienne	571	42,6	243	1,2	7	1,2	33	5,8	81	14,2
École de la fonction publique du Canada	561	66,3	372	4,1	23	4,1	36	6,4	86	15,3
Élections Canada	499	51,1	255	3,8	19	3,8	38	7,6	81	16,2
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	417	54,2	226	3,8	16	3,8	18	4,3	59	14,1

Tableau 1 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Commission canadienne des grains	390	44,1	24	6,2	21	5,4	76	19,5		
Commission des libérations conditionnelles du Canada	366	80,9	21	5,7	19	5,2	41	11,2		
Infrastructure Canada	315	56,5	10	3,2	13	4,1	51	16,2		
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs	302	66,6	8	2,6	13	4,3	28	9,3		
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	289	59,2	5	1,7	7	2,4	39	13,5		
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	265	58,5	15	5,7	18	6,8	53	20,0		
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	227	61,2	11	4,8	9	4,0	26	11,5		
Agence canadienne d'évaluation environnementale	218	72,0	16	7,3	9	4,1	22	10,1		
Bureau de la sécurité des transports du Canada	206	31,1	*	*	5	2,4	19	9,2		
Office des transports du Canada	199	60,3	*	*	13	6,5	25	12,6		
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario	187	64,7	*	*	19	10,2	45	24,1		
Registraire de la Cour suprême du Canada	186	61,8	7	3,8	14	7,5	15	8,1		
Commission canadienne des droits de la personne	177	68,4	10	5,6	34	19,2	30	16,9		
Bureau du Commissaire aux langues officielles	150	66,7	5	3,3	10	6,7	13	8,7		
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	146	61,0	*	*	12	8,2	17	11,6		
Condition féminine Canada	81	84,0	*	*	7	8,6	7	8,6		
Agence canadienne de développement économique du Nord	71	57,7	18	25,4	5	7,0	9	12,7		



Tableau 1 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Ministère ou organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	66	60,6	40	*	*	*	*	*	10	15,2
Commission canadienne du lait	57	63,2	36	*	*	*	*	*	8	14,0
Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada	56	58,9	33	*	*	*	*	*	6	10,7
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	50	68,0	34	*	*	*	*	*	7	14,0
Comité externe d'examen des griefs militaires	34	61,8	21	*	*	*	*	*	*	*
Commission mixte internationale	27	44,4	12	*	*	*	*	*	*	*
Commissariat au lobbying du Canada	24	45,8	11	*	*	*	*	*	*	*
Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada	23	73,9	17	*	*	*	*	*	*	*
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	23	73,9	17	*	*	*	*	*	*	*
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	50,0	10	*	*	*	*	*	*	*
Conseil des produits agricoles du Canada	17	52,9	9	*	*	*	*	*	*	*
Commission du droit d'auteur Canada	13	46,2	6	*	*	*	*	*	*	*
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	6	33,3	2	*	*	*	*	*	*	*
Total	181 674	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5	

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

† Personnel civil seulement (les données concernant les membres des Forces canadiennes ne sont pas incluses parce que ce n'est pas le Conseil du Trésor qui est leur employeur).

‡ Les données de la Garde côtière canadienne sont comprises dans celles de Pêches et Océans Canada.

§ Les données pour l'Administration de rétablissement agricole des Prairies sont comprises dans celles d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

* Les petits nombres ont été supprimés.

Tableau 2

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	2 800	43,8	1 227	43,8	186	6,6	139	5,0	60	2,1
Île-du-Prince-Édouard	1 461	63,1	922	63,1	37	2,5	100	6,8	36	2,5
Nouvelle-Écosse	8 046	44,3	3 564	44,3	437	5,4	585	7,3	490	6,1
Nouveau-Brunswick	6 674	56,6	3 777	56,6	246	3,7	367	5,5	181	2,7
Québec (sans la RCN) [†]	20 193	52,2	10 547	52,2	426	2,1	668	3,3	2 214	11,0
RCN (Québec) [†]	24 702	57,5	14 215	57,5	1 319	5,3	1 374	5,6	3 500	14,2
RCN (Ontario) [†]	54 844	55,7	30 550	55,7	1 831	3,3	3 147	5,7	9 149	16,7
RCN [‡]	79 546	56,3	44 765	56,3	3 150	4,0	4 521	5,7	12 649	15,9
Ontario (sans la RCN) [†]	23 594	55,1	12 996	55,1	1 205	5,1	1 497	6,3	4 540	19,2
Manitoba	6 448	56,5	3 641	56,5	954	14,8	402	6,2	663	10,3
Saskatchewan	4 524	58,2	2 634	58,2	764	16,9	254	5,6	345	7,6
Alberta	9 503	56,6	5 377	56,6	762	8,0	580	6,1	1 308	13,8
Colombie-Britannique	15 957	49,2	7 848	49,2	930	5,8	837	5,2	3 452	21,6
Yukon	272	62,9	171	62,9	49	18,0	20	7,4	14	5,1
Territoires du Nord-Ouest	391	59,3	232	59,3	70	17,9	23	5,9	24	6,1
Nunavut	222	55,9	124	55,9	78	35,1	11	5,0	17	7,7
Extérieur du Canada	1 431	46,9	671	46,9	32	2,2	51	3,6	260	18,2
Non disponible*	612	57,2	350	57,2	32	5,2	37	6,0	83	13,6
Total	181 674	54,4	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

[†] RCN désigne la région de la capitale nationale

[‡] La RCN comprend la RCN (Québec) et la RCN (Ontario).

* Une partie des données géographiques de 2016 ne sont pas disponibles en raison de modifications apportées aux systèmes de données centraux.





Tableau 3

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autocitones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Direction	5 302	47,3	2 506	47,3	196	3,7	270	5,1	500	9,4
EX (Direction)	5 001	46,6	2 328	46,6	188	3,8	248	5,0	481	9,6
LC (Gestion du droit) [†]	301	59,1	178	59,1	8	2,7	22	7,3	19	6,3
Scientifique et professionnel	32 712	52,6	17 217	52,6	1 061	3,2	1 442	4,4	5 982	18,3
Administration et service extérieur	83 369	62,8	52 352	62,8	4 546	5,5	5 139	6,2	13 080	15,7
Technique	12 607	26,0	3 283	26,0	555	4,4	578	4,6	1 099	8,7
Soutien administratif	19 002	78,4	14 907	78,4	1 280	6,7	1 409	7,4	3 062	16,1
Opérationnel	28 650	29,9	8 566	29,9	1 719	6,0	1 250	4,4	2 610	9,1
Non déterminé	32	46,9	15	46,9	*	*	*	*	*	*
Total	181 674	54,4	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

[†] Les membres du groupe LC sont inclus dans le groupe de la direction depuis l'exercice financier de 2011 à 2012.

* Les petits nombres ont été supprimés.

Tableau 4

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Échelle salariale (\$)	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	Nombre	% de l'échelle salariale désigné [†]	
Moins de 5 000	52	0,0	19	36,5	*	*	*	*	5	9,6	0,0
De 5 000 à 9 999	116	0,1	41	35,3	*	*	*	*	5	4,3	0,0
De 10 000 à 14 999	69	0,0	48	69,6	*	*	8	11,6	11	15,9	0,0
De 15 000 à 19 999	178	0,1	128	71,9	*	*	7	3,9	21	11,8	0,1
De 20 000 à 24 999	252	0,1	197	78,2	23	9,1	14	5,6	37	14,7	0,1
De 25 000 à 29 999	363	0,2	302	83,2	26	7,2	23	6,3	67	18,5	0,3
De 30 000 à 34 999	399	0,2	326	81,7	20	5,0	22	5,5	62	15,5	0,2
De 35 000 à 39 999	1 552	0,9	1 168	75,3	74	4,8	85	5,5	183	11,8	0,7
De 40 000 à 44 999	3 690	2,0	2 588	70,1	215	5,8	304	8,2	573	15,5	2,2
De 45 000 à 49 999	15 742	8,7	10 952	69,6	1 007	6,4	1 050	6,7	2 402	15,3	9,1
De 50 000 à 54 999	19 863	10,9	13 498	68,0	1 141	5,7	1 183	6,0	3 216	16,2	12,2
De 55 000 à 59 999	16 689	9,2	10 725	64,3	926	5,5	951	5,7	2 348	14,1	8,9
De 60 000 à 64 999	14 533	8,0	8 511	58,6	777	5,3	818	5,6	1 947	13,4	7,4

Tableau 4 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Échelle salariale (\$)	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†	Nombre	% de l'échelle salariale	% du groupe désigné†
De 65 000 à 69 999	13 260	7,3	6 966	52,5	7,0	764	5,8	8,2	812	6,1	8,0	1 788	13,5	6,8
De 70 000 à 74 999	18 194	10,0	7 001	38,5	7,1	1 200	6,6	12,8	745	4,1	7,4	2 320	12,8	8,8
De 75 000 à 79 999	10 126	5,6	5 394	53,3	5,5	465	4,6	5,0	449	4,4	4,4	1 530	15,1	5,8
De 80 000 à 84 999	17 548	9,7	8 403	47,9	8,5	1 016	5,8	10,9	1 114	6,3	11,0	2 412	13,7	9,2
De 85 000 à 89 999	7 704	4,2	4 107	53,3	4,2	345	4,5	3,7	392	5,1	3,9	1 467	19,0	5,6
De 90 000 à 94 999	7 526	4,1	3 749	49,8	3,8	256	3,4	2,7	362	4,8	3,6	1 045	13,9	4,0
De 95 000 à 99 999	8 446	4,6	3 437	40,7	3,5	246	2,9	2,6	425	5,0	4,2	1 470	17,4	5,6
100 000 et plus	25 372	14,0	11 286	44,5	11,4	849	3,3	9,1	1 324	5,2	13,1	3 427	13,5	13,0
Total	181 674	100,0	98 846	54,4	100,0	9 358	5,2	100,0	10 092	5,6	100,0	26 336	14,5	100,0

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

† EE : équité en matière d'emploi

* Les petits nombres ont été supprimés.

Tableau 5

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016)

Type de mesure	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Embauches	12 557	57,9	7 273	4,0	502	4,0	410	3,3	2 175	17,3
Promotions	13 358	58,5	7 812	4,5	606	4,5	558	4,2	2 093	15,7
Cessations d'emploi	12 752	57,0	7 272	5,1	648	5,1	995	7,8	1 253	9,8

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

Le terme « embauches » se rapporte au nombre de mesures de dotation qui ont ajouté à l'effectif et portées à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016.

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 au nombre d'employés qui ont été rayés de la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016.

Les pourcentages représentent la part de chaque groupe désigné de toutes les mesures de chaque type.

Voir les définitions des termes « embauches », « promotions » et « cessations d'emploi » à l'annexe B.



Tableau 6

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	% de tous les employés	Nombre	% du groupe d'âge	Nombre	% du groupe d'âge	Nombre	% du groupe d'âge	Nombre	% du groupe d'âge
Moins de 20	50	0,0	21	42,0	*	*	*	*	*	*
De 20 à 24	2 158	1,2	1 264	58,6	81	3,8	*	*	404	18,7
De 25 à 29	10 094	5,6	5 752	57,0	417	4,1	2,1	2,1	1 950	19,3
De 30 à 34	19 842	10,9	10 997	55,4	911	4,6	3,0	5,9	3 521	17,7
De 35 à 39	26 531	14,6	14 961	56,4	1 257	4,7	3,6	9,4	4 535	17,1
De 40 à 44	28 059	15,4	15 794	56,3	1 596	5,7	4,7	13,1	4 437	15,8
De 45 à 49	27 855	15,3	15 409	55,3	1 739	6,2	5,7	15,6	4 054	14,6
De 50 à 54	31 653	17,4	17 072	53,9	1 725	5,4	7,4	23,2	3 437	10,9
De 55 à 59	22 645	12,5	11 634	51,4	1 056	4,7	8,3	18,6	2 376	10,5
De 60 à 64	9 583	5,3	4 579	47,8	451	4,7	9,5	9,0	1 071	11,2
De 65 à 69	2 638	1,5	1 145	43,4	110	4,2	9,3	2,4	446	16,9
70 et plus	566	0,3	218	38,5	*	*	8,8	0,5	*	*
Total	181 674	100,0	98 846	54,4	9 358	5,2	100,0	5,6	26 336	14,5

Nota

La somme des chiffres relatifs aux groupes désignés ne correspond pas au total (Ensemble des employés) étant donné qu'il est possible qu'une personne se soit auto-identifiée comme étant membre de plus d'un groupe désigné et que les chiffres relatifs aux hommes sont compris dans le total.

† EE : équité en matière d'emploi

* Les petits nombres ont été supprimés.

Tableau 7

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et par exercice

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, annexes I et IV (au 31 mars 2016)

Représentation à la fonction publique	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2016	181 674	54,4	98 846	54,4	9 358	5,2	10 092	5,6	26 336	14,5
Au 31 mars 2015	180 681	54,3	98 051	54,3	9 232	5,1	10 204	5,6	24 849	13,8
Au 31 mars 2014	181 356	54,1	98 078	54,1	9 239	5,1	10 390	5,7	23 919	13,2
Au 31 mars 2013	188 342	54,2	102 124	54,2	9 491	5,0	10 871	5,8	23 812	12,6
Au 31 mars 2012	198 793	54,6	108 620	54,6	9 785	4,9	11 418	5,7	23 978	12,1
Au 31 mars 2011	202 631	54,8	111 051	54,8	9 486	4,7	11 388	5,6	22 998	11,3
Au 31 mars 2010	202 386	54,8	110 867	54,8	9 307	4,6	11 620	5,7	21 567	10,7
Au 31 mars 2009	195 667	54,7	107 089	54,7	8 892	4,5	11 468	5,9	19 264	9,8
Au 31 mars 2008	186 754	54,4	101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	5,9	17 207	9,2
Au 31 mars 2007	179 540	53,9	96 816	53,9	7 610	4,2	10 192	5,7	15 787	8,8
Au 31 mars 2006	176 630	53,8	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6
Au 31 mars 2005	165 856	53,5	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976	53,1	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	52,5	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	52,1	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	51,4	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9

Tableau 7 (suite)

Représentation à la fonction publique	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	2,7	4 770	3,9	6 943	9 260	5,1	
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	2,4	4 551	3,3	6 227	8 690	4,7	
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	2,3	4 665	3,1	6 291	8 981	4,5	
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	2,2	4 783	3,2	6 935	8 914	4,1	
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	2,0	4 492	2,9	6 623	8 566	3,8	
Au 31 mars 1993	221 114	46,1	102 015	2,0	4 441	3,1	6 755	8 462	3,8	
Disponibilité au sein de la population active										
Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité		52,5		3,4		4,4			13,0	
Recensement de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités		52,3		3,0		4,0			12,4	
Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités		52,2		2,5		3,6			10,4	
Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités		48,7		1,7		4,8			8,7	
Recensement de 1991 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités		47,3		2,6		4,8			9,0	

* Revenu Canada est devenu un employeur distinct, la nouvelle Agence des douanes et du Revenu du Canada, le 1^{er} novembre 1999.

Nota

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 les règlements de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les estimations de la disponibilité au sein de la population active s'appuient sur des renseignements tirés de l'Enquête nationale sur les ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité après le recensement de 2012. Elles comprennent uniquement les citoyens canadiens dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à des professions au sein de la fonction publique fédérale.

La représentation interne s'appuie uniquement sur les personnes qui ont choisi volontairement de s'auto-identifier comme Autochtone, comme personne handicapée et comme membre d'une minorité visible.

Annexe B : Notes techniques

Le présent rapport renferme de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception des employés saisonniers qui étaient en congé non payé à la fin du mois de mars de l'exercice visé. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf ceux embauchés ultérieurement à titre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus ou d'employés saisonniers avant la fin de l'exercice. Les employés en congé non payé, comme les employés qui sont en congé pour soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé d'études, ne figurent pas dans les tableaux.

En outre, les statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel ministériel, des juges fédéraux et des sous-ministres, lesquels figurent également à la liste de paie de la fonction publique.

Le présent rapport ne contient pas de statistique au sujet des employeurs distincts énumérés à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques. Les employeurs distincts qui comptent plus de 100 employés (par exemple, l'Agence du revenu du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments) sont tenus, en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de soumettre leur rapport au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada uniquement pour qu'ils soient présentés au Parlement en même temps que le présent rapport.

Les Forces armées canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada produisent également leur propre rapport sur l'équité en matière d'emploi, lequel est déposé au Parlement en même temps que les rapports des employeurs distincts. Pour consulter les rapports sur l'équité en matière d'emploi de ces organisations, le lecteur peut visiter leurs sites Web ou communiquer directement avec elles.

Notes concernant les données sur les personnes appartenant aux groupes désignés

Conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les rapports annuels déposés au Parlement portent sur les exercices commençant le 1^{er} avril et se terminant le 31 mars. Pour assurer la cohérence des données présentées dans ce rapport, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines utilise des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes des annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.



Depuis l'exercice financier de 2011 à 2012, les effectifs de la catégorie de la direction comprennent le groupe LC (groupe professionnel Gestion du droit), et ce facteur doit être pris en compte dans la comparaison des données historiques.

Définitions

Autochtones

Désigne les Indiens, les Inuits et les Métis.

auto-déclaration

Renseignements fournis volontairement par les candidats dans le cadre des processus de nomination à des fins statistiques liées aux nominations et, dans le cas des processus visant les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, à des fins de détermination de l'admissibilité.

auto-identification

Série de renseignements sur l'équité en matière d'emploi fournis volontairement par les employés. Les renseignements sont recueillis à des fins statistiques pour analyser et surveiller les progrès des groupes désignés évoluant dans la fonction publique fédérale et aux fins de la production de rapports sur la représentativité de l'effectif.

cessations d'emploi

Le nombre d'employés (c'est-à-dire, employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de la liste de paye de la fonction publique; cela peut comprendre plus d'une mesure par personne par exercice. Les cessations d'emploi comprennent les fonctionnaires qui ont pris leur retraite, ceux qui ont démissionné et ceux dont la période d'emploi déterminée a pris fin.

disponibilité au sein de la population active

Pour l'administration publique centrale, signifie la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active. Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment aux emplois au sein de l'administration publique centrale. La disponibilité est déterminée selon des estimations qui se fondent sur le Recensement de 2011,



et les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données recueillies par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

durée d'emploi

Période pendant laquelle une personne est employée.

embauches

Le nombre de mesures de dotation qui ont été ajoutées à l'effectif au cours du dernier exercice financier. Cela comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé et qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période déterminée de trois mois et plus ou des employés saisonniers. Les embauches mesurent le nombre d'employés qui sont entrés dans la fonction publique, et elles peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation par personne par exercice.

employé nommé pour une période indéterminée

Personne nommée pour une durée indéfinie au sein de la fonction publique.

employé occasionnel

Personne recrutée par un ministère ou un organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'année civile. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

employé saisonnier

Personne recrutée pour effectuer un travail de façon cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

femmes

L'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

groupes désignés

Ces groupes comprennent les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.



membres de minorités visibles

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

personnes handicapées

Personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- ▶ soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi
- ▶ soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de leur déficience

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi actuel ou dans leur lieu de travail actuel.

promotions

Nombre de nominations, au cours du dernier exercice, à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui du poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

