



Réunion trimestrielle du Cercle des champions et présidents autochtones des employés fédéraux, 23 avril 2025

Sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), préjugés et obstacles, et inclusion autochtone

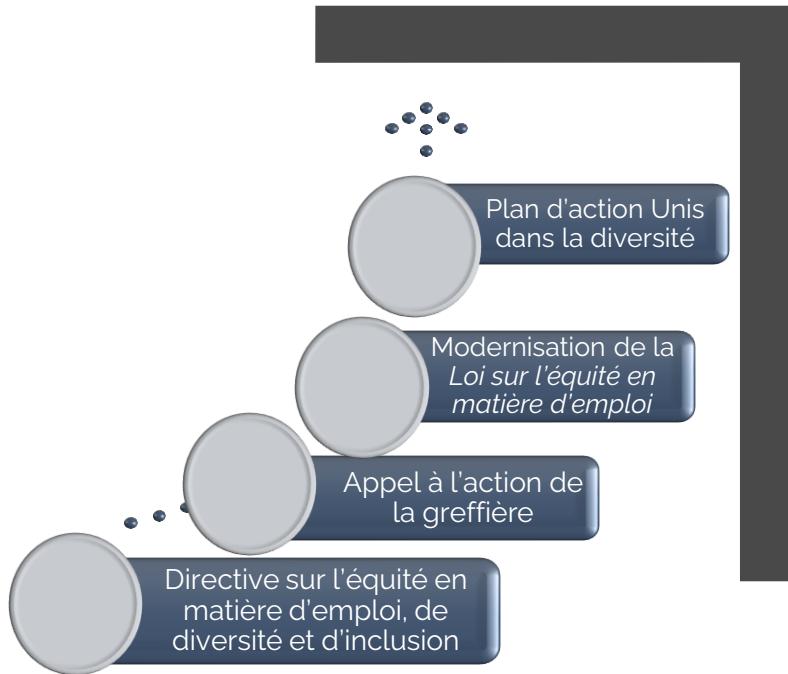
Andrew Pawluch, analyste, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Carolyn Laude, directrice des politiques stratégiques et de la recherche,
Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone



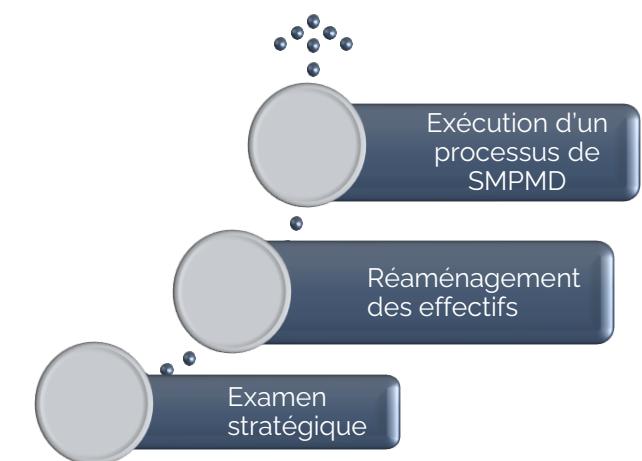
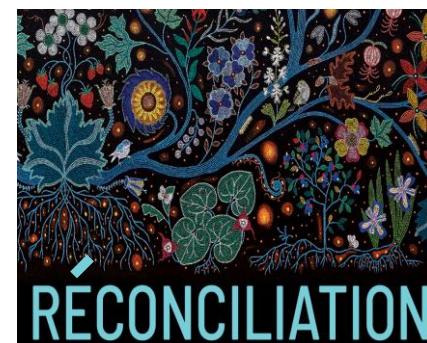
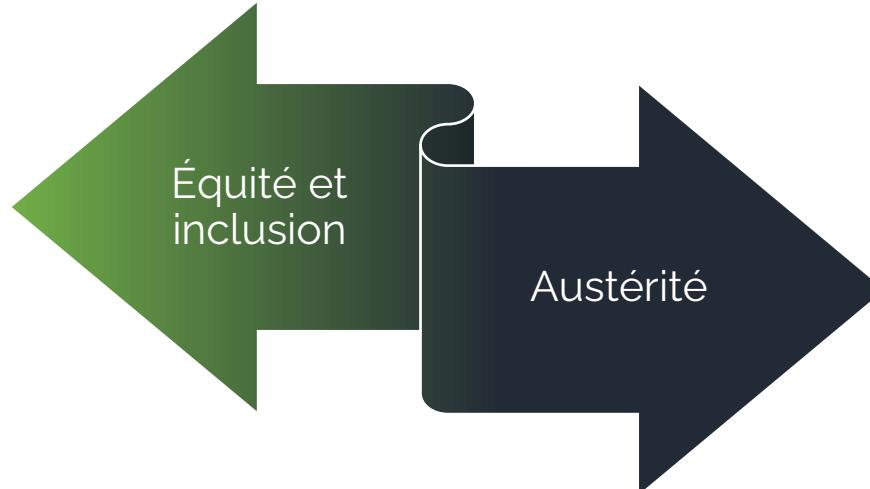
Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

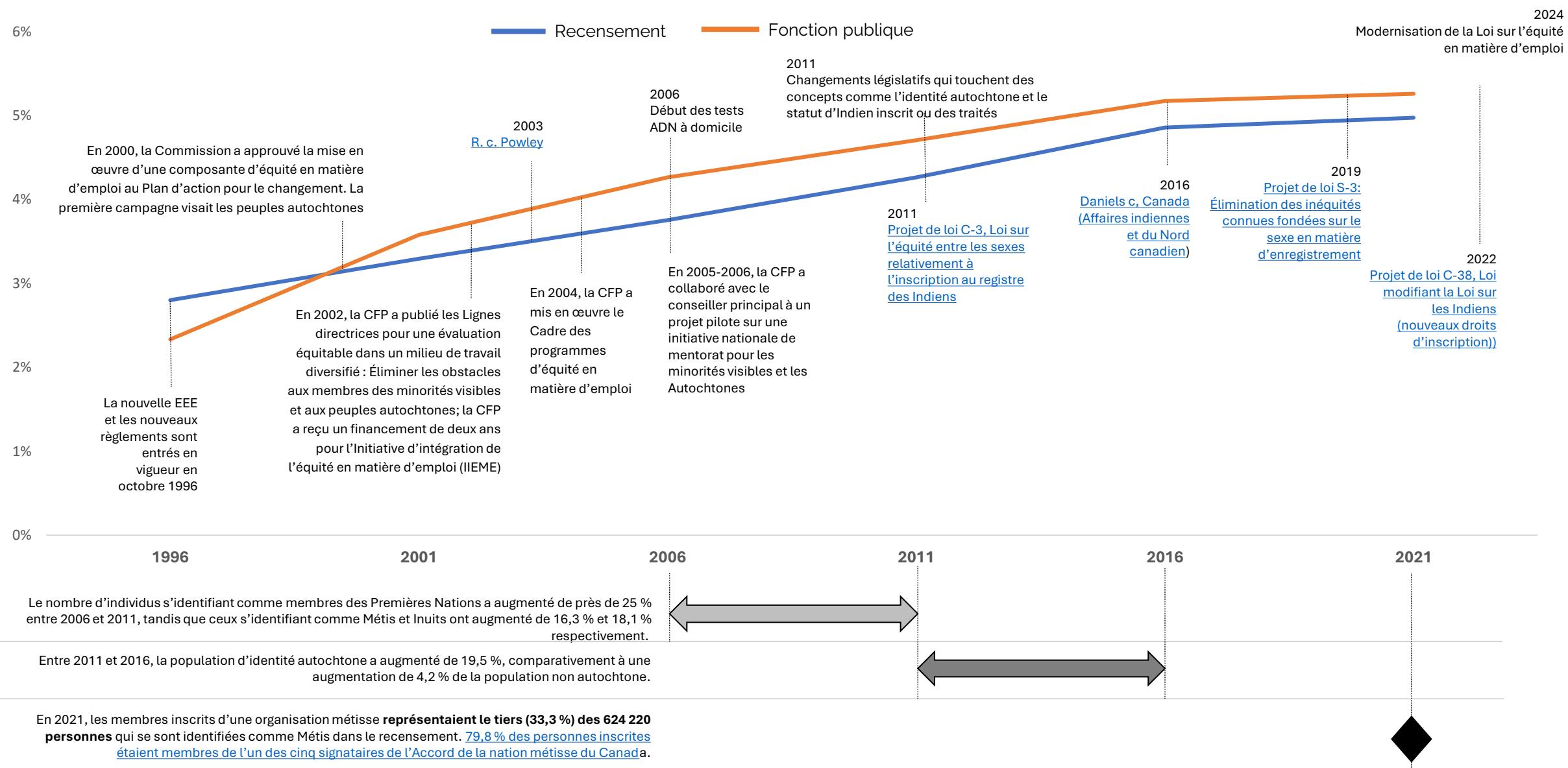
Canada



Trouver l'équilibre : état de la situation actuelle



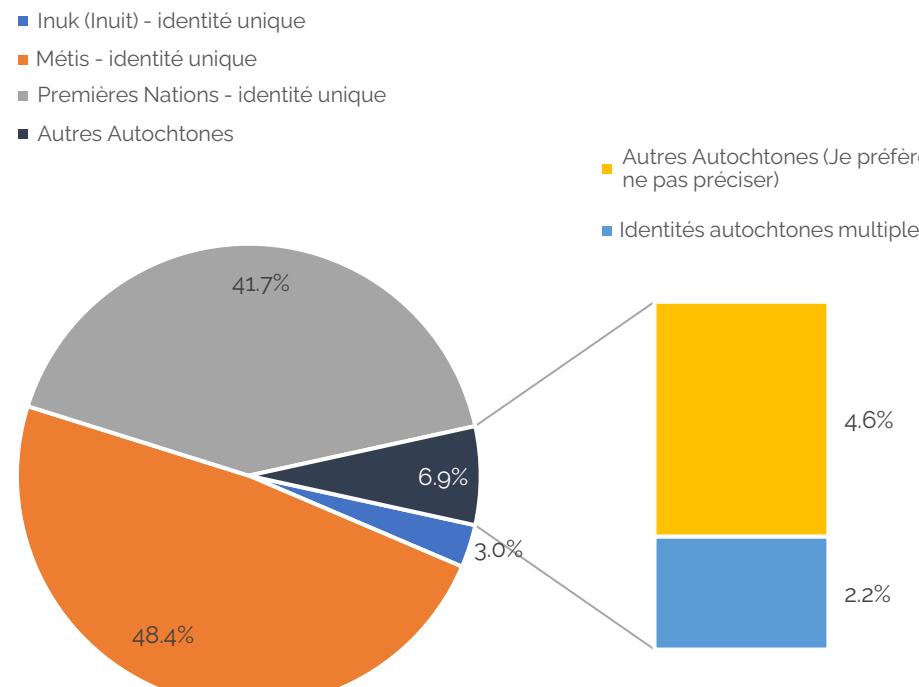
Représentation des Autochtones dans la fonction publique par rapport au recensement



Identité autochtone

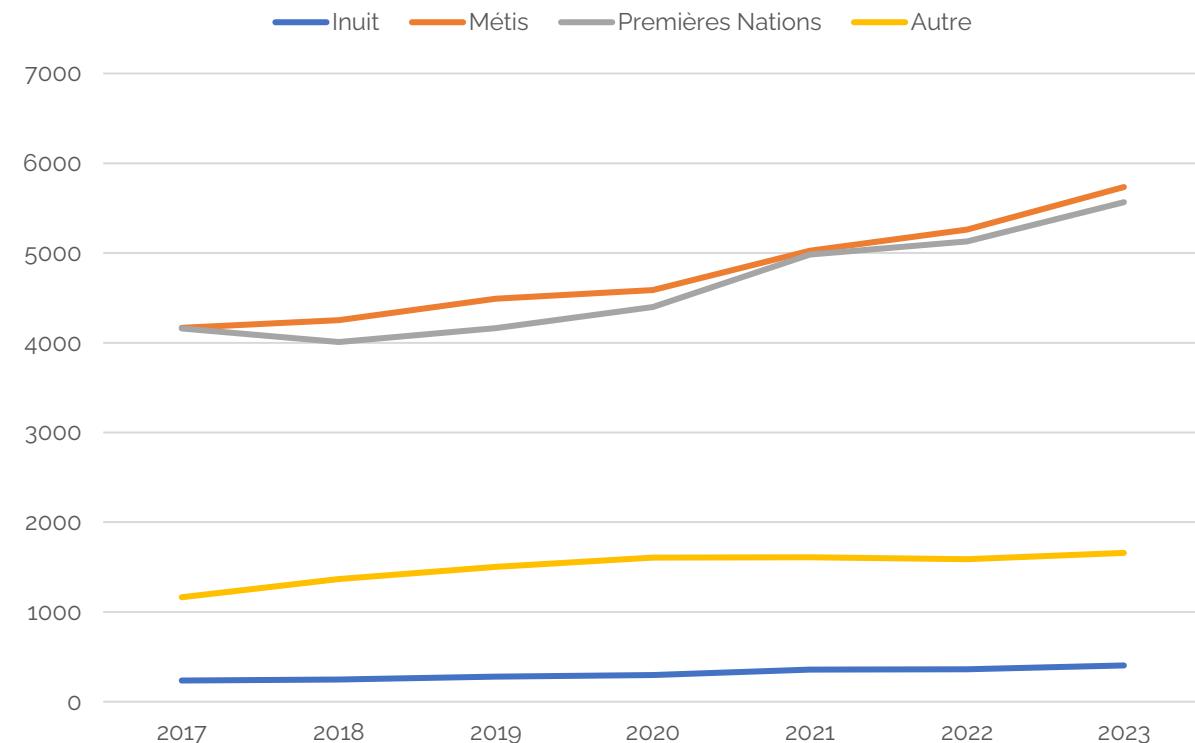
Message clé : La répartition des « autres » par rapport au SAFF de 2022 indique que la proportion élevée de « autres » dans les données d'identification de l'EE (12.4 % dans l'ensemble de la FP en 2023) ne s'explique pas entièrement par l'inclusion de multiples identités, ce qui nécessite un examen plus approfondi pour éviter le risque d'erreur de catégorie.

Sondage 2022 auprès des fonctionnaires fédéraux



Source : Statistique Canada, SAFF, 2022

Représentation des Autochtones dans la FPF 2017-2023



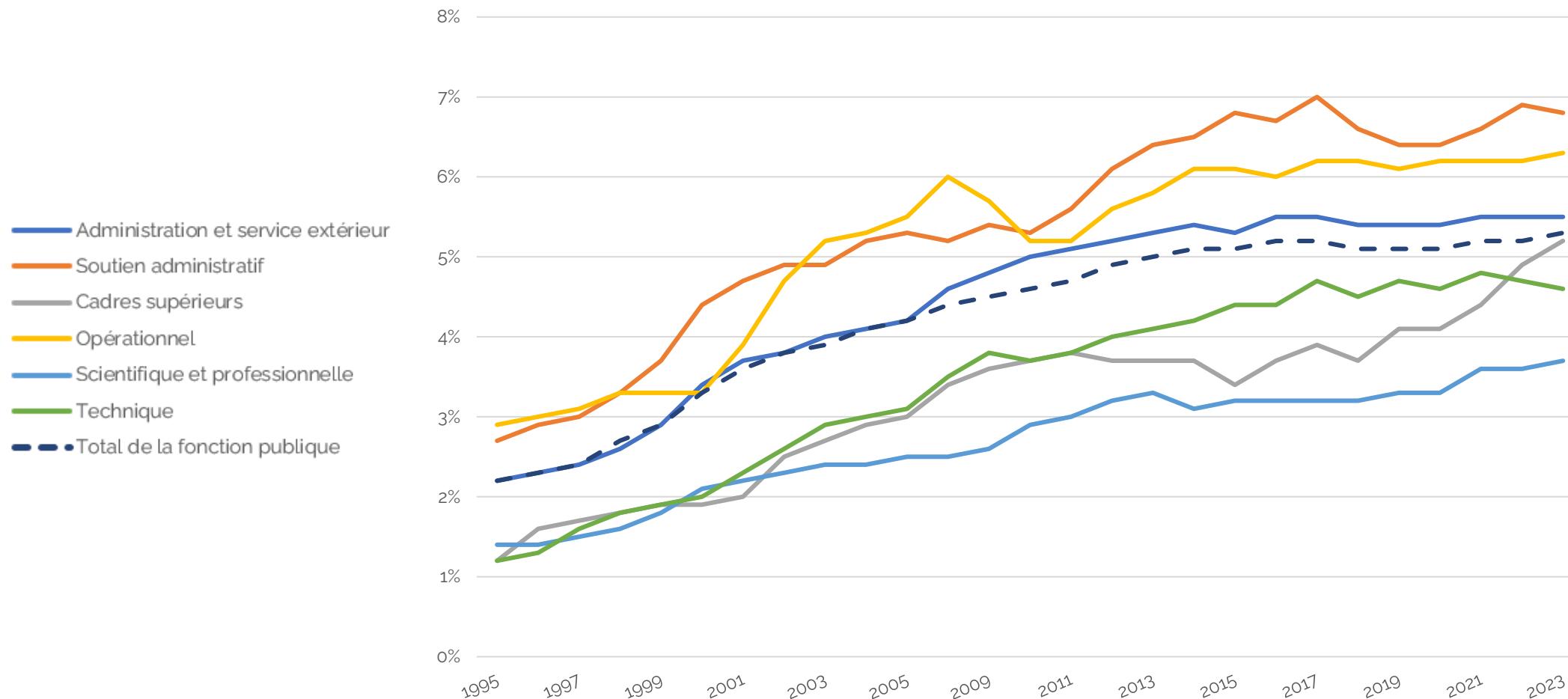
Source: [Statistiques sur la diversité et l'inclusion - Canada.ca](https://www.statcan.gc.ca/tables-couches/TableSummary?refid=1212000000000000000)

Annexe des données

[Différences entre les sources de données SAFF 2022 : Déballage de la catégorie « Autre »](#)
[2023 Sous-groupe autochtone: par ministère, par profession, par région](#)
[Représentation des Autochtones dans la fonction publique centrale](#)

Représentation des Autochtones dans la fonction publique centrale

Répartition des employés autochtones de la fonction publique du Canada par catégorie professionnelle



C Réceptivité culturelle à l'égard des préjugés et des obstacles

Pour l'application du paragraphe 2(5) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) :

- Un préjugé est une croyance ou une hypothèse qui donne lieu à un comportement ou à des décisions qui excluent ou entravent la participation pleine et égale, y compris le traitement équitable, de ces personnes.
- Un obstacle est tout ce qui exclut ou entrave la participation pleine et égale, y compris le traitement équitable, de ces personnes. « Tout » comprend les obstacles, les politiques, les pratiques, les systèmes ou les procédures physiques, architecturaux, technologiques ou comportementaux.

Traditionnellement, les évaluations de SMPMD ont suivi une approche unique en traitant tous les employés de la même manière au nom de l'équité.

Les méthodes d'évaluation actuelles reflètent les valeurs culturelles dominantes et négligent d'autres perspectives culturelles.

Il est important de reconnaître que les politiques et pratiques en matière de ressources humaines manquent souvent d'orientation cohérente qui aborderait le racisme envers les Autochtones et la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Les méthodes d'évaluation normalisées peuvent nuire aux groupes en quête d'équité et renforcer le racisme systémique.

Les méthodes d'évaluation qui ne tiennent pas compte de l'égalité réelle ni de l'inclusion des Autochtones peuvent accidentellement aggraver les obstacles structurels existants.

La façon dont les évaluateurs font état des préjugés et des obstacles peut varier selon leurs propres perspectives et leurs expériences vécues.

Même les évaluations bien intentionnées des préjugés et des obstacles peuvent favoriser l'inégalité si leur conception manque de pensée logique liée à la culture.

Nous permet de voir les possibilités au-delà d'une seule manière juste



Les « systèmes sociaux, économiques et politiques du Canada et d'autres pays sont enracinés dans les normes, les valeurs et les idéologies dominantes » (Hughes, 2020, juriste).

Ce scénario crée les conditions pour qu'un monde précis en domine un autre.

Trouver un équilibre



Exigences relatives à la SMPMD – Paragraphe 22(2) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*

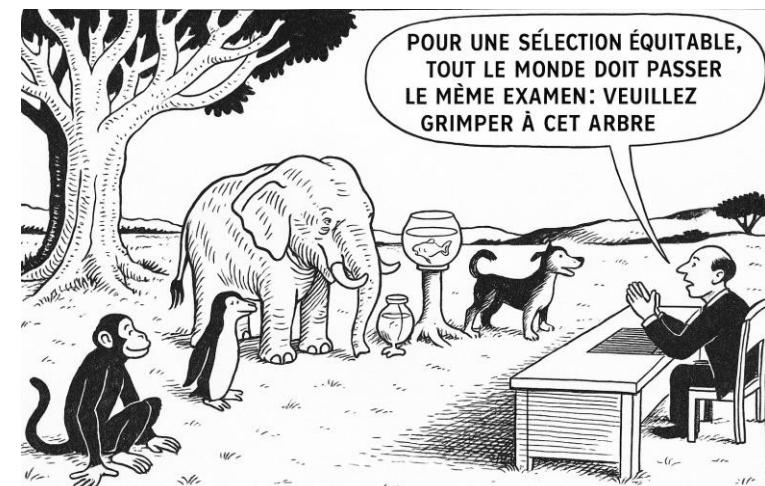
- Les employés doivent posséder toutes les qualifications de base établies par les gestionnaires pour le poste, y compris les exigences linguistiques, pour conserver leur poste.
- D'autres qualifications constituant un atout peuvent comprendre d'autres qualifications, exigences, besoins et objectifs d'équité en matière d'emploi pour améliorer la représentation, ainsi que des exigences opérationnelles actuelles ou futures.

Choix des méthodes d'évaluation – Paragraphes 22(4) et (6) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*

- Il existe une certaine souplesse, et les gestionnaires peuvent utiliser toute méthode d'évaluation qu'ils jugent appropriée.
- **Les gestionnaires doivent :**
 - Être adaptés à la culture dans leur approche de l'évaluation des compétences générales, ils doivent tenir compte de l'intersectionnalité des employés, de leurs origines culturelles, de leurs valeurs, de leurs expériences vécues, ainsi que des facteurs qui façonnent leur comportement et leurs styles de communication.
 - Être conscients des obstacles systémiques auxquels les fonctionnaires autochtones doivent faire face dans le système fédéral, p. ex., les langues officielles et les processus d'embauche (comme les entrevues ou les examens écrits).
 - S'engager à examiner attentivement la façon dont ils mesureront le succès et l'échec lors du choix des méthodes d'évaluation, si l'équité est l'objectif.

Pour bien servir les Canadiens, la fonction publique doit être fondée sur le mérite, être représentative de la diversité canadienne et constituée de « membres [qui] proviennent de toutes les régions du pays, réunis[es] des personnes d'horizons, de compétences et de professions très variés » et « incarn[er] la dualité linguistique et se distinguer[er] par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes ». –

Préambule de la LEFP de 2003

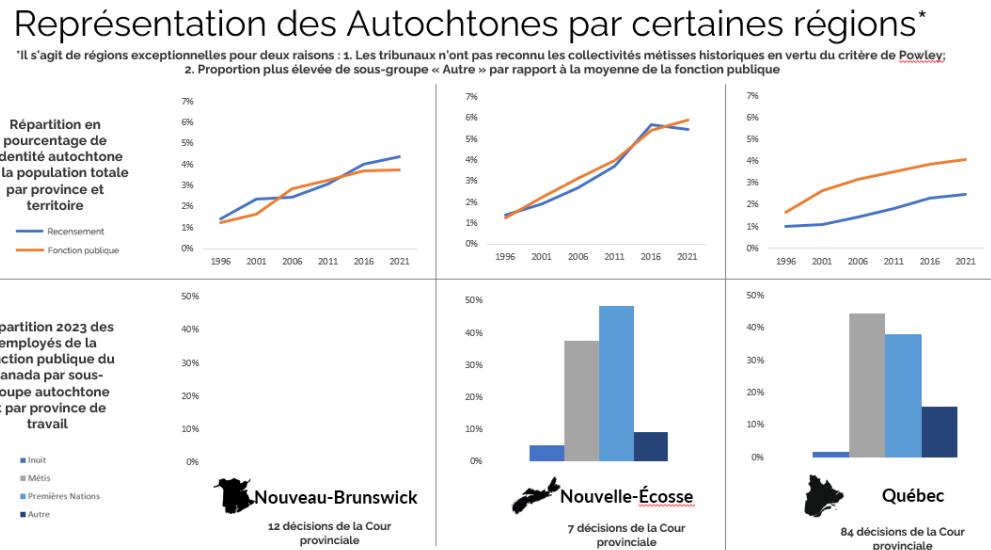


Méritocratie contre équité

Aucune reconnaissance de l'intersection entre les langues officielles, l'auto-identification et l'identité autochtone

Les employés fédéraux autochtones ont des identités et des statuts juridiques différents.

Certains sont titulaires de droits issus de traités, tandis que d'autres détiennent des droits constitutionnels en vertu de l'article 35, mais ne sont pas des peuples issus de traités. Leur auto-identification et leur statut d'identité peuvent découler de la perception qu'une personne a de ses droits issus de traités ou de son ascendance, ou d'autres formes de détention de droits autochtones



Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2022 : Plus du tiers du groupe des autres Autochtones (37,1 %) parlait le français comme première langue officielle, un pourcentage plus élevé que tous les autres groupes.

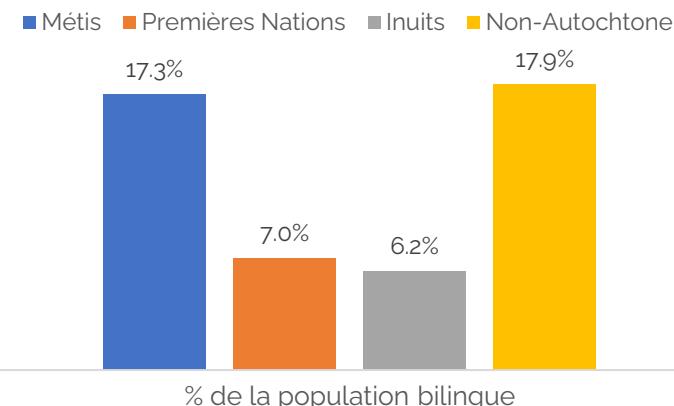
Les taux actuels de représentation erronée des Autochtones (on pense qu'il s'agit en partie de ceux qui revendiquent faussement l'identité autochtone ou interprètent mal la signification de Métis de sang-mêlé ou confondent l'ascendance avec l'identité autochtone).

Recommandations sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

3.6: La question de l'auto-identification des Autochtones devrait faire l'objet d'un processus urgent de consultation au sens de la Constitution canadienne et de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Considération 1 : Les évaluations de SMPMD devraient intégrer des approches fondées sur la relationalité, l'intersectionnalité et les distinctions pour honorer les histoires, les droits et les identités uniques des peuples autochtones, y compris leurs droits constitutionnels et issus de traités.

Les employés autochtones sont moins susceptibles d'être bilingues



Les statistiques internes indiquent que les fonctionnaires autochtones sont désavantagés en ce qui concerne les politiques, les pratiques et les lignes directrices en matière de langues officielles, car les employés des Premières Nations et Inuits, mais pas les Métis, étaient beaucoup moins susceptibles d'être bilingues.

Tout le monde part-il sur un même pied d'égalité?

Message clé : Les preuves d'inégalité soulèvent des questions sur la méritocratie, l'objectivité et la partialité dans notre capacité à cerner les barrières systémiques.

Engagement envers les occasions et la participation équitables¹¹

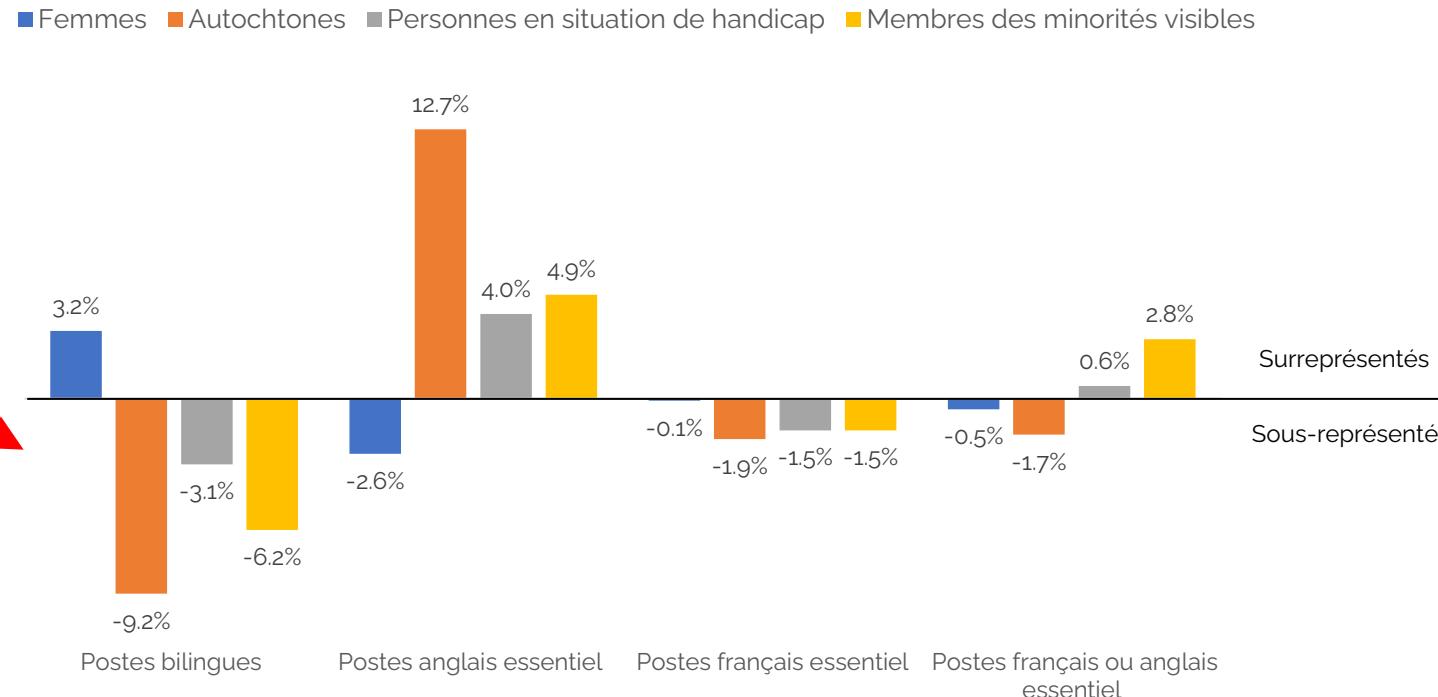
Commission de la fonction publique

« Promouvoir et maintenir, en collaboration avec ses partenaires, une fonction publique **non partisane, fondée sur le mérite et représentative**, au service de tous les Canadiens¹³. »

Considération 1 :
Comment allons-nous identifier des points de départ équitables?

Le paragraphe 31(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) est-il suffisant? Devons-nous en faire plus?

% de surreprésentation/sous-représentation des postes par exigence linguistique et par groupe visé par l'équité en matière d'emploi

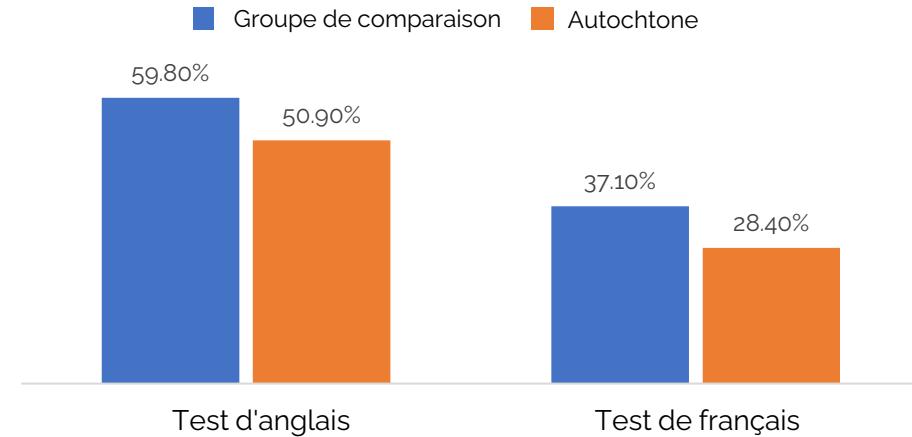


Quand les tests de compétences normalisés sont-ils discriminatoires?

Message clé : Les résultats des tests d'Évaluation de langue seconde (ELS) soulèvent des questions sur les préjugés méthodologiques.

Inégalité réelle dans les tests d'ELS

Que faisons-nous lorsque les examens oraux de niveau C sont objectivement plus difficiles pour les employés autochtones?

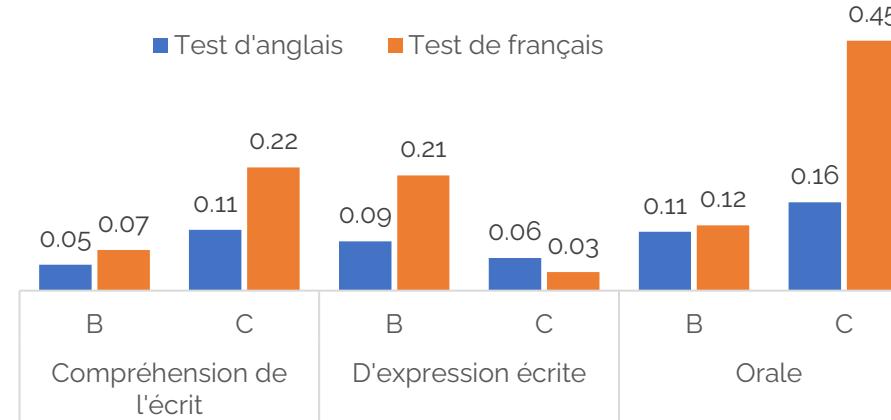


Évaluation des langues officielles :

Les résultats de l'ELS sont réputés valides pour une période indéterminée tant que l'employé demeure à son poste d'attache et que le profil linguistique n'a pas été relevé au-dessus du niveau de compétence de l'employé.

Si les plus récents résultats de l'ELS de l'employé ne satisfont pas aux exigences de compétences en matière de langues officielles de son poste d'attache, **il doit passer un autre test d'ELS pour démontrer qu'il répond aux exigences** – Présentation de la SMPMD du Conseil des ressources humaines (CRH)

À quel point est-il plus difficile d'essayer de réussir les tests de compétence pour les employés autochtones?



* *Histoire anecdotique d'un employé autochtone qui a échoué à l'oral C 19 fois avant d'abandonner.*

Considération 1 : Posons-nous les bonnes questions stratégiques pour résoudre les problèmes connus? Avons-nous fait preuve de diligence raisonnable pour appuyer les efforts d'élaboration de politiques en matière de langues officielles concernant les employés autochtones, anglophones et francophones, y compris la compréhension des données et des preuves des regroupements fondés sur les distinctions?

Compétences techniques

Examinez les travaux antérieurs et les processus d'embauche, comme les entrevues et les examens, pour déceler les préjugés, puis prenez des mesures pour les éliminer ou les réduire.

Résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique de 2023

Tableau 4. Proportion de répondants déclarant avoir été confrontés à des préjugés ou à des obstacles dans le processus de dotation, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et le groupe de comparaison.

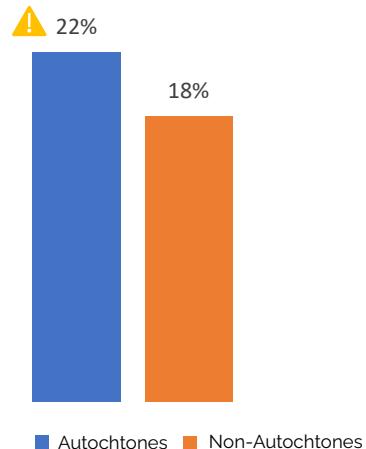
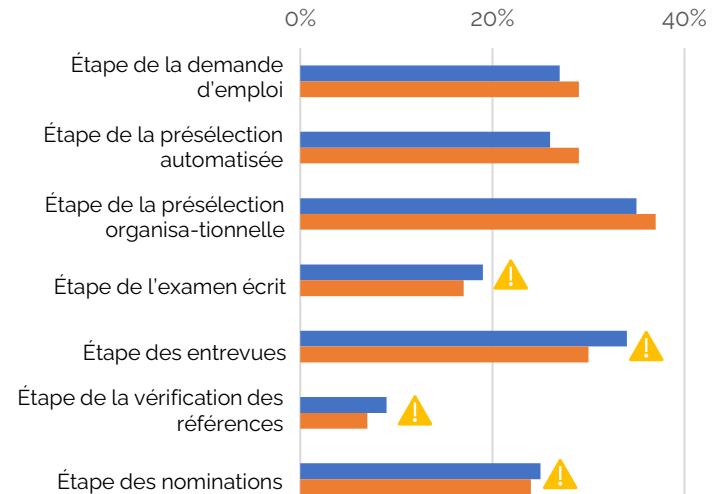


Tableau 5 : Proportion de répondants qui ont perçu des préjugés et des obstacles à différentes étapes des processus d'embauche annoncés, selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi.



Bien que les peuples autochtones aient déclaré des niveaux de préjugés similaires tout au long du processus de dotation que les peuples non autochtones, leurs expériences variaient d'une étape à l'autre. Ils ont rencontré moins d'obstacles lors des premières étapes comme les demandes d'emploi et les présélections, mais ont dû faire face à plus de défis lors des entrevues.

Selon les navigateurs de carrière autochtones, les plus grands défis auxquels font face les employés autochtones sont l'avancement professionnel (94 %), suivi du recrutement et du maintien en poste (75,8 %) – Rapport du Programme des navigateurs de carrière autochtones 2023-2024

Sur 49 ministères, seulement 5 % ont examiné les processus d'évaluation pour voir si les candidats autochtones avaient réussi au même taux que les candidats non autochtones – Carte du Plan d'action Unis pour la diversité 2020-2021

Considération 1 : Les candidats autochtones font face à des défis uniques lors des entrevues, en partie en raison des lacunes dans les connaissances des évaluateurs sur les cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis. Les évaluations de SMPMD doivent tenir compte de la diversité des visions du monde, des valeurs et des expériences des peuples autochtones afin d'assurer une évaluation équitable et de meilleurs résultats.

Considération 2 : Pour évaluer équitablement les candidats autochtones dans les évaluations de SMPMD :

- Examiner nos propres hypothèses culturelles.
- Comprendre comment les processus d'entrevue traditionnels peuvent aider ou entraver les participants autochtones.
- Les évaluateurs ont besoin de compétences culturelles, d'empathie et d'une compréhension approfondie des identités autochtones dans les contextes sociaux, juridiques et régionaux, y compris les expériences autochtones urbaines.

Annexe de données

[Audit de la Commission de la fonction publique de 2021 portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#)

Compétences générales (compétences interpersonnelles)

Utiliser des vérifications structurées des références et des comportements observés

G A offert à ses employés une formation culturellement pertinente sur les Autochtones en plus de ce qui est offert par l'École de la fonction publique du Canada



H A imposé au moins une formation obligatoire pour tous les employés sur les histoires, cultures, réalités communautaires et/ou les conditions de vie des Autochtones



Des 14 qui l'ont fait, 3 ont confirmé que tous les employés visés par l'exigence l'avaient suivie, 5 ont confirmé qu'ils ne l'avaient pas fait, et 6 ont indiqué ne pas suivre cette information.

I A organisé des événements avec des conférenciers autochtones



J A mis en place des mesures pour que les cadres supérieurs améliorent leur propre compréhension des cultures et sensibilités autochtones



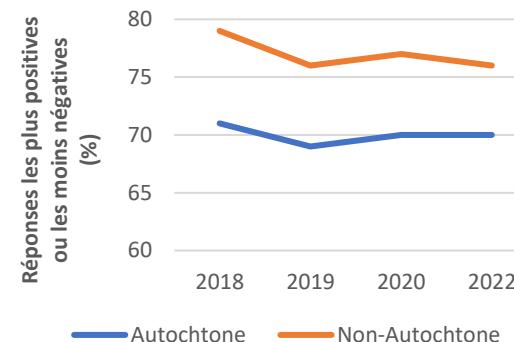
Des 23 ayant mis en place des mesures, 11 ont confirmé qu'un suivi était en place pour garantir le respect des mesures, 12 ont indiqué que ce n'était pas le cas.

- Les différences culturelles entre les pratiques autochtones et les pratiques en milieu de travail peuvent souvent mener à des malentendus. À titre d'exemple :
 - Ce qui peut sembler être un manque de participation, par exemple un employé silencieux qui pose peu de questions, peut être le reflet des valeurs autochtones de respect envers les figures d'autorité.
 - De même, les approches autochtones en matière de gestion du temps et de rythme de travail peuvent différer des attentes traditionnelles en milieu de travail.
 - Certains employés autochtones ont de la facilité à passer de la culture de travail autochtone traditionnelle à la culture générale nord-américaine sur le lieu de travail. D'autres peuvent avoir de la difficulté lorsque les règles de travail ne correspondent pas à leurs valeurs culturelles.
- Au lieu de considérer ces approches culturelles comme des problèmes, les milieux de travail doivent les reconnaître comme des façons de travailler tout aussi valables.
- Lorsqu'ils évaluent le rendement des employés, les gestionnaires **passent souvent à côté de quelque chose d'important : les traumatismes en milieu de travail peuvent avoir des répercussions sur la façon dont les gens agissent et travaillent.**
 - Une personne aux prises avec du harcèlement ou de la discrimination peut continuer à bien faire son travail, mais être qualifiée de « difficile » parce qu'elle signale des problèmes.
 - Ou encore, ses réactions traumatiques peuvent être prises pour un mauvais rendement.
 - Parfois, des problèmes persistants sur le lieu de travail peuvent nuire à son travail. Au lieu de se contenter d'examiner les mesures de productivité, les gestionnaires doivent comprendre ces tendances et ce qui les cause réellement (McKay et Fratzl, 2011; Rubin et Thominson, 2006).

Considération 1 : Ne plus attendre des employés inuits, métis et des Premières Nations qu'ils se conforment à la culture de travail dominante. Chaque groupe a des contextes, des histoires et des expériences uniques qui façonnent leurs besoins en milieu de travail.

- Considération 2 :** Lorsque nous évaluons équitablement les employés autochtones, nous devons tenir compte à la fois des valeurs traditionnelles et des expériences de vie en milieu urbain :
- L'employé a-t-il reçu une rétroaction régulière sur son travail?
 - A-t-il reçu de l'aide lorsqu'il en avait besoin? Y avait-il des mesures de soutien adaptées aux Autochtones disponibles, comme la possibilité de parler avec des aînés ou d'autres collègues autochtones?
 - Le lieu de travail respectait-il les connaissances traditionnelles et leur accordait-il de la place?

Question 46. Je crois que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles. (p. ex. la culture, les méthodes de travail, les idées, les habiletés).



Considération 3 : Pour assurer l'équité, les évaluations de SMPMD doivent tenir compte de l'ensemble des expériences des employés, en particulier celles des employés autochtones, plutôt que de s'appuyer sur un point de vue unique et potentiellement biaisé.

Justice des données : Analyse désagrégée

Une perspective de justice des données renforce l'approche de SMPMD en révélant les préjugés et les obstacles cachés dans les processus d'évaluation

Le rapport de la vérificatrice générale de 2023 a révélé des lacunes importantes dans la lutte contre les iniquités en milieu de travail. La plupart des ministères n'ont pas réussi à :

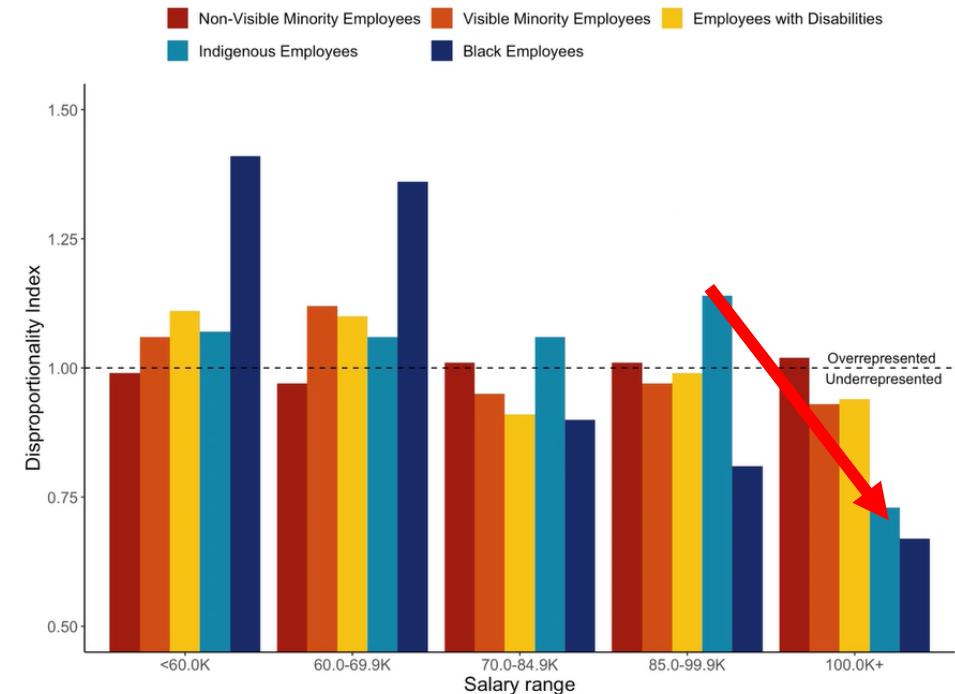
- Analyser les cotes de rendement et les taux d'ancienneté des employés racisés.
- Examiner les données désagrégées sur la représentation, les promotions et le maintien en poste.
- Étudier les tendances en matière de plaintes concernant les comportements racistes et les déséquilibres de pouvoir.
- Réaliser des progrès significatifs dans l'élimination des obstacles.

Ce manque d'analyse approfondie des données a nui à l'amélioration des processus de plainte et de l'équité en milieu de travail. Notamment, les employés racisés ont exprimé des doutes quant à l'engagement réel de leur organisation envers l'équité, la diversité et l'inclusion, et beaucoup ont déclaré que des changements substantiels restaient difficiles à obtenir (BVG 2023).

Considération 1 : Les organisations fédérales manquent souvent d'informations cruciales sur les expériences des employés racisés en raison de l'insuffisance de l'analyse des données et de la recherche qualitative. Pour cerner efficacement les préjugés et les obstacles, l'évaluation de SMPMD doit :

- Combler les lacunes existantes en matière de données et d'analyse.
- Comparer plusieurs sources de données pour révéler des tendances.
- Reconnaître que les employés autochtones sont confrontés à des préjugés systémiques à tous les niveaux organisationnels.

Cette approche globale nous aidera à exposer les obstacles auparavant négligés et à trouver des solutions plus efficaces.



Considération 2 : Pour effectuer des évaluations équitables de SMPMD, les évaluateurs doivent :

- Étudier les indicateurs de santé en milieu de travail dans les données de l'EE et du SAFF, y compris les tendances en matière de productivité, le niveau du moral, les habitudes d'assiduité et le roulement du personnel.
- Suivre une formation complète sur le racisme envers les Autochtones, les approches tenant compte des traumatismes et l'analyse de l'ACS+.
- Tenir compte des indicateurs de rendement mesurables et des obstacles systémiques en milieu de travail lors des évaluations.

À quoi d'autre devons-nous aussi penser?



- Aucune obligation légale d'assurer la compatibilité avec la Déclaration pour les initiatives qui ne sont pas législatives ou réglementaires; **toutefois, le Canada s'engage à prendre des mesures efficaces, y compris des mesures stratégiques et administratives;**
- À titre d'exemple :
 - La consultation et la coopération avec les peuples autochtones sont recommandées pour les initiatives politiques, programmatiques, administratives ou autres qui recoupent la Déclaration.
 - Entreprendre des analyses pour démontrer la compatibilité avec la Déclaration, de la planification stratégique à l'élaboration des politiques, des programmes et des lois, jusqu'à la mise en œuvre, l'évaluation et l'établissement de rapports.
 - Analyser, documenter et tenir compte de toute incompatibilité relevée et de ce qui a été atténué.
 - Appliquer une perspective intersectionnelle pour soutenir l'analyse de la compatibilité.
 - Des données et des renseignements désagrégés sur les réalités des divers peuples autochtones du Canada sont nécessaires.

Guide à l'intention des fonctionnaires sur la façon d'évaluer la compatibilité avec la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones :

English: https://www.gcpedia.gc.ca/gcwiki/images/8/8d/Guide_EN_internal.pdf

Français : https://www.gcpedia.gc.ca/gcwiki/images/8/81/Guide_FR_internal.pdf

Article 17

Les autochtones, individus et peuples, ont le droit de :

1. jouir pleinement **de tous les droits établis par le droit du travail international et national applicable.**
3. n'être soumis à aucune **condition de travail discriminatoire**, notamment en matière d'emploi ou de rémunération.

Article 21

1. [...] à l'**amélioration de leur situation économique et sociale**, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la formation et de la reconversion professionnelles [...]
2. Les États prennent **des mesures efficaces et [...] des mesures spéciales pour assurer une amélioration continue de la situation économique et sociale des peuples autochtones**. Une attention particulière est accordée aux droits et aux besoins particuliers [...] des femmes, des jeunes [...] et des personnes handicapées autochtones.

Annexe de données

[Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones : Consultation et coopération](#)
[Décisions juridiques relatives à la déclaration](#)

Data Annex

Naviguer à un carrefour intersectionnel

Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation qui vise à réduire et à éliminer les obstacles à l'emploi dans la fonction publique.

Comment? Par des actions qui :

- Identifier les postes où l'usage est reconnu comme deuxième langue requise,
- Créer des opportunités d'utiliser et d'être valorisé pour l'utilisation de la langue autochtone,
- Rémunérer les utilisateurs de langues autochtones dans des postes où l'utilisation d'une langue autochtone est requise ou constitue un atout..

UDVR

Appel à l'action

Nous devons agir pour :

- Encourager et soutenir les voix longtemps marginalisées dans nos organisations
- Créez des opportunités là où elles ont longtemps été absentes
- Prenez des mesures directes et pratiques pour susciter le changement.

Réconciliation

Réformes LEE



LIA, CVR & LDNU/DNUDPA

Aujourd'hui et à l'avenir, la collaboration avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis pour mettre en œuvre la Loi :

- Veiller à ce que les lois, politiques, programmes et initiatives fédéraux soient conformes aux droits énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).

Modernisation du LLO

Les Canadiens sont également conscients de la nécessité de soutenir les Premières Nations, les Métis et les Inuits dans leurs efforts visant à récupérer, revitaliser, maintenir et renforcer les langues autochtones.

- La réforme des langues officielles a été très claire sur ce point : **aucune des mesures prises pour soutenir nos langues officielles ne doit interférer avec ces efforts de revitalisation.**

[Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028 : Protection-promotion-collaboration](#)

Message clé : Pour dépasser l'ACS+, l'enquête intersectionnelle exige qu'on découvre des données fondées sur l'expérience vécue des personnes autochtones et sur une approche politique horizontale.

Recommandation 1.1 : « Le but de la présente loi est d'atteindre et de maintenir une égalité réelle sur le lieu de travail... dans la réalisation de cet objectif :

- Corriger les conditions de désavantage... vécues par les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Donner effet au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi ne signifie pas seulement traiter les personnes de la même manière, mais nécessite également l'élimination des obstacles, y compris des mesures spéciales.
- Soutenir la mise en œuvre des engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne en faveur d'une égalité réelle et de consultations significatives dans le monde du travail, y compris dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et
- Favoriser une inclusion équitable et une croissance économique durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

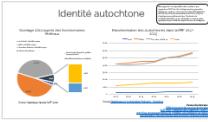
Différences entre les sources de données

Les données SCT EE et les données SAFF 2022 peuvent ne pas être directement comparables pour les raisons suivantes :

	Statistiques du SCT	Statistiques du SAFF
Source de données	Base de données sur l'équité en matière d'emploi	Enquête
Population cible	<p>Core public administration only</p> <p>Exclut les employés occasionnels et étudiants; les mandats de moins de trois mois; les personnes nommées par le gouverneur en conseil; les juges fédéraux</p>	<p>Administration publique centrale ainsi que les organismes distincts participants¹</p> <p>Comprend les employés occasionnels et étudiants, tous mandats confondus, ainsi que les personnes nommées par le gouverneur en conseil et les juges fédéraux.</p>
Employés autochtones (auto-identifiés)	13 400 employés (environ)	Les chiffres non pondérés sont confidentiels. Taux de réponse (global) : 53,4 %
Période de référence	Au 31 mars 2023	Employés actifs au 17 octobre 2022. Réalisé entre novembre 2022 et février 2023.

Remarque 1 : Les organismes distincts participants sont énumérés à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP). La liste complète des ministères et organismes participants au SAFF de 2022 se trouve à l'adresse suivante : [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023 - Ministères et organismes participants - Canada.ca](https://www.sondage-fonctionnaires.ca/participants)





Comparaison des ancêtres et des identités autochtones

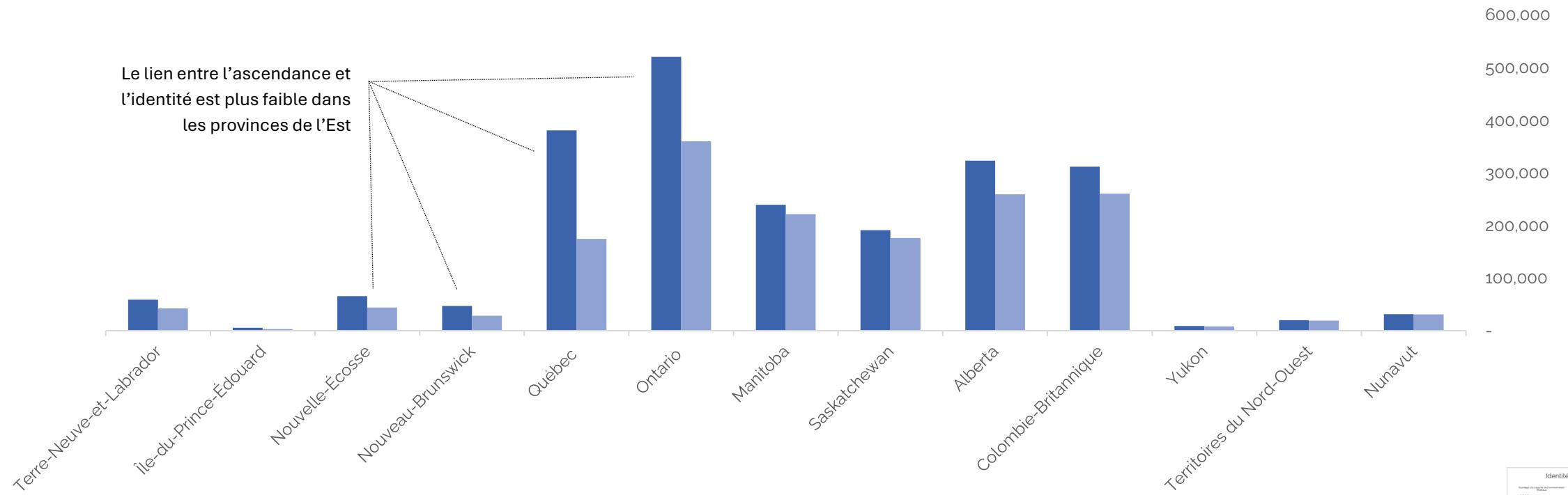
Origine ethnique ou culturelle

Fait référence aux origines ethniques ou culturelles des ancêtres d'une personne. L'ascendance ne doit pas être confondue avec la citoyenneté, la nationalité ou la langue. **Les personnes d'origine autochtone ou autochtone de l'Amérique du Nord déclarent une origine ou des origines précises.**

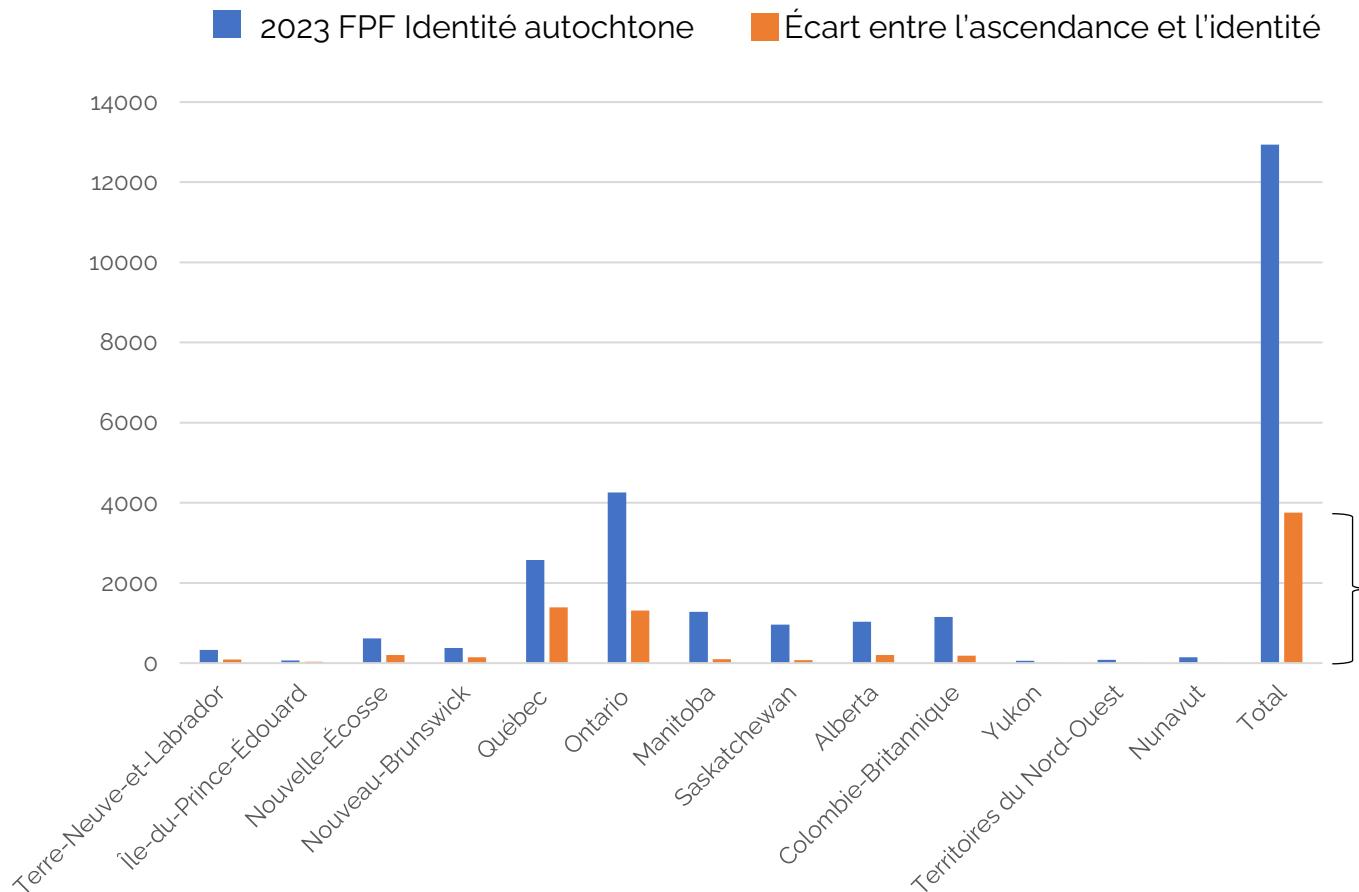
Identité autochtone

Personne qui s'est identifiée aux peuples autochtones du Canada, y compris **les Premières Nations, les Métis et/ou les Inuits (Inuits)**, et/ou ceux qui déclarent être des **Indiens inscrits ou des Indiens des traités** (c'est-à-dire inscrits en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada), et/ou ceux qui sont membres **d'une Première Nation ou d'une bande indienne**.

■ Total déclarant une ascendance autochtone nord-américaine ■ Total déclaré une ascendance autochtone nord-américaine qui fait également partie de la population d'identité autochtone



Estimation de l'écart entre l'ascendance et l'identité autochtones dans la FPF



Contrairement au recensement, l'auto-identification de l'effectif de la FPF ne fait pas de distinction entre l'ascendance autochtone et l'identité autochtone, ce qui peut amener certains fonctionnaires à confondre l'ascendance avec l'identité, ce qui entraîne un risque de surreprésentation.

Si nous supposons que la proportion de la population qui revendique l'ascendance autochtone, mais non l'identité autochtone du recensement, s'applique à la FPF, et que cette proportion entière revendique à tort l'identité autochtone au lieu de l'ascendance, nous pouvons estimer un maximum lié à l'erreur de catégorie potentielle.

Jusqu'à 30 % des revendications d'identité autochtone dans le SFP peuvent confondre ascendance et identité

Proportion ajustée de l'effectif de la FPF des peuples autochtones

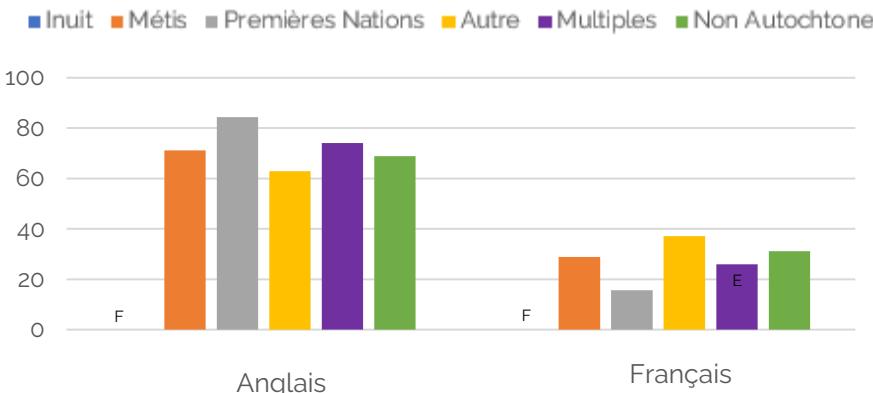
5.3% 3.8%

*D'après le pourcentage d'ascendance autochtone du Recensement de 2021 seulement - % d'ascendance autochtone et d'identité autochtone

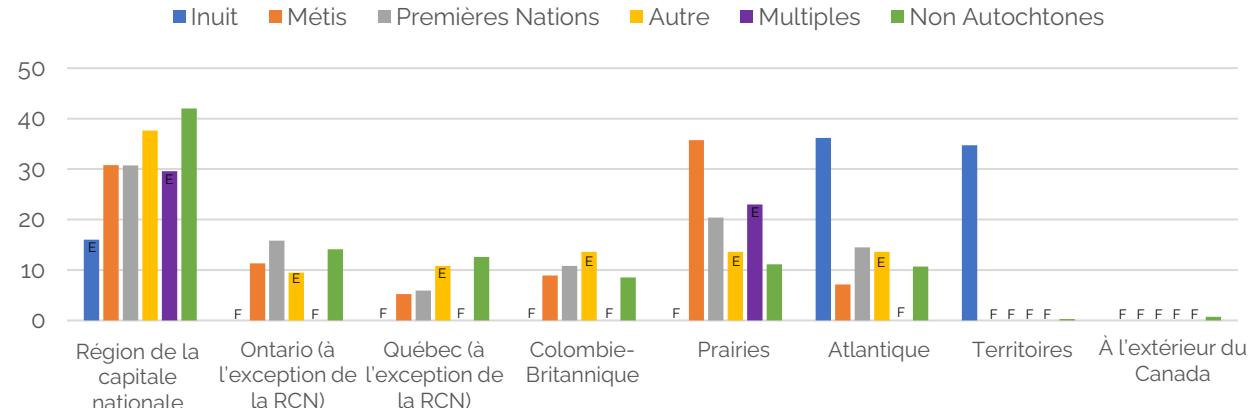


SAFF 2022 : Déballage de la catégorie « Autre »

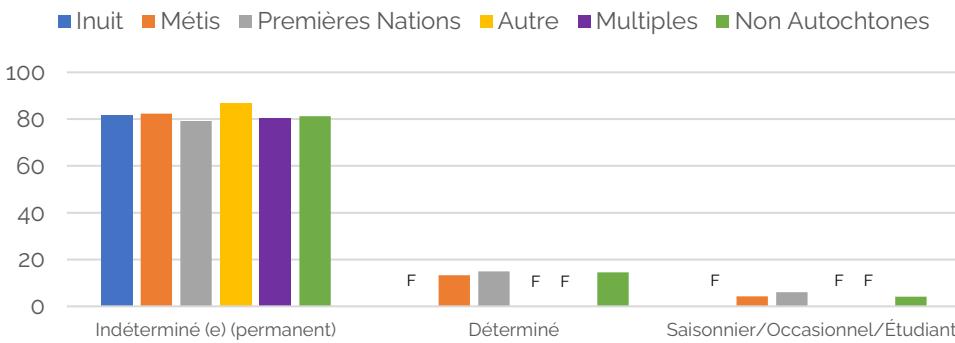
Plus du tiers des autres groupes autochtones (37,1 %) parlaient le français comme première langue officielle – un pourcentage plus élevé que tous les autres groupes



Sur le plan géographique, une proportion plus élevée d'employés de d'autres identités autochtones travaillaient en Colombie-Britannique et dans les provinces de l'Atlantique, comparativement aux employés non autochtones

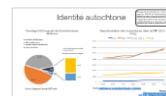
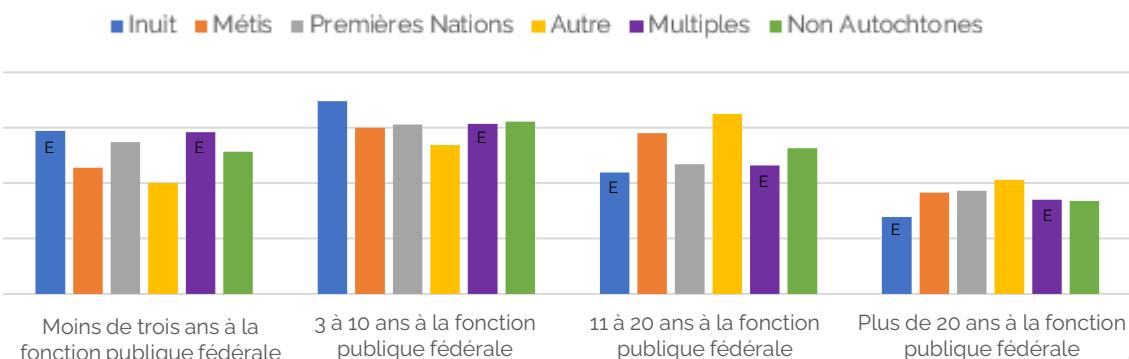


En ce qui concerne les caractéristiques liées au travail, une proportion plus élevée du groupe des autres identités autochtones occupait un poste de durée indéterminée dans la FPF et travaillait depuis 10 ans ou plus dans la FPF, comparativement à tous les autres groupes autochtones et non autochtones.



E – utiliser avec prudence

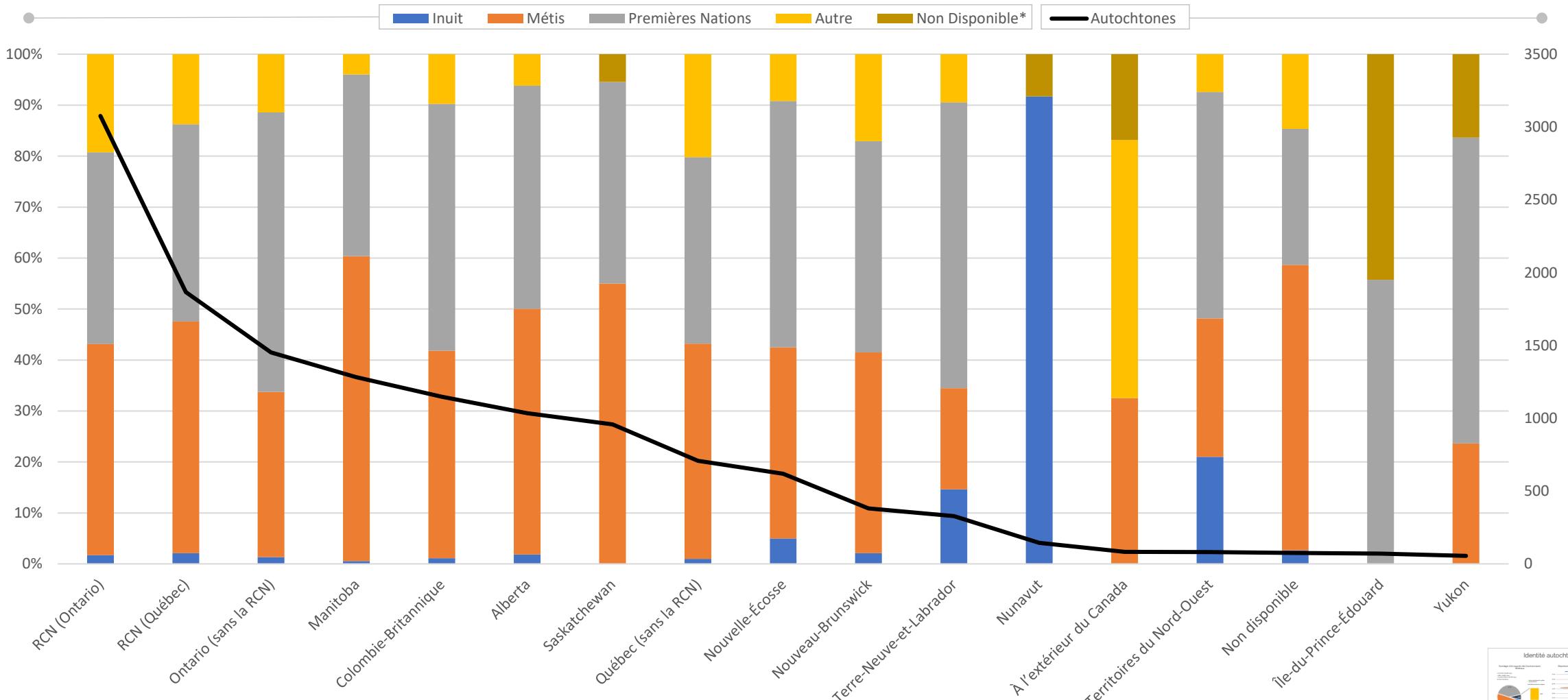
F – pas assez fiable pour être publié



2023 Sous-groupe autochtone par région

Message clé : La proportion de « Autre » varie selon la région, les concentrations les plus élevées étant à l'extérieur du Canada, dans la RCN, au Québec et au Nouveau-Brunswick.

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par sous-groupe désigné et province / territoire de travail - Autochtones



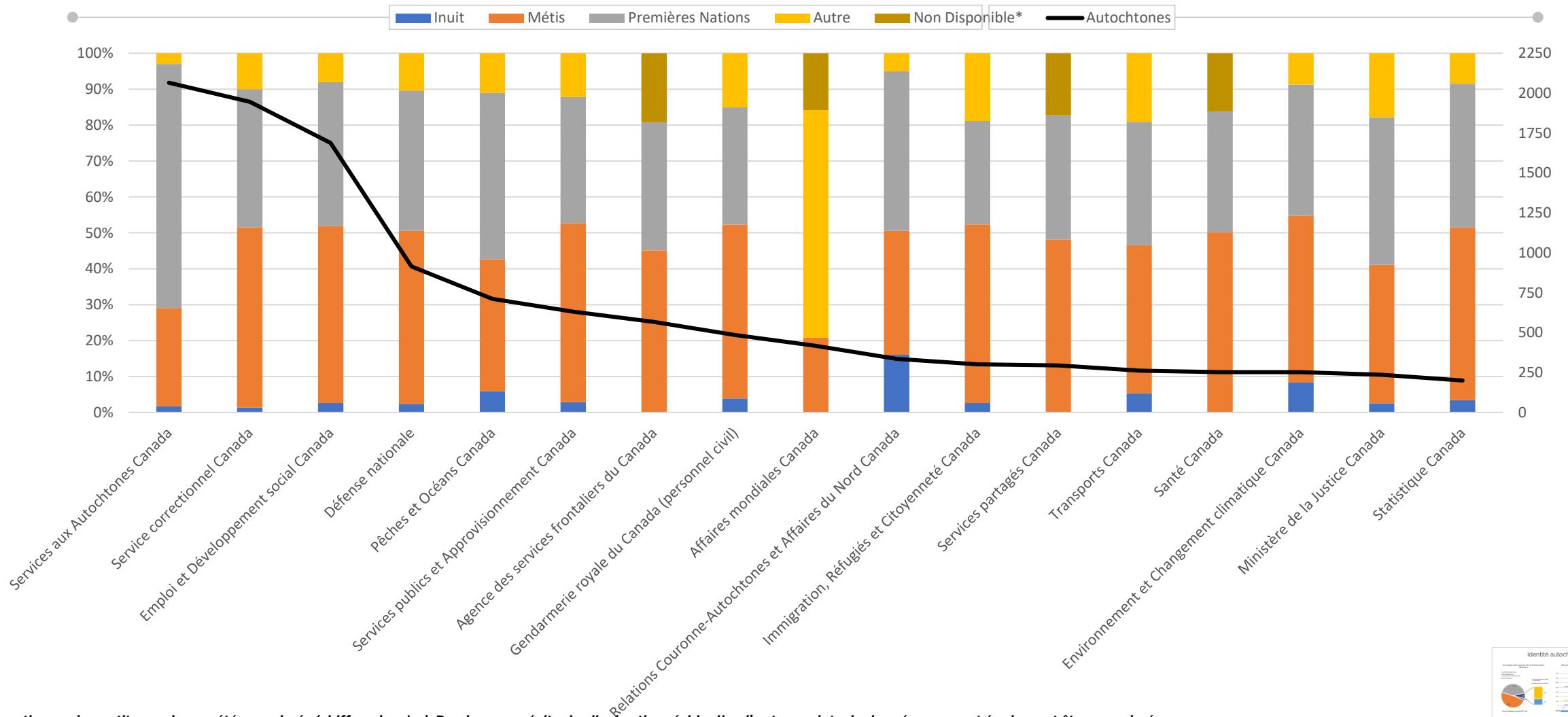
*L'information sur les petits nombres a été supprimée (chiffres de 1 à 5). De plus, pour éviter la divulgation résiduelle, d'autres points de données peuvent également être supprimés.



2023 Sous-groupe autochtone par ministère

[Répartition des employés de la fonction publique du Canada par sous-groupe désigné et ministère / organisme - Autochtones](#)

Message clé : La proportion de « Autre » varie selon le ministère, la plus forte concentration étant à AMC. En revanche, les proportions à SAC correspondent davantage aux données du recensement.



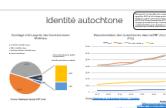
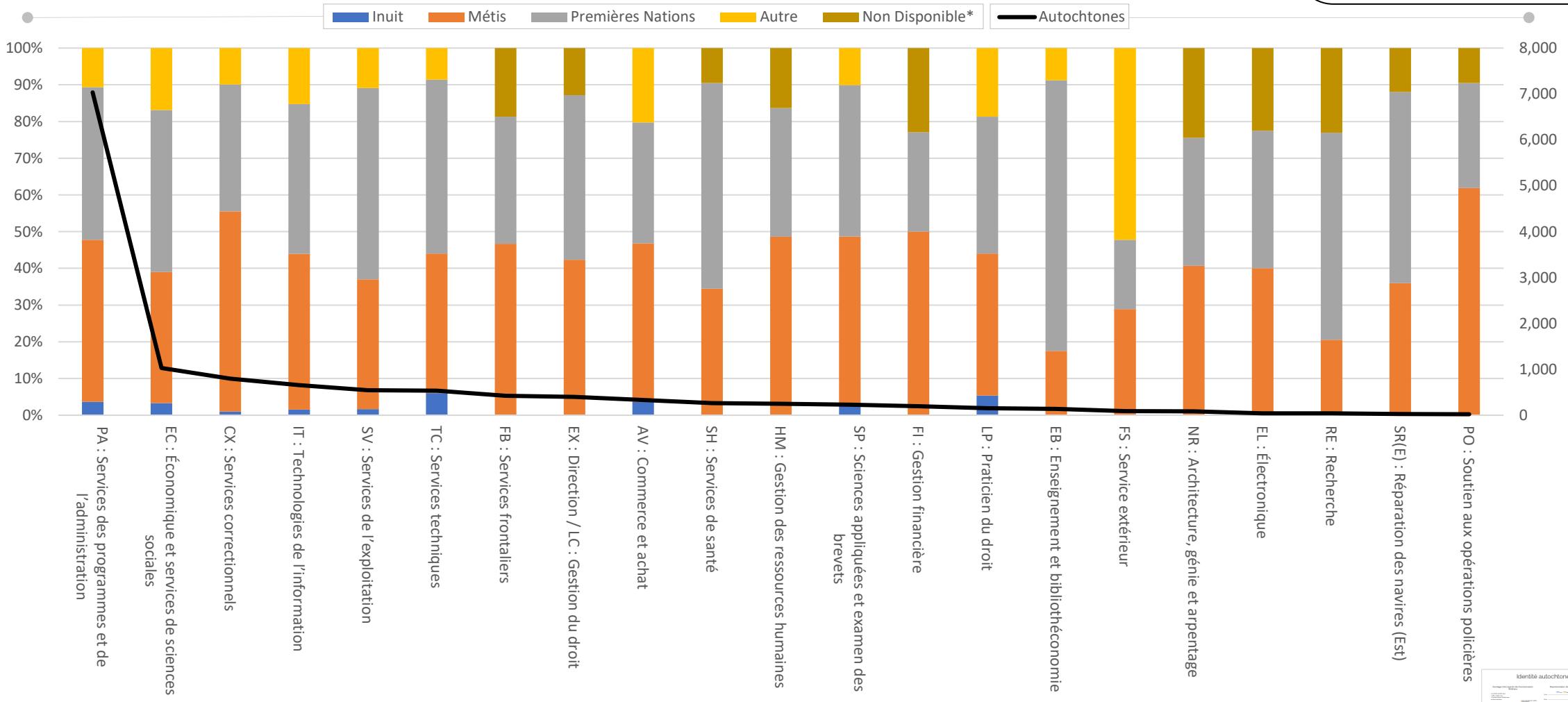
*L'information sur les petits nombres a été supprimée (chiffres de 1 à 5). De plus, pour éviter la divulgation résiduelle, d'autres points de données peuvent également être supprimés.



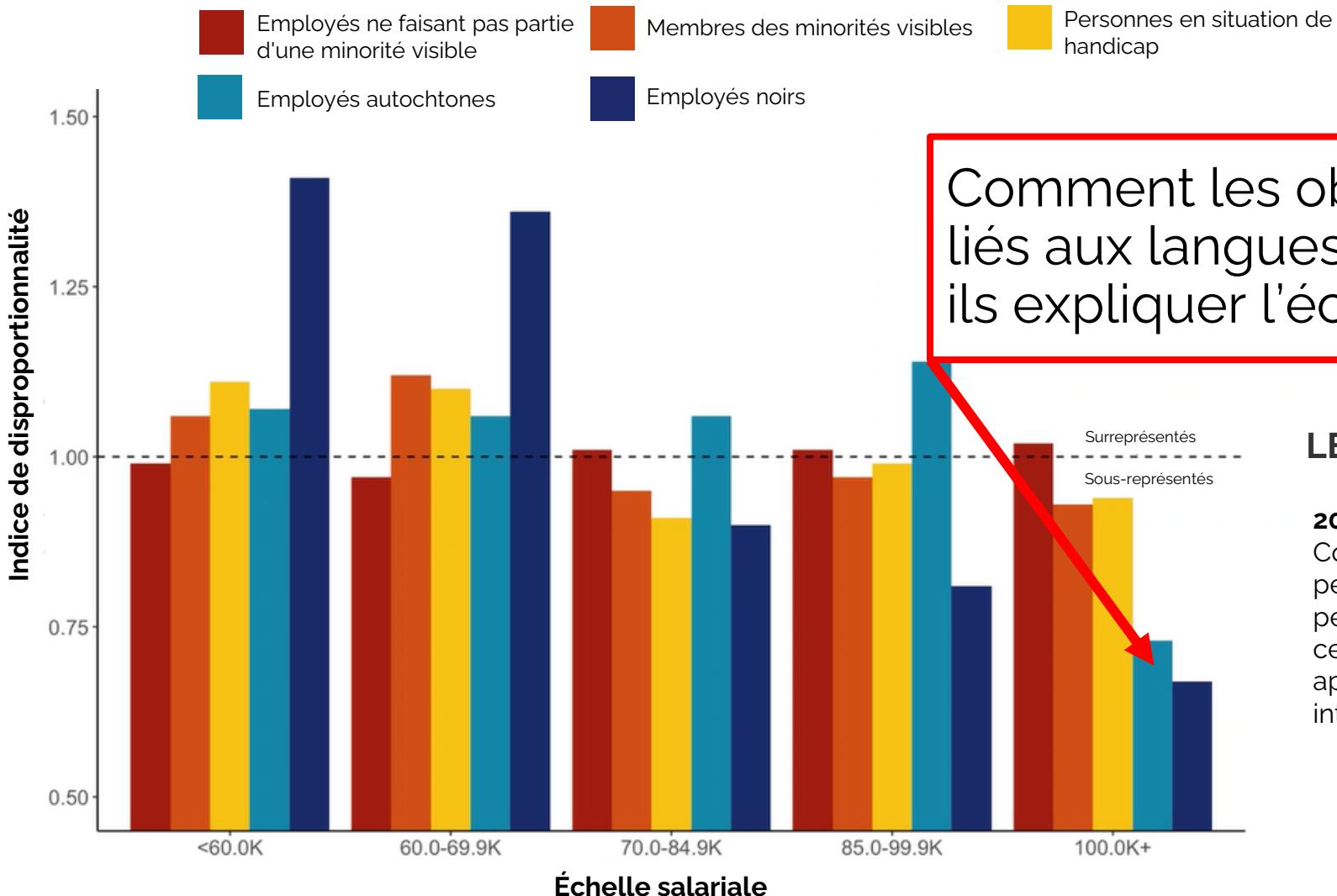
2023 Sous-groupe autochtone par profession

Répartition des employés de la fonction publique du Canada par sous-groupe désigné et groupe professionnel - Autochtones

Message clé : La proportion de « Autre » varie selon la profession, la plus élevée étant le service extérieur presque cinq fois plus que les Services des programmes et de l'administration (où la plupart des employés autochtones sont concentrés).



Approfondissement de la discussion sur la disproportionnalité



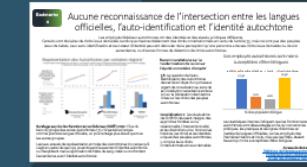
Comment les obstacles systémiques liés aux langues officielles peuvent-ils expliquer l'écart?

LEFP

20 (1) Avec l'agrément du gouverneur en conseil, la Commission peut exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de la présente loi ou de certaines de ses dispositions, si elle estime pareille application difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique.



Définitions de l'identité autochtone



Dans le recensement

La population d'identité autochtone comprend :

- Ceux qui s'identifient comme **Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis et/ou Inuk (Inuits)**.
- **et/ou** ceux qui déclarent être des **Indiens inscrits ou des Indiens des traités** (c'est-à-dire inscrits en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada).
- **et/ou** ceux qui sont membres d'une **Première Nation ou d'une bande indienne**.

L'autre catégorie autochtone comprend les « réponses autochtones non incluses ailleurs »

- Répondants qui ne se sont pas identifiés comme Premières Nations, Métis ou Inuk (Inuits), mais qui ont déclaré avoir le statut d'Indien inscrit et/ou être membres d'une bande. p. ex., les non-Autochtones qui sont devenus Indiens inscrits par le mariage.



Dans les données sur l'équité en matière d'emploi

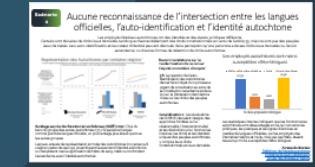
La population d'identité autochtone comprend :

- Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis, Inuits et/ou autres Autochtones.
- **L'autre catégorie comprend :**
 - Personnes qui s'identifient comme Autochtones, mais qui ne se déclarent pas dans l'un des trois sous-groupes désignés
 - Ceux qui déclarent plusieurs identités autochtones (comme les Premières Nations et les Inuits) sont également inclus dans cette catégorie.

Facteurs contribuant au nombre de réponses « Autres Autochtones » :

- L'offre de cette option d'intervention pourrait amener les Autochtones d'autres régions du monde à s'auto-identifier à tort comme Autochtones (en Amérique du Nord)
- Les réponses aux questions d'auto-identification doivent être volontaires. Les réponses « préfère ne pas dire » et « préfère ne pas préciser » respectent cette exigence et permettent aux employés de passer à la question suivante.
- Il n'y a pas de catégorie distincte pour ceux qui déclarent plusieurs identités autochtones parce que la BDEE ne le permet pas. Il serait préférable de conserver les personnes ayant plusieurs identités autochtones comme groupe d'identité distinct.
- L'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée pour le projet de modernisation de l'autodéclaration indique ce qui suit :
 - « Les données personnelles recueillies dans la demande d'auto-identification et le questionnaire se limitent à l'identité autodéclarée de l'employé. Les employés peuvent choisir ce qu'ils souhaitent partager (s'il y a lieu). L'auto-identification est strictement volontaire; les employés peuvent choisir de ne pas dire ou de ne pas préciser au besoin.

Le problème que constitue la déclaration volontaire



La déclaration volontaire révèle une tension entre la signification de l'identité autochtone et la validité de « l'identité autoperçue » en ce qui concerne le « fait d'être Autochtone ».

Le premier élément est fondé sur la compréhension qu'une personne a d'elle-même, de son environnement et de tous les autres aspects de sa vie par rapport à la société canadienne.

L'identité autochtone n'est pas considérée comme étant liée à la communauté, à la culture, au lien de parenté ou à la citoyenneté...

Certains employés fédéraux autochtones sont des citoyens de Nations et de collectivités autochtones (détenteurs de droits issus de traités et de l'article 35), tandis que d'autres sont seulement de descendance autochtone.

Inquiétudes relatives à la pratique discriminatoire consistant à fournir des avantages matériels (p. ex. processus d'embauche ciblés destinés aux Autochtones, bassins de candidats autochtones, apprentissage et formation, avancement de carrière et autres occasions) à des personnes qui n'ont pas un droit légitime de revendiquer l'identité autochtone (reconnaissance légale, droit ou droit à la revendication).

Visiblement on ne tient pas encore compte de la souveraineté des Autochtones en matière de données dans les données sur l'EE.

La souveraineté des Autochtones en matière de données renvoie au droit des Autochtones de régir la collecte, la propriété et l'utilisation des données relatives à leurs terres, à leurs communautés et à leurs cultures.

Cela passe aussi par la redéfinition de la relation avec les données, en allant au-delà de la recherche pour inclure les données détenues par les gouvernements à des fins de gouvernance, opérationnelles et financières.

Pour éviter de continuer de se fier à des normes coloniales de collecte de données, il est important de savoir comment et par qui l'identité autochtone est définie. Pourquoi?

Le maintien des conceptions dominantes des catégories d'identité autochtone (p. ex. le questionnaire de déclaration volontaire) met en évidence un manque de connaissances sur la manière d'interpréter les diverses conceptions de l'identité autochtone dans le contexte socioculturel, politico-juridique et régional.

En outre, les approches de déclaration volontaire organisent les fonctionnaires autochtones selon des conceptions gouvernementales de l'identité autochtone, allant à l'encontre de l'article 3 (droit à l'autodétermination), de l'article 9 (droit d'appartenir à une communauté ou à une nation) et de l'article 33 (droit de décider de leur propre identité ou appartenance) de la DNUDPA.

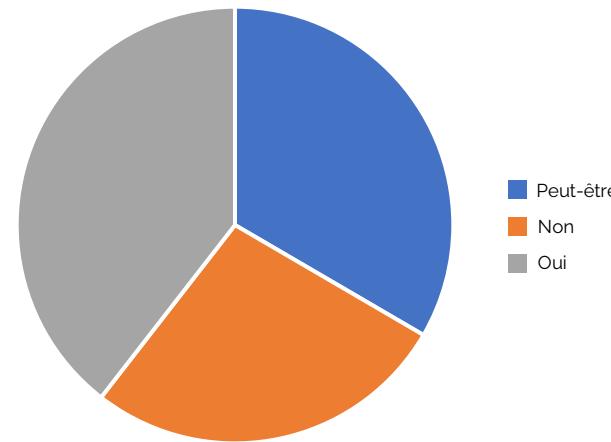
 Le gouvernement s'intéresse à ces questions en raison de la *Loi sur la DNUDPA*; du plan d'action découlant du rapport « Unis dans la diversité »; du rapport du Groupe de travail sur l'examen de la *LEE* qui recommande de régler la question de la souveraineté des Autochtones en matière de données avec les partenaires autochtones; du Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire; de l'examen du nouveau formulaire d'affirmation de l'identité autochtone; et de l'obligation, en vertu de la *Loi sur l'EE*, de rendre compte du nombre d'employés qui se déclarent Autochtones.

Une question qui repose sur des données

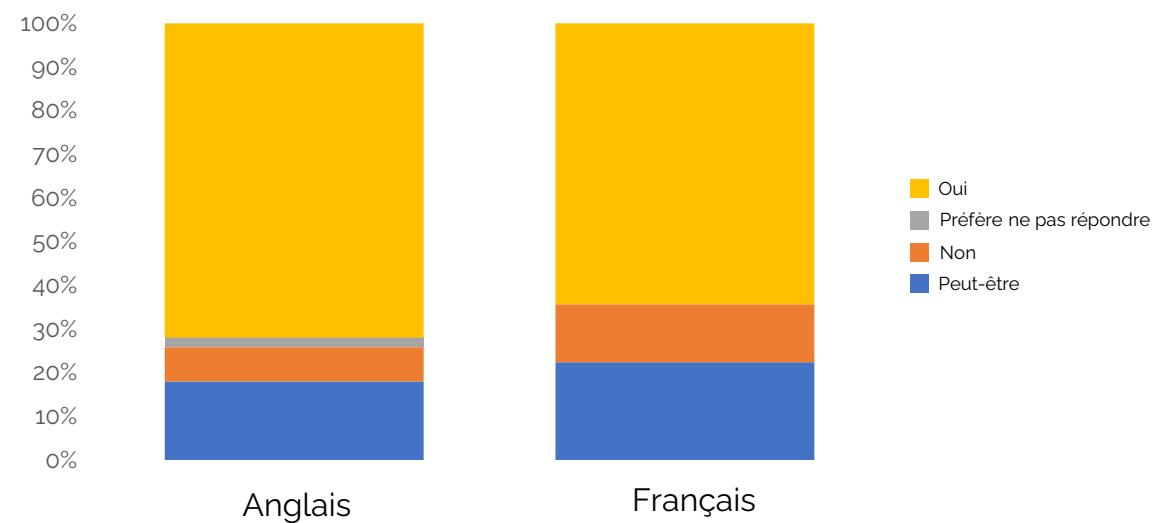
Résultats dégagés du sondage clair FlexGC

Aimeriez-vous avoir l'occasion d'apprendre des langues autochtones ou d'accroître vos connaissances à leur sujet?

Résultats globaux

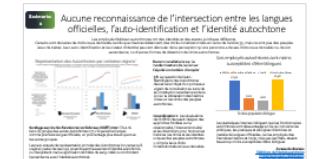


Nombre d'employés se déclarant autochtones, présenté par première langue officielle



Constatation : Les résultats du sondage montrent un intérêt marqué à apprendre des langues autochtones à la fonction publique.

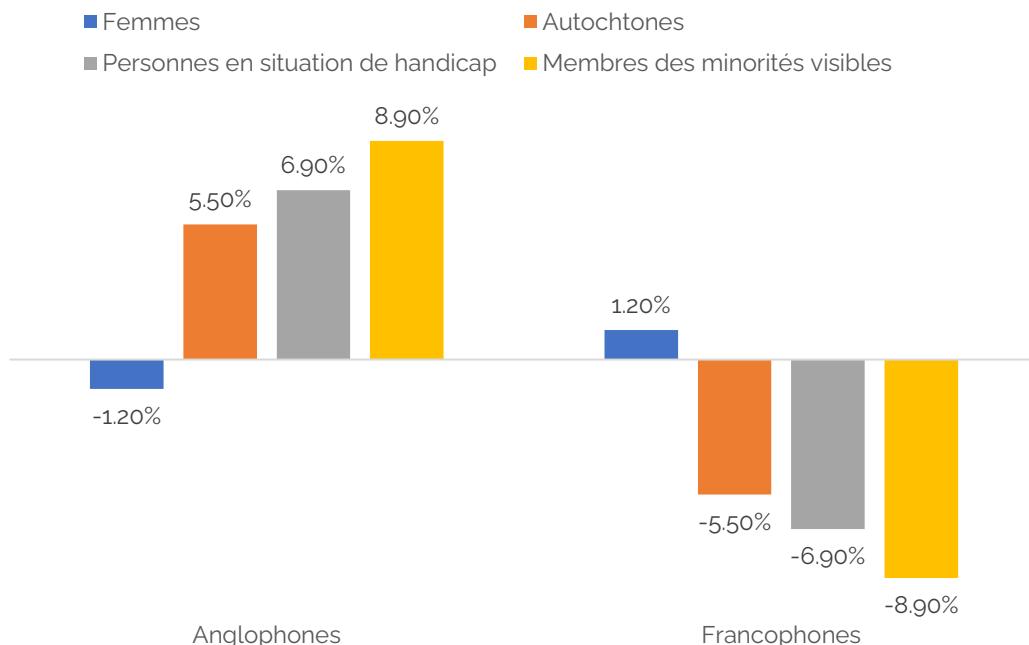
Constatation : Les employés autochtones francophones ont exprimé un degré d'intérêt proportionnellement moins élevé à apprendre leur langue autochtone.



Bilinguisme dans les langues officielles

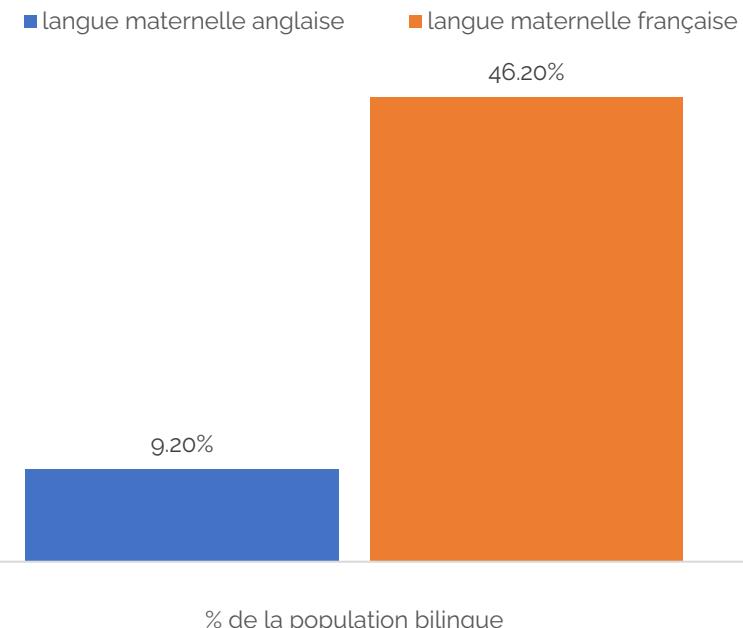
Postes au sein de la fonction publique centrale

Quelle est la langue première des groupes visés par l'équité par rapport à celle de la fonction publique?



Le bilinguisme officiel au Canada

Quels sont les locuteurs les plus susceptibles d'être bilingues?

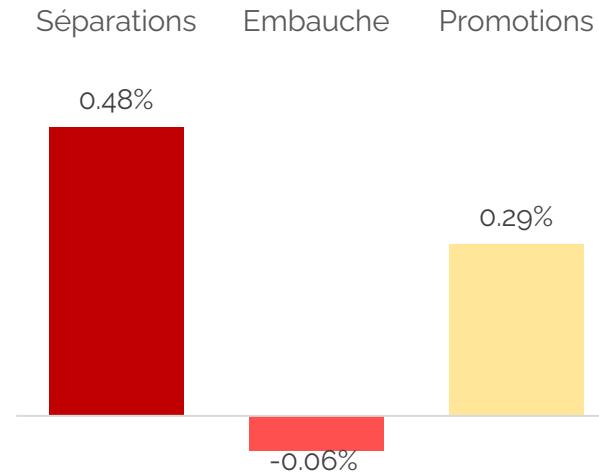


Quelle situation voit-on se dessiner pour les employés autochtones?

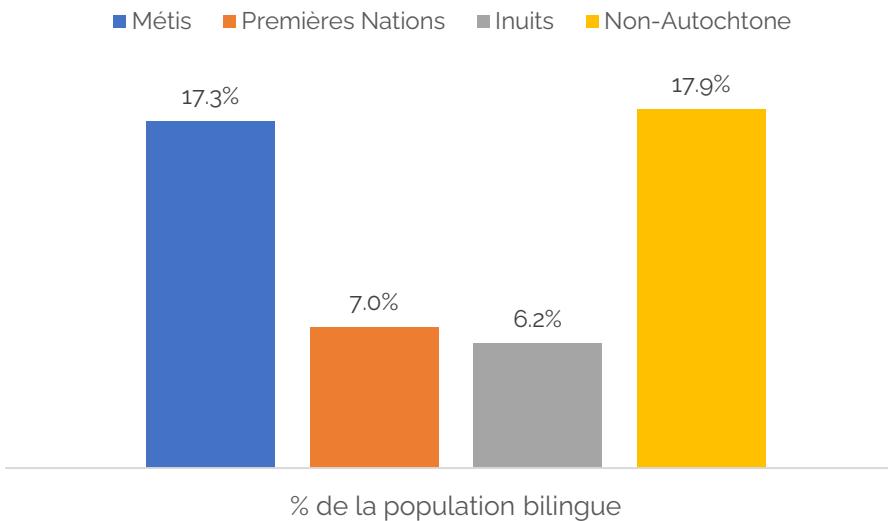
Le désavantage est multiple

Message clé : Parmi les difficultés croissantes avec lesquelles sont aux prises les employés autochtones, il y a des lacunes dans les connaissances associées à l'incidence des langues officielles.

Pourquoi la fonction publique fédérale perd-elle des employés autochtones aussi rapidement qu'elle en recrute?



Que signifie la participation à la fonction publique alors que les Autochtones sont moins susceptibles d'être bilingues?



*Nous disposons d'une courte période pour agir, si nous voulons changer les choses. Le moment est venu.
« Le **statu quo** ne suffira tout simplement pas. »*

[Rapport sommaire sur les fiches d'évaluation d'Unis dans la diversité de 2020-2021](#)



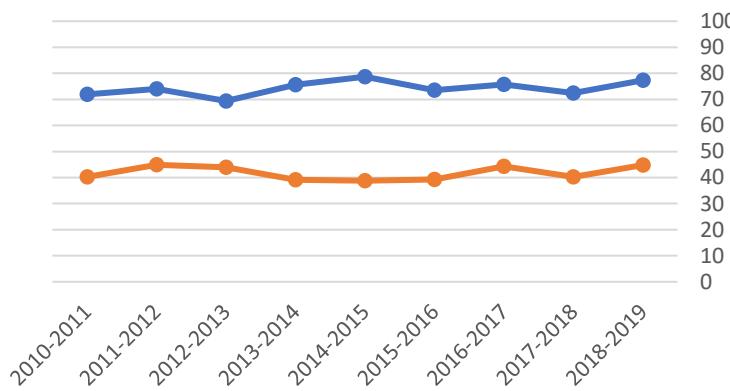
Taux de réussite de l'ELS



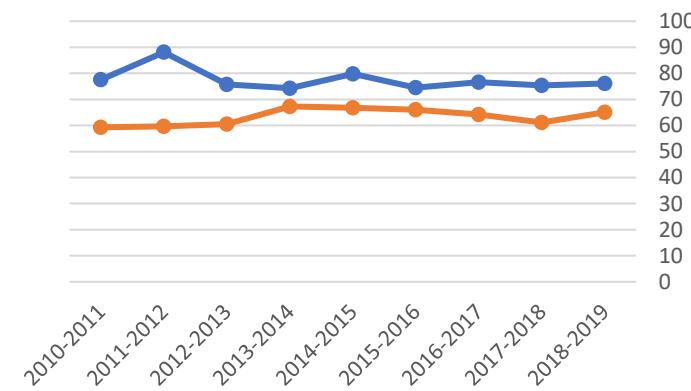
Niveau C requis

Test d'anglais
Test de français

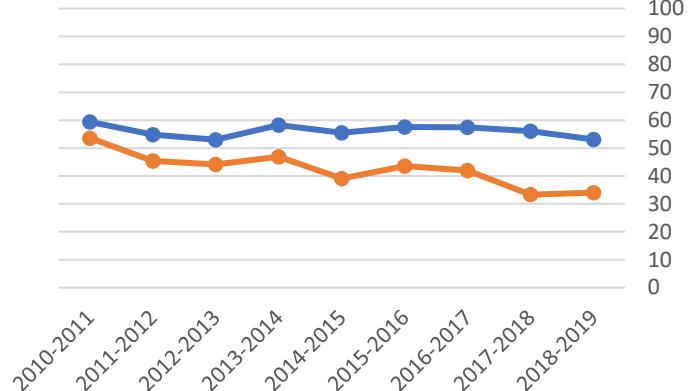
Test d'expression écrite



Test de compréhension écrite



Test de compétence orale



Est
RCN
Québec excluant RCN
Ouest

90
80
70
60
50
40
30
20
10
0



Taux de réussite pour le test en anglais

Taux de réussite pour le test en français

Impacts de l'égalité réelle des LO sur l'inclusion des Autochtones

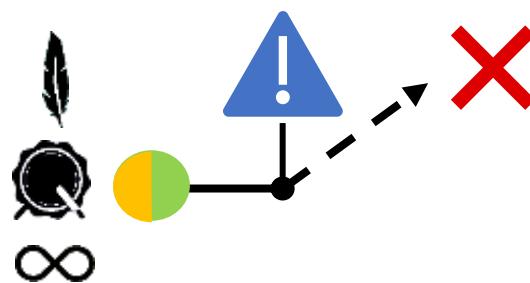
« Nous allons plus loin en reconnaissant l'importance de retrouver chez les fonctionnaires travaillant dans les dossiers touchant les Autochtones un bilinguisme qui n'est pas nécessairement issu d'une combinaison de l'anglais et du français. **Il peut s'agir de la maîtrise de l'une de nos deux langues officielles et d'une langue autochtone.** »

Honorable ministre Mélanie Joly [Comité sénatorial permanent des langues officielles, 2021](#)

Message clé : Quels sont les autres éléments à prendre en compte lors de la mise en œuvre de la politique en matière de langues officielles et des instruments liés aux langues officielles ?

Un lancement avorté

Comment intégrer de manière complémentaire ?

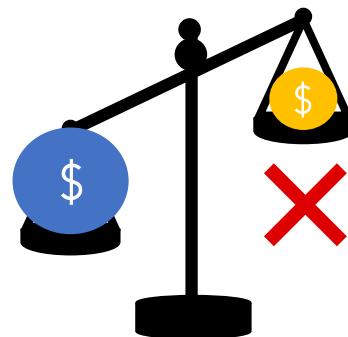


Une culture de la peur et des représailles concernant l'application de la LLO

Exemple de scénario : Les initiatives de dotation pour les employés autochtones sont bloquées par des plaintes relatives aux langues officielles avant qu'ils ne puissent être lancées.

Une situation de disparité

Comment équilibrer équitablement les priorités ?



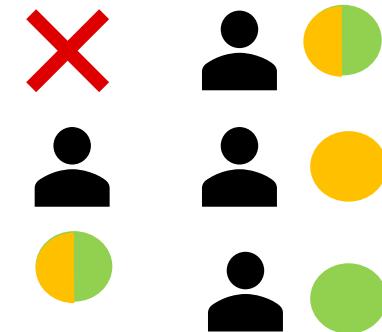
Les investissements en concurrence renforcent les disparités

Exemple de scénario : Au Nunavut, le ministère du Patrimoine canadien a fourni 1,45 million de dollars par année pour les services en français et seulement 1,1 million de dollars par année pour l'inuktitut.

[GN prepares to fight for federal Inuktitut funding](#)

Les entraves communes

Comment tenir compte des différences ?



Les exigences du niveau CBC impactent les postes de gestionnaire/supervision

Exemple de scénario : Les exigences linguistiques pour les postes de superviseurs constituaient un obstacle connu pour les employés autochtones, si bien que la décision d'accroître ces exigences accentue les problèmes déjà existants.

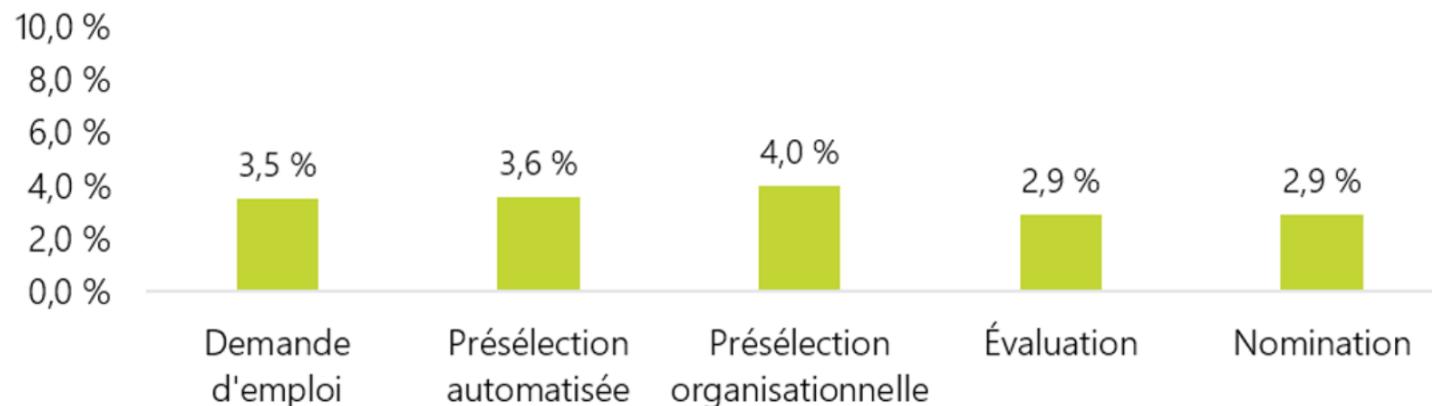
Audit de la Commission de la fonction publique de 2021 portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement



Autochtones

21. D'après notre échantillon, 528 Autochtones ont présenté une demande, et 13 d'entre eux ont été nommés en poste. Les candidats autochtones ont connu leur seule baisse de représentation à l'étape de l'évaluation (une diminution de 4,0 % à 2,9 %) et, tel que discuté ci-après, cette baisse de représentation à l'étape d'évaluation est associée aux entrevues. Leur taux de représentation est demeuré stable entre l'évaluation et la nomination.

Figure 5 - Taux de représentation des Autochtones après chaque étape du processus de recrutement



Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones : Consultation et coopération

La consultation et la coopération, exigées par la Déclaration et par les articles 5, 6 et 7 de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies*, s'inscrivent dans un continuum.

Les processus existants ou la sensibilisation générale peuvent être suffisants.

Jusqu'à l'élaboration conjointe, le cas échéant.

Éventail de la consultation et de la coopération

Initiatives générales ayant peu d'impact direct ou particulier sur les peuples autochtones

Initiatives générales qui pourraient avoir des répercussions particulières sur les peuples autochtones ou un intérêt pour les droits des Autochtones/la Déclaration des Nations Unies

Initiatives portant spécifiquement sur les peuples autochtones ou les droits des Autochtones ou celles ayant des répercussions, dont certaines potentiellement incompatibles avec la Déclaration des Nations Unies



Décisions juridiques relatives à la déclaration



Harmonisation des activités de réaménagement des effectifs avec la Déclaration devrait être envisagée :

La *Loi sur la Déclaration des Nations Unies* exige que le Canada prenne des « mesures efficaces » en consultation avec les peuples autochtones pour atteindre les objectifs de la Déclaration.

Pensez aux répercussions des récentes des décisions de la Cour suprême du Canada et de la Cour fédérale, par exemple :

- Le [Renvoi relatif à la Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis](#) a récemment intégré la DNUDPA dans le « droit positif interne du Canada » (aux paragraphes 4 et 15). Il fait maintenant partie du droit canadien.
- Dans l'affaire [Dickson c. Vuntut Gwitchin First Nation](#) 2024, la Cour décrit la DNUDPA comme liant le Canada.
- Dans l'affaire [Première Nation de Kebaowek c. Laboratoires nucléaires canadiens](#), la Cour affirme que la DNUDPA aurait dû être prise en considération et que les Laboratoires nucléaires canadiens (LNC) devront maintenant consulter Kebaowek pour obtenir leur « consentement préalable – donné librement et en connaissance de cause » (le « CPLCC »), en intégrant les lois, les connaissances et les processus autochtones à la consultation.