



## RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



# L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2003-2004



RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

---

**L'équité en  
emploi** dans la  
**fonction publique fédérale**  
2003-2004



Offert également en médias substituts

Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique  
du Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par  
le président du Conseil du Trésor, 2005

N° de catalogue : BT1-9/2004

ISBN 0-662-68671-3

Ce rapport est disponible aux adresses suivantes :

<http://www.hrma-agrh.gc.ca>

<http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca>

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



## Message du président

À titre de président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, j'ai le plaisir de déposer ce douzième rapport annuel sur l'équité en emploi pour l'exercice 2003-2004. L'Agence a été créée en décembre 2003 en vue de jouer un rôle de premier plan dans la modernisation de la fonction publique fédérale.

À l'instar des organisations professionnelles modernes, notre fonction publique doit recruter et maintenir en poste les travailleurs les plus compétents et les plus spécialisés qui soient. Cela suppose de puiser dans les talents de l'ensemble de la population et de bâtir un effectif qui reflète vraiment la diversité canadienne. Même si nous continuons d'accomplir des progrès en ce sens, il reste encore des défis à relever, notamment en ce qui a trait aux membres des minorités visibles.

Moderniser la fonction publique, c'est la rendre plus représentative et plus inclusive, donc plus ouverte à la diversité. C'est également collaborer avec les gestionnaires à tous les échelons afin d'améliorer notre feuille de route au chapitre de l'équité en emploi.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier toutes les personnes qui se sont associées à l'Agence et aux ministères, y compris les représentants des employés, les réseaux de groupes désignés ainsi que les responsables de l'équité en emploi, pour leurs efforts dans cette optique.

Le gouvernement reste déterminé à faire de la fonction publique du Canada une institution nationale représentative qui sert tous les Canadiens et Canadiennes avec excellence. L'équité en emploi s'inscrit donc dans l'atteinte de cet objectif.

Le président du Conseil du Trésor et ministre responsable  
de la Commission canadienne du blé,

La version papier a été signée par

Reg Alcock

## Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2003-2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor et ministre responsable  
de la Commission canadienne du blé,

La version papier a été signée par

Reg Alcock

2005

## Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2003-2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor et ministre responsable  
de la Commission canadienne du blé,

La version papier a été signée par

Reg Alcock

2005

# Sommaire

## Notre engagement, la Loi et l'équité en emploi

Le gouvernement du Canada entend assurer l'équité en emploi et constituer une fonction publique du Canada représentative. Cet engagement prend sa source non seulement dans la Loi, mais il reflète également les valeurs fondamentales canadiennes que sont l'égalité, l'équité et l'inclusion.

La *Loi sur l'équité en emploi* (la Loi) énonce les deux objectifs suivants :

- ▶ Réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.
- ▶ Corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par :
  - les femmes;
  - les Autochtones;
  - les personnes handicapées;
  - les personnes qui font partie des minorités visibles.

Le présent rapport fournit, comme le veut la Loi, des informations sur les progrès accomplis en ce qui a trait à la réalisation de ces objectifs.

## Chapitre 1 : Situation à ce jour - Le portrait statistique

### *Femmes (2003-2004)*

- ▶ *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, environ 53 p. 100 sont des femmes, soit juste un peu au-dessus de notre objectif de 52 p. 100 pour la disponibilité au sein de la population active.

- ▶ *Cadres de direction.* Un cadre de direction sur trois à la fonction publique est une femme et il est à noter que cette proportion continue d'augmenter.
- ▶ *Scientifiques et professionnels.* Plus de 40 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle de la fonction publique sont des femmes.

### *Autochtones (2003-2004)*

- ▶ *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, plus de 4 p. 100 sont des Autochtones, ce qui est plus élevé que notre objectif de 2,5 p. 100 pour la disponibilité au sein de la population active.
- ▶ *Cadres de direction.* Près de 3 p. 100 des cadres de direction à la fonction publique sont des Autochtones, soit le double d'il y a cinq ans.
- ▶ *Scientifiques et professionnels.* 2,4 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle sont des Autochtones.

### *Personnes handicapées (2003-2004)*

- ▶ *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, près de 6 p. 100 sont des personnes handicapées, ce qui se compare très bien à notre objectif d'un peu moins de 4 p. 100 pour la disponibilité au sein de la population active.
- ▶ *Cadres de direction.* Près de 5 p. 100 des cadres de direction à la fonction publique sont des personnes handicapées, soit plus de deux fois plus que le nombre enregistré en 1999.

- ▶ *Scientifiques et professionnels.* Près de 4 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle sont des personnes handicapées.

#### **Minorités visibles (2003-2004)**

- ▶ *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, environ 8 p. 100 appartiennent aux minorités visibles – soit plus de 2 points de pourcentage au-dessous de notre objectif pour la disponibilité au sein de la population active de 10,4 p. 100.
- ▶ *Cadres de direction.* Près de 5 p. 100 de tous les cadres de direction à la fonction publique font partie des minorités visibles, soit plus de deux fois le nombre qu'en 1999.
- ▶ *Scientifiques et professionnels.* Près de 12 p. 100 de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent à des groupes des minorités visibles.

#### **Conclusion : Ce qu'indiquent ces chiffres**

- ▶ Dans l'ensemble, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont bien représentés dans la fonction publique.
- ▶ Par ailleurs, les minorités visibles demeurent sous-représentées. Nous n'avons atteint que les trois quarts de notre objectif qui est d'un peu plus de 10 p. 100 en matière de représentation.

#### **Chapitre 2 : Faire place au changement : Évaluer les progrès et tenir les promesses**

- ▶ Au printemps 2000, le gouvernement fédéral a adopté le plan d'action de *Faire place au changement* pour pallier la sous-représentation des membres des minorités visibles et améliorer leur participation dans la fonction publique.
- ▶ *Faire place au changement* prévoit, entre autres ce qui suit :
  - Un objectif-repère de 1 sur 5 pour le recrutement, la promotion et le perfectionnement professionnel des personnes faisant partie des minorités visibles.
  - Des mesures pour créer une culture organisationnelle inclusive en milieu de travail au gouvernement fédéral.
- ▶ Au printemps 2004, Conseils et Vérification Canada a présenté un rapport sur les progrès qui ont été accomplis à ce jour grâce à la mise en œuvre de ce plan d'action. Il y est mentionné que, même si des progrès ont été réalisés, il y a encore des défis à relever dans ce domaine.

Pour ce faire, le rapport recommande donc d'adopter les mesures suivantes :

- Engager les gestionnaires responsables du recrutement d'une manière plus active.
- Renforcer la responsabilisation et prévoir des conséquences.
- Élaborer des moyens plus dynamiques pour recruter des membres des minorités visibles et leur donner de l'avancement.



### **Chapitre 3 : Constituer une fonction publique représentative**

#### ***Pratiques efficaces***

Diverses organisations ont mis en place des pratiques qui favorisent l'équité en emploi, notamment Patrimoine canadien, Santé Canada et le ministère de la Justice du Canada. Il existe également des pratiques qui ont été couronnées de succès dans de nombreux autres ministères.

#### ***Assurer l'observation de la Loi***

- ▶ La Commission canadienne des droits de la personne vérifie si les ministères et les organismes se conforment aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- ▶ À ce jour, 64 organismes, représentant 96 p. 100 de l'effectif, ont fait l'objet de vérifications, et il a été établi que 53 d'entre eux respectent la Loi.

#### ***Travailler avec les intervenants***

Nous continuons à travailler avec les différents intervenants, y compris les agents négociateurs, le Conseil national des minorités visibles, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Projet de réseau national autochtone et le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement*, pour élaborer des stratégies et

mettre en œuvre des plans et des programmes permettant de constituer une fonction publique plus représentative et plus inclusive.

#### ***Aller de l'avant***

- ▶ La fonction publique du Canada, menée par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, est déterminée à poursuivre ses efforts pour établir une fonction publique représentative qui peut servir tous les Canadiens et les Canadiennes.
- ▶ Voici certains des objectifs pour l'année en cours et l'année suivante :
  - Préparer une nouvelle *Politique sur l'équité en matière d'emploi*.
  - Accentuer les efforts pour satisfaire à l'objectif-repère de 1 sur 5 concernant les minorités visibles, établi dans le plan d'action de *Faire place au changement* ».
  - Intégrer les mesures touchant l'équité en emploi aux cadres de responsabilisation de gestion et aux plans de ressources humaines et d'activités pour assurer que l'équité en emploi fait partie intégrante de la modernisation de la gestion des ressources humaines.
  - Travailler en étroite collaboration avec les intervenants pour mettre en application les stratégies liées à l'équité en emploi.

---

## Table des matières

Message du président .....	i
Lettre au président du Sénat .....	iii
Lettre au président de la Chambre des Communes .....	v
Sommaire .....	vii
Introduction .....	1
Un survol du rapport .....	2
Chapitre 1	
Situation actuelle – Tableau statistique .....	3
Représentation .....	9
Répartition selon le sexe .....	10
Répartition des employés qui sont représentés dans plus d’un groupe .....	10
Répartition selon la catégorie professionnelle .....	10
Répartition selon l’âge .....	14
Répartition selon les ministères et les organismes .....	14
Répartition selon la région de travail .....	16
Répartition selon la rémunération .....	17
Personnes embauchées .....	17
Promotions .....	18
Cessations d’emploi .....	18
Notes techniques .....	19
Effectif visé par le rapport .....	19
Chapitre 2	
<i>Faire place au changement : Évaluer les progrès et tenir les promesses</i> .....	44
1. Établir des objectifs-repères .....	45
2. Favoriser l’atteinte des objectifs-repères .....	46
3. Modifier la culture de la fonction publique .....	46

4. Élaborer des mécanismes de mise en œuvre et de responsabilisation .....	47
5. Demander des avis externes et un examen indépendant .....	47
6. Consacrer des ressources financières additionnelles .....	49
<b>Chapitre 3</b>	
<b>Constituer une fonction publique représentative .....</b>	<b>51</b>
3.1 Modernisation, planification et responsabilisation .....	51
3.2 Suivi et examen .....	54
3.3 Collaboration régionale avec les intervenants .....	54
3.4 Initiatives d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste .....	54
3.5 Vérifications par la Commission canadienne des droits de la personne .....	55
3.6 Activités des comités .....	56
<b>Conclusion :</b>	
<b>Aller de l'avant .....</b>	<b>59</b>

## Introduction

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui a reçu la sanction royale en novembre 2003, annonce des changements fondamentaux dans la façon de gérer, d'appuyer et de diriger les employés de la fonction publique du Canada. Elle laisse aussi prévoir la transformation des systèmes d'emploi et de nouvelles possibilités de mise en application de l'équité en emploi.

Le 12 décembre 2003, le gouvernement a annoncé la création de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) afin d'assurer l'exécution du programme du gouvernement pour le renouvellement de la gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique. Ce programme de modernisation vise à préparer la fonction publique du Canada à s'adapter aux besoins en évolution de la population canadienne et à sa diversité, et ce, de manière plus efficace et plus rentable.

Le discours du Trône, qui a été prononcé en février 2004, donnait notamment des précisions sur l'engagement qu'a pris le gouvernement de rétablir la confiance du public et l'imputabilité de même que sur la volonté de changement qui est à la base de la création de l'Agence. Le gouvernement se trouvait ainsi à donner le feu vert à la recherche continue de l'excellence dans la fonction publique.

Afin d'exceller, il faut que la fonction publique puise dans la réserve de talents la plus grande possible et qu'elle reflète et comprenne la

diversité des besoins et des expériences des Canadiennes et des Canadiens qu'elle sert. Le greffier du Conseil privé et chef de la fonction publique fait encore de la diversité et de la réalisation des objectifs-repères du plan d'action de *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* des priorités pour les ministères en 2003-2004.

Trois des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi – les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées – sont proportionnellement bien représentés. Cette représentation doit cependant être située dans le contexte fourni par les indicateurs de disponibilité au sein de la population active, qui découlent du recensement de 2001 et de l'Enquête de 2001 sur la participation et les limitations d'activités menée par Statistique Canada. Par contraste, bien que la représentation des minorités visibles continue de s'améliorer, il reste toutefois un écart important à combler et il est bon de souligner que les objectifs-repères de *Faire place au changement* n'ont pas encore été atteints.

Il est clair que la volonté de changement, et ce, même aux échelons supérieurs de la fonction publique n'a pas suffi à elle seule à garantir une fonction publique représentative et inclusive. De nombreux intervenants ont par ailleurs fait remarquer qu'il serait convenable de renforcer la surveillance et de tenir les gestionnaires à tous les échelons responsables de la mise en application de l'équité en emploi ou de la sous-représentation à divers niveaux de l'effectif de

l'administration fédérale. Et cette responsabilisation devrait s'appliquer aux résultats, et non seulement aux processus. Le présent rapport aide à renforcer l'obligation de rendre compte en indiquant non seulement ce qui a été accompli, mais aussi ce qu'il faudrait faire pour accomplir davantage.

### Un survol du rapport

Tel que l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995), le présent rapport diffuse l'information qui suit :

Le chapitre 1 dresse un portrait statistique de l'équité en emploi pour la période d'examen débutant le 1<sup>er</sup> avril 2003 et se terminant le 31 mars 2004. Pour cet exercice, l'Agence a mis à jour les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour les quatre groupes désignés, conformément aux renseignements du recensement de 2001 et de l'Enquête postcensitaire sur la participation et les limitations d'activités. Les données sommaires sur la disponibilité au sein de la population active figurent au tableau 1 du présent rapport.

Le chapitre 1 donne également un aperçu des données historiques des dix dernières années, soit à partir de l'exercice 1993-1994. Dans le but de faciliter la consultation et le suivi, les données contenues dans les tableaux de ce chapitre ont été présentées de la même façon au fil des ans.

Le chapitre 2 rend compte des résultats et des progrès eu égard au plan d'action de *Faire place au changement*. Ce plan d'action, qui

a été préparé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, a été endossé par le gouvernement du Canada en juin 2000 afin de remédier à la sous-représentation continue des minorités visibles et d'accroître leur participation dans la fonction publique fédérale. En mars 2004, une évaluation indépendante préliminaire de la mise en œuvre du plan d'action a été achevée. Les conclusions et les observations de ce rapport présentent une évaluation intéressante de ce qui fonctionne et de ce qu'on peut faire différemment afin de produire les résultats qui sont prévus dans le plan d'action.

Le chapitre 3 présente les faits saillants tirés d'un échantillon de ministères qui réussissent raisonnablement bien et les stratégies qu'ils utilisent pour atteindre ces résultats. Il donne aussi un aperçu du travail que nous accomplissons par l'entremise de comités et de concert avec nos partenaires. Ces derniers comprennent entre autres le Conseil national des minorités visibles, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale et les agents négociateurs. Comme par le passé, ce chapitre favorise l'échange d'idées et de connaissances ainsi que le partage de pratiques efficaces.

Enfin, le présent rapport donne en conclusion les grandes lignes des initiatives qui sont prévues pour l'exercice 2004-2005.

# Chapitre 1

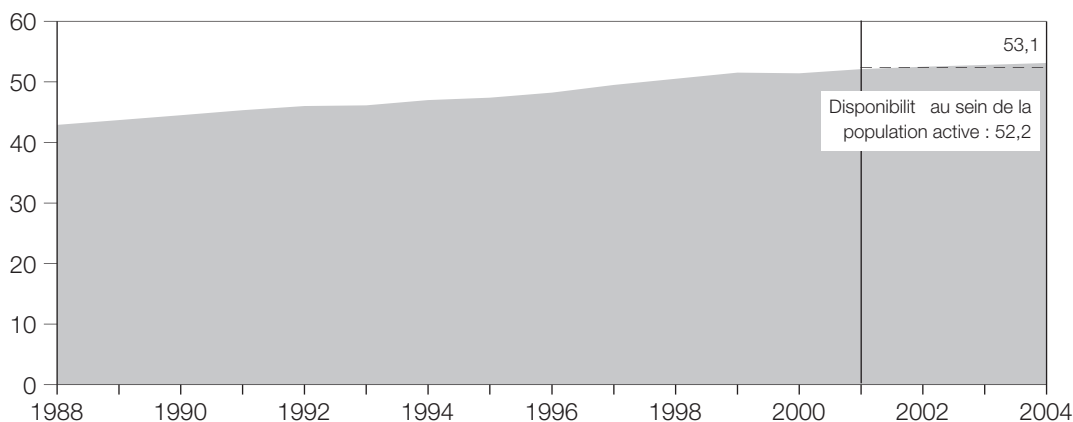
## Situation actuelle – Tableau statistique

Le présent chapitre comprend une série de tableaux et de diagrammes qui donnent des renseignements statistiques sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi dans la fonction publique fédérale. Vous pouvez aussi y trouver des points saillants pour chaque groupe désigné.

### Femmes

- Les femmes représentent maintenant 53,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport à 52,8 p. 100, l'année dernière.
- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit maintenant à 34,9 p. 100, soit une hausse par rapport à 33,8 p. 100, l'année dernière. C'est presque deux fois la proportion enregistrée, il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 40,3 p. 100 à 41,4 p. 100.
- Le pourcentage des femmes nommées pour une période indéterminée est passé de 51,9 p. 100 à 52,6 p. 100 au cours du dernier exercice.
- Presque 6 employés sur 10 nommés pour une période déterminée sont des femmes.
- Presque 6 personnes embauchées sur 10 étaient des femmes en 2003-2004.
- Les femmes constituaient une proportion grandissante de toutes les personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle (établie à 54,4 p. 100, en hausse par rapport à 51,7 p. 100, il y a un an). La proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) continue de diminuer légèrement, bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée.
- Les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10, un niveau qui a été atteint, il y a plusieurs années.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) demeure celui qui emploie la plus forte proportion de femmes, soit 76,3 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 dans la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale et près de 40 p. 100 des employés travaillant à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Les femmes représentent à peu près la moitié (50,9 p. 100) du nombre total d'employés qui ont quitté la fonction publique fédérale, soit une baisse par rapport à 53,7 p. 100, il y a un an.

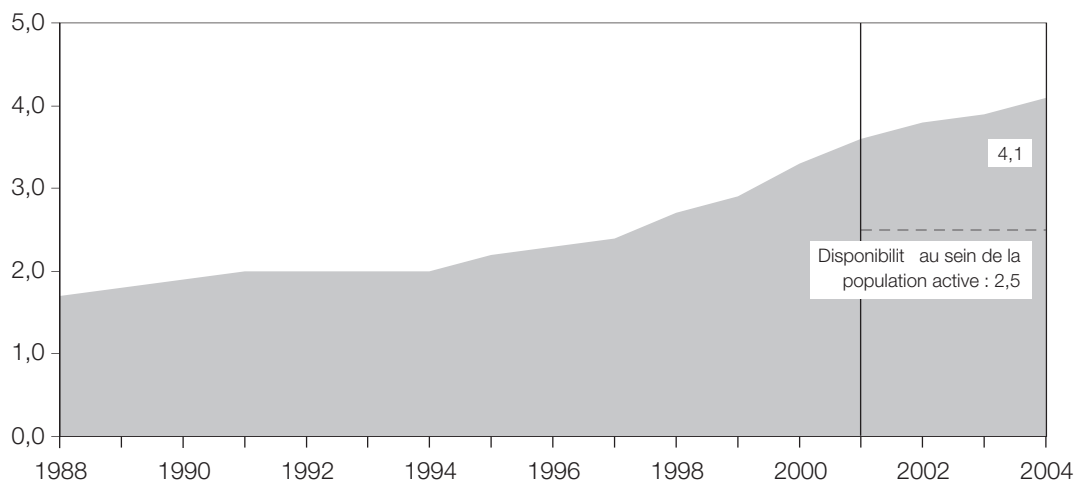
**Figure 1**  
Représentation des femmes, 1988 à 2004 (%)



## Autochtones

- Les Autochtones formaient 4,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale en mars 2004, en hausse par rapport à 3,9 p. 100, un an auparavant.
- La majeure partie des employés autochtones travaillent dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (42,5 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif (24,6 p. 100).
- La plupart des employés autochtones (soit 7 sur 10) travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.
- Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 de tous les nouveaux employés dans la fonction publique fédérale.
- Un employé autochtone sur trois a été embauché pour une période indéterminée.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (32,4 p. 100) ou celle de l'administration et du service extérieur (31,5 p. 100). Ces catégories totalisent un peu plus de 60 p. 100 des Autochtones embauchés au cours du présent exercice.
- Les employés autochtones ont reçu 4,3 p. 100 de toutes les promotions, une légère hausse par rapport à l'année dernière.
- Plus de la moitié (52,1 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- Parmi les employés autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale, 43,7 p. 100 avaient été nommés pour une période indéterminée.
- Les Autochtones représentaient 4,6 p. 100 des départs de la fonction publique, en baisse par rapport à 5,0 p. 100, il y a un an.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie la plus forte proportion d'Autochtones (31,3 p. 100). Ce nombre représente 17,5 p. 100 du nombre total d'Autochtones à l'emploi de la fonction publique fédérale.

**Figure 2**  
Représentation des Autochtones, 1988 à 2004 (%)

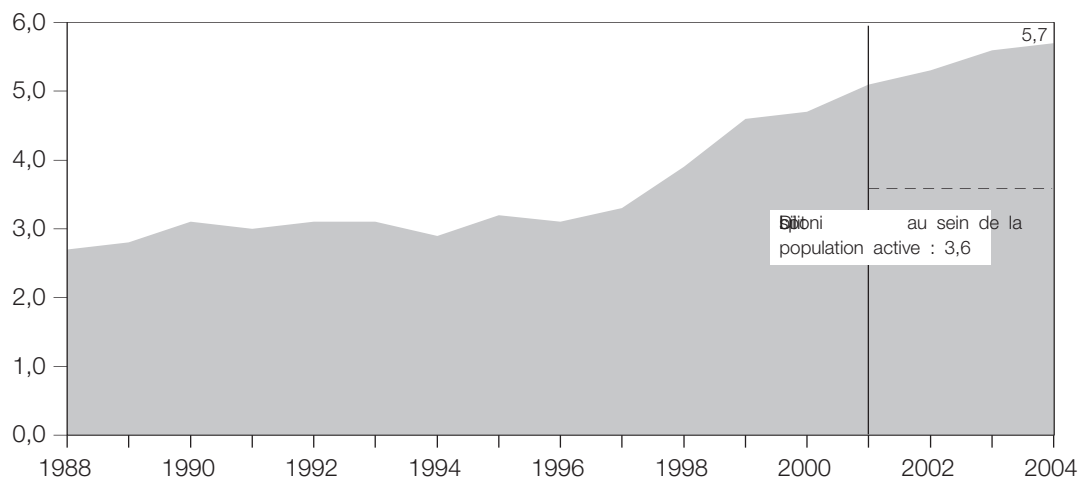


## Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale n'a pratiquement pas changé, s'établissant à 5,7 p. 100 par rapport à 5,6 p. 100, il y a un an.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée n'a pas changé depuis l'année dernière, soit 5,9 p. 100.
- Le tiers ou 33,7 p. 100 des personnes handicapées qui sont entrées au service de la fonction publique ont été nommées pour une période indéterminée, suivant ainsi une tendance à la hausse amorcée, il y a trois ans.
- La catégorie du soutien administratif (37,1 p. 100) et celle de l'administration et du service extérieur (36,6 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Environ deux tiers des personnes handicapées au service de la fonction publique ont 45 ans ou plus.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,9 p. 100 de toutes les promotions; il est à noter que ce pourcentage est le même que l'année dernière.
- Plus de 60,0 p. 100 des personnes handicapées qui quittent la fonction publique fédérale sont des employés nommés pour une période indéterminée.
- Parmi les grands ministères, Anciens Combattants Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 8,1 p. 100, suivi de près par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDC), à 8,0 p. 100.
- Parmi les ministères et organismes de petite taille et de taille moyenne qui emploient au moins 100 personnes, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui compte la plus forte proportion d'employés handicapés, soit 10,7 p. 100, suivie du Bureau du directeur général des élections, à 10,6 p. 100.
- Parmi les grands ministères qui ont accru leur représentation des personnes handicapées depuis l'an dernier, il y a la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil), de 5,0 p. 100 à 6,2 p. 100; Santé Canada, de 4,5 p. 100 à 5,0 p. 100 et Statistique Canada, de 5,5 p. 100 à 6,6 p. 100.

**Figure 3**

Représentation des personnes handicapées, 1988 à 2004 (%)

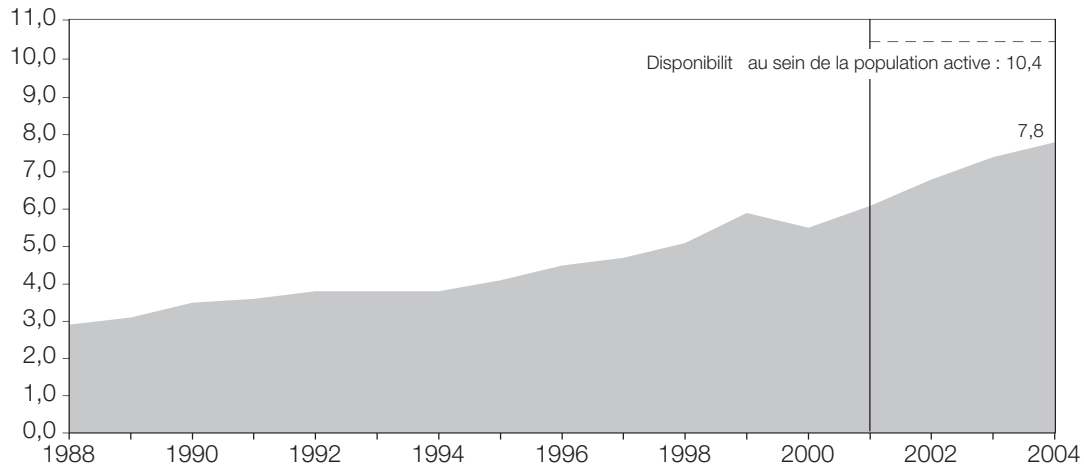




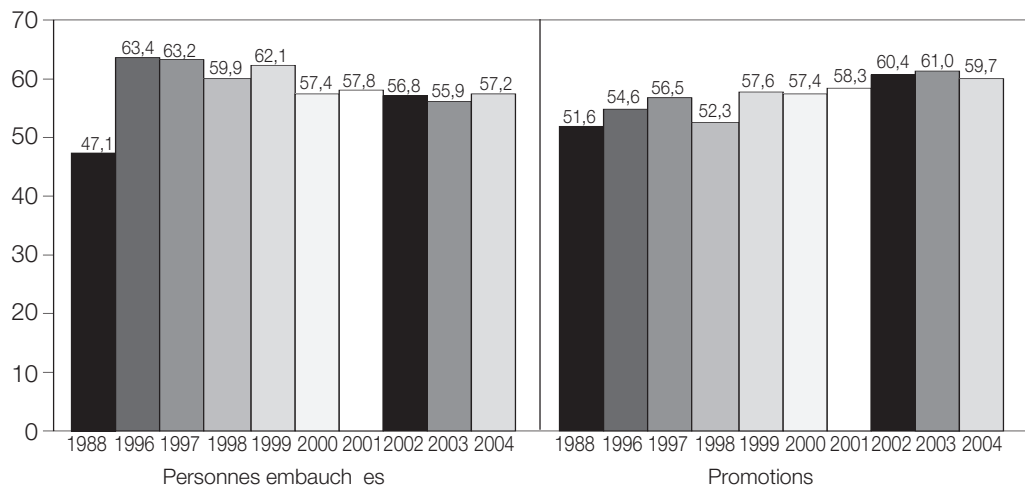
### Membres des minorités visibles

- Le nombre de fonctionnaires fédéraux appartenant à une minorité visible augmente de façon régulière depuis quatre ans. Leur représentation a encore augmenté cette année, passant de 7,4 p. 100 à 7,8 p. 100.
- Le nombre d'employés membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 177 (4,2 p. 100), l'an dernier, à 208 (4,8 p. 100).
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté et s'établit maintenant à 87,0 p. 100 par rapport à 83,9 p. 100, l'an dernier.
- Parmi tous les employés nommés pour une période indéterminée, 7,6 p. 100 sont membres des minorités visibles, une hausse par rapport à 7,1 p. 100, il y a un an.
- Depuis quelques années, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,4 p. 100).
- À l'exclusion de la région de la capitale nationale, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec sont les trois régions qui ont la plus forte proportion d'employés membres des minorités visibles, soit 18,8 p. 100, 14,7 p. 100 et 6,9 p. 100 respectivement.
- Un peu plus de 45,0 p. 100 de tous les employés appartenant à une minorité visible travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles représentent 10,1 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, soit une légère hausse par rapport à 9,5 p. 100, il y a un an.
- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 8,1 p. 100 de toutes les promotions.
- Les membres des minorités visibles ont reçu 6 p. 100 des promotions dans ou vers la catégorie de la direction, en hausse par rapport à 4,8 p. 100, il y a un an.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (32,0 p. 100) et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (31,3 p. 100). Plus de 20 p. 100 d'entre eux sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle, soit plus que tout autre groupe.
- Globalement, les membres des minorités visibles représentaient 6,5 p. 100 de toutes les cessations d'emploi, en légère baisse par rapport à 6,7 p. 100.
- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,5 p. 100) et Santé Canada (12,1 p. 100) sont ceux qui emploient le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles, et ce, pour la troisième année consécutive.
- Parmi tous les autres ministères qui comptent 100 employés ou plus, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a obtenu le pourcentage le plus élevé, soit 21,2 p. 100.

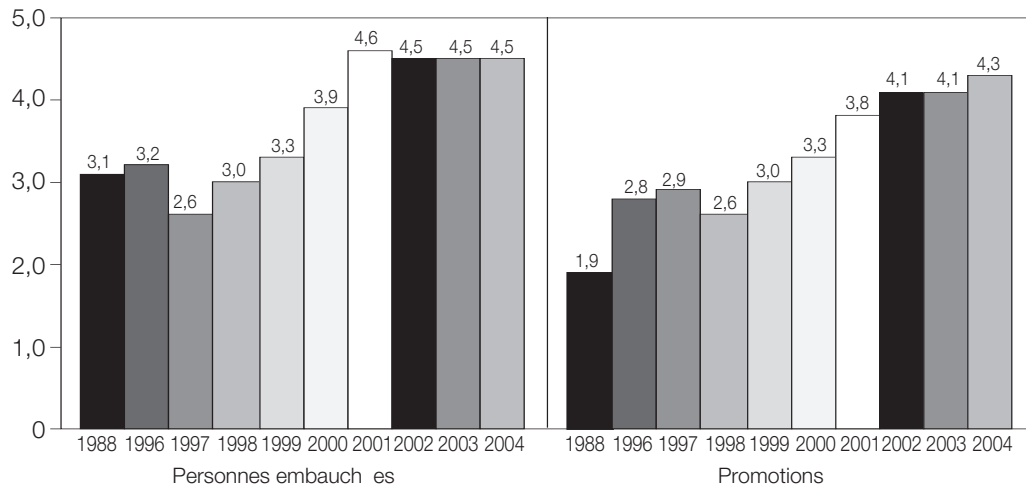
**Figure 4**  
 Représentation des membres des minorités visibles,  
 1988 à 2004 (%)



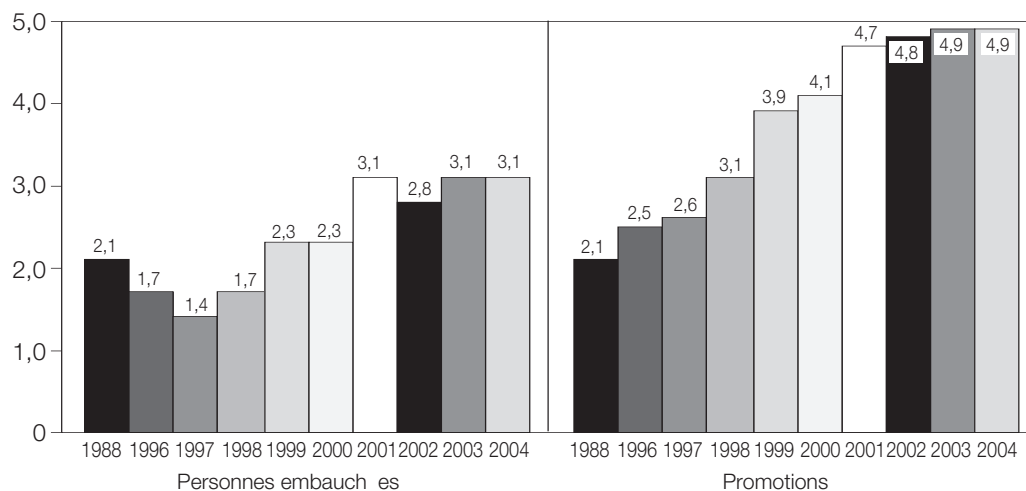
**Figure 5**  
 Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2004 (%)



**Figure 6**  
Embauche et promotion des Autochtones,  
1988 et 1996 à 2004 (%)

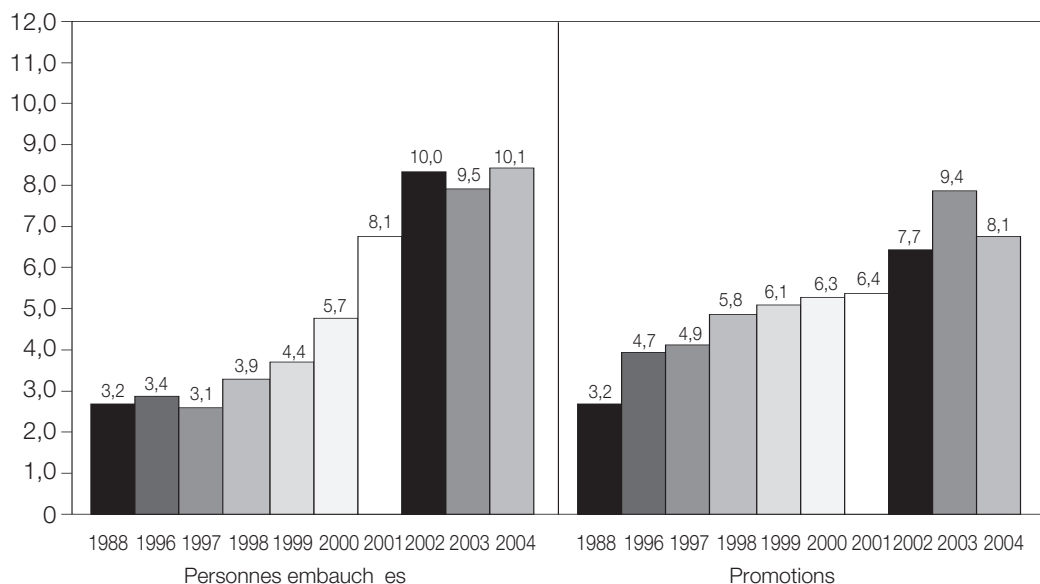


**Figure 7**  
Embauche et promotion des personnes handicapées,  
1988 et 1996 à 2004 (%)



**Figure 8**

Embauche et promotion des minorités visibles,  
1988 et 1996 à 2004 (%)



## Représentation (tableaux 1 et 2)

- ▶ En 2003-2004, l'effectif de la fonction publique au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* affiche une augmentation nette de 2 662 employés, portant ainsi le total à 165 976.
- ▶ Trois des quatre groupes désignés sont bien représentés. Les femmes constituent 53,1 p. 100 des employés de la fonction publique, les Autochtones, 4,1 p. 100 et les personnes handicapées, 5,7 p. 100, par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, établie respectivement à 52,2 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100.
- ▶ Par contre, il reste à combler un écart entre la représentation (7,8 p. 100) et la disponibilité au sein de la population active (10,4 p. 100) pour les minorités visibles.
- ▶ Les employés nommés pour une période indéterminée constituent 90 p. 100 de l'effectif de la fonction publique. La représentation des groupes désignés parmi les employés nommés pour une période indéterminée est passablement conforme au tableau général :
  - personnes handicapées, 93 p. 100;
  - femmes et Autochtones, 90 p. 100;
  - minorités visibles, 87 p. 100.
- ▶ Le nombre total d'employés nommés pour une période déterminée a diminué de presque 5 000, passant de 20 782 à 15 812.

### Répartition selon le sexe (tableau 2)

- ▶ En 2003-2004, le nombre de femmes au service de la fonction publique a atteint 88 175, soit 53,1 p. 100 de l'effectif.
- ▶ La proportion des femmes dans les autres groupes désignés a augmenté depuis l'an dernier. Elles représentent maintenant 61,2 p. 100 des Autochtones, 54,3 p. 100 des membres des minorités visibles et 50,6 p. 100 des personnes handicapées dans la fonction publique.
- ▶ Les femmes continuent de constituer près de 60 p. 100 des employés nommés pour une période déterminée.

### Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

- ▶ Le nombre d'employés appartenant à plus d'un groupe désigné a légèrement augmenté, tel qu'indiqué ci-dessous, mais ce nombre est encore restreint.

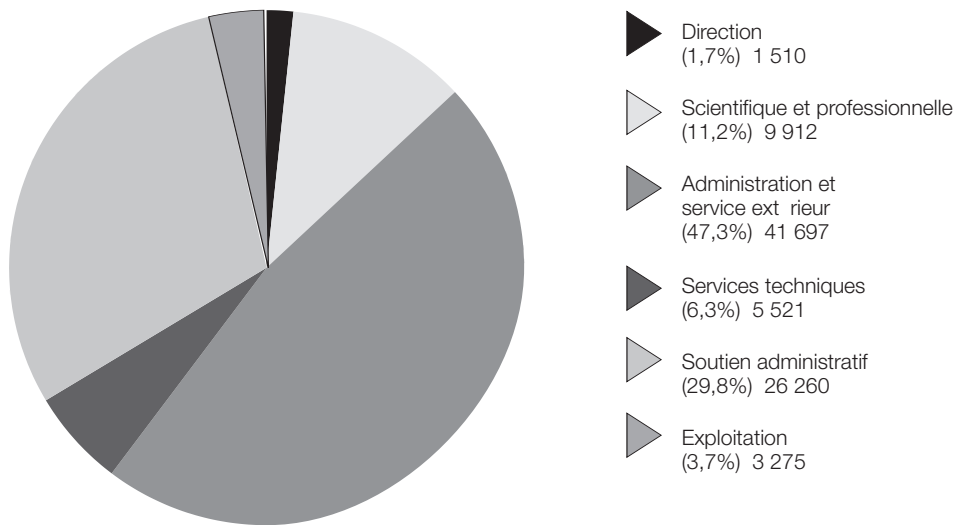
### Répartition selon la catégorie professionnelle (tableau 3)

- ▶ Tous les groupes désignés ont augmenté leur représentation dans la catégorie de la direction : la proportion des membres des minorités visibles est passée de 4,2 p. 100 à 4,8 p. 100, des personnes handicapées de 4,6 p. 100 à 4,9 p. 100, des Autochtones de 2,7 p. 100 à 2,9 p. 100 et des femmes de 33,8 p. 100 à 34,9 p. 100.
- ▶ Administration et service extérieur est la catégorie professionnelle la plus grande dans la fonction publique. Les femmes représentent presque 60 p. 100 des 69 868 employés de cette catégorie.
- ▶ La catégorie du soutien administratif a la plus forte concentration de femmes, soit 82,7 p. 100, bien que cette concentration continue d'enregistrer de légères baisses au fil des ans.

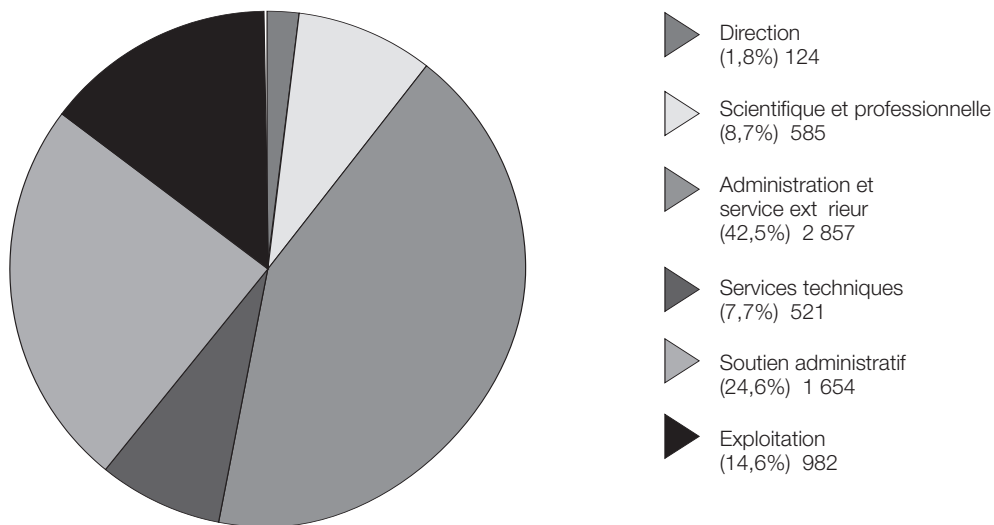
### Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

	2003			2004		
	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	163 314	380	391	165 976	424	441
Hommes	77 152	188	201	77 801	210	230
Toutes les femmes	86 162	192	190	88 175	214	211
Femmes autochtones	3 910			4 114		
Femmes handicapées	4 592			4 781		
Femmes appartenant à une minorité visible	6 509			7 057		

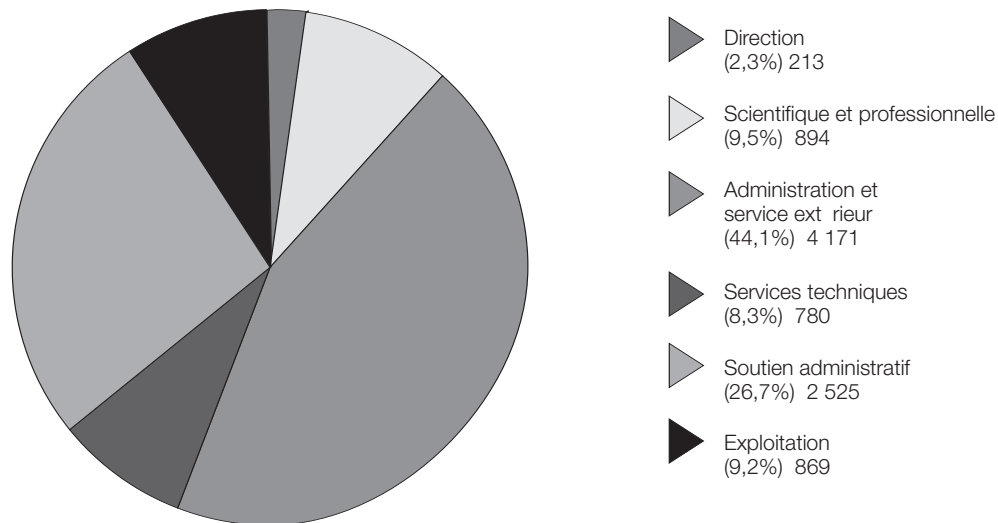
**Figure 9**  
Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle



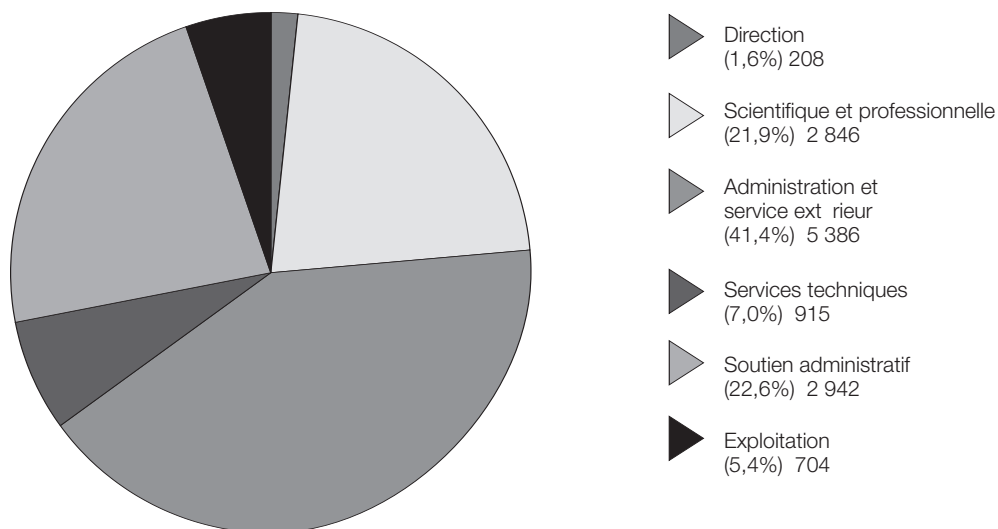
**Figure 10**  
Répartition des Autochtones, selon la catégorie professionnelle



**Figure 11**  
Répartition des personnes handicapées,  
selon la catégorie professionnelle

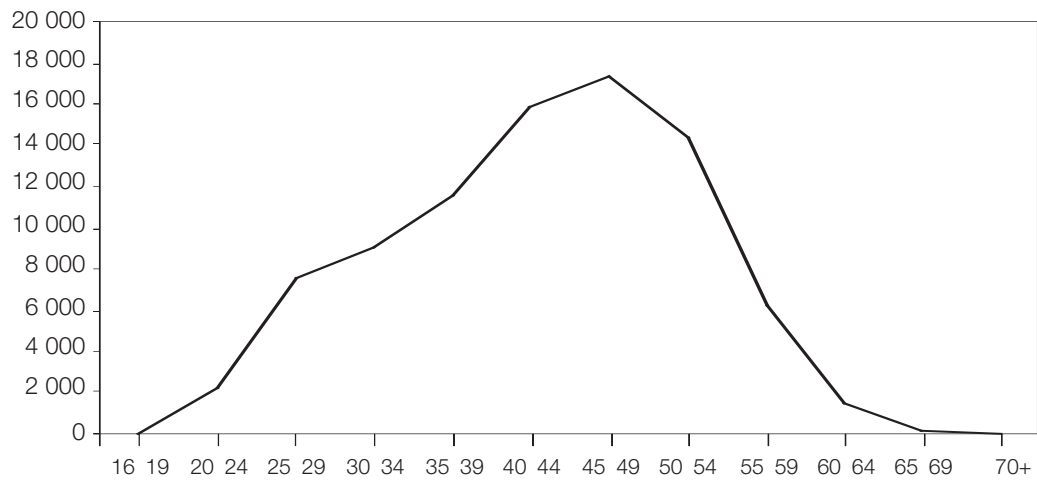


**Figure 12**  
Répartition des membres des minorités visibles,  
selon la catégorie professionnelle



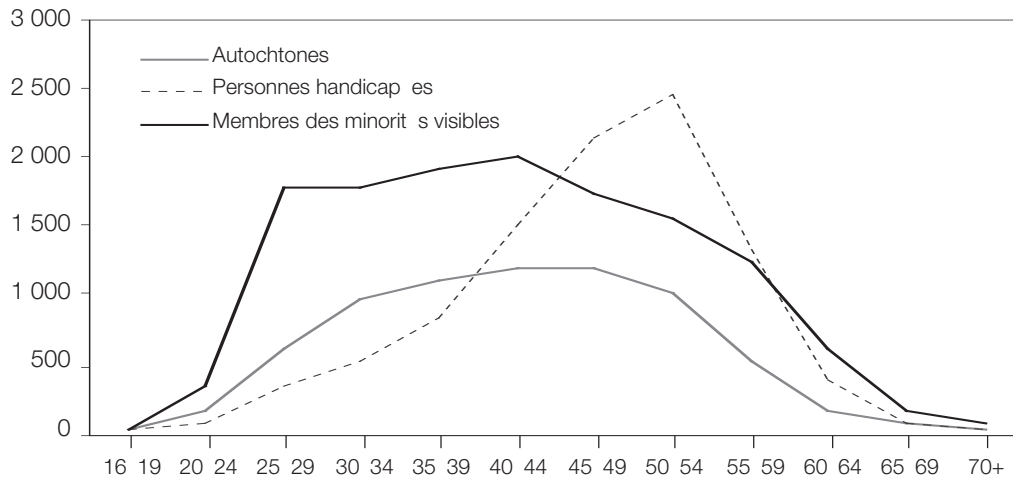
**Figure 13**

Représentation des femmes, selon le groupe d'âge



**Figure 14**

Représentation des employés de trois groupes désignés, selon le groupe d'âge





### Répartition selon l'âge (tableau 4)

- ▶ En 2003-2004, l'âge moyen des employés de la fonction publique était 44 ans.
- ▶ Le groupe des gens les plus âgés de la fonction publique appartient à la catégorie de la direction; ces gens ont environ 50 ans en moyenne.
- ▶ Sur l'ensemble des groupes désignés, les membres des minorités visibles sont les plus jeunes (41,8 ans) et les personnes handicapées forment le groupe le plus âgé (47,1 ans).
- ▶ Encore une fois, les personnes handicapées forment le groupe ayant la plus forte proportion d'employés (deux tiers) de plus de 45 ans.

### Répartition selon les ministères et les organismes (tableau 5)

Le 12 décembre 2003, le gouvernement a annoncé des changements dans la structure de certains ministères et organismes fédéraux, ainsi que la création de plusieurs nouveaux organismes, notamment l'Agence des services frontaliers du Canada, le Centre des armes à feu Canada, l'École de la fonction publique du Canada, le ministère du Commerce international, le ministère du Développement social, le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, et le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le présent rapport a trait aux ministères avant la restructuration, c'est-à-dire pour la plus grande partie de l'exercice 2003-2004. Les données qui tiennent compte des nouvelles structures paraîtront dans le rapport du prochain exercice.

- ▶ Les femmes constituent 70 p. 100 de l'effectif de trois des 18 plus grands ministères : la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil), Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Anciens Combattants Canada.
- ▶ Cinq ministères emploient 60 p. 100 des Autochtones qui travaillent dans la fonction publique : Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), Service correctionnel Canada, DRHC, Santé Canada et la Défense nationale. Les Autochtones constituent environ le tiers de l'effectif d'AINC.
- ▶ Environ 20 p. 100 des personnes handicapées dans la fonction publique (1 876 personnes) sont à l'emploi de DRHC, devançant la Défense nationale qui en compte 1 112 (12 p. 100).
- ▶ Un peu plus de 30 p. 100 des membres des minorités visibles au service de la fonction publique travaillent au sein de trois ministères : DRHC (1 892), Santé Canada (1 097) et la Défense nationale (1 010). Parmi les grands ministères, Citoyenneté et Immigration Canada (14,5 p. 100), Santé Canada (12,1 p. 100), Statistique Canada (11 p. 100) et Industrie Canada (10,0 p. 100) ont la plus forte proportion d'employés appartenant à une minorité visible.

## Répartition selon la région de travail

(tableau 6)

- ▶ La concentration la plus forte des fonctionnaires fédéraux est enregistrée dans la région de la capitale nationale (42,2 p. 100). La proportion est à peu près la même pour les membres des minorités visibles (45,1 p. 100), les femmes (44,4 p. 100) et les personnes handicapées (42 p. 100). Par contraste, seulement 32 p. 100 des Autochtones travaillent dans la région de la capitale nationale et plus de 4 employés autochtones sur 10 se trouvent à l'ouest de l'Ontario.
- ▶ Un peu plus d'un fonctionnaire travaillant à l'étranger sur trois est une femme.
- ▶ Comme c'est le cas depuis de nombreuses années, la Colombie-Britannique a la plus forte représentation de membres des minorités visibles, soit 12,9 p. 100, suivie de l'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) qui en compte 11,8 p. 100.

**Figure 15**

Répartition des fonctionnaires fédéraux par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve-et-Labrador	40,9	4,2	5,2	1,1
Île-du-Prince-Édouard	62,4	2,4	8,7	1,8
Nouvelle-Écosse	40,8	2,6	7,0	4,9
Nouveau-Brunswick	53,1	2,9	5,1	1,3
Québec (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	54,2	1,5	3,1	4,6
Région de la capitale nationale	55,8	3,1	5,7	8,4
Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	55,7	3,9	7,1	11,8
Manitoba	55,6	11,5	6,6	6,3
Saskatchewan	52,6	12,8	5,6	3,4
Alberta	54,3	7,3	6,4	7,3
Colombie-Britannique	48,3	5,0	6,1	12,9
Yukon	64,1	18,3	6,0	2,5
Territoires du Nord-Ouest	54,7	20,8	4,3	3,0
Nunavut	52,8	28,4	1,7	4,0

## Répartition selon la rémunération

(tableau 7)

- ▶ Dans la fonction publique fédérale, 54,2 p. 100 de tous les employés gagnent au moins 50 000 \$ par année. Voici dans quelle proportion pour les groupes désignés :
  - minorités visibles, 54,0 p. 100;
  - personnes handicapées, 48,3 p. 100;
  - autochtones, 45,2 p. 100;
  - femmes, 43,9 p. 100.

## Personnes embauchées

(tableaux 8 à 10)

- ▶ La fonction publique fédérale a embauché 4 100 personnes (25 p. 100) de moins en 2003-2004 que durant l'exercice précédent. Tous les groupes désignés ont de même accusé une baisse du nombre des personnes embauchées, les minorités visibles étant cependant les moins touchées.
- ▶ Les personnes appartenant à une minorité visible constituaient environ 10 p. 100 des nouvelles recrues, sans grand changement par rapport à l'année dernière. La proportion des Autochtones et des personnes handicapées embauchés n'a pas changé non plus depuis l'année dernière, s'étant établie à 4,5 p. 100 et 3,1 p. 100 respectivement.
- ▶ Quatre régions ont embauché des Autochtones dans une proportion supérieure à 10 p. 100 : la Saskatchewan (13,1 p. 100), le Manitoba (11,2 p. 100), le Nunavut (27,7 p. 100) et les Territoires du Nord-Ouest (12,3 p. 100). En ce qui concerne les membres des minorités visibles, sept régions en avaient embauchés, y compris la région de la capitale nationale, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- ▶ Des 75 personnes embauchées dans la catégorie de la direction et provenant de l'extérieur de la fonction publique, 10 étaient membres des minorités visibles et 29 étaient des femmes.
- ▶ Dans l'ensemble de la fonction publique, et pour tous les groupes désignés, on a embauché plus d'employés pour une période déterminée que pour une période indéterminée – quasiment un rapport de deux pour un pour tous les employés, les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées. Ce rapport était considérablement plus faible (1,8) pour les minorités visibles.

## Promotions

(tableaux 11 à 13)

- ▶ Le nombre de promotions dans la fonction publique fédérale a diminué de plus de 5 000 depuis l'an dernier. Bien que tous les groupes désignés aient subi une baisse en termes absolus, seules les femmes et les minorités visibles ont subi une diminution en termes relatifs.
- ▶ La moitié de toutes les promotions se sont produites dans la région de la capitale nationale, comme ce fut le cas pour les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles. Dans le cas des Autochtones, cette proportion baisse à 38 p. 100.
- ▶ Les employés nommés pour une période indéterminée ont obtenu plus de 90 p. 100 de toutes les promotions et de celles qui ont été accordées à des personnes dans les groupes désignés.
- ▶ Exactement la moitié de toutes les promotions accordées dans la fonction publique fédérale ont eu lieu dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les femmes ont obtenu 57,2 p. 100 des promotions, les personnes handicapées, 53,7 p. 100, les Autochtones, 52,1 p. 100 et les minorités visibles, 49,9 p. 100.

## Cessations d'emploi

(tableaux 14 à 16)

- ▶ Le nombre total de départs de la fonction publique fédérale a été de 10 572, en baisse par rapport à 11 546 l'an dernier. Ensemble, les groupes désignés minoritaires représentaient 17,4 p. 100 de ces cessations d'emploi, réparties de la façon suivante : 6,5 p. 100 pour les minorités visibles, 6,3 p. 100 pour les personnes handicapées et 4,6 p. 100 pour les Autochtones.
- ▶ Les femmes représentaient un peu plus de la moitié de toutes les cessations d'emploi de la fonction publique fédérale.
- ▶ Dans l'ensemble, le nombre des personnes qui ont quitté leur emploi pour une période indéterminée dépassait le nombre de celles qui ont quitté leur emploi pour une période déterminée, alors que les premières représentaient un peu moins de la moitié de toutes les cessations d'emploi.
- ▶ Les cessations d'emploi des employés nommés pour une période déterminée ont dépassé ceux des employés nommés pour une période indéterminée dans trois des quatre groupes désignés, à l'exception des personnes handicapées, où le nombre de cessations d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée était presque deux fois supérieur à celui des employés nommés pour une période déterminée.

## Notes techniques

Les tableaux du présent chapitre présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2004. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi des personnes appartenant à ces groupes.

### Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale, telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTPF, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est appliquée par la Commission de la fonction publique du Canada. Au 31 mars 2004, la fonction publique fédérale comptait 171 457 employés, soit une hausse de 2 594 personnes (ou 1,5 p. 100) par rapport au 31 mars 2003.

## Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. En raison de leur taux de roulement élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est des personnes embauchées. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation des groupes désignés dans certains petits ministères.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique fédérale. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1<sup>er</sup> avril 2003 et se terminant le 31 mars 2004.

L'effectif est réparti dans les catégories suivantes :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers	165 976
Employés nommés pour une période de moins de trois mois	735
Employés occasionnels	4 746
Total	171 457

## Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique énumérées à la LRFP, I-I. La fonction publique fédérale, selon cette définition, compte plus de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations régies par la LRFP, I-I. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés et parfois 10 employés ou moins. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres ne sont présents que dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans celui de la plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives pour leur compte.

## Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ». Ceux-ci se rangent dans les deux catégories suivantes :

- ▶ les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- ▶ les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que des personnes initialement nommées pour une courte période deviennent des employés à long terme ou des employés nommés pour une période indéterminée. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et qu'on ne donne pas à l'employé l'occasion de faire une déclaration volontaire (procédure par laquelle une personne déclare volontairement son appartenance à un ou plusieurs groupes minoritaires désignés ou confirme qu'elle n'appartient pas à ces groupes), il peut en résulter une sous-évaluation de la représentation des groupes désignés. C'est pourquoi les ministères et organismes recueillent des données tirées de la déclaration volontaire auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

## Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent chapitre, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est

l'employeur aux termes de la LRTPF, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi de l'Agence. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

Les données provenant du Fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (personnes embauchées) dans la fonction publique et les départs (cessations d'emploi) de la fonction publique sont puisées dans le Fichier sur la mobilité, un sous-ensemble du Fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du Fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire

une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

### Terminologie

« **Personnes embauchées** » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« **Promotions** » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.



« **Cessations d'emploi** » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours du dernier exercice. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des dénombrements effectués à partir du Fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« **Employés nommés pour une période indéterminée** » : personnes nommées dans la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

« **Employés saisonniers** » : personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« **Employés occasionnels** » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« **Disponibilité au sein de la population active** » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux emplois de la fonction publique fédérale. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles sont tirées des statistiques du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991*, de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001*, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« **Objectifs-repères** » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, compte tenu du contexte réel de ses activités. Dans le cas de la fonction publique, les objectifs-repères soutiennent le principe du mérite en veillant à ce que l'effectif soit qualifié et représentatif et à ce qu'il reflète la diversité de la société canadienne et des milieux où les employés sont recrutés.

**Tableau 1**

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTPF, I-I

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Représentation dans la fonction publique										
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
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 2001 et EPLA										
				52,2		2,5		3,6		10,4

\* Revenu Canada est devenu, le 1<sup>er</sup> novembre 1999, un employeur distinct, nommé l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

**Nota**

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du *Recensement du Canada de 2001* et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 2001*. Elles visent seulement les citoyens canadiens qui occupent un emploi du marché du travail canadien correspondant aux emplois de la fonction publique fédérale.

**Tableau 2**

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, au 31 mars 2004

	Ensemble des employés						Type d'emploi							
	Nbre		%		Sexe		Durée indéterminée		Période ≥ 3 mois		Saisonnier		Sexe	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Fonction publique fédérale														
Total	165 976	100,0	149 298	100,0	15 812	100,0	866	100,0	866	100,0	866	100,0	866	100,0
Femmes	88 175	53,1	78 509	52,6	9 325	59,0	341	39,4	341	39,4	341	39,4	341	39,4
Hommes	77 801	46,9	70 789	47,4	6 487	41,0	525	60,6	525	60,6	525	60,6	525	60,6
Autochtones														
Total	6 723	4,1	6 066	4,1	609	3,9	48	5,5	48	5,5	48	5,5	48	5,5
Femmes	4 114	4,7	3 676	4,7	415	4,5	23	6,7	23	6,7	23	6,7	23	6,7
Hommes	2 609	3,4	2 390	3,4	194	3,0	25	4,8	25	4,8	25	4,8	25	4,8
Personnes handicapées														
Total	9 452	5,7	8 836	5,9	576	3,6	40	4,6	40	4,6	40	4,6	40	4,6
Femmes	4 781	5,4	4 451	5,7	314	3,4	16	4,7	16	4,7	16	4,7	16	4,7
Hommes	4 671	6,0	4 385	6,2	262	4,0	24	4,6	24	4,6	24	4,6	24	4,6
Membres des minorités visibles														
Total	13 001	7,8	11 314	7,6	1 656	10,5	31	3,6	31	3,6	31	3,6	31	3,6
Femmes	7 057	8,0	6 020	7,7	1 020	10,9	17	5,0	17	5,0	17	5,0	17	5,0
Hommes	5 944	7,6	5 294	7,5	636	9,8	14	2,7	14	2,7	14	2,7	14	2,7

**Nota**

Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés (p. ex., 61,2 p. 100 des employés autochtones sont des femmes, c.-à-d. 4 114 ÷ 6 723 x 100). Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique (p. ex., 9,8 p. 100 des hommes, qui sont des employés nommés pour une période déterminée, sont membres d'un groupe de minorité visible, c.-à-d. 636 ÷ 6 487 x 100).

**Tableau 3**

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel  
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 322	1 510	34,9	124	2,9	213	4,9	208	4,8	
Scientifique et professionnelle	5	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	
AC Actuariat	7	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0,0	
AG Agriculture	240	68	28,3	4	1,7	6	2,5	29	12,1	
AR Architecture et urbaniste	189	60	31,7	1	0,5	5	2,6	39	20,6	
AU Vérification	1 858	782	42,1	34	1,8	60	3,2	213	11,5	
BI Sciences biologiques	413	166	40,2	3	0,7	7	1,7	93	22,5	
CH Chimie	11	0	0,0	0	0,0	1	9,1	0	0,0	
DE Art dentaire	598	97	16,2	1	0,2	9	1,5	77	12,9	
DS Services scientifiques de la défense	779	485	62,3	77	9,9	33	4,2	47	6,0	
ED Enseignement	2 614	375	14,3	34	1,3	86	3,3	408	15,6	
EN Génie et arpentage	5 831	2 700	46,3	132	2,3	258	4,4	773	13,3	
ES Économie, sociologie et statistique	94	16	17,0	0	0,0	4	4,3	2	2,1	
FO Sciences forestières	127	49	38,6	2	1,6	7	5,5	3	2,4	
HR Recherche historique	2 714	1 383	51,0	78	2,9	143	5,3	238	8,8	
LA Droit	415	308	74,2	11	2,7	17	4,1	27	6,5	
LS Bibliothéconomie	332	121	36,4	1	0,3	17	5,1	51	15,4	
MA Mathématiques	262	92	35,1	3	1,1	14	5,3	31	11,8	
MD Médecine	517	87	16,8	2	0,4	16	3,1	31	6,0	
MT Météorologie	40	40	100,0	2	5,0	0	0,0	2	5,0	
ND Nutrition et diététique	1 594	1 355	85,0	137	8,6	40	2,5	104	6,5	
NU Sciences infirmières	55	42	76,4	0	0,0	1	1,8	3	5,5	
OP Ergothérapie et physiothérapie	2 053	769	37,5	45	2,2	60	2,9	194	9,4	
PC Sciences physiques	20	14	70,0	1	5,0	0	0,0	1	5,0	
PH Pharmacie	334	167	50,0	3	0,9	15	4,5	22	6,6	
PS Psychologie	1 852	321	17,3	7	0,4	51	2,8	307	16,6	
SE Recherche scientifique	652	319	48,9	4	0,6	24	3,7	115	17,6	
SG Réglementation scientifique	49	38	77,6	2	4,1	2	4,1	1	2,0	
SW Service social	229	37	16,2	0	0,0	15	6,6	31	13,5	
UT Enseignement universitaire	36	19	52,8	0	0,0	2	5,6	3	8,3	
VM Médecine vétérinaire										
<b>Total</b>	<b>23 920</b>	<b>9 912</b>	<b>41,4</b>	<b>585</b>	<b>2,4</b>	<b>894</b>	<b>3,7</b>	<b>2 846</b>	<b>11,9</b>	



**Tableau 3** (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel  
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation										
CX Services correctionnels	6 005	24,1	1 447	9,8	587	229	311	3,8	311	5,2
FR Pompiers	427	2,1	9	3,3	14	10	5	2,3	5	1,2
GL Manoeuvres et hommes de métier	5 160	4,4	225	3,2	164	272	110	5,3	110	2,1
GS Services divers	3 057	36,2	1 106	3,9	120	194	137	6,3	137	4,5
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	484	0,8	4	1,7	8	37	22	7,6	22	4,5
HS Services hospitaliers	601	57,7	347	6,7	40	18	60	3,0	60	10,0
LI Gardiens de phare	110	5,5	6	3,6	4	1	0	0,9	0	0,0
PR Services d'imprimerie	44	29,5	13	4,5	2	3	3	6,8	3	6,8
SC Équipages de navires	1 290	6,1	79	1,8	23	42	28	3,3	28	2,2
SR Réparation des navires	1 385	2,8	39	1,4	20	63	28	4,5	28	2,0
<b>Total</b>	<b>18 563</b>	<b>17,6</b>	<b>3 275</b>	<b>5,3</b>	<b>982</b>	<b>869</b>	<b>704</b>	<b>4,7</b>	<b>704</b>	<b>3,8</b>
<b>TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE</b>	<b>165 976</b>	<b>53,1</b>	<b>88 175</b>	<b>4,1</b>	<b>6 723</b>	<b>9 452</b>	<b>13 001</b>	<b>5,7</b>	<b>13 001</b>	<b>7,8</b>

**Tableau 4**

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge  
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Direction</b>											
	30-34	58	41,4	24	5	8,6	1	1,7	3	5,2	
	35-39	226	44,2	100	14	6,2	2	0,9	25	11,1	
	40-44	530	43,2	229	21	4,0	20	3,8	34	6,4	
	45-49	922	42,6	393	28	3,0	41	4,4	35	3,8	
	50-54	1 455	37,6	547	40	2,7	77	5,3	55	3,8	
	55-59	905	21,0	190	14	1,5	61	6,7	41	4,5	
	60-64	205	12,2	25	1	0,5	8	3,9	13	6,3	
	65-69	20	10,0	2	1	5,0	3	15,0	2	10,0	
	70+	1	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
<b>Total</b>		<b>4 322</b>	<b>34,9</b>	<b>1 510</b>	<b>124</b>	<b>2,9</b>	<b>213</b>	<b>4,9</b>	<b>208</b>	<b>4,8</b>	
<b>Scientifique et professionnelle</b>											
	16-19	1	100,0	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
	20-24	222	67,6	150	5	2,3	2	0,9	33	14,9	
	25-29	2 207	56,7	1 251	61	2,8	42	1,9	326	14,8	
	30-34	3 092	51,2	1 584	102	3,3	59	1,9	387	12,5	
	35-39	3 276	48,1	1 575	93	2,8	101	3,1	409	12,5	
	40-44	3 747	43,3	1 622	91	2,4	129	3,4	438	11,7	
	45-49	3 839	39,2	1 503	79	2,1	181	4,7	376	9,8	
	50-54	3 766	34,7	1 308	89	2,4	188	5,0	313	8,3	
	55-59	2 555	27,0	689	47	1,8	139	5,4	285	11,2	
	60-64	936	20,5	192	16	1,7	41	4,4	184	19,7	
	65-69	212	13,2	28	2	0,9	9	4,2	76	35,8	
	70+	67	13,4	9	0	0,0	3	4,5	19	28,4	
<b>Total</b>		<b>23 920</b>	<b>41,4</b>	<b>9 912</b>	<b>585</b>	<b>2,4</b>	<b>894</b>	<b>3,7</b>	<b>2 846</b>	<b>11,9</b>	

**Tableau 4 (suite)**

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge  
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge		Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur	16-19		3	66,7	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24		1 196	60,5	723	4,8	57	13	1,1	136	11,4	
	25-29		5 949	57,8	3 441	3,7	218	138	2,3	816	13,7	
	30-34		7 286	58,2	4 240	5,2	382	224	3,1	818	11,2	
	35-39		8 852	59,7	5 289	5,4	481	354	4,0	882	10,0	
	40-44		11 724	64,8	7 596	4,2	496	688	5,9	876	7,5	
	45-49		13 671	64,9	8 877	3,9	528	920	6,7	689	5,0	
	50-54		13 326	57,6	7 679	3,3	436	1 135	8,5	569	4,3	
	55-59		6 187	50,2	3 107	3,3	203	542	8,8	412	6,7	
	60-64		1 437	45,6	655	3,3	48	138	9,6	154	10,7	
65-69		207	39,6	82	3,9	8	16	7,7	32	15,5		
70+		30	20,0	6	0,0	0	3	10,0	2	6,7		
<b>Total</b>		<b>69 868</b>	<b>41 697</b>	<b>59,7</b>	<b>2 857</b>	<b>4,1</b>	<b>4 171</b>	<b>6,0</b>	<b>5 386</b>	<b>7,7</b>		
Services techniques	16-19		18	16,7	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24		392	43,4	170	2,3	9	5	1,3	23	5,9	
	25-29		1 328	53,2	706	3,8	50	26	2,0	108	8,1	
	30-34		1 638	46,2	756	4,4	72	39	2,4	103	6,3	
	35-39		1 950	37,6	734	3,9	76	62	3,2	121	6,2	
	40-44		2 995	31,3	938	3,0	91	116	3,9	135	4,5	
	45-49		3 478	28,6	995	2,8	96	184	5,3	141	4,1	
	50-54		3 324	24,3	807	2,3	78	223	6,7	122	3,7	
	55-59		1 804	18,3	331	2,1	37	100	5,5	96	5,3	
	60-64		516	13,6	70	1,9	10	21	4,1	47	9,1	
65-69		107	10,3	11	1,9	2	3	2,8	17	15,9		
70+		17	0,0	0	0,0	0	1	5,9	2	11,8		
<b>Total</b>		<b>17 567</b>	<b>5 521</b>	<b>31,4</b>	<b>521</b>	<b>3,0</b>	<b>780</b>	<b>4,4</b>	<b>915</b>	<b>5,2</b>		



Soutien administratif										
16-19	22	13	59,1	2	9,1	0	0,0	2	9,1	
20-24	997	798	80,0	58	5,8	22	2,2	118	11,8	
25-29	2 547	1 991	78,2	148	5,8	77	3,0	419	16,5	
30-34	2 839	2 254	79,4	213	7,5	142	5,0	382	13,5	
35-39	3 829	3 149	82,2	271	7,1	237	6,2	401	10,5	
40-44	5 375	4 582	85,2	305	5,7	422	7,9	400	7,4	
45-49	6 274	5 268	84,0	280	4,5	558	8,9	381	6,1	
50-54	5 600	4 610	82,3	241	4,3	600	10,7	381	6,8	
55-59	3 143	2 659	84,6	104	3,3	338	10,8	284	9,0	
60-64	917	780	85,1	27	2,9	110	12,0	140	15,3	
65-69	166	135	81,3	5	3,0	18	10,8	29	17,5	
70+	27	21	77,8	0	0,0	1	3,7	5	18,5	
<b>Total</b>	<b>31 736</b>	<b>26 260</b>	<b>82,7</b>	<b>1 654</b>	<b>5,2</b>	<b>2 525</b>	<b>8,0</b>	<b>2 942</b>	<b>9,3</b>	
Exploitation										
16-19	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
20-24	326	121	37,1	23	7,1	4	1,2	22	6,7	
25-29	1 169	359	30,7	117	10,0	29	2,5	82	7,0	
30-34	1 730	465	26,9	155	9,0	47	2,7	92	5,3	
35-39	2 032	470	23,1	166	8,2	60	3,0	82	4,0	
40-44	3 136	603	19,2	153	4,9	129	4,1	99	3,2	
45-49	3 937	521	13,2	168	4,3	225	5,7	109	2,8	
50-54	3 419	369	10,8	96	2,8	202	5,9	107	3,1	
55-59	2 066	255	12,3	77	3,7	130	6,3	83	4,0	
60-64	637	92	14,4	25	3,9	36	5,7	25	3,9	
65-69	89	15	16,9	1	1,1	4	4,5	2	2,2	
70+	15	2	13,3	1	6,7	3	20,0	1	6,7	
<b>Total</b>	<b>18 563</b>	<b>3 275</b>	<b>17,6</b>	<b>982</b>	<b>5,3</b>	<b>869</b>	<b>4,7</b>	<b>704</b>	<b>3,8</b>	
Fonction publique fédérale										
16-19	51	22	43,1	2	3,9	0	0,0	2	3,9	
20-24	3 133	1 962	62,6	152	4,9	46	1,5	332	10,6	
25-29	13 200	7 748	58,7	594	4,5	312	2,4	1 751	13,3	
30-34	16 643	9 323	56,0	929	5,6	512	3,1	1 785	10,7	
35-39	20 165	11 317	56,1	1 101	5,5	816	4,0	1 920	9,5	
40-44	27 507	15 570	56,6	1 157	4,2	1 504	5,5	1 982	7,2	
45-49	32 121	17 557	54,7	1 179	3,7	2 109	6,6	1 731	5,4	
50-54	30 890	15 320	49,6	980	3,2	2 425	7,9	1 547	5,0	
55-59	16 660	7 231	43,4	482	2,9	1 310	7,9	1 201	7,2	
60-64	4 648	1 814	39,0	127	2,7	354	7,6	563	12,1	
65-69	801	273	34,1	19	2,4	53	6,6	158	19,7	
70+	157	38	24,2	1	0,6	11	7,0	29	18,5	
<b>Total</b>	<b>165 976</b>	<b>88 175</b>	<b>53,1</b>	<b>6 723</b>	<b>4,1</b>	<b>9 452</b>	<b>5,7</b>	<b>13 001</b>	<b>7,8</b>	
<b>TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE</b>										

**Tableau 5**

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2004

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	23 400		16 374	70,0	843	3,6	1 876	8,0	1 892	8,1
Défense nationale*	19 708		7 496	38,0	458	2,3	1 112	5,6	1 010	5,1
Service correctionnel Canada	14 134		5 978	42,3	969	6,9	701	5,0	674	4,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 574		6 434	51,2	303	2,4	717	5,7	978	7,8
Pêches et Océans Canada†	9 958		3 028	30,4	319	3,2	447	4,5	366	3,7
Santé Canada	9 093		6 050	66,5	609	6,7	453	5,0	1 097	12,1
Agriculture et Agroalimentaire Canada‡	6 197		2 833	45,7	169	2,7	260	4,2	461	7,4
Industrie Canada	5 714		2 863	50,1	140	2,5	291	5,1	570	10,0
Environnement Canada	5 651		2 349	41,6	132	2,3	257	4,5	553	9,8
Statistique Canada	5 522		2 810	50,9	115	2,1	363	6,6	607	11,0
Citoyenneté et Immigration Canada	5 203		3 339	64,2	116	2,2	287	5,5	755	14,5
Ministère de la Justice Canada	4 966		3 232	65,1	170	3,4	265	5,3	463	9,3
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 949		3 776	76,3	239	4,8	305	6,2	319	6,4
Transports Canada	4 550		1 868	41,1	113	2,5	201	4,4	363	8,0
Ressources naturelles Canada	4 422		1 722	38,9	106	2,4	197	4,5	397	9,0
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 869		1 880	48,6	96	2,5	172	4,4	312	8,1
Affaires indiennes et du Nord canadien	3 767		2 354	62,5	1 178	31,3	237	6,3	207	5,5
Anciens Combattants Canada	3 476		2 432	70,0	103	3,0	283	8,1	258	7,4
Patrimoine canadien	1 995		1 345	67,4	79	4,0	96	4,8	166	8,3
Agence canadienne de développement international	1 565		955	61,0	38	2,4	64	4,1	142	9,1
Commission de la fonction publique du Canada	1 510		1 011	67,0	45	3,0	110	7,3	177	11,7
Bureau des passeports	1 418		1 014	71,5	30	2,1	60	4,2	194	13,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 124		676	60,1	26	2,3	103	9,2	108	9,6
Bibliothèque et Archives Canada	1 116		625	56,0	34	3,0	71	6,4	53	4,8
Ministère des Finances Canada	1 028		515	50,1	12	1,2	43	4,2	101	9,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	955		640	67,0	22	2,3	46	4,8	202	21,2
Bureau du Conseil privé	742		427	57,5	27	3,6	34	4,6	55	7,4
Agence de promotion économique du Canada atlantique	613		343	56,0	15	2,4	22	3,6	15	2,4
Commission canadienne des grains	607		211	34,8	29	4,8	45	7,4	48	7,9
Service administratif des tribunaux judiciaires	564		374	66,3	18	3,2	33	5,9	58	10,3
Agence spatiale canadienne	552		211	38,2	4	0,7	11	2,0	58	10,5
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416		233	56,0	9	2,2	12	2,9	24	5,8
Communication Canada	414		242	58,5	8	1,9	8	1,9	25	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	397		229	57,7	9	2,3	33	8,3	22	5,5
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	358		206	57,5	22	6,1	22	6,1	40	11,2
Solliciteur général Canada	329		199	60,5	13	4,0	17	5,2	21	6,4

Bureau du directeur général des élections	320	157	49,1	13	4,1	34	10,6	22	6,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	296	226	76,4	15	5,1	17	5,7	22	7,4
Office des transports du Canada	257	149	58,0	5	1,9	16	6,2	12	4,7
Bureau de la sécurité des transports du Canada	216	68	31,5	2	0,9	12	5,6	23	10,6
Commission canadienne des droits de la personne	205	136	66,3	9	4,4	22	10,7	17	8,3
Centre canadien de gestion	191	130	68,1	8	4,2	11	5,8	13	6,8
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	166	107	64,5	9	5,4	11	6,6	13	7,8
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	162	98	60,5	1	0,6	13	8,0	9	5,6
Commissariat aux langues officielles	143	90	62,9	7	4,9	5	3,5	3	2,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	135	81	60,0	3	2,2	11	8,1	9	6,7
Agence canadienne d'évaluation environnementale	121	68	56,2	5	4,1	2	1,7	8	6,6
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	117	78	66,7	11	9,4	9	7,7	5	4,3
Condition féminine Canada	110	101	91,8	4	3,6	8	7,3	14	12,7
Conseil canadien des relations industrielles	94	61	64,9	2	2,1	7	7,4	6	6,4
Tribunal canadien du commerce extérieur	85	43	50,6	0	0,0	3	3,5	4	4,7
Bureau de l'infrastructure du Canada	79	48	60,8	2	2,5	2	2,5	8	10,1
Commission canadienne du lait	60	36	60,0	1	1,7	0	0,0	6	10,0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	56	39	69,6	3	5,4	3	5,4	3	5,4
Comité des griefs des Forces canadiennes	40	29	72,5	2	5,0	1	2,5	2	5,0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	38	22	57,9	0	0,0	2	5,3	3	7,9
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	36	24	66,7	1	2,8	2	5,6	0	0,0
Commission mixte internationale	31	13	41,9	0	0,0	2	6,5	1	3,2
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	31	18	58,1	0	0,0	1	3,2	4	12,9
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	10	47,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	21	14	66,7	1	4,8	1	4,8	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	15	8	53,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	11	7	63,6	0	0,0	0	0,0	1	9,1
Greffé du Tribunal de la concurrence	11	6	54,5	0	0,0	2	18,2	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	7	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	9	4	44,4	0	0,0	1	11,1	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>165 976</b>	<b>88 175</b>	<b>53,1</b>	<b>6 723</b>	<b>4,1</b>	<b>9 452</b>	<b>5,7</b>	<b>13 001</b>	<b>7,8</b>

\* Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

**Tableau 6**

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 037	40,9	1 242	40,9	129	4,2	157	5,2	33	1,1
Île-du-Prince-Édouard	1 718	62,4	1 072	62,4	41	2,4	150	8,7	31	1,8
Nouvelle-Écosse	8 604	40,8	3 510	40,8	226	2,6	600	7,0	423	4,9
Nouveau-Brunswick	5 508	53,1	2 927	53,1	160	2,9	281	5,1	72	1,3
Québec (moins RCN*)	19 449	54,2	9 858	54,2	289	1,5	601	3,1	897	4,6
RCN* (Québec)	19 668	57,7	11 358	57,7	889	4,5	1 091	5,5	1 473	7,5
RCN*	70 100	55,8	39 112	55,8	2 151	3,1	3 967	5,7	5 866	8,4
Ontario (moins RCN*)	20 685	55,7	11 520	55,7	808	3,9	1 474	7,1	2 438	11,8
RCN* (Ontario)	50 432	55,0	27 754	55,0	1 262	2,5	2 876	5,7	4 393	8,7
Manitoba	6 365	55,6	3 539	55,6	735	11,5	418	6,6	400	6,3
Saskatchewan	4 303	52,6	2 263	52,6	552	12,8	243	5,6	147	3,4
Alberta	8 903	54,3	4 838	54,3	646	7,3	568	6,4	646	7,3
Colombie-Britannique	14 796	48,3	7 149	48,3	739	5,0	906	6,1	1 907	12,9
Yukon	284	64,1	182	64,1	52	18,3	17	6,0	7	2,5
Territoires du Nord-Ouest	576	54,7	315	54,7	120	20,8	25	4,3	17	3,0
Nunavut	176	52,8	93	52,8	50	28,4	3	1,7	7	4,0
À l'extérieur du Canada	1 472	37,7	555	37,7	25	1,7	42	2,9	110	7,5
<b>Total</b>	<b>165 976</b>	<b>53,1</b>	<b>88 175</b>	<b>53,1</b>	<b>6 723</b>	<b>4,1</b>	<b>9 452</b>	<b>5,7</b>	<b>13 001</b>	<b>7,8</b>

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, au 31 mars 2004

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
≤ 19 999	114	0,1	34	29,8	2	1,8	0	0,0	0	0,0
20 000 - 24 999	8	0,1	5	62,5	1	12,5	5	62,5	0	0,0
25 000 - 29 999	1 227	0,8	755	61,5	64	5,2	71	5,8	51	4,2
30 000 - 34 999	4 874	3,7	2 382	48,9	277	5,7	344	7,1	368	7,6
35 000 - 39 999	25 590	19,2	18 009	70,4	1 438	5,6	1 816	7,1	2 107	8,2
40 000 - 44 999	24 127	33,7	16 225	67,2	1 057	4,4	1 467	6,1	2 056	8,5
45 000 - 49 999	20 113	45,8	12 027	59,8	848	4,2	1 181	5,9	1 396	6,9
50 000 - 54 999	18 523	57,0	9 355	50,5	861	4,6	948	5,1	1 402	7,6
55 000 - 59 999	12 818	64,7	6 326	49,4	527	4,1	614	4,8	1 107	8,6
60 000 - 64 999	12 342	72,1	5 649	45,8	422	3,4	593	4,8	1 022	8,3
65 000 - 69 999	11 812	79,3	5 079	43,0	411	3,5	604	5,1	952	8,1
70 000 - 74 999	8 648	84,5	3 794	43,9	263	3,0	473	5,5	619	7,2
75 000 - 79 999	7 199	88,8	2 388	33,2	164	2,3	354	4,9	707	9,8
80 000 - 84 999	5 613	92,2	2 151	38,3	142	2,5	340	6,1	340	6,1
85 000 - 89 999	4 186	94,7	1 248	29,8	69	1,6	197	4,7	344	8,2
90 000 - 94 999	1 741	95,8	514	29,5	33	1,9	77	4,4	117	6,7
95 000 - 99 999	1 569	96,7	401	25,6	35	2,2	80	5,1	127	8,1
≥ 100 000	5 472	100,0	1 833	33,5	109	2,0	288	5,3	286	5,2
<b>Total</b>	<b>165 976</b>	<b>100,0</b>	<b>88 175</b>	<b>53,1</b>	<b>6 723</b>	<b>4,1</b>	<b>9 452</b>	<b>5,7</b>	<b>13 001</b>	<b>7,8</b>

**Nota**

Chaque donnée de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles), selon l'échelle salariale et à un niveau inférieur à cet échelon.

Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 56,1 p. 100 de femmes (ou 49 437) touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 2003-2004. Les données dans la colonne de gauche (59,8 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.

**Tableau 8**

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTP, I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	108	58,3	63	58,3	5	4,6	3	2,8	1	0,9
Île-du-Prince-Édouard	75	72,0	54	72,0	1	1,3	4	5,3	1	1,3
Nouvelle-Écosse	422	49,8	210	49,8	15	3,6	10	2,4	27	6,4
Nouveau-Brunswick	254	61,8	157	61,8	7	2,8	10	3,9	9	3,5
Québec (moins RCN*)	1 280	52,7	674	52,7	24	1,9	24	1,9	150	11,7
RCN* (Québec*)	1 383	61,5	851	61,5	52	3,8	43	3,1	157	11,4
RCN*	5 283	59,2	3 126	59,2	148	2,8	180	3,4	565	10,7
Ontario (moins RCN*)	1 715	57,8	992	57,8	74	4,3	52	3,0	200	11,7
RCN* (Ontario*)	3 900	58,3	2 275	58,3	96	2,5	137	3,5	408	10,5
Manitoba	618	61,3	379	61,3	69	11,2	23	3,7	47	7,6
Saskatchewan	382	47,9	183	47,9	50	13,1	9	2,4	16	4,2
Alberta	765	60,1	460	60,1	55	7,2	28	3,7	78	10,2
Colombie-Britannique	1 209	52,0	629	52,0	79	6,5	34	2,8	141	11,7
Yukon	40	62,5	25	62,5	2	5,0	0	0,0	1	2,5
Territoires du Nord-Ouest	106	58,5	62	58,5	13	12,3	2	1,9	1	0,9
Nunavut	47	63,8	30	63,8	13	27,7	1	2,1	2	4,3
À l'extérieur du Canada	16	31,3	5	31,3	0	0,0	0	0,0	1	6,3
<b>Total</b>	<b>12 320</b>	<b>57,2</b>	<b>7 049</b>	<b>57,2</b>	<b>555</b>	<b>4,5</b>	<b>380</b>	<b>3,1</b>	<b>1 240</b>	<b>10,1</b>

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

**Nota**

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

**Tableau 9**

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Direction	75	38,7	29	4,0	3	0,0	0	10	13,3	
Scientifique et professionnelle	2 078	54,4	1 131	3,4	70	1,8	37	259	12,5	
Administration et service extérieur	3 652	55,1	2 014	4,8	175	3,8	139	388	10,6	
Services techniques	1 669	45,9	766	3,1	52	1,8	30	96	5,8	
Soutien administratif	3 370	79,7	2 687	5,3	180	4,2	141	397	11,8	
Exploitation	1 476	28,6	422	5,1	75	2,2	33	90	6,1	
<b>Total</b>	<b>12 320</b>	<b>57,2</b>	<b>7 049</b>	<b>4,5</b>	<b>555</b>	<b>3,1</b>	<b>380</b>	<b>1 240</b>	<b>10,1</b>	

**Nota**

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

**Tableau 10**

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTPF I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 055	54,1	2 193	54,1	178	4,4	128	3,2	446	11,0
Période déterminée (3 mois ou plus)	8 019	59,1	4 738	59,1	360	4,5	247	3,1	784	9,8
Saisonnier	246	48,0	118	48,0	17	6,9	5	2,0	10	4,1
<b>Total</b>	<b>12 320</b>	<b>57,2</b>	<b>7 049</b>	<b>57,2</b>	<b>555</b>	<b>4,5</b>	<b>380</b>	<b>3,1</b>	<b>1 240</b>	<b>10,1</b>

**Nota**

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.



**Tableau 11**

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail  
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTPF I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	258	37,6	97	4,3	11	5,0	13	6	2,3	
Île-du-Prince-Édouard	168	70,8	6	3,6	12	7,1	4	2,4		
Nouvelle-Écosse	744	44,2	329	3,4	25	4,6	34	34	4,6	
Nouveau-Brunswick	542	57,6	312	4,2	23	4,4	24	7	1,3	
Québec (moins RCN*)	1 707	56,2	959	2,4	41	3,1	53	116	6,8	
RCN* (Québec)	2 443	64,3	1 571	5,1	124	5,1	125	174	7,1	
RCN*	8 751	62,7	5 488	3,2	283	5,1	445	726	8,3	
Ontario (moins RCN*)	1 980	61,2	1 212	3,2	64	5,9	116	238	12,0	
RCN* (Ontario)	6 308	62,1	3 917	2,5	159	5,1	320	552	8,8	
Manitoba	557	61,9	345	12,7	71	4,7	26	40	7,2	
Saskatchewan	405	57,0	231	14,3	58	3,5	14	15	3,7	
Alberta	777	63,7	495	6,7	52	4,5	35	54	6,9	
Colombie-Britannique	1 354	53,6	726	5,8	78	4,8	65	171	12,6	
Yukon	30	76,7	23	26,7	8	6,7	2	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	76	47,4	36	18,4	14	5,3	4	3	3,9	
Nunavut	19	47,4	9	26,3	5	10,5	2	0	0,0	
À l'extérieur du Canada	107	44,9	48	3,7	4	2,8	3	7	6,5	
<b>Total</b>	<b>17 475</b>	<b>59,7</b>	<b>10 429</b>	<b>4,3</b>	<b>743</b>	<b>4,9</b>	<b>848</b>	<b>1 421</b>	<b>8,1</b>	

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

**Nota**

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTPF et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région de travail (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

**Tableau 12**

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTP, I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	599	39,1	234	39,1	15	2,5	30	5,0	36	6,0
Scientifique et professionnelle	2 710	47,4	1 285	47,4	73	2,7	87	3,2	366	13,5
Administration et service extérieur	8 739	68,2	5 962	68,2	387	4,4	455	5,2	709	8,1
Services techniques	1 739	31,5	547	31,5	81	4,7	62	3,6	87	5,0
Soutien administratif	2 651	84,4	2 238	84,4	134	5,1	176	6,6	191	7,2
Exploitation	1 037	15,7	163	15,7	53	5,1	38	3,7	32	3,1
<b>Total</b>	<b>17 475</b>	<b>100,0</b>	<b>10 429</b>	<b>59,7</b>	<b>743</b>	<b>4,3</b>	<b>848</b>	<b>4,9</b>	<b>1 421</b>	<b>8,1</b>

**Nota**

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

**Tableau 13**

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi  
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	15 935	60,0	9 565	60,0	690	4,3	798	5,0	1 307	8,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 458	57,8	842	57,8	52	3,6	46	3,2	113	7,8
Saisonnier	82	26,8	22	26,8	1	1,2	4	4,9	1	1,2
<b>Total</b>	<b>17 475</b>	<b>59,7</b>	<b>10 429</b>	<b>59,7</b>	<b>743</b>	<b>4,3</b>	<b>848</b>	<b>4,9</b>	<b>1 421</b>	<b>8,1</b>

**Nota**

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTPF et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

**Tableau 14**

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail  
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
 et employés saisonniers — LRTPF, I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	229	55,0	126	2,2	5	4,8	11	1	0,4	
Île-du-Prince-Édouard	78	55,1	43	0,0	0	9,0	7	0	0,0	
Nouvelle-Écosse	471	46,5	219	4,0	19	6,6	31	27	5,7	
Nouveau-Brunswick	303	50,5	153	2,6	8	6,6	20	9	3,0	
Québec (moins RCN*)	1 268	50,2	636	1,6	20	4,6	58	72	5,7	
RCN* (Québec)	1 013	53,2	539	4,7	48	6,4	65	60	5,9	
RCN*	4 129	50,9	2 103	3,1	129	7,0	289	296	7,2	
Ontario (moins RCN*)	1 353	49,4	669	5,0	68	6,9	94	125	9,2	
RCN* (Ontario)	3 116	50,2	1 564	2,6	81	7,2	224	236	7,6	
Manitoba	523	58,9	308	13,0	68	6,9	36	24	4,6	
Saskatchewan	373	48,8	182	7,5	28	3,5	13	11	2,9	
Alberta	577	56,3	325	9,7	56	4,3	25	36	6,2	
Colombie-Britannique	1 084	48,6	527	5,4	58	6,6	72	78	7,2	
Yukon	38	68,4	26	18,4	7	5,3	2	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	76	56,6	43	15,8	12	6,6	5	7	9,2	
Nunavut	25	52,0	13	48,0	12	0,0	0	0	0,0	
À l'extérieur du Canada	45	22,2	10	0,0	0	4,4	2	2	4,4	
<b>Total</b>	<b>10 572</b>	<b>50,9</b>	<b>5 383</b>	<b>4,6</b>	<b>490</b>	<b>6,3</b>	<b>665</b>	<b>688</b>	<b>6,5</b>	

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

**Nota**

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

**Tableau 15**

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	293		70	23,9	5	1,7	14	4,8	9	3,1
Scientifique et professionnelle	1 267		550	43,4	47	3,7	55	4,3	143	11,3
Administration et service extérieur	3 234		1 680	51,9	166	5,1	262	8,1	212	6,6
Services techniques	1 617		674	41,7	41	2,5	49	3,0	58	3,6
Soutien administratif	2 728		2 156	79,0	166	6,1	218	8,0	224	8,2
Exploitation	1 433		253	17,7	65	4,5	67	4,7	42	2,9
<b>Total</b>	<b>10 572</b>		<b>5 383</b>	<b>50,9</b>	<b>490</b>	<b>4,6</b>	<b>665</b>	<b>6,3</b>	<b>688</b>	<b>6,5</b>

**Nota**

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

**Tableau 16**

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
et employés saisonniers – LRTFP I-I, du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 31 mars 2004

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	5 244		2 353	44,9	214	4,1	426	8,1	300	5,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	5 185		2 951	56,9	267	5,1	228	4,4	380	7,3
Saisonnier	143		79	55,2	9	6,3	11	7,7	8	5,6
<b>Total</b>	<b>10 572</b>		<b>5 383</b>	<b>50,9</b>	<b>490</b>	<b>4,6</b>	<b>665</b>	<b>6,3</b>	<b>688</b>	<b>6,5</b>

**Nota**

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section Terminologie, chapitre 1).

## Chapitre 2

### *Faire place au changement :*

### Évaluer les progrès et tenir les promesses

Au cours de l'année financière 2003-2004, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) a continué de collaborer avec les ministères et organismes, les autres organismes centraux, le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique, le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement* et d'autres organisations afin de mettre en œuvre le plan d'action de *Faire place au changement* qui a été endossé par le gouvernement en juin 2000. Ce plan d'action découlant des travaux du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale vise à remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique du Canada.

Comme nous l'avons mentionné l'an dernier, la responsabilisation est un facteur essentiel à la réussite de l'initiative *Faire place au changement*. Par le biais de comités, de visites dans les ministères et de la prestation constante de commentaires et d'avis, l'Agence a continué de travailler avec les ministères et de les engager à produire des résultats par rapport aux éléments du plan d'action. Les ministères et organismes, qui ont démontré un fort leadership et un engagement à l'égard de *Faire place au changement*, adoptent généralement

des mesures comme des mécanismes de surveillance internes et la tenue de discussions sur les progrès réalisés à ce chapitre, et ils connaissent généralement plus de succès. Il convient également de mentionner les efforts pour transformer la culture organisationnelle, l'adoption de stratégies ciblées pour aider les minorités visibles à accéder aux échelons supérieurs, les fonds consacrés aux programmes de recrutement et de perfectionnement et l'appui accordé aux réseaux de minorités visibles.

Vous trouverez ci-dessous les six grands objectifs du plan d'action :

1. atteindre les objectifs-repères de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation à l'échelle de la fonction publique (recrutement, nominations intérimaires, promotions et possibilités de perfectionnement aux niveaux de la direction);
2. mettre au point des mécanismes de soutien pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;
3. modifier la culture de la fonction publique et la rendre plus propice à la diversité;
4. renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation;
5. demander des avis externes et un examen indépendant de la mise en œuvre du plan d'action;
6. consacrer des ressources financières à l'appui de la mise en œuvre du plan d'action.

Les paragraphes qui suivent décrivent les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action et résument les conclusions et les recommandations tirées de l'évaluation de *Faire place au changement* qui a été effectuée à la fin de l'année financière 2003-2004.

### 1. Établir des objectifs-repères

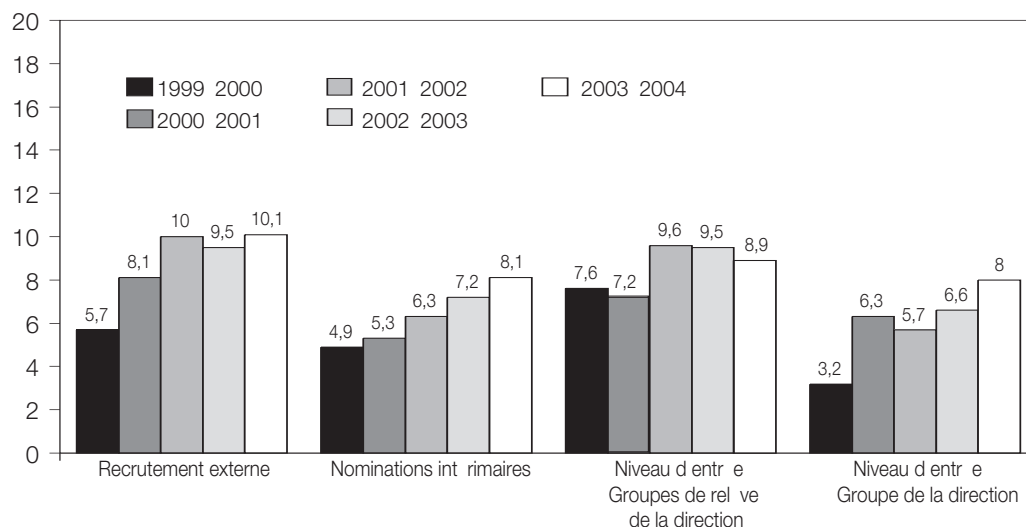
L'année 2003-2004 constituait le premier point de référence majeur pour l'atteinte des objectifs-repères – 1 sur 5 pour le recrutement externe et la participation des minorités visibles aux programmes de perfectionnement des gestionnaires.

Depuis le début de la mise en œuvre du plan d'action, le nombre d'employés membres des minorités visibles a augmenté de plus de 5 200 et leur représentation est passée de 5,5 p. 100 en 2000 à 7,8 p. 100. De plus, le nombre de cadres supérieurs membres des minorités visibles a plus que doublé, passant de 103 en 2000 à 208 en 2004.

Cependant, le diagramme ci-dessous indique que même si la tendance continue d'être à la hausse pour toutes les mesures, la fonction publique n'a pas atteint l'objectif-repère du recrutement externe fixé pour 2003 et elle n'a aussi parcouru que la moitié du chemin en ce qui concerne les objectifs fixés pour 2005. Malgré certaines initiatives ministérielles dignes d'intérêt, comme le recrutement ciblé de cadres supérieurs à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, il est peu probable que la fonction publique, au rythme actuel de 1 sur 12 pour les entrées dans la catégorie de la direction, réussisse à atteindre l'objectif-repère de 1 sur 5 d'ici le point de référence de 2005.

La situation est un peu plus favorable en ce qui concerne les programmes ministériels de perfectionnement des gestionnaires. Le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ), qui

**Figure 16**  
Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)





recrutent directement les participants sur les campus universitaires, ont tous deux dépassé un taux de participation de 20 p. 100 pour les minorités visibles. Le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) qui repère les cadres intermédiaires très prometteurs et leur fait suivre des cours de perfectionnement pour les intégrer à la catégorie de la direction a un taux de participation des membres des minorités visibles qui dépasse 30 p. 100. Et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) qui s'adresse aux cadres supérieurs très prometteurs enregistre un taux de participation des membres des minorités visibles de plus de 20 p. 100.

## 2. Favoriser l'atteinte des objectifs-repères

L'Agence a élaboré un recueil d'outils et de pratiques intitulé *La diversité : outils et pratiques à l'intention des gestionnaires* afin d'appuyer les gestionnaires dans leurs pratiques quotidiennes de gestion et d'embauche. Conçu comme un guide d'accès rapide aux bonnes pratiques qui ont été recueillies un peu partout dans la fonction publique, le recueil offre aux gestionnaires des descriptions et des instructions pour utiliser ces pratiques et pour trouver d'autres renseignements faciles à utiliser. Par ailleurs, l'Agence a poursuivi son travail auprès des gestionnaires afin d'améliorer leur connaissance des objectifs-repères de *Faire place au changement* et des autres éléments du plan d'action.

## 3. Modifier la culture de la fonction publique

L'objectif du plan d'action est de modifier la culture de la fonction publique afin de la rendre plus propice à la diversité. En 2003-2004, l'Agence a continué de promouvoir le changement culturel en mettant à la disposition de tous les gestionnaires recruteurs, de l'information et des outils qui ont été conçus expressément pour eux. Elle a de plus financé le cours *La diversité : vision et action* offert par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada. Près de 1 100 personnes, dont près de 250 au cours de la dernière année financière, ont suivi ce cours depuis son lancement en 2000. L'École a également manifesté l'intention d'intégrer l'équité en emploi et la diversité dans la formation de base des gestionnaires.

Au cours de la dernière année financière, l'Agence a conçu l'outil intitulé, *Auto-évaluation de la gestion du changement de la culture organisationnelle* pour aider les gestionnaires à déterminer s'ils gèrent efficacement le changement culturel dans leur organisation et à définir des stratégies pour maintenir ou améliorer leur rendement tout en s'adaptant aux réalités changeantes de la fonction publique.

#### **4. Élaborer des mécanismes de mise en œuvre et de responsabilisation**

La gestion axée sur les résultats exige que les responsabilités soient clairement délimitées. Comme nous l'avons mentionné l'an dernier, le principe et la pratique de la responsabilisation ont été établis avec succès aux échelons les plus élevés de la fonction publique fédérale. En 2002-2003, le greffier du Conseil privé et chef de la fonction publique a établi *Faire place au changement* comme une priorité organisationnelle de la fonction publique. Pour 2003-2004, on a demandé une fois de plus aux sous-ministres de mettre l'accent sur la diversité en tant que priorité de la fonction publique en veillant à l'accélération des progrès réalisés dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement*, y compris une augmentation des taux de recrutement externe pour les nominations pour une période déterminée (de plus de trois mois) et les nominations pour une période indéterminée.

Pendant l'année financière, cette priorité élevée a commencé à avoir un effet d'entraînement. On a constaté qu'un nombre croissant d'accords de rendement des cadres supérieurs font référence dans une certaine mesure à un élément de responsabilisation lié à la diversité et à *Faire place au changement*.

#### **5. Demander des avis externes et un examen indépendant**

L'Agence a continué de demander des commentaires et des avis externes au Groupe consultatif externe (GCE) de *Faire place au changement*. Ce groupe, créé en juin 2000, a reçu le mandat de recommander des solutions pour maintenir l'impulsion donnée à la mise en œuvre du plan d'action.

Au cours de l'année, le GCE s'est employé à rédiger et à proposer un cadre de mise en œuvre de la diversité dont les principaux thèmes sont la culture organisationnelle, le leadership, la responsabilisation, les systèmes d'emploi, les mesures du rendement et les services de communication. Le Groupe a également étudié les politiques et les pratiques en matière de langues officielles et les répercussions qu'elles peuvent avoir sur les possibilités d'atteindre les objectifs-repères de 1 sur 5.

Le GCE a maintenu son engagement à poursuivre le dialogue avec les cadres supérieurs de la fonction publique afin d'examiner des stratégies de promotion de la diversité et d'accélération des progrès dans la mise en œuvre du plan d'action. De plus, le GCE a fait connaître son point de vue sur les initiatives de modernisation de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

Le plan d'action de *Faire place au changement* a prévu un examen indépendant après trois ans afin d'évaluer l'avancement de la mise en œuvre. Conseils et Vérification Canada (CVC) a été chargé de l'évaluation et a présenté son rapport au début de l'année; le texte intégral du rapport est disponible à : [www.hrma-agrh.gc.ca/ec-fpac](http://www.hrma-agrh.gc.ca/ec-fpac).

L'évaluation de CVC était fondée sur un cadre qui abordait 12 questions selon deux points de vue différents : celui des organismes centraux – particulièrement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada/l'Agence et la Commission de la fonction publique – et celui des ministères.

Le rapport final confirme que des problèmes subsistent en dépit des progrès accomplis. Ainsi, il faudrait accroître l'engagement des gestionnaires qui embauchent à la réalisation du plan d'action, renforcer la responsabilisation en précisant les conséquences et enfin, concevoir des méthodes plus énergiques pour recruter et promouvoir les membres des minorités visibles.

Le rapport présente des conclusions mitigées pour les ministères et les organismes centraux :

- ▶ Le fonds de soutien de *Faire place au changement* a été bien géré par l'administration centrale. Les projets correspondaient aux critères de sélection et les projets approuvés avaient été préparés avec soin et probité.

- ▶ Des efforts considérables ont été faits partout dans la fonction publique en vue de réaliser la plupart des éléments du plan d'action.
- ▶ Les projets financés dans le cadre de *Faire place au changement*, comme Manitoba Omnibus, l'initiative de mobilité de carrière pour les cadres supérieurs et le programme de recrutement auprès des minorités visibles en Nouvelle-Écosse, ont produit des idées et des mesures innovatrices dans les domaines de la collaboration, du recrutement ciblé et des programmes de sensibilisation.
- ▶ L'Agence a mis en place des mécanismes afin de suivre de près les progrès de *Faire place au changement* dans l'ensemble de la fonction publique, en particulier dans les 27 grands ministères qui représentent 95 p. 100 de l'effectif.
- ▶ Des activités sont en cours dans les deux tiers des ministères, habituellement dans le cadre de programmes de promotion de l'équité en emploi ou de la diversité.
- ▶ Les ministères où le changement semble durable ont intégré *Faire place au changement* à leurs plans de gestion des ressources humaines en y affectant des fonds.

Par ailleurs, le rapport a déterminé les secteurs où il y a des défis à relever, permettant ainsi de renforcer la mise en œuvre globale du plan d'action et d'améliorer le rendement par rapport aux six grands éléments du plan. Ces secteurs comprennent les suivants :

- ▶ la marge de manœuvre limitée qu'offre la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour cibler le recrutement sur les minorités visibles. Ce problème pourrait être résolu grâce aux nouveaux pouvoirs définis dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, y compris la nouvelle définition du mérite;
- ▶ un processus de financement complexe et laborieux;
- ▶ la nécessité de sensibiliser les gestionnaires à la dotation orientée vers les minorités visibles et aux options d'embauche.

L'évaluation a débouché sur des recommandations clés, notamment :

- ▶ promouvoir un leadership plus fort;
- ▶ transformer la culture organisationnelle;
- ▶ axer le recrutement sur les cadres supérieurs membres des minorités visibles;
- ▶ éliminer l'embauche systémique et les obstacles à la dotation.

Il était évident pour les évaluateurs que la vision de *Faire place au changement* prendrait plus de temps à se concrétiser que les cinq années mentionnées dans le plan d'action. Cette vision suppose un changement fondamental de la culture organisationnelle, la création d'un environnement plus favorable et la pleine intégration de la diversité dans les activités des ministères.

## 6. Consacrer des ressources financières additionnelles

L'approbation du plan d'action de *Faire place au changement* indiquait clairement la volonté de créer une fonction publique plus représentative, mais le gouvernement a manifesté son appui de façon concrète en y consacrant jusqu'à 10 millions de dollars par année, de 2000 à 2003.

Le dernier rapport faisait état des efforts déployés en vue d'obtenir de nouveaux fonds pour la mise en œuvre du plan d'action. Grâce à ces efforts, 15 millions de dollars ont été affectés aux initiatives visant les quatre groupes désignés, en continuant toutefois de mettre l'accent sur *Faire place au changement*.

Bien qu'il soit essentiel de donner un soutien financier aux ministères, l'objectif du plan d'action demeure d'aider les ministères à devenir autonomes en intégrant les éléments de *Faire place au changement* dans leurs processus de gestion des ressources humaines et de planification des activités et en travaillant avec leurs propres budgets.

Outre les six principaux éléments du plan d'action, l'Agence a pris les mesures suivantes pour répondre aux préoccupations des minorités visibles :

### Langues officielles

Nous tentons de déterminer si les politiques et pratiques en matière de langues officielles constituent un obstacle spécifique à l'avancement professionnel des minorités visibles dans la fonction publique.

La première étape de l'étude a consisté à examiner la documentation relative à la capacité d'apprentissage. Cet examen a révélé que les minorités visibles en tant que groupe (ou les sous-groupes qui constituent ce groupe) n'ont pas plus de difficultés que les autres à apprendre une langue seconde. Bien que l'examen ne semble pas confirmer la perception voulant qu'il y ait des obstacles systémiques liés à la formation linguistique, il démontre néanmoins l'existence de caractéristiques et d'attributs personnels et culturels qui peuvent rendre l'apprentissage du français ou de l'anglais plus difficile pour un membre de ce groupe. Ces éléments devront donc être examinés de plus près.

La deuxième étape a consisté en une série d'entrevues individuelles et de groupes de réflexion (tenus à Montréal, Ottawa et Vancouver) avec des fonctionnaires provenant de divers ministères. Les résultats de ces travaux et les recherches quantitatives en cours devraient permettre de mieux comprendre l'interaction entre les politiques en matière de langues officielles et l'atteinte des objectifs de *Faire place au changement*.

### Politique sur l'emploi pour une période déterminée

Le Conseil des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et certains employés membres des minorités visibles craignent que la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée* puisse être utilisée pour restreindre l'accès des membres des minorités visibles à un poste de durée indéterminée. La Politique stipule qu'après trois ans d'emploi continu, un employé nommé pour une période déterminée peut accéder directement à un emploi de durée indéterminée (ou emploi permanent). Lorsque les postes des employés nommés pour une période déterminée sont abolis peu avant la fin de la période de trois ans, il est naturel qu'ils veulent connaître les motifs de cette mesure.

Au cours de l'année financière, l'Agence a continué de fournir aux personnes intéressées de l'information sur le fonctionnement de la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée*, notamment en participant à des ateliers. De plus, elle a continué de surveiller les variations du nombre d'employés membres des minorités visibles par rapport aux autres employés. Le tableau ci-dessous résume ces variations.

Années	Représentation – employés nommés pour une période déterminée ≥ 3 mois			Départs – employés nommés pour une période déterminée ≥ 3 mois		
	Ensemble	Minorités visibles	%	Ensemble	Minorités visibles	%
2001	23 107	1 768	7,7	5 895	326	5,5
2002	23 009	1 982	8,6	6 718	455	6,8
2003	20 782	1 929	9,3	6 675	517	7,7
2004	15 812	1 656	10,5	5 185	380	7,3

## Chapitre 3 Constituer une fonction publique représentative

### 3.1 Modernisation, planification et responsabilisation

La création d'une fonction publique représentative fait partie intégrante des efforts continus pour moderniser les pratiques de gestion des ressources humaines. Selon la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), il est clair qu'une planification efficace des ressources humaines (RH) est essentielle et qu'elle doit faire partie intégrante de la planification opérationnelle des ministères et organismes. En vertu de la LMFP, la sous-délégation croissante des pouvoirs de dotation aux gestionnaires requiert de solides mécanismes de responsabilisation afin de protéger l'intégrité du système et de s'assurer que les gestionnaires rendent des comptes quant à l'obtention des résultats ciblés dans les plans ministériels d'équité en emploi, les plans de ressources humaines et les plans opérationnels. De nombreux ministères ont entrepris la mise en œuvre des mécanismes de responsabilisation en adoptant un cadre de planification de l'équité en emploi et des ressources humaines, ainsi que des lignes directrices sur la mise en œuvre, les mesures du rendement relatives à la représentation au chapitre de l'équité en emploi et la rémunération conditionnelle. Ils ont tenu les échelons les plus élevés de la direction, et souvent tous les échelons, responsables des progrès accomplis et

se sont engagés à coopérer avec les représentants des employés et à surveiller activement les progrès. Le présent chapitre donne quelques exemples de ministères qui adoptent des comportements exemplaires et qui accomplissent des progrès importants dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il fournit également des indications sur la collaboration avec leurs partenaires et au sein des comités et les aide à réaliser la vision d'une fonction publique représentative et inclusive.

**Patrimoine canadien** a mis sur pied un cadre de gestion des RH dont les éléments visent clairement à constituer un effectif, à le renforcer et à le soutenir. Chacun de ces éléments est considéré dans une « optique d'équité en emploi ». Les résultats sont évalués deux fois par année, en analysant les indicateurs clés, comme la représentation de l'équité en emploi à l'échelle des secteurs et des directions, le nombre de mesures de dotation prises et l'admissibilité à la retraite. Le ministère continue à intégrer l'équité en emploi et la diversité aux plans opérationnels des directions, et les ententes de gestion du rendement de tous les cadres comprennent un élément d'équité en emploi. L'équité en emploi a été également intégrée à plusieurs activités d'apprentissage et le ministère a accru la représentation des minorités visibles dans les comités de sélection. Le Comité consultatif supérieur de l'équité en matière d'emploi et de la diversité de Patrimoine canadien a actualisé son mandat afin de mettre l'accent sur l'atteinte des objectifs de *Faire place au changement*.

La *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de Patrimoine canadien* s'étend maintenant aux situations relatives aux croyances religieuses, à l'origine nationale ou ethnique, à l'âge, à la situation familiale, à l'état civil et à l'orientation sexuelle. Le Centre d'accessibilité Bob Fern a été ouvert pour exposer les technologies visant à supprimer les obstacles en milieu de travail, à évaluer sommairement l'accessibilité des sites Web et autres applications et à sensibiliser les gens aux questions d'accessibilité. Le ministère a également collaboré avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada et le Camp Caragona à l'élaboration d'une exposition itinérante de sensibilisation aux déficiences intellectuelles. Cette initiative a remporté un prix du Conseil fédéral du Québec en 2003-2004.

En outre, le ministère a démontré qu'il appuyait fortement les activités des comités consultatifs, notamment en nommant un employé pour travailler avec le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPP).

À Patrimoine canadien, la promotion de la diversité est considérée comme une activité professionnelle essentielle. La présence de personnes de différentes origines a amélioré notre perception et notre compréhension de la société au service de laquelle nous travaillons. Cela nous permet d'élaborer de meilleures politiques et de meilleurs programmes.

Denis Thompson  
Champion de l'équité en emploi  
Patrimoine canadien

**Santé Canada** a créé un réseau de 26 coordonnateurs de l'équité en emploi provenant de chaque direction et de chaque région. Un de leurs objectifs est de changer la culture de leur organisation en collaboration avec des comités consultatifs régionaux sur la diversité, le Comité consultatif ministériel d'examen de l'équité en matière d'emploi et les réseaux d'employés. Les contributions des régions à l'atteinte des objectifs en matière d'ÉE sont mesurées à l'aide d'indicateurs de rendement et de rapports sur les écarts de représentation. Chaque direction et chaque région ont dressé un plan d'équité en emploi correspondant au plan ministériel et chacune d'entre elles présente des rapports semestriels sur la mise en œuvre de son plan. Le ministère souhaite inclure des représentants des groupes désignés au sein des comités de sélection. Santé Canada a continué d'améliorer son programme de formation linguistique à l'intention des membres des groupes désignés et a lancé une politique complète sur la mise en place de mesures d'adaptation en milieu de travail ainsi que des lignes directrices connexes.

« En général, le climat au sein du ministère a changé. Par le passé, l'un des problèmes était que Santé Canada ne donnait pas l'impression d'être un ministère moderne. Maintenant, quand les Canadiennes et les Canadiens regardent Santé Canada, ils peuvent se voir dans toute leur diversité. »

Phyllis Colvin  
Coordonnatrice de l'équité en emploi  
Santé Canada

Santé Canada a intégré la responsabilisation en matière d'équité en emploi à son processus d'évaluation annuelle du rendement des cadres, des superviseurs et des gestionnaires, dans les directions et dans les régions. Le processus comprend des indicateurs du rendement et une évaluation obligatoire en fonction des objectifs du ministère relativement à la gestion des personnes, dont la promotion de la diversité et l'équité en emploi.

Au **ministère de la Justice du Canada**, la progression de la mise en œuvre de l'équité en emploi est évaluée deux fois par année et les résultats font l'objet d'un rapport au Comité directeur sur l'équité en emploi, aux champions de l'équité en emploi, au sous-ministre et au Conseil exécutif.

L'équité en emploi est incluse dans les ententes de gestion du rendement de tous les cadres supérieurs, en plus d'objectifs numériques qui tiennent compte des objectifs de *Faire place au changement* pour chaque portefeuille et chaque région. On s'attend à ce que les cadres supérieurs demandent à leur équipe de gestion d'atteindre ces mêmes objectifs. Justice Canada dispose d'un cadre complet de consultation et d'approbation des politiques de gestion des ressources humaines qui nécessite la participation de tous les intervenants, y compris les comités consultatifs sur l'équité en emploi. Le ministère procède à des « vérifications culturelles » qui lui permettent de connaître les attitudes culturelles des employés et qui aident la direction à réagir, au besoin. Le ministère continue d'appuyer un groupe

informel de soutien aux pairs, JUSTACCESS, qui est composé de membres des groupes désignés provenant de l'ensemble du pays.

Justice Canada a mis à jour son système de gestion des ressources humaines afin de mieux faire le suivi de la participation des membres des groupes désignés à la dotation, à l'apprentissage et aux autres processus. Le ministère a aussi lancé le Programme de rétroaction sur le départ des employés. Il continue d'offrir de la formation sur le langage gestuel aux employés dans la région de la capitale nationale et a effectué une analyse (axée sur la préparation à la promotion et aux besoins en perfectionnement) de son répertoire de candidats possibles qui sont membres des groupes désignés pour les postes de cadres et d'avocats supérieurs. Au bureau régional de la Colombie-Britannique, la direction continue d'appuyer les adjoints juridiques qui suivent une formation de technicien juridique et, en 2003-2004, 27 adjoints juridiques, dont la moitié étaient des membres de minorités visibles, ont bénéficié de ce soutien.

« Quand nous avons commencé à élaborer notre plan d'équité en emploi, puis à le mettre en œuvre, les employés le rejetaient, mais ce n'est plus le cas. Le débat porte moins sur la pertinence du plan, mais plutôt sur la façon de le réaliser. »

Elizabeth Sanderson  
Sous-procureure générale adjointe  
Ministère de la Justice



### 3.2 Suivi et examen

Le suivi et l'examen sont des éléments importants de la mise en œuvre des plans et de la responsabilisation des personnes à l'égard des résultats.

Par exemple :

- ▶ Industrie Canada a entrepris une étude pluriannuelle sur les expériences des employés faisant partie des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi eu égard à l'avancement, à la promotion et au perfectionnement professionnel. L'étude vise également à cibler les différences importantes entre les résultats des membres des groupes désignés et ceux des autres employés.
- ▶ La Commission canadienne des droits de la personne a dressé une liste de contrôle pour la dotation et l'équité en emploi. Elle désire ainsi faire le suivi de la participation de membres de groupes désignés aux diverses étapes du processus de recrutement et cibler les obstacles systémiques possibles.

### 3.3 Collaboration régionale avec les intervenants

Dans les régions, on continue d'assurer la liaison et de collaborer avec les intervenants.

Par exemple, en 2003-2004 :

- ▶ La région du Manitoba et de la Saskatchewan de Santé Canada s'est jointe à un partenariat communautaire afin de discuter des questions régionales d'équité en emploi et de diversité avec les autres ordres de gouvernement et les organisations non gouvernementales.

- ▶ La région de l'Ontario de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a établi des relations, à des fins de recrutement, avec l'Association canadienne des paraplégiques (ACP), la Société canadienne de l'ouïe (SCO) et Miziwi Biik, une agence autochtone d'emploi et de formation. De plus, la région de l'Ouest du même ministère a eu recours au programme d'équité en matière d'emploi afin de recruter des Autochtones pour combler des emplois au nouveau poste frontalier de Coutts, au sud de l'Alberta. Ce programme a fait appel aux centres d'emploi autochtones et aux réserves des Gens-du-Sang et des Pieds-Noirs.

### 3.4 Initiatives d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste

En 2003-2004, un certain nombre de ministères et d'organismes ont mis en place des initiatives d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste :

- ▶ Industrie Canada a développé des outils de formation en diversité pour les gestionnaires, les conseillers en ressources humaines et les consultants. Ils sont conçus pour changer les comportements en sensibilisant davantage les gens aux questions relatives à la diversité et en stimulant l'esprit d'équipe et les compétences en communication. Un certain nombre de ministères ont signalé leur intention d'utiliser ces outils et du matériel similaire.

- ▶ La Commission de la fonction publique a ciblé des possibilités d'affectation pour des personnes handicapées dans le cadre du Programme cours et affectations de perfectionnement (CAP) et elle compte placer de 10 à 12 candidats en 2004-2005.
- ▶ Le Service correctionnel du Canada a offert plus de 100 séances de formation sur la diversité à près de 2 000 gestionnaires et conseillers en ressources humaines.
- ▶ Diversification de l'économie de l'Ouest a des comités régionaux d'apprentissage ainsi qu'un comité ministériel traitant des demandes d'études à court et à long termes des activités d'apprentissage en groupe. Le sous-ministre parraine, par rotation, une affectation d'adjoint spécial pour un membre d'un groupe désigné. La politique ministérielle sur l'éducation à long terme favorise l'obtention de

diplômes postsecondaires et d'études supérieures par les membres des groupes désignés.

### 3.5 Vérifications par la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne effectue des vérifications dans les ministères et organismes afin d'évaluer leur conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Jusqu'à maintenant, 64 ministères et organismes, soit 96 p. 100 de l'effectif, ont fait ou feront l'objet d'une vérification. Ce nombre inclut 17 ministères et organismes comptant moins de 100 employés pour lesquels on avait élaboré une méthode de vérification simplifiée. En 2003-2004, 13 ministères et organismes (identifiés par un astérisque) étaient conformes aux dispositions ladite loi, ce qui porte le nombre total à plus de 50 (voir la note au bas de la page).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Affaires indiennes et du Nord Canada, Agence canadienne de développement international, Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, Agence de promotion économique du Canada atlantique, Agence spatiale canadienne, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Archives nationales du Canada, Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale \*, Bureau du Conseil privé, Bureau du Directeur général des élections, Bureau des passeports \*, Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada, Bureau du secrétaire du Gouverneur général, Bureau de la sécurité des transports du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Commissariat à l'information, Commissariat aux langues officielles, Commission canadienne des droits de la personne, Commission canadienne des grains \*, Commission canadienne du lait \*, Commission du droit d'auteur \*, Commission du droit du Canada, Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Commission mixte internationale \*, Commission nationale des libérations conditionnelles, Condition féminine Canada, Conseil canadien des relations industrielles \*, Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés \*, Conseil national des produits agricoles, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Développement des ressources humaines Canada, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, Environnement Canada, Greffe du Tribunal de la concurrence, Industrie Canada \*, Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Ministère des Finances du Canada, Ministère du Patrimoine canadien, Ministère de la Justice du Canada, Office des transports du Canada, Ressources naturelles Canada, Santé Canada, Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne, Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Service correctionnel Canada, Statistique Canada, Transports Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Tribunal de l'aviation civile du Canada \*, Tribunal canadien du commerce extérieur, Tribunal canadien des relations artistes-producteurs \*.

### 3.6 Activités des comités

Les comités d'équité en emploi continuent d'être très utiles car ils suscitent et maintiennent l'engagement envers les objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes fédéraux. Ils offrent des possibilités de réseautage, renforcent les liens entre les ministères (ainsi qu'au sein des ministères et des organismes) et favorisent l'échange d'idées, d'outils et d'information sur les nouvelles initiatives et les pratiques exemplaires en matière d'équité en emploi.

Le **Forum des champions de l'équité en emploi** comprend une trentaine de cadres supérieurs au niveau de sous-ministre qui démontrent leur engagement continu envers l'équité en emploi en l'appuyant personnellement et visiblement. Ils échangent de l'information sur les défis, les pratiques efficaces et les innovations ayant produit des résultats concrets en matière d'équité en emploi. Ils formulent également, à l'intention de l'Agence, des observations sur les initiatives, les priorités et les programmes, et ils sont ainsi en mesure d'influer sur les questions d'équité en emploi dans leurs ministères respectifs.

Deux réunions conjointes du Forum et du Comité exécutif de l'équité en emploi ont eu lieu au cours de la dernière année. Elles portaient sur des sujets tels la modernisation de la gestion des ressources humaines, les questions relatives à *Faire place au changement*, la transition vers l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique ainsi que les langues officielles.

Le **Comité exécutif d'équité en emploi** est composé de gestionnaires de la fonction publique au niveau de directeur général ou l'équivalent. Ce comité se penche sur les questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, la responsabilisation, la culture organisationnelle et les langues officielles. Cette année, le Comité a discuté des points suivants et a formulé des observations à leur sujet : le nouveau cadre de la Commission de la fonction publique pour les programmes d'équité en emploi, l'outil d'autoévaluation de la culture de la gestion organisationnelle, la modernisation de la gestion des RH, le projet du Conference Board sur l'optimisation des talents des membres de minorités visibles, la révision de la Politique sur l'équité en emploi, ainsi que la présentation d'initiatives ministérielles efficaces.

Le **Forum interministériel sur l'équité en emploi** est un partenariat entre les ministères (gestionnaires et spécialistes de l'équité en emploi) et la Direction de l'équité en emploi de l'Agence. Il permet aux participants de discuter de préoccupations communes, de mettre en commun leurs nouvelles initiatives et de soulever des questions qui pourraient intéresser l'ensemble des membres.

Au cours de la dernière année, les réunions ont porté sur des questions comme le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*; le harcèlement et la discrimination; la modernisation de la gestion des RH; les outils de soutien aux gestionnaires pour *Faire place au changement*; les résultats du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2002 en ce qui a trait à

l'équité en emploi; les mises à jour du Conseil national des minorités visibles (CNMV); le Projet de réseau national autochtone (PRNA); le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPPF); les changements apportés à la *Politique sur les langues officielles*; la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, ainsi que des pratiques qui se sont avérées efficaces dans les ministères.

#### **Conseil national des minorités visibles (CNMV)**

Le CNMV a été créé pour offrir aux membres des minorités visibles une occasion d'exprimer leurs préoccupations aux dirigeants de la fonction publique fédérale. Au cours de ses cinq années d'existence, le Conseil a traité de toutes les questions ayant des répercussions sur les aspirations professionnelles, les préoccupations et les intérêts de ses membres en déterminant les obstacles (discrimination et racisme) qui empêchent les membres des minorités visibles d'entrer, d'obtenir de l'avancement et de demeurer dans la fonction publique.

Voici certaines des réalisations du CNMV en 2003-2004 :

- ▶ Le CNMV a organisé des forums dans six régions portant sur les préoccupations des membres telles la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, les politiques sur les langues officielles et la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée*.
- ▶ Grâce à sa participation aux comités d'équité en emploi,

le CNMV a continué d'exposer la situation des minorités visibles aux personnes responsables de l'équité en emploi et des ressources humaines dans les ministères et les organismes relativement à la situation des membres de minorités visibles.

- ▶ Grâce à des parrainages ministériels qui sont effectués par rotation, le CNMV a été en mesure d'organiser plusieurs réunions interministérielles et de se familiariser ainsi avec les préoccupations de ses membres.
- ▶ Le CNMV a commencé à discuter avec l'Association professionnelle des cadres afin d'obtenir son aide pour mettre sur pied un nouveau service de mentorat à l'intention des membres de minorités visibles.

Pour obtenir de plus amples détails sur ces activités nous vous encourageons à visiter ce site Web à l'adresse suivante : <http://www.ncvm.gc.ca/>.

#### **Projet de réseau national autochtone (PRNA)**

Environ 40 employés autochtones des ministères et des organismes de la région de la capitale nationale se sont réunis au printemps 2003 pour discuter de la création d'un Projet de réseau national autochtone (PRNA), qui est semblable au CNMV et aux réseaux de personnes handicapées. Son mandat a été rédigé et il sera présenté au forum national qui aura lieu bientôt. Le PRNA a établi des partenariats efficaces dans le cadre de nombreuses activités relatives à l'équité en emploi. Il constitue également une précieuse source d'information et de connaissances sur les questions touchant les Autochtones.

### **Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE) du Conseil national mixte**

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE) est un groupe de travail du Conseil national mixte. Il s'agit d'un forum national permettant à l'employeur et aux syndicats de se consulter et de collaborer à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au sein de la fonction publique fédérale. Les sujets discutés aux réunions du CMÉE en 2003-2004 ont notamment compris les suivants : la gestion des limitations fonctionnelles et le retour au travail; la formation mixte sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation; le racisme et la discrimination; la *Politique sur l'équité en emploi*, la *Politique sur le congé non rémunéré* et la *Politique sur l'emploi pour une durée déterminée* du SCT et de l'Agence; les progrès accomplis dans le cadre de la modernisation de la fonction publique; le cadre pour les programmes d'équité en emploi et le profil de compétences en leadership de la CFP; le Programme de contrats fédéraux. De plus, les membres du Comité ont fait régulièrement le point sur d'autres points comme le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2002 et la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

### **Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPPF)**

Le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, créé en 2003, a préparé son plan de communications et mis au

point une stratégie quinquennale d'exécution du programme de la fonction publique pour les employés handicapés.

La première étape de la mise en œuvre du plan de communications consiste à concevoir et à développer un site Web accessible qui servira de principal outil de communication. Le Comité a également mis sur pied des sous-comités qui commenceront à mettre en œuvre la stratégie quinquennale en dressant des plans d'action en partenariat avec les ministères et organismes.

Le CNEHFPPF a de plus commencé à préparer un congrès national qui devrait avoir lieu en avril 2005 et qui permettra de discuter des questions qui doivent toujours être réglées et de la façon de le faire, ainsi que de souligner les réalisations antérieures et de planifier l'orientation future de l'organisation.

### **Réseau d'aménagement de la fonction publique fédérale (RAFPF)**

En 2003-2004, le Réseau d'aménagement de la fonction publique fédérale (RAFPF) a continué de conseiller les ministères et les organismes sur des questions complexes relativement aux aménagements. Il a diffusé de l'information et a organisé des réunions afin de permettre aux représentants des ministères d'échanger des idées et des solutions aux problèmes liés à l'adoption de mesures d'adaptation.

## Conclusion : Aller de l'avant

Pendant la majeure partie du dernier exercice financier, le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et, subséquemment l'Agence, s'est préparé à la mise en oeuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* ainsi qu'à la réalisation des activités non législatives connexes. Bien qu'on n'ait pas encore complètement intégré l'équité en emploi à la gestion des ressources humaines et à la planification opérationnelle, on tient de plus en plus compte de cet aspect.

Cela s'est traduit et se traduit toujours, par exemple, par le travail continué visant à comprendre et à régler les questions relatives aux langues officielles et à leurs répercussions sur les groupes désignés, par l'élaboration de stratégies d'apprentissage et de changement culturel, par la conception d'une approche simplifiée des programmes de perfectionnement des cadres et, par la réalisation de la priorité générale suivante : « Démontrer l'appui et le leadership dans la mise en oeuvre fructueuse de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et améliorer la capacité des ministères d'intégrer la gestion des ressources humaines à la planification de leurs activités », et par une meilleure gestion des employés de la fonction publique.

L'Agence s'efforcera de créer une fonction publique professionnelle qui servira toutes les Canadiennes et tous les Canadiens et qui contribuera à la

prospérité du Canada, tout en continuant à intégrer l'équité en emploi à ses stratégies et à ses initiatives de modernisation de la gestion des ressources humaines et de renforcement de la responsabilisation, ainsi qu'à celles visant à garantir un leadership efficace et éthique et à se doter d'un effectif accessible, représentatif et inclusif.

Vous trouverez ci-dessous quelques activités à venir en matière d'équité en emploi : la préparation d'une nouvelle *Politique sur l'équité en emploi* combinant la politique actuelle et la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées* et d'autres instruments comme *Faire place au changement*, la mise en oeuvre des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation de *Faire place au changement* et, surtout, le défi consistant à ce qu'un cadre de direction sur cinq soit un membre d'une minorité visible, le renforcement de la responsabilisation en intégrant les mesures d'équité en emploi aux cadres de responsabilisation de gestion; la mise en place d'initiatives visant à éliminer le racisme et la discrimination; la réalisation de travaux préliminaires afin de renforcer les messages que nous diffusons à l'appui des activités de recrutement et de maintien en poste; la création ou le renforcement de la capacité des ministères de satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; et la collaboration continue avec nos nombreux partenaires afin de se doter d'une fonction publique représentative et d'offrir un excellent service à la population canadienne.