



Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1999-2000

Canada



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

1999-2000



Ce rapport est disponible en médias substituts.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la règle qui permet d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2001

N° de catalogue : BT 1-9/2000

ISBN 0-662-65534-6

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

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





MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

La justice et le respect sont des valeurs fondamentales que les Canadiens et les Canadiennes partagent et privilégient.

La promotion de ces valeurs est au cœur des efforts déployés par la fonction publique du Canada afin de devenir plus représentative et inclusive. Nous voulons assurer la participation des Canadiens et des Canadiennes qualifiés à tous les niveaux de cette institution nationale essentielle.

Dans notre rapport de l'an dernier, nous avons salué la création de deux groupes de travail, soit le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Au cours des douze derniers mois, ces deux groupes ont fait d'importantes recommandations visant à apporter des changements positifs au sein de la fonction publique.

Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale a proposé des solutions à la sous-représentation des membres des minorités visibles. Nous travaillons à la mise en œuvre de plusieurs de ces propositions et nous croyons que les mesures prises produiront des résultats d'ici trois à cinq ans.

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a proposé des moyens de modifier la culture organisationnelle de la fonction publique de manière à accroître la diversité de l'effectif. Les activités entreprises pour instaurer l'équité en emploi et la diversité sont essentielles, alors que nous poursuivons nos efforts pour revitaliser et rajeunir la fonction publique.

La fonction publique fédérale s'efforce de devenir un employeur exemplaire pour ses employés actuels et un employeur de choix pour les nouvelles générations de Canadiens et de Canadiennes. Nous croyons que nous progressons dans la bonne direction. Comme le présent rapport l'indique, nous continuerons à bâtir un effectif qui représente véritablement le public qu'il sert et qui a les qualifications et les idées nécessaires pour assurer des services de haute qualité à la population canadienne.

La présidente du Conseil du Trésor,

LUCIENNE ROBITAILLE

2001



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 1999-2000.

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

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard



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 1999-2000.

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

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Équité en emploi : un aperçu historique	3
Chapitre 1	
Où en sommes-nous?	7
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000	7
Représentation globale	15
Représentation selon le sexe	16
Répartition selon le type d'emploi	16
Répartition selon la catégorie professionnelle	16
Représentation selon l'âge	17
Représentation selon les ministères et organismes	19
Répartition selon la région de travail	21
Répartition selon la rémunération	22
Recrutement	23
Promotions	24
Cessations d'emploi	25
Notes techniques	26
Fonction publique fédérale	26
Effectif visé par le rapport	27
Ministères et organismes fédéraux	27
Employés nommés pour une période déterminée	28
Données sur les membres des groupes désignés	28
Terminologie	29
Liste des tableaux	31



Chapitre 2

Programme des mesures positives d'équité en emploi :

pour une fonction publique représentative	57
Résultats et réussites	58
Fonds d'intervention – Équité en emploi	61
Accroissement de la capacité d'équité en emploi	59
Outils	59
Milieu de travail réceptif	60
Représentation	60
Fonds du partenariat – Équité en emploi	63
Bureau des services de perfectionnement de carrières– Équité en emploi	64
Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi	64
Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	64
Résultats de l'examen à mi-parcours	65

Chapitre 3

Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité

et renforcer les partenariats	67
Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale	67
Groupe de travail sur une fonction publique inclusive	69
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte	69
Conseil national des minorités visibles	70



Chapitre 4

Équité en emploi : une partie intégrante d'une saine gestion	73
---------------------------------------------------------------------------	----

Chapitre 5

Équité en emploi : au-delà des chiffres	83
------------------------------------------------------	----

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne	83
---------------------------------------------------------------------------	----

Politiques du Conseil du Trésor	84
---------------------------------------	----

Mise au point sur la déclaration volontaire	84
---------------------------------------------------	----

Déclaration volontaire des employés	84
-------------------------------------------	----

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones	85
-----------------------------------------------------------------	----

Apprentissage de l'équité en emploi	85
-------------------------------------------	----

Diversité : vision et action	85
------------------------------------	----

Cours d'orientation sur l'équité en emploi	86
--------------------------------------------------	----

Publications	86
--------------------	----

Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés	86
-----------------------------------------------------------------------------	----

Données d'un examen des systèmes d'emploi	87
-------------------------------------------------	----

L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité	87
-------------------------------------------------------------------------------	----

Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale	88
--------------------------------------------------------------------------------------	----

Optique de l'équité en emploi	88
-------------------------------------	----

Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux	88
----------------------------------------------------------	----

Assemblée des Premières nations	89
---------------------------------------	----

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des Premières nations	90
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	90
---------------------------------------------------------------------------------------------	----

Comités sur l'équité en emploi du SCT	91
---------------------------------------------	----

Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT	91
---------------------------------------------------------	----

Comité interministériel sur l'équité en emploi	93
------------------------------------------------------	----

Conclusion	94
-------------------------	----



INTRODUCTION

Il a été beaucoup question, en 1999-2000, de l'arrivée d'un nouveau millénaire. Le tournant du siècle signifiait cependant pour la fonction publique du Canada d'importants défis à relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. Elle a dû réagir à l'évolution de sa démographie et de celle de la population active, plus particulièrement à la concurrence accrue pour le recrutement des travailleurs du savoir. De plus, elle a dû tenir compte des résultats du Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux, qui donnaient un aperçu significatif de la situation de la fonction publique.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique, la fin des années 90 a été marquée par la contribution d'employés de tous les niveaux à l'instauration d'un milieu de travail plus accueillant pour les groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles). Il est apparu clairement que les employés étaient prêts à définir le rôle qu'ils voulaient jouer dans l'édification d'un milieu de travail où les groupes désignés seraient appréciés, respectés et acceptés dans toute leur diversité. Dans le discours du Trône de 1999, le gouvernement réitérait son engagement de créer une fonction publique représentative, professionnelle et impartiale, où la priorité serait donnée au recrutement, au maintien en poste et à l'apprentissage continu d'un effectif qualifié. Le *Septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, publié le 31 mars 2000, reconnaissait que l'élément humain est essentiel à l'établissement d'une fonction publique capable de bien servir les Canadiens et les Canadiennes.

Le *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* contient des paramètres législatifs, financiers et opérationnels. Ce cadre a notamment pour but de réaliser l'ensemble des objectifs en matière d'équité en emploi. Dans notre rapport de l'an dernier, nous avons souligné que le succès de l'équité en emploi reposait sur son intégration aux stratégies de ressources humaines ainsi qu'à la planification des activités et à la reddition de comptes. Les responsabilités déléguées aux administrateurs généraux par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le SCT ou le Secrétariat) ont accru leur obligation de rendre compte de la gestion des ressources humaines. La responsabilisation se mesure en fonction des cinq principaux domaines de résultats contenus dans le Cadre : le leadership, les valeurs, la productivité, un milieu de travail habilitant et un effectif durable.





La responsabilisation en matière de saine gestion (des ressources humaines) commence au moment où les sous-ministres se posent les cinq questions essentielles suivantes :

<i>Leadership :</i>	<i>mon effectif est-il bien dirigé?</i>
<i>Un effectif qui repose sur des valeurs :</i>	<i>mon organisation assure-t-elle le respect des valeurs de compétence, de représentativité et d'objectivité?</i>
<i>Un effectif productif :</i>	<i>est-ce que je renforce la capacité nécessaire à l'amélioration de la productivité?</i>
<i>Un milieu de travail habilitant :</i>	<i>est-ce que le milieu de travail permet aux employés de donner toute la mesure de leurs talents?</i>
<i>Un effectif durable :</i>	<i>est-ce que les compétences de mon effectif sont en accord avec les besoins anticipés?</i>

- Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Dans notre rapport de l'an dernier, nous soulignons également que les résultats tangibles associés aux cinq principaux champs de résultat, en particulier *un effectif qui repose sur des valeurs* et *un milieu de travail habilitant*, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi. Le Cadre pour une saine gestion des ressources humaines mentionne que dans un milieu de travail qui valorise ses employés, des stratégies de ressources humaines sont élaborées et mises en œuvre pour remédier à la sous-représentation et pour constituer un effectif représentatif qui soit le reflet fidèle de la société qu'il sert. Dans un tel milieu de travail, les employés connaissent l'engagement de leur organisation en matière d'équité en emploi et sont sensibilisés, à l'instar de leurs gestionnaires, aux problèmes liés à la diversité. Le Cadre mentionne également, en ce qui a trait à *un milieu de travail habilitant*, que l'instauration d'un milieu de travail favorable repose sur une structure organisationnelle qui encourage et souligne le rendement exceptionnel de ses employés et qui favorise la croissance personnelle et le perfectionnement. Dans ce genre d'organisation, les gestionnaires contribuent à l'instauration d'un milieu de travail inclusif, créent les conditions favorables au développement personnel et à la réalisation du potentiel, et encouragent l'esprit d'initiative.





Afin de souligner l'importance de l'équité en emploi comme facteur essentiel à la promotion d'un milieu de travail renouvelé dans la fonction publique, nous encourageons les ministères et organismes à aligner leurs fonctions de gestion sur les cinq éléments contenus dans le Cadre. C'est dans ce contexte que nous avons situé l'équité en emploi dans le présent rapport.

Le huitième rapport sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités entreprises du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000.

Le chapitre 1, intitulé « Où en sommes-nous? », contient des statistiques sur la représentation et la distribution des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Sous le titre « Programme des mesures positives d'équité en emploi pour une fonction publique représentative », le chapitre 2 donne les points saillants de ce programme conçu pour stimuler et soutenir les activités novatrices ayant pour but d'améliorer la représentation et la distribution des membres des groupes désignés.

Le chapitre 3, intitulé « Faire place au changement, promouvoir l'inclusivité et renforcer les partenariats », présente les travaux du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive, des agents de négociation et du Conseil national des minorités visibles.

Le chapitre 4, sous le titre « Équité en emploi : une partie intégrante d'une saine gestion », décrit les pratiques exemplaires adoptées par les ministères et organismes fédéraux afin de mettre en œuvre l'équité en emploi dans leurs organisations respectives.

Enfin, sous le titre « Équité en emploi : au-delà des chiffres », le chapitre 5 présente le point de vue d'un organisme central sur l'équité en emploi.

Avant d'aborder ces sujets et les progrès que nous avons accomplis au cours de la dernière année, nous allons examiner la solidité de notre engagement envers l'équité en emploi.

Équité en emploi : un aperçu historique

Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire en sorte que les Canadiens et les Canadiennes qualifiés aient des chances égales d'emploi. Cet engagement suppose l'élimination des obstacles à l'emploi afin d'accroître la participation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Quatre groupes (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) ont





toujours été sous-représentés ou confinés à certains groupes professionnels ou aux niveaux inférieurs de ces groupes. Les vingt dernières années ont été marquées par des efforts en vue d'améliorer les possibilités d'emploi et de mettre à profit la diversité des talents et des compétences de la main-d'œuvre canadienne; ces efforts se sont d'abord traduits par une politique en matière d'équité en emploi, suivie de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Une fonction publique reflétant plus fidèlement la diversité de la société canadienne, en plus de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes et de mieux répondre à leurs besoins, contribue à la légitimité et à la pertinence de l'institution.

L'équité en emploi, maintenant enchâssée dans la loi, a pour but d'éliminer les conditions qui ont toujours fait obstacle à la participation pleine et équitable des membres des quatre groupes désignés. L'emploi dans la fonction publique étant fondé sur le mérite, les membres de ces groupes, comme tous les autres employés, doivent avoir les qualifications requises pour occuper un poste. L'équité en emploi est différente de l'action positive et n'impose pas de contingentements.

Des lois telles que la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont le reflet de notre engagement collectif à réaliser un milieu de travail où le caractère unique et la contribution des employés sont respectés et valorisés. Les cadres législatifs et stratégiques de l'équité en emploi qui ont été élaborés au cours des dernières décennies ont connu plusieurs étapes importantes. Dans les années 70, les travaux de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada ont donné une impulsion aux premières initiatives du gouvernement fédéral en vue de résoudre de façon systématique le problème de la sous-représentation des femmes dans la fonction publique.

La *Loi sur l'accès à l'information* a été approuvée en 1983, suivie de la *Politique du gouvernement en matière de communications* (1988), des *Lignes directrices sur les supports de substitution* (1993) et de la *Politique sur les pratiques de communication justes* (1995). Ces lois, politiques et lignes directrices sont fondées sur un principe directeur voulant que les Canadiens et les Canadiennes aient le droit de participer pleinement aux grands courants de la vie sociale et économique de leur pays. L'information doit être disponible sur des supports que les personnes handicapées peuvent utiliser, tels que les audiocassettes, le braille, les gros caractères et les disquettes.

En 1986, en réponse au rapport publié par la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi en 1984, le gouvernement a voté la première *Loi sur l'équité en emploi* (excluant la fonction publique fédérale), présenté la *Politique sur l'équité en emploi* du Conseil du Trésor et instauré le Programme de contrats fédéraux.





Jusqu'en 1992, l'équité en emploi dans la fonction publique était régie par une politique établie par le Conseil du Trésor en 1986. En 1992, la *Loi sur la réforme de la fonction publique* a modifié la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) en y ajoutant une série de dispositions liées à l'équité en emploi qui constituent le fondement législatif du Programme d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 s'appliquait aux entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État de 100 employés et plus, mais non au secteur public fédéral.

En décembre 1995, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur. Les employeurs des secteurs public et privé régis par le gouvernement fédéral, notamment la fonction publique fédérale et les employeurs distincts, étaient soumis à des obligations similaires en matière d'équité en emploi.

En ce qui concerne la fonction publique, ces obligations n'étaient pas sensiblement différentes de celles imposées par les dispositions de la LGFP, mais elles devenaient plus précises. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a reçu le mandat de procéder à des vérifications de la conformité auprès des employeurs visés par la loi et de contribuer à la résolution des cas de non-conformité en usant de persuasion et en négociant des engagements écrits, dans la mesure du possible.

En tant qu'employeur de la fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor a la responsabilité de donner suite aux obligations juridiques s'appliquant aux parties de la fonction publique mentionnées à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le SCT a donné un soutien général en matière de politiques aux employeurs distincts ainsi qu'à la Gendarmerie royale du Canada, aux Forces canadiennes et au Service canadien du renseignement de sécurité, au moment où ils ont dû pour la première fois se soumettre à la législation en matière d'équité en emploi. Le SCT a aussi collaboré étroitement avec la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), qui a un rôle et des responsabilités particulières dans le domaine du recrutement et de l'application du principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.





Quels progrès avons-nous accomplis au cours des dix dernières années? Il est clair que nous avons progressé, bien que de grands défis subsistent en ce qui concerne la participation globale dans certains secteurs. Notre premier rapport au Parlement indiquait que la représentation des groupes désignés était la suivante : 46,1 p. 100 pour les femmes, 2 p. 100 pour les Autochtones, 3,1 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,8 p. 100 pour les membres des minorités visibles. La représentation actuelle s'établit comme suit : 51,4 p. 100 pour les femmes, 3,3 p. 100 pour les Autochtones, 4,7 p. 100 pour les personnes handicapées et 5,5 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Si l'on compare ces chiffres à ceux de la disponibilité sur le marché du travail, lesquels seront mis à jour après la publication des données du recensement de 2001, la situation est assez équitable pour les femmes et les Autochtones mais des écarts persistent en ce qui concerne les personnes handicapées et surtout, les membres des minorités visibles.





CHAPITRE 1

OÙ EN SOMMES-NOUS?

Les données présentées dans ce chapitre portent sur l'exercice débutant le 1^{er} avril 1999 et se terminant le 31 mars 2000. Elles confirment que nous avons fait des progrès vers notre objectif d'une fonction publique plus représentative. Ces progrès ont été réalisés en dépit du fait que l'effectif a diminué considérablement avec la création, en novembre 1999, de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (autrefois Revenu Canada), qui est un employeur distinct.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1999-2000¹

FEMMES

- *Plus de la moitié des employés sont des femmes (51,4 p. 100), soit presque la même proportion qu'il y a un an.*
- *Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent environ la moitié (49,7 p. 100) des employés nommés pour une période indéterminée, une situation semblable à celle observée il y a un an (49,2 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est encore légèrement supérieure à 6 sur 10 (61,6 p. 100), bien qu'elle ait diminué par rapport aux années précédentes. Moins du quart des employés saisonniers sont des femmes.*
- *La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de plus de 1 point de pourcentage, passant de 26,9 p. 100 à 28,4 p. 100, poursuivant une solide tendance observée au cours des années 90.*

1. Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 26. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé non payé.

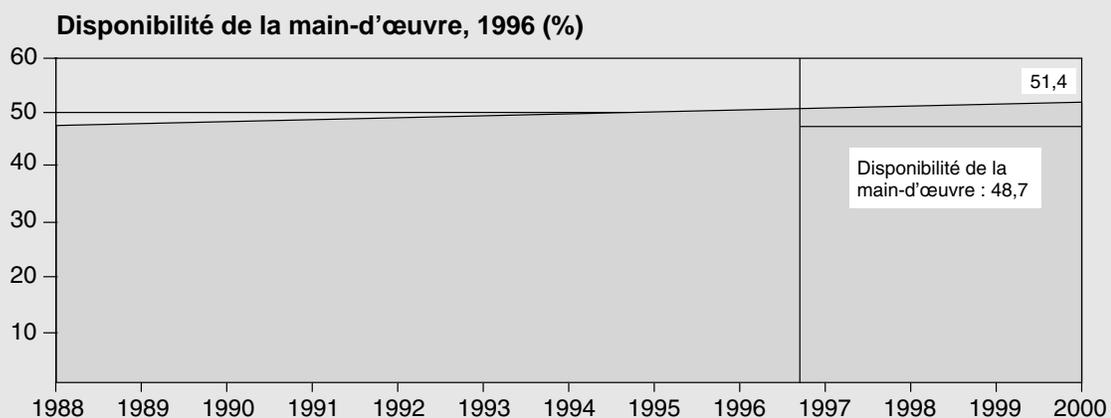




FEMMES (suite)

- *La proportion des femmes appartenant également à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes autochtones) a augmenté de 13,7 p. 100 en 1998-1999 à 14,3 p. 100 cette année. On note cependant une diminution dans les chiffres réels, de 12 567, en 1998-1999, à 10 383. Cela s'explique en grande partie par l'omission des données sur les employés de Revenu Canada, qui est devenu en 1999 un employeur distinct (Agence des douanes et du revenu du Canada).*
- *Près de 6 personnes sur 10 recrutées dans la fonction publique fédérale sont des femmes; cette proportion est demeurée la même au cours des trois années précédentes.*
- *Pour la première fois, moins de 50 p. 100 des femmes ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif; près de 30 p. 100 ont été embauchées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.*
- *Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, une proportion semblable à celle de l'an dernier.*
- *Parmi les grands ministères, la Gendarmerie royale du Canada (la partie de son effectif appartenant à la fonction publique) est celui qui emploie la plus grande proportion de femmes, soit 77,4 p. 100.*

Figure 1
Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 2000 (%)



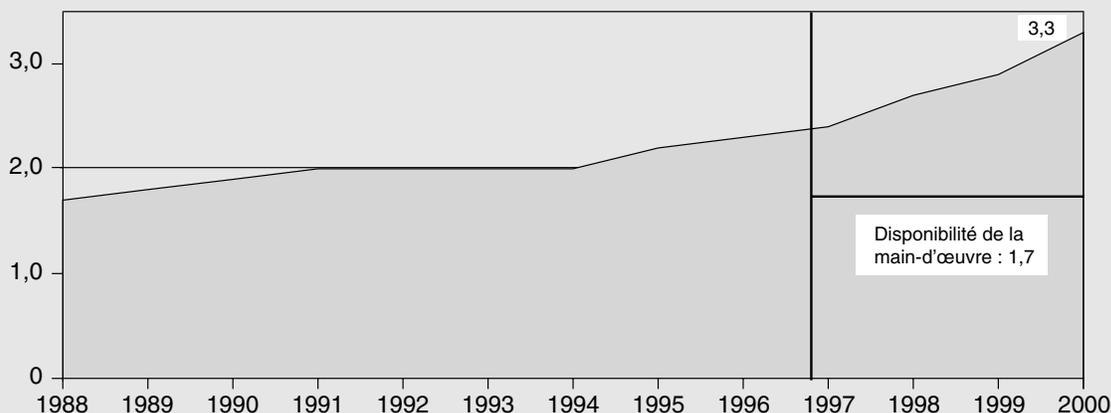


AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 3,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 2,9 p. 100 au 31 mars 1999.
- Les Autochtones représentent 3,9 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale, en hausse par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé un an plus tôt.
- Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale sont habituellement recrutés dans les catégories du soutien administratif (36,8 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (33 p. 100).
- La plupart (81,2 p. 100) des Autochtones embauchés ont été nommés pour une période déterminée.
- Près de 7 Autochtones sur 10 travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier.
- Les employés autochtones ont reçu 3,3 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 3 p. 100 observé il y a un an.
- Près des trois quarts des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée déterminée. À l'inverse, le quart des Autochtones avaient été nommés pour une période indéterminée; l'an dernier, cette proportion s'établissait à près de la moitié.
- Parmi les grands ministères, Affaires indiennes et du Nord Canada demeure celui qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 28,5 p. 100.

Figure 2
Niveau de représentation des Autochtones,
de 1988 à 2000 (%)

Disponibilité de la main-d'œuvre, 1996 (%)



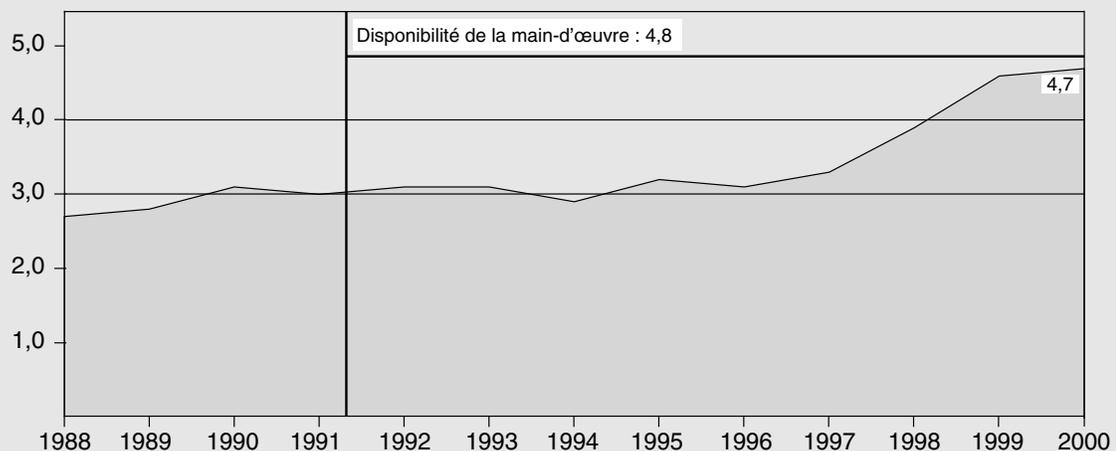


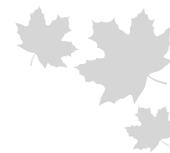
PERSONNES HANDICAPÉES

- *La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale a quelque peu augmenté, passant de 4,6 p. 100 à la fin de mars 1999 à 4,7 p. 100.*
- *Neuf personnes handicapées sur dix occupent des postes de durée indéterminée.*
- *Un peu moins d'une personne handicapée sur huit a été recrutée pour une période indéterminée, ce qui représente une diminution par rapport au taux observé il y a deux ans, soit environ une sur cinq.*
- *Huit personnes handicapées sur dix ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif ou dans celle de l'administration et du service extérieur.*
- *Les employés handicapés ont reçu 4,1 p. 100 des promotions, soit une faible augmentation par rapport à l'an dernier (3,9 p. 100); ce chiffre demeure cependant inférieur à leur représentation interne de 4,7 p. 100.*
- *Près d'une personne handicapée sur deux ayant quitté la fonction publique occupait un poste de durée indéterminée, soit une diminution par rapport au taux de l'an dernier (deux sur trois).*
- *Parmi les grands ministères, Développement des ressources humaines Canada est celui qui emploie la plus grande proportion de personnes handicapées, soit 8,5 p. 100.*

Figure 3
Niveau de représentation des personnes handicapées,
de 1988 à 2000 (%)

Disponibilité de la main-d'œuvre, 1991 (%)





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les membres des minorités visibles représentent 5,5 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de mars 2000. Si l'on exclut les données concernant Revenu Canada, ce taux constitue une hausse d'un demi-point de pourcentage par rapport à la situation au 31 mars 1999. Quand Revenu Canada est devenu l'Agence des douanes et du revenu Canada, qui est un employeur distinct, le nombre des membres des minorités visibles dans la fonction publique a diminué de près du tiers.*
- *Près de 8 employés sur 10 appartenant à une minorité visible occupent des postes de durée indéterminée, soit une proportion inférieure à celle de 9 sur 10 observée il y a un an.*
- *Près du quart de tous les membres des minorités visibles appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle et 6 sur 10 font partie des groupes ES (Économique, sociologie et statistique), EN (Génie et arpentage) et SE (Recherche scientifique).*
- *Plus de 4 membres des minorités visibles sur 10 travaillent dans la région de la capitale nationale, soit une proportion légèrement plus élevée qu'il y a un an.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des personnes embauchées, en hausse par rapport au taux de 4,4 p. 100 observé il y a un an.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 8,3 p. 100 des personnes nommées pour une période indéterminée, en hausse par rapport au taux de 6,9 p. 100 observé il y a un an.*
- *Trois membres des minorités visibles sur 10 ont été recrutés dans la catégorie du soutien administratif; cette proportion était de 4 sur 10 il y a un an. À l'opposé, 6 employés sur 10 appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou la catégorie de l'administration et du service extérieur.*





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- *Les employés membres des minorités visibles ont reçu 6,3 p. 100 des promotions, ce qui est supérieur à leur représentation interne de 5,5 p. 100. Il y a un an, cette proportion était de 6,1 p. 100.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 4,2 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport à l'an dernier (3,7 p. 100).*
- *Parmi les grands ministères, Santé Canada ainsi que Citoyenneté et Immigration Canada emploient la proportion la plus élevée de membres des minorités visibles, soit 9,5 p. 100 dans les deux cas.*

Figure 4
Niveau de représentation des minorités visibles,
de 1988 à 2000 (%)

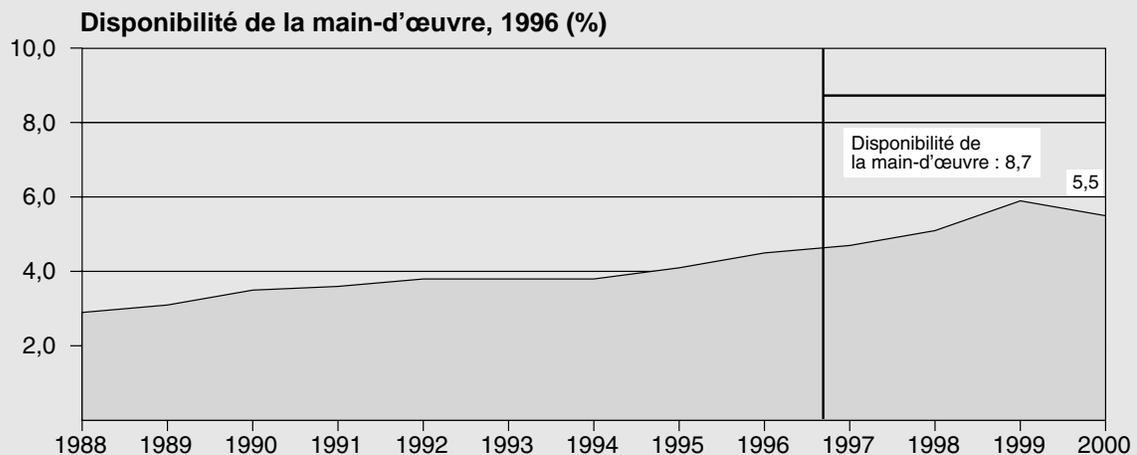




Figure 5
Recrutement et promotions des femmes,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

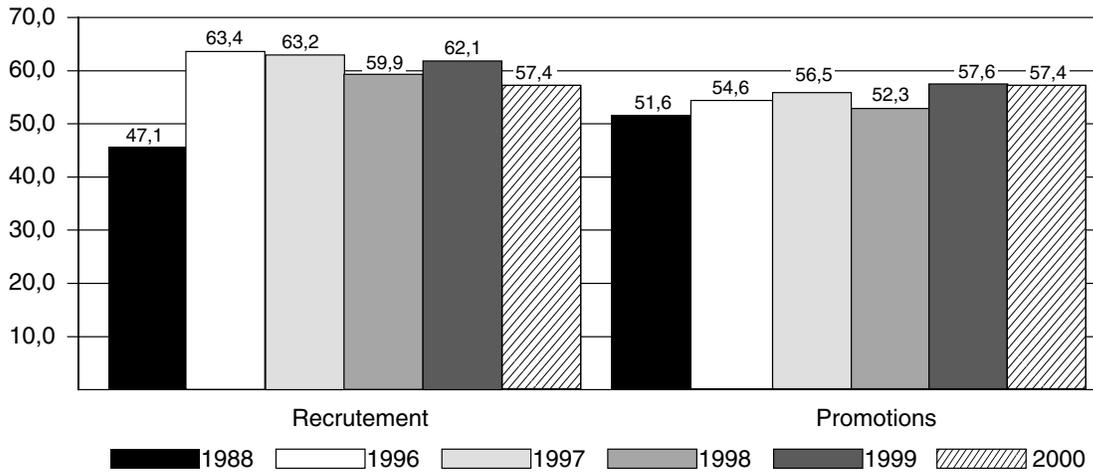


Figure 6
Recrutement et promotions des Autochtones,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

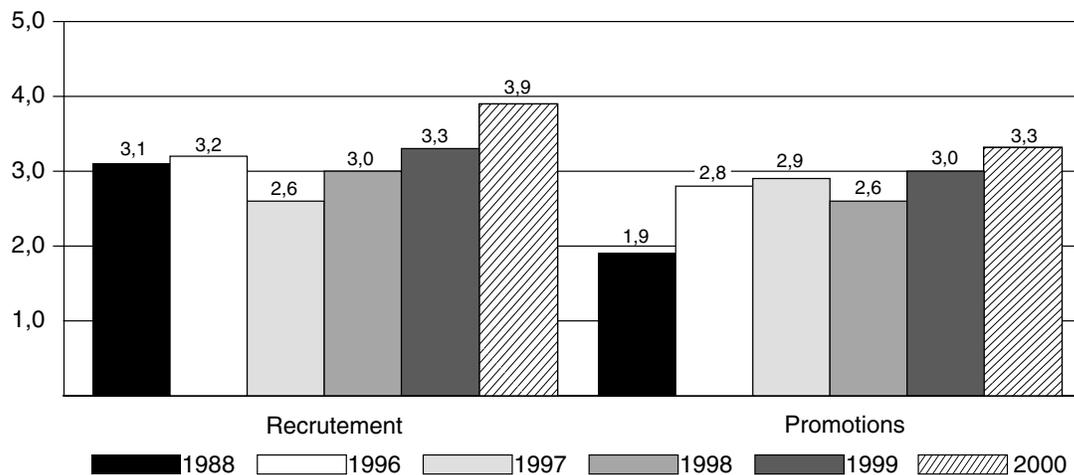




Figure 7
Recrutement et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)

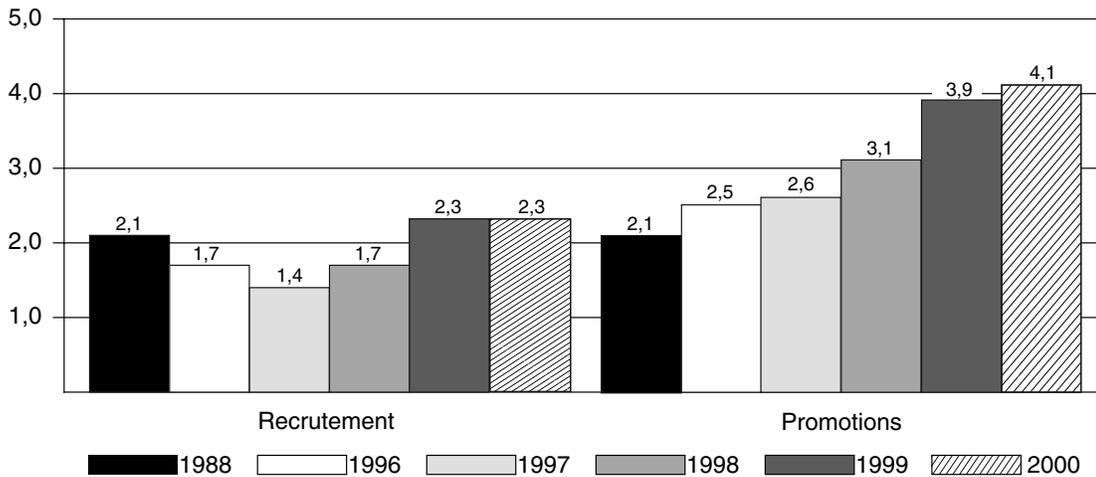
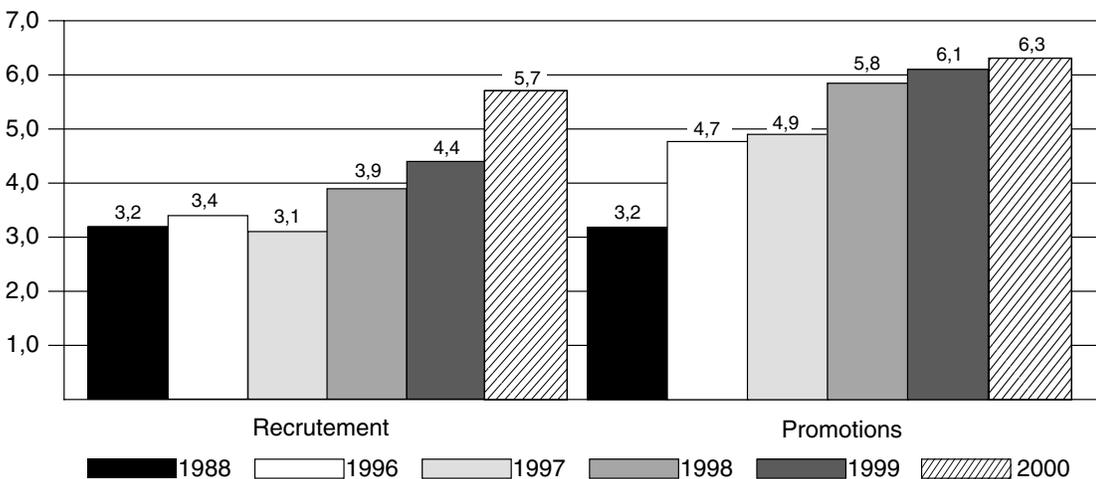
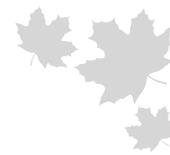


Figure 8
Recrutement et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000 (%)





Représentation globale

Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Ces graphiques, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, contiennent également des données historiques sur les quatre groupes désignés.

La comparaison de la représentation actuelle des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et de leur disponibilité dans la population active révèle ce qui suit :

- Les taux de représentation des femmes (51,4 p. 100) et des Autochtones (3,3 p. 100) sont plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement.
- Le taux de représentation des personnes handicapées, qui s'établit à 4,7 p. 100, concorde avec leur taux de disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
- Un écart considérable subsiste entre la représentation des membres des minorités visibles (5,5 p. 100) et leur taux de disponibilité dans la population active, établi à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que des indicateurs de disponibilité dans la population active soient utilisés pour déterminer si une organisation est représentative ou non. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada* de 1996, dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA) de 1991 dans le cas des personnes handicapées. Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour effectuer une autre ESLA en 1996. L'ESLA de 1991 demeure donc la source de données statistiques la plus complète et la plus fiable sur les personnes handicapées, et c'est pourquoi on continue de l'utiliser pour évaluer la représentation de ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale. Une ESLA sera réalisée après le Recensement de 2001, permettant la mise à jour des indicateurs de disponibilité pour les personnes handicapées.

Les taux estimatifs de disponibilité présentent un tableau de la population active canadienne, qui comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou un autre au cours des 16 mois précédant le recensement (dans le cas des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'ESLA, dans le cas des personnes handicapées. Étant donné la préférence que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde aux citoyens canadiens, les taux estimatifs de disponibilité dans la population active se fondent sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale.





Représentation selon le sexe

Le tableau 2 illustre la représentation selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2000. Les données révèlent que le pourcentage de femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 13,7 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à plus de 14,3 p. 100 de l'ensemble des femmes. Le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible a légèrement diminué, passant de 5,8 p. 100 il y a un an à 5,6 p. 100. Le pourcentage de femmes handicapées est passé de 4 p. 100 à 4,7 p. 100 et celui des femmes autochtones, de 3,5 p. 100 à 4,4 p. 100.

Plus de 60 p. 100 des fonctionnaires autochtones sont des femmes. La représentation selon le sexe est plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, ces deux groupes étant composés d'un nombre à peu près égal d'hommes et de femmes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale est demeurée relativement stable et s'établit maintenant à 84,4 p. 100 comparativement à 84,8 p. 100 en 1999.

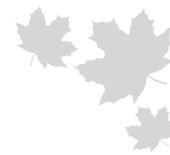
Au 31 mars 2000, le pourcentage des femmes occupant un poste de durée déterminée s'établissait à 81,6 p. 100, en hausse par rapport à l'an dernier (81 p. 100); la proportion d'employés autochtones nommés pour une période indéterminée est passée de 77,8 p. 100 à 77,4 p. 100. Le pourcentage des personnes handicapées occupant un poste de durée indéterminée est demeuré à peu près stable, passant de 88,8 p. 100 à 88,9 p. 100, alors que celui des employés appartenant à une minorité visible a diminué, passant de 83,2 p. 100, il y a un an, à 78,2 p. 100.

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'employés nommés pour une période de trois mois ou plus est passé de 25 924 à 21 314, ou 15,1 p. 100 de l'effectif total (employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (maintenant 7 sur 10) appartiennent à un groupe désigné, et près des deux tiers sont des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Le taux d'employés de la catégorie de la direction s'établit à 2,3 p. 100 de l'effectif, à la hausse par rapport à l'an dernier (1,9 p. 100). Le tableau 3 indique que les hommes représentent encore les deux tiers (71,6 p. 100) de cette catégorie. La représentation des





femmes atteint maintenant 28,4 p. 100, comparativement à 26,9 p. cent un an plus tôt. La tendance à la hausse observée au cours des années 1990 se maintient donc.

Parmi les cinq autres catégories professionnelles de la fonction publique, seule la catégorie technique a affiché une augmentation de 179 employés, ou 1,2 p. 100. La catégorie de l'administration et du service extérieur est celle dont l'effectif a le plus diminué (de 21 061 employés, ou 28,3 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif, qui a perdu 10 499 employés (24,1 p. 100), de la catégorie scientifique et professionnelle, dont l'effectif a diminué de 4 620 employés (20,4 p. 100) et de la catégorie de l'exploitation, qui compte 961 employés de moins (5,1 p. 100).

Plus de la moitié des femmes (51,8 p. 100) appartiennent à la catégorie de la direction, à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie de l'administration et du service extérieur. Pour la deuxième année consécutive, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (41,4 p. 100 de l'ensemble des femmes), suivie de la catégorie du soutien administratif (38,3 p. 100). Un peu plus de 1 p. 100 de toutes les femmes (1,3 p. 100) de la fonction publique fédérale appartiennent à la catégorie de la direction, ce qui est bien inférieur à 3,4 p. 100 pour les hommes et à 2,3 p. 100 pour l'ensemble des employés.

Contrairement aux gains réalisés par les femmes, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est demeurée sensiblement la même par rapport aux exercices précédents, soit 1,9 p. 100 pour les Autochtones, 2,9 p. 100 pour les personnes handicapées et 3,1 p. 100 pour les membres des minorités visibles.

Représentation selon l'âge

Le tableau 4 illustre la représentation selon l'âge des groupes désignés par catégorie professionnelle pour 1999-2000. La fonction publique fédérale a légèrement vieilli en 1999-2000, l'âge moyen étant passé de 42,7 ans à 43,2 ans.

La proportion des employés de 45 ans et plus a continué d'augmenter et s'établit maintenant à 47,3 p. 100, soit 3,2 points de pourcentage de plus que l'an dernier. Elle est également à la hausse dans tous les groupes désignés.

L'écart entre les hommes et les femmes de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale est semblable à celui de l'an dernier, où la moitié des hommes étaient âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 femmes sur 10 seulement. La proportion des femmes de 45 ans et plus s'est accrue de nouveau cette année, passant à 42,1 p. 100,





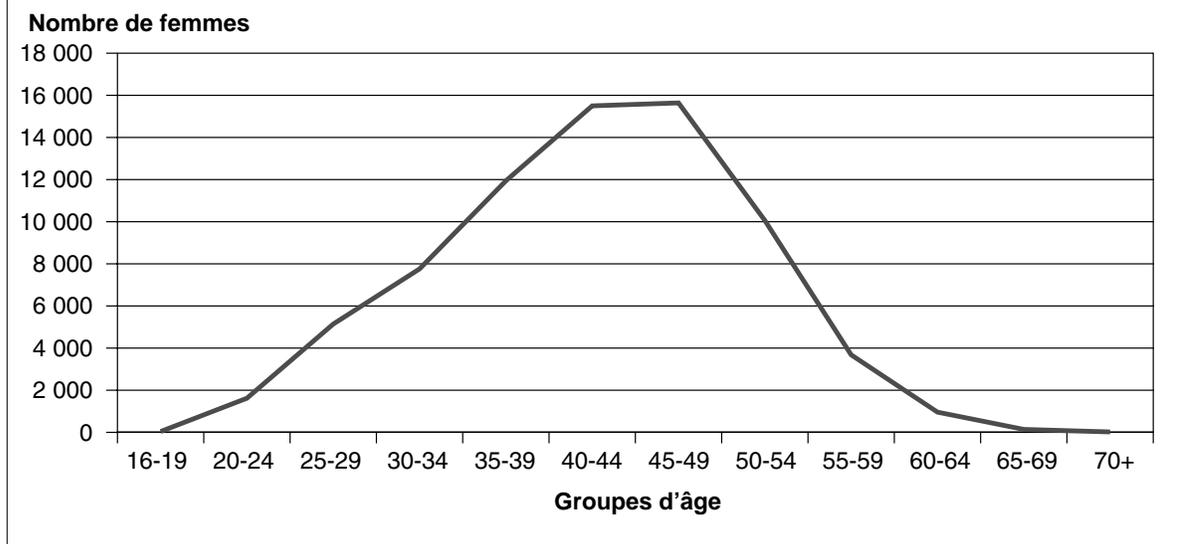
soit une augmentation de 3,3 points de pourcentage. L'âge moyen des femmes est de 42,1 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale et deux ans de moins que celle des hommes (44,3 ans).

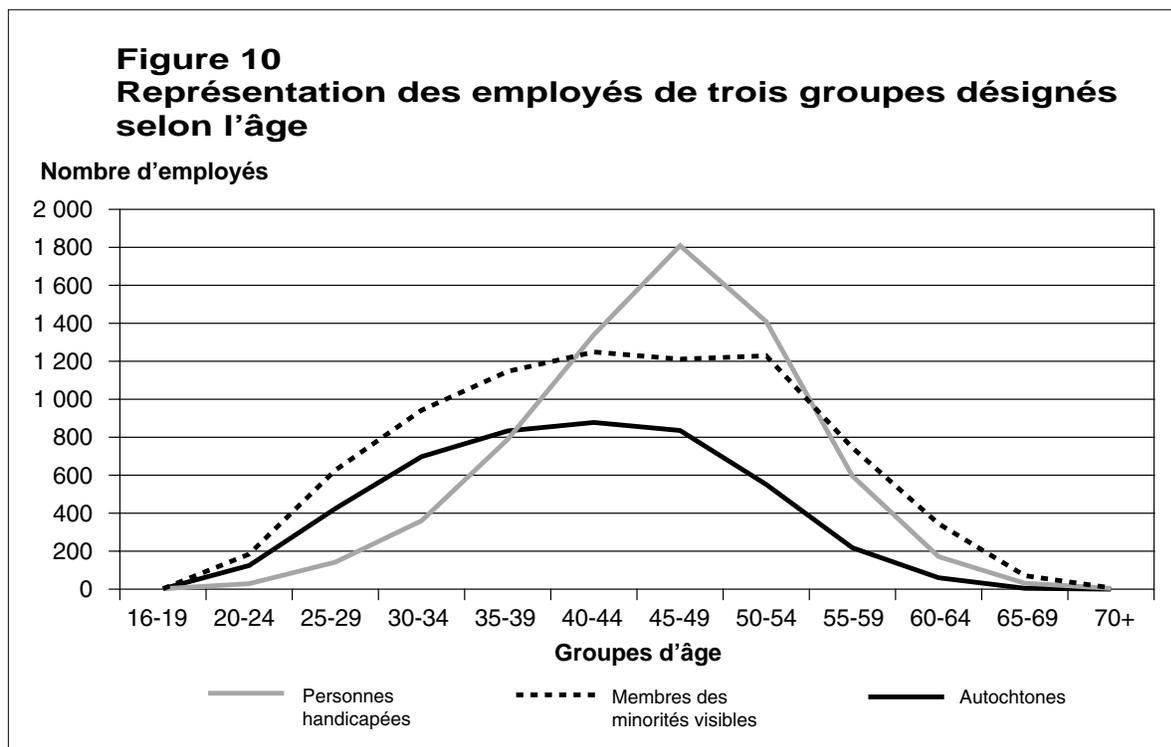
La proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de près de trois points de pourcentage, pour s'établir à 36,1 p. 100 de l'effectif autochtone cette année. L'âge moyen des employés autochtones s'établissait à 40,7 ans en 1999-2000, ce qui en fait le plus jeune des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Un peu plus de 60,2 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus en 1999-2000, comparativement à 56 p. 100 l'an dernier. Cette augmentation s'est maintenue depuis 1993-1994, où seulement 45 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus. Les employés handicapés forment également le groupe dont l'âge moyen est le plus élevé cette année (45,9 ans comparativement à 45,4 ans l'année dernière).

La proportion des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus a très peu augmenté depuis un an, passant de 46,5 p. 100 à 46,7 p. 100. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 43,3 ans, n'a presque pas changé depuis l'an dernier.

Figure 9
Représentation des femmes selon l'âge





Représentation selon les ministères et organismes

Selon le tableau 5, la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif, suivant une tendance à la hausse observée dans le rapport de l'an dernier.

Un seul des 18 grands ministères (comptant 3 000 employés ou plus) a vu la taille de son effectif diminuer, ce qui constitue un changement notable par rapport à l'exercice précédent, où la proportion était de 6 sur 19. Revenu Canada, qui était le plus grand ministère à la fin de mars 1999 et qui est devenu un employeur distinct en novembre 1999, au moment où il a pris le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada, est exclu de ce résumé. L'effectif de Patrimoine canadien a diminué de près de 3 000 employés lorsque Parcs Canada est devenu un organisme distinct. À l'inverse, au nombre des grands ministères, c'est Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif, lequel compte maintenant 3 177 employés, comparativement à 2 791 l'an dernier.

La proportion des femmes dans chacun des grands ministères n'a pas beaucoup changé depuis l'exercice précédent. Encore une fois cette année, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent 8 employés sur 10 et 7 employés sur





10 respectivement. Les femmes constituent au moins le tiers de l'effectif de tous les grands ministères, à l'exception de Pêches et Océans Canada, où leur représentation demeure inférieure à 30 p. 100. Comme il est mentionné dans les rapports précédents, ce ministère a une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes (emplois en génie et en sciences naturelles ou emplois d'officiers et d'équipages de navire, par exemple). Bien que son effectif ait diminué de près de 100 employés, c'est à Transports Canada que la proportion des femmes a le plus augmenté, soit de deux points de pourcentage, pour s'établir à 40,6 p. 100.

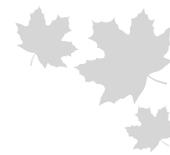
Cette année, presque 60 p. 100 des employés autochtones de la fonction publique fédérale se trouvent dans quatre ministères (comparativement à six l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Service correctionnel du Canada et Santé Canada².

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où la proportion d'employés autochtones est la plus élevée, soit 28,5 p. 100 comparativement à 27,3 p. 100 il y a un an. Cette proportion est plus de quatre fois supérieure à celle du ministère qui arrive au deuxième rang, soit Santé Canada qui compte 6,8 p. 100 d'Autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Développement des ressources humaines Canada, qui est maintenant en deuxième place pour ce qui est du nombre d'employés autochtones, soit 710 employés comparativement à 968 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

On a recensé 17 ministères qui ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. À l'exception de deux d'entre eux, l'Agence spatiale canadienne et le Bureau du directeur général des élections du Canada, qui comptent plus de 200 employés chacun, la plupart des très petits ministères (100 employés ou moins) comptent peu d'Autochtones au sein de leur effectif. Il faut noter que onze d'entre eux comptaient 30 employés ou moins. Parmi les ministères qui comptent plus de 100 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne et au Bureau du secrétaire du gouverneur général que la proportion de personnes handicapées est la plus élevée (9 p. 100). Développement des ressources humaines Canada, avec 8,5 p. 100, et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 6,8 p. 100, se classent au premier et au deuxième rang des ministères comptant plus de 1 000 employés. Chacun des 12 ministères qui n'emploient aucune personne handicapée a un effectif total de moins de 100 employés.

2. Revenu Canada et le ministère de la Défense nationale étaient les deux autres ministères inclus dans les données du rapport de l'an dernier.





Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Santé Canada emploient chacun plus de 500 membres des minorités visibles. Ensemble, ces trois ministères regroupent le tiers (34,3 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Près du cinquième des employés membres des minorités visibles sont à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ils représentent 5,8 p. 100 de l'effectif total. Santé Canada et Citoyenneté et Immigration Canada se partagent le premier rang pour ce qui est du pourcentage de représentation, avec 9,5 p. 100 (comparativement à 9,1 p. 100 l'an dernier). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 mais moins de 1 000 employés, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui affiche, pour la troisième année consécutive, le pourcentage le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (19,9 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que 4 fonctionnaires fédéraux sur 10 (39,1 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à l'an dernier (34,7 p. 100). Parmi les groupes désignés, la proportion de femmes (41,2 p. 100) et de personnes handicapées (41,1 p. 100) est légèrement plus élevée, tandis que celle des membres des minorités visibles (41,1 p. 100) est restée la même. Malgré une légère diminution par rapport à l'an dernier, près de 70 p. 100 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 des quatre groupes désignés. La province où la proportion de femmes est la plus élevée est l'Île-du-Prince-Édouard, où 6 employés sur 10 sont des femmes. À l'exclusion des territoires, le Manitoba (9,8 p. 100) et la Saskatchewan (9,5 p. 100) sont les provinces où l'on trouve la plus grande proportion d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,2 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,5 p. 100) ont les proportions les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, l'extérieur du Canada (1,9 p. 100) et Terre-Neuve (2,6 p. 100) figurent au bas de l'échelle, et l'Île-du-Prince-Édouard arrive au premier rang, avec 6,9 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la distribution des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au sommet de l'échelle figure, une fois de plus, la Colombie-Britannique où 9,4 p. 100 des employés fédéraux ont déclaré appartenir à une minorité visible. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100





de l'effectif de la fonction publique fédérale, une situation identique à celle de l'an dernier. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1 p. 100. Le présent rapport comporte une nouvelle entrée pour le Nunavut, qui était auparavant inclus dans les Territoires du Nord-Ouest. C'est le Nunavut qui affiche la proportion la plus élevée d'employés autochtones, avec 29,2 p. 100. Les données indiquent qu'il n'y a aucun employé handicapé au Nunavut.

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

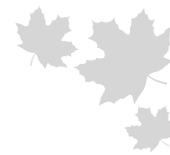
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,1	2,2	2,6	0,5
Île-du-Prince-Édouard	58,6	1,9	6,9	1,2
Nouvelle-Écosse	39,0	1,8	5,0	3,9
Nouveau-Brunswick	53,4	1,5	4,1	0,9
Québec	52,9	2,6	3,7	3,7
Ontario	53,4	2,4	5,3	7,0
Manitoba	54,2	9,8	5,6	4,4
Saskatchewan	51,9	9,5	4,8	3,0
Alberta	52,3	5,7	5,0	5,5
Colombie-Britannique	47,2	3,9	4,8	9,4
Yukon	55,5	14,9	3,7	1,1
Territoires du Nord-Ouest	51,5	21,2	2,5	3,2
Nunavut	37,5	29,2	0,0	4,2

Répartition selon la rémunération

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus. Le tableau 7 présente la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2000.

La proportion de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 5,3 points de pourcentage pour atteindre 33,8 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 \$ ou plus est passé de 17,7 p. 100 de toutes les femmes pour le





dernier exercice à 22,3 p. 100 en 1999-2000. Cependant, l'écart entre les hommes et les femmes s'est encore accentué cette année, passant de 39,9 p. 100 à 46 p. 100. Comme on l'a constaté l'an dernier, le rapport hommes-femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est de neuf hommes pour quatre femmes. Par rapport à l'ensemble des employés, le nombre de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 24,7 p. 100 il y a quatre ans à 32 p. 100 l'an dernier et à 33,9 p. 100 cette année. On observe des augmentations semblables dans les autres groupes désignés; ainsi, le pourcentage des employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus est passé de 1,9 p. 100 à 2,3 p. 100 et celui des personnes handicapées, de 3,7 p. 100 à 3,9 p. 100.

Lorsqu'on considère séparément chacun des groupes, le pourcentage d'employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus est passé de 19,1 p. 100 à 23,2 p. 100, celui des personnes handicapées, de 22,9 p. 100 à 27,7 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 31,4 p. 100 à 37 p. 100. La proportion relativement élevée d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent au moins 50 000 \$ est attribuable en grande partie à la présence marquée de ce groupe désigné dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Recrutement

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées, c'est-à-dire portées à l'effectif de la fonction publique fédérale, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). On a observé une augmentation du pourcentage de recrues appartenant à trois des quatre groupes désignés comparativement à l'an dernier; la part des femmes a cependant diminué de 4,7 points de pourcentage. Malgré cette diminution, la majorité des personnes embauchées demeurent des femmes (57,4 p. 100 comparativement à 62,1 p. 100 il y a un an). Les membres des minorités visibles représentent 5,7 p. 100 des personnes embauchées, comparativement à 4,4 p. 100 un an plus tôt; le pourcentage d'Autochtones passait de 3,3 p. 100 à 3,9 p. 100 et celui des personnes handicapées demeurait le même que l'an dernier, soit 2,3 p. 100.

La catégorie du soutien administratif est encore une fois celle qui accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Même si un peu moins du tiers des personnes embauchées se rangent dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent toujours plus de 8 recrues sur 10 dans cette catégorie. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a considérablement augmenté depuis un an (passant de 7,3 p. 100 à 12,1 p. 100); on observe une augmentation similaire chez les femmes qui ont été embauchées dans la catégorie technique (de 6,2 p. 100 à 10,1 p. 100).





Comme c'est le cas depuis quelques années, la majorité des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale sont embauchées pour une période déterminée, bien que cette tendance ait légèrement diminué cette année, alors que la proportion est passée d'un peu plus de 8 recrues sur 10 l'an dernier à 8 recrues sur 10 cette année. La proportion des recrues embauchées pour une période indéterminée est passée de 15,1 p. 100 l'an dernier à 19,1 p. 100 pour la période couverte par le présent rapport. La proportion des personnes embauchées pour une période indéterminée par groupe désigné est de 15,4 p. 100 pour les femmes, 16,9 p. 100 pour les Autochtones, 17,3 p. 100 pour les personnes handicapées et 27,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Contrairement à la situation observée l'an dernier, tous les groupes désignés ont connu une augmentation du pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée.

Une recrue sur trois dans la fonction publique fédérale a été embauchée dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des femmes et des Autochtones. Par contre, une personne handicapée et un membre des minorités visibles sur deux ont été embauchés dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché non seulement le plus grand nombre de personnes (933), mais également la plus forte proportion de femmes (plus de 60 p. 100). Même si 15,5 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 34,8 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a accueilli 9,8 p. 100 de l'ensemble des recrues et 15,4 p. 100 des recrues appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions (nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur au poste précédemment occupé) accordées au cours de l'exercice 1999-2000 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Le pourcentage de promotions obtenues par les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles est légèrement plus élevé que l'an dernier. Par contre, la part des femmes a légèrement diminué.

Comme ce fut le cas l'an dernier, près de 6 employés sur 10 (57,4 p. 100) promus en 1999-2000 étaient des femmes, comparativement à un taux de représentation interne de 51,4 p. 100. Les employés autochtones ont obtenu 3,3 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant égal à leur taux de représentation interne (3,3 p. 100). Les membres des minorités visibles ont reçu 6,3 p. 100 des promotions, soit un pourcentage légèrement





plus élevé que le taux de 6,1 p. 100 relevé il y a un an et que leur taux de représentation interne. À l'inverse, les personnes handicapées ont obtenu 4,1 p. 100 des promotions, comparativement à un taux de représentation de 4,7 p. 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 88 p. 100 des promotions accordées en 1999-2000 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier mais une augmentation par rapport au taux de 78,1 p. 100 observé il y a deux ans. Tous les groupes désignés ont connu une légère augmentation, près de 9 promotions sur 10 ayant 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 se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour près de la moitié de toutes les promotions obtenues par des femmes et pour près de la moitié des promotions accordées aux autres groupes désignés. Le groupe des membres des minorités visibles s'est davantage illustré dans la catégorie scientifique et professionnelle, obtenant un nombre légèrement plus élevé de promotions que la catégorie du soutien administratif.

Au total, 46,9 p. 100 de toutes les promotions ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, soit une augmentation de 5,7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Cette région compte également pour 48,8 p. 100 des promotions obtenues par des femmes, 40,9 p. 100 des promotions accordées à des employés autochtones, 48,2 p. 100 des promotions obtenues par des employés handicapés et 44 p. 100 des promotions accordées à des employés membres des minorités visibles.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 1999-2000. Il y a eu 13 375 départs cette année, soit une diminution de plus de la moitié par rapport au total de l'an dernier (28 927).

Sept personnes sur 10 (70,6 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, cette proportion étant à la hausse par rapport à l'an dernier (63,5 p. 100) et à 1998 (62,3 p. 100). Deux des quatre groupes désignés ont enregistré une faible augmentation du nombre de départs, alors que les Autochtones et les personnes handicapées affichent une baisse négligeable d'un dixième de point de pourcentage de tous les départs.





On observe une augmentation du taux de cessations d'emploi pour deux groupes désignés, soit les femmes (de 52,5 p. 100 à 59,1 p. 100) et les membres des minorités visibles (de 3,6 p. 100 à 4,2 p. 100). Les personnes handicapées et les Autochtones ont vu la proportion de leurs départs baisser légèrement, de 3,8 p. 100 à 3,7 p. 100 et de 3,6 p. 100 à 3,5 p. 100 respectivement.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif, qui sont les deux plus importantes catégories de la fonction publique, comptent pour 66 p. 100 de tous les départs. Compte tenu de leur niveau de représentation, les femmes comptent pour 49,7 p. 100 et 83,9 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes. Les départs chez les femmes appartenant à la catégorie scientifique et professionnelle ont augmenté considérablement, passant de 38 p. 100 à 47,7 p. 100 cette année.

Comme les membres des minorités visibles sont plus fortement représentés dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé, soit 8 p. 100 cette année.

Les cessations d'emploi chez les employés autochtones étaient réparties uniformément entre les diverses catégories professionnelles, les taux allant de 2,5 p. 100 à 5,4 p. 100 pour les cinq catégories, à l'exception de celle de la direction.

Notes techniques

La partie suivante du chapitre 1 trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale à la fin de mars 2000. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique fédérale telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est administrée par la Commission de la fonction publique du Canada.

Le 31 mars 2000, la fonction publique fédérale comptait 146 689 employés, soit une diminution de 39 625 personnes (ou 21,3 p. 100) par rapport au 31 mars 1999.

Cette diminution s'explique en grande partie par le fait que Revenu Canada (qui porte





maintenant le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada) est devenu un employeur distinct au cours de l'exercice.

L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	141 253
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	1 215
Employés occasionnels	4 221
Total	146 689

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels en raison de leur taux de rotation élevé. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont tous 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 1999 et se terminant le 31 mars 2000.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale compte plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les données statistiques présentées dans le présent rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par la LRTFP, I-I. La taille de ces entités varie : des ministères comptant plus de 3 000 employés aux petites institutions ayant moins de dix employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans une institution plus large qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.





Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » inclut les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

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

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

Étant donné que les employés nommés à court terme (moins de trois mois) ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données du présent rapport ne font état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent des employés à long terme. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas volontairement son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation de ce groupe. Pour cette raison, les ministères et organismes recueillent des données de ce genre auprès de toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale. La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire leur appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés.

Données sur les membres des groupes désignés

Par souci d'uniformité, les données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques proviennent du fichier des titulaires, qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles. Étant donnée les circonstances particulières où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels.

Les données provenant du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (embauche) et les départs (cessations d'emploi) dans la fonction publique





fédérale sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

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

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant un formulaire de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi dans leur ministère.

Terminologie

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et d'employés saisonniers portés à l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice faisant l'objet de ce rapport. 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 » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations d'emploi » : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et d'employés saisonniers rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par le rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles 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 » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

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

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées 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 l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.





Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

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

Tableau 3

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

Tableau 4

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

Tableau 5

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

Tableau 6

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

Tableau 7

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

Tableau 8

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

Tableau 9

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





Tableau 10

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

Tableau 11

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

Tableau 12

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

Tableau 13

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

Tableau 14

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

Tableau 15

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

Tableau 16

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



TABLEAU 1

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

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 2000 ¹ (Revenu Canada exclu)	141 253	51,4	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 ² (Revenu Canada exclu)	137 292	50,4	69 232	50,4	4 301	3,1	6 007	4,4	6 816	5,0
Au 31 mars 2000 ³ (Revenu Canada inclus)	184 216	52,4	96 583	52,4	5 449	3,0	8 723	4,7	11 409	6,2
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		1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées 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 comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

1. Cette ligne de données reflète la situation au 31 mars et exclut Revenu Canada, qui est devenu le 1^{er} novembre 1999 la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.
2. À titre comparatif avec le 31 mars 2000, cette ligne de données établie au 31 mars 1999 exclut Revenu Canada.
3. À titre comparatif, ces données incluent la nouvelle Agence des douanes et du revenu du Canada.



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 – LRITFP I-I
Au 31 mars 2000

	Ensemble des employés						Type d'emploi					
	Durée indéterminée			Période ≥ 3 mois			Saisonnier			Sexe		
	Nbre	%	Sexe	Nbre	%	Sexe	Nbre	%	Sexe	Nbre	%	Sexe
Fonction publique fédérale												
Total	141 253	100,0	100,0	119 150	100,0	100,0	21 314	100,0	100,0	789	100,0	100,0
Femmes	72 549	51,4	49,7	59 210	49,7	49,7	13 127	61,6	61,6	212	26,9	26,9
Hommes	68 704	48,6	50,3	59 940	50,3	50,3	8 187	38,4	38,4	577	73,1	73,1
Autochtones												
Total	4 639	3,3	100,0	3 715	3,1	100,0	895	4,2	4,2	29	3,7	100,0
Femmes	2 912	4,0	62,8	2 254	3,8	60,7	648	4,9	72,4	10	4,7	34,5
Hommes	1 727	2,5	37,2	1 461	2,4	39,3	247	3,0	27,6	19	3,3	65,5
Personnes handicapées												
Total	6 687	4,7	100,0	6 036	5,1	100,0	631	3,0	3,0	20	2,5	100,0
Femmes	3 422	4,7	51,2	3 042	5,1	50,4	369	2,8	58,5	11	5,2	55,0
Hommes	3 265	4,8	48,8	2 994	5,0	49,6	262	3,2	41,5	9	1,6	45,0
Membres des minorités visibles												
Total	7 764	5,5	100,0	6 312	5,3	100,0	1 439	6,8	6,8	13	1,7	100,0
Femmes	4 049	5,6	52,2	3 167	5,4	50,2	877	6,7	61,0	5	2,4	38,5
Hommes	3 715	5,4	47,8	3 145	5,3	49,8	562	6,9	39,0	8	1,4	61,5

Nota : Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.



TABEAU 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 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	3 296	28,4	937	28,4	62	1,9	96	2,9	103	3,1
Scientifique et professionnelle										
AC Actariat	4	25,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	11	9,1	1	9,1	1	9,1	2	18,2	0	0,0
AR Architecture et urbanisme	172	23,8	41	23,8	4	2,3	4	2,3	22	12,8
AU Vérification	111	27,9	31	27,9	1	0,9	4	3,6	20	18,0
BI Sciences biologiques	1 238	37,4	463	37,4	8	0,6	23	1,9	98	7,9
CH Chimie	394	36,8	145	36,8	1	0,3	9	2,3	77	19,5
DE Art dentaire	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	446	10,8	48	10,8	0	0,0	5	1,1	26	5,8
ED Enseignement	606	54,5	330	54,5	70	11,6	19	3,1	30	5,0
EN Génie et arpentage	2 071	10,5	218	10,5	13	0,6	66	3,2	290	14,0
ES Économie, sociologie et statistique	3 698	39,4	1 457	39,4	67	1,8	148	4,0	391	10,6
FO Sciences forestières	101	14,9	15	14,9	1	1,0	5	5,0	2	2,0
HR Recherche historique	117	35,9	42	35,9	2	1,7	4	3,4	0	0,0
LA Droit	1 870	48,9	915	48,9	46	2,5	59	3,2	98	5,2
LS Bibliothéconomie	405	72,1	292	72,1	7	1,7	14	3,5	26	6,4
MA Mathématiques	283	35,7	101	35,7	0	0,0	14	4,9	34	12,0
MD Médecine	203	25,1	51	25,1	2	1,0	8	3,9	19	9,4
MT Météorologie	493	14,0	69	14,0	2	0,4	8	1,6	22	4,5



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 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ND Nutrition et diététique	28	100,0	28	100,0	0	0,0	1	3,6	1	3,6
NU Sciences infirmières	1 403	85,0	1 192	85,0	116	8,3	29	2,1	82	5,8
OP Ergothérapie et physiothérapie	40	87,5	35	87,5	0	0,0	0	0,0	2	5,0
PC Sciences physiques	1 613	31,2	503	31,2	25	1,5	30	1,9	116	7,2
PH Pharmacie	15	66,7	10	66,7	0	0,0	0	0,0	1	6,7
PS Psychologie	264	44,3	117	44,3	0	0,0	8	3,0	16	6,1
SE Recherche scientifique	1 790	14,6	262	14,6	7	0,4	50	2,8	283	15,8
SG Réglementation scientifique	422	41,9	177	41,9	2	0,5	19	4,5	44	10,4
SW Service social	37	54,1	20	54,1	5	13,5	2	5,4	1	2,7
UT Enseignement universitaire	131	7,6	10	7,6	1	0,8	1	0,8	12	9,2
VM Médecine vétérinaire	28	39,3	11	39,3	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Total	18 002	36,6	6 585	36,6	381	2,1	533	3,0	1 719	9,5
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	14 837	70,6	10 480	70,6	481	3,2	715	4,8	553	3,7
CA Programme Cours et affectations de perfectionnement	88	70,5	62	70,5	2	2,3	6	6,8	7	8,0
CO Commerce	2 289	36,2	828	36,2	40	1,7	79	3,5	113	4,9
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 213	29,5	2 425	29,5	140	1,7	370	4,5	735	8,9
FI Gestion des finances	2 343	45,0	1 054	45,0	67	2,9	105	4,5	214	9,1
FS Service extérieur	1 073	30,5	327	30,5	20	1,9	26	2,4	66	6,2



IS	Services d'information	1 852	1 214	65,6	48	2,6	57	3,1	65	3,5
MM	Stagiaires en gestion	133	70	52,6	0	0,0	7	5,3	9	6,8
OM	Organisation et méthodes	266	146	54,9	5	1,9	17	6,4	5	1,9
PE	Gestion du personnel	2 636	1 905	72,3	107	4,1	203	7,7	126	4,8
PG	Achat et approvisionnement	1 898	923	48,6	46	2,4	112	5,9	99	5,2
PM	Administration des programmes	14 591	8 860	60,7	774	5,3	1 011	6,9	715	4,9
TR	Traduction	937	569	60,7	3	0,3	38	4,1	30	3,2
WP	Programmes de bien-être social	2 241	1 163	51,9	92	4,1	78	3,5	72	3,2
Total		53 397	30 026	56,2	1 825	3,4	2 824	5,3	2 809	5,3
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	483	35	7,2	4	0,8	7	1,4	9	1,9
DD	Dessin et illustrations	316	112	35,4	2	0,6	16	5,1	19	6,0
EG	Soutien technologique et scientifique	5 636	1 487	26,4	115	2,0	189	3,4	261	4,6
EL	Électronique	1 132	37	3,3	13	1,1	26	2,3	32	2,8
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	1 815	469	25,8	52	2,9	50	2,8	30	1,7
PI	Inspection des produits primaires	287	53	18,5	10	3,5	21	7,3	21	7,3
PY	Photographie	22	5	22,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	364	63	17,3	4	1,1	4	1,1	5	1,4
SI	Soutien des sciences sociales	2 865	1 747	61,0	86	3,0	140	4,9	152	5,3
SO	Officiers de navire	902	46	5,1	8	0,9	8	0,9	5	0,6
TE	Groupe spécial de la GRC	456	241	52,9	1	0,2	6	1,3	2	0,4
TI	Inspection technique	1 247	101	8,1	22	1,8	32	2,6	65	5,2
Total		15 540	4 396	28,3	317	2,0	499	3,2	601	3,9
Soutien administratif										
CM	Communications	86	27	31,4	2	2,3	2	2,3	1	1,2
CR	Commis aux écritures et aux règlements	28 620	23 670	82,7	1 322	4,6	2 014	7,0	1 880	6,6
DA	Traitement mécanique des données	508	314	61,8	13	2,6	41	8,1	41	8,1



TABLEAU 3 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
OE Mécanographie	23	52,2	12	8,7	2	7	30,4	0	0,0	
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	3 797	98,1	3 725	3,1	116	154	4,1	191	5,0	
Total	33 034	84,0	27 748	4,4	1 455	2 218	6,7	2 113	6,4	
Exploitation										
CX Services correctionnels	5 444	21,9	1 193	5,4	296	118	2,2	132	2,4	
FR Pompiers	434	1,6	7	1,8	8	3	0,7	5	1,2	
GL Manœuvres et hommes de métier	5 333	4,4	233	2,2	116	163	3,1	86	1,6	
GS Services divers	2 958	31,0	918	2,9	87	147	5,0	97	3,3	
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	510	1,2	6	2,0	10	28	5,5	21	4,1	
HS Services hospitaliers	652	56,4	368	8,6	56	14	2,1	39	6,0	
LI Gardiens de phare	120	5,8	7	3,3	4	0	0,0	0	0,0	
PR Services d'imprimerie	102	48,0	49	2,0	2	9	8,8	4	3,9	
SC Equipages de navires	1 249	4,2	53	1,2	15	8	0,6	20	1,6	
SR Réparation des navires	1 182	1,9	23	0,4	5	27	2,3	15	1,3	
Total	17 984	15,9	2 857	3,3	599	517	2,9	419	2,3	
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	141 253	51,4	72 549	3,3	4 639	6 687	4,7	7 764	5,5	

TABEAU 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 – LRTPP I-I
Au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	24	50,0	12	8,3	2	8,3	0	0,0	1	4,2
	35-39	133	45,1	60	3,8	5	3,8	0	0,0	4	3,0
	40-44	444	42,6	189	1,1	5	1,1	10	2,3	18	4,1
	45-49	898	38,5	346	2,7	24	2,7	25	2,8	20	2,2
	50-54	1 188	21,5	256	1,6	19	1,6	38	3,2	41	3,5
	55-59	498	12,0	60	1,2	6	1,2	17	3,4	15	3,0
	60-64	100	13,0	13	1,0	1	1,0	5	5,0	3	3,0
	65-69	9	11,1	1	0,0	0	0,0	1	11,1	1	11,1
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total		3 296	28,4	937	1,9	62	2,9	96	3,1	103
Scientifique et professionnelle	20-24	140	50,7	71	0,7	1	0,7	2	1,4	10	7,1
	25-29	1 256	54,0	678	2,4	30	2,4	7	0,6	126	10,0
	30-34	2 020	50,4	1 018	3,3	66	3,3	44	2,2	173	8,6
	35-39	2 718	43,6	1 185	2,5	68	2,5	55	2,0	219	8,1
	40-44	3 181	37,7	1 198	2,1	67	2,1	96	3,0	271	8,5
	45-49	3 405	33,9	1 153	2,1	70	2,1	121	3,6	226	6,6
	50-54	3 095	27,8	860	1,7	53	1,7	118	3,8	297	9,6
	55-59	1 512	21,2	320	1,5	23	1,5	61	4,0	216	14,3
	60-64	526	14,6	77	0,4	2	0,4	21	4,0	144	27,4
	65-69	121	20,7	25	0,8	1	0,8	7	5,8	31	25,6
	70+	28	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Total		18 002	36,6	6 585	2,1	381	5,3	533	3,0	1 719	9,5





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 2000

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	6	33,3	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	825	49,8	411	3,8	31	3,8	7	0,8	69	8,4
	25-29	3 220	56,5	1 819	4,5	144	4,5	50	1,6	251	7,8
	30-34	5 288	58,0	3 066	4,8	253	4,8	121	2,3	428	8,1
	35-39	8 092	62,0	5 020	4,2	337	4,2	324	4,0	496	6,1
	40-44	10 815	62,9	6 802	3,4	371	3,4	551	5,1	466	4,3
	45-49	12 548	57,7	7 240	2,8	351	2,8	823	6,6	423	3,4
	50-54	8 927	46,7	4 167	2,7	241	2,7	654	7,3	383	4,3
	55-59	2 900	41,9	1 215	2,8	81	2,8	236	8,1	210	7,2
	60-64	641	39,2	251	2,3	15	2,3	48	7,5	70	10,9
	65-69	125	23,2	29	0,8	1	0,8	9	7,2	13	10,4
70+	10	40,0	4	0,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0	
Total		53 397	56,2	30 026	3,4	1 825	3,4	2 824	5,3	2 809	5,3
Technique	16-19	16	25,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	299	57,2	171	2,3	7	2,3	0	0,0	19	6,4
	25-29	1 033	49,6	512	3,4	35	3,4	12	1,2	45	4,4
	30-34	1 481	38,9	576	4,5	66	4,5	32	2,2	67	4,5
	35-39	2 366	32,2	761	2,2	53	2,2	48	2,0	85	3,6
	40-44	3 078	29,6	910	1,8	56	1,8	96	3,1	107	3,5
	45-49	3 245	25,5	827	1,7	55	1,7	145	4,5	91	2,8
	50-54	2 575	17,0	438	1,1	29	1,1	111	4,3	83	3,2
	55-59	1 049	15,1	158	1,0	11	1,0	40	3,8	66	6,3
	60-64	323	10,2	33	1,2	4	1,2	10	3,1	29	9,0
	65-69	60	5,0	3	1,7	1	1,7	4	6,7	9	15,0
70+	15	20,0	3	0,0	0	0,0	1	6,7	0	0,0	
Total		15 540	28,3	4 396	2,0	317	2,0	499	3,2	601	3,9





Soutien administratif	16-19	32	24	75,0	2	6,3	2	6,3	2	6,3
	20-24	1 077	843	78,3	76	7,1	18	1,7	82	7,6
	25-29	2 195	1 744	79,5	160	7,3	56	2,6	178	8,1
	30-34	3 284	2 713	82,6	215	6,5	145	4,4	229	7,0
	35-39	5 136	4 392	85,5	279	5,4	294	5,7	289	5,6
	40-44	6 895	5 928	86,0	262	3,8	477	6,9	317	4,6
	45-49	6 806	5 696	83,7	254	3,7	570	8,4	371	5,5
	50-54	4 816	4 040	83,9	133	2,8	391	8,1	348	7,2
	55-59	2 020	1 731	85,7	54	2,7	187	9,3	201	10,0
	60-64	643	537	83,5	19	3,0	70	10,9	79	12,3
	65-69	106	82	77,4	1	0,9	7	6,6	15	14,2
	70+	24	18	75,0	0	0,0	1	4,2	2	8,3
Total		33 034	27 748	84,0	1 455	4,4	2 218	6,7	2 113	6,4
Exploitation	16-19	18	5	27,8	1	5,6	0	0,0	0	0,0
	20-24	348	123	35,3	11	3,2	3	0,9	5	1,4
	25-29	1 196	396	33,1	56	4,7	18	1,5	27	2,3
	30-34	1 521	376	24,7	97	6,4	18	1,2	44	2,9
	35-39	2 612	523	20,0	92	3,5	68	2,6	55	2,1
	40-44	3 682	473	12,8	118	3,2	111	3,0	70	1,9
	45-49	3 829	389	10,2	83	2,2	125	3,3	80	2,1
	50-54	2 822	312	11,1	76	2,7	98	3,5	77	2,7
	55-59	1 491	191	12,8	44	3,0	54	3,6	38	2,5
	60-64	402	61	15,2	20	5,0	18	4,5	21	5,2
	65-69	54	4	7,4	1	1,9	4	7,4	2	3,7
	70+	9	4	44,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		17 984	2 857	15,9	599	3,3	517	2,9	419	2,3
Fonction publique fédérale	16-19	72	35	48,6	3	4,2	2	2,8	2	2,8
	20-24	2 689	1 619	60,2	126	4,7	30	1,1	185	6,9
	25-29	8 901	5 149	57,8	425	4,8	143	1,6	627	7,0
	30-34	13 618	7 761	57,0	699	5,1	360	2,6	942	6,9
	35-39	21 057	11 941	56,7	834	4,0	789	3,7	1 148	5,5
	40-44	28 095	15 500	55,2	879	3,1	1 341	4,8	1 249	4,4
	45-49	30 731	15 651	50,9	837	2,7	1 809	5,9	1 211	3,9
	50-54	23 423	10 073	43,0	551	2,4	1 410	6,0	1 229	5,2
	55-59	9 470	3 675	38,8	219	2,3	595	6,3	746	7,9
	60-64	2 635	972	36,9	61	2,3	172	6,5	346	13,1
	65-69	475	144	30,3	5	1,1	32	6,7	71	14,9
	70+	87	29	33,3	0	0,0	4	4,6	8	9,2
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5





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 – LRTPF I-I
Au 31 mars 2000

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	21 489	70,6	15 172	70,6	710	3,3	1 828	8,5	1 243	5,8
Défense nationale ¹	16 153	35,7	5 769	35,7	272	1,7	576	3,6	440	2,7
Service correctionnel Canada	13 038	40,3	5 252	40,3	494	3,8	405	3,1	365	2,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 003	50,4	5 542	50,4	227	2,1	652	5,9	775	7,0
Pêches et Océans ²	8 920	27,7	2 467	27,7	142	1,6	167	1,9	237	2,7
Santé Canada	6 817	66,1	4 505	66,1	462	6,8	329	4,8	647	9,5
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	5 439	43,2	2 348	43,2	125	2,3	243	4,5	359	6,6
Statistique Canada	5 186	50,2	2 605	50,2	103	2,0	312	6,0	473	9,1
Environnement Canada	4 814	38,6	1 857	38,6	84	1,7	125	2,6	299	6,2
Industrie Canada	4 774	47,5	2 268	47,5	79	1,7	185	3,9	275	5,8
Transports Canada	4 152	40,6	1 685	40,6	77	1,9	141	3,4	224	5,4
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 134	77,4	3 199	77,4	152	3,7	247	6,0	175	4,2
Citoyenneté et Immigration Canada	4 084	60,7	2 481	60,7	84	2,1	206	5,0	389	9,5
Ressources naturelles Canada	3 957	36,5	1 444	36,5	64	1,6	126	3,2	276	7,0
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 392	61,2	2 076	61,2	968	28,5	90	2,7	174	5,1
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 308	45,1	1 491	45,1	76	2,3	121	3,7	178	5,4
Anciens Combattants Canada	3 231	67,8	2 192	67,8	91	2,8	164	5,1	175	5,4
Ministère de la Justice Canada	3 177	63,8	2 026	63,8	94	3,0	107	3,4	172	5,4
Ministère du Patrimoine canadien ⁴	1 364	66,9	912	66,9	44	3,2	61	4,5	76	5,6

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

2. Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

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

4. Le ministère du Patrimoine canadien ne compte plus parmi ses effectifs Parcs Canada, qui est devenu un employeur distinct (approximativement 3 000 employés).



Commission de la fonction publique du Canada	1 301	832	64,0	33	2,5	88	6,8	83	6,4
Agence canadienne de développement international	1 287	730	56,7	26	2,0	60	4,7	88	6,8
Ministère des Finances Canada	917	451	49,2	9	1,0	25	2,7	55	6,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	843	500	59,3	14	1,7	41	4,9	49	5,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	834	550	65,9	22	2,6	45	5,4	166	19,9
Bureau des passeports	726	528	72,7	16	2,2	25	3,4	60	8,3
Commission canadienne des grains	658	204	31,0	28	4,3	47	7,1	51	7,8
Archives nationales du Canada	627	288	45,9	17	2,7	32	5,1	14	2,2
Bureau du Conseil privé	625	364	58,2	14	2,2	27	4,3	13	2,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	439	232	52,8	7	1,6	18	4,1	5	1,1
Bibliothèque nationale du Canada	434	286	65,9	16	3,7	20	4,6	23	5,3
Greffé de la Cour fédérale du Canada	423	277	65,5	6	1,4	24	5,7	24	5,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	394	244	61,9	8	2,0	17	4,3	11	2,8
Agence spatiale canadienne	357	134	37,5	1	0,3	2	0,6	31	8,7
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	301	156	51,8	9	3,0	18	6,0	19	6,3
Développement économique Canada pour les régions du Québec	278	152	54,7	3	1,1	7	2,5	6	2,2
Commission nationale des libérations conditionnelles	269	214	79,6	12	4,5	15	5,6	15	5,6
Solliciteur général Canada	240	137	57,1	7	2,9	6	2,5	6	2,5
Office des transports du Canada	238	135	56,7	5	2,1	18	7,6	12	5,0
Bureau du Directeur général des élections	220	99	45,0	1	0,5	8	3,6	5	2,3
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	68	32,2	3	1,4	8	3,8	10	4,7
Commission canadienne des droits de la personne	189	127	67,2	8	4,2	17	9,0	19	10,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	91	61,9	5	3,4	8	5,4	7	4,8
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	85	58,6	2	1,4	13	9,0	8	5,5
Commissariat aux langues officielles	115	67	58,3	4	3,5	4	3,5	2	1,7
Cour canadienne de l'impôt	111	70	63,1	5	4,5	6	5,4	4	3,6
Condition féminine Canada	104	99	95,2	5	4,8	8	7,7	13	12,5
Centre canadien de gestion	103	76	73,8	2	1,9	5	4,9	3	2,9
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	101	56	55,4	2	2,0	6	5,9	3	3,0
Bureau du Canada pour le millénaire	81	62	76,5	2	2,5	3	3,7	4	4,9





TABLEAU 5 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF I-I
Au 31 mars 2000

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Tribunal canadien du commerce extérieur	78	46,2	36	1,3	1	1,3	1	1,3	4	5,1
Bureau d'information du Canada	73	54,8	40	0,0	0	4,1	3	4,1	2	2,7
Conseil canadien des relations industrielles	73	71,2	52	1,4	1	4,1	3	4,1	2	2,7
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	61	60,7	37	1,6	1	3,3	2	3,3	1	1,6
Commission canadienne du lait	57	49,1	28	0,0	0	0,0	0	0,0	2	3,5
Commission mixte internationale	30	43,3	13	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	29	58,6	17	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,9
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	57,1	12	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	17	52,9	9	0,0	0	5,9	1	5,9	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	14	50,0	7	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	11	72,7	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	9	77,8	7	0,0	0	0,0	0	0,0	1	11,1
Commission du droit du Canada	8	75,0	6	25,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALENA – Section canadienne	7	28,6	2	0,0	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Commission du droit d'auteur Canada	6	50,0	3	0,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	80,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	141 253	51,4	72 549	3,3	4 639	4,7	6 687	4,7	7 764	5,5



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 – LRTFP I-I
 Au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	3 059	39,1	1 196	39,1	67	2,2	80	2,6	15	0,5
Île-du-Prince-Édouard	1 489	58,6	872	58,6	29	1,9	103	6,9	18	1,2
Nouvelle-Écosse	7 839	39,0	3 057	39,0	144	1,8	393	5,0	307	3,9
Nouveau-Brunswick	5 166	53,4	2 759	53,4	76	1,5	211	4,1	46	0,9
Québec (moins RCN*)	17 385	49,1	8 544	49,1	212	1,2	434	2,5	401	2,3
RCN* (Québec)	15 410	57,0	8 787	57,0	645	4,2	791	5,1	807	5,2
RCN*	55 262	54,1	29 890	54,1	1 447	2,6	2 748	5,0	3 193	5,8
Ontario (moins RCN*)	18 474	54,3	10 027	54,3	592	3,2	1 154	6,2	1 677	9,1
RCN* (Ontario)	39 852	53,0	21 103	53,0	802	2,0	1 957	4,9	2 386	6,0
Manitoba	5 459	54,2	2 961	54,2	537	9,8	308	5,6	238	4,4
Saskatchewan	3 818	51,9	1 983	51,9	362	9,5	183	4,8	116	3,0
Alberta	7 807	52,3	4 081	52,3	446	5,7	390	5,0	431	5,5
Colombie-Britannique	13 106	47,2	6 191	47,2	512	3,9	628	4,8	1 231	9,4
Yukon	463	55,5	257	55,5	69	14,9	17	3,7	5	1,1
Territoires du Nord-Ouest	528	51,5	272	51,5	112	21,2	13	2,5	17	3,2
Nunavut	48	37,5	18	37,5	14	29,2	0	0,0	2	4,2
À l'extérieur du Canada	1 350	32,7	441	32,7	20	1,5	25	1,9	67	5,0
Total	141 253		72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

* Région de la capitale nationale





TABEAU 7

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF I-I
Au 31 mars 2000

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
≤ 19 999	57	0,0	21	36,8	4	7,0	0	0,0	0	0,0
20 000 – 24 999	768	0,6	501	65,2	49	6,4	50	6,5	37	4,8
25 000 – 29 999	10 495	8,0	7 184	68,5	480	4,6	771	7,3	565	5,4
30 000 – 34 999	25 073	25,8	17 424	69,5	1 017	4,1	1 247	5,0	1 419	5,7
35 000 – 39 999	21 667	41,1	13 438	62,0	789	3,6	1 053	4,9	1 137	5,2
40 000 – 44 999	19 778	55,1	10 897	55,1	672	3,4	1 022	5,2	921	4,7
45 000 – 49 999	15 658	66,2	6 918	44,2	553	3,5	693	4,4	813	5,2
50 000 – 54 999	12 451	75,0	4 918	39,5	341	2,7	475	3,8	750	6,0
55 000 – 59 999	9 090	81,4	3 556	39,1	274	3,0	417	4,6	472	5,2
60 000 – 64 999	5 790	85,5	2 189	37,8	119	2,1	201	3,5	416	7,2
65 000 – 69 999	7 237	90,7	2 168	30,0	163	2,3	288	4,0	467	6,5
70 000 – 74 999	4 314	93,7	1 206	28,0	72	1,7	172	4,0	273	6,3
75 000 – 79 999	3 251	96,0	732	22,5	34	1,0	104	3,2	215	6,6
80 000 – 84 999	1 452	97,0	396	27,3	21	1,4	56	3,9	90	6,2
85 000 – 89 999	1 743	98,3	406	23,3	21	1,2	60	3,4	95	5,5
90 000 – 94 999	536	98,7	139	25,9	7	1,3	19	3,5	32	6,0
95 000 – 99 999	890	99,3	211	23,7	10	1,1	33	3,7	35	3,9
≥ 100 000	1 003	100,0	245	24,4	13	1,3	26	2,6	27	2,7
Total	141 253	100,0	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, personnes appartenant à une minorité visible), selon l'échelon de rémunération 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 77,7 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 1999-2000. Les données dans la colonne de gauche (44,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.



TABLEAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%	N ^{brc}	%
Terre-Neuve	318	61,9	197	0,9	3	0,9	2	0,6	1	0,3
Île-du-Prince-Édouard	81	66,7	54	0,0	0	0,0	7	8,6	3	3,7
Nouvelle-Écosse	547	54,5	298	1,8	10	1,8	22	4,0	16	2,9
Nouveau-Brunswick	504	56,3	284	1,4	7	1,4	6	1,2	2	0,4
Québec (moins RCN*)	1 493	62,5	933	1,6	24	1,6	22	1,5	59	4,0
RCN* (Québec)	1 280	57,6	737	6,6	84	6,6	29	2,3	104	8,1
RCN*	5 276	56,1	2 959	3,1	161	3,1	154	2,9	400	7,6
Ontario (moins RCN*)	1 871	58,7	1 099	3,3	61	3,3	30	1,6	103	5,5
RCN* (Ontario)	3 996	55,6	2 222	1,9	77	1,9	125	3,1	296	7,4
Manitoba	672	56,3	378	11,8	79	11,8	17	2,5	34	5,1
Saskatchewan	583	46,7	272	8,1	47	8,1	9	1,5	12	2,1
Alberta	887	66,7	592	7,1	63	7,1	15	1,7	32	3,6
Colombie-Britannique	1 348	54,5	734	4,3	58	4,3	25	1,9	121	9,0
Yukon	83	47,0	39	13,3	11	13,3	2	2,4	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	104	53,8	56	15,4	16	15,4	1	1,0	4	3,8
Nunavut	8	75,0	6	37,5	3	37,5	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	5	80,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	13 780	57,4	7 905	3,9	543	3,9	312	2,3	787	5,7

* 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 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

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

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.



TABLEAU 9

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 – LRTPF I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	31	25,8	8	25,8	1	3,2	0	0,0	2	6,5
Scientifique et professionnelle	1 801	53,0	955	53,0	62	3,4	13	0,7	166	9,2
Administration et service extérieur	4 082	51,0	2 080	51,0	179	4,4	92	2,3	282	6,9
Technique	1 747	45,6	796	45,6	41	2,3	24	1,4	59	3,4
Soutien administratif	4 498	81,0	3 645	81,0	200	4,4	161	3,6	254	5,6
Exploitation	1 621	26,0	421	26,0	60	3,7	22	1,4	24	1,5
Total	13 780	57,4	7 905	57,4	543	3,9	312	2,3	787	5,7

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 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

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

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABLEAU 10

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 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	2 635	46,3	1 220	46,3	92	3,5	54	2,0	218	8,3
Période déterminée (trois mois ou plus)	10 982	60,2	6 612	60,2	441	4,0	254	2,3	563	5,1
Saisonnier	163	44,8	73	44,8	10	6,1	4	2,5	6	3,7
Total	13 780	57,4	7 905	57,4	543	3,9	312	2,3	787	5,7

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 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

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

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.





TABLEAU 11

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Terre-Neuve	375	52,0	195	1,3	5	1,6	6	2	0,5	
Île-du-Prince-Édouard	251	66,9	168	1,6	4	3,1	14	5	2,0	
Nouvelle-Écosse	1 224	34,1	417	1,9	23	3,3	38	42	3,4	
Nouveau-Brunswick	643	63,3	407	1,7	11	2,3	21	4	0,6	
Québec (moins RCN*)	1 974	59,1	1 167	1,1	22	4,0	45	50	2,5	
RCN* (Québec)	2 474	62,4	1 545	5,5	137	4,2	99	109	4,4	
RCN*	9 841	59,7	5 877	2,9	285	5,4	411	578	5,9	
Ontario (moins RCN*)	2 426	59,1	1 434	3,3	81	4,2	130	271	11,2	
RCN* (Ontario)	7 367	58,8	4 332	2,0	148	4,2	312	469	6,4	
Manitoba	627	60,1	377	8,3	52	4,9	31	33	5,3	
Saskatchewan	451	64,1	289	11,8	53	6,0	27	14	3,1	
Alberta	1 014	58,4	592	5,3	54	4,7	48	69	6,8	
Colombie-Britannique	1 881	52,5	988	4,5	85	3,9	74	235	12,5	
Yukon	57	64,9	37	15,8	9	5,3	3	0	0,0	
Territoires du Nord-Ouest	42	66,7	28	23,8	10	4,8	2	2	4,8	
Nunavut	10	20,0	2	20,0	2	0,0	0	1	10,0	
À l'extérieur du Canada	159	34,6	55	0,6	1	1,9	3	8	5,0	
Total	20 975	57,4	12 033	3,3	697	4,1	853	1 314	6,3	

* Région de la capitale nationale

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

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend les employés pour lesquels la région de travail n'était pas spécifiée.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.



TABLEAU 12

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	515	40,6	209	40,6	4	0,8	14	2,7	12	2,3
Scientifique et professionnelle	2 849	38,3	1 092	38,3	59	2,1	79	2,8	341	12,0
Administration et service extérieur	9 741	62,6	6 093	62,6	318	3,3	426	4,4	563	5,8
Technique	1 811	37,5	680	37,5	53	2,9	47	2,6	79	4,4
Soutien administratif	4 278	84,8	3 626	84,8	215	5,0	251	5,9	275	6,4
Exploitation	1 606	13,4	216	13,4	48	3,0	28	1,7	37	2,3
Total	20 975	57,4	12 033	57,4	697	3,3	853	4,1	1 314	6,3

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

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale, pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Le total comprend de l'information ayant trait aux 175 employés pour lesquels la catégorie professionnelle n'était pas connue.

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.



TABLEAU 13

Promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	18 451	55,9	10 308	55,9	564	3,1	773	4,2	1 149	6,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	2 524	68,3	1 725	68,3	133	5,3	80	3,2	165	6,5
Total	20 975	57,4	12 033	57,4	697	3,3	853	4,1	1 314	6,3

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 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 type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.

TABEAU 14

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 1999 au 31 mars 2000

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Terre-Neuve	493	69,2	341	1,0	5	1,0	6	1,2	3	0,6
Île-du-Prince-Édouard	105	74,3	78	1,9	2	1,9	7	6,7	0	0,0
Nouvelle-Écosse	574	40,4	232	3,0	17	3,0	20	3,5	15	2,6
Nouveau-Brunswick	424	49,1	208	0,9	4	0,9	7	1,7	2	0,5
Québec (moins RCN*)	2 398	71,7	1 720	0,7	17	0,7	76	3,2	49	2,0
RCN* (Québec)	667	55,6	371	8,2	55	8,2	36	5,4	41	6,1
RCN*	3 746	53,6	2 009	3,3	123	3,3	187	5,0	227	6,1
Ontario (moins RCN*)	1 786	59,5	1 062	3,4	60	3,4	72	4,0	93	5,2
RCN* (Ontario)	3 079	53,2	1 638	2,2	68	2,2	151	4,9	186	6,0
Manitoba	1 037	69,0	716	8,8	91	8,8	44	4,2	62	6,0
Saskatchewan	521	40,3	210	4,4	23	4,4	12	2,3	6	1,2
Alberta	713	58,9	420	5,5	39	5,5	21	2,9	24	3,4
Colombie-Britannique	1 423	59,2	843	3,9	56	3,9	47	3,3	79	5,6
Yukon	66	57,6	38	21,2	14	21,2	0	0,0	2	3,0
Territoires du Nord-Ouest	57	45,6	26	29,8	17	29,8	0	0,0	0	0,0
Nunavut	1	0,0	0	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	31	16,1	5	0,0	0	0,0	1	3,2	1	3,2
Total	13 375	59,1	7 908	3,5	469	3,5	500	3,7	563	4,2

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.



TABLEAU 15

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 – LRTPF I-I
Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	130	17,7	23	17,7	3	2,3	4	3,1	6	4,6
Scientifique et professionnelle	1 192	47,7	569	47,7	64	5,4	31	2,6	95	8,0
Administration et service extérieur	2 991	49,7	1 488	49,7	122	4,1	156	5,2	154	5,1
Technique	1 091	38,7	422	38,7	27	2,5	23	2,1	26	2,4
Soutien administratif	5 857	83,9	4 915	83,9	201	3,4	253	4,3	253	4,3
Exploitation	2 114	23,2	491	23,2	52	2,5	33	1,6	29	1,4
Total	13 375		7 908	59,1	469	3,5	500	3,7	563	4,2

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.



TABEAU 16

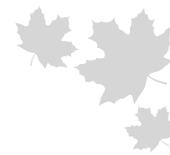
Cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF I-I Du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	4 133	43,3	1 789	43,3	127	3,1	250	6,0	232	5,6
Période déterminée (trois mois ou plus)	9 155	66,5	6 085	66,5	340	3,7	248	2,7	330	3,6
Saisonnier	87	39,1	34	39,1	2	2,3	2	2,3	1	1,1
Total	13 375	59,1	7 908	59,1	469	3,5	500	3,7	563	4,2

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 mars 2000 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

Les données dans ce tableau sont pour tout l'exercice, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000, et pour cette raison incluent les données de Revenu Canada jusqu'au 1^{er} novembre 1999.





CHAPITRE 2

PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI : POUR UNE FONCTION PUBLIQUE REPRÉSENTATIVE

En octobre 1998, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE), qui a pour objet d'aider les ministères et organismes à s'acquitter de leurs obligations législatives et à atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Un conseil de gestion indépendant, formé de sous-ministres de neuf ministères et organismes, surveille la direction générale et la responsabilisation dans le cadre du PMPÉE et en établit l'orientation stratégique. La coordination générale du PMPÉE relève du Secrétariat, qui joue un rôle de catalyseur et de promoteur de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale en dispensant aux ministères et organismes les ressources dont ils ont besoin pour se conformer à leurs obligations législatives. Il est arrivé que le PMPÉE dépasse son cadre législatif et qu'il réponde à certaines grandes priorités gouvernementales, notamment celles établies par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF). Le Programme, qui est doté d'un budget annuel d'au plus 10 millions de dollars, devrait prendre fin le 31 mars 2002.

Le PMPÉE est constitué de quatre composantes, dont la première est gérée par le SCT et les trois autres par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP). La première composante, soit le **Fonds d'intervention – Équité en emploi**, permet au SCT de s'acquitter de son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il garantit que le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est en mesure de lancer, de diriger et d'appuyer des initiatives ayant pour but de résoudre des problèmes interministériels particuliers. Le SCT administre également le projet pilote d'établissement du Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Le **Fonds du partenariat – Équité en emploi**, administré par la CFP, a pour but d'appuyer des projets issus de partenariats entre le gouvernement fédéral et des institutions externes. Le Fonds est fortement axé sur les régions.

Le **Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi** dispense des services et de l'orientation aux gestionnaires et aux spécialistes responsables de la conception et de la prestation de services de consultation aux membres des groupes désignés.





Le **Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi** fournit un soutien opérationnel et offre des conseils aux gestionnaires, aux spécialistes des ressources humaines et au personnel des services informatiques sur la façon d'accomoder les personnes ayant une déficience.

Résultats et réussites

Au total, 84 projets ont obtenu des fonds du PMPÉE en 1999-2000. Le Fonds d'intervention a permis le lancement de 14 projets et le Fonds du partenariat a soutenu la création de 70 projets, pour des dépenses totales de près de 9 millions de dollars. Le tableau suivant donne la répartition des projets par groupe désigné.

FIGURE 12

Projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat par groupe désigné

	<i>Nombre de projets</i>	<i>Pourcentage (%)</i>
Femmes	5	6,0
Autochtones	17	20,2
Personnes handicapées	10	11,9
Membres des minorités visibles	9	10,7
Groupes multiples*	38	45,2
Autres projets [†]	5	6,0
Total	84	100,0

* Les projets des « groupes multiples » portent sur des questions relatives à deux groupes ou plus.

† Certains projets sont liés à des questions qui ne touchent pas exclusivement les groupes désignés, telles que l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi.

Les projets du Fonds d'intervention et du Fonds du partenariat ont contribué à la promotion des trois priorités définies par le CHF, soit le recrutement et le maintien en poste, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement, en soutenant des initiatives précises ayant pour but de résoudre des problèmes liés au milieu de travail. À titre d'exemple, 31 projets (37 p. 100) visaient à promouvoir l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, et 15 projets (18 p. 100) avaient pour objectif l'instauration d'un milieu de travail accueillant et réceptif.





Le PMPÉE est un programme axé sur les résultats, dont toutes les initiatives doivent être conformes au Cadre de responsabilisation et de rapports sur le rendement de mai 1999 en ce qui concerne, notamment, l'atteinte de résultats mesurables et durables, la présentation en temps opportun de rapports et la responsabilisation financière. Nous avons choisi quatre indicateurs de rendement conformes aux objectifs du programme pour démontrer les résultats obtenus en 1999-2000 : l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, les outils, un milieu de travail positif et la représentation. La liste complète des projets et des initiatives du PMPÉE est disponible sur le site Web de la Division de l'équité en emploi du SCT à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca/ee, ou sur Publiservice, l'intranet du gouvernement, à l'adresse publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Accroissement de la capacité d'équité en emploi

Le PMPÉE répond au besoin essentiel d'accroître la capacité d'équité en emploi par la transmission des connaissances et le développement de compétences dans ce domaine, afin que les ministères et organismes aient l'expertise nécessaire pour mettre en œuvre les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Au total, 26 séances et ateliers de formation ont été donnés à environ 500 employés, notamment des agents des ressources humaines, des spécialistes de l'équité en emploi et de la gestion de l'information, des analystes de modèles et de prévisions démographiques et des représentants syndicaux. Les séances ont porté sur des sujets tels que l'analyse de données tirées d'un examen des systèmes d'emploi et l'établissement d'objectifs numériques.

Après la formation, les participants ont eu accès à des documents grâce auxquels ils ont pu garder à jour les connaissances et les compétences acquises. On peut également consulter ces documents sur notre site Web ou sur Publiservice.

Outils

La gestion des ressources humaines, qui était auparavant un programme marginal et isolé fondé sur les politiques et les lois, est devenue une fonction dynamique et intégrale qui donne la priorité à la gestion axée sur les personnes. Dans ce contexte, l'équité en emploi n'est plus perçue comme une simple exigence législative, mais plutôt comme un outil stratégique qui est utilisé pour faire face aux pressions d'un milieu de travail en évolution continue et aux changements démographiques prévus. Cette évolution de la gestion des ressources humaines appuie l'objectif du PMPÉE qui consiste à intégrer l'équité en emploi dans l'ensemble des activités de planification et de gestion des ressources humaines. Cette intégration est toutefois relativement nouvelle.





Pour la réaliser, les ministères et organismes fédéraux doivent échanger leurs expériences et en tirer des leçons. Le PMPÉE a facilité cet échange d'expertise en mettant à leur disposition des outils pratiques.

- *Aménagement pour accès facile* : Ce projet du Fonds du partenariat a produit un guide de politique illustré sur l'aménagement et l'accessibilité. Ce guide préparé à l'intention des gestionnaires les aide à mieux comprendre les tendances d'avant-garde en matière d'accessibilité et les pratiques exemplaires liées à l'aménagement d'un milieu de travail adapté aux personnes handicapées.
- *Programme de leadership et de diversité* : Un cours intitulé « La diversité : vision et action » a été conçu grâce au Fonds d'intervention. Ce cours portant sur la gestion de la diversité a été conçu à l'intention des gestionnaires. Il a été élaboré conjointement par le Centre canadien de gestion et la Division de l'équité en emploi du SCT et comprend de la formation multimédia en classe et de la formation pratique.

Milieu de travail réceptif

Le PMPÉE a joué un rôle proactif dans la promotion des priorités définies par le CHF. Ainsi, des fonds du PMPÉE ont été consacrés à des initiatives ayant pour but de créer un milieu de travail accueillant et réceptif pour tous les employés et de résoudre les problèmes auxquels font face les membres des groupes désignés. Ces initiatives devraient modifier de façon positive le milieu de travail.

- *Projet de médiation* : Ce projet du Fonds du partenariat devrait permettre aux membres des groupes désignés d'agir à titre de médiateurs.
- *Projet de mentorat* : Ce projet financé par le Fonds du partenariat a permis de réaliser des ateliers, un manuel, un centre d'expertise et un site Web sur le mentorat, ainsi qu'un inventaire des mentors appartenant aux groupes de l'équité en emploi et un réseau interministériel de mentors.

Représentation

Des initiatives ont été entreprises dans le cadre du PMPÉE pour améliorer la représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et promouvoir la création d'un environnement qui leur soit favorable.

- *Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale* (Fonds d'intervention) : Ce groupe de travail composé de neuf membres a reçu le mandat d'élaborer un plan d'action en vue de favoriser la participation des minorités visibles dans la fonction publique. Ce plan d'action,





intitulé « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale », a été présenté à la présidente du Conseil du Trésor en avril 2000.

- *Recrutement accéléré des Autochtones pour le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) (Fonds du partenariat)* : Le programme CAP a obtenu des fonds pour recruter, évaluer, sélectionner et nommer des candidats autochtones à des postes CAP dans la fonction publique fédérale. Ce programme a reçu plus de 1 200 demandes d'Autochtones employés ou non par la fonction publique qui étaient à la recherche d'occasions de mobilité professionnelle.
- *Représentation des groupes de l'équité en emploi dans les jurys de sélection, Pacifique et Alberta (Fonds du partenariat)* : Ce projet a permis de préparer 44 membres des groupes désignés à participer à des jurys de sélection et devrait avoir des incidences positives sur l'intégrité du processus de sélection. Cette initiative s'étendra également à l'ensemble de la fonction publique.

Fonds d'intervention – Équité en emploi

En 1999-2000, le Fonds d'intervention a financé 14 projets qui ont donné lieu à des partenariats touchant 18 institutions. On peut obtenir des données sommaires sur ces projets en consultant notre site Web, sous la rubrique « Programme des mesures positives d'équité en emploi ».

La figure suivante fait état des dépenses effectuées en 1999-2000, par groupe désigné.

FIGURE 13

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

<i>Groupes désignés</i>	<i>Dépenses (\$)</i>	<i>Pourcentage (%) des dépenses totales</i>
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	599 059,00	23,7
Personnes handicapées	407 701,00	16,1
Membres des minorités visibles	752 940,00	29,7
Tous les groupes désignés	437 679,00	17,3
Autres*	335 594,00	13,2
Total	2 532 973,00	100,0

* Certains projets du Fonds d'intervention portent sur des questions qui ne touchent pas exclusivement les groupes désignés (p. ex., l'acquisition de connaissances sur l'équité en emploi ou l'accroissement de la capacité d'équité en emploi).





Voici des exemples de projets pour chaque groupe désigné.

Femmes

Bien qu'aucun des projets du Fonds d'intervention n'ait été consacré exclusivement aux femmes en 1999-2000, ce sont surtout des femmes (17 participants sur 19, ou 89 p. 100) qui ont participé au programme d'accès au groupe Gestion des systèmes d'ordinateur (CS) dans la région de la capitale nationale. Ce programme de formation et de perfectionnement d'une durée de deux ans s'adresse aux employés n'appartenant pas au groupe CS qui ont manifesté de l'intérêt et des aptitudes pour le domaine de la technologie de l'information (TI). Ces employés reçoivent la formation et le perfectionnement nécessaires afin de se qualifier pour des postes dans le groupe CS.

Autochtones

L'Initiative de perfectionnement professionnel des Autochtones (IPPA) est un projet pilote administré par Santé Canada dont l'objectif est de promouvoir les affectations interministérielles qui fournissent des occasions de perfectionnement professionnel et d'apprentissage aux employés autochtones de la fonction publique fédérale, quel que soit leur groupe et niveau professionnel. Ce programme est actuellement mis en œuvre dans les régions de la capitale nationale et de l'Alberta. Les premières affectations dans le cadre de l'IPPA commenceront en 2000-2001. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter le site Web de Santé Canada à l'adresse www.hc-sc.gc.ca/csb-dgsg/acdi-idca.

Personnes handicapées

Le Groupe d'étude interministériel sur l'utilisation des technologies de l'information et des communications pour l'intégration des employés handicapés dirigé par le Conseil national de recherches du Canada a présenté au SCT, à la fin de mars 2000, un rapport intitulé *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous : l'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif*. Ce groupe s'est penché sur des moyens de rendre les technologies de l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et sur l'utilisation judicieuse de ces technologies dans le but de rendre le milieu de travail plus accueillant pour les personnes handicapées. On peut consulter ce rapport sur notre site Web.

Minorités visibles

Service correctionnel Canada a mis sur pied le Programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles. Le modèle de recrutement utilisé dans le cadre de ce programme sert d'outil permanent pour les activités courantes de recrutement et de sensibilisation du Ministère. Des partenariats ont été établis avec près de 140 organisations représentant les collectivités des minorités visibles.





Fonds du partenariat – Équité en emploi

Le Fonds du partenariat permet aux régions de jouer un rôle important dans les initiatives du PMPÉE. Près de 3 millions de dollars ont été consacrés à des initiatives régionales en 1999-2000. Les régions sont à l'origine de 57 des 70 projets (81,4 p. 100) entrepris grâce au Fonds du partenariat, auxquels ont participé 74 organisations.

Les deux figures suivantes illustrent la répartition des projets du Fonds du partenariat par région et les dépenses effectuées en 1999-2000.

FIGURE 14

Projets du Fonds du partenariat par région

	<i>Nombre de projets</i>	<i>Pourcentage (%) des projets totaux</i>
Atlantique	9	12,8
Québec	14	20,0
Région de la capitale nationale et Est de l'Ontario	13	18,6
Centre et Sud de l'Ontario	13	18,6
Centre des Prairies	10	14,3
Ouest	11	15,7
Total	70	100,0

FIGURE 15

Fonds du partenariat – Dépenses par région

	<i>Dépenses (\$)</i>	<i>Pourcentage (%) des dépenses totales</i>
Atlantique	471 378,98	17,0
Québec	684 504,99	24,8
Région de la capitale nationale et Est de l'Ontario	637 678,20	23,1
Centre et Sud de l'Ontario	503 151,76	18,2
Centre des Prairies	288 156,89	10,4
Ouest	178 475,38	6,5
Total	2 763 346,20	100,0





Bureau des services de perfectionnement de carrières – Équité en emploi

Le Bureau des services de perfectionnement de carrières – Équité en emploi a conçu un cours d'orientation professionnelle sur l'équité en emploi d'une durée de 45 heures auquel ont participé 100 conseillers et employés des ressources humaines venant de 22 ministères. Des évaluateurs ont estimé que le niveau du cours équivalait à celui d'un cours donné dans le cadre d'un programme de maîtrise. Trois ministères – Défense nationale, Santé Canada (au Québec) et la CFP – ont adapté ce cours à leurs propres besoins; huit universités l'ont donné dans le cadre de leur programme de maîtrise et trois universités l'ont intégré à un programme menant à un diplôme ou à un certificat. Deux de ces universités l'offriront également sous forme d'apprentissage interactif à distance. Un chapitre complet du livre à paraître, portant sur les pratiques exemplaires en matière de perfectionnement professionnel dans le monde, sera consacré à ce cours et à son élaboration.

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

Le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi a ouvert une salle de démonstration, dotée de la technologie d'adaptation la plus récente et d'une installation de vidéoconférence. Cette initiative contribuera à améliorer l'accès aux services et le transfert de connaissances pour les personnes handicapées. Pour plus de renseignements sur cette initiative, consulter le chapitre 5 du présent rapport.

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

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale pour les personnes handicapées (RA-FPF) est un projet pilote financé par le PMPÉE et administré par la Division de l'équité en emploi du SCT. Le projet est conçu d'après la formule du « guichet unique » (multiservices). Le RA-FPF vient en aide aux employés handicapés et appuie les gestionnaires, les superviseurs, les coordonnateurs de l'équité en emploi, les spécialistes des télécommunications, les techniciens et autres intervenants. En 1999-2000, le RA-FPF a contribué à améliorer l'échange d'information en gardant les clients et les intervenants au fait des politiques, programmes et services s'adressant aux employés handicapés. Pour plus de renseignements à ce sujet, consulter le chapitre 5 du présent rapport.





Résultats de l'examen à mi-parcours

Les responsables du PMPÉE préparent actuellement leur premier rapport; celui-ci couvre la période 1998-2000 et décrit les réalisations du Programme au cours de la première moitié de son existence. Un examen des projets du PMPÉE a été publié en mars 2000 dans un rapport intitulé *Examen à mi-parcours du Programme des mesures positives d'équité en emploi*. La version intégrale de ce rapport est disponible sur notre site Web et fait état des pratiques exemplaires et des enseignements tirés des initiatives réalisées jusqu'à maintenant. Voici quelques facteurs de réussite mentionnés dans l'examen à mi-parcours :

- Tous les projets du PMPÉE qui ont porté fruit comportaient une stratégie de communication axée sur les intervenants internes. Pour connaître la réussite, il faut intégrer les communications aux activités de planification d'un projet.
- Les projets réalisés avec d'autres intervenants sont moins coûteux, produisent des résultats durables et permettent aux parties d'échanger de l'expertise et des résultats. Le partenariat est donc un facteur essentiel de réussite pour les initiatives du PMPÉE.
- Le Cadre de responsabilisation et de rapports sur le rendement s'est révélé utile pour faire en sorte que les initiatives soient axées sur les résultats. L'utilisation de tableaux de mesure du rendement a donné lieu à la préparation de rapports d'étape pertinents.
- De plus, l'examen à mi-parcours recommandait aux organismes centraux de promouvoir plus activement la diffusion et le partage des outils et la mise en œuvre de modèles ayant fait leurs preuves.

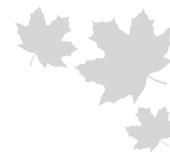
Le Groupe du PMPÉE établit actuellement une base de données sur les projets dans le but de préserver et de partager les renseignements et de promouvoir les pratiques exemplaires issues des initiatives du Fonds d'intervention ou du Fonds du partenariat. Cette base de données, qui sera disponible sur notre site Web, servira d'outil de référence aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines, qui seront encouragés à adopter les pratiques innovatrices et à intégrer pleinement l'équité en emploi à leurs activités courantes de gestion des ressources humaines.





Par sa souplesse et la diversité de ses composantes, le PMPÉE contribuera à donner une plus grande autonomie aux ministères et aux organismes en ce qui a trait à l'amélioration de la représentation et de la participation des groupes désignés. Ce programme aidera également les organismes centraux à résoudre les questions prioritaires en matière d'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique fédérale. Enfin, il contribuera à intégrer l'équité en emploi aux processus de gestion et de planification des ressources humaines et, par voie de conséquence, à concrétiser l'engagement du gouvernement relatif à l'établissement d'une fonction publique fédérale vraiment représentative et inclusive.





CHAPITRE 3

FAIRE PLACE AU CHANGEMENT, PROMOUVOIR L'INCLUSIVITÉ ET RENFORCER LES PARTENARIATS

L'équité en emploi nous concerne tous. Parce qu'elle reconnaît la valeur de la diversité, favorise l'accès égal aux possibilités d'emploi et assure une gestion efficace et équitable des ressources humaines, elle concerne tous les employés de notre effectif.

La mise en œuvre de l'équité en emploi est à la fois un processus et un objectif. Les ministères qui entreprennent des initiatives d'équité en emploi s'acquittent de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, lesquelles exigent du leadership pour définir et éliminer les obstacles et établir des programmes et des mesures positives. En tant qu'institution, la fonction publique fédérale ne doit pas seulement adopter avec enthousiasme le concept de la représentativité, elle doit aussi prendre des mesures concrètes afin de mieux représenter la société canadienne et d'atteindre des résultats dans ses activités essentielles.

Nous examinerons maintenant certaines activités dignes de mention qui ont été entreprises en 1999-2000 dans le but de diversifier l'effectif de la fonction publique.

Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

L'une des plus importantes réalisations de la Division de l'équité en emploi du SCT en 1999-2000 a été son appui au Groupe de travail sur la participation des minorités visibles. La création de ce groupe de travail avait été annoncée le 23 avril 1999 lors d'une conférence de presse et ses activités sont financées par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Le Groupe a pour mandat d'évaluer la situation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et de formuler un plan d'action gouvernemental contenant des objectifs-repères, ainsi que des mécanismes de suivi pour veiller à l'atteinte de ces objectifs.

Au cours de l'exercice 1999-2000, le Groupe de travail a procédé à des consultations exhaustives avec les principaux intervenants internes et externes et il a conçu un plan d'action qui a été présenté à la présidente en avril 2000. Des employés et des jeunes appartenant à des minorités visibles, des cadres intermédiaires, des agents des





ressources humaines, des cadres supérieurs, des représentants syndicaux et des agents négociateurs, des organismes centraux, des établissements d'enseignement et des organisations communautaires externes ont participé à la rédaction de ce plan d'action. Les travaux du Groupe de travail ont reçu publiquement l'appui de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Alliance de la fonction publique du Canada, deux des principaux partenaires du SCT dans la mise en œuvre de l'équité en emploi.

En résumé, le plan d'action du Groupe de travail préconise qu'au moins un représentant des minorités visibles participe à une mesure de dotation sur cinq dans l'ensemble de la fonction publique, qu'il s'agisse de recrutement externe, de perfectionnement professionnel, d'avancement professionnel ou d'autres mesures. Le plan d'action recommande également d'élaborer des outils pour aider les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères et des initiatives démontrant que le gouvernement s'efforce de devenir plus représentatif, d'établir des mécanismes permettant de renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation et d'en élaborer de nouveaux, et d'obtenir des avis externes, un examen indépendant et des ressources financières additionnelles pour appuyer la mise en œuvre de l'équité en emploi dans les ministères et organismes.

Le plan d'action donne aux ministères la latitude nécessaire pour définir leur stratégie et leur rythme de travail en vue d'atteindre les objectifs-repères. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constitue la plate-forme de lancement du plan d'action. Le plan ne prévoit pas la création de nouvelles structures ou de nouveaux programmes; il sert plutôt de complément aux initiatives en voie de réalisation et bon nombre de ses éléments peuvent s'intégrer aux structures et aux activités actuelles de la gestion des ressources humaines et de l'équité en emploi qui découlent des dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Aux termes du plan d'action, les ministères et les organismes disposent d'un échéancier de trois ans pour mettre en œuvre les programmes de recrutement externe et de perfectionnement des cadres destinés aux minorités visibles. Par ailleurs, ils disposent de cinq ans pour adopter des stratégies relatives aux nominations intérimaires et aux mesures de dotation qui concerne le groupe de relève de la direction et les niveaux de direction des minorités visibles. Les ministères et les organismes peuvent fixer des objectifs qui tiennent compte de leur situation particulière. Ils peuvent également tirer avantage de l'échange de pratiques exemplaires, non seulement au sein de la fonction publique, mais également avec le secteur privé, dans le but de procéder à des changements durables qui rendront les organisations plus représentatives et inclusives.





Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a amorcé un dialogue sur la culture organisationnelle de la fonction publique du Canada. Le mandat du Groupe de travail est de créer une culture d'inclusivité qui valorise la diversité et le thème « 2000@2000 » continue de dominer ce mandat.

Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier, le Groupe de travail doit pouvoir compter sur un engagement à tous les niveaux pour lancer le dialogue et concevoir des outils en vue de promouvoir une culture d'inclusivité au sein de la fonction publique.

Le Groupe de travail, dont le mandat s'est terminé le 31 août 2000, avait entrepris l'élaboration d'outils permettant d'instaurer dans la fonction publique une nouvelle culture qui valorise, intègre et appuie l'apport et la diversité des employés.

Un projet pilote lancé en février a servi de banc d'essai pour la création d'un atelier visant à modifier la culture organisationnelle. Ce projet, réalisé en mai 2000 et auquel ont participé 2 000 agents de changements dans 30 endroits différents au Canada, a été rendu possible par l'utilisation de Télévision des affaires, un outil d'apprentissage à distance de DRHC.

L'objectif ultime du projet pilote était de savoir comment sont perçues l'inclusivité et la diversité au sein de la fonction publique et d'examiner les diverses expériences individuelles. Le projet a donné lieu à une discussion interactive et permettra l'élaboration de modules de formation sur la diversité. De plus, le Groupe de travail a pu déterminer certaines leçons tirées en prévision de l'émission qu'il prévoit lancer en mai 2000.

Les participants ont convenu que le concept d'« agent de changement » sera utile à la fonction publique pour une bonne partie du XXI^e siècle. Les employés devront en effet poursuivre le dialogue nécessaire à l'instauration d'un effectif inclusif, où les qualités uniques de chacun seront appréciées à leur juste valeur.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE), un comité de travail du Conseil national mixte (CNM), est une tribune nationale où l'employeur et les agents de négociation peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions liées à l'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique. Le CMÉE est le seul comité syndical-patronal sur l'équité en emploi. En 1999-2000, il regroupait des représentants



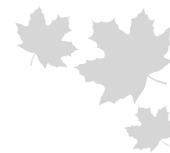


du SCT, de la CFP, de TPSGC, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de l'Alliance de la fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales.

Au cours de cet exercice, le CMÉE a tenu quatre réunions ordinaires et deux réunions exceptionnelles pour inciter la consultation et la collaboration de ses membres sur plusieurs questions. À titre d'exemple, le CMÉE a contribué aux modifications proposées à la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* du SCT. En mars 2000, on a présenté aux membres du CMÉE un exposé sur le plan d'action que préparait le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. De plus, la CFP a consulté le CMÉE au sujet de l'examen de ses systèmes d'emploi relatifs aux instruments choisis du Centre de psychologie du personnel et au sujet des systèmes de recrutement général et administration des priorités.

Le CMÉE est également une tribune permettant de partager de l'information sur l'équité en emploi et les pratiques exemplaires. Des réunions spéciales sont convoquées, au besoin, pour informer les membres des questions de premier plan et obtenir leurs commentaires. Ainsi, un exposé a été donné par le Groupe de travail sur une politique inclusive lors d'une réunion spéciale tenue en octobre 1999. À la suite du Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux, le CMÉE a convoqué une autre réunion spéciale en novembre 1999 dans le but de créer un groupe de travail chargé d'examiner les résultats du sondage du point de vue de l'équité en emploi. Ce groupe de travail avait également pour mandat de définir les secteurs de préoccupation et de recommander des solutions. Le groupe de travail a présenté des constatations préliminaires lors de la réunion de février 2000 du CMÉE. Pour plus de renseignements concernant le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux dans une perspective d'équité en emploi, consulter le chapitre 5 du présent rapport.



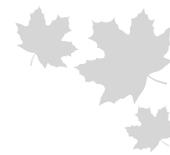


Conseil national des minorités visibles

Le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique (CNMV) a été établi en octobre 1999 à Ottawa, lors de la première Conférence nationale des minorités visibles de la fonction publique fédérale. Cet événement était financé en partie par le Fonds de partenariat du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT et parrainé par les sous-ministres d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Citoyenneté et Immigration Canada et de Patrimoine canadien. La Conférence a réuni plus de 200 participants de toutes les régions du pays; ceux-ci ont recommandé des moyens de définir et d'éliminer les obstacles systémiques, l'établissement d'une organisation nationale regroupant des employés des minorités visibles et un mécanisme permettant d'amorcer un dialogue avec la haute direction de la fonction publique. Un comité intérimaire a été formé pour se pencher sur ces sujets, établir une infrastructure pour le Conseil et organiser une deuxième conférence nationale plus tard en 2000.

Dans les mois qui ont suivi la conférence, le Conseil a reçu l'appui de divers ministères et organismes fédéraux. À titre d'exemple, Santé Canada, la Commission canadienne des grains et Patrimoine canadien ont permis à un certain nombre d'employés de participer à des activités relatives au CNMV à temps plein tout en conservant leur poste d'attache. Le CNMV a organisé trois réunions interministérielles sous l'égide de Santé Canada, d'Environnement Canada et de Service correctionnel Canada, afin de permettre aux employés des minorités visibles, au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires d'échanger des renseignements. La Division de l'équité en emploi du SCT a collaboré étroitement avec le comité intérimaire, à qui elle a dispensé des idées et de l'orientation au besoin; elle a également facilité l'établissement de liens avec d'autres organisations, telles que le Réseau du leadership, le Forum des sous-ministres adjoints, le Sous-comité sur le recrutement du Comité des hauts fonctionnaires (CHF), les conseils fédéraux régionaux et le Comité interministériel sur l'équité en emploi.





CHAPITRE 4

ÉQUITÉ EN EMPLOI : UNE PARTIE INTÉGRANTE D'UNE SAINTE GESTION

Dans le contexte des initiatives qui se poursuivront au cours de la prochaine année dans le but de rajeunir la fonction publique, il est essentiel d'établir des structures plus souples et d'appuyer adéquatement la mise en œuvre de stratégies de ressources humaines qui incluent les notions d'équité en emploi et de gestion de la diversité. L'équité en emploi constitue un fondement solide pour l'édification d'un effectif diversifié. Le *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* s'inscrit dans cette perspective lorsqu'il établit que la gestion des ressources humaines doit avoir pour objectif de créer une fonction publique qui réponde aux besoins des Canadiens et des Canadiennes et de veiller à ce que les politiques tiennent compte de la diversité des points de vue dans la population.

Les spécialistes des ressources humaines jouent un rôle déterminant dans l'élaboration des politiques et des décisions dans ce domaine. Aujourd'hui, ces spécialistes doivent se garder au fait des tendances actuelles puisqu'ils sont appelés à promouvoir et à maintenir une philosophie de la gestion des ressources humaines qui favorise et accueille positivement la diversité.

Nous collaborons actuellement avec les spécialistes des ressources humaines des ministères et organismes fédéraux à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des principes du Cadre. Ces spécialistes fourniront à leur tour aux gestionnaires des outils permettant d'accroître la représentation et la distribution des membres des groupes désignés, contribuant ainsi à la gestion efficace de la diversité et de l'équité en emploi au sein de la fonction publique.

Encore une fois cette année, nous avons le plaisir de présenter les initiatives d'équité en emploi de nos partenaires, soit les ministères et organismes de la fonction publique fédérale, dans le contexte des cinq principaux critères de réussite proposés par le Cadre.

Le LEADERSHIP désigne la capacité de forger une vision partagée, de bâtir l'organisation requise pour obtenir les résultats escomptés des programmes et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. Les principaux critères de réussite sont la mission et la vision, la structure de gestion, la contribution aux objectifs, le comportement de la direction et le perfectionnement en gestion.





Condition féminine Canada, le premier organisme à s'être conformé aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, continue d'intégrer l'équité en emploi à ses pratiques de gestion. Cet organisme a démontré son engagement à cet égard par la représentativité de son organisation et les mesures qu'il a instaurées pour veiller à ce que les personnes les plus qualifiées soient embauchées ou promues, un objectif commun à tous les ministères et organismes de la fonction publique.

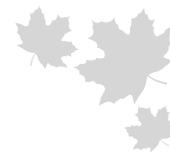
En novembre 1999, à la suite d'une vérification effectuée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** (CRTC) a été jugé conforme aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le CRTC, après avoir procédé à des consultations internes et à une analyse de l'environnement externe, a préparé une stratégie de ressources humaines d'une durée de trois ans, intitulée « S'orienter ensemble vers l'avenir », dans le but de relever les défis auxquels fait face l'organisation. Le plan d'équité en emploi afférent s'inspire de cette stratégie et fait état des constatations de l'examen ministériel des systèmes d'emploi.

En 1999-2000, **Patrimoine canadien** a fait de l'équité en emploi et de la diversité une partie intégrante de son mode de fonctionnement et a pris des mesures pour veiller à ce que tous les employés connaissent et acceptent ces valeurs. Des progrès importants ont été réalisés dans l'établissement d'objectifs communs et l'identification des problèmes permettant ainsi aux employés et aux gestionnaires de faire face à de nouveaux défis. Patrimoine canadien a également créé une tribune de consultation syndicale-patronale où sont abordées des questions telles que l'équité en emploi, la gestion des ressources humaines en général, l'exercice de déclaration volontaire du ministère et son programme d'orientation à l'intention des nouveaux employés.

L'**Agence canadienne de développement international** a pour but de devenir un organisme modèle en faisant preuve de réceptivité et en faisant adopter par son effectif les principes et pratiques de l'équité en emploi d'ici 2003. L'Agence a collaboré avec la Commission canadienne des droits de la personne en vue de définir les obstacles qui pourraient nuire au recrutement et au perfectionnement professionnel de ses employés, en particulier les membres des groupes désignés.

La haute direction du **ministère de la Justice Canada** a fait de l'équité en emploi et de la diversité des éléments essentiels de son exercice de planification stratégique. Dans le but de souligner l'importance de créer un milieu de travail inclusif, des prix d'initiative ont été décernés par le sous-ministre aux employés du bureau régional de Montréal, qui ont contribué à l'élimination des obstacles physiques en prenant des mesures pour aménager les lieux de travail et fournir des aides techniques aux personnes handicapées.





Un autre prix a été décerné à la présidente du Comité consultatif de la promotion professionnelle des femmes pour son esprit d'initiative et son engagement à améliorer la situation des femmes au Ministère.

Les ministères qui affichent une forte représentation des groupes désignés sont passés à l'étape de l'élaboration de stratégies plus inclusives. Ainsi, **Citoyenneté et Immigration Canada** a rédigé et mis en vigueur une politique sur la gestion de la diversité. Le Ministère appuie l'équité en emploi et s'est engagé à édifier un milieu de travail respectueux de tous les employés.

La Direction générale des ressources humaines de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a établi un modèle de partenariat prévoyant la présence d'un conseiller en renouvellement dans chacune de ses équipes. Ces conseillers soumettent les questions liées à l'équité en emploi à leur conseil de direction, contribuant ainsi à faire intégrer l'équité en emploi aux plans de ressources humaines et aux plans d'activités de l'organisation. Ils jouent également un rôle déterminant en s'assurant que les problèmes et préoccupations de leurs directions générales respectives soient soumis à la Direction de l'apprentissage et du renouvellement du Ministère.

Un EFFECTIF QUI REPOSE SUR DES VALEURS fait preuve de compétence, de représentativité et d'impartialité en assurant la justesse, l'équité et la transparence de ses activités de ressourcement. Les principaux critères de réussite sont : le recrutement et la dotation, l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et les droits de la personne.

Le ministère du **Solliciteur général du Canada** a désigné les objectifs d'équité en emploi comme étant des engagements essentiels des ententes de rendement du groupe de la haute direction, renforçant ainsi la responsabilisation et l'engagement des cadres supérieurs à cet égard.

Le **ministère de la Justice Canada** a mis au point à l'intention des gestionnaires une boîte à outils intitulée *Des idées utiles pour constituer des effectifs représentatifs*, qui contient des renseignements sur divers outils et initiatives de recrutement. Le Ministère a élaboré des plans en vue de recruter des membres des minorités visibles dans des postes de stagiaires et d'emplois d'été pour étudiants, lesquels constituent les principaux groupes de relève des postes d'avocats au niveau d'entrée. Le Ministère a également conçu une stratégie de conversion dans le but de réduire le nombre de postes de durée déterminée et de faire en sorte que les membres des groupes désignés aient leur juste part des postes de durée indéterminée.





Dans le cadre de la Campagne annuelle de recrutement des agents consulaires et des agents du service extérieur de 1999-2000, le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a mis en œuvre de nouvelles mesures de recrutement et de sélection dans le but d'élargir le bassin de candidats appartenant à des groupes désignés. Cette campagne a permis d'atteindre des taux de recrutement chez les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles, qui équivalent à leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

Le bureau de **Diversification de l'économie de l'Ouest Canada** a participé, en tant que ministère responsable, à un projet du Fonds du partenariat du Programme des mesures positives d'équité en emploi en Alberta. Ce projet, intitulé « Représentation des personnes visées par l'équité en emploi aux comités de sélection », avait pour objectif de dresser un répertoire des employés des groupes désignés ayant reçu de la formation concernant le processus d'entrevue. Ce répertoire est utilisé pour assurer la représentativité des jurys de sélection. Le projet a permis à 24 participants d'examiner les problèmes et obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés, et d'apprendre à les identifier et à les éliminer.

En janvier 2000, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a lancé un programme d'apprentissage de la diversité à l'intention de son équipe de direction. L'équipe a procédé à un exercice de remue-méninges pour trouver des moyens de gérer concrètement la diversité et de faire du Ministère un employeur de choix. À cet égard, une formation en matière de diversité sera dispensée à tous les employés. De plus, on reconnaît que l'apprentissage de la diversité est essentielle pour effectuer les changements culturels nécessaires et pour réussir à mettre en œuvre l'équité en emploi et la gestion de la diversité.

Avec l'aide du Bureau de la main-d'œuvre féminine, **Industrie Canada**, région de l'Ontario, a conçu et établi un plan quinquennal dans le but de recruter 24 femmes dans des postes d'inspecteur radio de durée indéterminée à la Direction générale de la gestion du spectre. La première campagne annuelle a pris fin en mars 2000 et les candidates sont entrées en fonction en mai 2000. La campagne a également permis le recrutement d'étudiantes participant à des programmes coop qui seront embauchées pour une période déterminée en 2000-2001 et qui pourraient se voir offrir des postes de durée indéterminée.





*Un **EFFECTIF PRODUCTIF** est un effectif qui réussit à produire des biens et à offrir des services de façon rentable et qui cherche continuellement à s'améliorer. Les principaux domaines d'activité sont : les normes de service, la clarté des responsabilités, les relations de travail, la langue de service, l'amélioration continue, la gestion du rendement et l'orientation et la formation.*

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies, qui relève d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** a mis sur pied une initiative d'emploi pour les Autochtones, leur permettant d'acquérir de l'expérience dans les domaines des techniques, des sciences et de l'administration. Elle a également conçu, en collaboration avec la tribu des Blood du Sud de l'Alberta, un projet d'irrigation axé sur la diversification agricole qui a procuré des possibilités de carrière en agriculture aux membres de la tribu.

Industrie Canada a conçu des boîtes à outils pour l'acquisition de technologies accessibles qui contiennent la liste complète des clauses types et des conditions relatives aux achats de matériel, de technologie et de services accessibles, ainsi qu'une liste des fabricants, fournisseurs et services d'appoint où les agents d'approvisionnement peuvent trouver l'information nécessaire pour répondre aux besoins en aménagement des employés handicapés.

Affaires indiennes et du Nord Canada, qui demeure le ministère qui recrute le plus d'employés autochtones, fournit aux autres ministères et organismes la liste de tous les diplômés autochtones ayant participé à sa campagne de recrutement universitaire.

En adoptant une stratégie axée sur les clients, certains ministères ont pris conscience de la valeur culturelle unique que de tels diplômés peuvent apporter à leur organisation en termes d'élaboration de politiques et de prestation des services. À titre d'exemple, cette année, le **Greffé de la Cour fédérale du Canada** est passé à l'histoire en tenant un procès dans une réserve indienne dans le but de recueillir des preuves auprès des aînés. Pour garantir la réussite de ce projet, des séances de sensibilisation à la culture autochtone ont été données aux gestionnaires et au personnel du tribunal.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada garde à jour un répertoire des fournisseurs de services autochtones. La préparation de ce répertoire utilisé par les gestionnaires et conseillers en ressources humaines et par les cadres hiérarchiques du Ministère a nécessité des contacts avec plus de 200 organisations et collectivités autochtones.





En janvier 2000, **Santé Canada** a mis sur pied un nouveau programme d'orientation intitulé « À la découverte de Santé Canada ». Le programme a pour but d'accroître la connaissance et la compréhension à l'égard du Ministère et de ses secteurs d'activité. L'un de ses modules, qui porte sur l'équité en emploi et la gestion de la diversité à Santé Canada, souligne l'importance de valoriser la diversité des personnes, de respecter les différences et de répondre aux besoins des employés, tout en donnant la priorité aux objectifs, aux principes fondamentaux et à la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Entre janvier et mars 2000, 345 employés ont participé à ces séances dans la région de la capitale nationale.

Pêches et Océans Canada a bâti un intranet consacré à l'équité en emploi dans le but de fournir aux gestionnaires et aux employés un « guichet unique » où ils peuvent se renseigner sur l'équité en emploi et les progrès réalisés dans ce domaine.

L'**Agence canadienne de développement international** a développé et amélioré les services et le matériel de son Centre de technologies adaptées. Les employés handicapés peuvent y obtenir des services de soutien technique ainsi que des fonds pour l'achat de matériel et la mise à jour de logiciels, avec l'appui de l'Unité de la gestion de l'information et de la technologie de l'information.

La Direction des services en ressources humaines du **Bureau des passeports** a rédigé un livret sur l'équité en emploi à l'intention du personnel et des nouveaux employés. Ce livret, intitulé *Questions les plus fréquentes au sujet de l'équité en matière d'emploi*, explique le concept et la raison d'être du programme. La Direction a également conçu une affiche afin de promouvoir le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes membres des groupes désignés.

Un MILIEU DE TRAVAIL HABILITANT favorise de bonnes relations de travail et l'esprit d'équipe, respecte les personnes, valorise la diversité, accepte les différences et encourage le libre dialogue. C'est un milieu sûr, juste et exempt de discrimination et de harcèlement, qui tient compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation, favorise l'épanouissement et la satisfaction professionnelle de l'employé et lui permet de donner toute la mesure de son talent. Les principaux domaines d'activité sont : les systèmes d'information, la communication, une culture propice, le bien-être et la sécurité.





Le sondage de déclaration volontaire réalisé par **Statistique Canada** a connu un taux de réponse de 92 p. 100, attribuable en grande partie à une campagne de communications organisée en collaboration avec la Division des communications de cet organisme et à la participation active des gestionnaires. Statistique Canada a également mis en œuvre une nouvelle stratégie de recrutement qui s'est révélée efficace. Une équipe mixte, composée de représentants du groupe Économique, sociologie et statistique (ES) et du groupe du groupe Soutien des sciences sociales (SI), a été chargée d'évaluer les candidats autochtones à des postes ES et SI, conjointement avec d'autres équipes de recrutement appartenant à ces catégories. Les candidats qui ne se sont pas qualifiés aux postes ES ont ensuite été évalués pour des postes SI.

Les **Archives nationales du Canada** comptent parmi les ministères qui ont examiné et renouvelé leur processus de consultation interne. Cette année, on a créé un groupe de travail sur l'équité en emploi formé de gestionnaires, de membres des groupes désignés et de représentants syndicaux. Pour donner suite à cette initiative et renforcer les partenariats, les **Archives nationales du Canada**, de concert avec la **Bibliothèque nationale du Canada**, ont constitué un groupe consultatif responsable de l'organisation des activités de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones.

Le Comité de gestion de la direction de la **Commission de la fonction publique du Canada** a approuvé l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique ministérielle sur l'équité en emploi et un plan d'action afférent. Le Comité a également appuyé la création d'un comité consultatif de l'équité en emploi.

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a créé une tribune spéciale, appelée « Le cercle », qui se réunit au moins une fois l'an, et grâce à laquelle ses employés autochtones peuvent établir un programme de discussions axées sur les sujets qui les touchent particulièrement.

Le Comité consultatif sur les minorités visibles du **ministère de la Justice Canada** a préparé un rapport intitulé *Plaidoyer pour un ministère de la Justice inclusif*, qui a alimenté les discussions avec les membres du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles et du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Le rapport donne également une orientation à l'élaboration des stratégies ministérielles de ressources humaines et d'équité en emploi.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a adopté une stratégie de gestion des cas dans le but de faciliter le retour au travail des employés qui, après être devenus handicapés, ne peuvent revenir à leur poste d'attache. Lorsqu'un employé veut revenir au travail et qu'il ne peut, selon l'avis de son médecin, réintégrer son poste





d'attache, une équipe multidisciplinaire prépare une stratégie de retour au travail. En complément à cette initiative, le Ministère a publié une directive intitulée *Demandes d'indemnisation des travailleurs-Programme de gestion de cas/réclamations*.

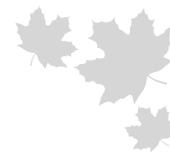
La région de l'Ontario de **Citoyenneté et Immigration Canada** a conçu une affiche à l'occasion de la Journée internationale de la femme, sous le thème « *Women making a difference : Looking Back, Looking Forward* » (« L'innovation par les femmes : un passé, un avenir »). Cette initiative avait pour but de souligner ce que les femmes ont accompli au cours du siècle dernier et d'anticiper leurs réalisations futures.

Un EFFECTIF EST DURABLE quand les énergies, les compétences et les connaissances de ses membres sont considérées comme des actifs clés qu'il faut gérer judicieusement. L'investissement dans ces actifs est protégé et continu. On entend renouveler continuellement les compétences essentielles afin d'assurer la viabilité de l'organisation, tant à l'heure actuelle que dans l'avenir. Les principaux critères de réussite sont : la planification des ressources humaines, l'acquisition continue du savoir, le profil des compétences et la gestion de la charge de travail.

La **Commission de la fonction publique du Canada** (CFP), de concert avec deux autres ministères, a mis en œuvre un programme de perfectionnement pour la catégorie de la gestion du personnel (PE) à l'intention des membres des groupes désignés. Chaque ministère dispense à ses employés de l'expérience et de la formation durant une période de trois ans. Les stagiaires ayant réussi le programme sont nommés à des postes de niveau PE-03. Dans le cadre d'une initiative entreprise avec d'autres ministères et financée par le Programme des mesures positives d'équité en emploi, les bureaux de la CFP à Toronto, Edmonton et Vancouver dispensent des services de consultation afin d'aider les membres des groupes désignés à prendre des décisions éclairées en ce qui concerne leurs choix de carrière et leur mobilité.

Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** a participé à un programme d'échange conjoint avec l'Association des femmes en communications, une organisation non gouvernementale. Le Programme de stages Jeanne Sauvé permet aux femmes de l'industrie canadienne des communications d'acquérir des connaissances et une compréhension directe des politiques fédérales en matière de communications, au rôle du gouvernement, à son incidence sur l'industrie et à la dynamique du secteur privé.





Dans le but d'augmenter leurs possibilités d'accéder à la catégorie de la direction (EX), l'**Agence canadienne de développement international** a établi un programme de perfectionnement des cadres pour les membres des groupes désignés qui ont le potentiel nécessaire. Les participants acquièrent les connaissances en gestion et en leadership et l'expérience qui leur permettront de poser leur candidature à des postes de cadres. Ce programme d'une durée de quatre ans comprend des cours, des affectations et du mentorat.

La **Commission de la fonction publique du Canada** a créé un programme de mentorat sur la diversité dans la région de l'Atlantique pour favoriser le perfectionnement professionnel de ses employés appartenant à des groupes désignés.

Patrimoine canadien a constaté la nécessité d'améliorer les services d'orientation professionnelle offerts aux employés membres des groupes désignés. Le Ministère dispense maintenant un nouveau cours pilote par l'entremise du Bureau des services d'orientation des carrières d'équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi, avec l'appui du conseiller ministériel en carrières.

Développement économique Canada pour les régions du Québec a contribué à l'élaboration d'un programme interministériel de mentorat pour les employés du Québec qui appartiennent à des groupes désignés.

Dans le cadre d'une stratégie de maintien en poste et de promotion, les candidats qui ne se sont pas qualifiés pour des postes de cadres (EX) intérimaires en vertu du Programme de perfectionnement des cadres autochtones peuvent avoir recours aux services d'une société spécialisée dans le perfectionnement professionnel et l'aménagement organisationnel. Les conseillers de cette société aident les candidats à concevoir des plans d'apprentissage qui leur permettront d'acquérir les compétences nécessaires pour atteindre les niveaux exigés par **Affaires indiennes et du Nord Canada**.

La région de la Nouvelle-Écosse de **Développement des ressources humaines Canada** a établi un fonds de développement de l'équité en emploi auquel elle consacre 1 p. 100 de son budget salarial. Le fonds aide les employés des groupes désignés, quel que soit leur niveau, à acquérir des compétences essentielles grâce auxquelles ils pourront obtenir des affectations qui contribueront à leur perfectionnement et à leur épanouissement professionnels. La part du budget régional consacrée au fonds sera de 2,0 p. 100 en 2000-2001.





En vertu d'une entente entre **Santé Canada** et le Conseil régional de la Nouvelle-Écosse, le Centre d'apprentissage de l'Atlantique gère un nouveau programme d'affectations interministérielles axé sur l'équité en emploi, appelé « La diversité, notre richesse ». Ce programme pilote, qui a débuté le 1^{er} décembre 1999, se terminera le 31 mars 2001. Il permettra aux membres des groupes désignés de développer leurs compétences et d'acquérir de l'expérience à l'emploi d'autres ministères et organismes fédéraux ou de sociétés d'État de la région.





CHAPITRE 5

ÉQUITÉ EN EMPLOI : AU-DELÀ DES CHIFFRES

Pendant la période 1999-2000, comme on a pu le constater à la lecture du présent rapport, la Division de l'équité en emploi du SCT a collaboré étroitement avec les deux groupes de travail établis par la présidente. Cette collaboration a jeté les bases de la fameuse transformation de la culture organisationnelle qui doit améliorer l'image de la fonction publique, l'aider à attirer et à garder un effectif compétent et hautement qualifié et en faire un milieu de travail de choix, où la diversité est mieux acceptée. La fonction publique a reconnu la nécessité d'évaluer et de remanier ses principales pratiques institutionnelles pour réussir cette transformation.

La Division de l'équité en emploi et ses nombreux partenaires ont poursuivi leurs efforts en vue de promouvoir la raison d'être de l'équité en emploi : créer une fonction publique favorable à la diversité et plus inclusive, qui apprécie et soutient la contribution de ses employés et qui crée un milieu de travail où chacun a un rôle à jouer.

Cet engagement permanent s'inscrit dans l'objectif de maintenir un effectif créatif et innovateur. Voici quelques exemples d'activités qui ont été entreprises par la Division en 1999-2000 et qui ont contribué à maintenir l'impulsion donnée à la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a poursuivi ses travaux au cours de l'exercice et, au 31 mars 2000, elle avait entrepris ou terminé des vérifications dans près de la moitié des ministères et organismes fédéraux. La plupart d'entre eux ont signé des engagements et sont sur la voie de la conformité. La Commission nationale des libérations conditionnelles et le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, tout comme le Conseil du statut de la femme avant eux, ont réussi à satisfaire aux facteurs d'évaluation de la CCDP. Au cours de l'année, la CCDP et le SCT ont maintenu des relations de collaboration et recherché ensemble des solutions aux difficultés éprouvées par les ministères.





Au cours de cet exercice, le SCT a travaillé avec la CFP à accroître la capacité d'analyse des ministères afin que ceux-ci puissent établir des objectifs numériques et réagir aux critères de vérification de l'analyse de l'effectif réalisée par la CCDP et aux données de l'examen des systèmes d'emploi. L'adoption d'une approche proactive visant à soutenir les ministères durant le processus de vérification a eu des résultats positifs et la plupart d'entre eux ont accompli des progrès sur la voie de la conformité. Ces efforts s'intensifieront au cours du prochain exercice et permettront d'augmenter le nombre de ministères conformes.

Politiques du Conseil du Trésor

Politique sur l'équité en emploi

La *Politique sur l'équité en emploi* du Conseil du Trésor a été modifiée afin de tenir compte des nouvelles exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette politique, publiée en juillet 1999, établit avec plus de précision les exigences de la Loi et contient des lignes directrices qui aident les ministères à obtenir des résultats.

Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés

Le Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux a révélé que les employés handicapés étaient moins satisfaits que les autres de leur carrière dans la fonction publique. Cela s'explique en partie par un aménagement inadéquat du milieu de travail. En 1999, les tribunaux canadiens ont défini avec plus de clarté les obligations des employeurs à l'égard des besoins de leurs employés.

On a donc entrepris de renforcer et de mettre à jour la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* de manière à créer un environnement accueillant pour tous les employés. Cette politique doit être publiée au cours du prochain exercice. De nombreux pourparlers ont eu lieu entre le SCT et la CCDP, les agents négociateurs, les représentants des ministères et les employés handicapés. Ils se traduiront par une politique qui tient compte des exigences de la loi et qui, loin de se contenter de répondre aux besoins individuels, vise plutôt à créer des systèmes et des milieux de travail où l'on anticipe les besoins des employés handicapés.

Mise au point sur la déclaration volontaire

Déclaration volontaire des employés

La déclaration volontaire demeure un élément important de l'équité en emploi et tous les rapports annuels jusqu'à maintenant en ont fait état. Au cours de l'année, la Division de l'équité en emploi a continué de dispenser des conseils aux ministères qui se préparaient





à entreprendre une enquête sur l'effectif. La CCDP mentionne à plusieurs reprises, dans ses vérifications, la recommandation du SCT voulant que les ministères recueillent des renseignements sur les sous-groupes des groupes désignés suivants, soit les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles³. Même si la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'en fait pas mention de façon spécifique, il est important de recueillir des renseignements sur les sous-groupes afin d'obtenir des données précises et de réduire ainsi le risque de produire des rapports erronés. Les formulaires ministériels contiennent des questions relatives aux sous-groupes mais les employés qui ne répondent pas à ces questions ne sont pas exclus des groupes désignés. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que toute déclaration d'appartenance à un groupe ou à un sous-groupe soit volontaire et que les répondants en soient informés. Le SCT et les ministères protègent soigneusement la confidentialité de ces renseignements et veillent à ce qu'ils ne soient pas utilisés à des fins non autorisées.

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones

En janvier 2000, un groupe de travail restreint formé de représentants du SCT, de la CFP et des Affaires indiennes et du Nord Canada a été chargé de continuer à concevoir un formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones, qui est un projet qui a été mis de l'avant conjointement par le Comité consultatif sur l'équité en emploi pour les Autochtones du SCT et le comité consultatif sur le recrutement des Autochtones de la CFP. Au cours de l'exercice 2000-2001, une ébauche du formulaire sera mise à l'essai au moyen du Répertoire des Autochtones de la CFP. Les résultats devraient permettre de créer un modèle qui sera distribué en 2001.

Apprentissage de l'équité en emploi

Diversité : vision et action

En février 2000, le Centre canadien de gestion (CCG) a offert un cours intitulé « La diversité : vision et action », avec l'appui financier du Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Ce programme intensif de trois jours a pour but de démontrer aux cadres et aux gestionnaires de la fonction

3. Un Autochtone est une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage. Cette définition vise également les personnes qui ont des limitations fonctionnelles de coordination, de dextérité ou de mobilité; les personnes non voyantes ou atteintes d'une déficience visuelle; les personnes sourdes et malentendantes; les personnes atteintes de trouble de la parole. Font partie des minorités visibles les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les Asiatiques du Sud et les Indiens de l'Est, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest non blanc, les Nord-Africains non blancs ou Arabes, les Latino-Américains non blancs, les personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus) et toute autre minorité visible.





publique les avantages d'un milieu de travail diversifié et de les sensibiliser aux questions liées à l'équité en emploi et à la diversité. La gestion de la diversité y est présentée comme une compétence essentielle pour les dirigeants de la fonction publique.

Le premier module du cours est un outil interactif et virtuel, élaboré conjointement par le CCG, le SCT et la CFP, qui est maintenant disponible dans le site Web de la Division de l'équité en emploi du SCT, sous le titre « Agissez sur l'équité en matière d'emploi ». Ce cours permet aux participants du cours « La diversité : vision et action » de s'initier à leur propre rythme à leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en emploi*. Le site est également accessible aux autres fonctionnaires fédéraux, tels que les spécialistes de l'équité en emploi, les employés qui suivent le cours d'orientation sur l'équité en emploi ou ceux qui veulent simplement en apprendre davantage à ce sujet.

Cours d'orientation sur l'équité en emploi

Les participants à ce cours de trois jours apprennent à mieux connaître les questions et les obligations juridiques liées à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Ce cours a été très utile aux employés qui connaissaient peu de choses sur l'équité en emploi ou qui désiraient accroître leurs compétences dans ce domaine ou dans celui de la gestion des ressources humaines.

Nous invitons ceux qui désirent obtenir plus de renseignements sur le cours « La diversité : vision et action » ou sur le calendrier du cours d'orientation sur l'équité en emploi à consulter le site Web de la Division de l'équité en emploi sur Internet (www.tbs-sct.gc.ca/ee), ou sur Publiservice, l'Intranet du gouvernement du Canada (publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee), sous la rubrique « Apprentissage ».

Publications

En 1999-2000, la Division de l'équité en emploi du SCT a publié plusieurs documents dans le but de renseigner les spécialistes, les gestionnaires et les décideurs sur les questions d'équité en emploi. Toutes nos publications sont disponibles sur le site Web de la Division, sous la rubrique « Politiques et publications ». Voici quelques-unes des publications de la Division.

Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés

Le guide intitulé *Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés* recommande des méthodes pour intégrer les personnes handicapées au milieu de travail et pour leur faire sentir qu'elles sont les bienvenues et qu'elles contribuent au bon





fonctionnement de leur équipe. Ce guide n'est toutefois qu'un point de départ vers la découverte de solutions dans ce domaine et souligne que l'écoute active, la clarté dans les communications et le respect des personnes sont des conditions essentielles pour constituer un milieu de travail accueillant pour les personnes handicapées.

Le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les personnes handicapées a contribué à l'élaboration de ce guide, qui a été financé en partie par le Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT.

Données d'un examen des systèmes d'emploi

Ce guide aide les ministères et organismes de la fonction publique fédérale à utiliser et à interpréter les données quantitatives que l'on trouve dans un examen des systèmes d'emploi (ESE). Un tel examen a pour but de déterminer les obstacles potentiels et existants à la participation des membres des groupes désignés dans une organisation. Dans le cadre d'un ESE, l'employeur recherche les causes possibles de toute sous-représentation.

Ce guide, financé par le Fonds d'intervention du PMPÉE, a été publié en même temps que les données tirées du recensement de 1996 et des mouvements de l'effectif des ministères (recrutement, promotions, arrivées et départs d'un ministère à l'autre et cessations d'emploi) pour une période de trois ans se terminant le 31 mars 1999.

L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité

Ce livret est le fruit d'une collaboration entre la Division de l'équité en emploi et le Comité consultatif de l'équité en emploi pour les femmes du SCT. Il propose un certain nombre de solutions concrètes afin d'améliorer le taux de participation des femmes de tous les groupes et niveaux de la fonction publique fédérale. Les femmes constituent la moitié de l'effectif et sont présentes, d'une façon ou d'une autre, dans presque tous les types d'emploi. Pourtant, elles ne représentent que le quart de l'effectif de la catégorie de la direction, elles sont toujours plus nombreuses à être recrutées dans des postes de durée déterminée et elles sont concentrées dans un grand nombre de rôles traditionnels de soutien.

Cette publication a reçu l'appui du Fonds d'intervention du Programme des mesures positives d'équité en emploi et porte sur le recrutement, la sélection, le perfectionnement et l'avancement professionnel, la culture organisationnelle ainsi que les politiques et pratiques d'emploi favorables aux femmes.





Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale

Plusieurs de nos clients et de nos partenaires potentiels ne connaissent peut-être pas les nombreuses initiatives nationales et régionales liées à l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Le SCT a donc publié, en mars 2000, un document intitulé *Profil de l'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale*.

Cette publication a été largement diffusée dans la fonction publique et dans bon nombre d'organisations autochtones. Il s'agit d'un outil de référence à l'intention de tous les intervenants qui, individuellement ou collectivement, continuent de collaborer avec les ministères et organismes fédéraux pour instaurer une fonction publique qui représente pleinement la société canadienne. Cette publication contient également un rapport sommaire sur la représentation des employés autochtones dans la fonction publique fédérale et décrit les mesures de recrutement, de maintien en poste et de perfectionnement professionnel ainsi que les pratiques exemplaires qui permettront d'atteindre ces objectifs.

Optique de l'équité en emploi

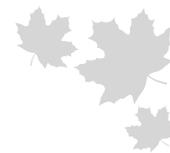
Comme nous l'avons mentionné dans le rapport de l'an dernier, la Division de l'équité en emploi a commencé à définir une « optique de l'équité en emploi » afin de faciliter l'examen des politiques et pratiques dans ce domaine. Cette « optique » aidera les analystes à « voir » si les politiques existantes respectent les objectifs de l'équité en emploi de la fonction publique et à déterminer si ces politiques constituent un obstacle à l'emploi des membres des groupes désignés. L'achèvement de ce projet a été reporté au prochain exercice.

Sondage de 1999 auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du sondage ont été publiés le 10 novembre 1999. Plus de 104 000 employés, soit 55 p. 100 de l'effectif, y ont exprimé la perception qu'ils avaient de leur travail et de leur milieu professionnel, ainsi que de leurs expériences et de leurs possibilités de carrière.

Dans le chapitre 3, il est mentionné que le Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte a constitué un groupe de travail chargé d'analyser les résultats du sondage des personnes ayant déclaré leur appartenance à des groupes désignés. Des représentants de la Division de l'équité en emploi ont participé aux travaux du groupe. Les résultats du sondage indiquent que le taux de satisfaction général des membres des minorités visibles et les personnes handicapées est inférieur à celui des autres groupes et que ces employés n'ont pas l'impression de travailler dans un milieu





inclusif et accueillant. Dans l'ensemble, les résultats révèlent la nécessité de prendre des mesures dans plusieurs domaines : les communications, la formation, la responsabilisation et les changements administratifs.

L'étude du groupe de travail portait sur cinq domaines : la nature du travail, l'appui de la direction, les valeurs et le respect, les processus de sélection et de promotion, et la formation et le perfectionnement. Le groupe a rédigé des recommandations qui ont été présentées au Comité consultatif du suivi du sondage (CCSS), composé de représentants des organismes centraux, des ministères responsables et des agents négociateurs. Les recommandations ont également été soumises aux sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et sont actuellement évaluées par la Division de l'équité en emploi du SCT.

Assemblée des Premières nations

Au cours de la dernière année, les représentants du SCT se sont réunis à trois reprises avec ceux de l'Assemblée des Premières nations. Selon un protocole d'entente avec l'Assemblée des Premières Nations, le SCT doit informer cette organisation des questions d'équité en emploi liées au recrutement, au maintien en poste et au perfectionnement professionnel des Autochtones.

En février 2000, le SCT a participé à une conférence sur l'emploi et l'éducation tenue à Winnipeg par l'Assemblée des Premières nations et l'Assemblée des chefs du Manitoba. Cette conférence de deux jours a rassemblé environ 300 participants, dont un grand nombre de jeunes Autochtones. À noter que le coordonnateur de l'équité en emploi de Voirie et Services gouvernementaux du Manitoba a présenté une liste de dix stratégies de maintien en poste :

1. Engagement de la haute direction
2. Engagement des syndicats à collaborer avec la direction
3. Rôle clé des gestionnaires (p. ex. rencontres individuelles où les employés autochtones ont toute la latitude voulue pour poser des questions et ainsi remédier à des lacunes en matière de connaissances et de sensibilisation)
4. Importance d'avoir de bons mentors et de bons appuis
5. Politiques plus claires en matière de gestion des ressources humaines
6. Contrôle, mise en application et suivi des politiques
7. Présence d'un Autochtone (ou de membres des autres groupes désignés) dans la gestion des ressources humaines afin d'établir une structure d'entraide





8. Établissement de relations et d'un réseau avec la collectivité autochtone afin de mettre en valeur l'image positive des Autochtones au Manitoba
9. Formation et perfectionnement du personnel
10. Programmes d'aide aux employés découlant d'une collaboration syndicale-patronale

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des Premières nations

En mai 1999, le SCT a convoqué une réunion afin de discuter des progrès accomplis et de permettre le partage des expériences à la suite de la mise en œuvre de l'entente cadre signée avec l'Assemblée des chefs du Manitoba. L'entente cadre avait été conclue en juin 1996, à la suite d'une plainte concernant la sous-représentation des Autochtones dans les ministères et les organismes de la fonction publique. L'entente vise les ministères suivants : Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, l'Agence canadienne de développement international, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Revenu Canada (maintenant l'Agence des douanes et du revenu du Canada), la Commission canadienne des grains, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le ministère des Finances Canada, Industrie Canada, le ministère de la Défense nationale, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, Parcs Canada, Transports Canada et Statistique Canada.

L'entente cadre se termine le 31 mars 2001. L'APN a entrepris une évaluation de l'entente et des progrès réalisés par les signataires qui devrait être publiée au début de 2001.

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

Le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF) a été lancé cette année sous l'égide de la Division de l'équité en emploi et avec l'appui financier du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Ce réseau est rapidement devenu le centre de coordination en ce qui concerne les questions d'aménagement qui touchent les employés handicapés. Le RA-FPF donne à ses clients des renseignements sur les politiques et des conseils en matière d'aménagement; il peut également les acheminer vers des programmes et services dispensés par ses nombreux partenaires, notamment le Centre de ressources adaptées de la Commission de la fonction publique et divers centres technologiques ministériels et organismes communautaires qui œuvrent dans le domaine de l'aménagement pour les personnes handicapées.





Au cours de l'exercice 1999-2000, le RA-FPF a dispensé des conseils et de l'orientation à plus de 300 clients, notamment des gestionnaires, des spécialistes des ressources humaines et de l'informatique et, bien entendu, des employés handicapés.

Pour favoriser l'analyse des tendances en matière d'aménagement et coordonner les services aux clients ou l'acheminement de ceux-ci vers ses partenaires, le RA-FPF constitue actuellement diverses bases de données. Ces mécanismes de suivi permettront à la Division de l'équité en emploi du SCT de dispenser des avis opportuns à la direction sur les problèmes d'aménagement auxquels devront faire face les gestionnaires et les employés handicapés dans la fonction publique.

Comités sur l'équité en emploi du SCT

Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT

Les Comités consultatifs de l'équité en emploi du SCT ont été créés en 1997. Ils ont pour mandat de discuter des problèmes et de donner des avis aux représentants des quatre groupes désignés. Les comités ont été créés pour une période de deux ans qui s'est terminée en décembre 1999. La représentation de chaque groupe désigné à ces comités peut varier de 5 à 13 employés qui présentent leur point de vue en tant que membres d'un groupe désigné, lequel peut être différent de celui de leur ministère.

L'assemblée générale annuelle des Comités consultatifs a eu lieu à Ottawa en juin 1999. Les membres ont échangé des idées et des stratégies portant notamment sur les sujets suivants.

Recrutement

On admet généralement qu'une démarche de recrutement doit projeter une image positive de la fonction publique pour attirer les membres des groupes désignés et, simultanément, générer une stratégie de mobilité qui oriente les employés et les recrues vers les cheminements de carrière qui leur sont disponibles.

Maintien en poste

Les participants se sont penchés sur les multiples raisons qui peuvent inciter les employés membres des groupes désignés à quitter un ministère. Ils se sont particulièrement intéressés aux départs volontaires, dont ils ont analysé les raisons positives (p. ex. les promotions, les possibilités de perfectionnement et les départs à la retraite) aussi bien que négatives (p. ex. des valeurs auxquelles on ne peut s'identifier, le harcèlement, la discrimination et les carences en matière d'aménagement). Une stratégie efficace de maintien en poste doit inclure une analyse détaillée des statistiques et des





coûts liés au roulement du personnel; elle doit également faire appel à des mécanismes tels que les entrevues de fin d'emploi et les sondages sur la satisfaction des employés pour comprendre la culture organisationnelle et diffuser largement les valeurs liées au concept d'« employeur de choix », tout en maintenant l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en emploi.

Perfectionnement professionnel

Les participants ont recommandé d'obtenir l'engagement de la haute direction pour mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle dans le cadre d'une stratégie de promotion du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés. Ils ont également examiné des moyens de répondre aux aspirations professionnelles des employés en période de restructuration.

La Division de l'équité en emploi du SCT s'est inspirée des travaux de ces comités, dont le mandat s'est terminé en 1999. Des projets tels que l'Initiative en développement de carrière pour Autochtones, le livret intitulé *L'équité en emploi pour les femmes... Une question toujours d'actualité*, la nouvelle *Politique sur l'équité en emploi* et la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés* du SCT sont le fruit des travaux de ces comités ou ont été élaborés en collaboration avec eux.

Le SCT s'est également inspiré de l'expertise fournie par d'autres tribunes; il a modernisé sa façon de déléguer ses responsabilités, fait la promotion de l'équité en emploi et obtenu des suggestions et des commentaires sur les politiques, initiatives et programmes. Dans bon nombre de ministères, il y a maintenant des comités actifs, bien organisés et appuyés pour représenter les membres des groupes désignés, que ce soit au niveau national ou régional, des champions de l'équité en emploi dans le groupe de la haute direction et des processus de consultation syndicale-patronale sur l'équité en emploi.

Le SCT a en outre élaboré et approuvé un cadre de dialogue avec les membres des groupes désignés qui comprend trois éléments : un forum des sous-ministres adjoints, un Comité exécutif sur l'équité en emploi et des groupes de travail ponctuels qui se penchent sur des questions spécifiques au besoin. Ces éléments donnent au SCT la souplesse nécessaire pour instaurer et maintenir le dialogue avec ses partenaires.

Ce cadre de dialogue devrait permettre notamment d'établir un échange continu entre les multiples intervenants de l'équité en emploi, ainsi qu'un réseau d'agents de changement de divers niveaux et sphères d'activités qui contribuera à la création d'une fonction publique moderne, innovatrice, représentative et inclusive.





Comité interministériel sur l'équité en emploi

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi (CIÉE) demeure le point de convergence des partenariats entre le SCT et les ministères et organismes fédéraux. Au cours de l'exercice 1999-2000, le Comité a tenu cinq réunions regroupant en moyenne 65 participants, notamment des gestionnaires, des coordonnateurs ministériels de l'équité en emploi, des employés des ressources humaines et des membres des groupes désignés. Un représentant du SCT et un représentant d'un ministère se partagent la présidence du Comité. Les thèmes et le contenu des réunions sont déterminés par un comité directeur formé de représentants des organismes centraux et des ministères.

En 1999-2000, les sujets de discussion à signaler ont été les suivants :

- le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale;
- le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale;
- les diverses initiatives entreprises dans le cadre du Programme des mesures positives d'équité en emploi, notamment l'Initiative en développement de carrière pour Autochtones sous l'égide de Santé Canada;
- le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive;
- le Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Des tours de table ont également été faits dans les réunions afin de favoriser un réel partage des renseignements et des expériences entre les membres du CIÉE.

La Commission de la fonction publique du Canada a fait le point régulièrement sur ses activités de recrutement et sur d'autres initiatives liées à l'équité en emploi.

Des exposés spéciaux ont été donnés sur la *Loi sur l'accès à l'information* et *Loi sur la protection des renseignements personnels* et sur la Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés du SCT.

Les employés responsables de l'équité en emploi dans les régions sont invités à assister à ces réunions lorsqu'ils se trouvent dans la région de la capitale nationale et tous peuvent obtenir l'ordre du jour et les résumés des réunions sur le site Web de la Division de l'équité en emploi. On peut consulter ces résumés, intitulés *Nouvelles de l'équité en emploi*. Pour répondre à vos besoins en matière d'équité en emploi, en cliquant sur « Division de l'équité en emploi », puis sur « Comités ».





CONCLUSION

Un grand nombre d'institutions canadiennes font face à un double défi démographique : la croissance d'une population multiculturelle et le vieillissement de la population active. La capacité de ces institutions de croître et de s'adapter est une question de chance ou de choix. Pour choisir, il leur faudra se livrer à une réflexion et formuler des principes et des priorités. En 1999-2000, nous nous sommes efforcés d'attirer des travailleurs du savoir et de constituer l'effectif de l'avenir en nous servant du *Cadre pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique* du SCT, qui fait la promotion de l'équité en emploi et de la diversité. Dans la poursuite de nos efforts au cours de la prochaine année, nous accorderons la priorité à notre engagement de mieux répondre à l'évolution des attentes de la population en nous inspirant du document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, publié par le SCT en mars 2000.

Les citoyens s'attendent à ce que leurs institutions démocratiques, notamment la fonction publique fédérale, soient le reflet de leurs valeurs et de leurs intérêts. Le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* propose quatre engagements en matière de gestion particulièrement pertinents : une gestion davantage axée sur les résultats, l'engagement de dépenser judicieusement, la nécessité de donner la priorité aux besoins des citoyens et de bien les servir, et celle d'adopter une série de valeurs concrètes dans la prestation des services publics. Tel que le document l'indique : « Les Canadiens et les Canadiennes appartenant aux générations qui ont suivi la Confédération ont bâti un pays prospère, qui valorise de bons rapports entre les citoyens, la diversité, l'ouverture, l'équité et la primauté du droit. Ces idées se sont affirmées et ont mûri pour constituer un ensemble unique de valeurs canadiennes, dont l'autonomie, la compassion et le respect de la démocratie et de ses institutions. Réunies, ces valeurs et d'autres contribuent à définir la société canadienne. »

Une plus grande représentativité contribuera à préserver la pertinence de la fonction publique aux yeux de la population canadienne. Le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* mentionne également que le gouvernement du Canada est déterminé à concevoir, à financer et à exécuter ses programmes et à en évaluer les résultats selon l'optique des citoyens. Une fonction publique représentative sera davantage en mesure de gagner la confiance et le respect de tous les Canadiens et Canadiennes et de servir les intérêts du public. L'équité en emploi nous permet donc de veiller à ce que la fonction publique, en tant qu'institution légitime et démocratique, reflète le profil démographique de la population canadienne qu'elle veut servir.

