



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



L'équité en emploi dans la **fonction publique fédérale** 2002-2003



Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

**L'équité en
emploi** dans la
fonction publique fédérale
2002-2003



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, 2004

N° de catalogue : BT1-9/2003

ISBN 0-662-67867-2

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

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



Message du Président

Depuis le premier rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi déposé au Parlement, il y a dix ans, le visage de la fonction publique du Canada a beaucoup changé. La fonction publique d'aujourd'hui reflète davantage la diversité de la population qui compose le pays.

Bien que de réels progrès ont été notés, tout particulièrement pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, il reste beaucoup de travail à faire pour recruter davantage de membres des minorités visibles dans nos rangs. Si l'institution nationale qu'est la fonction publique veut être véritablement le reflet de la diversité du Canada où chacun a la chance de contribuer à part entière à l'évolution de notre société, nous devons conjuguer nos efforts afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés dans notre plan d'action – *Faire place au changement*.

C'est en misant sur les talents, les expériences et les points de vue de son effectif de plus en plus diversifié que la fonction publique sera à même de fournir des programmes et des services de meilleure qualité qui répondent davantage aux besoins des Canadiens.

Ce rapport réaffirme notre engagement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Notre plan d'action constitue une mesure tangible de notre volonté de faire une place à tous. Il permet également d'identifier quelques-uns des défis auxquels nous faisons face et notre façon de les relever. De plus, le rapport fait ressortir nos réalisations au sein de la fonction publique qui se veut une institution de plus en plus représentative et inclusive.

Le président du Bureau du Conseil privé,

L'honorable Denis Coderre

2004

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 2002-2003.

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

Le président du Bureau du Conseil privé,

L'honorable Denis Coderre

2004

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 2002-2003.

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

Le président du Bureau du Conseil privé,

L'honorable Denis Coderre

2004

Table des matières

Message du Président	i
Lettre au Président du Sénat	iii
Lettre au Président de la Chambre des Communes	v
Introduction	1
Un survol du rapport	3
Chapitre 1	
Le portrait statistique : ce que les chiffres démontrent	5
Points saillants des statistiques pour 2002-2003	5
Représentation globale	12
Répartition selon le sexe	13
Répartition selon le type d'emploi	14
Répartition selon l'âge	17
Répartition selon les ministères et organismes	19
Répartition selon la région de travail	21
Répartition selon la rémunération	23
Personnes embauchées	24
Promotions	25
Cessations d'emploi	26
Notes techniques	27
Fonction publique fédérale	27
Effectif visé par le rapport	28
Terminologie	30
Tableaux	32
Chapitre 2	
Faire place au changement : promesses et possibilités	53
I. Établir des objectifs-repères	54
II. Appuyer l'atteinte des objectifs-repères	55
III. Modifier la culture organisationnelle	56

IV. Assurer la mise en œuvre et la responsabilisation	58
V. Demander des avis externes et un examen indépendant	59
VI. Affecter des ressources financières supplémentaires	59
Le leadership au service du changement	61
Chapitre 3	
Facteurs essentiels à l'instauration d'une fonction publique représentative	
La responsabilisation	63
Le changement culturel	64
L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives	65
Les partenariats	67
Les comités d'équité en emploi	68
Reconnaissance des contributions importantes	69
Autres prix	75
Examen des politiques en matière d'équité en emploi	76
Apprentissage de l'équité en emploi et de la diversité	77
Évaluation de l'inclusivité – le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux	77
Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne	78
Modernisation de la gestion des ressources humaines	79
Examen de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	80
Conclusion :	
Perspectives pour 2003-2004	81
	83

Introduction

Dix années ont passé depuis la présentation au Parlement du premier rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Au cours de cette décennie, on a assisté à des progrès considérables dans la représentation et la participation des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Ces progrès sont perceptibles dans tous les domaines et à tous les échelons de la fonction publique fédérale. Cette année ne fait pas exception.

L'exercice 2002-2003 marque en outre le renouvellement de l'engagement envers les principes de l'équité en emploi et l'objectif de faire de la fonction publique une institution nationale vraiment représentative et inclusive. Le gouvernement a réaffirmé sa ferme intention d'atteindre ces objectifs dans le discours du Trône de 2002. Reconnaissant que les Canadiens veulent un gouvernement ouvert, responsable et à l'écoute de leurs besoins diversifiés et changeants, le discours du Trône a souligné que « le gouvernement déposera le projet de réforme de la fonction publique, depuis longtemps attendu. Celle-ci pourra ainsi recruter les talents les plus divers dont elle a besoin pour continuer à bien servir les Canadiens ».

Le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a confirmé cette orientation en ces termes : « Il faut, pour le programme d'innovation, des idées créatives et novatrices qui permettront d'assurer l'excellence des politiques et des services. Une façon d'assurer cette excellence est de promouvoir une plus grande diversité sur le plan des antécédents et du patrimoine linguistique et ethnique des employés. Nous devons nous efforcer d'être représentatifs de toute la population canadienne. » De plus, le Greffier a confirmé que la diversité et l'initiative *Faire place au changement* comptent parmi les priorités stratégiques de la fonction publique pour l'exercice 2002-2003, ce qu'il a fait de nouveau en 2003-2004.

Le présent rapport confirme que la fonction publique du Canada suscite les changements nécessaires à l'établissement d'un effectif représentatif, capable d'assurer des services de très grande qualité à une population canadienne diversifiée. Certains pourront s'objecter à la rapidité de ces changements, mais ils ne peuvent en nier l'existence. Au cours de la dernière année, la fonction publique fédérale a défini et relevé de nouveaux défis, et elle a redoublé d'efforts en vue d'atteindre ses objectifs de représentation et de créer une culture plus inclusive. Sa détermination et son engagement sont demeurés intacts. De plus en plus, les ministères et organismes de

la fonction publique voient dans l'équité en emploi une norme à atteindre, mais aussi une norme dont ils doivent s'inspirer.

Au cours de l'exercice 2002-2003, le gouvernement a également cherché à accélérer le rythme et à tirer avantage des principales améliorations des 10 dernières années dans la représentation et la participation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi. Il ne fait aucun doute que la situation s'améliore, mais ces progrès ne sont pas suffisants. Au cours de la dernière année, il est devenu évident qu'il faudra travailler encore plus fort pour que la diversité du Canada se reflète dans tous les ministères et organismes, et à tous les échelons de la fonction publique.

En 2002-2003, la fonction publique a consolidé son engagement envers l'équité en emploi :

- ▶ en assurant l'engagement de l'ensemble de l'administration fédérale – particulièrement aux échelons supérieurs – à l'égard des objectifs de représentativité et d'inclusion;
- ▶ en relevant les défis – en définissant et en solutionnant les problèmes horizontaux qui font obstacle à la mise en œuvre intégrale de l'équité en emploi, comme le scepticisme, les réactions négatives et une mauvaise compréhension des objectifs ou des obligations;

- ▶ en obtenant des résultats – en réalisant des gains concrets dans la mise en œuvre de l'équité en emploi, en atteignant les objectifs fixés et en réglant les problèmes.

Le 3 juin 2002, la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* est entrée en vigueur. Cette politique démontre clairement l'engagement et les mesures prises pour planifier l'inclusion et la pleine participation des personnes handicapées dans la fonction publique, que ce soit à titre d'employés ou de postulants.

Au cours de la dernière année, la fonction publique du Canada a poursuivi la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*. À la suite des conclusions et des recommandations du document *Faire place au changement : rapport de l'évaluation de la situation*, la fonction publique a augmenté les responsabilités des gestionnaires recruteurs et elle les a dotés des outils et des ressources nécessaires pour assurer l'avancement de *Faire place au changement*.

Le gouvernement du Canada a réagi positivement aux recommandations présentées par le Comité permanent des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, qui a examiné la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs*

de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, déposé au Parlement le 14 juin 2002, le Comité a reconnu qu'une loi sur l'équité en emploi demeure nécessaire et il a également recommandé le renforcement des mécanismes de reddition de comptes, une sensibilisation accrue aux avantages de l'équité en emploi et un soutien aux employeurs et aux employés afin de créer et de maintenir un effectif diversifié.

Par la présentation, au cours du dernier exercice, du projet de loi C-25, intitulé *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, le gouvernement du Canada a confirmé son intention, énoncée dans le discours du Trône de 2001, de procéder aux réformes nécessaires pour faire en sorte que « la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI^e siècle ».

Le projet de loi C-25 est distinct de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais il concerne également l'équité en emploi. Ainsi, il reconnaît que la modernisation va au-delà de la simplification de processus tels que le recrutement, la dotation, la mobilité de professionnelle et la responsabilisation. Dans ce contexte, une culture de modernisation doit reconnaître qu'il demeure avantageux pour le Canada d'avoir une fonction

publique qui reflète fidèlement la diversité du pays. Elle doit être un moyen de répondre aux besoins futurs de la fonction publique et de transformer cette institution en un milieu de travail exemplaire, où les membres des groupes désignés ont la possibilité de participer pleinement à tous les échelons et où leurs capacités et leurs compétences sont respectés, de même que le concept de mérite.

L'engagement, les solutions apportées aux problèmes et les résultats tangibles ont contribué à concrétiser les objectifs en matière d'équité en emploi et de diversité. Ils continueront d'orienter les efforts qui seront déployés au cours des prochaines années.

Un survol du rapport

Conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le **chapitre 1** du présent document dresse un portrait statistique de l'équité en emploi pour la période d'examen débutant le 1^{er} avril 2002 et se terminant le 31 mars 2003. En plus de souligner les améliorations au chapitre de la représentation, de l'embauche, des promotions et du maintien en poste des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi, ce chapitre fait le survol des données historiques remontant à l'exercice 1992-1993, c'est-à-dire l'année de la présentation au Parlement du premier rapport sur l'équité en emploi. Cette information nous permet de suivre les progrès accomplis et elle illustre clairement

les gains réalisés au cours des 10 dernières années. Dans le but de faciliter la consultation et le suivi, les données contenues dans les tableaux de ce chapitre ont été présentées de la même façon au fil des ans.

Le **chapitre 2** est consacré au plan d'action de *Faire place au changement*, qui a été approuvé par le gouvernement du Canada en 2000. Ce plan d'action vise à remédier à la sous-représentation persistante des minorités visibles et à accroître leur participation dans la fonction publique fédérale. Plus précisément, le chapitre 2 examine la réponse aux recommandations et aux suggestions présentées dans le document de mi-parcours intitulé *Faire place au changement : rapport de l'évaluation de la situation*. Le rapport a constaté un engagement généralisé – aux échelons supérieurs de la fonction publique fédérale – envers les principes et les objectifs énoncés dans le plan d'action. Cet engagement est évident, comme en témoigne le grand nombre d'initiatives et de mesures mises en place pour réaliser le plan d'action de *Faire place au changement* au cours de la dernière année. Toutefois, malgré quelques réussites, les progrès vers l'atteinte des objectifs-repères ne s'étendent pas à tous les ministères et organismes, et la fonction publique dans son ensemble est encore loin d'avoir atteint les objectifs quantitatifs du plan d'action.

Le **chapitre 3** examine les facteurs qui ont produit des résultats concrets au cours de l'exercice 2002-2003 : la responsabilisation, le changement culturel, l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques de gestion et les partenariats. On a observé cette année un accroissement marqué de l'utilisation des mécanismes de responsabilisation, comme les ententes de rendement établissant des objectifs en matière d'équité en emploi, et une volonté généralisée d'accueillir le changement culturel. Les ministères et organismes ont poursuivi l'actualisation de leurs stratégies de gestion des ressources humaines et l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives courantes. De plus, un grand nombre de partenariats ont été renforcés entre les ministères et organismes et des organisations du secteur privé, ce qui a favorisé l'échange d'idées et de connaissances, ainsi que le partage de pratiques efficaces. La fonction publique a pu ainsi déterminer les moyens les plus efficaces d'améliorer sa représentativité et son inclusivité.

Enfin, comme ce fut le cas au cours des années précédentes, et parce qu'il est aussi important de savoir où nous allons que de savoir où nous en sommes et comment nous y sommes parvenus, le présent rapport donne des perspectives pour l'exercice 2003-2004.

Chapitre 1 Le portrait statistique : ce que les chiffres démontrent

Les statistiques confirment que la situation des membres des groupes désignés s'est améliorée en 2002-2003, comme elle l'a fait depuis la publication du premier rapport sur l'équité en emploi, il y a 10 ans. La représentation globale des quatre groupes a augmenté et le recrutement pour trois groupes désignés – les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles – a dépassé leur disponibilité générale au sein de la population active (*voir les Notes techniques à la fin du présent chapitre*). Les progrès se sont

également poursuivis dans la promotion des membres des quatre groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale.

La publication des données du *Recensement de 2001* par Statistique Canada a été un point saillant de l'exercice 2002-2003. Ces statistiques illustrent clairement la diversité croissante de la population du Canada. Ainsi, les minorités visibles et les Autochtones représentent respectivement 13,4 p. 100 et 3,3 p. 100 de la population canadienne, comparativement à 11,2 p. 100 et 2,6 p. 100 lors du *Recensement de 1996*. Des augmentations semblables sont prévues dans les estimations sur la disponibilité au sein de la population active.

Points saillants des statistiques pour 2002-2003

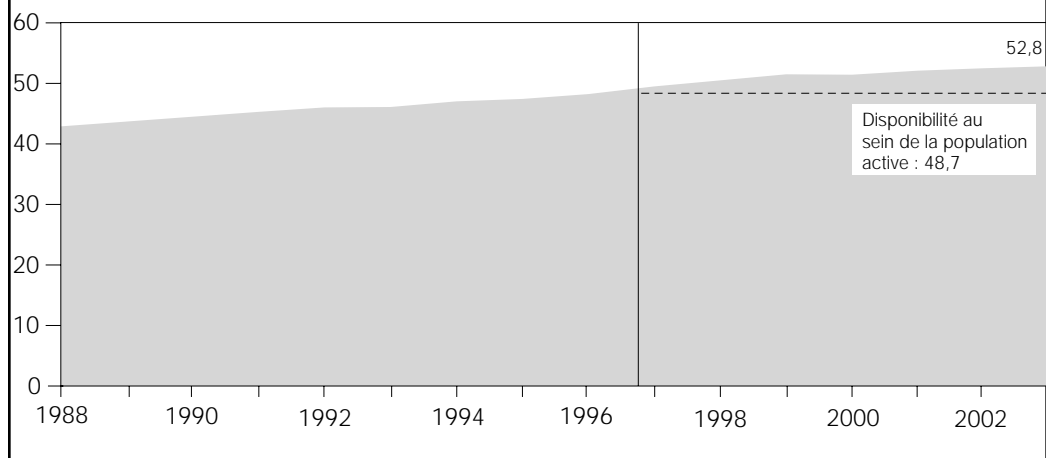
Femmes

- Les femmes représentent maintenant 52,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport à 52,5 p. 100 l'année précédente, mais une augmentation de plus de cinq points de pourcentage depuis 10 ans.
- Le nombre de femmes nommées pour une période indéterminée est passé de 51,2 p. 100 à 51,9 p. 100 au cours du dernier exercice. Ce nombre a augmenté de façon constante au cours des 10 dernières années.
- Les femmes représentent 59,3 p. 100 des employés nommés pour une période déterminée, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente.
- Un peu plus du tiers (34,3 p. 100) des employés saisonniers étaient des femmes.
- Le pourcentage de femmes appartenant aussi à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes membres d'une minorité visible) a augmenté constamment depuis 1999-2000 et atteint maintenant 17,4 p. 100.

Femmes (suite)

- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit à 33,8 p. 100, en hausse par rapport à 32,0 p. 100 l'année précédente et à 30,0 p. 100 il y a deux ans. Les femmes représentaient 17,6 p. 100 des cadres supérieurs il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 38,9 p. 100 à 40,3 p. 100. Il y a 10 ans, leur représentation dans cette catégorie était de 28,3 p. 100.
- En 2002-2003 comme au cours des années précédentes, les femmes représentaient plus de la moitié des nouveaux employés (55,9 p. 100) et plus de la moitié des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée (51,9 p. 100).
- Plus de la moitié (51,7 p. 100) des personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle étaient des femmes, soit une augmentation de 2,7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. La proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) continue de diminuer légèrement, bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée.
- Les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10, un niveau qui a été atteint il y a plusieurs années.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) demeure celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,3 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 (44,0 p. 100) dans la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale et un peu plus du tiers des fonctionnaires fédéraux travaillant à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Les femmes représentent plus de la moitié (53,7 p. 100) du nombre total d'employés qui ont quitté la fonction publique fédérale, soit 6 197 employés. De ce nombre, 6 femmes sur 10 étaient nommées pour une période déterminée.

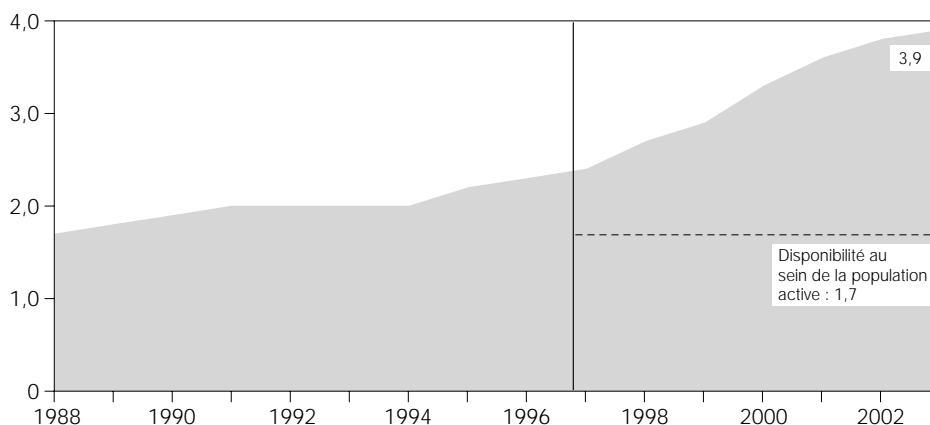
Figure 1
Représentation des femmes, de 1988 à 2003 (%)



Autochtones

- En 2002-2003, les Autochtones formaient 3,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère amélioration par rapport à 3,8 p. 100 l'an dernier.
- Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale. Ce taux est demeuré stable.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (33,4 p. 100) ou celle de l'administration et du service extérieur (27,7 p. 100). Ces deux pourcentages sont en baisse par rapport à l'année précédente.
- La majeure partie des employés autochtones travaillent dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,9 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif (25,1 p. 100).
- Le pourcentage d'Autochtones embauchés pour une période indéterminée continue d'augmenter et s'établit maintenant à 38,5 p. 100 par rapport à 34,0 p. 100 l'année précédente et à 24,3 p. 100 il y a deux ans.
- La plupart des employés autochtones (7 sur 10) travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ce taux n'a pas changé au cours des dernières années.
- Le pourcentage des employés autochtones qui ont obtenu des promotions est demeuré le même à 4,1 p. 100.
- Plus de la moitié (58,6 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur, soit une augmentation de 7,4 points de pourcentage depuis un an.
- Près de 40,0 p. 100 des 572 Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale en 2002-2003 étaient des employés nommés pour une période indéterminée; ce taux est légèrement plus élevé que celui de l'an dernier.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie le plus grand nombre d'Autochtones (1 144). Ce nombre représente 17,8 p. 100 du nombre total d'Autochtones à l'emploi de la fonction publique fédérale et une légère diminution par rapport au pourcentage d'Autochtones employés par AINC l'an dernier, soit 18,7 p. 100.

Figure 2
Représentation des Autochtones, de 1988 à 2003 (%)

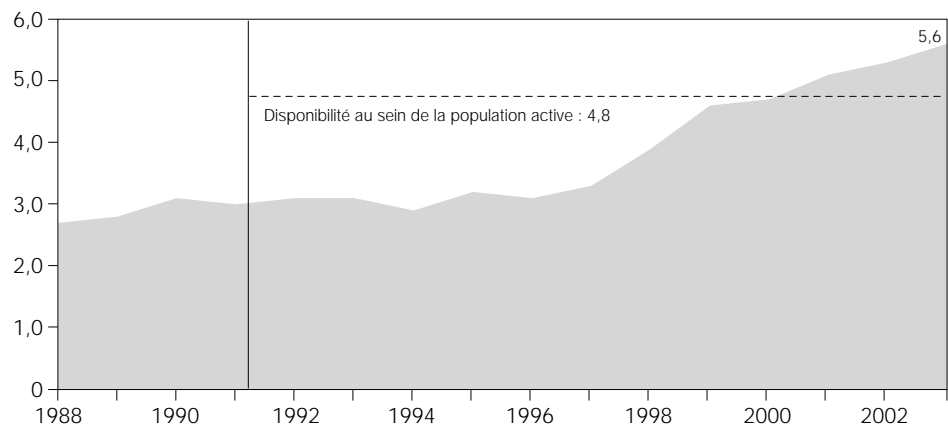


Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'établit à 5,6 p. 100, en hausse par rapport à 5,3 p. 100 il y a un an et à 5,1 p. 100 il y a deux ans.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée a légèrement augmenté et s'établit maintenant à 5,9 p. 100.
- Près de 30,0 p. 100 des personnes handicapées entrées au service de la fonction publique ont été nommées pour une période indéterminée, comparativement à environ 27,0 p. 100 l'an dernier et à 21,0 p. 100 l'année précédente.
- La catégorie du soutien administratif (40,2 p. 100) et celle de l'administration et du service extérieur (34,8 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,9 p. 100 des promotions; ce pourcentage est sensiblement le même que celui des deux dernières années.
- Près de 60,0 p. 100 des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée. Ce pourcentage est sensiblement le même que celui de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères, Anciens Combattants Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 8,8 p. 100. Ce pourcentage est maintenant supérieur à celui de Développement des ressources humaines Canada, qui est demeuré à 7,9 p. 100.

Figure 3

Représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2003 (%)



Membres des minorités visibles

- Les membres des minorités visibles représentent 7,4 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 6,8 p. 100 il y a un an.
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a légèrement augmenté et s'établit maintenant à 83,8 p. 100.
- Comme ce fut le cas en 2001-2002, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,1 p. 100) et dans la catégorie du soutien administratif (22,7 p. 100). Ce dernier pourcentage est légèrement supérieur à celui de la catégorie scientifique et professionnelle (21,8 p. 100). Environ 60,0 p. 100 des membres des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent aux groupes Économique, sociologie et statistique, Génie et arpentage, Recherche scientifique et Droit.
- Un peu moins de 45,0 p. 100 des employés appartenant à une minorité visible travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier. Le pourcentage est sensiblement le même pour les autres groupes désignés, à l'exception des Autochtones.
- Les membres des minorités visibles représentent 9,5 p. 100 des nouveaux employés, en baisse par rapport à l'année précédente (10,0 p. 100).
- Les membres des minorités visibles représentent 11,2 p. 100 de tous les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée. Il y a un an, ce pourcentage était de 12,3 p. 100.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (35,5 p. 100), dans la catégorie du soutien administratif (30,0 p. 100) et dans la catégorie scientifique et professionnelle (19,5 p. 100).
- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 9,4 p. 100 des promotions, en hausse par rapport à 7,7 p. 100 l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles représentent 5,2 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente, et 7,7 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période déterminée, en hausse par rapport à 2001-2002.
- Les deux tiers (67,1 p. 100) des membres des minorités visibles qui ont quitté la fonction publique étaient nommés pour une période déterminée, soit 2,8 points de pourcentage de plus qu'il y a un an.

Membres des minorités visibles (suite)

- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,0 p. 100, par rapport à 13,6 p. 100 l'an dernier) et Santé Canada (12,0 p. 100, par rapport à 11,4 p. 100 l'an dernier), demeurent ceux qui ont employé le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles. Parmi les ministères qui comptent 100 employés ou plus, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a eu le pourcentage le plus élevé, soit 21,9 p. 100.
- Le nombre d'employés membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 148 (3,8 p. 100) il y a un an à 177 (4,2 p. 100).

Figure 4
Représentation des minorités visibles, de 1988 à 2003 (%)

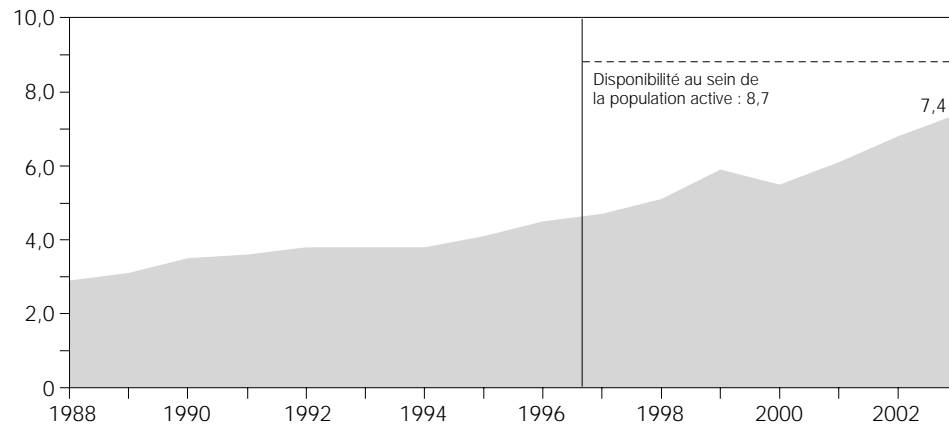


Figure 5
Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2003 (%)

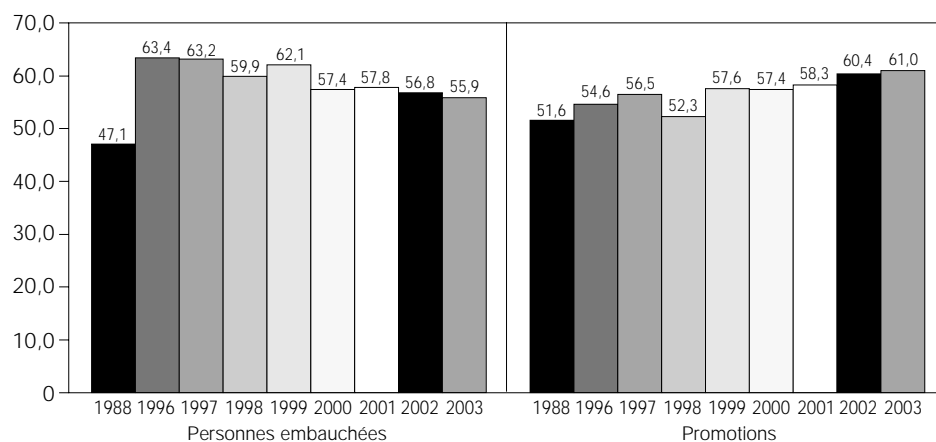


Figure 6
Embauche et promotion des Autochtones,
1988 et 1996 à 2003 (%)

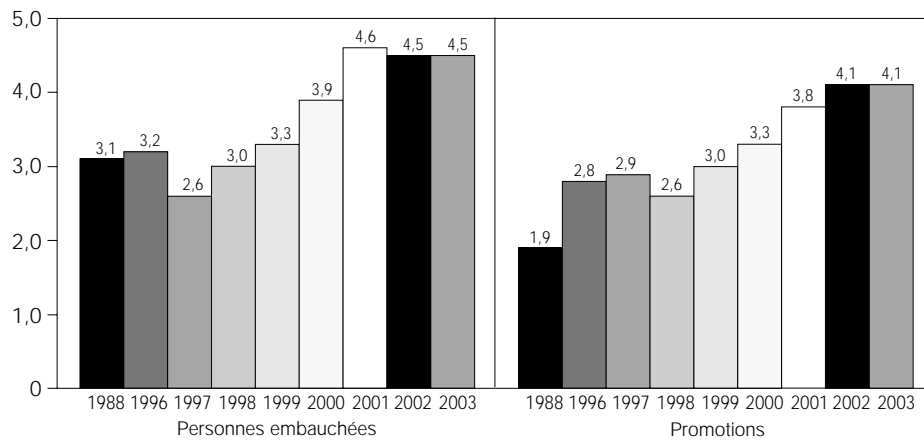


Figure 7
Embauche et promotion des personnes handicapées,
1988 et 1996 à 2003 (%)

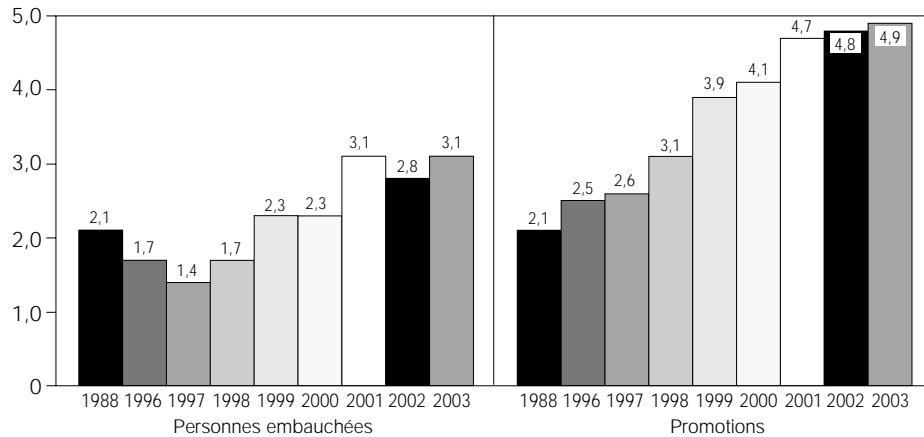
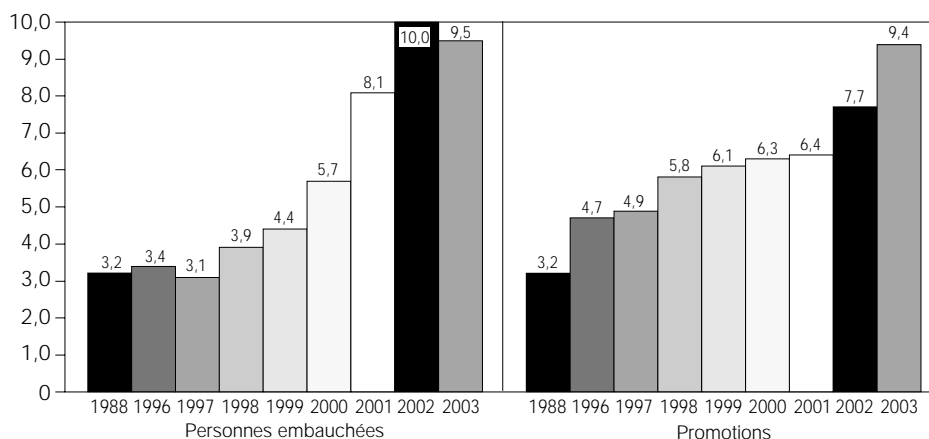


Figure 8
Embauche et promotion des minorités visibles,
1988 et 1996 à 2003 (%)



Représentation globale

Les figures 1, 2, 3 et 4 établissent une comparaison entre la représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et leur représentation au sein de la population active du Canada en fonction des qualités, de l'admissibilité et de la situation géographique des groupes où on peut raisonnablement s'attendre à ce que la fonction publique canadienne recrute ses employés (disponibilité au sein de la population active). Cette comparaison est exigée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données historiques contenues dans ces diagrammes, ainsi que dans les autres diagrammes et dans le tableau 1 du présent rapport, ont pour but de faciliter l'interprétation des progrès réalisés par la fonction publique dans la mise en œuvre de l'équité en emploi.

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 :

- ▶ les taux de représentation de trois des quatre groupes désignés – les femmes (52,8 p. 100), les personnes handicapées (5,6 p. 100) et les Autochtones (3,9 p. 100) – 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 marquée des personnes appartenant à une minorité visible persiste bien que l'écart entre leur représentation (7,4 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active (8,7 p. 100) continue de diminuer. Cette situation s'aggravera avec la publication des estimations sur la disponibilité tirées du *Recensement de 2001*.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2003. Les données révèlent que le nombre de femmes dans la fonction publique fédérale a augmenté de 3 499 pour s'établir à 86 162, ou 52,8 p. 100 de l'effectif. De plus, le nombre de femmes appartenant également à un autre groupe désigné a augmenté, comme l'indique la Figure 9.

Plus de 60,0 p. 100 des employés autochtones et 54,0 p. 100 des membres des minorités visibles sont des femmes. Dans le groupe des employés handicapés, les femmes et les hommes sont représentés de façon à peu près égale.

Les personnes appartenant à plus de deux groupes désignés (par exemple les femmes handicapées appartenant à une minorité visible) continuent de représenter un pourcentage relativement minime de l'effectif.

Figure 9

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

	2002			2003		
	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	157 510	326	366	163 314	380	391
Hommes	74 847	160	198	77 152	188	201
Toutes les femmes	82 663	166	168	86 162	192	190
Femmes autochtones	3 705			3 910		
Femmes handicapées	4 162			4 592		
Femmes appartenant à une minorité visible	5 766			6 509		

Répartition selon le type d'emploi

La Figure 10 présente des données sur les employés nommés pour une période indéterminée. Plus de 80,0 p. 100 de tous les employés, y compris les employés appartenant à des groupes désignés, sont nommés pour une période indéterminée. Les pourcentages pour tous les groupes sont légèrement plus élevés qu'il y a un an.

Au cours de la dernière année, le nombre d'employés embauchés pour une période de trois mois ou plus (ou employés nommés pour une période déterminée) a diminué, passant de 23 009 à 20 782, ou 12,7 p. 100 de l'effectif total. Le pourcentage d'employés nommés pour une période déterminée qui appartiennent également à des groupes désignés (y compris les

femmes) s'établit à 65,6 p. 100, légèrement en baisse par rapport à l'année précédente. En 2002-2003, les femmes représentaient 59,3 p. 100 de tous les employés nommés pour une période déterminée.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Comme l'indique le tableau 3, la majorité des employés de la fonction publique fédérale (67 389 ou 41,2 p. 100) appartiennent à la catégorie de l'administration et du service extérieur, laquelle compte deux fois plus d'employés que la deuxième catégorie en importance, celle du soutien administratif (32 586 employés ou 19,9 p. 100). Les figures 11 à 14 présentent la répartition de l'ensemble des employés et celle des employés appartenant à des groupes désignés selon la catégorie professionnelle.

Figure 10

Comparaison de la répartition des employés de la fonction publique nommés pour une période indéterminée en 2002 et en 2003

	2002			2003		
	Tous	Nommés pour une période indéterminée	%	Tous	Nommés pour une période indéterminée	%
Employés de la fonction publique	157 510	133 818	85,0	163 314	141 891	86,9
Femmes	82 663	68 528	82,9	86 162	73 626	85,5
Autochtones	5 980	5 002	83,6	6 426	5 561	86,5
Personnes handicapées	8 331	7 549	90,6	9 155	8 385	91,6
Membres d'une minorité visible	10 772	8 782	81,5	12 058	10 115	83,9

Figure 11
Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle

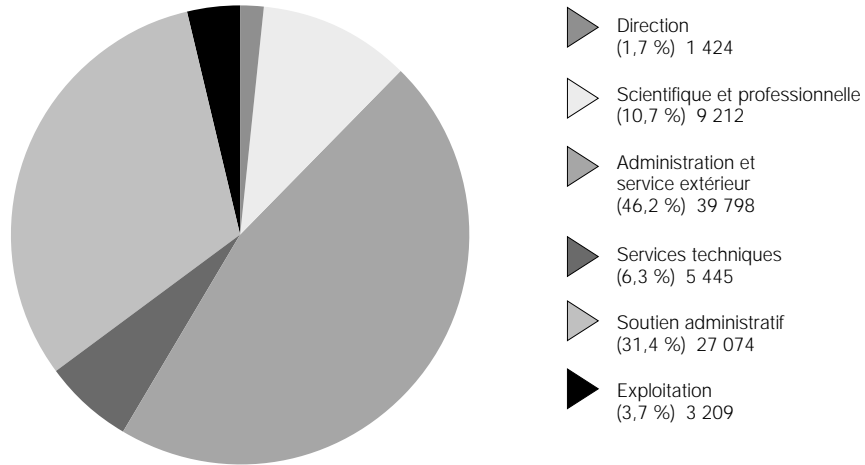


Figure 12
Répartition des Autochtones, selon la catégorie professionnelle

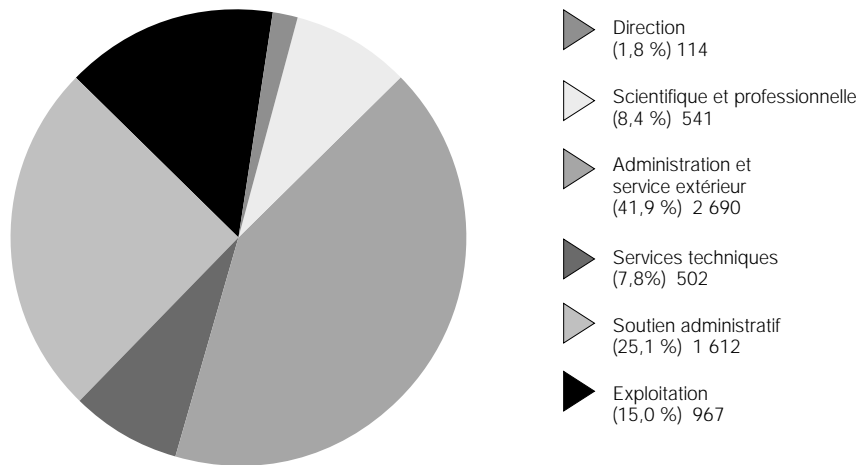


Figure 13
Répartition des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle

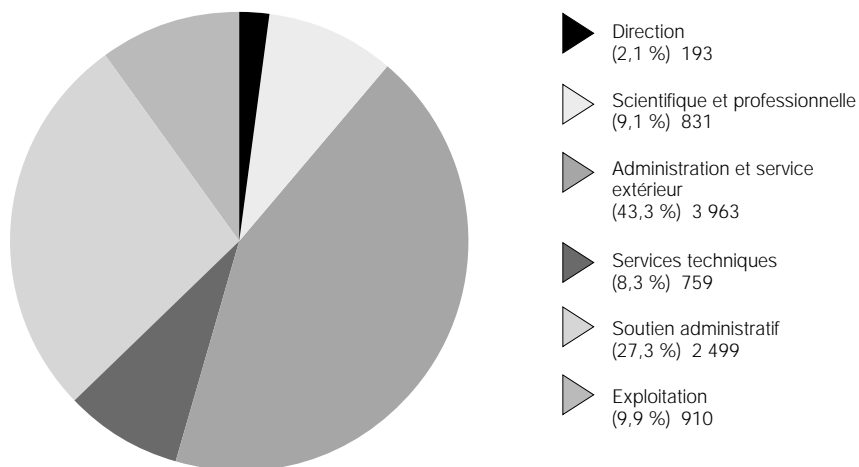
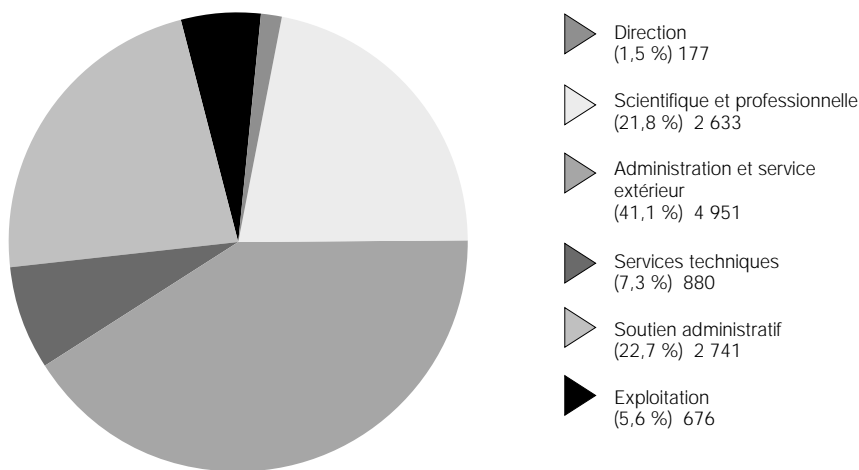


Figure 14
Répartition des membres des minorités visibles, selon la catégorie professionnelle



Le pourcentage d'employés appartenant à la catégorie de la direction a légèrement augmenté au cours des 10 dernières années, mais il demeure à 2,6 p. 100 seulement. Les femmes représentent 33,8 p. 100 des employés de cette catégorie. Ce pourcentage est plus élevé que l'an dernier (32,0 p. 100) et près de deux fois plus élevé que celui enregistré dans le premier rapport annuel sur l'équité en emploi (17,6 p. 100), il y a 10 ans.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie scientifique et professionnelle qui a enregistré la plus forte croissance (8,1 p. 100 ou 1 724 employés) au cours du dernier exercice, suivie de la catégorie de la direction (7,9 p. 100 ou 308 employés). La catégorie du soutien administratif a connu une diminution de 3,0 p. 100 ou de 1 016 employés au cours de la dernière année.

La catégorie de l'administration et du service extérieur demeure celle qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (46,2 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 12 724 de plus que la catégorie du soutien administratif (31,4 p. 100). Un employé de la catégorie de la direction sur trois est une femme et un peu plus de 1,5 p. 100 de l'ensemble des femmes de la fonction publique fédérale se trouve dans la catégorie de la

direction. Ce pourcentage est encore très inférieur à celui des hommes (3,2 p. 100) et à celui de l'ensemble des employés (2,6 p. 100). Parmi les autres groupes désignés, les pourcentages d'employés appartenant à la catégorie de la direction s'établissent comme suit :

Autochtones, 1,7 p. 100; personnes handicapées, 2,1 p. 100; membres des minorités visibles, 1,5 p. 100.

Dans la catégorie de la direction, c'est la représentation des personnes handicapées qui a le plus augmenté, passant de 159 à 193 employés (ou 4,6 p. 100 de l'ensemble des employés de la catégorie de la direction, une augmentation d'un demi-point de pourcentage par rapport à l'an dernier). Le nombre d'employés de la catégorie de la direction qui sont membres d'une minorité visible est passé de 148, ou 3,8 p. 100, à 177, ou 4,2 p. 100.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la structure d'âge des groupes désignés en 2002-2003 selon les catégories professionnelles. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près le même au cours des dernières années, soit 43,5 ans.

La moitié des fonctionnaires fédéraux sont âgés de 45 ans et plus, ce qui représente une augmentation de moins d'un point de pourcentage par rapport à l'an dernier. Le nombre

d'employés de plus de 45 ans a augmenté dans tous les groupes désignés, à l'exception des membres des minorités visibles. Les personnes handicapées sont le groupe qui compte le pourcentage le plus élevé (65,2 p. 100) d'employés de 45 ans ou plus. Ce groupe présente également la moyenne d'âge la plus élevée (46,8) et les Autochtones, la moyenne d'âge la moins élevée (41,4).

L'écart entre les hommes et les femmes continue de diminuer; ainsi, 54,5 p. 100 des hommes et 46,1 p. 100 des femmes sont âgés de 45 ans et plus. Au cours de la dernière année, le pourcentage des femmes dans ce groupe d'âge a augmenté de 7,3 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 42,6 ans et celui des hommes, de 44,6 ans.

Le pourcentage d'employés autochtones âgés de 45 ans ou plus a augmenté de 1,5 p. 100 pour atteindre 40,0 p. 100. Le pourcentage d'employés handicapés de 45 ans ou plus continue d'augmenter depuis 1993-1994, alors qu'il s'établissait à 45,0 p. 100. En 2002-2003, ce pourcentage est de 65,2 p. 100 comparativement à 63,6 p. 100 l'an dernier et à 61,8 p. 100 il y a deux ans. La proportion d'employés appartenant à une minorité visible qui sont âgés de 45 ans ou plus a diminué, passant de 41,2 p. 100 à 40,3 p. 100. L'âge moyen des employés appartenant à une minorité visible, soit 41,8 ans, a légèrement diminué depuis l'an dernier (42,0 ans).

Figure 15
Représentation des femmes, selon l'âge

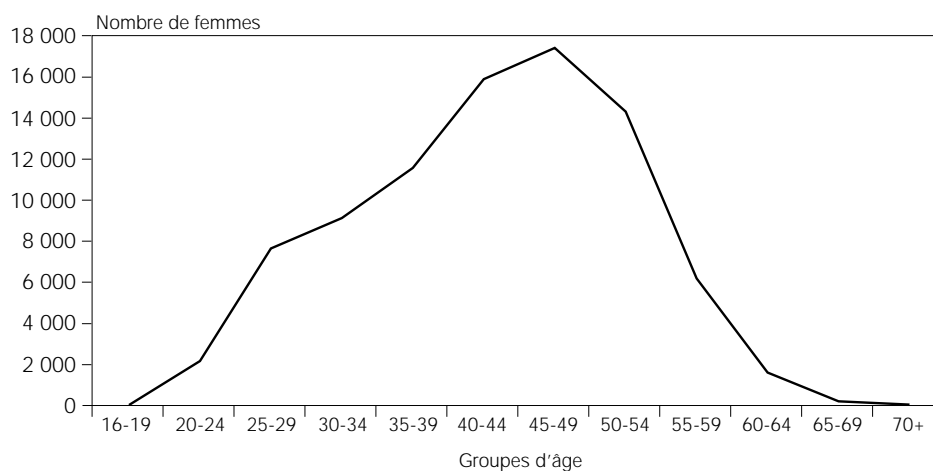
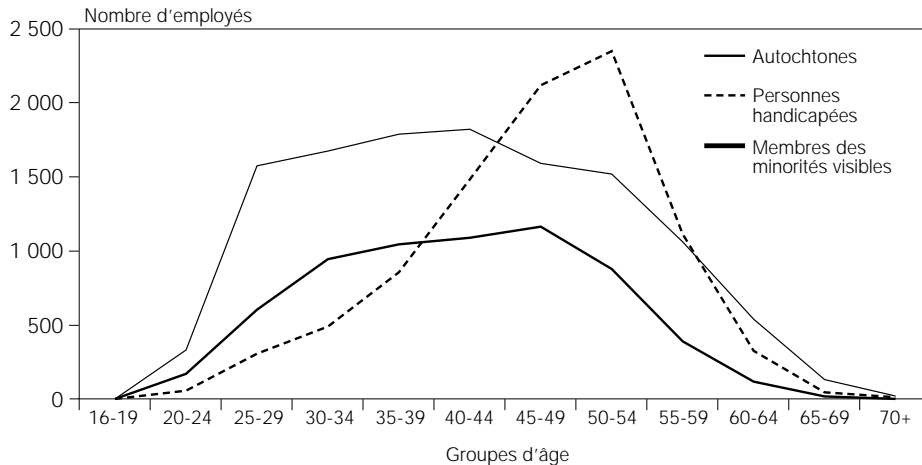


Figure 16
Représentation des employés de trois groupes désignés,
selon l'âge



Répartition selon les ministères et organismes

Le tableau 5 présente la répartition selon les ministères et organismes, dont la plupart ont connu une augmentation de leur effectif au cours des dernières années. Par rapport à l'an dernier, seulement 3 des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) ont vu diminuer le nombre total de leurs employés, soit Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada. C'est le ministère de la Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée en pourcentage : il compte maintenant 4 734 employés, soit une hausse de 11,7 p. 100, comparativement à 4 239 employés l'an dernier. Pour sa part, le ministère de la Défense nationale a connu l'augmentation la plus importante du nombre d'employés (1 148).

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même que l'an dernier. La Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) est le ministère qui emploie le plus grand nombre de femmes (8 sur 10), suivie de Développement des ressources humaines Canada et d'Anciens Combattants Canada (7 sur 10).

Le ministère où la représentation des femmes est la moins élevée demeure Pêches et Océans Canada, qui a connu de faibles augmentations au cours des trois dernières années (30,5 p. 100 en 2002-2003, par rapport à 29,8 p. 100 en 2001-2002 et à 28,5 p. 100 en 2000-2001).

Plus de 60,0 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. Cette proportion a toutefois diminué quelque peu par rapport à l'année précédente.

Pêches et Océans Canada est le ministère qui a connu l'augmentation la plus considérable de ses employés autochtones en nombre et en pourcentage (101 ou près de 50,0 p. 100). Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où le nombre d'employés autochtones est le plus élevé, soit 1 144 ou 31,3 p. 100 de l'effectif par rapport à 29,9 p. 100, il y a un an. Ce pourcentage est plus de quatre fois supérieur à celui de Santé Canada, qui se classe au deuxième rang avec 6,8 p. 100. Pour la deuxième année consécutive, Service correctionnel Canada arrive au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones, soit 938.

Bien qu'on ait recensé 21 ministères et organismes (trois de plus que l'an dernier) qui ne comptent qu'un seul ou aucun employé autochtone, il s'agit dans la plupart des cas de petits ministères et organismes (100 employés ou moins). Parmi ces petits ministères et organismes, 12 comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères qui comptent plus de 1 000 employés, c'est à Citoyenneté et Immigration Canada qu'on trouve la proportion la plus

élevée (14,0 p. 100) de membres des minorités visibles. Le ministère qui a connu l'amélioration la plus marquée par rapport à l'année précédente (89 employés ou sensiblement plus de 30,0 p. 100) en ce qui concerne la représentation des minorités visibles est Pêches et Océans Canada, bien que sa représentation globale ne soit que de 3,8 p. 100.

Le pourcentage le plus élevé d'employés handicapés est celui d'Anciens Combattants Canada (8,8 p. 100) alors que le nombre d'employés handicapés a doublé à Affaires indiennes et du Nord Canada et à Pêches et Océans Canada.

Le ministère de la Justice Canada est le seul où l'augmentation de la représentation des quatre groupes désignés par rapport à l'an dernier dépasse la barre des 10,0 p. 100. Cinq autres ministères – Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Ressources naturelles Canada et Anciens Combattants Canada – ont connu des augmentations dans trois des quatre groupes.

Parmi les ministères et organismes qui comptent de 100 à 1 000 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne (13,2 p. 100) et aux Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée (8,8 p. 100) qu'on trouve le

pourcentage le plus élevé d'employés handicapés. Dans les deux cas, ce pourcentage est légèrement plus élevé qu'il y a un an. Les 11 ministères (comparativement à 13 l'an dernier) qui n'emploient aucun employé handicapé ont un effectif de moins de 100 employés.

Parmi les grands ministères, les organisations qui emploient le plus grand nombre d'employés appartenant à une minorité visible sont Développement des ressources humaines Canada (1 749) et Santé Canada (1 017), alors que les pourcentages les plus élevés sont ceux de Citoyenneté et Immigration Canada (14,0 p. 100) et de Santé Canada (12,0 p. 100). Dans les deux cas, il s'agit d'une légère augmentation par rapport à l'an dernier. Citoyenneté et Immigration, Santé Canada et Statistique Canada sont les seuls grands ministères où le taux de représentation des minorités visibles dépasse la barre des 10,0 p. 100. Pour la cinquième année consécutive, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui a connu le taux de représentation global le plus élevé, soit 21,9 p. 100.

Trois des 11 ministères qui comptent plus de 5 000 employés – Pêches et Océans Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada et Environnement Canada – avaient moins de 500 employés appartenant à une minorité visible, ce qui est

étonnant puisqu'il s'agit de ministères à vocation scientifique. Les grands ministères où le taux de représentation des minorités visibles est le moins élevé sont Pêches et Océans Canada (3,8 p. 100), Service correctionnel Canada (4,6 p. 100) et le ministère de la Défense nationale (4,7 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 17 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 68 000 employés ou 41,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, ce qui représente une hausse par rapport à l'an dernier (40,8 p. 100). Le pourcentage de femmes (44,0 p. 100) et de membres des minorités visibles (44,6 p. 100) dans la région de la capitale nationale est légèrement plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique et dans les deux cas, le pourcentage a augmenté depuis l'an dernier. Plus des deux tiers des employés 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 dans l'ensemble et dans les quatre groupes désignés.

L'Île-du-Prince-Édouard est la province qui a le plus haut taux de représentation de femmes (61,8 p. 100) et c'est au Yukon que la représentation globale est la plus élevée (63,8 p. 100). Un peu plus du tiers des employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes, ce qui représente une augmentation d'environ un point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

À l'exclusion des territoires, la Saskatchewan (12,0 p. 100) et le Manitoba (11,4 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus haut pourcentage d'employés autochtones. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, a le taux le plus faible d'employés autochtones (1,5 p. 100), suivi de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse (2,5 p. 100 dans les deux cas). C'est au Nunavut que le taux de représentation des Autochtones est le plus élevé pour l'ensemble de la fonction publique, soit 28,7 p. 100.

En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées dans les provinces, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, les proportions varient de 3,2 p. 100, au Québec, à 9,2 p. 100, à l'Île-du-Prince-Édouard. Le pourcentage le moins élevé pour l'ensemble de la fonction publique est celui du Nunavut (1,3 p. 100).

Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique affiche un taux de 12,3 p. 100 de membres des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique fédérale. L'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) est la seule autre région où le taux de représentation dépasse la barre des 10,0 p. 100 (11,1 p. 100). Terre-Neuve-et-Labrador demeure la seule province où la représentation des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique est inférieure à 1,0 p. 100.

Figure 17

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

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membre des minorités visibles
Terre-Neuve-et-Labrador	41,7	4,0	4,8	0,9
Île-du-Prince-Édouard	61,8	2,5	9,2	1,8
Nouvelle-Écosse	40,7	2,5	7,1	4,8
Nouveau-Brunswick	52,6	2,8	4,8	1,2
Québec (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	50,4	1,5	3,2	4,4
Région de la capitale nationale	55,5	3,0	5,4	7,9
Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	55,0	3,8	7,2	11,1
Manitoba	54,9	11,4	6,4	5,9
Saskatchewan	53,1	12,0	5,4	3,1
Alberta	54,0	7,3	6,2	6,8
Colombie-Britannique	48,2	4,9	6,2	12,3
Yukon	63,8	18,5	7,0	1,7
Territoires du Nord-Ouest	54,8	22,2	5,0	3,9
Nunavut	51,6	28,7	1,3	3,2

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 2003. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus.

Plus de la moitié (51,4 p. 100) des fonctionnaires fédéraux gagnent 50 000 \$ ou plus, en hausse de 6,2 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Le pourcentage de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 38,7 p. 100 il y a un an et de 36,3 p. 100 il y a deux ans à 41,9 p. 100 cette année; le pourcentage

d'employés autochtones est passé de 3,0 p. 100 à 3,2 p. 100, celui des personnes handicapées de 4,6 p. 100 à 5,0 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 6,7 p. 100 à 7,3 p. 100.

Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 \$ ou plus a aussi augmenté dans chacun des groupes désignés, passant de 33,3 p. 100 à 40,9 p. 100 (soit 7,6 points de pourcentage) pour les femmes, de 36,1 p. 100 à 42,0 p. 100 pour les Autochtones, de 39,5 p. 100 à 45,7 p. 100 pour les employés handicapés et enfin, de 44,4 p. 100 à 51,2 p. 100 pour les membres des

minorités visibles. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent 50 000 \$ ou plus est attribuable en grande partie à l'importance de leur présence dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 illustrent le nombre de personnes embauchées dans la fonction publique fédérale. Ils donnent le nombre de personnes qui se sont ajoutées à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003. 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 période d'emploi a été prolongée (*voir les Notes techniques à la fin du présent chapitre*).

Le nombre de personnes embauchées dans l'ensemble de la fonction publique est passé de 17 387 à 16 420. Comparativement à l'an dernier, seul le pourcentage des personnes handicapées est en progression, de 2,8 p. 100 à 3,1 p. 100. Les femmes représentent encore la majorité des personnes embauchées, bien que leur pourcentage ait diminué, passant de 56,8 p. 100 l'année précédente à 55,9 p. 100 cette année. Les membres des minorités visibles représentent

9,5 p. 100 des nouveaux employés par rapport à 10,0 p. 100 l'an dernier et les Autochtones affichent le même taux, soit 4,5 p. 100.

C'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale (39,6 p. 100, en baisse par rapport à 42,8 p. 100 en 2001-2002). Ainsi, près de 8 nouveaux employés sur 10 dans cette catégorie sont des femmes. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a augmenté de nouveau depuis un an (passant de 13,1 p. 100 il y a un an à 15,0 p. 100). Les femmes représentent près de 44,0 p. 100 (36 sur 82) des personnes embauchées dans la catégorie de la direction (venant de l'extérieur de la fonction publique).

Les pourcentages sont beaucoup moins élevés pour les autres groupes désignés (8 ou près de 10,0 p. 100 pour les Autochtones et 7,0 p. 100 pour les membres des minorités visibles). Aucune personne handicapée venant de l'extérieur de la fonction publique n'a été embauchée dans la catégorie de la direction.

La plupart des personnes qui entrent au service de la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette proportion ait diminué au cours des dernières années (passant de

71,5 p. 100 l'année passée et de 77,7 p. 100 il y a deux ans à 66,3 p. 100 en 2002-2003). Par contre, la proportion des nouveaux employés qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté, passant de 28,1 p. 100 il y a un an et de 21,0 p. 100 il y a deux ans à 32,1 p. 100 en 2002-2003. Au cours du même exercice, 29,8 p. 100 des femmes, 38,5 p. 100 des Autochtones, 29,8 p. 100 des personnes handicapées et 37,9 p. 100 des membres des minorités visibles ont été embauchés pour une période indéterminée, ce qui représente une hausse pour ces groupes par rapport à l'an dernier.

Près de la moitié des femmes ont été embauchées dans la région de la capitale nationale. Le pourcentage pour les Autochtones (29,6 p. 100) est moins élevé mais celui des personnes handicapées (51,2 p. 100) et celui des membres des minorités visibles (51,4 p. 100) sont légèrement supérieurs.

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (1 071). C'est à Terre-Neuve-et-Labrador que la proportion de femmes parmi les nouveaux employés est la plus élevée, soit un peu plus de 6 sur 10. Alors que 14,0 p. 100 des nouveaux employés se trouvent dans les provinces des Prairies, le pourcentage des nouveaux employés autochtones (31,6 p. 100)

embauchés dans ces provinces est deux fois plus élevé. La Colombie-Britannique a accueilli 8,0 p. 100 de tous les nouveaux employés et près de 15,0 p. 100 de ces nouveaux employés appartenaient 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 à la fin du présent chapitre*). Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions en 2002-2003.

Les quatre groupes désignés ont vu augmenter leur pourcentage de promotions obtenues en 2002-2003. Trois des quatre groupes ont eu un pourcentage de promotions plus élevé que leur représentation interne. En ce qui a trait au quatrième groupe, celui des personnes handicapées, son taux de promotion (4,9 p. 100) est inférieur à sa représentation globale (5,6 p. 100) comme ce fut le cas l'an dernier.

On observe de faibles écarts entre le pourcentage de promotions et la représentation interne des employés autochtones et des membres des minorités visibles. Les employés autochtones, dont la représentation interne est de 3,9 p. 100, reçoivent 4,1 p. 100 des promotions. Les membres des minorités obtiennent

9,4 p. 100 des promotions avec une représentation interne de 7,4 p. 100 et les femmes, dont la représentation interne s'établit à 52,8 p. 100, obtiennent 61,0 p. 100 des promotions.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 90,7 p. 100 des promotions en 2002-2003 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 dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Cette catégorie compte pour plus de la moitié des promotions accordées dans chaque groupe : les femmes (59,4 p. 100), les Autochtones (58,6 p. 100), les personnes handicapées (56,1 p. 100) et les membres des minorités visibles (53,3 p. 100). Ces pourcentages sont tous plus élevés que l'an dernier. Un peu plus du quart des promotions obtenues par les membres des minorités visibles ont eu lieu dans ou vers la catégorie scientifique et professionnelle.

Plus de la moitié des promotions (53,3 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, ce qui représente une faible diminution par

rapport à l'an dernier. À l'extérieur de cette région, les pourcentages des promotions obtenues par des membres des groupes désignés ont légèrement augmenté.

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 2002-2003. Il y a eu 11 546 départs cette année, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier (11 192).

Près de 7 personnes sur 10 (70,9 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 69,3 p. 100 observé l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes est resté sensiblement le même (53,7 p. 100 en 2002-2003 par rapport à 53,9 p. 100 l'année précédente). De faibles écarts ont aussi été observés pour les trois autres groupes désignés.

Le rapport le moins élevé entre le nombre total de cessations d'emploi et le nombre total d'employés a été observé à l'Île-du-Prince-Édouard (4,0 p. 100) et le plus élevé en Saskatchewan (9,2 p. 100).

En 2002-2003, l'Initiative de diversification des modes de prestation des services¹ a provoqué un nombre important de départs dans les territoires, en particulier au Yukon où l'ensemble de l'effectif a été touché.

La majorité des départs (3 618 ou 31,3 p. 100), se sont produits dans la catégorie du soutien administratif. Celle-ci dépasse la plus grande catégorie en importance, celle de l'administration et du service extérieur, avec 3 156 départs ou 27,3 p. 100. Cette tendance existait dans tous les groupes désignés, bien que les chiffres pour le groupe des personnes handicapées soient à peu près identiques.

Les femmes représentent 78,9 p. 100 des départs de la catégorie du soutien administratif et 54,4 p. 100 de ceux de la catégorie de l'administration et du service extérieur, deux catégories où leur représentation est importante.

C'est dans la catégorie scientifique et professionnelle, où ils sont fortement représentés, que les départs ont été les plus nombreux pour les membres des minorités visibles (9,8 p. 100, comparativement à 9,1 p. 100 l'année précédente).

Les départs d'employés nommés pour une période déterminée ont dépassé ceux des employés nommés pour une

période indéterminée dans tous les groupes désignés, à l'exception des personnes handicapées, où les employés nommés pour une période indéterminée représentent 58,0 p. 100 des départs. Le nombre de membres des minorités visibles nommés pour une période déterminée qui ont quitté la fonction publique est plus de deux fois supérieur à celui des employés nommés pour une période indéterminée.

Notes techniques

Les tableaux du présent chapitre présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2003. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les départs 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

1. Ce terme désigne le transfert de tout travail, projet ou activité de la fonction publique à un organisme ou à une société qui est un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

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 2003, la fonction publique fédérale comptait 168 863 employés, soit une hausse de 4 643 personnes (ou 2,8 p. 100) par rapport au 31 mars 2002.

L'effectif est réparti dans les catégories suivantes :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers	163 314*
Employés nommés pour une période de moins de trois mois	840
Employés occasionnels	4 709
Total	168 863

* Selon le Système d'information sur les postes et la classification, l'effectif total de la fonction publique fédérale au 31 mars 2003 s'établit à 163 287 employés, comparativement à 163 314 selon le Système d'information des titulaires, qui a été utilisé pour la préparation du présent rapport.

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. En raison de leur taux de roulement

élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est de l'embauche. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation des groupes désignés dans certains petits ministères.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique fédérale. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 2002 et se terminant le 31 mars 2003

Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique énumérées à la LRTFP, I-I. La fonction publique fédérale, selon cette définition, compte plus de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les

employés à l'emploi des organisations régies par la LRTFP, I-I. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés et parfois 10 employés ou moins. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont présents dans la région de la capitale nationale seulement. L'effectif de certaines petites organisations est inclus dans une plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe 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 » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ».

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 des personnes initialement nommées pour une courte période deviennent des employés à long terme ou des employés nommés pour une période indéterminée. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et qu'on ne donne pas à l'employé l'occasion de faire une déclaration volontaire (procédure par laquelle une personne déclare volontairement son appartenance à un ou plusieurs groupes minoritaires désignés ou confirme qu'elle n'appartient pas à ces groupes), il peut en résulter une sous-évaluation de la représentation des groupes désignés. C'est pourquoi les ministères et organismes recueillent des données tirées de la déclaration volontaire auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent chapitre, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat) 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 Secrétariat. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

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

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

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration

volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Terminologie

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

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

« **Cessations d'emploi** » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période

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

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

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

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

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

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

Tableau 1

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

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 2003	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	52,5	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	52,1	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	51,4	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
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 Recensement du Canada de 1996		48,7		48,7		1,7		4,8		8,7

* 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 du présent rapport portent sur les employés assujettis au Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du Recensement du Canada de 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.

Source : Système d'information des titulaires

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

	Type d'emploi															
	Ensemble des employés				Durée indéterminée				Période >= 3 mois				Saisonnier		Sexe	
	Nbre	%	Sexe		Nbre	%	Sexe		Nbre	%	Sexe		Nbre	%	Sexe	%
Fonction publique fédérale																
Total	163 314	100,0	100,0	141 891	100,0	100,0	100,0	20 782	100,0	100,0	100,0	641	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	86 162	52,8	52,8	73 626	51,9	51,9	59,3	12 316	59,3	59,3	59,3	220	34,3	34,3	34,3	34,3
Hommes	77 152	47,2	47,2	68 265	48,1	48,1	40,7	8 466	40,7	40,7	40,7	421	65,7	65,7	65,7	65,7
Autochtones																
Total	6 426	3,9	100,0	5 561	3,9	100,0	100,0	827	4,0	100,0	100,0	38	5,9	100,0	100,0	100,0
Femmes	3 910	4,5	60,8	3 323	4,5	59,8	69,0	571	4,6	69,0	69,0	16	7,3	42,1	42,1	42,1
Hommes	2 516	3,3	39,2	2 238	3,3	40,2	31,0	256	3,0	31,0	31,0	22	5,2	57,9	57,9	57,9
Personnes handicapées																
Total	9 155	5,6	100,0	8 385	5,9	100,0	100,0	746	3,6	100,0	100,0	24	3,7	100,0	100,0	100,0
Femmes	4 592	5,3	50,2	4 165	5,7	49,7	56,3	420	3,4	56,3	56,3	7	3,2	29,2	29,2	29,2
Hommes	4 563	5,9	49,8	4 220	6,2	50,3	43,7	326	3,9	43,7	43,7	17	4,0	70,8	70,8	70,8
Membres des minorités visibles																
Total	12 058	7,4	100,0	10 115	7,1	100,0	100,0	1 929	9,3	100,0	100,0	14	2,2	100,0	100,0	100,0
Femmes	6 509	7,6	54,0	5 300	7,2	52,4	62,4	1 203	9,8	62,4	62,4	6	2,7	42,9	42,9	42,9
Hommes	5 549	7,2	46,0	4 815	7,1	47,6	37,6	726	8,6	37,6	37,6	8	1,9	57,1	57,1	57,1

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 2003

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 209	33,8	1 424	2,7	114	2,7	193	4,6	177	4,2
Scientifique et professionnelle										
AC Actariat	4	25,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	7	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0,0
AR Architecture et urbaniste	237	25,3	60	2,1	5	2,1	6	2,5	28	11,8
AU Vérification	188	31,9	60	1,1	2	1,1	4	2,1	35	18,6
BI Sciences biologiques	1 747	40,8	712	1,8	31	1,8	54	3,1	191	10,9
CH Chimie	422	38,9	164	0,5	2	0,5	8	1,9	93	22,0
DE Art dentaire	11	0,0	0	0,0	0	0,0	1	9,1	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	564	15,6	88	0,2	1	0,2	9	1,6	71	12,6
ED Enseignement	737	60,2	444	10,0	74	10,0	27	3,7	51	6,9
EN Génie et arpentage	2 577	13,6	351	1,3	34	1,3	82	3,2	414	16,1
ES Économie, sociologie et statistique	5 396	44,7	2 411	2,2	119	2,2	238	4,4	674	12,5
FO Sciences forestières	96	19,8	19	1,0	1	1,0	5	5,2	3	3,1
HR Recherche historique	131	40,5	53	1,5	2	1,5	4	3,1	3	2,3
LA Droit	2 574	50,9	1 310	2,6	68	2,6	134	5,2	207	8,0
LS Bibliothéconomie	426	73,2	312	2,1	9	2,1	21	4,9	28	6,6
MA Mathématiques	341	37,2	127	0,0	0	0,0	16	4,7	53	15,5
MD Médecine	248	33,9	84	1,2	3	1,2	13	5,2	28	11,3
MT Météorologie	522	16,7	87	0,6	3	0,6	14	2,7	36	6,9
ND Nutrition et diététique	37	100,0	37	5,4	2	5,4	0	0,0	0	0,0
NU Sciences infirmières	1 541	84,4	1 300	8,4	129	8,4	42	2,7	114	7,4
OP Ergothérapie et physiothérapie	49	79,6	39	0,0	0	0,0	0	0,0	3	6,1
PC Sciences physiques	1 924	36,9	709	1,9	37	1,9	55	2,9	168	8,7
PH Pharmacie	14	64,3	9	0,0	0	0,0	0	0,0	1	7,1
PS Psychologie	325	49,2	160	0,6	2	0,6	12	3,7	18	5,5
SE Recherche scientifique	1 867	16,2	303	0,4	8	0,4	51	2,7	295	15,8
SG Réglementation scientifique	595	47,7	284	0,5	3	0,5	25	4,2	88	14,8
SW Service social	50	74,0	37	8,0	4	8,0	2	4,0	1	2,0
UT Enseignement universitaire	211	14,2	30	0,5	1	0,5	5	2,4	26	12,3
VM Médecine vétérinaire	39	51,3	20	0,0	0	0,0	2	5,1	4	10,3
Total	22 880	40,3	9 212	2,4	541	2,4	831	3,6	2 633	11,5

Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	19 965	14 794	74,1	790	4,0	1 118	5,6	1 027	5,1
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	150	84	56,0	16	10,7	11	7,3	38	25,3
CO	Commerce	2 974	1 203	40,5	89	3,0	129	4,3	220	7,4
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	11 004	3 303	30,0	216	2,0	529	4,8	1 191	10,8
FI	Gestion des finances	3 039	1 531	50,4	83	2,7	135	4,4	400	13,2
FS	Service extérieur	1 130	404	35,8	17	1,5	39	3,5	113	10,0
IS	Service d'information	2 634	1 789	67,9	75	2,8	115	4,4	133	5,0
MM	Stagiaires en gestion	185	114	61,6	1	0,5	9	4,9	23	12,4
OM	Organisation et méthodes	218	135	61,9	3	1,4	12	5,5	8	3,7
PE	Gestion du personnel	3 227	2 359	73,1	158	4,9	299	9,3	283	8,8
PG	Achat et approvisionnement	2 339	1 184	50,6	74	3,2	147	6,3	167	7,1
PM	Administration des programmes	17 010	10 855	63,8	1 004	5,9	1 207	7,1	1 182	6,9
TR	Traduction	1 139	764	67,1	2	0,2	39	3,4	32	2,8
WP	Programmes de bien-être social	2 375	1 279	53,9	162	6,8	174	7,3	134	5,6
Total		67 389	39 798	59,1	2 690	4,0	3 963	5,9	4 951	7,3
Services techniques										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	1	7,7	0	0,0	0	0,0	1	7,7
AO	Navigation aérienne	518	42	8,1	10	1,9	9	1,7	13	2,5
DD	Dessin et Illustrations	240	90	37,5	4	1,7	19	7,9	19	7,9
EG	Soutien technologique et scientifique	6 287	1 738	27,6	144	2,3	264	4,2	343	5,5
EL	Electronique	1 147	40	3,5	22	1,9	51	4,4	40	3,5
EU	Soutien de l'enseignement	25	22	88,0	4	16,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 081	588	28,3	97	4,7	102	4,9	59	2,8
PI	Inspection des produits primaires	240	50	20,8	9	3,8	22	9,2	14	5,8
PY	Photographie	19	4	21,1	0	0,0	1	5,3	0	0,0
RO	Radio-télégraphie	348	62	17,8	12	3,4	14	4,0	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	3 474	2 186	62,9	141	4,1	198	5,7	252	7,3
SO	Officiers de navire	999	61	6,1	23	2,3	18	1,8	12	1,2
TE	Groupe spécial de la GRC	722	416	57,6	3	0,4	4	0,6	6	0,8
TI	Inspection technique	1 444	145	10,0	33	2,3	57	3,9	117	8,1
Total		17 557	5 445	31,0	502	2,9	759	4,3	880	5,0
Soutien administratif										
CM	Communications	71	23	32,4	1	1,4	5	7,0	0	0,0
CR	Commis aux écritures et aux règlements	30 179	24 912	82,5	1 525	5,1	2 353	7,8	2 582	8,6
DA	Traitement mécanique des données	383	234	61,1	14	3,7	25	6,5	29	7,6
OE	Mécanographie	22	12	54,5	1	4,5	5	22,7	1	4,5
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	1 931	1 893	98,0	71	3,7	111	5,7	129	6,7
Total		32 586	27 074	83,1	1 612	4,9	2 499	7,7	2 741	8,4

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 — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation										
CX Services correctionnels	6 169	23,1	1 427	23,1	582	9,4	258	4,2	300	4,9
FR Pompiers	405	1,7	7	1,7	12	3,0	10	2,5	4	1,0
GL Manœuvres et hommes de métier	5 162	4,2	218	4,2	158	3,1	268	5,2	102	2,0
GS Services divers	3 068	34,8	1 069	34,8	113	3,7	201	6,6	128	4,2
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	478	0,6	3	0,6	9	1,9	35	7,3	25	5,2
HS Services hospitaliers	637	56,8	362	56,8	47	7,4	23	3,6	60	9,4
LI Gardiens de phare	110	3,6	4	3,6	4	3,6	1	0,9	0	0,0
PR Services d'imprimerie	47	25,5	12	25,5	1	2,1	2	4,3	3	6,4
SC Équipages de navires	1 288	5,4	70	5,4	23	1,8	47	3,6	28	2,2
SR Réparation des navires	1 329	2,8	37	2,8	18	1,4	65	4,9	26	2,0
Total	18 693	17,2	3 209	17,2	967	5,2	910	4,9	676	3,6
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

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 — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge		Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29		3	100,0	3	100,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0
	30-34		49	32,7	16	32,7	3	6,1	0	0,0	3	6,1
	35-39		206	47,6	98	47,6	9	4,4	3	1,5	16	7,8
	40-44		557	44,3	247	44,3	22	3,9	26	4,7	37	6,6
	45-49		926	42,3	392	42,3	31	3,3	32	3,5	29	3,1
	50-54		1 431	34,9	499	34,9	32	2,2	81	5,7	50	3,5
	55-59		838	17,3	145	17,3	11	1,3	39	4,7	31	3,7
	60-64		175	12,6	22	12,6	4	2,3	8	4,6	8	4,6
	65-69		23	8,7	2	8,7	1	4,3	4	17,4	3	13,0
	70+		1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		4 209	33,8	1 424	33,8	114	2,7	193	4,6	177	4,2	
Scientifique et professionnelle	20-24		230	61,3	141	61,3	5	2,2	4	1,7	36	15,7
	25-29		2 147	55,7	1 195	55,7	63	2,9	35	1,6	289	13,5
	30-34		2 843	50,9	1 448	50,9	85	3,0	58	2,0	358	12,6
	35-39		3 237	46,0	1 490	46,0	94	2,9	93	2,9	375	11,6
	40-44		3 635	42,3	1 539	42,3	89	2,4	123	3,4	385	10,6
	45-49		3 752	38,4	1 439	38,4	78	2,1	170	4,5	335	8,9
	50-54		3 678	32,5	1 195	32,5	73	2,0	186	5,1	316	8,6
	55-59		2 256	25,6	578	25,6	40	1,8	114	5,1	272	12,1
	60-64		866	17,9	155	17,9	12	1,4	38	4,4	194	22,4
	65-69		186	15,1	28	15,1	2	1,1	8	4,3	61	32,8
70+		50	8,0	4	8,0	0	0,0	2	4,0	12	24,0	
Total		22 880	40,3	9 212	40,3	541	2,4	831	3,6	2 633	11,5	

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 — LRTP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur	16-19	1	100,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 368	57,1	781	3,4	46	1,0	13	1,0	152	11,1
	25-29	5 657	58,1	3 289	3,7	212	2,4	133	2,4	742	13,1
	30-34	6 975	57,8	4 031	5,6	390	2,9	202	2,9	756	10,8
	35-39	8 851	60,3	5 335	5,1	452	4,1	363	4,1	845	9,5
	40-44	11 647	64,6	7 529	3,9	457	5,7	659	5,7	774	6,6
	45-49	13 505	64,1	8 660	3,9	521	6,8	922	6,8	621	4,6
	50-54	12 698	55,1	7 000	3,1	398	8,5	1 078	8,5	550	4,3
	55-59	5 280	48,6	2 564	3,1	166	8,8	463	8,8	346	6,6
	60-64	1 222	45,0	550	3,4	42	9,9	121	9,9	143	11,7
	65-69	151	33,1	50	4,0	6	3,3	5	3,3	19	12,6
	70+	34	23,5	8	0,0	0	11,8	4	11,8	3	8,8
	Total		67 389	59,1	39 798	4,0	2 690	5,9	3 963	5,9	4 951
Services techniques	16-19	13	15,4	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	405	49,6	201	3,5	14	1,7	7	1,7	17	4,2
	25-29	1 403	53,2	746	3,7	52	1,9	27	1,9	89	6,3
	30-34	1 613	45,2	729	4,6	74	2,1	34	2,1	104	6,4
	35-39	2 107	36,8	776	3,2	67	3,2	68	3,2	118	5,6
	40-44	3 094	30,2	934	2,8	88	3,7	113	3,7	152	4,9
	45-49	3 498	28,0	981	2,7	94	5,5	194	5,5	131	3,7
	50-54	3 203	22,9	733	2,2	71	6,2	198	6,2	124	3,9
	55-59	1 640	16,5	271	1,8	30	5,4	88	5,4	87	5,3
	60-64	478	14,2	68	1,9	9	5,0	24	5,0	43	9,0
	65-69	90	4,4	4	3,3	3	5,6	5	5,6	15	16,7
	70+	13	0,0	0	0,0	0	7,7	1	7,7	0	0,0
	Total		17 557	31,0	5 445	2,9	502	4,3	759	4,3	880

Soutien administratif										
16-19	43	29	67,4	2	4,7	0	0,0	1	2,3	
20-24	1 146	912	79,6	69	6,0	23	2,0	92	8,0	
25-29	2 580	2 041	79,1	166	6,4	79	3,1	373	14,5	
30-34	3 029	2 426	80,1	227	7,5	149	4,9	368	12,1	
35-39	4 086	3 395	83,1	265	6,5	249	6,1	358	8,8	
40-44	5 838	5 048	86,5	289	5,0	434	7,4	389	6,7	
45-49	6 500	5 435	83,6	278	4,3	561	8,6	374	5,8	
50-54	5 552	4 541	81,8	208	3,7	590	10,6	361	6,5	
55-59	2 790	2 387	85,6	79	2,8	296	10,6	261	9,4	
60-64	854	723	84,7	26	3,0	102	11,9	130	15,2	
65-69	140	114	81,4	3	2,1	14	10,0	29	20,7	
70+	28	23	82,1	0	0,0	2	7,1	5	17,9	
Total	32 586	27 074	83,1	1 612	4,9	2 499	7,7	2 741	8,4	
Exploitation										
16-19	8	2	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
20-24	401	126	31,4	36	9,0	8	2,0	34	8,5	
25-29	1 236	377	30,5	109	8,8	31	2,5	82	6,6	
30-34	1 759	481	27,3	167	9,5	46	2,6	86	4,9	
35-39	2 119	467	22,0	158	7,5	81	3,8	78	3,7	
40-44	3 277	585	17,9	145	4,4	128	3,9	86	2,6	
45-49	3 962	495	12,5	163	4,1	240	6,1	101	2,5	
50-54	3 341	342	10,2	97	2,9	217	6,5	119	3,6	
55-59	1 909	230	12,0	63	3,3	115	6,0	64	3,4	
60-64	584	87	14,9	25	4,3	34	5,8	22	3,8	
65-69	82	14	17,1	3	3,7	8	9,8	4	4,9	
70+	15	3	20,0	1	6,7	2	13,3	0	0,0	
Total	18 693	3 209	17,2	967	5,2	910	4,9	676	3,6	
Fonction publique fédérale										
16-19	65	34	52,3	2	3,1	0	0,0	1	1,5	
20-24	3 550	2 161	60,9	170	4,8	55	1,5	331	9,3	
25-29	13 026	7 651	58,7	603	4,6	305	2,3	1 575	12,1	
30-34	16 268	9 131	56,1	946	5,8	489	3,0	1 675	10,3	
35-39	20 606	11 561	56,1	1 045	5,1	857	4,2	1 790	8,7	
40-44	28 048	15 882	56,6	1 090	3,9	1 483	5,3	1 823	6,5	
45-49	32 143	17 402	54,1	1 165	3,6	2 119	6,6	1 591	4,9	
50-54	29 903	14 310	47,9	879	2,9	2 350	7,9	1 520	5,1	
55-59	14 713	6 175	42,0	389	2,6	1 115	7,6	1 061	7,2	
60-64	4 179	1 605	38,4	118	2,8	327	7,8	540	12,9	
65-69	672	212	31,5	18	2,7	44	6,5	131	19,5	
70+	141	38	27,0	1	0,7	11	7,8	20	14,2	
Total	163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4	
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE										

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRFP, I-I, au 31 mars 2003

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	23 434	69,8	16 363	3,5	1 861	7,9	1 749	7,5		
Défense nationale*	18 909	37,6	7 102	2,3	1 066	5,6	883	4,7		
Service correctionnel Canada	14 303	41,6	5 946	6,6	755	5,3	662	4,6		
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 750	50,7	6 467	2,3	686	5,4	981	7,7		
Pêches et Océans Canada†	10 062	30,5	3 067	3,2	465	4,6	385	3,8		
Santé Canada	8 506	65,8	5 599	6,8	576	4,5	1 017	12,0		
Statistique Canada	5 833	51,2	2 989	2,1	323	5,5	641	11,0		
Agriculture et Agroalimentaire Canada†	5 772	45,0	2 597	2,3	238	4,1	385	6,7		
Industrie Canada	5 629	49,1	2 765	2,2	284	5,0	506	9,0		
Environnement Canada	5 499	41,1	2 258	2,2	240	4,4	491	8,9		
Citoyenneté et Immigration Canada	5 117	63,7	3 261	2,3	298	5,8	715	14,0		
Ministère de la Justice Canada	4 734	64,8	3 067	3,4	251	5,3	421	8,9		
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 631	77,3	3 579	4,0	232	5,0	242	5,2		
Transports Canada	4 495	41,1	1 846	2,4	206	4,6	358	8,0		
Ressources naturelles Canada	4 408	38,1	1 679	2,3	187	4,2	375	8,5		
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 799	48,3	1 836	2,4	181	4,8	289	7,6		
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 656	62,6	2 289	31,3	239	6,5	197	5,4		
Anciens Combattants Canada	3 511	69,6	2 444	3,1	309	8,8	264	7,5		
Patrimoine canadien	1 924	67,8	1 304	3,8	88	4,6	154	8,0		
Agence canadienne de développement international	1 548	59,6	923	2,3	56	3,6	130	8,4		
Commission de la fonction publique du Canada	1 534	67,5	1 035	3,4	122	8,0	174	11,3		
Bureau des Passeports	1 219	71,3	869	2,1	43	3,5	125	10,3		
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 068	63,3	633	1,9	82	7,7	88	8,2		
Ministère des Finances Canada	1 034	50,2	519	1,2	34	3,3	72	7,0		
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	946	67,5	639	2,3	44	4,7	207	21,9		
Bureau du Conseil privé	724	42,2	422	3,0	26	3,6	36	5,0		
Archives nationales du Canada	658	50,5	332	2,9	37	5,6	26	4,0		
Commission canadienne des grains	609	34,8	212	4,9	47	7,7	49	8,0		
Agence de promotion économique du Canada atlantique	602	56,0	337	2,0	21	3,5	9	1,5		
Agence spatiale canadienne	518	38,0	197	1,0	8	1,5	56	10,8		
Bibliothèque nationale du Canada	493	65,3	322	3,0	32	6,5	28	5,7		
Greffe de la Cour fédérale du Canada	458	67,2	308	2,2	29	6,3	41	9,0		
Communications Canada	438	59,1	259	2,5	11	2,5	17	3,9		
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	413	55,7	230	1,7	13	3,1	23	5,6		
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	403	57,1	230	2,2	34	8,4	19	4,7		

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	354	201	56,8	20	5,6	25	7,1	39	11,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	309	238	77,0	15	4,9	17	5,5	17	5,5
Bureau du Directeur général des élections	296	142	48,0	13	4,4	19	6,4	16	5,4
Solliciteur général Canada	276	162	58,7	13	4,7	13	4,7	14	5,1
Office des transports du Canada	262	153	58,4	5	1,9	17	6,5	12	4,6
Commission canadienne des droits de la personne	212	139	65,6	9	4,2	28	13,2	18	8,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209	65	31,1	1	0,5	11	5,3	23	11,0
Centre canadien de gestion	188	127	67,6	8	4,3	7	3,7	9	4,8
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	157	105	66,9	8	5,1	11	7,0	14	8,9
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	152	94	61,8	1	0,7	13	8,6	7	4,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	147	91	61,9	4	2,7	13	8,8	7	4,8
Commissariat aux langues officielles	129	82	63,6	6	4,7	5	3,9	1	0,8
Cour canadienne de l'impôt	119	76	63,9	5	4,2	8	6,7	8	6,7
Condition féminine Canada	116	109	94,0	3	2,6	10	8,6	14	12,1
Agence canadienne d'évaluation environnementale	108	61	56,5	6	5,6	1	0,9	7	6,5
Conseil canadien des relations industrielles	94	64	68,1	1	1,1	4	4,3	9	9,6
Tribunal canadien du commerce extérieur	80	42	52,5	0	0,0	3	3,8	4	5,0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	57	40	70,2	4	7,0	3	5,3	2	3,5
Commission canadienne du lait	56	32	57,1	1	1,8	0	0,0	7	12,5
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	56	35	62,5	6	10,7	5	8,9	2	3,6
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	39	27	69,2	1	2,6	3	7,7	1	2,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	35	20	57,1	0	0,0	3	8,6	2	5,7
Comité des griefs des Forces canadiennes	33	23	69,7	1	3,0	0	0,0	2	6,1
Commission mixte internationale	32	12	37,5	0	0,0	2	6,3	1	3,1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	27	14	51,9	0	0,0	1	3,7	2	7,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	12	52,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	22	15	68,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Commission du droit du Canada	12	8	66,7	1	8,3	2	16,7	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	12	7	58,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	12	7	58,3	0	0,0	2	16,7	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	5	50,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0
Commission du droit d'auteur du Canada	8	4	50,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	163 314	86 162	52,8	6 425	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

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

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

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

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 119	41,7	1 301	41,7	124	4,0	151	4,8	29	0,9
Île-du-Prince-Édouard	1 730	61,8	1 069	61,8	43	2,5	160	9,2	32	1,8
Nouvelle-Écosse	8 619	40,7	3 507	40,7	219	2,5	610	7,1	414	4,8
Nouveau-Brunswick	5 521	52,6	2 902	52,6	154	2,8	267	4,8	69	1,2
Québec (moins RCN*)	19 362	50,4	9 759	50,4	298	1,5	620	3,2	850	4,4
RCN* (Québec)	19 292	57,5	11 085	57,5	845	4,4	1 025	5,3	1 322	6,9
RCN*	68 396	55,5	37 932	55,5	2 024	3,0	3 721	5,4	5 378	7,9
Ontario (moins RCN*)	20 535	55,0	11 300	55,0	776	3,8	1 470	7,2	2 281	11,1
RCN* (Ontario)	49 104	54,7	26 847	54,7	1 179	2,4	2 696	5,5	4 056	8,3
Manitoba	6 068	54,9	3 329	54,9	691	11,4	386	6,4	357	5,9
Saskatchewan	4 239	53,1	2 253	53,1	509	12,0	229	5,4	133	3,1
Alberta	8 723	54,0	4 709	54,0	634	7,3	540	6,2	597	6,8
Colombie-Britannique	14 572	48,2	7 020	48,2	709	4,9	910	6,2	1 787	12,3
Yukon	287	63,8	183	63,8	53	18,5	20	7,0	5	1,7
Territoires du Nord-Ouest	558	54,8	306	54,8	124	22,2	28	5,0	22	3,9
Nunavut	157	51,6	81	51,6	45	28,7	2	1,3	5	3,2
À l'extérieur du Canada	1 428	35,8	511	35,8	23	1,6	41	2,9	99	6,9
Total	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, au 31 mars 2003

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles			
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	CUM %
<= 19 999	116	0,1	42	36,2	0,0	2	1,7	0	0,0	0	0,0	0,0
20 000-24 999	15	0,1	8	53,3	0,1	5	33,3	4	26,7	1	6,7	0,0
25 000-29 999	1 294	0,9	780	60,3	1,0	58	4,5	69	5,3	53	4,1	0,4
30 000-34 999	6 004	4,5	2 980	49,6	4,4	343	5,7	406	6,8	441	7,3	4,1
35 000-39 999	26 776	20,9	18 882	70,5	26,3	1 385	5,2	1 849	6,9	2 036	7,6	21,0
40 000-44 999	24 512	36,0	16 071	65,6	45,0	1 068	4,4	1 403	5,7	1 974	8,1	37,4
45 000-49 999	20 620	48,6	12 185	59,1	59,1	865	4,2	1 241	6,0	1 385	6,7	48,8
50 000-54 999	18 496	59,9	9 044	48,9	69,6	755	4,1	890	4,8	1 425	7,7	60,7
55 000-59 999	12 626	67,6	6 075	48,1	76,7	460	3,6	630	5,0	1 009	8,0	69,0
60 000-64 999	12 435	75,3	5 367	43,2	82,9	450	3,6	611	4,9	77,6	7,8	77,1
65 000-69 999	10 368	81,6	4 296	41,4	87,9	326	3,1	527	5,1	83,3	6,8	82,9
70 000-74 999	9 107	87,2	3 472	38,1	91,9	258	2,8	480	5,3	699	7,7	88,7
75 000-79 999	5 656	90,6	2 181	38,6	94,5	133	2,4	295	5,2	455	8,0	92,5
80 000-84 999	5 276	93,9	1 673	31,7	96,4	124	2,4	255	4,8	330	6,3	95,2
85 000-89 999	2 965	95,7	944	31,8	97,5	58	2,0	140	4,7	200	6,7	96,9
90 000-94 999	1 108	96,4	333	30,1	97,9	26	2,3	51	4,6	73	6,6	97,5
95 000-99 999	2 371	97,8	727	30,7	98,7	56	2,4	121	5,1	137	5,8	98,6
>= 100 000	3 569	100,0	1 102	30,9	100,0	54	1,5	183	5,1	168	4,7	100,0
Total	163 314	100,0	86 162	52,8	100,0	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4	100,0

Nota

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

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

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 69,6 p. 100 de femmes touchaient un salaire inférieur à 55 000 \$ au cours de l'exercice 2002-2003.

Les données dans la colonne de gauche (48,9 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 50 000 \$ à 54 999 \$.

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 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	169	63,9	108	3,6	6	4,7	8	3	1,8	
Île-du-Prince-Édouard	97	56,7	55	3,1	3	2,1	2	2	2,1	
Nouvelle-Écosse	728	54,3	395	3,3	24	5,4	39	47	6,5	
Nouveau-Brunswick	427	54,6	233	7,5	32	3,0	13	18	4,2	
Québec (moins RCN*)	1 571	56,0	879	1,9	30	2,1	33	154	9,8	
RCN* (Québec*)	2 059	57,3	1 180	4,1	84	3,2	66	209	10,2	
RCN*	7 683	56,3	4 327	2,8	218	3,4	263	802	10,4	
Ontario (moins RCN*)	1 894	56,5	1 071	3,7	71	2,8	53	183	9,7	
RCN* (Ontario*)	5 624	56,0	3 147	2,4	134	3,5	197	593	10,5	
Manitoba	755	58,8	444	13,6	103	4,4	33	51	6,8	
Saskatchewan	588	48,6	286	8,5	50	3,1	18	20	3,4	
Alberta	960	60,1	577	8,3	80	2,1	20	81	8,4	
Colombie-Britannique	1 319	52,0	686	6,1	80	1,9	25	196	14,9	
Yukon	74	45,9	34	12,2	9	4,1	3	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	87	58,6	51	20,7	18	3,4	3	3	3,4	
Nunavut	60	46,7	28	21,7	13	1,7	1	1	1,7	
A l'extérieur du Canada	8	37,5	3	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Total	16 420	55,9	9 177	4,5	737	3,1	514	1 561	9,5	

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

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

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTPP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	82	43,9	36	9,8	8	0,0	7	8,5		
Scientifique et professionnelle	2 673	51,7	1 381	2,5	66	2,0	53	11,4	305	10,8
Administration et service extérieur	5 152	52,9	2 727	4,0	204	3,5	179	10,8	554	6,2
Services techniques	1 927	42,7	822	3,7	71	5,4	37	10,4	119	1,8
Soutien administratif	4 520	80,4	3 632	6,9	246	1,8	207	3,1	468	5,2
Exploitation	2 066	28,0	579	4,5	142	3,1	38	9,5	108	
Total	16 420	55,9	9 177	4,5	737	3,1	514	9,5	1 561	9,5

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 2002 et le 31 mars 2003 (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 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	5 269	51,9	2 735	51,9	284	5,4	153	2,9	592	11,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	10 883	58,1	6 321	58,1	431	4,0	347	3,2	952	8,7
Saisonnier	268	45,1	121	45,1	22	8,2	14	5,2	17	6,3
Total	16 420	55,9	9 177	55,9	737	4,5	514	3,1	1 561	9,5

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 2002 et le 31 mars 2003 (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 durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	296	42,9	127	5,1	15	4,1	12	4	1,4	
Île-du-Prince-Édouard	211	67,8	143	4,7	10	8,5	18	7	3,3	
Nouvelle-Écosse	884	53,5	473	4,1	36	6,7	59	55	6,2	
Nouveau-Brunswick	628	59,6	374	3,5	22	4,6	29	9	1,4	
Québec (moins RCN*)	2 036	58,8	1 198	1,8	36	2,4	48	143	7,0	
RCN* (Québec)	3 422	62,2	2 130	5,1	176	4,3	147	278	8,1	
RCN*	12 080	62,6	7 557	3,4	413	4,9	586	1 072	8,9	
Ontario (moins RCN*)	2 438	61,5	1 499	3,3	80	5,8	141	406	16,7	
RCN* (Ontario)	8 658	62,7	5 427	2,7	237	5,1	439	794	9,2	
Manitoba	810	61,2	496	9,4	76	4,9	40	60	7,4	
Saskatchewan	414	58,9	244	13,0	54	3,4	14	15	3,6	
Alberta	1 029	63,5	653	7,0	72	5,2	54	95	9,2	
Colombie-Britannique	1 576	58,1	916	5,2	82	6,2	98	239	15,2	
Yukon	64	56,3	36	18,8	12	3,1	2	1	1,6	
Territoires du Nord-Ouest	63	68,3	43	20,6	13	6,3	4	6	9,5	
Nunavut	25	48,0	12	32,0	8	0,0	0	3	12,0	
À l'extérieur du Canada	105	38,1	40	0,0	0	2,9	3	7	6,7	
Total	22 659	13 811	61,0	4,1	929	4,9	1 108	2 122	9,4	

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTPP 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 durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	712	39,0	278	39,0	22	3,1	27	3,8	34	4,8
Scientifique et professionnelle	3 298	46,9	1 547	46,9	73	2,2	112	3,4	482	14,6
Administration et service extérieur	12 431	66,0	8 210	66,0	544	4,4	622	5,0	1 132	9,1
Technique	1 956	39,3	768	39,3	80	4,1	96	4,9	110	5,6
Soutien administratif	3 387	85,1	2 882	85,1	169	5,0	202	6,0	329	9,7
Exploitation	875	14,4	126	14,4	41	4,7	49	5,6	35	4,0
Total	22 659	61,0	13 811	61,0	929	4,1	1 108	4,9	2 122	9,4

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP 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 aussi la définition de « promotions » à la section Terminologie, chapitre 1).

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	20 550	61,3	12 589	61,3	827	4,0	1 032	5,0	1 896	9,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 930	59,4	1 146	59,4	89	4,6	64	3,3	217	11,2
Saisonnier	179	42,5	76	42,5	13	7,3	12	6,7	9	5,0
Total	22 659	61,0	13 811	61,0	929	4,1	1 108	4,9	2 122	9,4

Nota

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

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

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTPF, I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	177	41,2	73	2,8	5	10	5,6	0	0,0	
Île-du-Prince-Édouard	69	52,2	36	1,4	1	7	10,1	0	0,0	
Nouvelle-Écosse	479	49,7	238	4,6	22	28	5,8	20	4,2	
Nouveau-Brunswick	455	59,8	272	2,4	11	21	4,6	6	1,3	
Québec (moins RCN*)	1 375	49,8	685	1,5	20	51	3,7	71	5,2	
RCN* (Québec)	887	58,4	518	6,9	61	55	6,2	59	6,7	
RCN*	4 110	53,7	2 207	3,7	151	263	6,4	315	7,7	
Ontario (moins RCN*)	1 562	58,3	910	4,5	71	103	6,6	148	9,5	
RCN* (Ontario)	3 223	52,4	1 689	2,8	90	208	6,5	256	7,9	
Manitoba	508	56,9	289	10,2	52	27	5,3	28	5,5	
Saskatchewan	389	45,5	177	8,5	33	17	4,4	9	2,3	
Alberta	774	60,6	469	8,4	65	44	5,7	45	5,8	
Colombie-Britannique	1 211	52,7	638	5,6	68	65	5,4	121	10,0	
Yukon	309	43,4	134	16,2	50	7	2,3	3	1,0	
Territoires du Nord-Ouest	69	66,7	46	24,6	17	2	2,9	2	2,9	
Nunavut	22	50,0	11	27,3	6	1	4,5	1	4,5	
À l'extérieur du Canada	37	32,4	12	0,0	0	2	5,4	2	5,4	
Total	11 546	6 197	53,7	5,0	572	648	5,6	771	6,7	

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

Table 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 — LRTPP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	201		42	20,9	5	2,5	7	3,5	5	2,5
Scientifique et professionnelle	1 300		581	44,7	38	2,9	46	3,5	127	9,8
Administration et service extérieur	3 156		1 718	54,4	179	5,7	246	7,8	204	6,5
Services techniques	1 597		612	38,3	45	2,8	42	2,6	69	4,3
Soutien administratif	3 618		2 853	78,9	220	6,1	247	6,8	313	8,7
Exploitation	1 674		391	23,4	85	5,1	60	3,6	53	3,2
Total	11 546		6 197	53,7	572	5,0	648	5,6	771	6,7

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (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 trois mois ou plus,
et employés saisonniers – LRTEP I-I, du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 722	46,8	2 208	46,8	226	4,8	376	8,0	244	5,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	6 675	59,0	3 935	59,0	328	4,9	265	4,0	517	7,7
Saisonnier	149	36,2	54	36,2	18	12,1	7	4,7	10	6,7
Total	11 546		6 197	53,7	572	5,0	648	5,6	771	6,7

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section Terminologie, chapitre 1).

Chapitre 2

Faire place au changement : promesses et possibilités

Dans son rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique rappelait que les minorités visibles sont sous-représentées dans la fonction publique fédérale, comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail du Canada, et il réclamait instamment que des mesures soient prises afin de remédier à la sous-représentation persistante de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif et au niveau de la direction.

Le Groupe de travail a présenté un plan d'action et il a souligné la nécessité d'un effort concerté dans plusieurs secteurs afin de rendre la fonction publique fédérale pleinement représentative de la population canadienne :

I. établir des objectifs-repères de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation à l'échelle de la fonction publique (recrutement, nominations intérimaires, promotions et possibilités de perfectionnement aux niveaux de la direction);

- II. mettre au point des mécanismes de soutien pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;
- III. modifier la culture de la fonction publique afin de la rendre plus propice à la diversité;
- IV. élaborer des mécanismes visant à renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation;
- V. demander des avis externes et un examen indépendant de la mise en œuvre;
- VI. consacrer des ressources financières à la mise en œuvre.

En juin 2000, le gouvernement du Canada a approuvé le plan d'action et l'a soutenu concrètement au moyen d'un financement initial pour trois ans se terminant le 31 mars 2003.

Depuis qu'il a entrepris la mise en œuvre du plan d'action en 2000, le Secrétariat a élaboré une infrastructure pour aider les ministères à agir et à faire place au changement. Le Secrétariat a travaillé en partenariat avec les ministères, les autres organismes centraux, la CFP, le Centre canadien de gestion, les agents négociateurs, les conseils fédéraux régionaux, les organisations représentant les groupes désignés telles que le Conseil national des minorités visibles dans la fonction

publique fédérale, les chefs des ressources humaines, les collectivités fonctionnelles et beaucoup d'autres organisations.

Un examen de la situation à mi-parcours, réalisé en mars 2002, a révélé un engagement généralisé envers les principes et les objectifs du plan d'action aux échelons supérieurs de la fonction publique. L'exercice a aussi révélé un accroissement marqué de l'attention portée à l'équité en emploi et du soutien aux activités entreprises dans les ministères et organismes. En dépit de cette évolution positive, le rapport a révélé la faiblesse des résultats obtenus au regard des objectifs-repères. Soulignant l'existence de réussites isolées plutôt que d'un changement global à l'échelle du système, le rapport recommande d'améliorer la responsabilisation et de présenter la mise en œuvre du plan d'action comme une obligation de la direction. Enfin, il recommande le maintien du financement et l'adoption d'une approche stratégique fondée sur les résultats s'inspirant des réussites antérieures.

Pour faire avancer la réalisation de l'initiative *Faire place au changement*, les ministères doivent participer pleinement à tous les éléments du plan d'action. Dans une grande mesure, la responsabilisation aux échelons supérieurs demeure un facteur essentiel de réussite. Cette responsabilisation doit toutefois

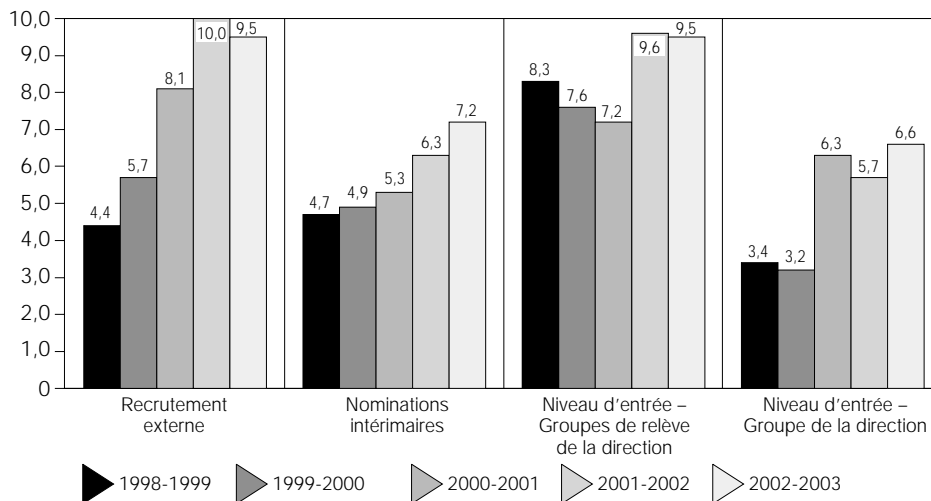
s'étendre aux gestionnaires recruteurs, qui sont les mieux placés pour créer et maintenir un effectif accueillant et diversifié. Le Secrétariat a donc intensifié ses efforts, au cours de la dernière année, dans le but d'informer et de motiver les gestionnaires recruteurs de la fonction publique et de leur donner les outils nécessaires pour atteindre les résultats prévus dans le plan d'action.

Les sections suivantes décrivent les progrès accomplis et les mesures à prendre à l'égard des six éléments du plan d'action.

I. Établir des objectifs-repères

Depuis la mise en œuvre du plan d'action, l'effectif des minorités visibles a augmenté de plus de 4 000 employés et leur représentation atteint maintenant 7,4 p. 100, comparativement à 5,5 p. 100 en 2000. Par contre, comme il est démontré dans la Figure 18, les résultats au regard des objectifs-repères demeurent mitigés; par conséquent, la fonction publique n'est pas encore représentative. La Figure 18 indique une tendance générale à la hausse pour toutes les mesures, mais la fonction publique est loin d'avoir atteint les objectifs-repères en matière de recrutement externe qui ont été fixés pour 2003. Par ailleurs, à moins d'une accélération marquée des progrès, il est peu probable que les objectifs-repères de 2005 soient atteints.

Figure 18
Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)



II. Appuyer l'atteinte des objectifs-repères

Le Secrétariat contribue à l'atteinte des objectifs-repères, notamment en sensibilisant les gestionnaires, en leur fournissant des outils pratiques qui répondent à leurs préoccupations et en communiquant les expériences des ministères qui ont réussi. Toutefois, comme l'a laissé entendre le Groupe de travail, l'option de fixer des objectifs spécifiques ne doit pas être exclue.

En 2002-2003, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a poursuivi ses activités de marketing et de sensibilisation afin d'aider les ministères à se donner les capacités nécessaires pour atteindre les objectifs-repères. Jusqu'à maintenant, des séances de mise en œuvre ont été organisées à l'intention des

fonctionnaires fédéraux, y compris les gestionnaires de tous les niveaux, et environ 15 000 trousse sur *Faire place au changement* ont été distribuées aux employés. Ces activités de diffusion de l'information et d'engagement entreprises au Secrétariat en vue d'atteindre les gestionnaires des ministères ont été amplifiées par des projets ministériels. Bon nombre d'initiatives ont vu le jour ou ont été réalisées dans le cadre de partenariats interministériels.

Ainsi, le Conseil régional du Pacifique a conçu une trousse de formation pour les cadres intermédiaires, qui comprend des outils de formation sur la diversité, des exemples de pratiques exemplaires, des documents de référence et une liste des personnes-ressources communautaires pour les gestionnaires régionaux.

Le plan d'action de *Faire place au changement* prévoit également l'amélioration du processus de sélection afin d'éviter que la candidature des membres des minorités visibles soit éliminée à la présélection dans le processus d'embauche. Plusieurs initiatives sont en cours pour résoudre cette importante question.

Citoyenneté et Immigration Canada a élaboré, en collaboration avec sept ministères et organismes², un répertoire national électronique et interactif des membres des minorités visibles qui ont les qualités requises pour participer à des jurys de sélection. Dans le cadre de ce projet, près de 135 employés membres de minorités visibles ont été inscrits dans un répertoire national et sont disponibles pour participer à des jurys de sélection dans leurs ministères d'attache et dans d'autres ministères. Environ 100 personnes inscrites à ce répertoire ont reçu de la formation sur la participation à un jury de sélection. Ce projet vise à éliminer l'un des principaux obstacles systémiques à la sélection en permettant aux petits ministères de recruter les membres de leurs jurys de sélection dans les ministères où la représentation des minorités visibles est plus importante.

La CFP a examiné ses mécanismes de sélection et d'évaluation et elle a élaboré de nouveaux outils et de nouvelles procédures dans le but d'éliminer les préjugés systémiques dans le processus de sélection.

III. Modifier la culture organisationnelle

Il ne fait aucun doute que les gestionnaires recruteurs ont la possibilité et l'obligation de jouer un rôle de premier plan dans la création d'un effectif représentatif et inclusif. Après tout, c'est le gestionnaire recruteur qui prend les décisions en matière d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale. De plus, c'est grâce à l'initiative, à la créativité et à la conscience professionnelle des gestionnaires recruteurs que la fonction publique pourra faire place au changement et le mettre en œuvre.

Le soutien et la motivation des gestionnaires recruteurs ont été prioritaires en 2002-2003. En plus de mettre à leur disposition des directives, des outils et du soutien pour les aider à atteindre les objectifs-repères, la Division de l'équité en emploi leur a présenté un atelier sur la diversité axé sur *Faire place au changement* lors du Forum des

2. Les autres organisations qui ont participé à cette initiative sont l'Agence canadienne de développement international, la Commission de la fonction publique du Canada, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Environnement Canada, Patrimoine canadien, Pêches et Océans Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

gestionnaires, qui a eu lieu en avril 2002 à Banff (Alberta) et auquel près de 200 gestionnaires ont participé.

Par ailleurs, pour faire suite au rapport provisoire de l'examen de mi-parcours, le Secrétariat a adapté sa stratégie de communication dans le but de soutenir particulièrement la mise en œuvre de l'initiative *Faire place au changement*. La stratégie est désormais axée sur les responsabilités de la direction dans l'atteinte des objectifs-repères et met à la disposition des cadres intermédiaires de l'information et des outils qui :

- ▶ soulignent les avantages d'embaucher des membres des minorités visibles;
- ▶ facilitent l'embauche de membres des minorités visibles;
- ▶ démontrent l'engagement de la haute direction;
- ▶ éliminent les mythes qui entourent l'embauche de membres des minorités visibles;
- ▶ reconnaissent, communiquent et récompensent les bonnes pratiques en matière de recrutement des membres des minorités visibles;
- ▶ expliquent les sanctions auxquelles s'exposent les gestionnaires qui ne s'acquittent pas de leurs obligations en matière d'embauche.

Les outils de communication élaborés et produits par le Secrétariat dans le cadre de sa stratégie de communication comprennent :

- ▶ une trousse pour les cadres supérieurs qui doivent présenter des exposés à d'autres cadres supérieurs, à des cadres intermédiaires et à des membres des minorités visibles. Le contenu est adapté à une grande variété de présentations, y compris des discours, des discussions de groupe et d'autres types d'interaction;
- ▶ une trousse où les gestionnaires peuvent trouver rapidement de l'information sur les avantages de l'équité en emploi, sur les objectifs-repères et sur les outils et les ressources qu'ils peuvent utiliser pour les atteindre;
- ▶ un magazine spécial à tirage unique qui présente des employés membres d'une minorité visible et des gestionnaires de la fonction publique qui ont réussi à créer ou à diriger des milieux de travail diversifiés;
- ▶ une vidéo sur *Faire place au changement* qui présente et met en évidence un certain nombre de difficultés et de possibilités que les gestionnaires recruteurs et les membres des minorités visibles ont rencontrées dans la fonction publique fédérale. La vidéo, qui vise à stimuler la discussion dans

les ministères et lors d'événements spéciaux, est accompagné d'un guide de discussion à l'intention des gestionnaires;

- ▶ des ressources d'information améliorées sur le Web, offertes par l'entremise d'un portail unique, qui font l'objet d'une promotion intensive sur les sites Internet et intranets du gouvernement.

Les activités de communication qui s'adressent aux cadres intermédiaires chargés d'embaucher des employés renforcent le concept voulant que *Faire place au changement* soit une question de leadership – le leadership nécessaire pour constituer un effectif représentatif, pour modifier la culture organisationnelle afin de la rendre plus inclusive et pour diriger des équipes composées d'employés qui proviendront de milieux de plus en plus diversifiés.

IV. Assurer la mise en œuvre et la responsabilisation

La fonction publique a établi les bases d'un cadre de responsabilisation pour la mise en œuvre de *Faire place au changement* et pour aider l'institution à gérer en fonction des résultats.

Le principe et la pratique de la responsabilisation ont été établis avec succès aux échelons les plus élevés de la fonction publique fédérale. En

2002-2003, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a établi *Faire place au changement* comme une priorité organisationnelle de la fonction publique en ces termes :

« Il faut, pour le programme d'innovation, des idées créatives et novatrices qui permettront d'assurer l'excellence des politiques et des services. Une façon d'assurer cette excellence est de promouvoir une plus grande diversité sur le plan des antécédents et du patrimoine linguistique et ethnique des employés. Nous devons nous efforcer d'être représentatifs de toute la population canadienne en mettant l'accent sur les minorités visibles, car l'écart de la représentation y est très important. Le gouvernement s'est engagé fermement à l'égard de l'esprit et des recommandations du rapport *Faire place au changement*, qui continue de le guider et reste un point de référence en vue d'atteindre le succès³. » À la fin de l'exercice 2002-2003, des plans ont été dressés en vue d'étendre cette priorité organisationnelle à l'exercice 2003-2004.

Les ententes de rendement des sous-ministres établissent un lien entre la rémunération conditionnelle et l'atteinte des priorités organisationnelles⁴. En conséquence, lorsque le ministère n'atteint pas les objectifs-repères, cela peut influencer sur la rémunération du sous-ministre.

3. Bureau du Conseil privé, Secrétariat, Priorités de gestion et personnel supérieur – *Lignes directrices – Programme de gestion du rendement des sous-ministres et des sous-ministres délégués*. Ottawa, mars 2003.

4. La rémunération à risque est un paiement forfaitaire fondé sur la réalisation des engagements clés, qui comprennent les engagements ministériels et les engagements organisationnels.

V. Demander des avis externes et un examen indépendant

Les mécanismes permettant d'obtenir des avis externes et un examen indépendant sont maintenant bien établis. Le Groupe consultatif externe (GCE) de *Faire place au changement* a été créé en juin 2000 pour fournir des avis indépendants sur la mise en œuvre du plan d'action au secrétaire du Conseil du Trésor et au président de la CFP.

Le GCE a été très actif en 2002-2003. Il a fait des recommandations sur la base des réussites antérieures et des leçons retenues. Il a proposé des programmes pour accélérer l'avancement des membres des minorités visibles et des solutions pour résoudre le conflit perçu entre les politiques en matière de langues officielles et les éléments du plan d'action. Enfin, il a attiré l'attention sur des pratiques efficaces utilisées dans le secteur privé.

Le CGE est déterminé à maintenir le dialogue avec les cadres supérieurs de la fonction publique et à participer à la mise en œuvre intégrale de *Faire place au changement*. On trouve de plus amples renseignements sur le CGE dans le chapitre 3 du présent rapport.

VI. Affecter des ressources financières supplémentaires

Lorsqu'il a approuvé le plan d'action, le gouvernement y a affecté jusqu'à 10 millions de dollars par année pour une période de trois ans jusqu'en mars 2003. L'initiative *Faire place au changement* a été approuvée pour cinq ans et les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé un financement maximal de 30 millions de dollars pour le Fonds de soutien de *Faire place au changement* : équité en emploi au cours des trois premières années. Ce financement initial avait pour but d'élaborer l'infrastructure et d'appuyer les initiatives des organismes centraux et celles des ministères. Bien que cette phase de financement se soit terminée à la fin de l'exercice 2002-2003, nous poursuivons nos efforts en vue d'obtenir de nouveaux fonds afin de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

Les fonds approuvés aux fins de la mise en œuvre de *Faire place au changement* pendant la période de trois ans qui a suivi l'approbation du gouvernement ont permis d'appuyer des programmes de perfectionnement professionnel, des programmes de recrutement, la conception d'outils de soutien, le renforcement des capacités

et des initiatives liées à l'amélioration de la culture organisationnelle. Les projets avaient pour objectif de créer des stratégies interministérielles dans les régions et à l'échelle nationale, d'appuyer la sensibilisation à la diversité et la formation connexe,

et de créer des postes pour le placement de membres des minorités visibles. Les Figures 19 et 20 illustrent la répartition des fonds entre les éléments du plan d'action et l'affectation par région.

Figure 19
Répartition des dépenses liées à *Faire place au changement*, selon le plan d'action

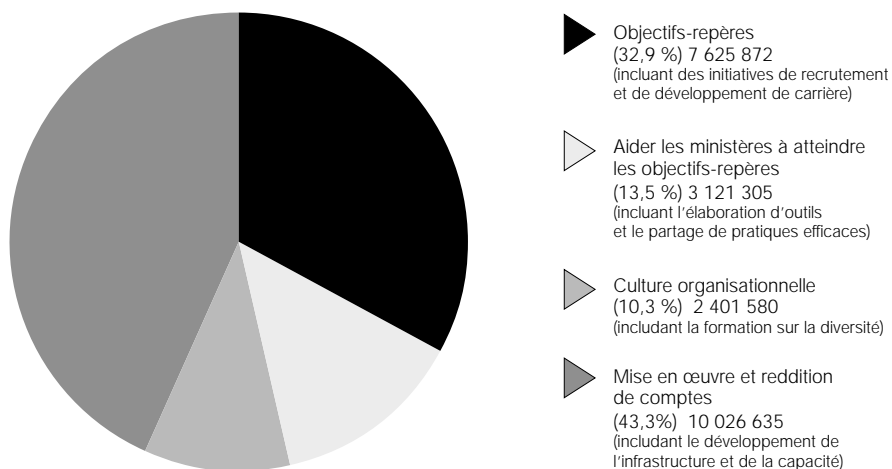
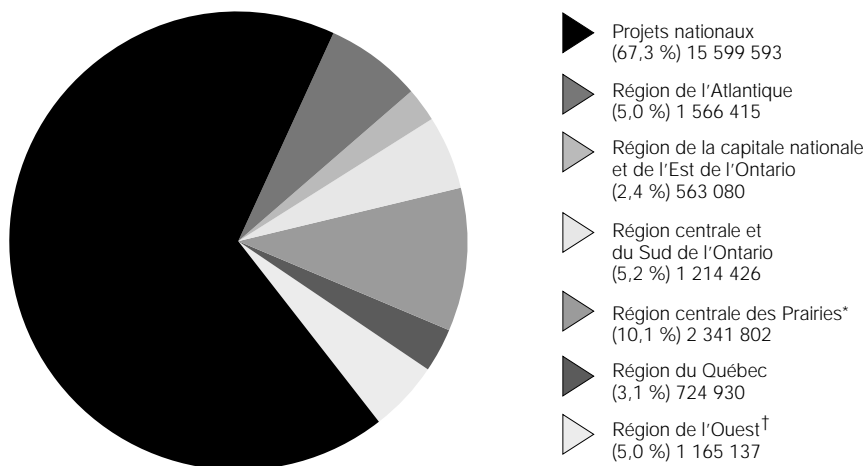


Figure 20
Répartition des dépenses liées à *Faire place au changement*, selon la région



*La région centrale des Prairies comprend le Manitoba et la Saskatchewan.

†La région de l'Ouest comprend la Colombie-Britannique et l'Alberta.

Le leadership au service du changement

Le plan d'action de *Faire place au changement* établit des objectifs souhaitables qui sont jugés réalisables. L'infrastructure est en place et on semble assister à un accroissement de la sensibilisation, de la motivation, de l'engagement et de l'acceptation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il faudra cependant faire beaucoup plus pour produire des preuves quantitatives de réussite.

Certains ministères qui ont donné la priorité à des éléments précis du plan d'action affichent des caractéristiques qui peuvent mener à la réussite.

- ▶ À Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Faire place au changement* a été intégré aux plans ministériels de gestion des ressources humaines et à la planification de la relève afin de rendre prioritaire la représentation des minorités visibles à tous les échelons, des employés aux cadres supérieurs.
- ▶ Patrimoine canadien s'est efforcé d'encourager la participation des réseaux et des comités des minorités visibles à l'administration centrale et dans les régions, dans le but d'améliorer la culture organisationnelle.
- ▶ Par l'entremise de son comité exécutif, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a élevé *Faire place au changement* au rang de priorité

organisationnelle et il prendra des mesures ciblées afin de recruter des agents du service extérieur parmi les membres des minorités visibles.

La fonction publique fédérale a encore des défis importants à relever dans la mise en œuvre de *Faire place au changement*. En plus de respecter l'échéancier serré prévu dans le plan d'action, elle doit accélérer ses efforts en vue d'atteindre les objectifs-repères de 2005 pour la nomination de cadres supérieurs. Elle doit surtout se pencher sur l'écart entre les candidatures et les nominations de membres des minorités visibles. Pour relever ces défis et pour créer un effectif vraiment représentatif, la fonction publique doit élargir le bassin de gestionnaires admissibles aux promotions.

Par ailleurs, en relevant ces défis, la fonction publique peut saisir une occasion unique, celle de bâtir une institution renouvelée et innovatrice qui profite pleinement de la diversité des talents que le Canada peut offrir, en particulier dans les régions où les minorités visibles sont très présentes.

Il faut du temps et des efforts soutenus pour modifier en profondeur une organisation de la taille de la fonction publique. Il faut également du leadership à tous les niveaux, qu'il s'agisse des sous-ministres, des cadres intermédiaires responsables de l'embauche ou des gestionnaires qui doivent gérer le changement.

L'attention portée à *Faire place au changement* semble avoir des effets résiduels importants dans le domaine des bonnes pratiques de gestion, comme en témoignent les projets suivants :

La CFP (région de la Colombie-Britannique et de l'Alberta) a mis sur pied une initiative de leadership et de mobilité professionnelle en collaboration avec d'autres ministères par l'entremise du Comité interministériel d'équité en emploi et de diversité et des cadres supérieurs responsables de l'équité à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et à Diversification de l'économie de l'Ouest Canada. Dans le cadre de ce programme, plus de 70 employés appartenant à une minorité visible ont obtenu de la formation, des affectations intérimaires et d'autres possibilités d'avancement professionnel. De plus, le programme favorise le changement culturel par l'engagement des gestionnaires et l'évaluation des résultats, au moyen d'un programme de récompenses pour les sous-ministres.

Pêches et Océans Canada et sept autres ministères et organismes à vocation scientifique⁵ ont élaboré un projet pilote innovateur de

recrutement et de maintien en poste afin de remédier à la sous-représentation des personnes handicapées membres d'une minorité visible. On prévoit le placement de 20 candidats dans le cadre de cette initiative.

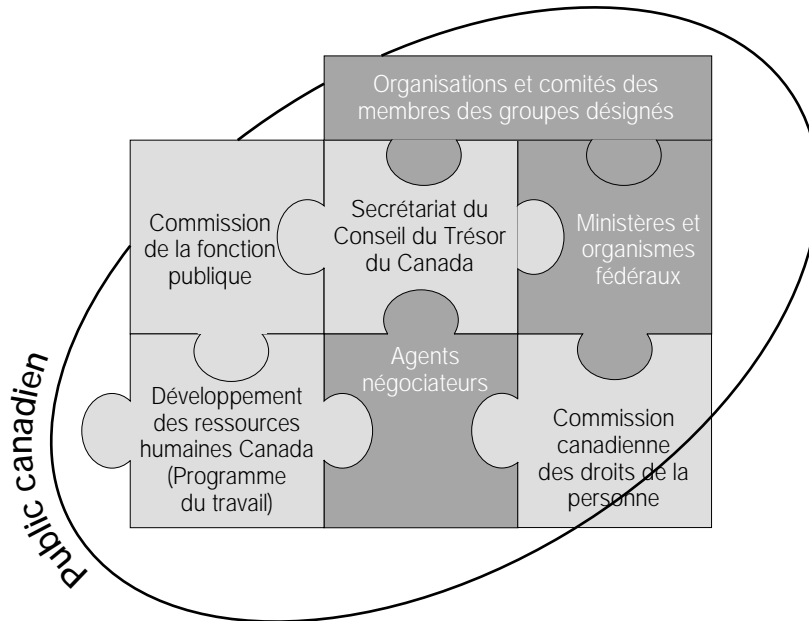
Faire place au changement reconnaît que l'avenir de la fonction publique dépend du recrutement et du maintien en poste des jeunes. Ainsi, des initiatives d'avant-garde ont été appuyées dans le but d'assurer la place des membres des minorités visibles dans cet avenir. À titre d'exemple, l'Initiative pour les jeunes issus de minorités visibles d'Affaires indiennes et du Nord Canada a permis à de jeunes employés membres d'une minorité visible de participer à des activités de recrutement, de sensibilisation, de maintien en poste et de recherche, à des séances d'orientation ministérielles, à des activités de formation et d'encadrement, à des groupes de réflexion et à des rencontres informelles. Cette initiative a fait connaître aux gestionnaires les capacités des jeunes issus de minorités visibles et assurera l'engagement et la participation de ces derniers à la fonction publique de demain.

5. Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'Agence spatiale canadienne, le Conseil national de recherches du Canada, Environnement Canada, le ministère de la Défense nationale, Ressources naturelles Canada et Santé Canada.

Chapitre 3

Facteurs essentiels à l'instauration d'une fonction publique représentative

Figure 21
Les intervenants



Bien qu'un certain nombre d'intervenants majeurs se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale (Figure 21), le rôle le plus important incombe aux ministères. Pour que la fonction publique puisse atteindre ses objectifs organisationnels de représentativité et d'inclusivité, les ministères devront obtenir des résultats. Le présent chapitre décrit certaines initiatives tirées des rapports annuels des ministères présentés au Secrétariat, ainsi que des partenariats dont la

participation a été instrumentale dans la promotion de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

En 2002-2003, les résultats concrets obtenus par les ministères et organismes fédéraux grâce à l'adoption de pratiques d'équité en emploi reposaient sur les quatre facteurs suivants :

- ▶ la responsabilisation
- ▶ le changement culturel
- ▶ l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives
- ▶ les partenariats.

La responsabilisation

Au cours de la dernière année, l'exemple le plus frappant de l'engagement continu du gouvernement à instaurer un effectif diversifié dans la fonction publique est peut-être l'utilisation accrue de mécanismes de responsabilisation, par exemple les ententes de rendement. La fermeté de cet engagement a particulièrement contribué à renforcer la volonté d'améliorer la représentation des minorités visibles à tous les niveaux.

Comme le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet l'a souligné dans le *Dixième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, « En tant qu'institution publique, elle [la fonction publique] doit représenter la population qu'elle sert. Notre professionnalisme ne peut être garanti que par l'embauche de chefs de file et d'employés qui témoignent de la richesse ethnoculturelle du pays. Nos méthodes de recrutement et notre milieu de travail doivent encourager la diversité à tous les niveaux, et ce, dans tous les ministères et organismes. »

La responsabilisation aux échelons supérieurs de la fonction publique est désormais intégrée aux politiques et constitue une pratique de plus en plus visible. La diversité, notamment

l'initiative *Faire place au changement*, est au nombre des priorités organisationnelles de la fonction publique et elle figure dans les ententes de rendement des sous-ministres qui, en tant que chefs de leurs organisations respectives, ont la responsabilité d'obtenir des résultats. En établissant la diversité et l'initiative *Faire place au changement* en tant que priorités institutionnelles, le Greffier a fait en sorte que l'équité en emploi demeure une priorité importante et qu'elle bénéficie de l'engagement et du leadership des échelons supérieurs de l'organisation.

Le cadre de responsabilisation s'étend aux ministères et organismes qui ont notamment la responsabilité d'adopter des mesures pour réaliser l'équité en emploi et pour en intégrer les éléments dans leurs structures de gestion des ressources humaines et dans leur culture organisationnelle.

Même si la responsabilisation est pratiquement établie aux échelons supérieurs, nous devons prendre les mesures nécessaires pour qu'elle s'étende à l'ensemble de la fonction publique et pour que les cadres intermédiaires responsables de l'embauche comprennent qu'ils ont un rôle essentiel à jouer dans la création de milieux de travail représentatifs et inclusifs.

Plusieurs ministères et organismes ont signalé le renforcement des mécanismes de responsabilisation qui soutiennent l'équité en emploi en 2002-2003. En vertu du nouveau cadre de responsabilisation de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), qui a fait l'objet de consultations avec les employés, les syndicats et les comités consultatifs des groupes désignés, les gestionnaires sont tenus de prendre des mesures afin de réduire les écarts dans la représentation des groupes désignés. Au moment de la conception du cadre, l'ACDI a examiné ses ententes de rendement de la direction afin de s'assurer qu'elles contiennent des mesures relatives à l'équité en emploi et que ces mesures sont liées au plan d'action ministériel en matière d'équité en emploi. Ce cadre devrait entrer en vigueur au cours de l'exercice 2003-2004.

Le changement culturel

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale constitue un objectif global à long terme qui a été établi afin que la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne en éliminant les obstacles à la participation des groupes désignés et en corrigeant les désavantages que ceux-ci subissent dans le domaine de l'emploi. Pour assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens, il

faut se doter de milieux de travail dynamiques et productifs qui valorisent et optimisent les compétences de tous les employés. L'évolution démographique de la fonction publique et la présence grandissante des minorités visibles dans la main-d'œuvre canadienne créent des conditions favorables à l'avènement d'une nouvelle culture dans la fonction publique. Cette culture doit être propice à la diversité et aux idées nouvelles et elle doit s'efforcer de créer un milieu inclusif et accueillant.

Dans son *Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le Greffier a clairement affirmé que l'instauration d'une fonction publique efficace et professionnelle passe par l'expérimentation, l'autoévaluation critique et le changement. Bien que ces trois facteurs soient essentiels à la réussite des initiatives d'équité en emploi, aucun n'a eu plus d'importance en 2002-2003 que le changement, en particulier le changement de culture et d'attitude nécessaire pour que la fonction publique s'adapte à la diversité croissante du Canada.

Pour susciter les changements culturels nécessaires à l'atteinte de résultats positifs en milieu de travail, il faudra susciter une volonté de relever de nouveaux défis et s'engager

à faire preuve de leadership à tous les niveaux. Cela semble se produire dans la grande majorité des ministères et organismes fédéraux qui adhèrent peu à peu à l'objectif du changement culturel.

Dans l'ensemble du pays, et particulièrement dans les régions, on a observé une augmentation marquée du nombre de sous-ministres adjoints et autres gestionnaires supérieurs qui se sont fait les champions des groupes désignés. Ce faisant, ils ont non seulement consolidé l'ampleur et la profondeur de l'engagement de leur organisation à l'égard de l'équité en emploi, ils ont grandement contribué à sensibiliser leur institution aux questions d'équité en emploi. En juin 2002, le ministre de la Justice Canada et Patrimoine canadien ont uni leurs efforts pour organiser le premier Forum interministériel des personnes handicapées, donnant ainsi une grande visibilité aux problèmes qui touchent les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et ouvrant la voie au changement culturel en ce qui concerne ce groupe désigné. Les efforts des membres du comité organisateur et leurs échanges avec les sous-ministres se sont traduits par la création du Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, qui est décrit en détail plus loin dans le présent chapitre.

Statistique Canada intègre actuellement des notions de diversité dans 28 de ses cours de formation interne, notamment dans les cours de statistique, de gestion et de communications et de relations interpersonnelles. L'organisme a étendu ses programmes d'encadrement en élaborant un cours sur la diversité à l'intention des mentors. De plus, Statistique Canada analyse ses résultats dans le cadre du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux du point de vue de l'équité en emploi et compte fonder son plan d'action pluriannuel d'équité en emploi sur les résultats de cette analyse. Enfin, l'organisme a élaboré une stratégie de communication pour que tous les employés puissent obtenir facilement de l'information sur l'équité en emploi.

L'engagement de la haute direction envers l'équité en emploi et la diversité est essentiel au changement culturel, comme l'a démontré l'expérience d'Industrie Canada en 2002-2003. Ainsi, le Ministère compte un champion au niveau de sous-ministre adjoint pour chacun des quatre groupes désignés. À la demande du sous-ministre, le Ministère a analysé la représentation et l'embauche des membres des minorités visibles dans chacun des secteurs, au cours des deux dernières

années. À partir de cette analyse, le sous-ministre a examiné les engagements clés relatifs à l'équité en emploi – et en particulier à *Faire place au changement* – avec les chefs des secteurs dans le cadre de leurs ententes de responsabilisation de 2002-2003.

En réponse à *Faire place au changement* et dans le but d'atteindre des résultats concrets en vue de remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la catégorie de la direction, Industrie Canada a créé un répertoire de candidats préqualifiés de niveau EX-01. Le Ministère a également lancé un processus visant à identifier et à former, au cours des trois prochaines années, 10 candidats hautement qualifiés issus des minorités visibles et provenant de l'extérieur de la fonction publique, qui pourraient occuper des postes de niveau EX ou EX moins 1.

L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives

L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives courantes est un élément intrinsèque de l'instauration d'une fonction publique représentative puisque, en définitive, c'est l'affaire de tout le monde.

En 2002-2003, plusieurs ministères ont mis à jour les plans et priorités en matière d'équité en emploi dans le cadre de leurs stratégies de gestion des ressources humaines.

À titre d'exemple, Citoyenneté et Immigration Canada a donné la priorité à la culture organisationnelle, à l'élaboration d'un cadre d'apprentissage, à la planification des ressources humaines, au recrutement et à la dotation, ainsi qu'à la constitution de groupes de relève de la direction.

Dans le but de remédier à l'absence de femmes dans la direction de l'Agence spatiale canadienne, des objectifs de rendement liés à la représentation des femmes seront intégrés aux ententes de gestion du Comité exécutif. De plus, à compter de septembre 2003, les membres du Comité devront préparer un rapport semestriel sur le plan d'action visant à assurer la présence des femmes dans la direction de l'Agence. On s'attend à ce que la situation des femmes s'améliore à la suite de la nomination de trois femmes qui seront responsables des questions féminines liées aux postes de la direction. De plus, l'Agence a décidé, dans la mesure du possible, d'inclure une femme dans tous les jurys de sélection, et elle a établi des objectifs précis liés à l'égalité des chances dans son plan stratégique d'équité en emploi et de gestion des ressources humaines.

En 2002-2003, Environnement Canada a réussi ce qu'un grand nombre de ministères aspirent à faire : adopter une approche décentralisée en matière d'équité en emploi et en assurer la réussite. Le Ministère a consacré beaucoup d'énergie à des initiatives de sensibilisation et d'apprentissage ayant pour but de démystifier l'équité en emploi pour tous les employés, de promouvoir une culture favorable à la diversité et de communiquer une vision. Cette approche a assuré l'adhésion des employés et de leurs représentants, des gestionnaires à tous les niveaux, des réseaux d'équité en emploi, des régions, des services et des multiples partenaires du Ministère dans le domaine de l'équité en emploi. Dans le cadre du plan pluriannuel d'équité en emploi, les régions et les services ont été invités à planifier et à mettre en œuvre leurs propres stratégies et initiatives individualisées :

- ▶ la région du Pacifique et du Nord a nommé un champion de la diversité et a élaboré un plan de ressources humaines qui tient compte de la diversité;
- ▶ la région de l'Ontario a créé un poste de champion de l'équité en emploi et elle a intégré l'équité en emploi dans son plan stratégique d'embauche;
- ▶ la région du Québec a mis à jour son plan d'équité en emploi et ses objectifs de recrutement;
- ▶ la région de l'Atlantique a élaboré une stratégie régionale pour les Autochtones.

Les partenariats

L'équité en emploi est l'affaire de tout le monde : voilà un concept qui n'a pas changé depuis la publication du premier rapport annuel sur l'équité en emploi, il y a 10 ans. Comme l'indique le rapport de l'an dernier, la mise en œuvre efficace de l'équité en emploi exige l'établissement de partenariats solides afin de faciliter la collaboration entre les intervenants mentionnés au début du présent chapitre, qui ont en commun l'objectif d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens.

En 2002-2003, plusieurs ministères et organismes ont vu dans cet objectif commun l'occasion d'établir des partenariats avantageux pour toutes les parties qui ont donné lieu à l'échange d'idées, de connaissances et de pratiques efficaces. Certains de ces partenariats comprenaient des organismes de services non gouvernementaux.

À titre d'exemple, certains secteurs de Pêches et Océans Canada, comme la Gestion des pêches et la Garde côtière canadienne, ont collaboré avec les groupes autochtones locaux dans le cadre de leur processus de recrutement et de dotation. En plus de renseigner la population autochtone sur les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale, l'établissement d'un mécanisme d'échange d'information

a permis au Ministère de tirer avantage des compétences disponibles dans les collectivités des Premières nations.

L'ACDI et AINC ont uni leurs efforts afin de créer des possibilités d'échanges de services d'encadrement entre les deux organisations.

En dirigeant la mise en œuvre de l'équité en emploi à l'échelle de la fonction publique, le Secrétariat a consolidé ses partenariats avec un grand nombre d'entités, y compris des ministères, des comités d'équité en emploi, des organisations représentant les groupes désignés, comme le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte et le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*.

Les comités d'équité en emploi

Les comités d'équité en emploi contribuent grandement à susciter et à maintenir l'engagement envers les objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes fédéraux. Ils créent des possibilités de réseautage, multiplient les liens entre les ministères (et au sein de leurs ministères et organismes respectifs) et favorisent l'échange d'idées, d'outils

et d'information sur les nouvelles initiatives et les pratiques favorables à l'atteinte des objectifs en matière d'équité en emploi.

En 2002-2003, ces comités ont joué un rôle particulièrement important en veillant à la diffusion de l'information afin d'appuyer et d'encourager l'équité en emploi et la diversité. Au cours de la dernière année, des mesures spéciales ont été prises pour inciter un plus grand nombre de gestionnaires à intégrer pleinement l'équité en emploi dans les secteurs d'activité de leurs organisations. Ces efforts ont permis de consolider la collaboration entre les comités et de l'étendre au Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*, au Conseil national des minorités visibles et au Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale.

Le Forum des champions de l'équité en emploi regroupe environ 30 cadres supérieurs au niveau de sous-ministre adjoint. Les administrateurs généraux choisissent des gestionnaires chargés d'élaborer et de promouvoir les priorités ou les objectifs organisationnels ou régionaux en matière d'équité en emploi dans leurs ministères ou organismes. Ces personnes jouent un rôle de premier plan et elles ont l'objectif commun d'établir un effectif représentatif, inclusif et équitable et de prendre des initiatives en vue de créer une culture organisationnelle accueillante. Le

Forum a tenu deux réunions au cours de l'année, dont une réunion conjointe avec le Comité exécutif de l'équité en emploi. Les discussions ont porté notamment sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, le mérite et la représentation, *Faire place au changement* et le rôle du Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*. De plus, une mise à jour a été présentée par le Forum interministériel des personnes handicapées.

Les champions de l'équité en emploi démontrent leur engagement permanent à titre de cadres supérieurs par un appui personnel et visible à l'équité en emploi. Ils échangent de l'information sur les problèmes ainsi que sur les pratiques efficaces et les innovations qui ont produit des résultats concrets. De plus, ils renseignent le Secrétariat sur les initiatives, les priorités et les programmes en cours ou proposés et ils sont en mesure d'exercer une influence sur les questions liées à l'équité en emploi dans leur ministère respectif.

Le **Comité exécutif de l'équité en emploi** est composé de gestionnaires de la fonction publique au niveau de directeur général ou à un niveau équivalent. Ce comité, qui se réunit cinq fois par année, stimule l'élaboration stratégique, la mise en œuvre et le maintien de bonnes pratiques dans les ministères et organismes.

Le Comité exécutif de l'équité en emploi se penche sur des questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, la responsabilisation, la culture organisationnelle et les langues officielles. Chacun des membres maintient un lien direct avec le champion et le spécialiste de l'équité en emploi de son ministère, et il les appuie dans leurs activités. Lors des réunions qu'ils ont tenues jusqu'à maintenant, les membres du Comité ont examiné et commenté la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, l'initiative *Faire place au changement*, un cadre de responsabilisation pour l'équité en emploi, le maintien en poste et les entrevues de départ, la modernisation de la gestion des ressources humaines, ainsi que les valeurs et l'éthique.

Le **Forum interministériel sur l'équité en emploi** est un partenariat entre les ministères (les gestionnaires et les spécialistes de l'équité en emploi) et la Division de l'équité en emploi du Secrétariat. Il prend en charge et facilite l'atteinte des objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes. Le Forum, qui se réunit tous les deux mois, favorise l'apprentissage et l'échange d'information tout en offrant des possibilités de réseautage et de consultation entre les membres,

les représentants des organismes centraux et le milieu des intervenants et des clients de l'équité en emploi en général. De plus, il donne aux participants la possibilité de discuter de problèmes communs à la demande des spécialistes de l'équité en emploi, de partager de nouvelles initiatives et de soulever des questions susceptibles d'intéresser l'ensemble des membres. Un sondage sur la satisfaction réalisé au cours de la dernière année a révélé que les participants accordent beaucoup d'importance à ce forum et qu'ils apprécient particulièrement les possibilités de partager de l'information, de constituer des réseaux et de connaître des pratiques efficaces.

Au cours de la dernière année, le Forum s'est penché sur des sujets tels que la diversité et l'apprentissage, une nouvelle série d'outils sur *Faire place au changement* à l'intention des gestionnaires, les résultats du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux, les rapports du Forum interministériel des personnes handicapées, les questions autochtones, les valeurs et l'éthique, la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, les stratégies visant à modifier la culture organisationnelle, ainsi que diverses pratiques efficaces qui sont présentées à chaque réunion.

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'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 Conseil du Trésor, 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, bien qu'il existe un grand nombre de comités consultatifs qui se penchent sur ces questions au niveau ministériel. Le CMEE regroupe des représentants du Secrétariat, 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) et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Le CMEE est coprésidé par un représentant du Secrétariat et un de l'AFPC.

En 2002-2003, le CMEE a concentré ses efforts sur la mise en œuvre de la nouvelle *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, une politique dont l'élaboration a grandement bénéficié de la contribution et des commentaires des agents négociateurs. De plus, il s'est efforcé de maintenir l'impulsion donnée à l'initiative *Faire place au changement*, et il a conçu des messages de communication faisant la promotion de l'équité en emploi. Enfin, il a analysé les constatations et les conclusions du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux en ce qui concerne l'équité en emploi.

Conformément à l'engagement de collaborer en vue de résoudre les problèmes liés à l'équité en emploi, le CMEE a confié à un groupe de travail composé de représentants de l'employeur et des agents négociateurs la responsabilité d'élaborer conjointement de la formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Un cadre d'apprentissage a été mis au point et on a entrepris la préparation de

modules de formation pour un cours sur la définition de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les responsabilités en matière d'adaptation du milieu de travail, la définition et l'analyse des obstacles, ainsi que les mesures positives et les pratiques efficaces ayant pour but d'adapter le milieu de travail aux besoins des employés. Le CMEE a aussi participé à l'examen de la *Directive sur les voyages* et de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* du CNM. Enfin, il a participé à plusieurs programmes et initiatives du Secrétariat et de la CFP.

Le **Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*** a été créé pour fournir au secrétaire du Conseil du Trésor et au président de la CFP un avis indépendant sur la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement* et sur les mesures qui permettraient d'accélérer le changement.

Les six membres, qui appartiennent au secteur privé et au milieu universitaire, proviennent de diverses régions du Canada et jouent souvent un rôle concret dans la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans leurs régions respectives.

Au cours de l'année, le Groupe s'est efforcé d'établir un dialogue et de renforcer l'engagement envers l'équité en emploi, comme en témoignent ses échanges avec le Secrétariat et la CFP

et ses liens avec le Greffier, qui joue lui-même un rôle de premier plan dans la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Par la suite, le dialogue s'est étendu aux autres sous-ministres, ainsi qu'aux champions ministériels de l'équité en emploi.

Le Groupe demeure un ardent défenseur du plan d'action et des principes qui visent la création d'un effectif représentatif et inclusif. En plus de donner des conseils et de faire des recommandations aux cadres supérieurs de la fonction publique afin d'orienter la mise en œuvre du plan d'action, le Groupe a obtenu l'engagement d'autres organismes. En mars 2003, les membres ont présenté leur position sur le projet de loi C-25 au Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les prévisions budgétaires. Dans leur exposé, ils ont souligné que les questions liées à la diversité ne sont mentionnées que dans le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et qu'elles devraient apparaître dans le corps de la loi en tant que disposition législative.

En 2002-2003, le Secrétariat a poursuivi sa collaboration avec le **Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale** (CNMV) dans certains domaines. Ainsi, il a participé à la planification des réunions du

symposium national du CNMV et il a appuyé les sous-ministres champions dans l'élaboration d'une stratégie pour l'ensemble de la fonction publique visant à obtenir du financement pour les besoins opérationnels du CNMV. Les travaux ont également porté sur le développement des capacités organisationnelles du CNMV.

En plus de leur contribution financière directe, certains ministères fédéraux ont aidé leurs employés à s'acquitter de leurs tâches en tant que membres élus du Comité national du CNMV. Les ministères qui se sont illustrés à cet égard sont Service correctionnel Canada, la Commission canadienne des grains d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'ACDI, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Le CNMV a contribué à maintenir l'impulsion donnée par la contribution collective des employés membres des minorités visibles et de leurs organisations respectives, à l'établissement d'un effectif représentatif et inclusif. Il a également soutenu l'engagement gouvernemental à l'égard de la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

Le CNMV a notamment dirigé des ateliers consacrés aux problèmes et aux préoccupations des jeunes. Ces questions ont été abordées lors du Forum pour les jeunes organisé par la région centrale du CNMV à Winnipeg. D'autres forums similaires ont eu lieu dans la région de la capitale nationale, à Edmonton et à Vancouver. Par ailleurs, le CNMV a réalisé, en partenariat avec les conseils fédéraux régionaux, le Réseau des cadres intermédiaires et le Comité national conjoint de transition de carrière, des initiatives ayant pour but d'aider les minorités visibles à obtenir de la formation, à se familiariser avec les processus de recrutement et d'embauche et à se préparer pour des concours.

Les participants venus de tous les coins du pays pour assister au quatrième symposium du CNMV, *Faire la différence – Passer à l'action et influencer le changement*, ont obtenu de l'information et des outils de perfectionnement professionnel. De plus, le symposium a facilité le dialogue entre les employés et les gestionnaires tout en contribuant au changement de la culture organisationnelle de la fonction publique. Dans son discours d'ouverture, le Greffier a souligné l'importance et la valeur du travail du CNMV, observant que la représentation des minorités visibles s'est améliorée mais que la fonction publique doit faire davantage pour réagir à l'évolution démographique du Canada.

Le CNMV est régi par un mandat qui permet l'établissement de partenariats efficaces pour que les employés membres des minorités visibles puissent s'exprimer partout dans la fonction publique.

Le Forum interministériel des personnes handicapées, qui regroupe des employés handicapés de 39 ministères, s'est réuni le 18 juin 2002. Plus de 250 personnes, dont plusieurs sous-ministres, d'autres cadres supérieurs et des employés handicapés de tous les groupes et niveaux professionnels, ont participé à cette réunion.

Le 3 décembre 2002, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, les organisateurs du Forum ont présenté au Greffier un exemplaire du rapport intitulé *Forum interministériel des personnes handicapées : Parlons action*. Le rapport recommandait principalement la création d'un conseil des employés handicapés de la fonction publique fédérale et l'élaboration d'une stratégie quinquennale pour les employés handicapés.

Le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, créé au début de 2003, a pour objectif de promouvoir le programme d'action interne du gouvernement fédéral pour les employés handicapés. Le Comité a l'intention de se pencher notamment sur le recrutement, le

maintien en poste, l'avancement professionnel, les locaux – en ce qui concerne l'aménagement technique et d'autres types d'aménagement – et la planification de la relève. Le plan d'action quinquennal du Comité devait être publié au printemps 2003.

Poursuivant ses consultations avec les gestionnaires et les employés sur les questions qui touchent particulièrement les personnes handicapées, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a maintenu le contact avec les membres de l'ancien Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale. Ce groupe de quelque 70 personnes regroupant des personnes handicapées, des spécialistes des ressources humaines et d'autres intervenants s'est réuni en décembre 2002 pour examiner les possibilités de reconstituer le Réseau et de promouvoir des initiatives afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées en milieu de travail.

Reconnaissance des contributions importantes

Le *Prix d'équité en emploi et de diversité* a pour but de souligner les réalisations des personnes ou des équipes qui, par leur travail exemplaire, aident la fonction publique du Canada à devenir plus représentative et inclusive, et

contribuent à la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*.

Le 9 juin 2003, pendant la Semaine nationale de la fonction publique, la présidente du Conseil du Trésor a présenté le *Prix d'équité en emploi et de diversité* à trois personnes et à une équipe en reconnaissance de leur travail. Trente-neuf mises en candidature ont été présentées en 2002-2003 à titre d'exemples de leadership et d'engagement envers l'équité en emploi et la diversité dans leur organisation et pour leur contribution à l'élimination efficace et durable des obstacles à la participation des groupes désignés.

Le Comité de gestion régional et la Direction régionale des ressources humaines, région du Québec, Citoyenneté et Immigration Canada, ont reçu un prix pour le succès réalisé dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en poste à l'intention des groupes désignés dans la région du Québec. Au cours de la dernière année⁶, leurs efforts ont permis d'accroître de 35 p. 100 le taux de réussite des membres des groupes désignés recrutés par concours dans la fonction publique fédérale.

6. Les membres de l'équipe sont Philippe Albert, Lucien Bélanger, Claude Bourget, Éric Caron, Jean Cheney, Danielle Coutu, René D'Aoust, Sandra Delorme, Albert Deschamps, Denis Désilet, Yvan Deslauriers, Brenda Encarnacion, Lorraine Frignon, Lauraine Gagné, Jean-Paul Lamoureux, Robert Langlais, Monique Leclair, Yani Likongo, Daniel Maheu, Anne Marchand, Jean-Claude Miron, Graziella Mousseau, Marie-Josée Perreault, Claude Provencher, Danielle Racette, Richard Saint-Louis, Marita Somma, Daniel Théorêt et Vito Vassallo.

Dan Allen a été reconnu pour son leadership dans l'organisation de la première conférence sur l'équité en emploi et l'établissement d'un plan de gestion des ressources humaines qui tient compte des questions d'égalité en milieu de travail à Développement des ressources humaines Canada, région de l'Ontario. Ainsi, il a donné des ateliers et fourni aux gestionnaires des outils concrets pour les aider à constituer un effectif plus représentatif et à augmenter le nombre de déclarations volontaires dans son ministère.

En tant que présidente du Réseau des minorités visibles à AINC, Shanti Lithopoulos a reçu un prix pour la vision et le mandat qu'elle a élaborés pour l'organisation et pour le solide partenariat qu'elle a établi entre les réseaux de membres des minorités visibles et les réseaux autochtones. Elle a organisé des ateliers et des séances d'information afin de permettre aux participants, en particulier les membres des groupes désignés, de recommander des solutions à des problèmes particuliers.

Nyla Koomans a reçu un prix pour sa créativité dans la promotion de l'équité en emploi au sein de l'effectif d'Anciens Combattants Canada. Elle a aussi joué un rôle clé dans l'élaboration d'un plan d'action pour le Ministère; grâce à ce plan, la formation en matière de diversité est maintenant chose faite, et un bulletin

trimestriel au sujet de l'équité en emploi est maintenant distribué à tous les employés.

Autres prix

Pour un deuxième exercice consécutif, un employé de Transports Canada a reçu le *Prix du leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau*, qui reconnaît la contribution importante des personnes et des groupes qui œuvrent à tous les niveaux dans le domaine des ressources humaines. Le prix a été remis à M. Doug Spiers pour l'excellence de son travail en vue d'établir une vision et une orientation, de tirer avantage de la diversité de la collectivité dans le cadre d'initiatives interfonctionnelles, d'établir de nouveaux partenariats et d'améliorer les relations entre les intervenants.

En 2002-2003, le pavillon Iskotew de Santé Canada, qui fêtait sa première année d'activités, a reçu le Wolf Project Award pour ses efforts en vue d'améliorer le respect et la compréhension entre les cultures et les races. Au cours de l'année, cet établissement situé dans la région de la capitale nationale a accueilli des aînés et des enseignants autochtones de toutes les régions du Canada et plus de 2 500 visiteurs, y compris des membres de la communauté et des employés de Santé Canada et d'autres ministères. Le pavillon Iskotew fait la

promotion des cultures autochtones et offre du soutien et de l'orientation pour faire face aux différences culturelles, au stress professionnel et aux attitudes divergentes en milieu de travail.

Examen des politiques en matière d'équité en emploi

Au cours de l'exercice, tous les centres de décision du Secrétariat ont participé à un examen des politiques et des exigences du Conseil du Trésor en matière d'établissement de rapports. Cet exercice avait notamment pour but de simplifier et de rationaliser les politiques, et de réduire le fardeau de la production de rapports pour les ministères. Dans le cadre de cet examen, la Division de l'équité en emploi est en train de mettre à jour la *Politique sur l'équité en emploi* (1999). La politique révisée regroupera plusieurs instruments de politique et ses exigences seront révisées afin de tenir compte du rôle du Conseil du Trésor en tant que conseil de gestion et des responsabilités des ministères dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. De plus, cette politique exigera l'adoption de mesures d'adaptation pour les quatre groupes désignés dans la mesure où elles n'imposent pas une contrainte excessive. Cette exigence complètera celles de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour*

les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. La consultation et la collaboration des principaux intervenants seront nécessaires pour mettre au point la stratégie d'élaboration et de mise en œuvre.

Apprentissage de l'équité en emploi et de la diversité

Dans le cadre de son programme de formation en leadership, le Centre canadien de gestion offre trois cours sur l'équité en emploi et la diversité dans le module « Programme stratégique de la fonction publique ». Le cours « La diversité : vision et action », qui a été donné 16 fois dans différentes régions du pays, a attiré plus de 350 participants. Le cours « Mikawiwin : leadership et affaires autochtones » et le « Cours sur les questions autochtones et l'autonomie gouvernementale » sont des cours annuels qui s'adressent aux cadres supérieurs et aux gestionnaires de tous les niveaux.

En mars 2003, le Centre canadien de gestion a offert le cours « Ottawa et ses rouages » aux employés autochtones dans le cadre d'un projet pilote financé en partie par la Division de l'équité en emploi.

Le cours pilote, donné en anglais à Ottawa, a attiré 32 employés autochtones de partout au Canada.

Les participants ont appris à connaître la structure du gouvernement, l'élaboration des politiques, le rôle des organismes centraux et le processus législatif. Les concepteurs du projet avaient la conviction que le fait d'offrir le cours « Ottawa et ses rouages » aux employés autochtones permettrait d'améliorer le taux de maintien en poste dans ce groupe. On s'attend également à ce que ce cours de trois jours stimule l'établissement de réseaux parmi les nouveaux employés autochtones. On envisage de donner le cours en français à l'automne 2003, si la demande est suffisante.

Formation et Perfectionnement Canada, en collaboration avec le Secrétariat, a modifié son atelier de deux jours intitulé « Initiation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité » afin d'y incorporer de l'information sur *Faire place au changement* et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Ces partenaires ont également entrepris l'élaboration d'un cours d'un jour et demi intitulé « Mettre en œuvre l'équité en emploi », qui sera divisé en trois modules :

- ▶ Comment mener une analyse de l'effectif
- ▶ Savoir utiliser et interpréter des données quantitatives pour la réalisation d'un examen des systèmes d'emploi

- ▶ Établir les objectifs numériques à court et à long terme à inclure dans votre plan d'équité en emploi.

On peut obtenir le calendrier des cours sur l'équité en emploi et la diversité sur le site Web de la Division de l'équité en emploi, sous la rubrique « Apprentissage ».

Évaluation de l'inclusivité – le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du deuxième sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ont été publiés en décembre 2002. À l'instar du premier sondage mené en 1999, celui-ci avait pour but de prendre le pouls de la fonction publique fédérale et d'obtenir de l'information sur des mesures comme la charge de travail, la conciliation travail-famille, le harcèlement et la discrimination, le perfectionnement professionnel et l'apprentissage professionnel, l'équité dans le processus de sélection et l'appui de la direction aux employés.

Le sondage a obtenu un taux de réponse de 58 p. 100. La participation des groupes désignés s'établit comme suit : 56 p. 100 pour les femmes, 4 p. 100 pour les Autochtones, 5 p. 100 pour les personnes handicapées et 8,0 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Ces pourcentages correspondent donc à la représentation globale des groupes désignés dans la fonction publique.

Comme ce fut le cas à la suite du sondage de 1999, un groupe de travail a été créé pour analyser les résultats du point de vue de l'équité en emploi. Ce groupe présidé par le Secrétariat comprenait des représentants de la CFP, des ministères⁷, du Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le groupe a analysé les réponses à 52 des 116 questions regroupées sous cinq grands thèmes : la nature du travail, la sélection et la promotion, l'appui de la direction, la valorisation et le respect, et enfin, la formation et le perfectionnement. L'approche visait à déterminer les domaines où des différences substantielles avaient été observées entre les réponses des membres des groupes désignés et celles des autres employés.

Bien que la fonction publique dans son ensemble ait fait des progrès considérables vers l'établissement d'un effectif représentatif et inclusif, les réponses données par les membres des groupes désignés nous aident à déterminer les domaines où nous devons accentuer nos efforts. Il va sans dire que l'élimination du harcèlement et de la discrimination figure parmi ces domaines. Nous devons également éliminer les obstacles à l'avancement professionnel afin de bâtir un milieu de travail

respectueux et positif. Le rapport final comprenant les recommandations sera distribué à l'automne 2003.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

Les 68 ministères de la fonction publique ont fait ou font actuellement l'objet d'une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne. La vérification de chaque ministère et organisme s'effectue conformément à un protocole d'entente conclu en 1997 entre le Secrétariat et la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission a élaboré une approche simplifiée pour l'évaluation de 17 ministères et organismes qui comptent moins de 100 employés. Ces petites organisations regroupent un total de 555 fonctionnaires.

Jusqu'à maintenant, il a été établi que les 36 ministères et organismes ci-après se conforment entièrement aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon les facteurs d'évaluation utilisés par la Commission :

- ▶ Affaires indiennes et du Nord Canada
- ▶ Agence canadienne de développement international

7. Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada, le ministère de la Défense nationale, Santé Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

- ▶ Agence de promotion économique du Canada
- ▶ Agence spatiale canadienne
- ▶ Archives nationales du Canada
- ▶ Bureau de la sécurité des transports du Canada
- ▶ Bureau du chef de cabinet du gouverneur général
- ▶ Bureau du Conseil privé
- ▶ Bureau du directeur général des élections
- ▶ Commissariat aux langues officielles
- ▶ Commission canadienne des droits de la personne
- ▶ Commission de l'immigration et du statut de réfugié
- ▶ Commission du droit d'auteur Canada
- ▶ Commission du droit du Canada
- ▶ Commission nationale des libérations conditionnelles
- ▶ Condition féminine Canada
- ▶ Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
- ▶ Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- ▶ Conseil national des produits agricoles
- ▶ Développement des ressources humaines Canada
- ▶ Développement économique Canada pour les régions du Québec
- ▶ Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- ▶ Environnement Canada
- ▶ Ministère de la Justice Canada
- ▶ Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
- ▶ Ministère des Finances du Canada
- ▶ Office des transports du Canada
- ▶ Patrimoine canadien
- ▶ Registraire de la Cour suprême
- ▶ Ressources naturelles Canada
- ▶ Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne
- ▶ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- ▶ Service correctionnel du Canada
- ▶ Statistique Canada
- ▶ Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
- ▶ Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Modernisation de la gestion des ressources humaines

La modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Canada reconnaît la nécessité de créer un milieu de travail sain, productif et positif où les employés se sentent respectés, où ils sont traités équitablement et où leur contribution à l'excellence des services offerts aux Canadiens est acceptée et valorisée.

En février 2003, à la suite des travaux du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, la présidente du Conseil du Trésor a présenté à la Chambre des

communes le projet de loi C-25, intitulé *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Bien que ce projet de loi ait pour objectif de moderniser l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique, il reconnaît que la diversité est une priorité et un catalyseur du programme de gestion du gouvernement et qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique qui reflète cette diversité. De plus, le projet de loi vise à clarifier les rôles et responsabilités du Conseil du Trésor (à titre d'employeur), de la CFP (qui assume certaines responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) et des ministères (à qui le Conseil du Trésor a délégué plusieurs responsabilités liées à la mise en œuvre de l'équité en emploi).

À la fin de l'exercice 2002-2003, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes a parrainé le projet de loi dans le cadre du processus législatif. Le Comité a entendu plusieurs témoins, y compris la présidente du Conseil du Trésor qui a fait état des objectifs généraux suivants du projet de loi dans son 20^e bulletin aux employés :

- ▶ d'atténuer les lourdeurs de notre système de dotation afin d'améliorer notre capacité de recruter et d'embaucher les gens dont nous avons besoin, quand et où nous en avons besoin;
- ▶ d'établir des relations de travail plus constructives et d'instaurer un climat de travail plus productif et plus positif;
- ▶ de modifier la façon dont la fonction publique aborde l'apprentissage et le perfectionnement.

Le projet de loi ne cherche pas à apporter des modifications importantes à la façon dont l'équité en emploi est abordée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Parallèlement à l'élaboration du projet de loi et dans le même ordre d'idées, un comité permanent de la Chambre des communes a entrepris un examen obligatoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le 14 juin 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a déposé à la Chambre des communes son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Comité a fait 29 recommandations qui peuvent être regroupées sous quatre grands thèmes : la promotion du succès, la responsabilisation, l'élaboration d'un programme fondé sur l'information et les partenariats. Huit recommandations concernaient

ou touchaient directement le rôle du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique fédérale⁸ et 10 recommandations avaient des incidences sur tous les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*⁹, y compris le Conseil du Trésor.

La ministre du Travail, responsable de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, a déposé en novembre 2002, la réponse du gouvernement qui a accueilli favorablement les recommandations du Comité. Dans sa réponse, le gouvernement a réaffirmé son engagement à l'égard de l'équité en emploi, observé que plusieurs recommandations avaient déjà été mises en œuvre et proposé des façons d'appliquer les autres recommandations. En ce qui concerne la fonction publique fédérale, le gouvernement a reconnu la nécessité de rendre l'institution plus représentative et de poursuivre les mesures visant à réduire les écarts dans la représentation des minorités visibles. Le gouvernement a réitéré, en outre, la responsabilité du Conseil du Trésor de réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et de s'acquitter de ses obligations en tant qu'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

8. Recommandations n^{os} 1, 3, 6, 9, 10, 24, 28 et 29.

9. Recommandations n^{os} 11 à 19 et recommandation n^o 25.

En mars 2003, le Secrétariat a répondu à la recommandation suivante du Comité :

- ▶ Qu'en tant qu'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor demeure responsable de tous les programmes, politiques et mesures au sein des ministères et organismes fédéraux en ce qui a trait à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- ▶ Que, dans les cas où il a délégué des pouvoirs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (notamment la disposition relative aux mesures positives pour les personnes handicapées) aux ministères et organismes, le Conseil du Trésor dépose devant le Comité, au plus tard le 1^{er} avril 2003, un plan d'action précisant les mesures instaurées et les moyens par lesquels elles seront surveillées.

Cette réponse supplémentaire a confirmé la responsabilité du Conseil du Trésor et a souligné qu'à titre de chef de file, le Secrétariat doit s'assurer que les programmes et services offerts par la fonction publique sont bien administrés, qu'ils sont axés sur les besoins des citoyens et qu'ils produisent des résultats mesurables. Le plan d'action qui est transmis au Comité fait état, à la demande de celui-ci, des mesures que prend le Secrétariat pour assurer la responsabilisation, des moyens mis en place pour collaborer avec ses partenaires et des plans connexes.

Conclusion : Perspectives pour 2003-2004

L'année qui vient nécessitera un engagement continu, un effort accru dans plusieurs domaines et le resserrement des liens entre la mise en œuvre de l'équité en emploi et les moyens utilisés par le Secrétariat pour répondre aux autres priorités institutionnelles. Il faudra également accroître l'ampleur et la portée des mesures de responsabilisation afin d'en assurer les résultats.

Les activités visant à moderniser la gestion des ressources humaines constituent un cadre qui permet à la fonction publique de répondre à ses besoins futurs et de renforcer les valeurs de respect, d'équité et d'inclusivité. Une grande partie des améliorations à la culture de la fonction publique s'inscrivent dans une saine gestion des ressources humaines, et par ailleurs, le changement culturel ne repose pas uniquement sur des mesures législatives.

La Division de l'équité en emploi révisera la *Politique sur l'équité en matière d'emploi* et l'intégrera au cadre présenté dans le processus de modernisation de la gestion des ressources humaines. La Division poursuivra la mise en œuvre de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les*

personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et veillera à ce que les gestionnaires et les membres des collectivités fonctionnelles comme les relations de travail et la gestion du matériel soient plus nombreux à connaître leurs obligations. Enfin, le Secrétariat évaluera l'efficacité des mesures visant à mettre en œuvre cette politique.

Étant donné la lenteur relative du processus visant à obtenir des résultats au regard des objectifs-repères de *Faire place au changement*, la Division continuera de présenter aux ministères des modèles de réussite, de leur fournir des outils et de les aider à se doter des capacités nécessaires pour effectuer le changement. La Division s'efforcera d'utiliser les investissements antérieurs et les nouvelles ressources pour continuer d'aider les ministères à mettre en œuvre le plan d'action et à relever le défi constant d'améliorer la représentation et la participation des minorités visibles. Les ministères ont un rôle essentiel à jouer puisque l'équité en emploi se révèle en premier lieu dans la façon dont ils mènent leurs activités et attirent leur atout le plus précieux – les ressources humaines; ils utilisent les compétences et les talents de leurs employés, valorisent leur travail, répondent à leurs besoins d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et maintiennent un milieu de travail accueillant. Les ministères doivent

démontrer de façon plus tangible qu'ils réussissent à intégrer leurs obligations en matière d'équité en emploi dans leurs activités et dans la gestion de leurs ressources humaines. Cette intégration sera essentielle au développement de la fonction publique de l'avenir.

Dans la mesure où le processus de déclaration volontaire pourrait faire obstacle à la démonstration des progrès réalisés dans l'accroissement de la représentation des groupes désignés, la Division de l'équité en emploi doit poursuivre ses efforts en vue d'améliorer ce processus. La déclaration volontaire touche tout le monde – ce que nous sommes en tant que fonction publique – la diversité de nos origines et les talents qui en découlent, ainsi que les compétences, perspectives et approches qui nous permettent d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens.

La Division continuera d'assurer le leadership en obtenant la participation de l'ensemble de ses partenaires actuels et de ses nouveaux partenaires : les agents négociateurs; les organisations représentant les groupes désignés, comme le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique

fédérale et le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*; ses organismes consultatifs comme le Forum des champions de l'équité en emploi; et les nombreux groupes avec lesquels la Division collabore. Grâce à ce renforcement du dialogue, nous pourrons faire en sorte que les objectifs, les défis et les progrès de la mise en œuvre de l'équité de l'emploi soient diffusés le plus largement possible. Pour ce faire, la Division donnera suite aux commentaires faits par les employés des groupes désignés et les autres employés lors du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux.

Les efforts déployés en vue d'attirer et de recruter les compétences nécessaires au rajeunissement et à la revitalisation de la fonction publique ne faibliront pas. Pour demeurer concurrentielle, la fonction publique du Canada doit devenir un véritable employeur de choix. La Division de l'équité en emploi continuera de participer à la recherche de moyens pour améliorer l'image de la fonction publique, ainsi que la satisfaction personnelle et le sentiment de sa propre valeur des personnes qui choisissent d'y faire carrière. L'excellence dans la prestation des services que les Canadiens connaissent et auxquels ils s'attendent demeurera un facteur de motivation pour les nombreux employés qui font leur travail avec efficacité, efficience et fierté, jour après jour.