BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT
LIBRARY OF PARLIAMENT



Études de la Colline

Regards approfondis sur des questions canadiennes

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Publication nº 2026-09-F

Le 23 octobre 2026

Robert Mason et Ryan van den Berg

Services de bibliothèque et de recherche

ATTRIBUTION

Le 23 octobre 2026 Robert Mason et Ryan van den Berg

À PROPOS DE CETTE PUBLICATION

Les Études de la Colline de la Bibliothèque du Parlement sont des analyses approfondies de questions stratégiques. Elles offrent un contexte historique, des renseignements à jour et des références, et traitent souvent des questions avant même qu'elles ne deviennent d'actualité. Les Études de la Colline sont préparées par les Services de bibliothèque et de recherche, qui effectuent des recherches pour les parlementaires, les comités du Sénat et de la Chambre des communes ainsi que les associations parlementaires, et leur fournissent de l'information et des analyses, de façon objective et impartiale.

© Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Canada, 2026

L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada
(Études de la Colline)

Publication nº 2026-09-F

This publication is also available in English.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ

1 INTRODUCTION....1

2 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : LE CADRE JURIDIQUE....1

3 ACCROÎTRE LA DIVERSITÉ ET EN FAIRE LE SUIVI....3

4 MODERNISATION DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI*....8

5 CONCLUSION....10

ANNEXE A – VERSIONS TEXTUELLES DES FIGURES 1 ET 2

RÉSUMÉ

L'équité en matière d'emploi est le principe qui consiste à corriger les désavantages et à éliminer les obstacles auxquels certains groupes se heurtent pour entrer, se maintenir ou progresser sur le marché du travail. Depuis 1996, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*) est le principal outil pour faire progresser ce principe dans la fonction publique fédérale du Canada.

La *Loi* prévoit notamment le suivi de la représentation de quatre « groupes désignés » dans la fonction publique fédérale : « les femmes, les [A]utochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles ».

Les critiques formulées à l'encontre de cette loi portent notamment sur le fait qu'elle se limite à ces quatre groupes désignés, qu'elle utilise un langage désuet pour les décrire et qu'elle n'encourage guère l'analyse de la manière dont les multiples aspects de l'identité d'une personne peuvent influencer son expérience au travail.

Des données récentes montrent des progrès dans la promotion des quatre groupes au sein de la fonction publique. Ces données semblent indiquer également que tous les groupes désignés, à l'exception des personnes en situation de handicap, ont systématiquement été embauchés à des taux supérieurs à leur disponibilité au sein de la population active.

Toutefois, les salaires des employés appartenant à des groupes désignés sont généralement inférieurs à ceux des autres fonctionnaires. De plus, les groupes et les indicateurs retenus dans la *Loi* peuvent masquer d'autres formes d'inégalité, notamment les répercussions intersectionnelles au sein de sous-groupes, tels que des groupes ethniques précis au sein de la catégorie plus large des « minorités visibles », ou les inégalités auxquelles doivent faire face des groupes sur lesquels la *Loi* reste muette, comme les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées, asexuelles et d'autres identités et orientations sexuelles.

Un rapport de 2023 commandé par le ministre du Travail a présenté 187 recommandations visant à moderniser la *Loi*, dont plusieurs modifications législatives importantes. Ce rapport a été suivi de recommandations similaires de la part du Comité sénatorial permanent des droits de la personne. Malgré l'accord initial du gouvernement de l'époque relativement à plusieurs de ces recommandations, aucune modification législative n'a été apportée depuis.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

1 INTRODUCTION

La fonction publique fédérale s'efforce d'atteindre l'équité en matière d'emploi au sein de ses effectifs. Son but est de corriger les désavantages que subissent certains groupes en matière d'emploi. La fonction publique fédérale étant le plus grand employeur au Canada, ses efforts à cet égard touchent directement beaucoup de Canadiens et peuvent servir de modèle pour les autres employeurs.

La présente Étude de la Colline se penche sur le cadre juridique qui sous-tend l'équité en matière d'emploi, les données et les tendances récentes dans ce domaine, ainsi que les efforts visant à moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin d'accroître la diversité dans la fonction publique fédérale et de réduire les obstacles systémiques à l'emploi.

2 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : LE CADRE JURIDIQUE

La mesure la plus fondamentale menant à l'équité en matière d'emploi est la non-discrimination. La discrimination est interdite aux employeurs sous réglementation fédérale par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*[1], la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[2] et plusieurs traités internationaux auxquels le Canada adhère[3].

Les fonctionnaires fédéraux qui vivent de la discrimination au travail peuvent porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne[4]. Cette démarche peut aboutir à une médiation ou à une décision du Tribunal canadien des droits de la personne.

En plus de protéger les employés contre la discrimination, la fonction publique fédérale est tenue de promouvoir activement l'équité en matière d'emploi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est entrée en vigueur en 1996, traite essentiellement de quatre « groupes désignés » : « les femmes, les [A]utochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles[5] ». Ces catégories sont critiquées pour leur caractère trop restrictif et parce qu'elles utilisent une terminologie dépassée.

La *Loi* exige que la fonction publique ne se contente pas de traiter ces quatre groupes désignés comme les autres. Elle prévoit plutôt d'instaurer des politiques, des pratiques et des mesures raisonnables d'adaptation pour que les personnes dans les groupes désignés bénéficient d'une représentation comparable à leur niveau de représentation au sein de la population active canadienne. La *Loi* vise à corriger les conditions

défavorables auxquelles sont confrontés ces quatre groupes, dans le but de parvenir à l'égalité en tenant compte des différences au sein d'un effectif fondé sur le mérite.

La *Loi* continue de s'appliquer même en cas de prise de mesures de réduction du personnel. Elle contribue ainsi à garantir que les groupes désignés ne sont pas touchés de manière disproportionnée. Il reste à voir comment la représentation des groupes désignés dans la fonction publique évoluera avec la réduction nette de 16 000 fonctionnaires prévue d'ici 2028-2029 dans le cadre de l'Examen exhaustif des dépenses annoncé en 2025[6].

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est complétée par d'autres lois fédérales qui traitent de divers aspects de l'équité en matière d'emploi :

- La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* reconnaît l'importance d'une fonction publique fédérale à la fois axée sur le mérite et représentative. Elle exige que des efforts raisonnables soient déployés pour cerner et éliminer les préjugés ou les obstacles qui désavantagent les personnes appartenant à un groupe en quête d'équité[7].
- La *Loi sur l'équité salariale* est administrée et appliquée par le commissaire à l'équité salariale. Elle exige que les lieux de travail sous réglementation fédérale qui comptent au moins 10 employés établissent un plan d'équité salariale pour remédier à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard de la rémunération[8].
- La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est administrée et appliquée par le commissaire à l'accessibilité. Elle vise à faire du Canada un pays sans obstacles d'ici 2040, notamment en créant des normes d'accessibilité et en exigeant l'élaboration et la publication de plans sur l'accessibilité par les entités sous réglementation fédérale[9].

Il convient de noter que les entités parlementaires, telles que le Sénat et la Chambre des communes, ne sont pas assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ni à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui s'applique aux entités parlementaires, ne contient pas de dispositions équivalentes en matière de diversité, à l'exception de celles relatives à l'équité salariale[10].

Des mesures spéciales visant à promouvoir davantage l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique sont également encouragées dans le cadre de traités internationaux ratifiés par le Canada. Par exemple, en vertu de l'article 27 de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* des Nations Unies[11], les États parties s'engagent à employer activement des personnes en situation de handicap dans le secteur public.

3 ACCROÎTRE LA DIVERSITÉ ET EN FAIRE LE SUIVI

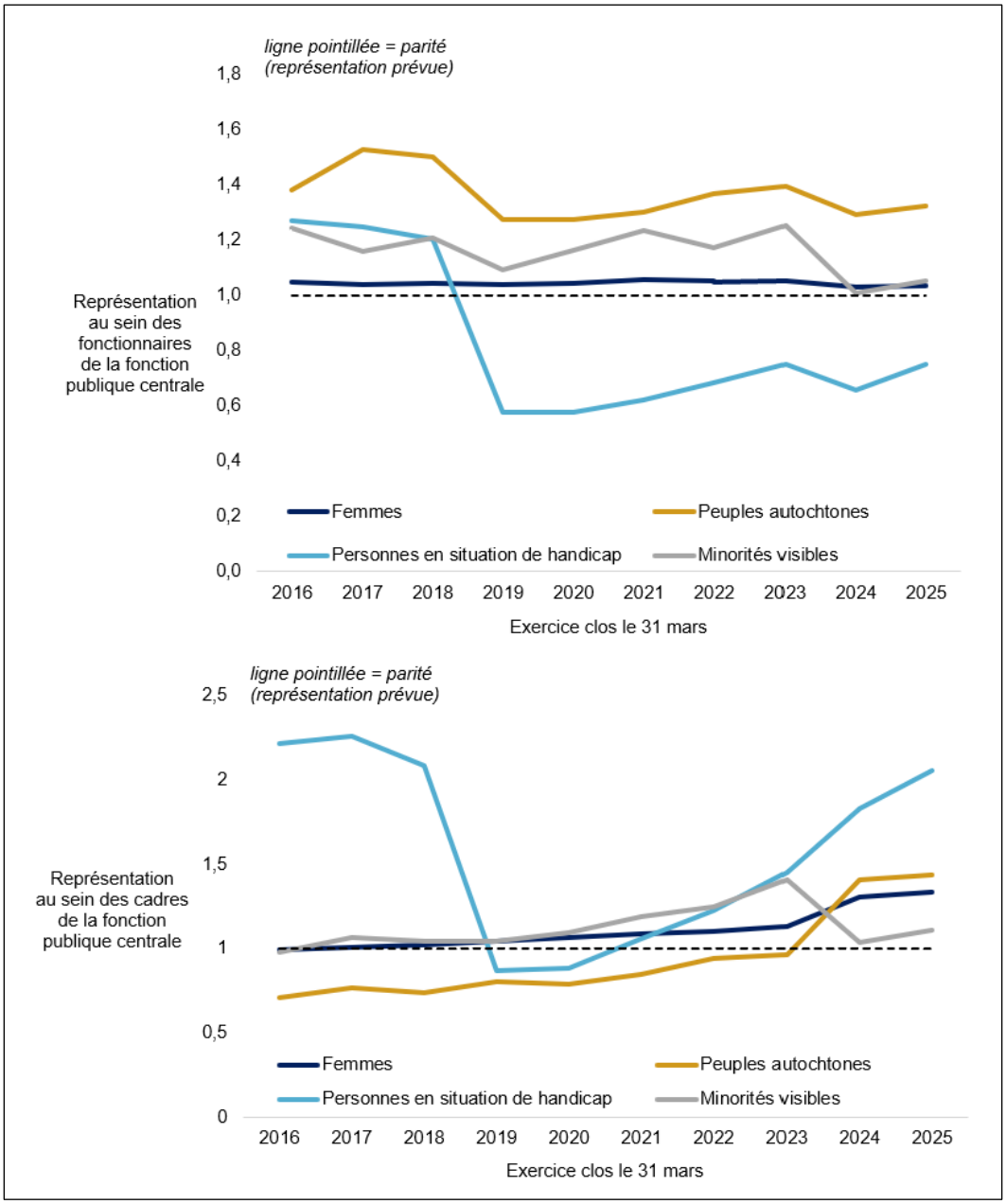
Les mesures mises en place dans la fonction publique fédérale pour promouvoir l'équité en matière d'emploi comprennent notamment :

- Élaborer des stratégies sur mesure pour améliorer le recrutement, le maintien en poste et l'évolution de carrière de groupes diversifiés, et répondre aux préoccupations identifiées. Ces stratégies comprennent la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada et le Plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique [12].
- Offrir des formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui peuvent être obligatoires pour certaines catégories d'employés, et publier des guides pour garantir l'équité dans les processus d'embauche [13].
- S'efforcer d'accroître l'inclusion par l'entremise des réseaux fédéraux pour la diversité, tels que le Réseau des employés fédéraux autochtones et le Groupe d'appartenance des femmes racialisées [14].
- Exiger des grandes organisations qui travaillent avec le gouvernement fédéral qu'elles s'efforcent de maintenir un effectif diversifié [15].

Depuis 2021, le gouvernement du Canada s'efforce également d'« accroître et à améliorer les statistiques détaillées sur diverses populations, ainsi qu'à appuyer des méthodes de collecte de données plus représentatives [16] ».

La figure 1 compare les niveaux de représentation prévus et réels des groupes désignés parmi les employés et les cadres de la fonction publique de 2015-2016 à 2024-2025. La représentation « prévue » est fondée sur la disponibilité au sein de la population active (DPA), qui fait référence à la disponibilité estimée des personnes faisant partie des groupes désignés, que le gouvernement considère comme qualifiées et disponibles pour occuper un emploi dans la fonction publique fédérale, en pourcentage de la population active. Il existe différents repères relatifs à la DPA pour les fonctionnaires et les cadres.

Figure 1 – Représentation prévue et réelle des groupes désignés parmi les fonctionnaires et les cadres de la fonction publique centrale, de 2015-2016 à 2024-2025



Notes : La « parité » fait référence au taux de représentation prévu et est représentée par une ligne pointillée correspondant à 1. Les lignes continues indiquent les ratios des taux de représentation réels par rapport aux taux prévus pour les quatre groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par exemple, un ratio de représentation de 1,2 indique que le taux de représentation réel d'un groupe était 20 % plus élevé que prévu.

La ligne de parité est fondée sur les indicateurs de la disponibilité au sein de la population active (DPA) pour chaque groupe. Il existe différents repères relatifs à la DPA pour chaque groupe désigné et différents repères relatifs à la DPA pour les fonctionnaires et les cadres.

Sources : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025*; Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Répartition des cadres (groupe de la direction (EX) et groupe Gestion du droit (LC)) de la fonction publique du Canada par groupe désigné et niveau et estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA)*; et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2016*.

[Figure 1 – version textuelle]

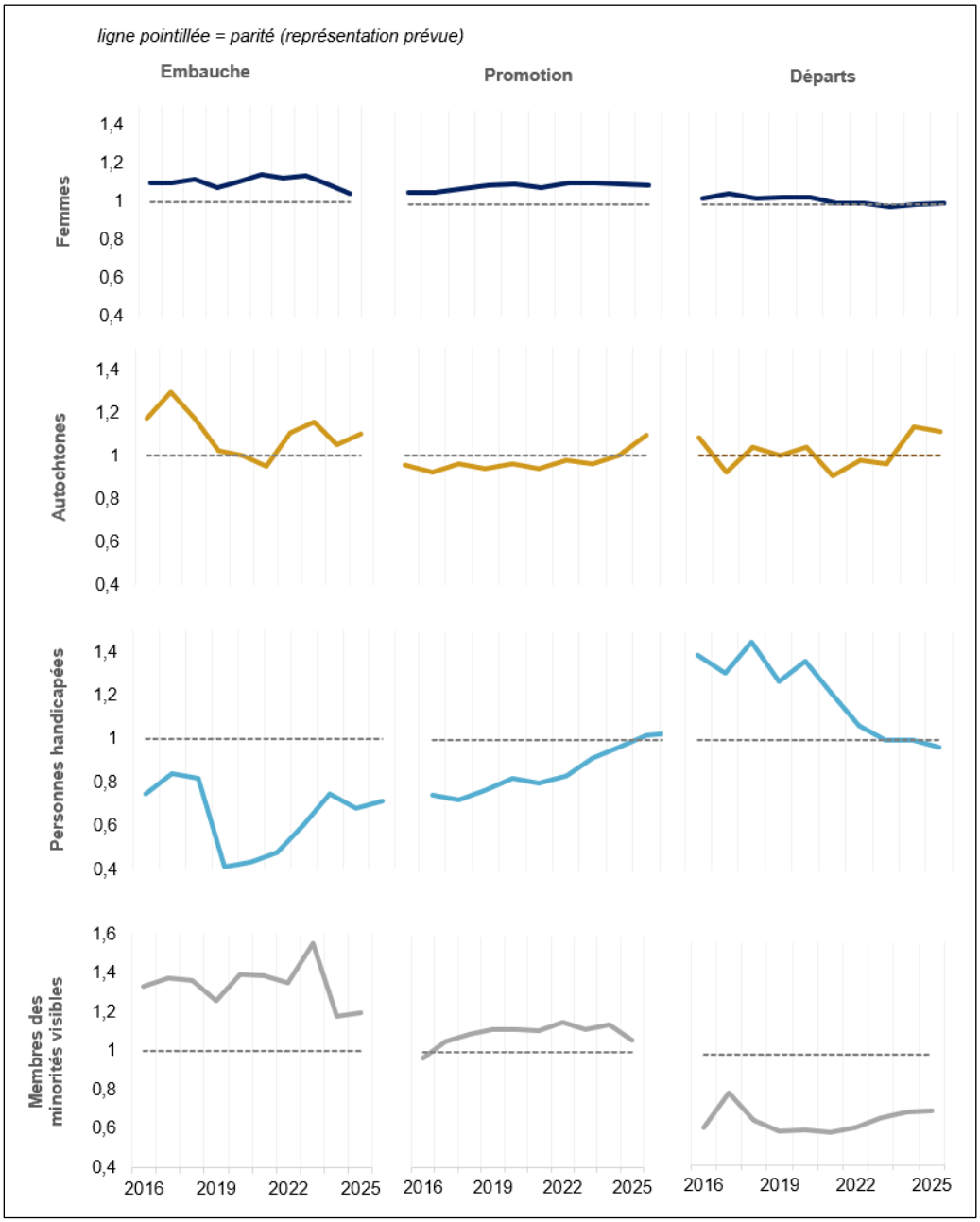
La figure 1 suggère qu'en 2024-2025, tous les groupes désignés, à l'exception des personnes en situation de handicap, étaient représentés dans la fonction publique à des taux plus élevés que prévu selon leur DPA. En ce qui concerne les cadres, en 2025, la représentation de tous les groupes désignés dépassait la représentation prévue selon leur DPA, après avoir connu une tendance à la hausse depuis 2016. En 2023, les personnes autochtones ont dépassé pour la première fois les repères relatifs à la représentation parmi les cadres.

Il est à noter que le nombre de personnes en situation de handicap occupant des postes de direction est deux fois plus élevé que prévu selon leur DPA. Cela peut refléter en partie l'augmentation des taux d'invalidité avec l'âge (étant donné que la plupart des cadres appartiennent à des tranches d'âge plus élevées) et l'empressement des cadres de s'auto-identifier en fonction de l'évolution de leurs besoins en mesures d'adaptation ou l'impression d'une plus grande sécurité psychologique découlant de leur ancienneté [17].

Il convient de noter que la baisse apparente de la représentation des personnes handicapées entre mars 2018 et mars 2019 et des membres des « minorités visibles » entre mars 2023 et mars 2024 reflète en partie la nouvelle inclusion de certains groupes dans le calcul de la DPA, ce qui a contribué à des taux de représentation prévus plus élevés [18]. Les données de la fonction publique relatives au handicap n'ont pas été révisées en conséquence, ce qui signifie que la représentation réelle des personnes handicapées pourrait être plus élevée. Les mêmes réserves s'appliquent à la figure 2 ci-dessous.

La figure 2 compare les taux prévus et réels d'embauche, de promotion et de départ des fonctionnaires de chaque groupe désigné de 2015-2016 à 2024-2025. Les départs désignent le fait de quitter la fonction publique (p. ex. démission, licenciement et retraite).

Figure 2 – Ratios entre les taux prévus et réels d'embauche, de promotion et de départ pour les groupes désignés de la fonction publique fédérale, de 2015-2016 à 2024-2025



Notes : La parité fait référence aux taux prévus d'embauche, de promotion ou de départ et est représentée par une ligne pointillée correspondant à 1. Les lignes continues représentent les ratios entre les taux réels et les taux prévus. Par exemple, un ratio d'embauche de 1,2 indique que le taux d'embauche réel d'un groupe désigné était 20 % plus élevé que prévu.

La ligne de parité pour l'embauche est fondée sur la disponibilité au sein de la population active de chaque groupe. Pour les promotions et les départs, la parité est fondée sur la représentation globale de chaque groupe dans la fonction publique.

Sources : Figure préparée par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025*; Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Aperçu des données démographiques de l'équité en matière d'emploi 2023-2024*; et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016 : rapport annuel*.

[Figure 2 – version textuelle]

La figure 2 suggère que tous les groupes désignés, à l'exception des personnes en situation de handicap, ont systématiquement été embauchés à des taux supérieurs par rapport aux prévisions fondées sur la DPA. En 2024-2025, les employés de tous les groupes désignés ont été promus à des taux supérieurs à leur taux de représentation dans la fonction publique.

Les taux de départ ne présentent pas de tendances constantes. Les femmes ont généralement quitté la fonction publique à des taux légèrement supérieurs à leur taux de représentation globale. Les départs d'employés en situation de handicap ont été beaucoup plus élevés entre 2015-2016 et 2020-2021, mais ont ensuite diminué pour atteindre un niveau inférieur aux taux de représentation globaux en 2024-2025. Les taux de départ des employés autochtones ont fluctué, mais se situaient généralement à un taux d'au plus 10 % par rapport aux taux prévus, au-dessus ou en dessous de leur taux de représentation globale. Les employés racialisés ont généralement quitté la fonction publique à des taux de 30 à 40 % inférieurs aux prévisions.

Le salaire est également un indicateur important de l'équité en matière d'emploi. Le tableau 1 présente les échelles salariales des groupes d'équité en matière d'emploi et des fonctionnaires fédéraux dans leur ensemble en 2024-2025.

Tableau 1 – Échelles salariales des groupes désignés, en 2024-2025 (% du groupe désigné)

Groupe désigné	50 000 $ et moins	De 50 000 $ à 99 999 $	De 100 000 $ à 149 999 $	150 000 $ et plus
Femmes	1,4	61,5	32,7	4,2
Autochtones	1,1	61,8	33,2	3,8
Personnes handicapées	1,2	57,4	35,7	5,7
Membres des minorités visibles	0,9	61,4	34,1	3,7
Tous les employés	1,1	57,3	36,8	4,8

Note : La somme des chiffres pourrait ne pas égaler 100 % du fait que certains ont été arrondis.

Source : Tableau préparé par la Bibliothèque du Parlement à partir de données tirées de Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « 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* – Tableau 4 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et échelle salariale », *Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025*.

À quelques exceptions près, les employés fédéraux appartenant à des groupes désignés sont surreprésentés dans les échelles salariales inférieures et sous-représentés

dans les échelles salariales supérieures. Par exemple, tous les groupes désignés sont surreprésentés dans le groupe professionnel des Services des programmes et de l'administration, qui comprend des emplois aux salaires moins élevés et qui est de loin le groupe professionnel le plus important [19].

4 MODERNISATION DE LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI*

Depuis son entrée en vigueur en 1996, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été critiquée pour son incapacité à atteindre et à soutenir l'équité en matière d'emploi pour divers groupes. En juillet 2021, le Groupe de travail indépendant sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, présidé par la professeure Adelle Blackett, a été chargé de conseiller la ministre du Travail de l'époque sur la manière de moderniser et de renforcer la *Loi*. De vastes consultations ont abouti à la publication d'un rapport en avril 2023, comportant 187 recommandations [20]. Le rapport souligne que l'équité en matière d'emploi repose sur trois piliers : la mise en œuvre par l'élimination des obstacles, de véritables consultations et une surveillance réglementaire. Le rapport affirme qu'en pratique,

> la mise en œuvre de la loi a été réduite à des calculs et à des accommodements individuels qui font peser sur les travailleurs sous-représentés la responsabilité de demander à être « adaptés » à la norme, sans guère se préoccuper de véritables consultations et en exerçant une surveillance réglementaire étroite et sporadique [21].

Le rapport affirme qu'en conséquence, le potentiel de transformation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* nous a échappé.

Certaines préoccupations précises ont été soulevées dans le rapport et par d'autres observateurs :

- Terminologie et inclusivité – les personnes peuvent se heurter à des obstacles systémiques à l'emploi en raison de divers aspects de leur identité. Les groupes désignés actuels sont potentiellement incomplets, par exemple parce qu'ils n'incluent pas les personnes bispirituelles, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes, asexuelles et d'autres identités et orientations sexuelles (2ELGBTQIA+). De plus, au sein des groupes désignés, la *Loi* ne facilite pas la prise en compte de sous-groupes précis, tels que les travailleurs noirs au sein des « minorités visibles ». Ces groupes ne reflètent pas non plus la complexité de la situation d'une personne confrontée à des obstacles liés à l'intersection de plusieurs aspects de son identité, par exemple, une personne qui se heurte à des obstacles précisément parce qu'elle est à la fois une personne noire et une femme. Enfin, la terminologie utilisée dans la *Loi*, comme

« Autochtones », « Indiens » et « membres des minorités visibles », est considérée comme désuète.

- Données – les limites des quatre groupes désignés ont une incidence sur les données disponibles. Bien que des efforts aient été déployés pour recueillir des données intersectionnelles et en faire rapport[22], une plus grande granularité pourrait aider à cerner les disparités qui sont masquées par les rapports agrégés et conduire à des interventions plus ciblées pour éliminer les obstacles en milieu de travail.
- Obstacles en milieu de travail – la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a conduit à ne pas porter suffisamment d'attention aux obstacles systémiques qui ont une incidence sur la culture et les promotions au travail. Le rapport souligne que les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi continuent de se heurter à des obstacles à chaque étape du cycle de vie professionnel, notamment en ce qui concerne les pratiques de recrutement et de sélection, les lieux de travail et les processus de demande de mesures d'adaptation qui ne sont pas accessibles, les préjugés dans les promotions et dans l'évaluation du rendement, l'inégalité d'accès aux occasions de leadership, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail, ainsi que les cultures organisationnelles qui nuisent à l'inclusion.

De manière générale, les 187 recommandations du rapport portent sur des questions telles que l'amélioration de la collecte de données, la redéfinition des quatre groupes désignés en matière d'équité, la garantie de véritables consultations et le renforcement de la surveillance réglementaire et de la reddition de comptes. Voici quelques recommandations précises formulées :

- créer un poste de commissaire indépendant à l'équité en matière d'emploi et un comité directeur sur les données de l'équité en matière d'emploi;
- adopter une approche désagrégée et intersectionnelle à l'égard de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, de véritables consultations et de la surveillance réglementaire;
- créer de nouveaux groupes d'équité en matière d'emploi pour les Canadiens noirs et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+;
- s'attaquer aux problèmes de définition liés au handicap et remplacer le terme « minorité visible » par « travailleurs racisés »;
- adopter le terme « travailleurs autochtones » avec une approche fondée sur des distinctions pour les personnes des Premières Nations, les Métis et les Inuits;
- inclure les employés parlementaires dans le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- préciser que les employeurs ont l'obligation de réaliser des progrès raisonnables vers l'équité en matière d'emploi et de la soutenir une fois atteinte;

- confirmer que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est une loi quasi constitutionnelle relative aux droits de la personne, ce qui signifie qu'elle prévaut sur toute loi contradictoire, sauf intention parlementaire claire contraire;
- responsabiliser directement les administrateurs généraux de la fonction publique fédérale, au moyen de leurs propres évaluations de rendement, afin d'assurer des progrès raisonnables pour atteindre et soutenir l'équité en matière d'emploi.

Bien que certaines des 187 recommandations puissent être mises en œuvre sans modifications législatives, aucune modification n'a été apportée à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis la publication du rapport, et il n'est pas clair si des changements de politique sont survenus en conséquence directe du rapport, malgré un engagement initial à mettre en œuvre plusieurs changements [23].

Plus tard en 2023, le Comité sénatorial permanent des droits de la personne a publié deux rapports contenant des recommandations similaires. Dans son rapport de novembre 2023 intitulé *Combattre la haine : L'islamophobie et ses répercussions sur les musulmans au Canada*, le Comité a cité des témoignages faisant valoir que les quatre catégories désignées en vertu de la *Loi* peuvent masquer la discrimination intersectionnelle et la discrimination religieuse. Il a recommandé

> [q]ue le ministère de la Justice présente un projet de loi visant à moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, notamment pour veiller à la prise en considération de l'intersectionnalité et de l'islamophobie [24].

De même, dans son rapport de décembre 2023 intitulé *Racisme anti-Noirs, sexisme et discrimination systémique au sein de la Commission canadienne des droits de la personne*, le Comité a cité des témoignages selon lesquels la désignation de « minorités visibles » peut masquer des cas particuliers de discrimination vécus par des sous-groupes, tels que les employés noirs. Le Comité a recommandé

> [q]ue le gouvernement du Canada présente un projet de loi visant à moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, y compris en modifiant les groupes désignés définis dans la *Loi* afin de mieux tenir compte de l'intersectionnalité et d'inclure expressément les personnes noires et d'autres groupes en quête d'équité [25].

5 CONCLUSION

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constitue le principal cadre législatif visant à réduire les obstacles à l'emploi dans la fonction publique fédérale. Bien que des progrès aient été réalisés à l'égard des quatre groupes désignés, les personnes en situation de handicap semblent encore sous-représentées, tandis que certains autres groupes en quête d'équité demeurent absents du cadre législatif actuel.

Malgré les indications du gouvernement fédéral selon lesquelles un projet de loi visant à moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devait être présenté [26], aucune mesure législative en ce sens n'a encore été déposée. Parallèlement, les réductions d'effectifs découlant de l'Examen exhaustif des dépenses ont ramené au premier plan les obstacles auxquels se heurtent différents groupes démographiques au sein de la fonction publique fédérale.

NOTES

1. *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), art. 15.
2. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. 1985, ch. H-6.
3. Par exemple, en vertu de l'art. 2 de la *Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, de l'Organisation internationale du Travail, les États parties s'engagent à promouvoir « l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination ». Voir Organisation internationale du Travail, *Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, art. 2.
4. Commission canadienne des droits de la personne, *Au sujet de la Commission*.
5. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.C. 1995, ch. 44, art. 3.
6. Pour plus d'information, voir Gouvernement du Canada, *Réduction des effectifs dans la fonction publique fédérale*.
7. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13.
8. *Loi sur l'équité salariale*, L.C. 2018, ch. 27, art. 416. Voir aussi Gouvernement du Canada, *Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale*.
9. *Loi canadienne sur l'accessibilité*, L.C. 2019, ch. 10.
10. *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985, ch. 33 (2e suppl.).
11. Nations Unies, *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 12 décembre 2006
12. Gouvernement du Canada, *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*; et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique*, document d'information, 26 février 2025.
13. Voir, par exemple, Gouvernement du Canada, *Guides pour l'embauche dans la fonction publique*.
14. Gouvernement du Canada, « GC Diversity Networks – Réseaux de la diversité du GC », GCwiki, base de données, consultée le 17 août 2026 [CONTENU BILINGUE].
15. Emploi et Développement social Canada, *Programme de contrats fédéraux*.
16. Statistique Canada, *Plan d'action sur les données désagrégées*.
17. Statistique Canada, *Nouvelles données sur l'incapacité au Canada, 2022*, 1er décembre 2023; et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Effectif de la fonction publique fédérale par catégorie d'âge et niveau de cadres supérieurs*. Voir aussi Régie de l'énergie du Canada, « Analyse de la rémunération : Analyse – Les personnes handicapées », *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025*.
18. Le recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'invalidité de 2017 ont inclus, pour la première fois, les invalidités liées à la douleur et à la santé mentale. Les estimations de la disponibilité dans la population active ne prenaient en compte que les citoyens canadiens jusqu'en mars 2022, date à laquelle les résidents permanents ont été inclus, ce qui a fait augmenter ainsi la proportion de membres des minorités visibles considérés comme admissibles à un emploi dans la fonction publique. Voir Gouvernement du Canada, *Citoyenneté des postulants et des nominations externes du 1er avril 2017 au 31 mars 2023*.

19. Gouvernement du Canada, « Représentation selon les groupes professionnels », *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada pour l'exercice 2024-2025*; et Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Taux de rémunération des employés de la fonction publique*.

20. Adelle Blackett, présidente du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la* Loi sur l'équité en matière d'emploi, Emploi et Développement social Canada, 2023.

21. *Ibid*., p. 25.

22. Voir, par exemple, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025*.

23. Emploi et Développement social Canada, *Le ministre O'Regan reçoit le rapport du groupe du travail sur la modernisation de la* Loi sur l'équité en matière d'emploi, communiqué, 11 décembre 2023.

24. Sénat, Comité permanent des droits de la personne, « Recommandation 12 », *Combattre la haine : L'islamophobie et ses répercussions sur les musulmans au Canada*, novembre 2023, p. 14.

25. Sénat, Comité permanent des droits de la personne, « Recommandation 10 », *Racisme anti-Noirs, sexisme et discrimination systémique à la Commission canadienne des droits de la personne*, décembre 2023, p. 41.

26. Voir, par exemple, Emploi et Développement social Canada, *Plan ministériel 2025-2026*. Dans ce plan, le Ministère s'engageait à présenter, au cours de l'exercice, un projet de loi visant à moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

ANNEXE A – VERSIONS TEXTUELLES DES FIGURES 1 ET 2

Figure 1 – Représentation prévue et réelle des groupes désignés parmi les fonctionnaires et les cadres de la fonction publique centrale, de 2015-2016 à 2024-2025

La figure est constituée de deux graphiques. Le premier illustre la représentation des groupes désignés au sein de la fonction publique centrale. Les femmes étaient continuellement représentées à des taux légèrement supérieurs aux prévisions basées sur la disponibilité au sein de la population active. Les personnes autochtones étaient systématiquement représentées à des taux de 30 % à 50 % supérieurs aux prévisions. Les taux de représentation des personnes en situation de handicap dépassaient les prévisions jusqu'en 2018 et sont depuis inférieurs de 20 % à 40 % aux prévisions. Les personnes membres des minorités visibles étaient, quant à elles, représentées à des taux de 10 % à 25 % supérieurs aux prévisions, mais ces taux de représentation sont retombés aux taux prévus à partir de 2024 avant de remonter à un taux de 5 % supérieur aux prévisions en 2025.

Le deuxième graphique montre la représentation des groupes désignés parmi les cadres de la fonction publique. Cette représentation a généralement augmenté depuis 2016. Les femmes et les personnes membres des minorités visibles étaient représentées conformément aux prévisions en 2016, mais leurs taux de représentation ont augmenté ensuite de 30 % à 40 % par rapport aux prévisions, avec des variations plus marquées pour les personnes membres des minorités visibles. Les personnes autochtones étaient sous-représentées de 30 % en 2016 par rapport aux taux prévus, mais elles ont atteint les taux de représentation prévus en 2023 et les ont dépassés en 2025. De 2016 à 2018, le nombre de personnes en situation de handicap occupant des postes de direction était plus de deux fois supérieur aux prévisions basées sur la disponibilité au sein de la population active. Les niveaux de représentation de ce groupe ont baissé de 10 à 15 % par rapport aux prévisions entre 2019 et 2020, avant de remonter pour atteindre le double des prévisions en 2025.

[retour à la figure 1]

Figure 2 – Ratios entre les taux prévus et réels d'embauche, de promotion et de départ pour les groupes désignés de la fonction publique fédérale, de 2015-2016 à 2024-2025

La figure 2 comprend 12 graphiques linéaires montrant les taux d'embauche, de promotion et de départ pour les quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Les femmes ont été systématiquement embauchées et promues à la fonction

publique et la quittaient à des taux supérieurs aux prévisions. Les taux d’embauche des personnes autochtones ont fluctué, mais ont généralement dépassé les prévisions. Leurs taux de promotion sont restés continuellement légèrement inférieurs aux taux prévus jusqu’en 2023, puis ils ont commencé à dépasser les prévisions. Les taux de départ des personnes autochtones ont fluctué d’environ 10 % au-dessus et 10 % en dessous des taux prévus.

Le taux d’embauche des personnes en situation de handicap est resté constamment inférieur au taux prévu, passant de 20 % en dessous des prévisions en 2018 à 60 % en dessous des prévisions en 2019, même s’il est remonté depuis, sans toutefois jamais atteindre le taux d’embauche prévu. En 2016, le taux de promotion des personnes en situation de handicap était inférieur de 25 % aux prévisions, mais il a augmenté chaque année pour atteindre les taux prévus en 2023 et les dépasser légèrement depuis. En 2016, le taux de départ des personnes en situation de handicap de la fonction publique était supérieur de 30 % aux prévisions, mais le taux est redevenu conforme aux prévisions à partir de 2023. Les membres des minorités visibles ont été embauchés continuellement à des taux de 20 % à 55 % supérieurs aux prévisions. Ils étaient continuellement promus à des taux d’environ 10 % supérieurs aux prévisions et quittaient la fonction publique à des taux fluctuant de 20 % à 40 % en dessous des prévisions.

[retour à la figure 2]