



Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2001-2002



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2001-2002



Ce rapport est disponible en médias substitués.

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2003

N° de catalogue : BT1-9/2002

ISBN 0-662-67065-5

Ce rapport est également disponible en format Acrobat,
sur Internet à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/>





MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Le dixième rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada nous offre l'occasion de célébrer nos réussites et de nous préparer à relever les défis qui nous attendent. La fonction publique du Canada est déterminée à devenir un lieu de travail plus représentatif et inclusif, composé de professionnels compétents qui offrent des programmes et des services de haute qualité aux Canadiens et aux Canadiennes.

En sa qualité d'institution nationale et de plus important employeur du Canada, la fonction publique fédérale met à contribution les gens aux multiples talents et horizons de toutes les régions du pays. Elle bénéficie ainsi de perspectives différentes, favorise la créativité et l'innovation et incite à l'excellence. La modernisation de notre cadre de gestion des ressources humaines de la fonction publique offrira une plus grande flexibilité qui nous permettra de tirer profit du large éventail de compétences que l'on retrouve au sein de la population canadienne. En outre, en tant qu'organisation vouée à l'apprentissage, nous continuerons de nous efforcer d'adapter les compétences de nos employés pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

Dix ans après le dépôt de notre premier rapport annuel, les personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en emploi, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles, sont de plus en plus représentées au sein de notre effectif et contribuent de façon marquée à la qualité des services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes. Nous continuerons à améliorer le milieu de travail en respectant et renforçant nos valeurs fondamentales que sont le respect, l'intégrité, la transparence et le professionnalisme.

En passant en revue les réalisations de la dernière année et de la décennie précédente, nous pouvons être fiers que la fonction publique devient de plus en plus représentative de la population qu'elle dessert. Toutefois, il est également manifeste qu'il reste encore du travail à faire.

Au cours des années à venir, la fonction publique ne cessera de s'appuyer sur les principes de l'équité en emploi pour devenir encore plus représentative et inclusive en continuant d'offrir un service d'excellence aux Canadiens et aux Canadiennes.

La présidente du Conseil du Trésor,

La version papier a été signée par la présidente du Conseil du Trésor

Lucienne Robillard
2003





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 2001-2002.

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

La présidente du Conseil du Trésor,

La version papier a été signée par la présidente du Conseil du Trésor

Lucienne Robillard

2003





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 2001-2002.

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

La présidente du Conseil du Trésor,

La version papier a été signée par la présidente du Conseil du Trésor

Lucienne Robillard

2003





TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Un survol du rapport	2
La mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada : Bilan statistique d'une décennie	4
Chapitre 1	
Mesurer le progrès : Un portrait statistique de l'équité en emploi dans la fonction publique	7
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2001-2002	7
Représentation globale	16
Répartition selon le sexe	17
Répartition selon le type d'emploi	17
Répartition selon la catégorie professionnelle	18
Répartition selon l'âge	19
Répartition selon les ministères et organismes	21
Répartition selon la région de travail	23
Répartition selon la rémunération	24
Embauche	25
Promotions	26
Cessations d'emploi	27
Notes techniques	28
Fonction publique fédérale	28
Effectif visé par le rapport	29
Ministères et organismes fédéraux	30
Employés nommés pour une période déterminée	30
Données sur les membres des groupes désignés	31
Terminologie	31
Liste des tableaux	33



Chapitre 2

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi	59
Évaluation de la réussite du PMPEE	59
Projets réalisés en 2001-2002	60
Fonds du partenariat – Équité en emploi	61
Accroissement de la capacité d'équité en emploi	63
Milieu de travail réceptif	64
Représentation	65
Fonds d'intervention – Équité en emploi	65
Bureau des services de développement de carrière – Équité en emploi	66
Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi	66
Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	67
Réflexion sur les progrès réalisés	67

Chapitre 3

Faire place au changement dans la fonction publique fédérale :

un catalyseur du changement	69
Engagement : un vaste réseau	70
De l'engagement à l'action	71
Progrès isolés	71
Initiatives liées à Faire place au changement	74
Initiatives ministérielles	75
Initiatives financées à l'aide du Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi	76
Projets financés à l'aide du Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi	78
Mesure des progrès	79
Visites dans les ministères	80
Évaluation de la situation	80
Défis	80



Chapitre 4	
Des partenariats pour le progrès	83
Aperçu des initiatives et des outils adoptés	
par les ministères et les organismes	89
Tous les groupes désignés	90
Personnes handicapées	91
Membres des minorités visibles	92
Femmes	92
Autochtones	93
Résumé et conclusion	95



INTRODUCTION

Voici le dixième rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi présenté par un président du Conseil du Trésor. L'exercice 2001-2002 marque plusieurs étapes importantes de la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Cela fait maintenant plus de six ans que la fonction publique fédérale est assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au cours de cette période, la représentation des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles s'est sensiblement accrue.

Dans le rapport annuel de l'an dernier, nous indiquions que, malgré nos réalisations au chapitre de la représentation, l'équité en emploi était toujours une question d'actualité. Il en est toujours ainsi. Nous sommes parvenus en effet au cours de la dernière décennie à améliorer considérablement la représentation et la participation des membres des groupes désignés à tous les niveaux de la fonction publique, ce dont nous sommes fiers, mais il reste encore beaucoup à faire avant que la fonction publique ne puisse prétendre être vraiment représentative et inclusive.

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE), un programme temporaire qui a pris fin en mars 2002, avait été instauré en 1998 afin d'aider les ministères et les organismes fédéraux à s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité en emploi. Pendant ces quatre années, le PMPEE a joué un rôle catalyseur en amenant progressivement les ministères à intégrer l'équité en emploi à leurs systèmes de planification des activités et des ressources humaines au lieu de considérer l'équité comme une exigence de plus à satisfaire, comme c'était souvent le cas auparavant.

L'exercice 2001-2002 aura aussi été la première année complète de mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*. Ce plan, conçu par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et approuvé par le gouvernement du Canada en juin 2000, proposait une stratégie pour corriger la sous-représentation chronique des minorités visibles dans la fonction publique.

Vers la fin de 2001-2002, nous mettons la dernière main à la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, élaborée conjointement par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada. Cette politique fournit le cadre nécessaire pour créer et maintenir un milieu de travail inclusif et sans obstacles dans la fonction publique du Canada. Un tel milieu ne peut être que bénéfique pour tous.





Au cours de l'exercice, les ministères et les organismes ont continué d'améliorer leur rendement, et bon nombre de ceux qui ont été l'objet d'une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne répondaient parfaitement à leurs obligations législatives. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada n'a pas cessé de travailler en étroite collaboration avec ses partenaires afin de renforcer la capacité des institutions fédérales de satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les événements du 11 septembre ont mis à l'épreuve les valeurs que chérissent les Canadiens et, selon certains, ils ont ébranlé le fondement des efforts que nous déployons afin d'édifier une société plus inclusive et respectueuse. Dans les messages clairs et équilibrés qu'ils ont transmis par la suite, de nombreux administrateurs gouvernementaux, y compris la présidente, le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique, ont réaffirmé leur engagement en faveur de la diversité et de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Cet engagement repose sur la conviction que la diversité est une richesse, qu'une institution nationale telle que la fonction publique du Canada, qui s'efforce d'offrir de façon exemplaire une vaste gamme de services à la population canadienne, se doit de refléter cette diversité, et que les valeurs auxquelles sont attachés les Canadiens et les Canadiennes sont suffisamment solides pour contrer l'intolérance, la méfiance et l'exclusion.

Un survol du rapport

En décembre 1992, le Parlement adoptait la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, qui modifiait diverses lois fédérales, dont la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et établissait le fondement juridique de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le cadre législatif exigeait que le président du Conseil du Trésor présente au Parlement chaque année un rapport sur la situation de l'équité en matière d'emploi pour l'exercice précédent. Comme l'indiquait le premier rapport présenté au Parlement, pour l'exercice 1992-1993, le gouvernement fédéral considère que « la fonction publique sera plus efficace et mieux respectée si on perçoit que son effectif est composé de personnes représentant largement la population canadienne [...] grâce à la diversité des expériences et des perspectives, la fonction publique devrait être mieux avisée et être plus attentive dans la prestation des services [...] Le jour où des membres de tous nos groupes désignés seront présents dans la fonction publique, on pourra affirmer que tous les Canadiens et les Canadiennes sont traités équitablement et que personne ne doit se sentir exclu des rangs de la fonction publique fédérale ».





Des progrès considérables ont été accomplis sur le plan de l'équité en emploi depuis le dépôt du premier rapport au Parlement. Et tout porte à croire que ces progrès se poursuivront. Notre initiative Faire place au changement et les progrès réalisés à ce jour montrent que nous sommes en passe de surmonter notre obstacle le plus coriace : la sous-représentation des membres des minorités visibles. La fonction publique est également parvenue à augmenter sensiblement la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées, en général aussi bien que dans les diverses catégories professionnelles et aux différents niveaux de ces catégories.

Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée en 1995, le chapitre 1 présente un tableau statistique de la situation pour la période visée par le présent rapport, soit du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002. Il y est fait état encore une fois des améliorations apportées en ce qui concerne la représentation, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste des personnes appartenant aux groupes désignés. Le lecteur y trouvera aussi des données historiques qui l'aideront à suivre les progrès accomplis depuis la présentation du premier rapport au Parlement.

Au chapitre 2, nous traitons des résultats du PMPEE. Ce programme quadriennal a été la principale source de financement des mesures et initiatives visant à appuyer l'équité en emploi dans la fonction publique. Il a contribué au renforcement de la capacité des ministères et organismes fédéraux de réaliser l'équité en emploi, facilité la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et appuyé les changements culturels nécessaires pour bâtir une fonction publique représentative et inclusive. Son héritage est présent dans toutes les régions et dans de nombreux ministères, qu'il s'agisse des mesures et programmes novateurs instaurés afin d'améliorer la représentation et la participation des groupes désignés ou des réseaux établis par son entremise, notamment ceux qui ont été créés au sein des collectivités regroupant les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Le chapitre 3 met en lumière les réalisations concernant le plan d'action de *Faire place au changement*, auquel le gouvernement du Canada a souscrit en juin 2000. Cette importante initiative témoigne de la ferme volonté du gouvernement de s'attaquer à la sous-représentation persistante des minorités visibles et d'accroître leur présence à la fonction publique fédérale. Depuis la mise en œuvre de cette initiative, des améliorations ont été observées sur le plan statistique; en effet, le nombre de minorités visibles au sein de la fonction publique s'est accru de plus de 3 000 personnes (près de 40 p. 100) et un changement de culture majeur s'est opéré. Il faudra toutefois redoubler d'effort si nous voulons que la fonction publique atteigne les objectifs exposés dans le plan d'action.





Le chapitre 4 fait le point encore une fois cette année sur le rôle de direction du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et sur certains des partenariats qu'il a développés ou renforcés afin de réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Nous y présentons également certains des outils qui ont été conçus grâce à ces partenariats fructueux, ainsi que les diverses façons dont les ministères abordent la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Enfin, nous concluons avec certains des défis qu'il nous faudra relever, ainsi que les mécanismes dont nous prévoyons nous servir pour y parvenir, à mesure que nous nous efforcerons d'inculquer une culture organisationnelle qui favorise davantage la diversité.

La mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada : Bilan statistique d'une décennie

Lorsque le premier rapport annuel a été déposé au Parlement, les femmes représentaient 46,1 p. 100 de l'effectif, les Autochtones, 2,0 p. 100, les personnes handicapées, 3,1 p. 100 et les membres des minorités visibles, 3,8 p. 100. Les taux de représentation actuels sont les suivants : femmes, 52,5 p. 100; Autochtones, 3,8 p. 100; personnes handicapées, 5,3 p. 100; membres des minorités visibles, 6,8 p. 100. Au sein du groupe de la direction, qui ne comptait plus que 3 901 membres en 2001-2002 comparativement à 4 155 en 1992-1993, la représentation des groupes désignés s'est accrue de la façon suivante : dans le cas des femmes, elle est passée de 17,6 p. 100 à 32,0 p. 100, des Autochtones, de 1,1 p. 100 à 2,5 p. 100, des personnes handicapées, de 1,9 p. 100 à 4,1 p. 100, alors que dans le cas des personnes appartenant à une minorité visible, elle est passée de 2,4 p. 100 à 3,8 p. 100. Les progrès ont été énormes à certains égards, et beaucoup plus lents à d'autres.

Lorsque la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée en 1995, la fonction publique fédérale est devenue assujettie à ses dispositions et a dû s'acquitter d'obligations semblables à celles des employeurs du secteur privé de compétence fédérale. Le fondement et le cadre juridique solides alors mis en place ont sans aucun doute amené la fonction publique à améliorer son rendement à l'égard de l'équité en emploi. Toutefois, comme il a été mentionné dans le dernier rapport, d'autres facteurs y ont contribué, comme l'attachement soutenu du gouvernement du Canada aux principes de l'équité en emploi et le fait que l'équité en emploi est maintenant reconnue par plusieurs comme une bonne chose, en pratique autant qu'en principe. En supprimant les obstacles à la participation entière et équitable des membres des groupes désignés et en corrigeant les désavantages qu'ils subissent sur le plan de l'emploi, les organisations sont en mesure de tirer profit du large éventail de compétences, de talents, d'expériences et de perspectives qu'offre la société canadienne.





La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise que « Cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet. »

Le Parlement a donc un rôle précis à jouer, celui d'assurer l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. C'est un rôle qui continuera sans doute à avoir une incidence considérable sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada et les autres employeurs de compétence fédérale. Les rapports qui ont été présentés par le passé au Parlement conformément à la Loi, ainsi que le présent rapport, aident ce dernier à remplir ce rôle.

En décembre 2001, le Comité permanent de la Chambre des communes chargé du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées entreprenait un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pendant son examen et la préparation de son rapport au Parlement, le Comité a entendu plus de 100 témoins, y compris des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada et de plusieurs ministères. Il a conclu que la législation est efficace même si des améliorations s'imposent en ce qui a trait à certains aspects importants de sa mise en application. La Loi continue donc d'offrir un cadre législatif solide pour assurer l'égalité et l'équité en emploi dans les lieux de travail de compétence fédérale.





CHAPITRE 1

MESURER LE PROGRÈS : UN PORTRAIT STATISTIQUE DE L'ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les données indiquées dans le présent chapitre visent l'exercice allant du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002. Plusieurs tendances intéressantes se sont manifestées au cours de cette période. Premièrement, la représentation globale des groupes désignés a continué d'augmenter. Deuxièmement, l'embauche a été supérieure à la disponibilité au sein de la population active pour trois groupes désignés, mais il faut souligner que les données concernant la disponibilité remontent à 1996. Dans le cas des personnes handicapées, l'embauche a été inférieure à la disponibilité au sein de la population active, établie à partir des données de 1991. Troisièmement, les progrès se sont poursuivis au chapitre des promotions obtenues par les membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale. Enfin, si l'on compare les données contenues dans ce dixième rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi à celles du premier (pour l'exercice 1992-1993), on constate que la situation des membres des groupes désignés s'est considérablement améliorée.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2001-2002

FEMMES

- *La représentation globale des femmes a continué de s'améliorer. Les femmes représentent maintenant 52,5 p. 100 de l'effectif, soit un peu plus que l'an dernier (52,1 p. 100). Par comparaison, le taux observé il y a dix ans était de de 46,1 p. 100.*
- *Le nombre de femmes nommées pour une période indéterminée a légèrement augmenté, passant de 50,5 p. 100 l'an dernier à 51,2 p. 100 cette année. La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée, qui est demeurée stable à 6 sur 10 (60,4 p. 100), est sensiblement la même que les années précédentes. Un peu plus du tiers (35,7 p. 100) des employés saisonniers sont des femmes, soit une baisse par rapport à l'an dernier (environ 40 p. 100).*





FEMMES (suite)

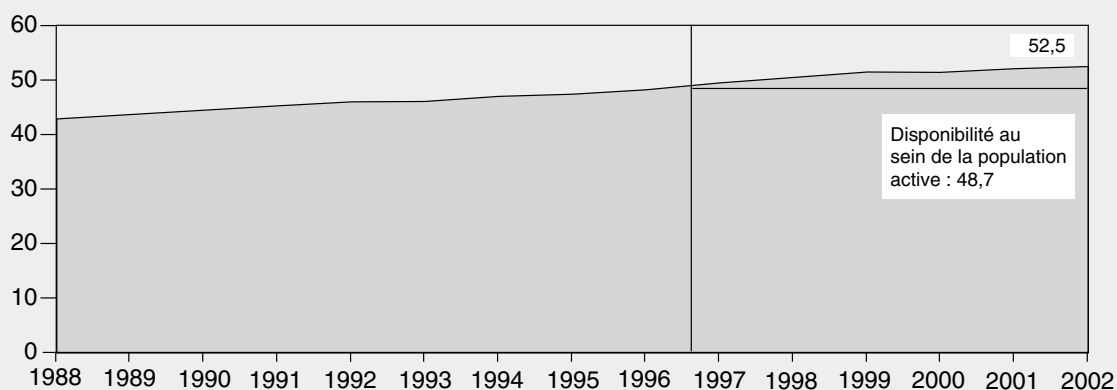
- *La proportion de femmes dans la catégorie de la direction continue de s'améliorer et s'établit à 32 p. 100, en hausse par rapport à 30 p. 100 l'an dernier et à 28,4 p. 100 il y a deux ans.*
- *La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle a également continué d'augmenter, passant de 37,8 p. 100 l'an dernier à 38,9 p. 100.*
- *La proportion de femmes appartenant aussi à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes autochtones) est passée de 15,5 p. 100 l'an dernier à 16,5 p. 100 en 2001-2002.*
- *La plupart (6 sur 10) des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale étaient des femmes. Cette proportion est demeurée la même depuis plusieurs années. Des progrès ont été réalisés au chapitre de l'embauche des employés nommés pour une période indéterminée (dont plus du quart sont maintenant des femmes) par rapport aux employés nommés pour une période déterminée.*
- *La proportion de femmes qui sont entrées à l'emploi de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif continue de diminuer (moins de la moitié à présent), bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée. Près de 30 p. 100 des femmes ont été recrutées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Près de la moitié (49 p. 100) des personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle étaient des femmes.*
- *Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.*
- *Comme c'est le cas depuis plusieurs années, parmi les grands ministères, la Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) est celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,6 p. 100.*





FEMMES (suite)

Figure 1
Représentation des femmes, de 1988 à 2002 (%)



AUTOCHTONES

- *Les Autochtones forment 3,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère amélioration par rapport au taux de 3,6 p. 100 au 31 mars 2001.*
- *Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale. Ce taux est semblable à celui observé il y a un an (4,6 p. 100).*
- *La majorité des nouveaux employés autochtones de la fonction publique fédérale sont encore embauchés principalement pour les catégories du soutien administratif (37,2 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (31,6 p. 100). Les données enregistrées pour chacune de ces catégories sont plus élevées qu'il y a un an.*
- *Au cours des dernières années, on a observé une hausse considérable de la proportion d'Autochtones qui ont été embauchés comme employés nommés pour une période indéterminée (34 p. 100 cette année par rapport à 24,3 p. 100 il y a un an et à 17 p. 100 l'année précédente).*

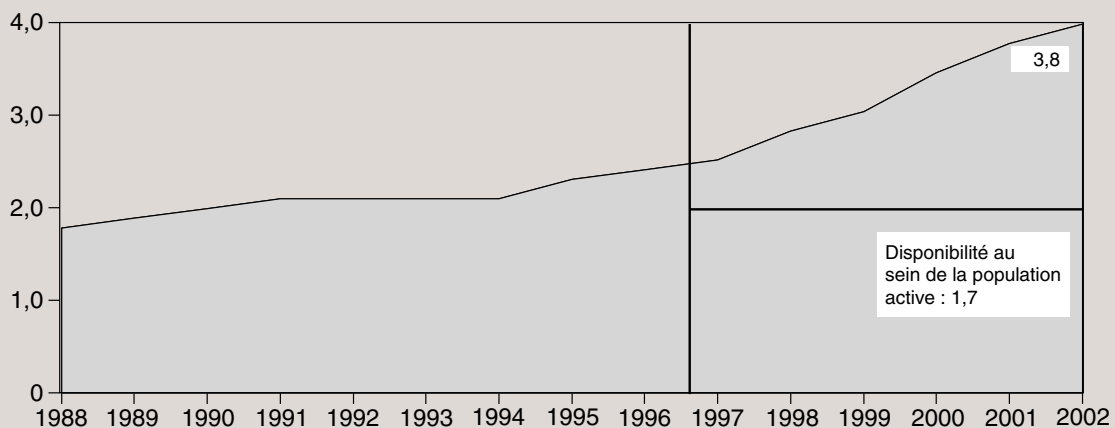




AUTOCHTONES (suite)

- *La plupart des employés autochtones (environ 7 sur 10) travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ce taux n'a pas changé depuis l'an dernier.*
- *Les employés autochtones ont reçu 4,1 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport à 3,8 p. 100 l'an dernier et à 3,3 p. 100 un an plus tôt.*
- *Plus du tiers des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée; ce taux est semblable à celui de l'an dernier.*
- *Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie le plus grand nombre d'Autochtones (1 117). Ce nombre représente toutefois moins de 20 p. 100 des Autochtones à l'emploi de la fonction publique. Cela signifie que quatre employés autochtones sur cinq travaillent dans d'autres ministères.*

Figure 2
Représentation des Autochtones,
de 1988 à 2002 (%)

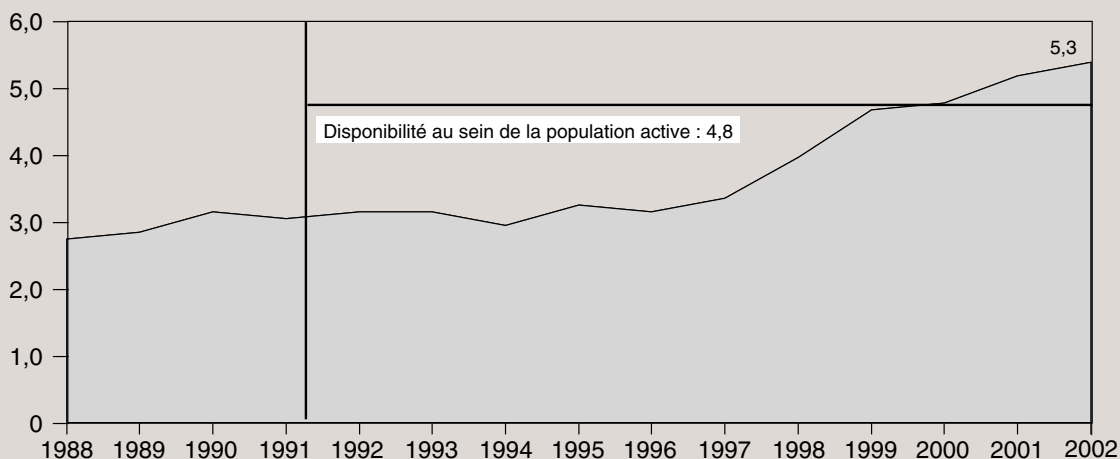




PERSONNES HANDICAPÉES

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'établit à 5,3 p. 100, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 5,1 p. 100 il y a un an et à 4,7 p. 100 un an plus tôt.
- Neuf personnes handicapées sur dix occupent des postes de durée indéterminée.
- Un employé handicapé sur quatre a été nommé pour une période indéterminée, ce qui représente une amélioration par rapport au rapport de 1 sur 5 observé l'an dernier et de 1 sur 6 observé un an plus tôt.
- Les trois quarts des personnes handicapées ont été engagés dans la catégorie du soutien administratif et celle de l'administration et du service extérieur. Il y a un an, ce taux était de 8 sur 10.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,8 p. 100 des promotions; ce pourcentage est sensiblement le même que celui de l'an dernier.
- Bien plus de la moitié (57 p. 100) des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une diminution par rapport à l'an dernier (60 p. 100).
- Parmi les grands ministères et organismes, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est encore celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 7,9 p. 100. Cette proportion a toutefois diminué depuis l'an dernier, alors qu'elle s'établissait à 8,2 p. 100.

Figure 3
Représentation des personnes handicapées,
de 1988 à 2002 (%)





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les membres des minorités visibles représentent 6,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de mars 2002, soit une hausse de plus d'un demi-point de pourcentage, la plus importante hausse annuelle observée jusqu'à maintenant.*
- *Huit employés sur dix appartenant à ce groupe occupent des postes de durée indéterminée, soit la même proportion que l'an dernier.*
- *Un peu plus de 21 p. 100 de membres des minorités visibles se trouvent dans la catégorie scientifique et professionnelle. Six employés sur dix appartiennent au groupe Économique, sociologie et statistique (ES), au groupe Génie et arpentage (EN), au groupe Recherche scientifique (SE) et au groupe Droit (LA). Ces groupes représentent plus de la moitié de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle.*
- *Quarante-trois pour cent des membres des minorités visibles travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier et à peu près la même proportion que pour tous les employés.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 10 p. 100 pour cent des nouveaux employés, soit une hausse appréciable par rapport au taux observé il y a un an (8,1 p. 100) et l'année précédente (5,7 p. 100).*
- *Les membres des minorités visibles représentent 12,3 p. 100 de tous les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée; un an plus tôt, ce pourcentage était de 11,5 p. 100.*
- *Plus de la moitié des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur; près du tiers d'entre eux ont été recrutés dans la catégorie du soutien administratif.*





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- *Les employés membres des minorités visibles ont reçu 7,7 p. 100 des promotions, ce qui est supérieur à leur représentation interne de 6,8 p. 100.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit environ la même proportion qu'il y a un an.*
- *Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada, ainsi que Santé Canada, ont employé le taux le plus élevé de membres des minorités visibles, soit 13,6 p. 100 et 11,4 p. 100 respectivement, en comparaison de 12,8 p. 100 et 10,1 p. 100 il y a un an. La Commission de l'immigration et du statut de réfugié a eu le pourcentage le plus élevé, soit 21,2 p. 100.*

Figure 4
Représentation des minorités visibles,
de 1988 à 2002 (%)

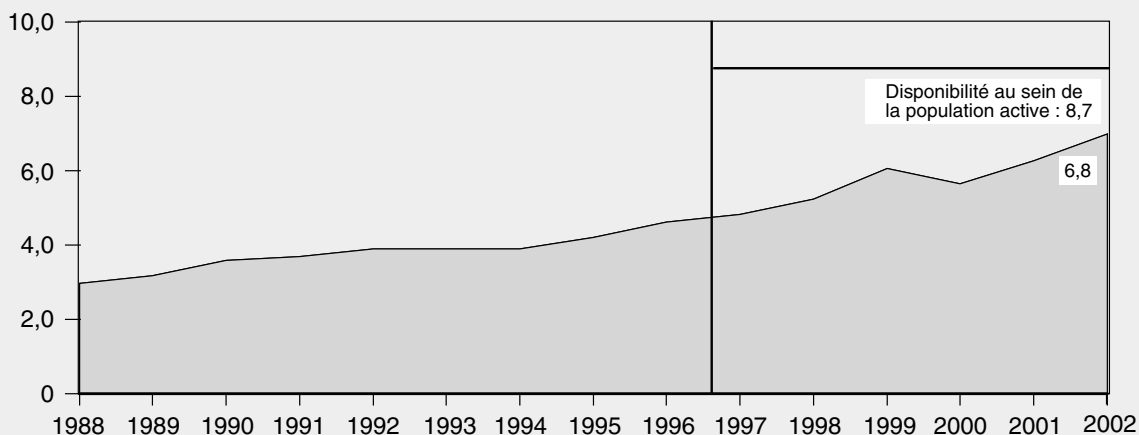




Figure 5
Embauche et promotions des femmes,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 et 2002 (%)

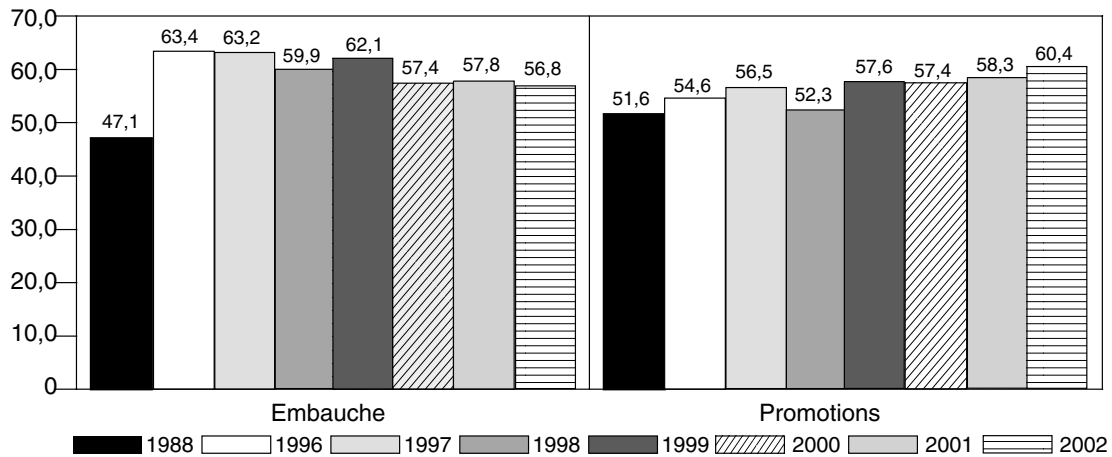


Figure 6
Embauche et promotions des Autochtones,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 et 2002 (%)

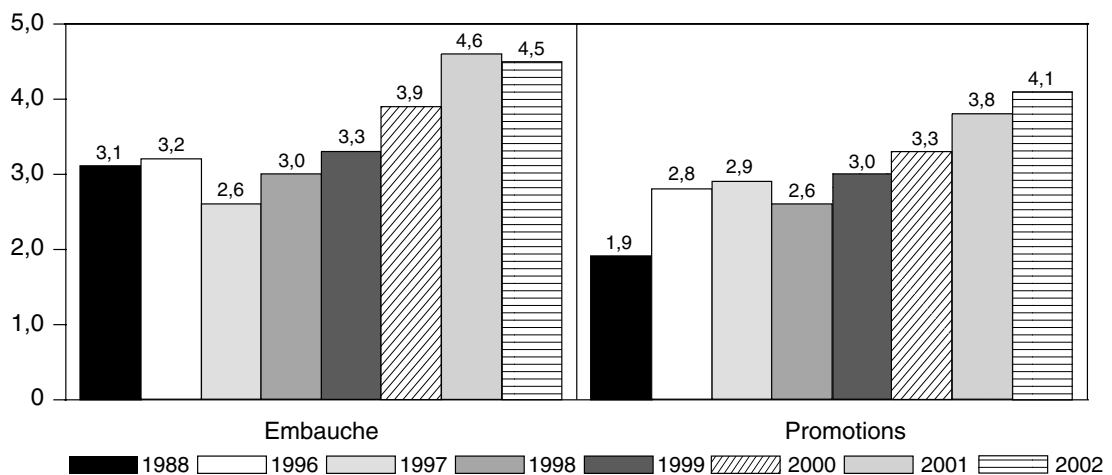




Figure 7
Embauche et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 et 2002 (%)

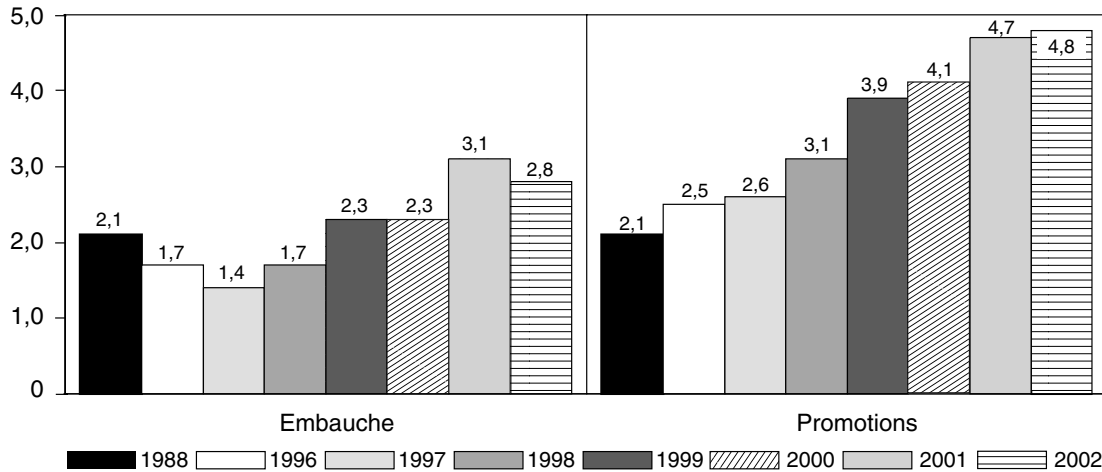
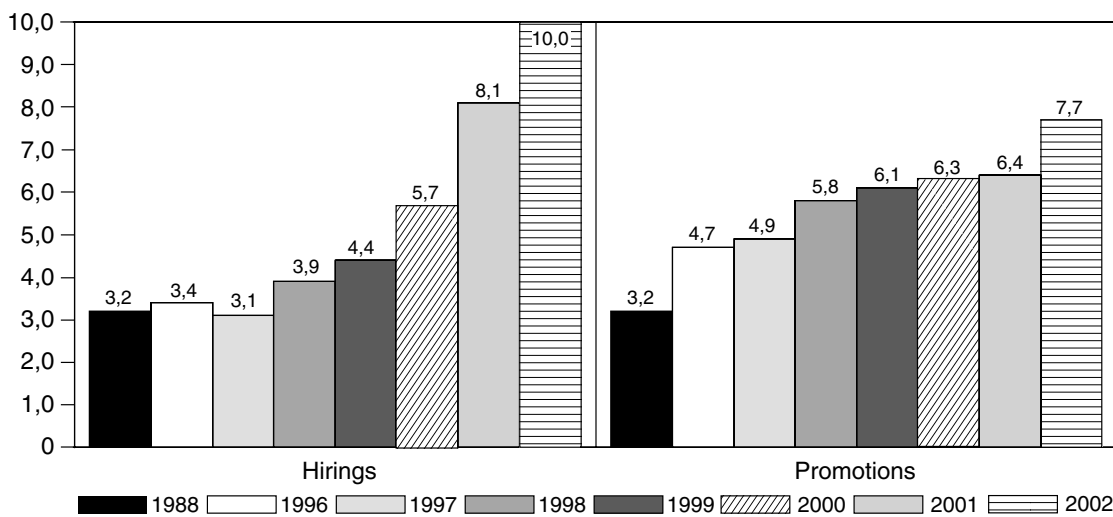


Figure 8
Embauche et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 et 2002 (%)





REPRÉSENTATION GLOBALE

Les figures 1 à 4 illustrent la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (voir les notes techniques présentées à la fin du présent chapitre). Ces diagrammes, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, présentent également des données historiques sur chacun des quatre groupes désignés pour mieux marquer les progrès qu'a réalisés la fonction publique au cours des 15 dernières années.

Voici les taux de représentation actuels dans la fonction publique fédérale par rapport aux dernières estimations sur la disponibilité au sein de la population active :

- pour trois des quatre groupes désignés – les femmes (52,5 p. 100), les personnes handicapées (5,3 p. 100) et les Autochtones (3,8 p. 100) – les taux de représentation sont supérieurs à leurs taux de disponibilité au sein de la population active, soit 48,7 p. 100, 4,8 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation des personnes appartenant à une minorité visible persiste. On observe un écart de 1,9 point de pourcentage entre leur représentation (6,8 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active, qui est établie à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique. Cet écart s'est toutefois atténué par rapport à l'année précédente, alors qu'il s'établissait à 2,6 points de pourcentage.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit l'utilisation d'indicateurs de disponibilité au sein de la population active pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada de 1996*, en ce qui concerne les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991*, pour ce qui est des personnes handicapées. Une nouvelle enquête intitulée *Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)*, a été réalisée à l'automne 2001. Les données du Recensement de 2001 et de cette enquête permettront de mettre à jour les indicateurs de disponibilité de tous les groupes désignés en 2003.

Les taux estimatifs de disponibilité nous permettent de broser un tableau de la population active canadienne, laquelle compte toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou l'autre au cours des 16 mois précédant le *Recensement du Canada de 1996* (pour les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'*ESLA de 1991* (pour les personnes handicapées). Étant donné la préférence accordée aux citoyens canadiens en ce qui concerne les décisions d'embauche prises dans le cadre des concours publics,





en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les taux estimatifs de disponibilité au sein de la population active sont fondés sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale. En mars 2002, dans l'affaire *Lavoie et autres c. le Procureur général du Canada*, la Cour suprême du Canada a confirmé la constitutionnalité des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* relatives à la citoyenneté. La Cour a reconnu l'importance de la politique du Canada en matière de citoyenneté et des dispositions législatives permettant d'accorder une telle préférence. Les taux estimatifs de disponibilité des minorités visibles dans la fonction publique sont moins élevés qu'au sein de la population active en général parce que le calcul des indicateurs tient compte de la préférence fondée sur la citoyenneté.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2002. Les données révèlent que la représentation des femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 15,5 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à 16,5 p. 100 de l'ensemble des femmes. Des hausses ont été enregistrées dans deux regroupements : le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible est passé de 6,2 p. 100 il y a un an, à 7,0 p. 100, tandis que la proportion de femmes autochtones a légèrement augmenté, passant de 4,3 p. 100 à 4,5 p. 100. Le pourcentage de femmes handicapées est demeuré stable à 5,0 p. 100.

Plus de 60 p. 100 des employés autochtones sont des femmes. C'est également le cas des employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées, dont la moitié exactement sont des femmes, et des membres des minorités visibles, où la représentation des femmes atteint 53,5 p. 100.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente la répartition par type d'emploi. La proportion des employés nommés pour une période indéterminée a été légèrement plus élevée qu'au cours des années précédentes, s'établissant à 85,0 p. 100 par comparaison avec 83,9 p. 100 en 2000-2001. On observe en outre des taux élevés d'employés nommés pour une période indéterminée chez les personnes appartenant à des groupes désignés : 82,9 p. 100 pour les femmes, 83,6 p. 100 pour les employés autochtones, 90,6 p. 100 pour les personnes handicapées et 81,5 p. 100 pour les employés appartenant à une minorité visible. Dans tous les cas, les taux sont supérieurs à ceux de l'an dernier.





Par rapport à l'an dernier, le nombre d'employés qui font partie de l'effectif pour une période déterminée de trois mois ou plus est demeuré essentiellement le même, soit 23 107 par rapport à 23 009, ou 14,6 p. 100 de l'effectif total (lequel comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée – plus des trois quarts, en baisse par rapport à l'an dernier (8 sur 10) – appartiennent à un groupe désigné; cette année, 60,4 p. 100 sont des femmes, ce qui représente une baisse de plus de 10 points de pourcentage par rapport à l'an dernier.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Dans l'ensemble, le taux d'employés appartenant à la catégorie de la direction s'établit à 2,5 p. 100, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente (2,4 p. 100). Dans cette catégorie professionnelle, près d'une personne sur trois est une femme (32 p. 100), en hausse par rapport à l'année précédente (30 p. 100) et près du double du pourcentage observé dans le premier rapport annuel.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie scientifique et professionnelle qui enregistre la plus forte croissance (9,7 p. 100 ou 1 865 employés), suivie de la catégorie de l'administration et du service extérieur (9,0 p. 100 ou 5 209 employés), de la catégorie technique (4,9 p. 100 ou 794 employés), de la catégorie de l'exploitation (0,6 p. 100 ou 116 employés) et de la catégorie du soutien administratif (en baisse de près de 200 employés ou de 0,6 p. 100).

Plus de la moitié des femmes (56,3 p. 100 par rapport à 53,6 p. 100 l'an dernier) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur. La catégorie de l'administration et du service extérieur est encore celle qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (44,8 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 9 000 de plus que la catégorie du soutien administratif (33,8 p. 100). Environ 1,5 p. 100 des femmes de la fonction publique fédérale appartenaient à la catégorie de la direction, soit un taux bien inférieur à celui des hommes (3,5 p. 100) et de l'ensemble des employés (2,5 p. 100).





La représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a augmenté depuis le rapport de l'an dernier. Cette année, elle s'établit à 2,5 p. 100, 4,1 p. 100 et 3,8 p. 100 respectivement, soit une hausse par rapport à 2,0 p. 100, 3,5 p. 100 et 3,4 p. 100 en 2001.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 illustre la répartition des groupes désignés selon l'âge en 2001-2002, par catégorie professionnelle. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près le même au cours des dernières années, soit 43,4 ans.

Le pourcentage des employés de 45 ans et plus a légèrement diminué et s'établit actuellement à 47,9 p. 100 par rapport à 48,3 p. 100 l'an dernier. Cependant, tous les groupes désignés ont vu augmenter le nombre de leurs membres âgés de 45 ans et plus, à l'exception des membres des minorités visibles. Près des deux tiers des personnes handicapées sont âgés de 45 ans ou plus. C'est dans ce groupe désigné que l'âge moyen est le plus élevé (46,5 ans), tandis que les Autochtones ont l'âge moyen le moins élevé (41,1 ans).

Pour ce qui est de l'écart entre les hommes et les femmes, la tendance amorcée il y a plusieurs années se poursuit, alors que la moitié des hommes sont âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 sur 10 pour les femmes. Cette année, le pourcentage des femmes dans ce groupe d'âge a augmenté de 1,5 p. 100 pour s'établir à 44,8 p. 100, comparativement à 54 p. 100 pour les hommes. L'âge moyen des femmes est de 42,4 ans, soit un an de moins que la moyenne générale et deux ans de moins que les hommes (44,4 ans).

En ce qui concerne les autres groupes désignés, le pourcentage d'employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de 1,0 p. 100 pour atteindre 38,5 p. 100 de tous les employés autochtones. Le pourcentage d'employés handicapés appartenant à la même catégorie d'âge a continué d'augmenter depuis 1993-1994, alors qu'il s'établissait à 45 p. 100. Actuellement, ce pourcentage est de 63,6 p. 100 par rapport à 61,8 p. 100 l'an dernier. La proportion des employés appartenant à une minorité visible qui sont âgés de 45 ans ou plus a diminué de 2,5 p. 100 depuis un an (43,7 p. 100 par rapport à 41,2 p. 100). L'âge moyen des employés appartenant à une minorité visible, soit 42 ans, a légèrement diminué depuis l'an dernier (42,6 ans).





Figure 9
Représentation des femmes selon l'âge

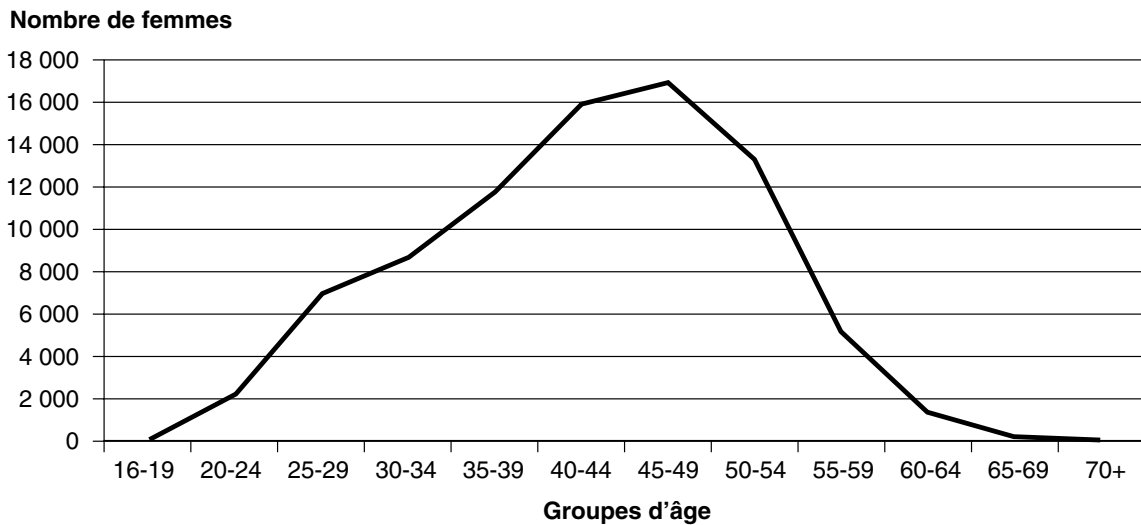
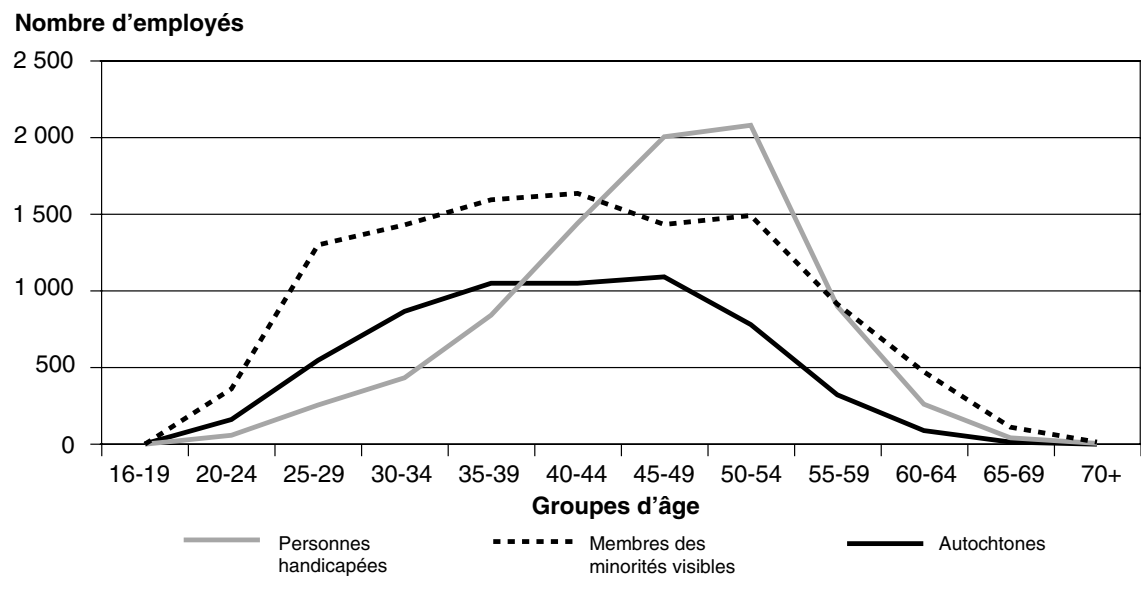


Figure 10
Représentation des employés de trois groupes désignés selon l'âge





Répartition selon les ministères et organismes

À la lecture du tableau 5, on peut voir que la plupart des ministères et organismes ont connu une augmentation de leur effectif, suivant la tendance amorcée en 1998-1999. Agriculture et Agroalimentaire Canada est le seul des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) qui a vu diminuer le nombre total de ses employés. C'est le ministère de la Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif : il compte maintenant 4 239 employés, soit une hausse de 16,3 p. 100, comparativement à 3 646 employés l'an dernier.

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même. Encore une fois, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent environ 8 employés sur 10 et 7 employés sur 10 respectivement. Comme il est indiqué dans les rapports précédents, le ministère où la représentation des femmes est la moins élevée est Pêches et Océans Canada, qui a connu de faibles augmentations au cours des deux dernières années (29,8 p. 100 cette année par rapport à 28,5 p. 100 il y a un an et à 27,7 p. 100 l'année précédente). C'est à Santé Canada, où le nombre d'employés a augmenté de près de 900, que l'augmentation du nombre de femmes a été la plus marquée (584) par rapport à l'an dernier. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a connu la hausse la plus importante en points de pourcentage (1,6), les femmes représentant maintenant 48 p. 100 de son effectif.

Comme ce fut le cas l'an dernier, presque 63 p. 100 des employés autochtones étaient à l'emploi de cinq ministères et organismes – Affaires indiennes et du Nord Canada, Service correctionnel Canada, Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada et le ministère de la Défense nationale – comparativement à près de 60 p. 100 l'an dernier.

Depuis le premier rapport annuel, Affaires indiennes et du Nord Canada est demeuré le ministère où le taux d'employés autochtones est le plus élevé, soit 29,9 p. 100 par rapport à 29,2 p. 100 il y a un an. Ce taux est plus de quatre fois supérieur au taux observé à Santé Canada, qui s'est classé au deuxième rang avec 7,2 p. 100. Service correctionnel Canada a remplacé Développement des ressources humaines Canada au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones dans son effectif, soit 862 comparativement à 1 117 à Affaires indiennes et du Nord Canada.





On a recensé 18 ministères et organismes (deux de plus que l'an dernier) qui ne comptent qu'un seul ou aucun employé autochtone. La plupart des petits ministères et organismes (100 employés ou moins) comptent peu d'employés autochtones. Parmi ces petits ministères et organismes, 12 comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères et organismes qui comptent de 100 à 1 000 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne et au Bureau du chef de cabinet du Gouverneur général qu'on trouve le pourcentage le plus élevé de personnes handicapées (12,1 p. 100 et 8,7 p. 100 respectivement). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 1 000 employés, c'est à Développement des ressources humaines Canada et à la Commission de la fonction publique du Canada que le pourcentage de personnes handicapées est le plus élevé, soit 7,9 p. 100 et 7,0 p. 100 respectivement. Les 13 ministères et organismes qui n'emploient aucun employé handicapé ont tous un effectif de moins de 100 employés.

Sept ministères – Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada, le ministère de la Défense nationale, Citoyenneté et Immigration Canada, Statistique Canada et Service correctionnel Canada – emploient à eux seuls 56,8 p. 100 des employés membres d'une minorité visible, comparativement à 54,9 p. 100 de tout l'effectif de la fonction publique fédérale. Chacun de ces ministères emploie plus de 500 personnes appartenant à ce groupe désigné. Près d'un employé sur six appartenant à une minorité visible est à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ces employés représentent 7,1 p. 100 de l'effectif total. Comme ce fut le cas l'an dernier, Citoyenneté et Immigration Canada vient en tête des grands ministères pour ce qui est du taux de représentation (13,6 p. 100 par rapport à 12,8 p. 100 l'an dernier), suivi de Santé Canada. Parmi les ministères et organismes qui comptent moins de 1 000 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié enregistre le pourcentage le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (21,2 p. 100) et ce, pour la quatrième année consécutive.





Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 11 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La concentration la plus forte est enregistrée dans la région de la capitale nationale, où on trouve plus de 64 000 employés ou 40,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, ce qui représente une légère hausse par rapport à l'an dernier (39,4 p. 100). Le pourcentage de femmes (42,9 p. 100) et de membres des minorités visibles (43,4 p. 100) dans la région de la capitale nationale est légèrement plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique. Plus des deux tiers des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où le nombre de femmes est le plus élevé est l'Île-du-Prince-Édouard (6 sur 10). Le tiers des employés qui travaillent à l'étranger sont des femmes. Cette proportion est demeurée la même que l'an dernier.

Figure 11
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve et Labrador	40,4	3,3	3,9	0,7
Île-du-Prince-Édouard	61,6	2,4	6,7	1,5
Nouvelle-Écosse	39,9	2,4	6,2	4,6
Nouveau-Brunswick	52,6	2,1	4,5	1,0
Québec	53,7	2,8	4,0	5,0
Ontario	54,5	2,8	5,9	8,6
Manitoba	55,1	10,7	5,9	5,7
Saskatchewan	52,6	12,1	5,0	2,9
Alberta	53,8	7,0	6,2	6,4
Colombie-Britannique	48,0	4,6	5,6	11,4
Yukon	58,0	17,0	4,4	1,5
Territoires du Nord-Ouest	54,6	22,3	2,6	3,5
Nunavut	51,0	29,7	2,1	4,1





À l'exclusion des territoires, le Manitoba (10,7 p. 100) et la Saskatchewan (12,1 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus grand nombre d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,4 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (2,1 p. 100) ont les taux les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées à l'extérieur de la région de la capitale nationale, les taux varient entre le Nunavut (2,1 p. 100) et l'Ontario (7,1 p. 100). Comme dans le cas des Autochtones, la répartition des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique affiche un taux de 11,4 p. 100 de membres des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique fédérale. Comme l'année précédente, c'est Terre-Neuve et Labrador qui occupe le dernier rang, avec moins de 1 p. 100. Terre-Neuve et Labrador est la seule province où la représentation de chacun des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Avec un taux de 29,7 p. 100, le Nunavut affiche le pourcentage le plus élevé d'employés autochtones, en hausse de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'an dernier.

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 2002. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus.

La proportion des fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 8,1 points de pourcentage pour atteindre 45,2 p. 100. Le pourcentage des femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 25,9 p. 100 l'an dernier et de 22,3 p. 100 il y a deux ans à 33,3 p. 100 de toutes les femmes en 2001-2002. Par contre, l'écart entre les femmes et les hommes demeure semblable à celui observé l'an dernier. Le pourcentage des hommes qui gagnent 50 000 \$ ou plus a également augmenté, passant de 49,4 p. 100 à 58,3 p. 100. Il existe donc une différence de 25 points de pourcentage entre les hommes et les femmes, ce qui équivaut à la différence observée en 2000-2001. Par rapport à l'ensemble des employés, le pourcentage de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 36,3 p. 100 l'an dernier et de 24,7 p. 100 il y a six ans à 38,7 p. 100 en 2001-2002. Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 \$ ou plus par rapport à l'ensemble des employés a aussi augmenté dans les autres groupes désignés, passant de 2,6 p. 100 à 3,0 p. 100 pour les employés autochtones, de 4,4 p. 100 à 4,6 p. 100 pour les personnes handicapées et enfin, de 6,3 p. 100 à 6,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles.





Lorsqu'on examine séparément chacun des groupes désignés, le pourcentage des employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus est passé de 26,7 p. 100 à 36,1 p. 100, celui des personnes handicapées de 32,1 p. 100 à 39,5 p. 100 et celui des membres des minorités visibles de 38,3 p. 100 à 44,4 p. 100. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent 50 000 \$ ou plus est attribuable en grande partie à leur présence marquée dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Embauche

Les tableaux 8 à 10 illustrent le nombre de personnes embauchées dans la fonction publique fédérale. Ils indiquent combien de personnes se sont ajoutées à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002. Ces chiffres comprennent les employés nommés pour une période indéterminée, les étudiants, les employés occasionnels et les autres personnes nommées pour une période de trois mois ou moins dont la durée d'emploi a été prolongée (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre).

Comparativement à l'an dernier, seul le pourcentage des membres des minorités visibles par rapport à l'ensemble des personnes embauchées, est en progression de 8,1 p. 100 pour l'année précédente à 10,0 p. 100 cette année. Les femmes continuent de représenter la majorité des personnes embauchées, soit 56,8 p. 100, par rapport à 57,8 p. 100 l'an dernier. Les personnes handicapées représentent 2,8 p. 100 des nouveaux employés par rapport à 3,1 p. 100 l'an dernier et les Autochtones, 4,5 p. 100 par rapport à 4,6 p. 100 l'an dernier.

Bien qu'on ait observé des hausses dans les autres catégories au fil des années, c'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale (42,7 p. 100 en 2001-2002). En outre, près de 8 nouveaux employés sur 10 dans cette catégorie sont des femmes (même si le chiffre de cette année est légèrement inférieur à celui de l'an dernier). Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a légèrement augmenté depuis un an (passant de 11,9 p. 100 à 13,1 p. 100), et celui des femmes embauchées dans la catégorie de la direction (venant de l'extérieur de la fonction publique) est passé de 34,1 p. 100 l'an dernier à 42,5 p. 100 en 2001-2002.

La plupart des personnes entrant dans la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette proportion ait diminué au cours des dernières années (passant de 76,3 p. 100 l'an dernier et de 79,7 p. 100 il y a deux ans à 71,4 p. 100 en 2001-2002). Par contre, la proportion des nouveaux employés qui sont nommés pour





une période indéterminée a augmenté, passant de 21,0 p. 100 il y a un an et de 19,1 p. 100 en 1999-2000 à 28,1 p. 100 en 2001-2002. En ce qui a trait aux groupes désignés, on observe que 25,3 p. 100 des femmes, 34 p. 100 des Autochtones, 27 p. 100 des personnes handicapées et 34,6 p. 100 des membres des minorités visibles ont été nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une hausse importante pour tous les groupes désignés.

Plus de 4 nouveaux employés sur 10 et près de la moitié de toutes les femmes ont été embauchés dans la région de la capitale nationale. On observe un pourcentage moins élevé pour les Autochtones (33,9 p. 100) et des pourcentages un peu plus élevés pour les personnes handicapées (52,6 p. 100) et les membres des minorités visibles (52,2 p. 100).

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (2 137). C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que la proportion de femmes parmi les nouveaux employés est la plus élevée, soit 7 sur 10. Alors que 13 p. 100 des nouveaux employés de la fonction publique fédérale se trouvent dans les Prairies, 30,1 p. 100 des nouveaux employés autochtones ont été embauchés dans ces provinces. La Colombie-Britannique a accueilli 8,4 p. 100 de tous les nouveaux employés et 12,3 p. 100 des nouveaux employés appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les promotions sont les nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal plus élevé (voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre). Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions en 2001-2002.

Le pourcentage de promotions obtenues continue d'augmenter pour les quatre groupes désignés. Pour trois groupes sur quatre, le pourcentage de promotions est plus élevé que le taux de représentation interne. Dans le cas des personnes handicapées, le taux de promotion, soit 4,8 p. 100, est inférieur à leur taux de représentation, qui s'établit à 5,3 p. 100 cette année.

En ce qui concerne les employés autochtones et les membres des minorités visibles, on observe de faibles écarts entre les taux de promotion et la représentation : 4,1 p. 100 des promotions comparativement à un taux de représentation interne de 3,8 p. 100 pour les employés autochtones et 7,7 p. 100 des promotions pour les membres des minorités visibles comparativement à un taux de représentation interne de 6,8 p. 100. Les femmes ont obtenu 60,4 p. 100 des promotions comparativement à un taux de représentation interne de 52,5 p. 100.





Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 90,4 p. 100 des promotions en 2001-2002 ont été obtenues par des employés nommés pour une période indéterminée, soit un peu plus que l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la grande majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions ont eu lieu vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié des promotions accordées, ainsi que celles accordées aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. La proportion est légèrement supérieure dans le cas des femmes (57,8 p. 100). Près du quart des promotions obtenues par les membres des minorités visibles se sont faites dans la catégorie scientifique et professionnelle ou au sein de celle-ci.

Plus de la moitié des promotions (56,2 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, ce qui représente une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Dans cette région, les pourcentages des promotions obtenues par des membres des groupes désignés s'établissent comme suit : 57,3 p. 100 pour les femmes, 57,6 p. 100 pour les membres des minorités visibles, 56,5 p. 100 pour les personnes handicapées et 45,8 p. 100 pour les employés autochtones.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi – les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les cessations d'emploi comprennent celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2001-2002. Il y a eu 11 192 départs cette année, soit une augmentation de plus de 1 000, ou de 10,2 p. 100 par rapport au total de l'an dernier (10 159).

Près de 7 personnes sur 10 (69,3 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 65,5 p. 100 observé l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes a légèrement augmenté (passant de 51,7 p. 100 l'année précédente à 53,9 p. 100 en 2001-2002). Les trois autres groupes désignés ont eux aussi enregistré de légères augmentations : le pourcentage des Autochtones et celui des personnes handicapées sont passés de 4,1 p. 100 en 2000-2001 à 4,5 p. 100 et 4,6 p. 100 respectivement, et celui des membres des minorités visibles, de 5,6 p. 100 à 6,3 p. 100.





Une analyse des données selon les régions indique que le rapport entre le nombre total de cessations d'emploi et le nombre total d'employés est le moins élevé à l'Île-du-Prince-Édouard (4,6 p. 100) et le plus élevé en Saskatchewan (12,9 p. 100).

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif comptent pour 60,0 p. 100 de tous les départs, en hausse par rapport à 57 p. 100 il y a un an. Les femmes comptent pour 53,9 p. 100 et 78,7 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces deux catégories, où leur représentation est importante. Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont légèrement augmenté, passant de 46,6 p. 100 l'an dernier à 48,8 p. 100.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Cette année, le taux a été de 9,1 p. 100 dans cette catégorie professionnelle, comparativement à 8,9 p. 100 l'an dernier.

Les taux de cessation d'emploi chez les employés autochtones varient entre 1,9 p. 100 dans la catégorie technique et 5,6 p. 100 dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Notes techniques

La partie suivante présente des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2002. 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 l'embauche, 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* (LRTFP, 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 mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).





Au 31 mars 2002, la fonction publique fédérale comptait 164 220 employés, soit une hausse de 8 860 personnes (ou 5,7 p. 100) par rapport au 31 mars 2001.

L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée d'au moins trois mois et employés saisonniers	157 510
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	1 073
Employés occasionnels	5 637
Total	164 220

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport présente des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur taux de rotation élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est de l'embauche. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux, et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères et organismes. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, 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^{er} avril 2001 et se terminant le 31 mars 2002.





Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale compte près de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations régies par LRTFP, I-I. La taille de ces organisations varie, des grands ministères comptant plus de 3 000 employés aux très petites institutions ayant moins de 100 employés, en passant par les ministères de taille moyenne qui comptent entre 1 000 et 3 000 employés et par les petites institutions qui ont entre 100 et 1 000 employés. Certains ministères et organismes comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certaines petites organisations est inclus dans une institution plus grande qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

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 » inclut les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- 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 même si certaines personnes ont à l'origine été nommées pour une courte période, elles 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 déclarer volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères et organismes recueillent des données de ce genre auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire leur appartenance ou leur non-appartenance à un ou plusieurs groupes désignés.





Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) 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 LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du SCT. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles.

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 (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique fédérale sont puisées dans le fichier de 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 ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou organisme (y compris lorsqu'ils sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère ou organisme.

Terminologie

« Personnes embauchées » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours de l'exercice visé par le rapport. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période





de trois mois ou plus et 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, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« 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 de l'exercice visé par le rapport. 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) dans la fonction publique fédérale 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 à un poste de la fonction publique fédérale pour une période 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 groupes professionnels de la fonction publique fédérale.





Liste des tableaux

Tableau 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 9

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





Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 11

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

Tableau 12

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

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Tableau 15

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

Tableau 16

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



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 – LRTFP, I-I

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Représentation dans la fonction publique										
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 ¹ (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
Au 31 mars 1993	221 114	46,1	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active <i>Recensement du Canada de 1996</i>				48,7		1,7		4,8		8,7

1. Revenu Canada est devenu, le 1^{er} novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux 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 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles visent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.



TABLEAU 2

Répartition 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 – LRTP, I-I
Au 31 mars 2002

	Ensemble des employés		Durée indéterminée				Type d'emploi			
			Période ≥ 3 mois		Saisonnier					
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Fonction publique fédérale										
Total	157,510	100,0	133,818	100,0	23,009	100,0	683	100,0	683	100,0
Femmes	82,663	52,5	68,528	51,2	13,891	60,4	244	35,7	244	35,7
Hommes	74,847	47,5	65,290	48,8	9,118	39,6	439	64,3	439	64,3
Autochtones										
Total	5,980	3,8	5,002	3,7	945	4,1	33	4,8	33	4,8
Femmes	3,705	4,5	3,009	4,4	682	4,9	14	5,7	14	42,4
Hommes	2,275	3,0	1,993	3,1	263	2,9	19	4,3	19	57,6
Personnes handicapées										
Total	8,331	5,3	7,549	5,6	762	3,3	20	2,9	20	100,0
Femmes	4,162	5,0	3,710	5,4	442	3,2	10	4,1	10	50,0
Hommes	4,169	5,6	3,839	5,9	320	3,5	10	2,3	10	50,0
Membres des minorités visibles										
Total	10,772	6,8	8,782	6,6	1,982	8,6	8	1,2	8	100,0
Femmes	5,766	7,0	4,548	6,6	1,215	8,8	3	1,2	3	37,5
Hommes	5,006	6,7	4,234	6,5	767	8,4	5	1,1	5	62,5

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. 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.

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 – LRTP, I-I
Au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	3 901	32,0	1 248	2,5	97	2,5	159	4,1	148	3,8
Scientifique et professionnelle										
AC Actuariat	4	25,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	8	12,5	1	12,5	1	12,5	1	12,5	0	0,0
AR Architecture et urbanisme	221	25,8	57	1,8	4	1,8	6	2,7	26	11,8
AU Vérification	177	29,4	52	1,1	2	1,1	5	2,8	29	16,4
BI Sciences biologiques	1 542	39,7	612	1,4	22	1,4	34	2,2	139	9,0
CH Chimie	428	38,1	163	0,2	1	0,2	7	1,6	88	20,6
DE Art dentaire	9	0,0	0	0,0	0	0,0	1	11,1	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	508	14,0	71	0,2	1	0,2	8	1,6	59	11,6
ED Enseignement	681	58,7	400	11,0	75	11,0	27	4,0	36	5,3
EN Génie et arpentage	2 406	12,7	306	1,3	31	1,3	78	3,2	370	15,4
ES Économie, sociologie et statistique	4 788	43,2	2 067	1,9	92	1,9	207	4,3	569	11,9
FO Sciences forestières	101	16,8	17	1,0	1	1,0	6	5,9	3	3,0
HR Recherche historique	137	40,9	56	1,5	2	1,5	4	2,9	3	2,2
LA Droit	2 345	50,3	1 179	2,9	67	2,9	112	4,8	177	7,5
LS Bibliothéconomie	422	72,0	304	2,1	9	2,1	17	4,0	26	6,2
MA Mathématiques	326	34,7	113	0,0	0	0,0	13	4,0	46	14,1
MD Médecine	232	30,2	70	0,9	2	0,9	10	4,3	29	12,5
MT Météorologie	513	14,4	74	0,6	3	0,6	14	2,7	29	5,7
ND Nutrition et diététique	26	100,0	26	3,8	1	3,8	0	0,0	1	3,8
NU Sciences infirmières	1 506	84,1	1 266	8,4	127	8,4	40	2,7	104	6,9
OP Ergothérapie et physiothérapie	45	82,2	37	0,0	0	0,0	1	2,2	2	4,4



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 2002

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
PC Sciences physiques	1 800	33,9	611	33,9	32	1,8	44	2,4	153	8,5
PH Pharmacie	12	66,7	8	66,7	0	0,0	0	0,0	1	8,3
PS Psychologie	300	48,3	145	48,3	0	0,0	14	4,7	15	5,0
SE Recherche scientifique	1 854	16,1	298	16,1	9	0,5	41	2,2	298	16,1
SG Réglementation scientifique	515	42,9	221	42,9	3	0,6	23	4,5	75	14,6
SW Service social	47	72,3	34	72,3	4	8,5	0	0,0	1	2,1
UT Enseignement universitaire	169	11,8	20	11,8	1	0,6	3	1,8	16	9,5
VM Médecine vétérinaire	34	41,2	14	41,2	0	0,0	2	5,9	6	17,6
Total	21 156	38,9	8 223	38,9	490	2,3	718	3,4	2 301	10,9
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	18 209	73,3	13 345	73,3	668	3,7	936	5,1	815	4,5
CA Programme Cours et affectations de perfectionnement	133	61,7	82	61,7	22	16,5	13	9,8	9	6,8
CO Commerce	2 796	40,0	1 118	40,0	77	2,8	118	4,2	203	7,3
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	10 017	30,5	3 057	30,5	192	1,9	464	4,6	1 011	10,1
FI Gestion des finances	2 809	48,8	1 371	48,8	72	2,6	118	4,2	324	11,5
FS Service extérieur	1 071	34,6	371	34,6	14	1,3	31	2,9	88	8,2



IS	Services d'information	2 432	1 651	67,9	75	3,1	96	3,9	109	4,5
MM	Stagiaires en gestion	171	96	56,1	1	0,6	6	3,5	16	9,4
OM	Organisation et méthodes	220	131	59,5	3	1,4	13	5,9	7	3,2
PE	Gestion du personnel	3 128	2 249	71,9	153	4,9	288	9,2	236	7,5
PG	Achat et approvisionnement	2 244	1 125	50,1	63	2,8	135	6,0	163	7,3
PM	Administration des programmes	16 571	10 457	63,1	937	5,7	1 132	6,8	1 111	6,7
TR	Traduction	1 105	729	66,0	5	0,5	39	3,5	33	3,0
WP	Programmes de bien-être social	2 392	1 278	53,4	152	6,4	138	5,8	120	5,0
Total		63 298	37 060	58,5	2 434	3,8	3 527	5,6	4 245	6,7
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	11	1	9,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	513	41	8,0	8	1,6	9	1,8	7	1,4
DD	Dessin et illustrations	252	95	37,7	3	1,2	19	7,5	18	7,1
EG	Soutien technologique et scientifique	6 167	1 694	27,5	145	2,4	224	3,6	320	5,2
EL	Électronique	1 138	33	2,9	20	1,8	47	4,1	39	3,4
EU	Soutien de l'enseignement	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 091	563	26,9	76	3,6	74	3,5	42	2,0
PI	Inspection des produits primaires	294	53	18,0	11	3,7	22	7,5	22	7,5
PY	Photographie	24	5	20,8	0	0,0	1	4,2	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	349	62	17,8	4	1,1	4	1,1	5	1,4
SI	Soutien des sciences sociales	3 367	2 107	62,6	131	3,9	168	5,0	239	7,1
SO	Officiers de navire	974	61	6,3	12	1,2	10	1,0	7	0,7
TE	Groupe spécial de la GRC	562	283	50,4	1	0,2	2	0,4	3	0,5
TI	Inspection technique	1 354	128	9,5	31	2,3	54	4,0	94	6,9
Total		17 097	5 126	30,0	442	2,6	634	3,7	796	4,7
Soutien administratif										
CM	Communications	74	26	35,1	1	1,4	5	6,8	0	0,0
CR	Commis aux écritures et aux règlements	30 301	24 922	82,2	1 526	5,0	2 267	7,5	2 431	8,0
DA	Traitement mécanique des données	421	258	61,3	13	3,1	29	6,9	36	8,6



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 – LRTPP, I-I
 Au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
OE Mécanographie	20		14	70,0	1	5,0	4	20,0	1	5,0
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	2 786		2 733	98,1	101	3,6	134	4,8	207	7,4
Total	33 602		27 953	83,2	1 642	4,9	2 439	7,3	2 675	8,0
Exploitation										
CX Services correctionnels	5 841		1 298	22,2	511	8,7	271	4,6	257	4,4
FR Pompiers	398		7	1,8	11	2,8	7	1,8	5	1,3
GL Manœuvres et hommes de métier	5 270		237	4,5	151	2,9	250	4,7	98	1,9
GS Services divers	3 014		1 006	33,4	113	3,7	197	6,5	120	4,0
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	489		3	0,6	9	1,8	39	8,0	24	4,9
HS Services hospitaliers	660		376	57,0	45	6,8	12	1,8	53	8,0
LI Gardiens de phare	118		4	3,4	3	2,5	0	0,0	0	0,0
PR Services d'imprimerie	88		40	45,5	2	2,3	4	4,5	6	6,8
SC Équipements de navires	1 294		55	4,3	16	1,2	11	0,9	22	1,7
SR Réparation des navires	1 284		27	2,1	14	1,1	63	4,9	22	1,7
Total	18 456		3 053	16,5	875	4,7	854	4,6	607	3,3
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	157 510		82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8



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 – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	30-34	50	34,0	17	8,0	4	0,0	0	1	2,0	
	35-39	183	43,7	80	4,4	8	2,7	5	15	8,2	
	40-44	513	45,6	234	3,3	17	3,9	20	23	4,5	
	45-49	903	41,6	376	2,7	24	3,7	33	28	3,1	
	50-54	1 373	29,7	408	2,2	30	4,6	63	46	3,4	
	55-59	723	15,8	114	1,4	10	3,7	27	27	3,7	
	60-64	140	12,1	17	2,9	4	7,1	10	7	5,0	
	65-69	15	13,3	2	0,0	0	6,7	1	1	6,7	
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
	Total		3 901	32,0	1 248	2,5	97	4,1	159	148	3,8
Scientifique et professionnelle	16-19	1	100,0	1	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
	20-24	226	55,8	126	2,7	6	1,3	3	37	16,4	
	25-29	1 806	53,6	968	3,2	57	1,2	21	225	12,5	
	30-34	2 520	51,5	1 297	2,9	73	2,0	51	293	11,6	
	35-39	3 077	43,8	1 349	2,8	86	2,6	81	316	10,3	
	40-44	3 432	41,7	1 431	2,4	84	3,2	109	342	10,0	
	45-49	3 606	36,7	1 324	2,1	77	4,2	151	279	7,7	
	50-54	3 593	30,8	1 107	1,8	66	4,9	176	316	8,8	
	55-59	1 959	24,2	474	1,8	36	4,5	88	245	12,5	
	60-64	725	16,4	119	0,6	4	3,7	27	181	25,0	
65-69	167	13,8	23	0,6	1	5,4	9	58	34,7		
70+	44	9,1	4	0,0	0	4,5	2	9	20,5		
Total		21 156	38,9	8 223	2,3	490	3,4	718	2 301	10,9	



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 2002

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Administration et service extérieur	16-19	4	50,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 352	55,8	754	2,6	35	2,6	19	1,4	147	10,9
	25-29	4 959	59,1	2 932	4,0	197	4,0	108	2,2	598	12,1
	30-34	6 379	58,3	3 722	5,6	358	5,6	174	2,7	619	9,7
	35-39	8 669	61,0	5 285	4,9	426	4,9	337	3,9	715	8,2
	40-44	11 438	64,6	7 393	3,8	435	3,8	609	5,3	689	6,0
	45-49	13 208	62,4	8 244	3,7	486	3,7	875	6,6	536	4,1
	50-54	11 863	52,8	6 266	2,9	347	2,9	935	7,9	534	4,5
	55-59	4 290	46,5	1 993	2,8	121	2,8	370	8,6	271	6,3
	60-64	971	43,6	423	2,6	25	2,6	89	9,2	120	12,4
	65-69	137	27,7	38	2,9	4	2,9	9	6,6	14	10,2
	70+	28	28,6	8	0,0	0	0,0	2	7,1	2	7,1
	Total		63 298	58,5	37 060	3,8	2 434	3,8	3 527	5,6	4 245
Technique	16-19	6	16,7	1	16,7	1	16,7	0	0,0	0	0,0
	20-24	399	51,4	205	3,0	12	3,0	5	1,3	20	5,0
	25-29	1 376	49,9	687	3,6	50	3,6	15	1,1	86	6,3
	30-34	1 510	43,6	658	4,2	63	4,2	29	1,9	86	5,7
	35-39	2 178	34,3	746	3,4	74	3,4	58	2,7	118	5,4
	40-44	3 146	31,0	975	2,6	83	2,6	117	3,7	134	4,3
	45-49	3 476	26,9	934	2,2	76	2,2	167	4,8	117	3,4
	50-54	3 060	21,3	652	1,8	55	1,8	156	5,1	114	3,7
	55-59	1 432	15,2	217	1,3	18	1,3	62	4,3	80	5,6
	60-64	427	10,5	45	1,6	7	1,6	21	4,9	31	7,3
	65-69	78	7,7	6	3,8	3	3,8	4	5,1	10	12,8
	70+	9	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total		17 097	30,0	5 126	2,6	442	2,6	634	3,7	796



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 2002

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Fonction publique fédérale	16-19	80	53,8	43	3	3,8	0	0,0	2	2,5	
	20-24	3 653	60,5	2 209	163	4,5	58	1,6	363	9,9	
	25-29	11 917	58,5	6 971	548	4,6	256	2,1	1 302	10,9	
	30-34	15 278	56,9	8 688	866	5,7	435	2,8	1 432	9,4	
	35-39	20 994	56,1	11 784	1 050	5,0	842	4,0	1 595	7,6	
	40-44	28 123	56,7	15 938	1 050	3,7	1 443	5,1	1 636	5,8	
	45-49	31 880	53,2	16 967	1 091	3,4	2 005	6,3	1 435	4,5	
	50-54	28 688	46,5	13 331	782	2,7	2 082	7,3	1 493	5,2	
	55-59	12 620	40,9	5 166	322	2,6	901	7,1	915	7,3	
	60-64	3 557	37,7	1 342	90	2,5	262	7,4	474	13,3	
	65-69	605	31,7	192	15	2,5	42	6,9	111	18,3	
	70+	115	27,8	32	0	0,0	5	4,3	14	12,2	
	TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		157 510	52,5	82 663	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8



TABEAU 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 – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2002

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Développement des ressources humaines Canada	23 846	16 713	70,1	813	3,4	1 895	7,9	1 683	7,1	
Défense nationale ¹	17 761	6 527	36,7	407	2,3	956	5,4	704	4,0	
Service correctionnel Canada	13 961	5 789	41,5	862	6,2	776	5,6	595	4,3	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 321	6 239	50,6	276	2,2	690	5,6	930	7,5	
Pêches et Océans Canada ²	9 905	2 947	29,8	217	2,2	227	2,3	296	3,0	
Santé Canada	8 365	5 562	66,5	578	6,9	389	4,7	956	11,4	
Statistique Canada	6 076	3 111	51,2	126	2,1	319	5,3	645	10,6	
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	5 624	2 490	44,3	134	2,4	230	4,1	368	6,5	
Industrie Canada	5 306	2 586	48,7	120	2,3	285	5,4	435	8,2	
Environnement Canada	5 256	2 099	39,9	101	1,9	194	3,7	406	7,7	
Citoyenneté et Immigration Canada	4 781	3 010	63,0	116	2,4	280	5,9	652	13,6	
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 364	3 388	77,6	174	4,0	228	5,2	210	4,8	
Transports Canada	4 282	1 750	40,9	98	2,3	218	5,1	313	7,3	
Ressources naturelles Canada	4 271	1 623	38,0	91	2,1	168	3,9	341	8,0	
Ministère de la Justice Canada	4 239	2 721	64,2	142	3,3	220	5,2	371	8,8	
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 740	2 305	61,6	1 117	29,9	114	3,0	184	4,9	
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 689	1 769	48,0	79	2,1	126	3,4	230	6,2	
Anciens Combattants Canada	3 494	2 421	69,3	96	2,7	185	5,3	209	6,0	
Patrimoine canadien	1 760	1 193	67,8	57	3,2	85	4,8	129	7,3	

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

2. Pêches et Océans Canada comprend la Garde côtière canadienne.

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





TABLEAU 5 (suite)

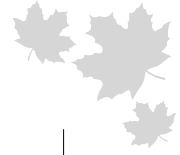
Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Au 31 mars 2002

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Commission de la fonction publique du Canada	1 494	66,9	1 000	66,9	48	3,2	104	7,0	141	9,4
Agence canadienne de développement international	1 438	58,2	837	58,2	33	2,3	61	4,2	111	7,7
Bureau des passeports	1 065	72,9	776	72,9	25	2,3	34	3,2	110	10,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 050	61,1	642	61,1	24	2,3	71	6,8	77	7,3
Ministère des Finances Canada	992	49,6	492	49,6	13	1,3	33	3,3	70	7,1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	891	67,6	602	67,6	24	2,7	40	4,5	189	21,2
Commission canadienne des grains	685	32,0	219	32,0	29	4,2	44	6,4	60	8,8
Bureau du Conseil privé	662	57,9	383	57,9	19	2,9	23	3,5	26	3,9
Archives nationales du Canada	620	50,8	315	50,8	19	3,1	35	5,6	23	3,7
Agence de promotion économique du Canada atlantique	529	55,6	294	55,6	9	1,7	19	3,6	5	0,9
Bibliothèque nationale du Canada	486	64,0	311	64,0	13	2,7	27	5,6	27	5,6
Agence spatiale canadienne	462	39,8	184	39,8	4	0,9	8	1,7	44	9,5
Greffe de la Cour fédérale du Canada	456	66,4	303	66,4	10	2,2	31	6,8	37	8,1
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	376	58,5	220	58,5	8	2,1	24	6,4	19	5,1
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	369	56,9	210	56,9	5	1,4	14	3,8	22	6,0
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	353	55,2	195	55,2	21	5,9	26	7,4	37	10,5
Commission nationale des libérations conditionnelles	298	77,5	231	77,5	16	5,4	18	6,0	15	5,0
Solliciteur général Canada ⁴	280	60,4	169	60,4	11	3,9	15	5,4	14	5,0
Bureau du Directeur général des élections	257	47,5	122	47,5	9	3,5	17	6,6	14	5,4
Office des transports du Canada	256	58,6	150	58,6	4	1,6	17	6,6	13	5,1
Bureau de la sécurité des transports du Canada	229	34,5	79	34,5	2	0,9	8	3,5	11	4,8

4. Les données sur la Commission des plaintes du public contre la GRC et du Comité externe d'examen de la GRC sont incluses.





Commission canadienne des droits de la personne	207	137	66,2	9	4,3	25	12,1	19	9,2
Communication Canada	182	112	61,5	3	1,6	5	2,7	2	1,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	158	101	63,9	8	5,1	13	8,2	12	7,6
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	150	93	62,0	1	0,7	13	8,7	8	5,3
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	138	78	56,5	2	1,4	9	6,5	5	3,6
Centre canadien de gestion	137	97	70,8	8	5,8	3	2,2	6	4,4
Cour canadienne de l'impôt	118	78	66,1	5	4,2	7	5,9	6	5,1
Commissariat aux langues officielles	115	72	62,6	5	4,3	3	2,6	2	1,7
Condition féminine Canada	111	104	93,7	4	3,6	9	8,1	13	11,7
Conseil canadien des relations industrielles	92	61	66,3	1	1,1	3	3,3	3	3,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	85	45	52,9	0	0,0	2	2,4	4	4,7
Commission canadienne du lait	61	34	55,7	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	52	34	65,4	2	3,8	2	3,8	2	3,8
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	38	21	55,3	0	0,0	1	2,6	4	10,5
Comité des griefs des Forces canadiennes	35	24	68,6	3	8,6	0	0,0	2	5,7
Commission mixte internationale	31	11	35,5	0	0,0	0	0,0	1	3,2
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	23	11	47,8	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	13	61,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	20	13	65,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	16	10	62,5	1	6,3	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	12	7	58,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Grefe du Tribunal de la concurrence	11	7	63,6	0	0,0	2	18,2	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	10	8	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	8	3	37,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur du Canada	6	3	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bureau du Canada pour le millénaire	4	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8



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 – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2002

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve et Labrador	3 089	40,4	1 247	40,4	103	3,3	121	3,9	23	0,7
Île-du-Prince-Édouard	1 702	61,6	1 048	61,6	40	2,4	114	6,7	26	1,5
Nouvelle-Écosse	8 360	39,9	3 339	39,9	198	2,4	516	6,2	382	4,6
Nouveau-Brunswick	5 430	52,6	2 856	52,6	114	2,1	242	4,5	55	1,0
Québec (moins RCN*)	19 045	50,2	9 553	50,2	270	1,4	576	3,0	706	3,7
RCN* (Québec)	18 217	57,5	10 473	57,5	768	4,2	927	5,1	1 152	6,3
RCN*	64 263	55,2	35 494	55,2	1 850	2,9	3 371	5,2	4 677	7,3
Ontario (moins RCN*)	20 114	55,0	11 068	55,0	750	3,7	1 435	7,1	2 158	10,7
RCN* (Ontario)	46 046	54,3	25 021	54,3	1 082	2,3	2 444	5,3	3 525	7,7
Manitoba	5 920	55,1	3 264	55,1	631	10,7	347	5,9	336	5,7
Saskatchewan	4 163	52,6	2 190	52,6	502	12,1	210	5,0	119	2,9
Alberta	8 563	53,8	4 611	53,8	597	7,0	531	6,2	546	6,4
Colombie-Britannique	14 295	48,0	6 856	48,0	660	4,6	799	5,6	1 626	11,4
Yukon	481	58,0	279	58,0	82	17,0	21	4,4	7	1,5
Territoires du Nord-Ouest	546	54,6	298	54,6	122	22,3	14	2,6	19	3,5
Nunavut	145	51,0	74	51,0	43	29,7	3	2,1	6	4,1
À l'extérieur du Canada	1 394	34,9	486	34,9	18	1,3	31	2,2	86	6,2
Total	157 510	52,5	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8

* Région de la capitale nationale



TABEAU 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 – LRTFP I-I
Au 31 mars 2002

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	% CUM	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
≤ 19 999	87	0,1	32	36,8	1	1,1	2	2,3	0	0,0
20 000 – 24 999	48	0,1	17	35,4	8	16,7	3	6,3	2	4,2
25 000 – 29 999	1 460	1,0	848	58,1	66	4,5	98	6,7	68	4,7
30 000 – 34 999	10 900	7,9	6 914	63,4	568	5,2	834	7,7	752	6,9
35 000 – 39 999	27 459	25,4	18 859	68,7	1 291	4,7	1 517	5,5	2 081	7,6
40 000 – 44 999	24 056	40,6	14 804	61,5	977	4,1	1 260	5,2	1 707	7,1
45 000 – 49 999	22 345	54,8	13 648	61,1	909	4,1	1 323	5,9	1 378	6,2
50 000 – 54 999	16 657	65,4	7 350	44,1	682	4,1	753	4,7	1 071	6,4
55 000 – 59 999	10 981	72,4	4 682	42,6	364	3,3	476	4,3	801	7,3
60 000 – 64 999	12 375	80,2	5 139	41,5	420	3,4	621	5,0	827	6,7
65 000 – 69 999	6 416	84,3	2 673	41,7	163	2,5	297	4,6	464	7,2
70 000 – 74 999	8 150	89,5	2 785	34,2	207	2,5	384	4,7	591	7,3
75 000 – 79 999	4 801	92,5	1 641	34,2	125	2,6	206	4,3	325	6,8
80 000 – 84 999	4 105	95,1	1 134	27,6	73	1,8	187	4,6	262	6,4
85 000 – 89 999	1 916	96,3	529	27,6	35	1,8	80	4,2	127	6,6
90 000 – 94 999	2 503	97,9	772	30,8	46	1,8	119	4,8	131	5,2
95 000 – 99 999	654	98,4	120	18,3	5	0,8	22	3,4	63	9,6
≥ 100 000	2 597	100,0	716	27,6	40	1,5	116	4,5	122	4,7
Total	157 510	100,0	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
										100,0

Nota : Chacune des données 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 d'une minorité visible), 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 66,7 p. 100 de femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 2001-2002. Les données dans la colonne de gauche (61,1 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 – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%
Terre-Neuve et Labrador	193	61,7	119	4,1	8	4,7	9	3	1,6	
Île-du-Prince-Édouard	147	72,1	106	2,7	4	4,8	7	4	2,7	
Nouvelle-Écosse	620	51,3	318	5,0	31	2,3	14	29	4,7	
Nouveau-Brunswick	437	57,9	253	2,1	9	1,1	5	4	0,9	
Québec (moins RCN*)	1 729	55,3	957	1,6	28	2,2	38	164	9,5	
RCN* (Québec)	2 253	57,7	1 301	4,7	106	2,7	61	219	9,7	
RCN*	8 167	57,1	4 660	3,3	266	3,1	257	908	11,1	
Ontario (moins RCN*)	2 137	57,6	1 230	4,0	85	3,1	67	248	11,6	
RCN* (Ontario)	5 914	56,8	3 359	2,7	160	3,3	196	689	11,7	
Manitoba	661	58,5	387	12,6	83	1,5	10	69	10,4	
Saskatchewan	616	44,8	276	13,1	81	1,9	12	11	1,8	
Alberta	991	63,8	632	7,3	72	3,5	35	75	7,6	
Colombie-Britannique	1 459	55,2	805	5,4	79	2,2	32	214	14,7	
Yukon	66	57,6	38	9,1	6	1,5	1	1	1,5	
Territoires du Nord-Ouest	115	53,0	61	20,0	23	1,7	2	5	4,3	
Nunavut	45	64,4	29	22,2	10	0,0	0	3	6,7	
À l'extérieur du Canada	4	100,0	4	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Total	17 387	56,8	9 875	4,5	785	2,8	489	1 738	10,0	

* RCN 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^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie, chapitre 1*).

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

TABEAU 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^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	73	42,5	31	42,5	0	0,0	1	1,4	3	4,1
Scientifique et professionnelle	2 645	49,0	1 295	49,0	88	3,3	55	2,1	337	12,7
Administration et service extérieur	5 290	55,3	2 924	55,3	248	4,7	153	2,9	614	11,6
Technique	1 944	43,9	854	43,9	51	2,6	30	1,5	131	6,7
Soutien administratif	5 404	78,2	4 226	78,2	292	5,4	217	4,0	562	10,4
Exploitation	2 031	26,8	545	26,8	106	5,2	33	1,6	91	4,5
Total	17 387	56,8	9 875	56,8	785	4,5	489	2,8	1 738	10,0

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir 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^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	4 878	51,3	2 501	51,3	267	5,5	132	2,7	602	12,3
Période déterminée (trois mois ou plus)	12 427	59,2	7 352	59,2	513	4,1	355	2,9	1 136	9,1
Saisonnier	82	26,8	22	26,8	5	6,1	2	2,4	0	0,0
Total	17 387	56,8	9 875	56,8	785	4,5	489	2,8	1 738	10,0

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir 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 période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002*

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Terre-Neuve et Labrador	299	53,8	161	4,7	14	5,0	15	4	1,3	
Île-du-Prince-Édouard	207	63,8	132	4,3	9	10,1	21	1	0,5	
Nouvelle-Écosse	892	56,7	506	3,1	28	5,6	50	50	5,6	
Nouveau-Brunswick	497	59,2	294	3,4	17	3,8	19	7	1,4	
Québec (moins RCN*)	1 626	57,7	939	1,4	22	2,4	39	74	4,6	
RCN* (Québec)	3 409	62,5	2 130	5,2	176	4,3	148	230	6,7	
RCN*	11 758	123,7	7 238	7,8	395	9,4	571	923	15	
Ontario (moins RCN*)	1 839	62,8	1 154	3,8	70	6,5	120	233	12,7	
RCN* (Ontario)	8 349	61,2	5 108	2,6	219	5,1	423	693	8,3	
Manitoba	671	60,8	408	12,4	83	3,7	25	40	6,0	
Saskatchewan	372	61,6	229	12,4	46	4,6	17	11	3,0	
Alberta	811	58,0	470	7,6	62	4,8	39	53	6,5	
Colombie-Britannique	1 596	55,8	890	4,9	78	5,5	88	191	12,0	
Yukon	59	50,8	30	8,5	5	1,7	1	2	3,4	
Territoires du Nord-Ouest	65	53,8	35	35,4	23	3,1	2	0	0,0	
Nunavut	18	55,6	10	33,3	6	5,6	1	1	5,6	
À l'extérieur du Canada	194	66,5	129	2,6	5	1,5	3	13	6,7	
Total	20 904	60,4	12 625	4,1	863	4,8	1 011	1 603	7,7	

* 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 (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 période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	717	37,7	270	37,7	25	3,5	32	4,5	33	4,6
Scientifique et professionnelle	3 296	44,5	1 467	44,5	95	2,9	99	3,0	397	12,0
Administration et service extérieur	10 896	67,0	7 301	67,0	442	4,1	547	5,0	831	7,6
Technique	1 729	39,6	685	39,6	88	5,1	57	3,3	81	4,7
Soutien administratif	3 255	83,3	2 712	83,3	152	4,7	229	7,0	229	7,0
Exploitation	1 011	18,8	190	18,8	61	6,0	47	4,6	32	3,2
Total	20 904	60,4	12 625	60,4	863	4,1	1 011	4,8	1 603	7,7

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, 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 période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	18 898		11 368	60,2	736	3,9	924	4,9	1 445	8,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	1 930		1 225	63,5	122	6,3	82	4,2	157	8,1
Saisonnier	76		32	42,1	5	6,6	5	6,6	1	1,3
Total	20 904		12 625	60,4	863	4,1	1 011	4,8	1 603	7,7

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, 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 – LRTFP, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%
Terre-Neuve et Labrador	169	42,6	72	2,4	4	2,4	4	2,4	1	0,6
Île-du-Prince-Édouard	79	57,0	45	0,0	0	0,0	3	3,8	0	0,0
Nouvelle-Écosse	423	47,3	200	4,5	19	4,5	25	5,9	17	4,0
Nouveau-Brunswick	559	67,4	377	1,4	8	1,4	17	3,0	4	0,7
Québec (moins RCN*)	1 357	51,1	694	1,8	25	1,8	43	3,2	62	4,6
RCN* (Québec)	859	55,6	478	7,2	62	7,2	50	5,8	48	5,6
RCN*	4 100	53,9	2 211	3,6	148	3,6	214	5,2	295	7,2
Ontario (moins RCN*)	1 413	57,4	811	4,5	63	4,5	73	5,2	136	9,6
RCN* (Ontario)	3 241	53,5	1 733	2,7	86	2,7	164	5,1	247	7,6
Manitoba	580	57,2	332	13,1	76	13,1	21	3,6	26	4,5
Saskatchewan	537	39,9	214	7,4	40	7,4	13	2,4	19	3,5
Alberta	695	61,3	426	7,5	52	7,5	38	5,5	38	5,5
Colombie-Britannique	1 080	51,0	551	4,4	48	4,4	55	5,1	102	9,4
Yukon	63	54,0	34	15,9	10	15,9	2	3,2	1	1,6
Territoires du Nord-Ouest	63	61,9	39	17,5	11	17,5	2	3,2	4	6,3
Nunavut	15	66,7	10	26,7	4	26,7	1	6,7	1	6,7
À l'extérieur du Canada	59	30,5	18	0,0	0	0,0	0	0,0	2	3,4
Total	11 192	53,9	6 034	4,5	508	4,5	511	4,6	708	6,3

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la définition de « cessations d'emploi » à 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 – LRTEP, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	193	22,3	43	22,3	1	0,5	6	3,1	4	2,1
Scientifique et professionnelle	1 178	48,8	575	48,8	53	4,5	39	3,3	107	9,1
Administration et service extérieur	3 183	53,9	1 717	53,9	179	5,6	154	4,8	203	6,4
Technique	1 385	41,0	568	41,0	27	1,9	34	2,5	48	3,5
Soutien administratif	3 570	78,7	2 811	78,7	171	4,8	221	6,2	317	8,9
Exploitation	1 683	19,0	320	19,0	77	4,6	57	3,4	29	1,7
Total	11 192	53,9	6 034	53,9	508	4,5	511	4,6	708	6,3

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).





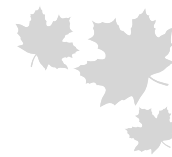
TABLEAU 16

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 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP, I-I
Du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	4 366	46,6	2 033	46,6	187	4,3	290	6,6	247	5,7
Période déterminée (trois mois ou plus)	6 718	58,9	3 956	58,9	314	4,7	219	3,3	455	6,8
Saisonnier	108	41,7	45	41,7	7	6,5	2	1,9	6	5,6
Total	11 192	53,9	6 034	53,9	508	4,5	511	4,6	708	6,3

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2002 (voir la section *Terminologie, chapitre 1*).





CHAPITRE 2

LE PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Ce chapitre présente les résultats du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE) pour l'exercice 2001-2002. Comme le financement de cette initiative a pris fin le 31 mars 2002, vous trouverez également dans la section suivante un bref aperçu de certaines des nombreuses réalisations qui ont marqué ses quatre années d'existence.

Le PMPEE est un programme temporaire, d'une durée de quatre ans, que le gouvernement avait mis sur pied en 1998 afin d'offrir conseils et appui aux ministères et aux organismes fédéraux dans leurs efforts d'amélioration de la représentation et de la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Le PMPEE a pris fin en 2001-2002.

La force du PMPEE reposait sur sa capacité de promouvoir l'idée que le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est un processus continu et non une fin en soi. Le PMPEE a fourni des outils pour appuyer l'application dynamique des principes d'équité en emploi en milieu de travail et améliorer ainsi la représentation des membres des quatre groupes désignés. Il a fourni des ressources, des services et des fonds additionnels aux ministères et aux organismes de sorte qu'ils puissent transposer leurs bonnes intentions en résultats durables.

Évaluation de la réussite du PMPEE

Le PMPEE était un élément important de la stratégie d'équité en emploi adoptée par le SCT pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il a servi à promouvoir la création de partenariats stratégiques et a facilité le partage des coûts de projets nationaux, régionaux et sectoriels auxquels participaient plusieurs ministères et dont l'objectif était de supprimer les obstacles à l'emploi des membres des quatre groupes désignés. L'un des nombreux avantages du PMPEE a été d'assurer une plus grande intégration de l'équité en emploi aux processus de planification, dont celui des ressources humaines, et aux opérations quotidiennes des ministères et organismes.





Bénéficiant d'une affectation budgétaire maximale de 10 millions de dollars par année, le PMPEE a contribué au financement de plus de 160 projets auxquels ont participé une centaine de partenaires, sur une période de quatre ans. De plus, grâce au financement du PMPEE, il a été possible de créer et d'appuyer le Centre d'excellence à la CFP, qui nous a laissé en héritage une collection sur la diversité, ainsi que le projet pilote du Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF), qui était consacré aux questions se rapportant à l'aménagement du lieu de travail pour les membres des groupes désignés.

L'Outil électronique sur les pratiques positives en équité en emploi, présenté sur le site Web du SCT (http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/positive/positive_f.asp), fournit une liste complète et une description détaillée des projets du PMPEE et des outils conçus dans le cadre de ces projets. Une tierce partie a évalué le PMPEE et en est arrivée à la conclusion suivante :

Il est clair que le PMPEE a contribué de façon remarquable à la mise en application de l'équité en matière d'emploi. De nombreuses activités à la fois passionnantes, novatrices et utiles n'auraient pas vu le jour sans le PMPEE. Et, bien que l'on ait assurément obtenu des résultats, l'atteinte des quatre objectifs établis pour le programme en 1988 [...] n'aurait pas pu se réaliser à l'intérieur de la période de financement de quatre années établie pour le PMPEE.¹

Projets réalisés en 2001-2002

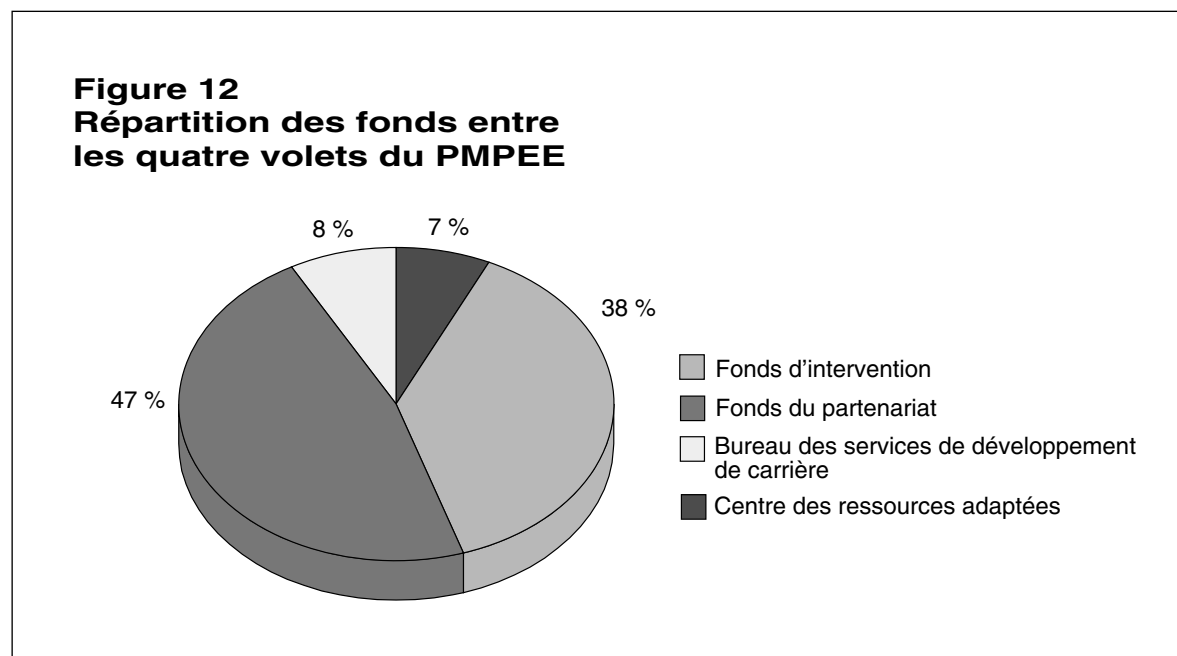
Le PMPEE comprenait quatre volets, dont trois étaient administrés et offerts par la CFP au nom du SCT : le Fonds du partenariat – Équité en emploi, le Bureau des services de développement de carrière et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Le quatrième volet, soit le Fonds d'intervention – Équité en emploi, était administré et coordonné par le SCT.

1. Weiner, Nan et Daina Green. *Révision et évaluation du Programme des mesures positives d'équité en emploi*, Toronto, NJ Weiner Consulting Inc., 2001.





La figure 12 montre la répartition des fonds affectés aux quatre volets du PMPEE au cours de l'exercice 2001-2002.



Comme les années précédentes, les projets de cette année ont servi à mettre en valeur les priorités du gouvernement et à fournir des modèles et des pratiques exemplaires pour faciliter la mise en œuvre des recommandations des trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF). En 2001-2002, ces sous-comités se sont concentrés sur le recrutement, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement.

Fonds du partenariat – Équité en emploi

Le Fonds du partenariat, l'un des quatre volets du PMPEE, était axé sur le financement de projets régionaux visant à :

- accroître les capacités en ce qui concerne l'équité en emploi;
- promouvoir un milieu de travail accueillant et réceptif;
- améliorer la représentation;
- renforcer le perfectionnement professionnel.





Quelque 3 251 718 \$, soit près de 95 p. 100 des 3 442 175 \$ approuvés, ont été consacrés à des initiatives du Fonds du partenariat en 2001-2002. Les projets retenus devaient entrer dans l'une des catégories suivantes : un partenariat entre un ou plusieurs ministères fédéraux au niveau régional; un ministère aux prises avec un même problème dans plusieurs régions; un partenariat entre les membres d'une collectivité fonctionnelle.

Les priorités particulières à chaque région se reflétaient dans le choix des projets. Par exemple, plus de la moitié des projets réalisés dans la région de l'Ouest visaient tous les quatre groupes désignés, alors que dans la région des Prairies, 55 p. 100 des projets concernaient les Autochtones.

La région du Centre et du Sud de l'Ontario et celle du Québec ont privilégié les projets qui visaient à supprimer les obstacles auxquels se heurtent les membres des minorités visibles (75 p. 100 et 40 p. 100 des projets, respectivement). Près de la moitié des projets retenus dans la région de la capitale nationale et dans la région de l'Est de l'Ontario visaient les quatre groupes désignés.

La région de l'Atlantique est celle qui a consacré le plus de ressources, 60 p. 100, aux projets ayant trait aux personnes handicapées.

Les figures qui suivent montrent la répartition des projets du Fonds du partenariat par groupe désigné et selon les dépenses par région en 2001-2002.

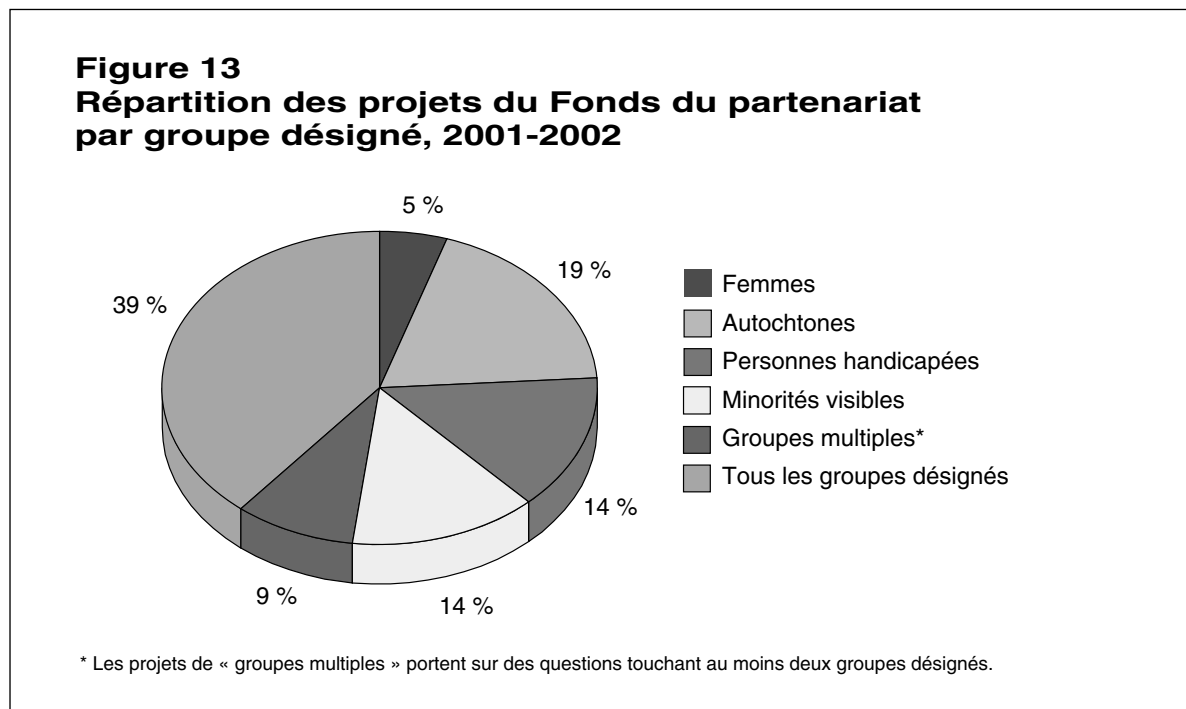
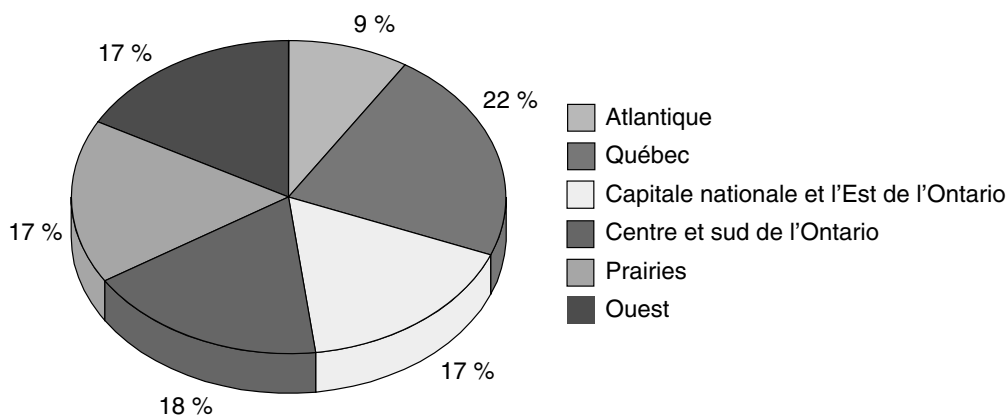




Figure 14
Répartition des dépenses du Fonds du partenariat
par région, 2001-2002



Accroissement de la capacité d'équité en emploi

Le PMPEE a répondu au besoin d'accroître la capacité de l'équité en emploi en facilitant l'acquisition des connaissances et des compétences dont les ministères et organismes fédéraux avaient besoin pour s'acquitter de leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À cette fin, le gouvernement a cherché à créer des partenariats dans le cadre du PMPEE afin que le plus grand nombre possible de ministères et d'organismes puissent bénéficier de ce programme.

Un exemple d'un tel partenariat est le programme **Établissement d'un consensus et d'une capacité**, offert par Diversification de l'économie de l'Ouest Canada dans les Prairies. Ce programme de formation des cadres supérieurs conçu par l'Université Harvard visait à favoriser la collaboration entre les intervenants en affaires autochtones au Manitoba afin qu'ils puissent concevoir et promouvoir un programme d'action autochtone reposant sur les principes d'équité en emploi. Plus de 75 personnes ont assisté à un atelier intitulé « Building on the Aboriginal Agenda », qui était destiné aux leaders des communautés autochtones et des administrations publiques fédérales et provinciales.





La mise au point d'outils et le partage d'expériences ont également contribué au renforcement des capacités des ministères. Par exemple, Développement des ressources humaines Canada a parrainé la réalisation d'un vidéo intitulé *Demande-le-moi!*

Il existe plusieurs versions de ce vidéo (sous-titrage visible, narration descriptive et langage gestuel américain) dans lequel des employés et des gestionnaires fédéraux traitent des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Le personnel : Votre principal atout. Guide des gestionnaires – Recrutement, maintien en poste et promotion des femmes et des Autochtones (janvier 2002) est une publication de Santé Canada qui décrit les programmes et les services offerts dans la fonction publique fédérale, la façon de les utiliser et les endroits où s'adresser pour obtenir des conseils au sujet de l'équité en emploi.

Milieu de travail réceptif

Le PMPEE a favorisé la création d'un milieu de travail accueillant, inclusif et réceptif en consacrant des fonds à des initiatives visant à opérer des changements positifs en milieu de travail pour tous les employés, en particulier ceux qui appartiennent à un groupe désigné. Voici des exemples de programmes et de projets qui ont été rendus possibles grâce au PMPEE.

Le **Cours d'orientation professionnelle en équité en emploi**, offert sous la direction de la CFP dans la région de l'Ouest, a joué un rôle crucial dans la création d'un milieu de travail réceptif et a permis d'offrir aux membres des groupes désignés des services d'orientation pour les aider à planifier leur carrière.

Le projet **Services aux employés adaptés à la culture – Le volet médiation**, dirigé par Environnement Canada, est une séance d'une journée donnée dans le cadre d'un programme de formation de 10 jours. Il visait à faire en sorte que la sensibilisation aux réalités culturelles soit incluse dans le programme d'accréditation en médiation de 10 jours d'Environnement Canada. Ce projet de courte durée a permis d'intégrer la sensibilisation à la diversité à ce programme de formation tout en contribuant à assurer la représentation des membres des groupes désignés parmi les médiateurs qualifiés en poste dans la région de l'Atlantique. Les participants qui ont suivi la formation ont été sensibilisés à la question des stéréotypes ethniques, à l'importance de reconnaître la diversité et à l'incidence positive de la sensibilisation aux réalités culturelles sur le processus de médiation.





Représentation

Le PMPEE a continué de financer des initiatives ayant pour objet d'améliorer la représentation des membres des groupes désignés et de promouvoir la création d'un milieu qui leur soit favorable, comme en témoignent les exemples suivants :

Dans le cadre du projet **Liaison interministérielle**, dirigé par Pêches et Océans Canada, divers ministères et organismes fédéraux ont été invités à participer à « Carrières de choix : Expo 2000 », à Vancouver. Des stands, des ateliers et de l'information multimédia ont été utilisés pour promouvoir la fonction publique comme employeur de choix. Ce projet a également aidé des diplômés et des étudiants, des membres des groupes désignés et d'autres candidats qualifiés à chercher un emploi en leur montrant des techniques pour connaître le succès dans le processus de demande d'emploi.

Le projet **Jeunes reporters – Minorités visibles** a permis d'accroître la représentation des minorités visibles à Patrimoine canadien et à Parcs Canada en offrant à 16 jeunes adultes appartenant à des groupes ethnoculturels du Grand Montréal la possibilité d'acquérir de l'expérience comme reporter. Plusieurs des jeunes auxquels on avait offert un emploi de guide interprète de courte durée ont été nommés par la suite à des postes de durée indéterminée.

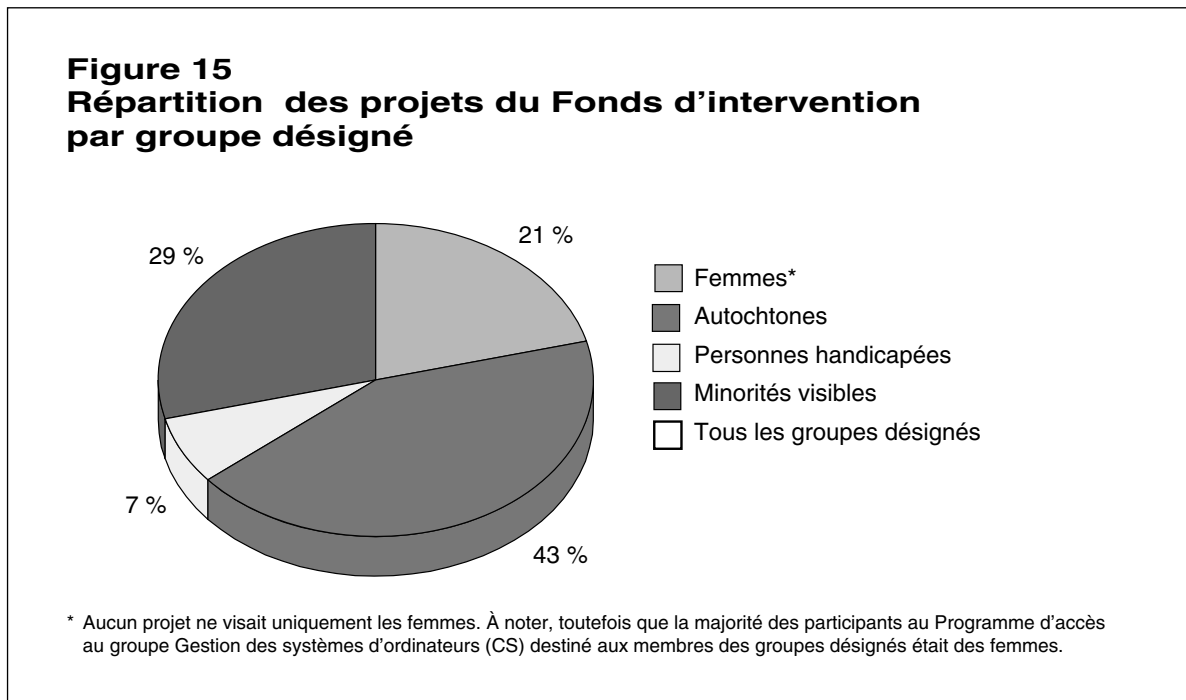
Fonds d'intervention – Équité en emploi

Le Fonds d'intervention visait à aider les ministères et les organismes à instaurer et à maintenir une culture organisationnelle propice à l'apprentissage en mettant au point des activités de formation, des outils et des pratiques exemplaires.





La figure suivante présente la répartition des projets financés par le Fonds d'intervention en 2001-2002 par groupe désigné.



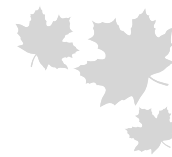
Bureau des services de développement de carrière – Équité en emploi

Le Bureau des services de développement de carrière – Équité en emploi a donné des conseils et des ressources aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines à propos de tous les aspects du perfectionnement professionnel (mentorat, apprentissage, encadrement, orientation professionnelle, etc.).

Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Géré par la CFP au nom du Conseil du Trésor, le Centre de ressources adaptées (CRA) pour les personnes handicapées était le quatrième volet du PMPEE. Pendant quatre ans, le CRA a aidé les gestionnaires de la fonction publique à fournir les technologies d'aide et autres mesures d'adaptation nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées qui travaillent à la fonction publique et des futurs employés handicapés.





En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la politique actuelle du gouvernement concernant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, il incombe aux ministères de supprimer les obstacles à l'emploi et de répondre aux besoins des employés handicapés. Grâce aux ressources dont il dispose, le CRA a été en mesure d'aider les ministères à acquérir une plus grande autonomie dans l'atteinte de ces objectifs.

La région de l'Atlantique, par exemple, a créé en collaboration avec plusieurs grands ministères un CRA semblable à celui que la CFP avait établi pour les personnes handicapées dans la région de la capitale nationale. En outre, un certain nombre de ministères ont profité du PMPEE pour mettre sur pied un groupe de spécialistes pouvant leur offrir conseils et aide technique pour répondre aux besoins de leurs employés (p. ex., Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Environnement Canada, Industrie Canada, Transports Canada et l'Agence canadienne de développement international).

Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale

Le RA-FPF était un guichet unique que la CFP avait créé afin de faciliter l'accès des gestionnaires, des employés handicapés et des fonctionnaires en général à des conseils, à des renseignements, à des programmes et à des services se rapportant aux mesures d'aménagement. Il était associé à un réseau de plus de 75 partenaires et fournisseurs de services, comme le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées de la CFP et divers centres technologiques ministériels. Bien que le financement du RA-FPF ait cessé le 31 mars 2002, le réseau existe toujours sous forme d'un partenariat officiel entre les principaux intervenants, et il sera vraisemblablement intégré aux activités de la Division de l'équité en emploi du SCT.

Réflexion sur les progrès réalisés

En créant le PMPEE pour fournir des ressources et faciliter l'échange de renseignements, le gouvernement a aidé les ministères et les organismes à développer les outils, l'expertise et les occasions nécessaires pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Bon nombre des projets financés dans le cadre du PMPEE peuvent être utilisés par les ministères et les organismes ou adaptés aux besoins des régions.





Le PMPEE a démontré qu'il était possible d'obtenir de meilleurs résultats et d'améliorer les services à la population canadienne en faisant appel à des partenariats et à une démarche plus horizontale pour relever les défis. Ce programme a contribué à l'édification d'une fonction publique fédérale moderne.

Il ne fait aucun doute que les diverses initiatives financées dans le cadre des quatre volets du PMPEE ont contribué à façonner l'avenir de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Il faudra dorénavant chercher à maintenir l'élan et à intégrer l'équité en emploi dans les activités courantes des ministères. La fin de cette phase coïncide avec le début d'une autre. Ce n'est pas parce que le PMPEE n'existe plus que les organismes centraux vont se retirer du dossier de l'équité en emploi. Ils continueront de surveiller de près les progrès accomplis par les ministères et organismes et de leur venir en aide, au besoin.

Il y aura toutefois un changement d'orientation. Les ministères et les gestionnaires seront dorénavant appelés à rendre compte davantage des résultats obtenus et des mesures qu'ils prennent pour s'acquitter de leurs obligations légales.

En fin de compte, c'est aux gestionnaires qu'il appartient d'intégrer les différents aspects de l'équité en emploi à leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines et de créer un milieu de travail positif pour tous et chacun. La fonction publique a renforcé ses capacités, elle a acquis de l'expérience et elle a tiré des leçons – et tous les outils conçus ces dernières années sont maintenant disponibles sur Internet au moyen de l'Outil électronique sur les pratiques positives en équité en emploi, aux adresses suivantes :

http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/positive/positive_f.asp ou

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/employment_equity/eeppmp_f.htm.

Au cours de cette nouvelle phase qui s'amorce, il incombera de plus en plus aux gestionnaires de la fonction publique de s'occuper des questions liées à l'équité en emploi et de poursuivre les efforts entrepris pour rendre la fonction publique inclusive et représentative.





CHAPITRE 3

FAIRE PLACE AU CHANGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE : UN CATALYSEUR DU CHANGEMENT

Le changement ne nous fait pas peur; nous avons toujours su le maîtriser à notre avantage. On dit souvent que la force de notre pays, c'est la diversité.

Discours du Trône, 30 janvier 2001

Le 12 juin 2000, la présidente du Conseil du Trésor a approuvé, au nom du gouvernement du Canada, le rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, ce rapport proposait un plan d'action pratique pour accroître la représentation et la participation des membres des minorités visibles et corriger leur sous-représentation, qui persiste depuis plusieurs années.

Le plan d'action de *Faire place au changement* fournit un canevas pour le projet de renouvellement et de modernisation de la fonction publique fédérale que le gouvernement entend réaliser en tirant profit du large éventail de compétences, de talents, d'expériences et de perspectives que l'on trouve dans la population diversifiée du Canada. En procédant de cette façon pour constituer un effectif qualifié, nous serons davantage en mesure d'innover et il nous sera plus facile de satisfaire aux exigences de la mondialisation et de saisir les occasions qu'elle présente.

Les arguments en faveur d'un effectif représentatif sont plus solides que jamais, surtout si l'on tient compte du fait que l'immigration continue d'enrichir la diversité culturelle du Canada et d'accroître la disponibilité des membres des minorités visibles sur le marché du travail. Les minorités visibles contribuent plus que tout autre groupe à la croissance de la population canadienne, et elles représentent une proportion significative des Canadiens qui ont une formation universitaire. Ce sont des facteurs importants lorsque vient le temps de combler des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'économie canadienne. Il ne s'agit pas simplement d'une question de chiffres : une fonction publique diversifiée est essentielle à l'élaboration des politiques et à l'exécution des programmes et des services de l'État. En embauchant des membres des minorités visibles et en leur donnant de l'avancement, l'administration fédérale ne pourra qu'améliorer la pertinence et la qualité des services qu'elle offre aux Canadiens et aux Canadiennes.





Les minorités visibles continuent d'être sous-représentées dans la fonction publique par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail. Il nous faut multiplier les efforts pour embaucher, former, perfectionner et promouvoir les membres des minorités visibles si nous voulons suivre l'évolution de la composition démographique du Canada.

Grâce au travail qu'il a accompli avec ses partenaires au cours des deux dernières années, le SCT a jeté les bases pour la mise en application du plan d'action de *Faire place au changement* et l'investissement considérable qu'il a effectué a permis d'acquérir l'expertise nécessaire à sa réalisation. Il nous faudra maintenant progresser à un rythme qui nous permettra d'atteindre les objectifs exposés par le Groupe de travail et approuvés par le gouvernement.

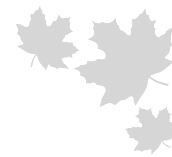
Par leur leadership, le SCT, le Bureau du Conseil privé, la CFP et les hauts fonctionnaires des ministères veillent à ce que la diversité soit dûment prise en compte dans les grandes initiatives du gouvernement. En collaboration avec la CFP, le SCT fournit des conseils, des services de coordination et un soutien aux ministères et aux organismes afin de les aider à atteindre les objectifs mentionnés dans *Faire place au changement* et à appliquer les autres éléments du plan d'action. Il met à leur disposition des outils et des pratiques exemplaires, et il surveille et évalue les progrès accomplis au regard des objectifs-repères et des autres éléments du plan d'action. En outre, le SCT administre, gère et surveille le Fonds de soutien de *Faire place au changement*, qui dispose d'une somme maximale de 10 millions de dollars par an pendant 3 ans (de 2000 à 2003) pour appuyer la mise en œuvre du plan d'action.

Le SCT coordonne et appuie la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*, alors que les administrateurs généraux ont pour rôle clé de prendre les dispositions nécessaires pour en faciliter la mise en œuvre et rendre compte des résultats obtenus.

Engagement : un vaste réseau

Les administrateurs généraux et les chefs des organismes, les employés appartenant à une minorité visible et les autres employés, les champions et les coordonnateurs de l'équité en emploi, les membres de la collectivité des ressources humaines, les conseils fédéraux régionaux, les agents négociateurs et le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale contribuent tous à la mise en œuvre du plan d'action. Il reste toutefois un défi de taille à relever : comment atteindre les cadres intermédiaires et, en particulier, les gestionnaires qui recrutent le personnel?





De l'engagement à l'action

Progrès isolés

Il est clair que certains ministères font des progrès en ce qui concerne les objectifs-repères et les autres éléments du plan d'action de *Faire place au changement*. Il faut toutefois progresser beaucoup plus rapidement si l'on veut que la fonction publique devienne représentative dans un proche avenir.

Lorsque le Groupe de travail a amorcé ses travaux, le taux de recrutement externe de membres des minorités visibles était d'environ 1 sur 17, ce qui est nettement en deçà de l'objectif-repère du plan d'action de *Faire place au changement*, soit un taux annuel de 1 sur 5 (20 p. 100). L'atteinte de cet objectif d'ici 2003 est un projet très ambitieux, mais la fonction publique continue de s'efforcer d'y parvenir. Les données du présent rapport annuel indiquent que nous ne sommes qu'à mi-chemin de notre objectif. Il faudra donc bien sûr accélérer considérablement le rythme des progrès, mais il importe également de réfléchir à ce qu'un tel changement apporte : un réservoir de talents plus vaste, des décisions plus judicieuses, une connaissance plus approfondie de la population que nous servons et la possibilité de mieux répondre aux besoins des Canadiens et de leur offrir un meilleur service.

Ce n'est qu'en nous engageant à multiplier les efforts que nous parviendrons à maintenir l'élan et à atteindre les objectifs globaux exposés dans le plan d'action. Tout compte fait, cet engagement vient du désir de constituer une fonction publique fédérale représentative qui puisse tirer parti des forces des minorités visibles et les faire participer aux décisions qui influent sur son avenir, comme l'indique le rapport du Groupe de travail intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*.

Outre les objectifs-repères liés au recrutement externe, le plan d'action fixait un taux de participation des minorités visibles de un sur cinq pour ce qui est des nominations intérimaires aux postes des groupes de relève de la direction et des personnes qui sont recrutées dans le groupe de la direction, d'ici 2005. Des taux semblables étaient également fixés pour la participation des minorités visibles aux programmes de perfectionnement en gestion.





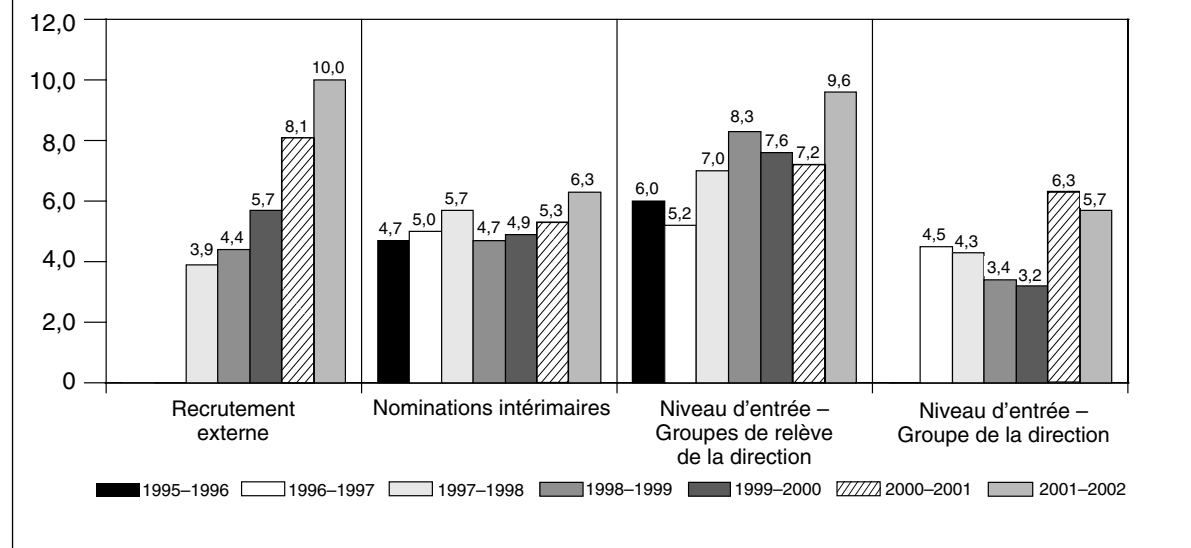
Le tableau ci-dessous présente un résumé des progrès accomplis en 2001-2002 par rapport aux objectifs-repères.

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Plan d'action de Faire place au changement – Avril 2001 à mars 2002

	Toutes les nominations		Nomination des minorités visibles	
	Total	Nombre	Pourcentage	
Recrutement externe	17 387	1 738	10,0	
Nominations intérimaires – Groupes de relève de la direction	2 384	150	6,3	
Entrée aux groupes de relève de la direction	3 866	370	9,6	
Entrée au sein du groupe EX	488	28	5,7	
Participation aux programmes de perfectionnement en gestion	125	13	10,4	

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





Comme le montre la figure 16 qui précède, la tendance en ce qui concerne le recrutement externe est à la hausse. Il est certes encourageant de noter que 10 p. 100 des 17 387 personnes qui se sont joint à la fonction publique fédérale en 2001-2002 ont déclaré appartenir à une minorité visible – le pourcentage le plus élevé en quatre ans – mais nous ne sommes qu’à mi-chemin seulement de notre objectif de 20 p. 100.

Des signes prometteurs commencent à apparaître. Dans les ministères ci-après, par exemple, le taux d’embauche de membres des minorités visibles a augmenté en 2001-2002 par rapport à l’année précédente :

- Citoyenneté et Immigration Canada : 18,6 p. 100, comparativement à 15,0 p. 100.
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : 18,1 p. 100, comparativement à 8,6 p. 100.
- Commission de la fonction publique du Canada : 17,5 p. 100, comparativement à 17,1 p. 100.
- Ressources naturelles Canada : 15,3 p. 100, comparativement à 6,5 p. 100.
- Justice Canada : 14,7 p. 100, comparativement à 6,8 p. 100.
- Santé Canada : 13,7 p. 100, comparativement à 8,9 p. 100.

La plupart des ministères n’ont toutefois pas encore atteint la barre des 10 p. 100 en ce qui concerne l’embauche des minorités visibles.

Bien qu’elles soient présentées dans ce rapport, les données sur la participation aux programmes de perfectionnement en gestion doivent être interprétées avec prudence. Ces données ne concernent que le programme Cours et affectation de perfectionnement (CAP) et le Programme de stagiaires en gestion (PSG), qui s’appliquent tous deux à l’ensemble de la fonction publique. Les ministères qui ont institué leur propre programme de perfectionnement en gestion, comme Santé Canada, ne sont pas inclus dans les statistiques globales¹.

En ce qui concerne deux des trois autres objectifs-repères, soit les nominations intérimaires et les personnes qui entrent dans les groupes de relève de la direction, la tendance est manifestement à la hausse, quoiqu’on soit encore très loin de l’objectif-repère de 20 p. 100.

1. Santé Canada effectue actuellement le suivi et le compte rendu de la participation des minorités visibles à une panoplie complète de programmes de perfectionnement en gestion, dont l’Apprentissage vers le leadership, le Programme de protection de la santé et de perfectionnement en gestion, les programmes du Centre canadien de gestion (CCG) et le PSG.





Même si la fonction publique a jusqu'en 2005 pour atteindre l'objectif-repère concernant les personnes qui entrent dans le groupe de la direction, il faut avouer que la progression a été jusqu'à maintenant extrêmement lente, et qu'il y a même eu baisse en 2001-2002.

Contrairement au recrutement externe, qui s'effectue à partir d'un vaste réservoir de main-d'œuvre, les quatre objectifs-repères liés à la participation des minorités visibles dans les catégories de la gestion et de la direction dépendent des niveaux de représentation dans la fonction publique fédérale. Pour pouvoir atteindre les objectifs-repères d'ici 2005, il faudra augmenter le réservoir interne de membres des minorités visibles admissibles dans ces catégories. Il faudra peut-être également recruter des cadres du secteur privé. Sans l'appui et la détermination des gestionnaires qui embauchent le personnel, il sera très difficile d'atteindre ces objectifs-repères.

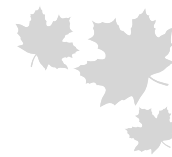
Initiatives liées à Faire place au changement

Des outils sont mis à la disposition des gestionnaires afin de les aider à recruter des membres des minorités visibles et à préparer ceux qui sont embauchés à accéder à un niveau supérieur. Les ministères ont généralement la possibilité d'adopter les pratiques qui se sont avérées efficaces dans d'autres organisations, de les adapter à leurs besoins particuliers ou d'élaborer leurs propres méthodes lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre les éléments du plan d'action. Toutefois, on constate que les ministères ont en commun certaines activités qui semblent être essentielles au regard des objectifs-repères du plan d'action.

Ces activités consistent notamment :

- à concevoir des mécanismes de responsabilisation efficaces et à effectuer une surveillance active en fonction des objectifs-repères;
- à intégrer le plan d'action aux plans d'activités ministériels et à la planification de la relève à tous les niveaux (haute direction, gestionnaires, employés, professionnels des ressources humaines);
- à relever et à supprimer les obstacles à la participation des minorités visibles au sein de l'organisation – cette activité fait suite à l'examen des systèmes d'emploi (ESE) que les ministères doivent effectuer en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- à déterminer les causes de l'écart entre le taux de candidature et le taux de nomination des membres des minorités visibles et à prendre des mesures pour corriger cet écart;





- à faire participer de façon active les réseaux et les comités constitués de membres des minorités visibles à l'établissement de plans d'action et de stratégies globales;
- à favoriser et à appuyer la mise en œuvre de mesures dans les régions.

Voici des exemples d'initiatives que les ministères ont lancées afin de passer de l'engagement à l'action, et de mettre en œuvre les éléments du plan d'action de *Faire place au changement*. Qu'ils aient bénéficié ou non de l'appui du Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi, ces projets sont des modèles à suivre.

Initiatives ministérielles

1. Citoyenneté et Immigration Canada s'est fixé comme objectif de compter parmi les membres de chaque jury de sélection une personne appartenant à un groupe désigné (le plus souvent à une minorité visible). Ainsi, les jurys de sélection sont plus inclusifs, et les employés appartenant à une minorité visible se voient offrir la chance de se familiariser avec le processus de sélection. Plus important encore, la présence de personnes appartenant à une minorité visible parmi les membres des jurys de sélection aide à surmonter les obstacles en apportant une perspective culturelle plus vaste au processus de sélection.
2. Ressources naturelles Canada fournit à ses gestionnaires de nombreux outils et mécanismes de soutien, notamment : une base de données interactive qui renferme des énoncés de qualités exempts de préjugés; des listes de vérification pour la dotation en personnel; des renseignements sur la zone de sélection; le *Guide du gestionnaire pour assurer l'équité en emploi*; le site Web du Ministère sur l'équité en emploi et la diversité; des séances d'information et de la formation sur l'équité en emploi et la diversité; des affectations de perfectionnement pour les membres des groupes désignés. Grâce à l'intégration de pratiques exhaustives qui renforcent l'efficacité globale des programmes, Ressources naturelles Canada établit les assises nécessaires pour faire place au changement et garantir la représentation et la participation des minorités visibles.
3. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, qui a élargi la zone de sélection de ses concours afin d'inclure les personnes qui habitent dans un rayon de 600 kilomètres, fait le nécessaire pour que des membres des minorités visibles siègent aux jurys de sélection et a mis sur pied un programme de perfectionnement des cadres supérieurs à l'intention des minorités visibles au niveau EX moins 1 afin d'assurer un accroissement constant de la représentation et de favoriser le maintien en poste des personnes appartenant à une minorité visible.





4. Le SCT a presque atteint le taux de recrutement de un sur cinq applicable aux minorités visibles (18 p. 100), en raison notamment du pourcentage élevé (près du tiers) des candidats reçus au Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers (PRPAF) qui appartenaient à une minorité visible. Les campagnes de recrutement menées sur les campus universitaires canadiens pour le PRPAF ont suscité un grand intérêt parmi les membres des minorités visibles, ce qui explique leur taux de participation élevé à ce programme.

Initiatives financées à l'aide du Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi

Le Fonds de soutien de Faire place au changement – Équité en emploi (FS-FPC-EE) fournit un appui financier aux ministères afin de les aider à mettre en œuvre le plan d'action et à l'intégrer à la gestion courante de leurs activités et de leurs ressources humaines.

1. Le Service correctionnel du Canada (région du Pacifique) a créé un programme de perfectionnement des agents de libération conditionnelle afin de recruter des agents appartenant à une minorité visible dans les services correctionnels communautaires. Ce programme permettra de faire passer le taux actuel d'employés qui sont nommés pour une période indéterminée et qui appartiennent à une minorité visible dans la région du Pacifique de 1 sur 17 à environ 1 sur 8 d'ici février 2003, et à près de 1 sur 5 d'ici septembre 2003. En outre, le programme aidera à faire connaître le Service correctionnel du Canada dans diverses collectivités tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique et à instaurer un climat de confiance.
2. Le Service correctionnel du Canada a aussi pris des dispositions pour embaucher jusqu'à six personnes appartenant à une minorité visible dans des postes d'agent de libération conditionnelle dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) et faciliter leur accès à des postes de durée indéterminée au sein de l'agence. Le recrutement de jeunes étudiants appartenant à une minorité visible favorise la représentation des minorités visibles tout en contribuant au renouvellement de la fonction publique fédérale.
3. Patrimoine canadien a lancé un projet de perfectionnement professionnel dans le cadre duquel six personnes appartenant à une minorité visible de niveau PM-6 se verront offrir ensuite la possibilité d'accéder à des postes du groupe de la direction. Ce projet pilote fera aussi porter de 7,1 à 9,0 p. 100 le taux de représentation des minorités visibles aux échelons supérieurs du groupe PM. Si les six postes sont dotés, la représentation des minorités visibles dans ce groupe de relève triplera.





4. Le Centre canadien de gestion a conçu un cours d'une durée de trois jours pour permettre aux gestionnaires d'acquérir la formation, les outils et les compétences en leadership nécessaires pour diriger un effectif diversifié, ainsi que pour être davantage en mesure d'atteindre les objectifs-repères et de promouvoir un changement de culture. Une masse critique de 750 gestionnaires, provenant de toute la fonction publique fédérale, a reçu une formation de pointe sur la façon de diriger un effectif diversifié et de modifier la culture organisationnelle.
5. Citoyenneté et Immigration Canada dirige la création d'un répertoire électronique interactif national qui permettra de constituer des jurys de sélection représentatifs. Les gestionnaires pourront consulter ce répertoire et choisir des personnes qualifiées appartenant à une minorité visible pour siéger à des jurys de sélection. Il s'agit pour l'instant d'un projet pilote réalisé dans six ministères. Cette mesure aidera à garantir l'impartialité des jurys de sélection et permettra aux petits ministères, ainsi qu'aux ministères dans lesquels les membres des minorités visibles sont sous-représentés, d'avoir accès aux employés des ministères où la représentation est plus forte.
6. Le Conseil fédéral du Manitoba a élaboré une stratégie triennale, en collaboration avec six ministères, des agents négociateurs et le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale, qui prévoit une formation sur la diversité et la sélection impartiale pour les gestionnaires et les formateurs (dispensée par des employés compétents) ainsi que des activités de prise de contact, d'embauche et de maintien en poste ciblées auprès des membres des minorités visibles. Jusqu'à maintenant, 12 personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour un poste du groupe PE, ce qui a permis d'augmenter considérablement leur représentation dans ce groupe, laquelle est passée de 6,1 à 12,2 p. 100 en Saskatchewan, et de 5,1 p. 100 à 20,5 p. 100 au Manitoba.
7. Le programme de recrutement des ES-02 du SCT a permis à cet organisme d'atteindre un taux de recrutement général de près de 1 sur 5 (18 p. 100); il est prévu qu'environ la moitié des 48 nouveaux postes de ce programme seront comblés par des personnes appartenant à une minorité visible. Des 24 personnes embauchées jusqu'à présent, 15 sont membres d'une minorité visible. Un grand nombre de cadres supérieurs viennent du groupe ES, qui est très présent dans la collectivité responsable de l'élaboration des politiques. Le recrutement d'un plus grand nombre de personnes appartenant à une minorité visible dans ce secteur pourrait se traduire par des politiques qui reflètent davantage les perspectives variées de la population diversifiée du Canada.





8. Santé Canada (région du Québec) a pris l'initiative d'embaucher 11 personnes appartenant à une minorité visible dans des postes de durée indéterminée et de leur offrir des occasions de se perfectionner pour qu'au moins la moitié d'entre elles aient la possibilité d'accéder à des postes de niveau plus élevé dans les deux années suivant leur nomination.

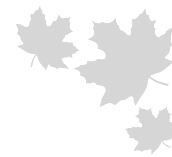
Le plan d'action de *Faire place au changement* met en lumière diverses activités, dont les suivantes : sensibiliser les gestionnaires; enrichir le réservoir de candidats; augmenter les chances des personnes appartenant à une minorité visible d'être retenues plutôt qu'éliminées à l'étape de la présélection; veiller à ce que des personnes appartenant à une minorité visible siègent aux jurys de sélection; cibler les collectivités de minorités visibles et mettre l'accent sur les jeunes; renforcer l'image de marque de la fonction publique; offrir des possibilités de carrière et des stages; partager les expériences; souligner les réalisations en décernant des prix nationaux.

Les ministères et les organismes exercent de telles activités à divers degrés. Les mesures les plus pratiques qu'ils puissent prendre, sont celles décrites dans les dispositions de l'article 5 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui prévoit que les ministères et les organismes peuvent demander l'autorisation de déroger à l'application de la LEFP. Il leur permet, par exemple, de restreindre un concours donné aux membres des minorités visibles lorsque ceux-ci sont sous-représentés, d'élargir la zone géographique de sélection pour inclure les minorités visibles et de modifier, de déterminée à indéterminée, la durée de la nomination d'un employé membre d'une minorité visible. Jusqu'à présent, 14 ministères et organismes ont obtenu l'autorisation de la CFP de se prévaloir de cette disposition à l'égard des minorités visibles.

Projets financés à l'aide du Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi

Les projets financés à l'aide du Fonds de soutien doivent répondre à des critères particuliers et rattacher les activités au cadre de gestion exposé dans le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Les projets sont évalués au regard des principes et des objectifs du Fonds et des critères d'admissibilité établis. Une liste de ces projets est disponible sur le Web, à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/ec-fpac/fund-fonds-f.asp>. Un comité d'examen et d'approbation composé de sous-ministres adjoints a été constitué afin d'examiner et d'approuver, s'il y a lieu, les projets proposés. Les projets retenus sont ensuite soumis à l'approbation des ministres du Conseil du Trésor.





Au cours du dernier exercice, un peu plus de 4,7 millions de dollars ont été affectés à des activités proposées par des organismes centraux ou à des activités centralisées : une somme approximative de 1 million de dollars a été consacrée aux activités de la Sous-section de coordination de *Faire place au changement*, du SCT, tandis qu'une somme de 2,9 millions de dollars a servi à appuyer des programmes destinés à la haute direction, des services offerts par les bureaux régionaux et d'autres activités liées à *Faire place au changement*, à la CFP. Le Centre canadien de gestion a reçu plus de 700 000 dollars pour assurer la formation sur la diversité et évaluer l'incidence de ses activités de formation en matière de diversité. Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale a reçu pour sa part une somme de 151 000 \$ en 2000-2001 et une somme de 300 000 \$ en 2001-2002 pour les activités qu'il coordonne.

Le Fonds de soutien sert à appuyer des éléments du plan d'action, tels que l'élaboration de programmes de perfectionnement professionnel et de recrutement, la conception d'outils, le développement des capacités et la réalisation d'initiatives visant à améliorer la culture organisationnelle. Au nombre des objectifs visés figurent la création de stratégies interministérielles dans les régions, l'établissement de programmes de sensibilisation à la diversité et de programmes de formation connexes à l'échelle nationale, et l'accroissement des débouchés offerts aux membres des minorités visibles. En 2001-2002, 32 ministères et organismes ont reçu 8,5 millions de dollars pour leurs projets et leurs initiatives. Pour 2002-2003, 13,1 millions de dollars ont été affectés jusqu'à présent à la réalisation de 34 projets et initiatives.

En invitant les ministères et les organismes à lui présenter des demandes, puis en les triant soigneusement, le SCT s'assure que les sommes versées par le Fonds de soutien sont investies stratégiquement afin de mettre sur pied et de partager des initiatives réussies. Les progrès et les résultats escomptés sont exposés dans des lettres d'entente, et le SCT en assure un suivi étroit.

Mesure des progrès

Les ministères et les organismes sont tenus de rendre compte périodiquement des progrès accomplis par rapport au plan d'action, d'après certains indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Les ministères qui ont obtenu des sommes du Fonds de soutien doivent présenter des rapports d'étape et un rapport définitif sur les résultats de leur projet.

Les progrès sont mesurés d'après les critères suivants :

- a) les objectifs-repères de 1 sur 5
- b) l'intégration
- c) le changement de la culture organisationnelle
- d) l'obligation de rendre compte





La Division de l'équité en emploi du SCT se sert des données qualitatives et des statistiques sur le rendement des ministères pour suivre de près les réalisations des ministères et leur signaler sans tarder les éléments à l'égard desquels ils doivent intervenir ou élaborer des stratégies d'ensemble. Elle effectue également une analyse globale de la situation dans la fonction publique fédérale.

Visites dans les ministères

La rétroaction sur le rendement des ministères se fait à plusieurs niveaux. Les agents de programme à la Division de l'équité en emploi du SCT travaillent directement avec les coordonnateurs de l'équité en emploi et les agents des ressources humaines des ministères. Des visites officielles sont également organisées au niveau des sous-ministres et des sous-ministres adjoints dans les ministères, la CFP, le SCT et le Bureau du Conseil privé pour discuter des progrès et des écarts en ce qui touche l'atteinte des objectifs-repères et l'application du plan d'action.

Évaluation de la situation

Afin de connaître les progrès accomplis depuis juin 2000 et d'orienter les activités à venir, le SCT a fait faire une évaluation de la mise en œuvre du plan d'action. À cette fin, de nombreux documents de référence et diverses statistiques ont été examinés, y compris les rapports d'étape internes, les chiffres récents sur l'embauche, les déclarations récentes de hauts fonctionnaires fédéraux, les rapports de situation fournis par les grands ministères et organismes (qui représentent plus de 95 p. 100 de l'effectif de la fonction publique) et les dossiers du SCT. Des échanges ont également eu lieu avec des gestionnaires et des agents au SCT et à la CFP, tant à l'administration centrale que dans les régions; avec des fonctionnaires des ministères, notamment les champions de l'équité en emploi; avec des agents négociateurs; et avec des représentants du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale.

Défis

Le rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale : Rapport d'évaluation de la situation* indiquait que le gouvernement et les hauts fonctionnaires fédéraux s'étaient engagés à faire de l'équité en emploi une réalité et qu'ils avaient investi dans la création d'un effectif représentatif.

Il reste toutefois un défi de taille à relever : les sous-ministres et les sous-ministres adjoints semblent bel et bien déterminés à recruter des personnes appartenant à une minorité visible, mais leurs subalternes ne sont pas suffisamment conscients de





l'obligation de faire un effort particulier pour identifier et embaucher des membres des minorités visibles et, par la suite, les encadrer et leur offrir de l'avancement. Nous ne sommes pas encore tout à fait parvenus à convaincre les gestionnaires qui embauchent le personnel qu'améliorer la représentation et la participation des minorités visibles est une saine pratique de gestion.

Notre objectif est donc de mieux faire comprendre aux gestionnaires que, pour être en mesure d'élaborer et de gérer efficacement les politiques, les programmes et les activités de l'État, la fonction publique doit être composée de personnes aussi diverses que la population canadienne. Tout aussi important, les tendances démographiques font que tous les ministères ont maintenant intérêt à faire place au changement pour une autre raison fondamentale, à savoir l'accès à un réservoir beaucoup plus important de personnes qualifiées au moment même où l'on constate une pénurie de nouveaux talents. Le réservoir de main-d'œuvre fédérale diminue, tout comme l'avantage que peut avoir le gouvernement sur ses concurrents. Au cours de la prochaine décennie, tous les ministères et les organismes auront à relever l'énorme défi de combler les pénuries occasionnées par le départ à la retraite des enfants de l'après-guerre.

Depuis que le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a publié son rapport, en avril 2000, ce message semble se répandre. Le nombre de personnes embauchées appartenant à une minorité visible (1 738 personnes en 2001-2002) a plus que doublé par rapport à ce qu'il était il y a deux ans (787 personnes). La représentation globale des minorités visibles est passée de 5,5 p. 100 à 6,8 p. 100, soit plus de 3 000 personnes.

Aussi encourageant que cela puisse être, à moins de mettre les bouchées doubles, la fonction publique fédérale ne pourra atteindre en 2003 l'objectif-repère ayant trait au recrutement externe. Les ministères doivent intensifier leurs efforts s'ils veulent être en mesure d'atteindre tous les objectifs-repères fixés et devenir ainsi représentatifs à tous les niveaux.

Il ne fait aucun doute que le recrutement, l'embauche et l'avancement des membres des minorités visibles contribuent à enrichir le réservoir de gens de talent, à bonifier le processus décisionnel, à élargir notre connaissance de la population que nous servons et à offrir un meilleur service à tous les Canadiens et les Canadiennes.

Nous allons continuer de vérifier si nous réussissons à *faire place au changement*. Les efforts que nous déployons pour atteindre cet objectif devront se poursuivre également.





CHAPITRE 4

DES PARTENARIATS POUR LE PROGRÈS

Ce chapitre donne un aperçu des partenariats que le SCT a développés ou renforcés afin d'appuyer la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. On y décrit également certains des nombreux outils qui ont été mis au point grâce à ces partenariats productifs, ainsi que leur utilisation pratique dans les ministères et organismes fédéraux.

L'équité en emploi repose sur le principe fondamental qu'un effectif diversifié offre l'éventail de talents, d'horizons, d'expériences et de perspectives nécessaire pour fournir un service exceptionnel à une population canadienne elle-même de plus en plus diversifiée.

La mise en œuvre de l'équité en emploi exige de solides partenariats et une étroite collaboration entre de nombreux intervenants. Ces partenariats permettent aux différents intervenants d'unir leurs efforts en vue d'atteindre un objectif commun : l'excellence des services offerts à la population canadienne.

Le rôle de chef de file que joue le Secrétariat dans la fonction publique fédérale l'amène à établir de tels partenariats et à encourager la collaboration sans laquelle on ne pourrait atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi.

Les **comités de l'équité en emploi** s'attachent à renforcer l'engagement à atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces comités offrent des occasions de réseautage et de créer des liens plus étroits entre les ministères et au sein de chaque ministère et organisme. Ils favorisent l'échange d'idées et de pratiques exemplaires ainsi que le partage d'outils et d'initiatives. Plusieurs de ces comités sont décrits dans les paragraphes qui suivent.

Le **Forum des champions de l'équité en emploi**, qui est composé actuellement d'une trentaine de cadres supérieurs, du niveau de sous-ministre adjoint, désignés par les administrateurs généraux, s'applique à établir et à promouvoir des priorités ou objectifs généraux ou régionaux à l'égard de l'équité en emploi dans leur ministère ou organisme. Ils sont tous motivés par le désir de constituer un effectif représentatif et équitable, et ils font preuve de leadership de façon à créer un milieu de travail accueillant.





Les champions de l'équité en emploi démontrent leur engagement soutenu en appuyant de façon personnelle et manifeste l'équité en emploi. Ils échangent des renseignements sur les défis que pose l'équité en emploi, sur les pratiques exemplaires et sur les innovations qui donnent des résultats concrets et, au besoin, ils fournissent des commentaires au SCT sur les initiatives et les programmes actuels ou envisagés dans le domaine de l'équité en emploi. Les champions de l'équité en emploi, qui se réunissent deux fois par année, ont également rencontré les champions ministériels du recrutement pour discuter de questions prioritaires communes.

Le **Comité exécutif de l'équité en emploi**, qui se réunit environ cinq fois par année, est composé de fonctionnaires occupant un poste au niveau de directeur général ou l'équivalent, de représentants du Forum des champions de l'équité en emploi et d'intervenants clés. Il favorise l'élaboration stratégique et l'adoption de pratiques exemplaires et durables dans les ministères et les organismes.

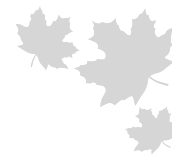
Le Comité exécutif de l'équité en emploi met l'accent sur des questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, la reddition de comptes et la culture organisationnelle. À titre individuel, les membres de ce comité appuient le champion de l'équité en emploi de leur ministère respectif.

Le **Forum interministériel sur l'équité en emploi** est le résultat du partenariat entre les ministères (les gestionnaires et les coordonnateurs de l'équité en emploi) et la Division de l'équité en emploi du SCT. Il offre non seulement des conseils stratégiques mais aussi une aide pratique pour réaliser les objectifs relatifs à l'équité en emploi. Ce forum, qui se réunit tous les deux mois, favorise l'apprentissage et l'échange de renseignements, les occasions de réseautage, la tenue de consultations entre ses membres et avec des représentants des organismes centraux et la collectivité, au sens large, des intervenants et des clients de l'équité en emploi. Il offre aussi aux participants la possibilité d'approfondir les questions soulevées par les coordonnateurs de l'équité en emploi, de faire connaître les nouvelles initiatives et d'aborder des questions susceptibles d'intéresser les membres en général.

Le personnel responsable de l'équité en emploi dans les régions participe souvent aux réunions du Forum interministériel. Au cours de la dernière année, celui-ci s'est penché notamment sur la diversité et l'apprentissage, les outils de responsabilisation et de recrutement, la modernisation des RH et la culture organisationnelle.

Le **Comité mixte de l'équité en emploi (CMEE)** est un comité de travail du Conseil national mixte (CNM). Il s'agit d'une tribune de choix où l'employeur et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions qui se rattachent à l'équité en emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.





Le CNM tient périodiquement des consultations entre le gouvernement, en tant qu'employeur, et les associations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le CNM leur permet d'échanger des renseignements, de se consulter au sujet des politiques qui touchent au milieu de travail et d'élaborer conjointement des directives avantageuses pour l'ensemble de la fonction publique.

Le CMEE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi qui concernent l'ensemble de la fonction publique. En 2001-2002, il regroupait des représentants du SCT, de la CFP, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de Développement des ressources humaines Canada, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le CMEE est coprésidé par un représentant du SCT et un de l'AFPC.

Lors de leurs réunions ordinaires, en 2001-2002, les membres du CMEE ont échangé des renseignements et élaboré des stratégies pour mettre en œuvre l'équité en emploi dans la fonction publique. Le CMEE a contribué notamment à l'élaboration de la politique conjointe du SCT et de la CFP intitulée *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* et de la stratégie de mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*. Il a aussi étudié diverses questions en prévision de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et participé à l'établissement de la Directive sur les voyages du gouvernement, notamment en déterminant si le contenu proposé risquait de poser des problèmes aux membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

Les principaux éléments du plan d'action du CMEE pour l'exercice 2002-2003 sont la mise en application de la nouvelle *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, les dernières mesures incitatives liées à l'initiative *Faire place au changement*, la rédaction de communiqués et de messages pour appuyer l'équité en emploi et l'analyse des constatations et des conclusions du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux qui ont trait à l'équité en emploi.

Le **Groupe consultatif externe de Faire place au changement** a été constitué afin de conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la CFP sur la façon de maintenir l'impulsion donnée par le plan d'action de *Faire place au changement*. Ce groupe consultatif, qui se réunit tous les trois mois, apporte une perspective précieuse de l'extérieur de la fonction publique puisqu'il est appelé à présenter des suggestions ou





des commentaires à propos de mesures mises de l'avant pour appuyer l'initiative *Faire place au changement*. Celles-ci comprennent des méthodes d'évaluation du rendement, l'adoption de mécanismes de responsabilisation et l'examen des diverses options qui pourraient être envisagées après 2003 pour continuer de favoriser le changement.

En 2001-2002, les fonctionnaires du SCT ont continué de collaborer avec le comité de direction du **Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV)** afin de l'aider à renforcer sa capacité organisationnelle et ses opérations. Un des principaux acteurs dans la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement* à la grandeur du pays, le CNMV met l'accent sur l'établissement et le maintien d'une étroite collaboration avec le SCT, les ministères et les organismes, les conseils fédéraux régionaux et les bureaux régionaux de la CFP, et contribue à sensibiliser tous les intervenants aux enjeux et aux défis auxquels font face les employés appartenant à une minorité visible dans la fonction publique.

Le CNMV a parrainé diverses activités en 2001-2002, dont certaines ont été financées à l'aide du Fonds de soutien de *Faire place au changement*, en particulier la planification et l'organisation d'ateliers régionaux et de forums regroupant des personnes appartenant à une minorité visible et la présentation d'un exposé de principe au Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale. Cet exposé a fait ressortir l'importance des valeurs et la nécessité de faire participer activement les minorités visibles à tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

Le CNMV a organisé en 2001 un colloque dont le thème était *Faire place au changement – Pleins feux sur la fonction publique fédérale et les communautés de minorités visibles*. Ce colloque a permis à des gestionnaires, à des spécialistes des ressources humaines, à des employés appartenant à une minorité visible et à des hauts fonctionnaires fédéraux de partager leurs expériences et de contribuer à l'élaboration de stratégies liées à la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*. Dans le discours principal, la présidente du Conseil du Trésor a souligné l'importance de la diversité et la précieuse contribution de celle-ci à la société canadienne, ainsi que la nécessité d'une plus grande participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale.

Le rapport du CNMV intitulé *Rapport sur les réalisations – Faire la différence : passer à l'action et influencer le changement* fournit des précisions sur les activités entreprises par le Conseil en 2001-2002, y compris dans les régions.





La **Commission canadienne des droits de la personne** a continué en 2001-2002 d'effectuer des vérifications dans les ministères et les organismes en fonction des critères d'évaluation qu'elle a établis à partir des dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de son règlement d'application. La vérification de chaque ministère et organisme s'effectue conformément à un protocole d'entente conclu entre le SCT et la Commission canadienne des droits de la personne. La plupart des 48 ministères et organismes comptant plus de 100 employés ont fait l'objet d'une vérification ou ont été avisés d'une vérification prochaine.

Jusqu'à maintenant, il a été établi que les ministères ci-après se conforment entièrement aux dispositions de la Loi, alors que plusieurs autres s'y conforment en partie :

- Affaires indiennes et du Nord Canada
- Agence canadienne de développement international
- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Agence spatiale canadienne
- Archives nationales du Canada
- Bureau de la sécurité des transports du Canada
- Bureau du Conseil privé
- Bureau du Directeur général des élections
- Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada
- Bureau du Secrétaire du Gouverneur général
- Commissariat aux langues officielles
- Commission canadienne des droits de la personne
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié
- Commission nationale des libérations conditionnelles
- Condition féminine Canada
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- Développement des ressources humaines Canada
- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- Ministère de la Justice Canada
- Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
- Ministère des Finances Canada
- Office des transports du Canada
- Patrimoine canadien
- Ressources naturelles Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- Service correctionnel Canada
- Statistique Canada
- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada





Le SCT a non seulement préparé des données pour faciliter ces vérifications de la conformité mais il a aussi prêté main forte aux ministères pendant le processus de vérification en leur offrant des conseils, en répondant à leurs préoccupations et en réglant certaines questions interministérielles dans le cadre de discussions suivies avec la Commission canadienne des droits de la personne. Cette façon proactive d'appuyer les ministères pendant le processus de vérification a donné des résultats positifs puisqu'elle a permis à la plupart d'entre eux de progresser sur la voie de la conformité.

En collaboration avec la CFP, le SCT a maintenu en vigueur le programme des **Prix de l'équité en emploi et de la diversité**. Rétabli en juin 2000 au moment où le gouvernement du Canada a approuvé le plan d'action de *Faire place au changement* préparé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, ce programme sert à souligner et à mettre en valeur les réalisations des personnes ou des équipes qui, par leur diligence et leur engagement soutenus, aident la fonction publique du Canada à devenir plus représentative et inclusive, et contribuent à la mise en œuvre du plan d'action. Trente-six nominations ont été présentées, et des prix ont été décernés aux quatre personnes et aux deux équipes suivantes :

- **M. David Cail**, en reconnaissance de son dévouement à la cause et de sa détermination à créer un milieu de travail représentatif à Service correctionnel Canada.
- **M^{me} Adelaida Bustamante**, pour son rôle actif dans la promotion des questions liées à la diversité à Santé Canada et dans l'ensemble de la fonction publique du Canada.
- **M^{me} Arlene Geburt**, pour sa contribution à l'avancement de l'équité en emploi et pour avoir intégré le respect et la diversité à la culture organisationnelle de Développement des ressources humaines Canada, région du Manitoba.
- **M^{me} Zarina Khan**, qui s'est vouée à la cause de l'équité en emploi et de la diversité tout au long de sa carrière à Anciens Combattants Canada.
- M. André Demers, M^{me} Nicole Richard et M^{me} Byatris Kattackal du **Centre de technologie informatique adaptée**, de Développement des ressources humaines Canada, pour avoir établi une norme en ce qui a trait à l'adaptation du lieu de travail.
- Les coprésidents du **Sous-comité du Conseil fédéral du Manitoba sur la diversité et l'inclusion**, MM. Bill Balan et John Charrette, qui ont joué un rôle de chef de file dans l'élaboration d'un plan détaillé pour faire progresser l'équité en emploi et la diversité dans la région du Manitoba.





En outre, un prix et une distinction spéciale ont été décernés à **M. Georges Tsai** pour son attachement aux principes de l'équité en emploi et de la diversité et pour sa contribution exceptionnelle à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada.

Le SCT s'est également associé à Formation et perfectionnement Canada afin d'aider la fonction publique à atteindre certains des objectifs d'apprentissage proposés par les spécialistes de l'équité en emploi. Un atelier de deux jours, intitulé **Initiation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité**, a été conçu pour remplacer le cours *Initiation à l'équité en emploi*. Le nouvel atelier porte sur de nombreux sujets tels que les droits de la personne, la relation entre l'équité en emploi et la diversité, les dispositions législatives qui influent sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans l'administration fédérale, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les critères de vérification de la Commission canadienne des droits de la personne.

Grâce à l'appui financier du Fonds de soutien de Faire place au changement et, en collaboration avec Formation et perfectionnement Canada et le Secrétariat de la collectivité des ressources humaines, l'atelier a accueilli environ 40 membres de la collectivité des ressources humaines de la région de la capitale nationale. L'atelier a été modifié de façon à permettre la présentation d'un exposé sur le plan d'action de *Faire place au changement* pendant la pause déjeuner. Un représentant de la CFP en a aussi profité pour informer les participants sur les règlements de la CFP, les pratiques courantes et les outils dont disposent les ministères et les organismes pour recruter, embaucher et maintenir en poste des membres des groupes désignés, en particulier les personnes appartenant à une minorité visible.

Aperçu des initiatives et des outils adoptés par les ministères et les organismes

Le SCT cherche continuellement à déterminer ce qui distingue les ministères et les organismes qui réussissent à atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi de ceux qui ont de la difficulté à accomplir des progrès. Il est évident que bon nombre de ministères et organismes adoptent des démarches et des pratiques similaires. Il est également évident qu'un engagement manifeste est indispensable à tous les niveaux, pas seulement dans les bureaux des ressources humaines. Le défi consiste à intégrer les notions et les principes de l'équité en emploi à la planification des ressources humaines et des activités, et à utiliser de façon judicieuse les nombreux outils dont disposent les ministères et les organismes pour réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique.





Les exemples suivants, qui ont déjà été présentés dans des rapports annuels précédents, ne constituent qu'une fraction des activités qui se déroulent actuellement dans les ministères et les organismes fédéraux. On peut obtenir des précisions supplémentaires auprès des ministères.

Tous les groupes désignés

Afin d'encourager les diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire à se joindre au ministère des Finances, celui-ci verse des bourses de 1 000 \$ à des étudiants appartenant à un groupe désigné qu'il embauche l'été, pour leur permettre de poursuivre leurs études postsecondaires.

À Santé Canada, des personnes appartenant à un groupe désigné ont participé au projet pilote de formation linguistique que le Ministère a lancé afin d'aider les employés à réaliser leurs aspirations professionnelles et à accéder au groupe de la direction. Ce projet s'adresse aux employés qui sont classés actuellement aux niveaux EX moins 1 à EX moins 4, et comprend les employés qui ont échoué au test d'aptitude linguistique au cours des cinq dernières années. Ces employés se voient offrir la chance d'améliorer leur connaissance de l'autre langue officielle en suivant des cours à temps partiel dispensés sur place pendant les heures de travail. Le programme comprend une formation intensive d'une semaine ou deux, suivie de six à neuf heures de cours par semaine, puis d'une période d'autoformation.

Service correctionnel Canada se sert d'un formulaire électronique qu'il a conçu pour recueillir les données d'auto-identification.

Santé Canada a conçu un nouveau répertoire informatisé pour aider les gestionnaires à constituer des jurys de sélection diversifiés et permettre aux employés souhaitant siéger à ces jurys de manifester leur intérêt. Tous les employés du Ministère sont inscrits à ce répertoire que l'on peut consulter en utilisant divers critères, tels que le groupe et le niveau, le profil linguistique, l'emplacement géographique et l'appartenance à un groupe visé par l'équité en emploi, dans le cas des personnes qui ont déclaré volontairement appartenir à l'un de ces groupes et qui consentent à ce que ces renseignements soient utilisés à des fins de planification des ressources humaines. Des renseignements sur les personnes qui ont suivi le cours sur la sélection impartiale offert par le Ministère sont également versés au répertoire, ainsi que les noms d'employés d'autres ministères et de personnes de l'extérieur de la fonction publique qui ont indiqué vouloir participer à jurys de sélection à Santé Canada. Grâce à ce projet, des personnes appartenant à une minorité visible ont siégé aux jurys de sélection établis pour les concours auxquels étaient inscrits des candidats appartenant à une minorité visible.





Personnes handicapées

À Agriculture et Agroalimentaire Canada, un conseiller en matière d'adaptation du lieu de travail a été engagé à temps plein pour aider les gestionnaires et les employés à mieux cerner leurs besoins à cet égard.

Développement des ressources humaines Canada a mis sur pied un centre d'aménagement en informatique.

Tous les employés de Statistique Canada qui ont échoué au test d'aptitude linguistique ont la possibilité de subir, aux frais du Ministère, une autre évaluation pour déterminer l'existence d'une difficulté d'apprentissage. Les employés dont l'évaluation révèle la présence de difficultés d'apprentissage peuvent être nommés à un autre poste ayant un profil linguistique différent, et une formation personnalisée leur est offerte.

Certains ministères ont établi des partenariats avec d'autres ministères ou organismes. C'est le cas notamment de la Commission canadienne des grains (CCG) qui a fait équipe avec la Commission canadienne des droits de la personne afin d'offrir de la formation à tous les superviseurs de la CCG pour les sensibiliser à la question de l'adaptation du lieu de travail.

Le ministère de la Justice Canada offre maintenant une formation interne en langue des signes québécoise et en langage gestuel américain pour aider les employés à communiquer avec les personnes sourdes. Avec l'aide du bureau responsable de l'équité en emploi à la Direction générale des ressources humaines, le comité consultatif des personnes handicapées de ce Ministère supervise l'organisation de la formation des employés qui désirent apprendre le langage gestuel.

Santé Canada a installé des feux clignotants au-dessus des avertisseurs d'incendie afin que les employés sourds ou malentendants se sentent plus en sécurité.

Pêches et Océans Canada a conclu des partenariats avec d'autres organisations à vocation scientifique dans le but de promouvoir une stratégie d'embauche et de maintien en poste pour les personnes handicapées. Il dirige actuellement un projet interministériel axé sur l'embauche et le maintien en poste de personnes handicapées en sciences et en technologie.

La Commission canadienne des droits de la personne retient les services d'interprètes gestuels pour les entrevues avec des candidats ayant une déficience auditive ainsi que pour les séances d'information destinées aux employés.





Membres des minorités visibles

Outre les initiatives décrites en détail au chapitre 3, *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, du présent rapport, les activités suivantes sont également dignes de mention.

Comme l'examen de ses systèmes d'emploi (ESE) avait révélé que les membres des minorités visibles étaient concentrés aux échelons inférieurs du groupe PM, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a institué un programme de perfectionnement à l'intention de ces employés. Financé en partie par le Programme des mesures positives d'équité en emploi, ce programme vise à :

- diminuer la concentration de personnes appartenant à une minorité visible dans les postes subalternes;
- permettre aux personnes appartenant à une minorité visible d'acquérir des compétences en supervision et de parfaire leur connaissance des langues officielles; développer leur expertise fonctionnelle à l'aide d'affectations dans les régions ou à l'administration centrale et d'une formation structurée;
- créer un réservoir d'employés qualifiés au niveau EX moins 2 qui peuvent être promus au niveau EX moins 1 tant à CIC qu'ailleurs dans la fonction publique.

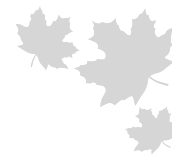
En partenariat avec SPAR Aviation, à Edmonton, Transports Canada a instauré un programme d'échange à l'intention des techniciens d'entretien d'aéronefs qui appartiennent à une minorité visible afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi d'inspecteur de la sécurité de l'aviation civile.

Femmes

À Transports Canada, trois directions offrent des affectations de perfectionnement dans la région de la capitale nationale. Ces affectations visent précisément à former des employées pour qu'elles puissent participer plus tard au programme de formation des inspecteurs (TI).

Le Programme de transition mis sur pied par Affaires indiennes et du Nord Canada s'adresse aux femmes occupant des postes de soutien et vise à leur permettre d'accéder à des postes d'une autre catégorie. En 2001-2002, ce programme aura permis à 60 femmes et à 20 hommes de la catégorie du soutien d'être promus à des postes de niveau supérieur de l'organisation.





Autochtones

- En partenariat avec l'Association canadienne autochtone en science et en ingénierie, Affaires indiennes et du Nord Canada a mis sur pied le Salon national des carrières pour Autochtones 2001. Le Ministère a fourni des locaux et des ressources salariales pour l'embauche d'employés autochtones afin d'assurer la réussite de ce projet qui a attiré plus de 1 000 jeunes Autochtones, de la sixième année à l'université, des quatre coins du pays. Ce salon leur a donné l'occasion de se renseigner sur les différentes carrières qui leur sont offertes. Des bénévoles de ce ministère ont joué un rôle important lors de la tenue de nombreux événements sur place et les participants ont eu la chance de s'entretenir avec des aînés et des modèles. En tout, 52 organisations des secteurs privé et public et 25 établissements d'enseignement postsecondaire ont offert aux jeunes des renseignements sur les perspectives de carrière.
- Dans le cadre du Programme de perfectionnement des cadres autochtones d'Affaires indiennes et du Nord Canada, les candidats qui ne s'étaient pas qualifiés pour des postes de direction intérimaires ont été présentés à une entreprise spécialisée dans le perfectionnement professionnel et l'aménagement organisationnel afin qu'elle étudie leurs résultats. Les conseillers de cette société ont aidé les candidats à dresser des plans d'apprentissage qui leur permettront d'améliorer des compétences que le Ministère juge essentielles.
- Afin de faciliter l'intégration et le maintien en poste des employés autochtones à Service correctionnel Canada, le bureau de la région de l'Atlantique de cette organisation a implanté un système de jumelage pour les nouveaux employés autochtones. Les nouveaux employés sont jumelés à un employé autochtone chevronné auquel ils peuvent poser des questions et exprimer leurs préoccupations.
- Afin d'encourager les employés autochtones à demeurer au sein d'une organisation qui appuie leur culture ou à se joindre à une telle organisation, Santé Canada a construit un pavillon de ressourcement et de santé. Ce pavillon, appelé « Iskotew » (qui signifie dans la langue crie « le feu qui brûle dans l'âme d'une personne, d'une famille, d'une collectivité ou d'une nation »), offre aux employés autochtones, ainsi qu'à tous les autres employés, l'occasion de se familiariser avec les cultures, les traditions, les coutumes et les philosophies autochtones. Les employés, confrontés à des difficultés occasionnées par des différences culturelles, le stress ou des attitudes différentes, y trouvent aide et conseils.





RÉSUMÉ ET CONCLUSION

La fonction publique du Canada a réussi à améliorer considérablement la représentation et la participation des membres des groupes désignés depuis le dépôt de notre premier rapport sur l'équité en emploi au Parlement, il y a dix ans. Le fondement juridique solide de l'équité en emploi, l'investissement stratégique dans la conception d'outils et de programmes, et l'engagement soutenu de nombreux intervenants – les administrateurs gouvernementaux, les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines, les agents négociateurs et les employés – y sont certainement pour quelque chose. Malgré tous les progrès accomplis, il reste cependant encore beaucoup à faire, comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier.

En qualité de plus important employeur assujéti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la fonction publique du Canada continuera de faire preuve de leadership en étant une organisation qui incarne la justice, l'équité et la participation de tous les Canadiens et les Canadiennes. Ce sont là les pierres angulaires de l'équité en emploi.

Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un comité permanent de la Chambre des communes – le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées – a examiné la Loi. Les recommandations du Comité auront sans nul doute une incidence sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Les représentants du Conseil du Trésor qui ont comparu devant le Comité ont signalé que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à la fonction publique fédérale depuis 1996 et qu'elle établit un fondement juridique solide pour nos objectifs et les mesures que nous prenons afin d'améliorer la représentativité. Ils ont ajouté que la Loi nous aide à supprimer les obstacles et à instituer des politiques et des programmes positifs et qu'elle nous permet de veiller à ce que les principes de l'équité en emploi soient appliqués uniformément à la grandeur de l'administration fédérale.

Pendant le prochain exercice, le gouvernement entend continuer d'instaurer des mécanismes pour moderniser la fonction publique fédérale et faire en sorte qu'elle réponde davantage aux besoins d'une population canadienne de plus en plus diversifiée. Ce projet de modernisation consiste non seulement à rationaliser les processus – d'embauche, de dotation, de mobilité professionnelle et de reddition de comptes, entre autres – mais aussi à transformer la fonction publique en un lieu de travail exemplaire. L'inclusivité doit manifestement faire partie de cette transformation si nous tenons à ce que les membres des groupes désignés se voient offrir la possibilité de participer pleinement à tous les niveaux de la fonction publique.





Le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPEE), qui a pris fin en mars 2002, avait été mis sur pied à titre de mesure temporaire afin de fournir des fonds de démarrage aux ministères et organismes fédéraux pour les aider à s'acquitter de leurs obligations en matière d'équité en emploi et à intégrer celles-ci à la planification des ressources humaines et des activités. Certains pourraient prétendre que la cessation du financement centralisé a créé un vide, mais il convient de noter que bon nombre des projets élaborés dans le cadre du PMPEE ont été intégrés aux activités des ministères. Quoiqu'il en soit, il faudra continuer d'évaluer la nécessité d'offrir appui et financement à cet égard.

En s'acquittant de ses responsabilités au nom de l'employeur, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada continuera de collaborer avec ses nombreux partenaires à la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. Il entend notamment renforcer sa collaboration avec les responsables du Programme du travail à Développement des ressources humaines Canada afin d'assurer la cohérence des méthodes de mise en œuvre utilisées dans les secteurs public et privé.

Nous amorcerons la mise en application de notre nouvelle *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, qui témoigne de notre engagement soutenu à l'égard de la pleine participation des personnes handicapées qui font partie de notre effectif.

Il faudra bien sûr continuer de sensibiliser la fonction publique à l'équité en emploi, notamment en ce qui concerne les liens qui existent entre le principe du mérite et la représentativité. Il faudra aussi la sensibiliser davantage aux méthodes dont nous disposons pour combattre les partis pris et les préjugés en milieu de travail, supprimer les obstacles et mettre fin à la discrimination systémique qui a contribué aux désavantages subis par les membres des groupes désignés sur le plan de l'emploi. Pour ce faire, il faudra aborder de plein front les questions qui ont trait à la culture organisationnelle.

Le visage du Canada continue de changer et de refléter une société de plus en plus cosmopolitaine, composée de personnes qui viennent des quatre coins du globe. Le plan d'action de *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* témoigne de cette évolution et cherche à saisir les occasions qu'elle présente pour renforcer l'excellence et la pertinence des services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes. L'an prochain, la fonction publique continuera de mettre en œuvre le plan d'action et verra à accélérer le rythme des progrès pour pouvoir atteindre les premiers objectifs-repères dans les délais fixés. Les fondements de la réussite sont en place, mais les ministères ne pourront obtenir les résultats escomptés que s'ils intensifient leurs efforts. Il importe que la fonction publique relève ces défis.

