



Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2000-2001

Canada



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2000-2001



Ce rapport est disponible en médias substitués.

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2002

N° de catalogue : BT 1-9/2001

ISBN 0-662-66378-0

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

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





MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Une des richesses du Canada est la diversité de sa population qui est composée de gens ayant une culture, des expériences et des antécédents variés. En tant qu'institution nationale, la fonction publique fédérale, dont l'objectif est d'assurer la prestation de services de la plus haute qualité aux citoyens canadiens, se doit de refléter cette diversité. Un tel effectif est davantage en mesure de donner aux Canadiens et aux Canadiennes les services exceptionnels qu'ils méritent et auxquels ils s'attendent.

Il y a déjà cinq ans que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été mise en œuvre dans la fonction publique fédérale. Nous avons déployé des efforts considérables au cours de cette période pour bâtir une fonction publique qui valorise et respecte vraiment les capacités des personnes appartenant aux quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi – soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Nous avons maintenu le cap et accompli des progrès importants en vue d'améliorer la représentation globale de ces groupes désignés. Il reste cependant de nombreux défis à relever.

La fonction publique du Canada a pris des mesures concrètes pour devenir un employeur exemplaire et pour continuer de mettre en valeur les talents de ses employés actuels, tout en cherchant à attirer une nouvelle génération de travailleurs. Nous sommes bien décidés à mener à terme les initiatives de modernisation de la gestion de nos ressources humaines et à édifier une institution qui sera à l'image de la diversité canadienne. Nous sommes confiants d'être sur la bonne voie, et nous pourrions ainsi constituer un effectif innovateur et représentatif et offrir un milieu de travail positif et accueillant pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes compétents.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard
2002



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 2000-2001.

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 2000-2001.

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
L'engagement et le défi	1
Contenu du rapport	2
Application de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	3
Chapitre 1	
La force du nombre : Vers une fonction publique représentative	5
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2000-2001	5
Représentation globale	13
Représentation selon le sexe	14
Répartition selon le type d'emploi	14
Répartition selon la catégorie professionnelle	15
Répartition selon l'âge	15
Représentation selon les ministères et organismes	17
Répartition selon la région de travail	19
Répartition selon la rémunération	20
Embauche	21
Promotions	23
Cessations d'emploi	24
Notes techniques	24
Fonction publique fédérale	25
Effectif visé par le rapport	25
Ministères et organismes fédéraux	26
Employés nommés pour une période déterminée	26
Données sur les membres des groupes désignés	27
Terminologie	27
Liste des tableaux	29



Chapitre 2

Programme des mesures positives d'équité en emploi :

L'union fait la force	55
Résultats et réussites	56
Accroissement de la capacité	57
Outils	58
Milieu de travail réceptif	58
Représentation	59
Fonds d'intervention – Équité en emploi	60
Fonds du partenariat – Équité en emploi	63
Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi	65
Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi	66
Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	66

Chapitre 3

Faire place au changement dans la fonction publique

fédérale : Passons à l'action	67
Points saillants du plan d'action	67
Le gouvernement souscrit au plan d'action	69
Mise en œuvre du plan d'action	69
Unité de coordination de Faire place au changement	70
Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi	71
Partenariats	72
Des débuts prometteurs	73
Développement de la capacité des ministères	73
Reconnaître et récompenser les leaders	73
Maintenir l'impulsion du changement – Groupe consultatif externe	74
Premières récoltes	75
Défis et possibilités	76
Défis à relever	76
Possibilités	77



Chapitre 4

Faisons équipe avec nos partenaires	79
Introduction	79
Cadre de travail pour le dialogue entre le SCT et la fonction publique fédérale	80
Forum des champions de l'équité en emploi	80
Comité exécutif de l'équité en emploi	80
Forum interministériel sur l'équité en emploi	81
Groupes de travail spéciaux	81
Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale	81
Conseils stratégiques	82
Sensibilisation	83
Conseil mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte	83
Groupe de travail sur une fonction publique inclusive	84
Conseil national des minorités visibles	85
Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des chefs du Manitoba	86
Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones	86
Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer la conformité à l'équité en emploi	86
Partenaires au chapitre de la formation en matière d'équité en emploi et de diversité	88

Chapitre 5

Pratiques exemplaires dans les ministères et organismes	89
Recrutement	90
Intégration et planification	90
Recrutement ciblé	91
Responsabilisation et récompenses	92
Maintien en poste	93
Formation et outils pour les gestionnaires	93
Créer un milieu de travail inclusif pour tous les employés	94
Aménagement du lieu de travail	95
Apprentissage et développement de carrières	96
Conclusion	99



INTRODUCTION

La diversité est une caractéristique qui définit bien le Canada d'aujourd'hui et sa population est à l'image du monde. En tant qu'institution nationale, la fonction publique du Canada veut être représentative de la diversité canadienne tout en adoptant des valeurs clés telles la compétence, l'impartialité politique et le professionnalisme, pour améliorer la qualité de vie de tous les citoyens. La mise en œuvre des principes d'équité en emploi permet à la fonction publique du Canada de se doter d'idées, de compétences, de talents et d'habiletés qui lui permettront d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes des services efficaces au sein d'une économie et d'une société axées sur le savoir.

L'engagement et le défi

Dans le discours du Trône inaugurant la 37^e législature du Canada, prononcé le 30 janvier 2001, il est mentionné que : « Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens et les Canadiennes au XXI^e siècle. » Dans son *Rapport annuel sur la fonction publique du Canada* [mars 2001], présenté au Premier Ministre, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet fait référence à une fonction publique moderne et « adaptée » qui sera en mesure d'offrir des programmes et services diversifiés et de meilleure qualité aux Canadiens et aux Canadiennes, et prête à relever les défis de l'économie du savoir.

Dans le cadre des efforts déployés pour créer une fonction publique plus moderne et pertinente, qui continuera d'être parmi les meilleures au monde, il est clair que nous devons nous concentrer davantage sur nos effectifs et reconnaître que le fait d'attirer des candidats aux antécédents, perspectives et approches variés se traduit, comme le souligne le greffier du Conseil privé, par des services plus efficaces et pertinents ainsi que de meilleurs conseils stratégiques. Dans le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*, un programme à quatre volets a été présenté en tant que fondement de la modernisation des pratiques de gestion du gouvernement dans l'exécution des programmes et la prestation des services destinés aux Canadiens et aux Canadiennes. Une telle approche, qui est davantage axée sur les citoyens sur le plan de la prestation des services, exige une analyse des méthodes de travail des fonctionnaires et de leur apport dans les domaines de l'élaboration des politiques, de l'exécution des programmes, de la prestation des services et de l'obtention de résultats pour les Canadiens et les Canadiennes.





L'année dernière, nous avons noté les défis que la fonction publique devait relever sur le plan de la gestion des ressources humaines. Dans le discours du Trône prononcé en janvier 2001, le gouvernement du Canada se dit « déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. »

Alors même que la fonction publique cherche à faire peau neuve en réponse aux réalités démographiques d'une institution vieillissante et aux défis connexes en matière de ressource humaines, puisqu'environ 45 p. 100 des fonctionnaires pourront prendre leur retraite au cours des 10 prochaines années, de multiples occasions s'offrent à elle pour l'aider à devenir plus représentative et inclusive et, ainsi, mieux servir tous les Canadiens et les Canadiennes. Pour ce faire, il lui faudra être opportuniste sur le plan de l'embauche, du maintien en poste et de l'amélioration du mieux-être au travail, et édifier un lieu de travail où les aptitudes des membres appartenant aux groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées sont valorisées et respectées.

Contenu du rapport

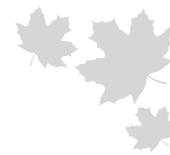
Dans ce neuvième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada, nous pouvons constater les progrès accomplis au chapitre de la représentation de tous les groupes désignés, ainsi que les défis qui restent à relever, particulièrement en ce qui concerne les minorités visibles.

Le premier chapitre, « La force du nombre : Vers une fonction publique représentative », brosse un tableau statistique, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et fournit des données pour la période allant du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001. Nous énumérons les améliorations dans la représentation, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste des personnes appartenant à des groupes désignés. Ce chapitre présente aussi des données historiques pour aider les lecteurs à suivre nos progrès.

Dans le deuxième chapitre, « Programme des mesures positives d'équité en emploi : L'union fait la force », nous décrivons les résultats obtenus au cours de la troisième année du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Ce programme de quatre ans fournit un soutien au développement de la capacité institutionnelle liée à l'équité en emploi au sein des organisations fédérales pour faciliter l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour appuyer les changements culturels nécessaires à la création d'une fonction publique représentative et inclusive.

Le troisième chapitre, « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale : Passons à l'action », souligne les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action de *Faire place au changement*, qui a été approuvé par le gouvernement du Canada en juin 2000.





Cette importante initiative renforce l'engagement du gouvernement à combattre la sous-représentation persistante des minorités visibles dans la fonction publique. Les activités de mise en œuvre de ce programme ont été lancées il y a moins d'un an, et déjà nous constatons les efforts productifs des ministères et des organismes. Il reste néanmoins beaucoup de travail à faire pour créer une fonction publique représentative à l'égard de ce groupe désigné.

Dans le quatrième chapitre, « Faisons équipe avec nos partenaires », nous clarifions le rôle de leadership du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat ou SCT) en ce qui a trait à l'équité en emploi et à certains des partenariats qu'il a établis en vue d'atteindre les objectifs en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce chapitre décrit aussi certains des outils émanant de ces partenariats productifs.

Finalement, dans le cinquième chapitre, « Pratiques exemplaires dans les ministères et organismes », sous les thèmes du recrutement, du maintien en poste, de l'apprentissage et du développement de carrières, nous présentons certaines des initiatives novatrices et pratiques exemplaires que les ministères et organismes ont mises en place pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi et ainsi instaurer une culture organisationnelle plus ouverte à la diversité.

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

Il y a déjà cinq ans que la fonction publique fédérale est assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à l'instar des organisations du secteur privé régies par le gouvernement fédéral. Depuis plus d'une décennie, l'équité en emploi est une force directrice au sein de la fonction publique du Canada. Guidé initialement par une politique d'équité en emploi et plus tard par les dispositions sur l'équité en emploi contenues dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, le fondement juridique a été renforcé en 1995 par l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Au fil des ans, le gouvernement du Canada a fait des efforts constants pour respecter les principes de l'équité en emploi et éliminer les obstacles s'opposant à une inclusion pleine et entière des membres de groupes désignés dans les effectifs fédéraux. Les cadres supérieurs de la fonction publique du Canada se sont également investis dans le soutien et la gestion de la diversité, ainsi que dans l'embauche, le maintien en poste, l'apprentissage et le développement de carrières des fonctionnaires.





L'engagement du gouvernement du Canada, et le leadership et la diligence dont font preuve de nombreux intervenants, portent des fruits, comme en témoignent non seulement les données statistiques mais les programmes et initiatives que les ministères ont mis de l'avant pour assurer l'équité en emploi et accroître la diversité. Certains de ces programmes et initiatives sont décrits dans le chapitre 5, mais il vaut la peine de souligner ici les progrès que nous avons faits. Lorsque nous comparons la situation actuelle décrite dans notre plus récent rapport à celle décrite dans le rapport annuel de 1995-1996, nous devons admettre que la représentation globale s'est nettement améliorée pour chaque groupe désigné – femmes (48,2 à 52,1 p. 100), Autochtones (2,3 à 3,6 p. 100), personnes handicapées (3,1 à 5,1 p. 100) et personnes appartenant à une minorité visible (4,5 à 6,1 p. 100).

Nous devons toutefois éviter de nous reposer sur nos lauriers et oublier qu'il reste du travail à faire pour éliminer les obstacles, pour créer une fonction publique inclusive et, au bout du compte, pour offrir un milieu de travail exemplaire. L'équité en emploi est toujours une question d'actualité pour les quatre groupes désignés. Nous travaillons à l'accroissement du nombre de femmes dans la catégorie de la direction. En outre, nous nous attaquons aux problèmes de maintien en poste pour le groupe des Autochtones et nous efforçons d'augmenter leur nombre à l'échelle de la fonction publique. De plus, nous ne ménageons pas nos efforts afin de régler des problèmes liés à l'aménagement du lieu de travail pour les employés handicapés, à leur embauche et à leur cheminement de carrière. Nous cherchons toujours à améliorer la représentation des minorités visibles en général et au sein de la gestion, comme en témoigne la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement*. Et, enfin, l'équité en emploi est toujours une question d'actualité pour le public en général puisque nous comprenons et respectons les différences, et que nous reconnaissons les contributions de tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Il est précisé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* que : « cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, et à la fin de chaque période ultérieure de cinq ans, un comité de la Chambre des communes désigné ou établi par elle à cette fin procède à un examen complet [de ses] dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet. » Cela nous fournira sans aucun doute l'occasion de réfléchir au chemin que nous avons parcouru, à ce qu'il reste à faire et au rôle que joue la législation comme catalyseur du changement favorisant la création d'une fonction publique réellement représentative et inclusive.





CHAPITRE 1

LA FORCE DU NOMBRE : VERS UNE FONCTION PUBLIQUE REPRÉSENTATIVE

Les données indiquées dans le présent chapitre visent l'exercice commençant le 1^{er} avril 2000 et se terminant le 31 mars 2001. Selon la tendance notée dans les rapports précédents, la fonction publique du Canada se rapproche constamment de l'objectif qu'elle s'est fixé, devenir une fonction publique plus représentative, et affiche des progrès considérables sur le plan de l'embauche de membres des groupes désignés.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 2000-2001

FEMMES

- *Plus de la moitié des employés sont des femmes (52,1 p. 100), soit un taux légèrement supérieur à celui de l'an dernier.*
- *Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée ainsi que pour une période déterminée est à la hausse. Sensiblement plus de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (50,5 p. 100) sont des femmes, soit un peu plus qu'il y a un an (49,7 p. 100). La proportion de femmes chez les employés nommés pour une période déterminée est stable à 61 p. 100, sensiblement la même que les années précédentes. Deux employés saisonniers sur cinq sont des femmes, soit une hausse par rapport à l'année précédente.*
- *La proportion de femmes dans la catégorie de la direction est d'environ 1 sur 3, passant de 28,4 p. 100 l'an dernier à 30 p. 100.*
- *Le tiers de tous les employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes.*
- *Comme le pourcentage de femmes dans la fonction publique a augmenté, celui des femmes également membres d'un autre groupe désigné (par exemple, les femmes handicapées) a aussi augmenté. Il est maintenant de 15,5 p. 100 alors qu'il était de 14,3 p. 100 en 1999-2000.*

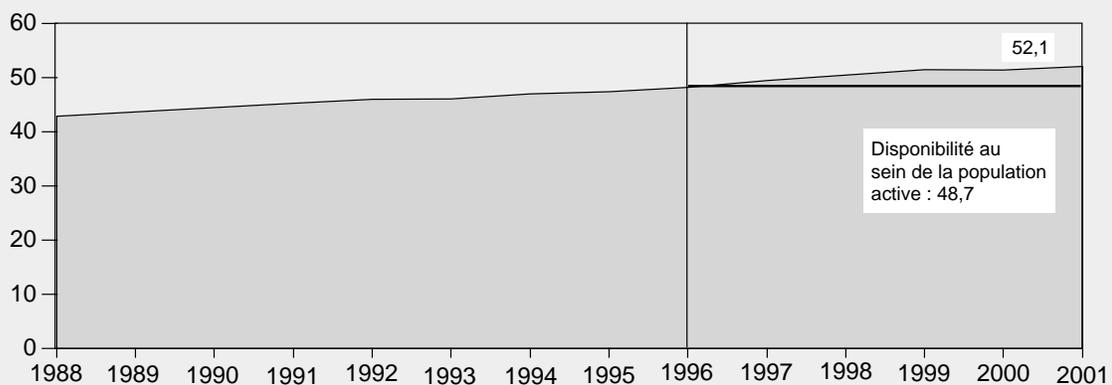




FEMMES (suite)

- Six personnes sur dix embauchées dans la fonction publique fédérale sont des femmes; cette proportion est demeurée inchangée au cours des trois dernières années. Peu de changements ont été enregistrés sur le plan de l'embauche des employés nommés pour une période indéterminée par rapport aux employés nommés pour une période déterminée.
- Pour une deuxième année consécutive, l'embauche de moins de la moitié des femmes à la fonction publique s'est fait dans la catégorie du soutien administratif, bien qu'il s'agisse encore du principal point d'entrée. Près de 30 p. 100 des femmes ont été embauchées dans la catégorie de l'administration et du service extérieur. Plus de la moitié des personnes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle (51,1 p. 100) étaient des femmes.
- Les femmes ont reçu 6 promotions sur 10, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) (effectif civil) est celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,5 p. 100.

Figure 1
Représentation des femmes, de 1988 à 2001 (%)

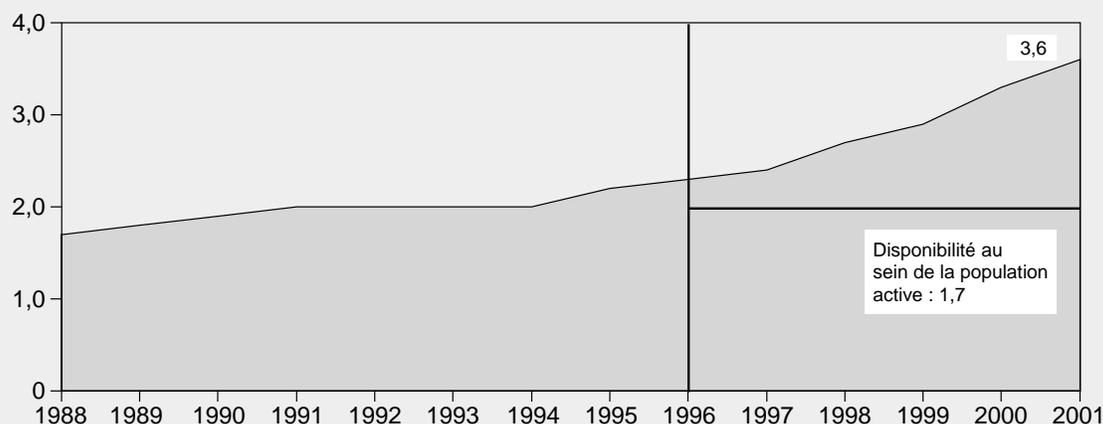




AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 3,6 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé au 31 mars 2000.
- Les Autochtones représentent 4,6 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 3,9 p. 100 observé un an plus tôt.
- Les nouveaux employés autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale le sont généralement dans les catégories du soutien administratif (36,8 p. 100) ou de l'administration et du service extérieur (28,8 p. 100).
- On observe une hausse considérable de la proportion d'Autochtones embauchés comme employés nommés pour une période indéterminée, soit 24,3 p. 100 par rapport à 17 p. 100 il y a un an.
- Près de 7 Autochtones sur 10 travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier.
- Les employés autochtones ont reçu 3,8 p. 100 des promotions, soit une augmentation par rapport au taux de 3,3 p. 100 observé il y a un an.
- Plus du tiers des Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée; ce taux s'établissait à 27 p. 100 l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, Affaires indiennes et du Nord Canada demeure celui qui emploie la plus grande proportion d'Autochtones, soit 29,2 p. 100 comparativement à 28,5 p. 100 il y a un an. Néanmoins, 4 employés autochtones de la fonction publique sur 5 travaillent ailleurs qu'à Affaires indiennes et du Nord Canada.

Figure 2
Représentation des Autochtones,
de 1988 à 2001 (%)

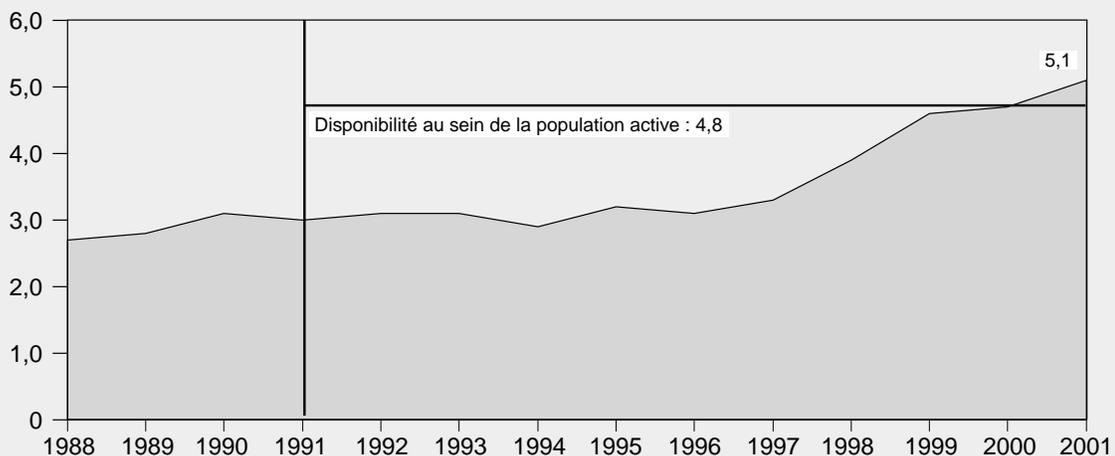




PERSONNES HANDICAPÉES

- La représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale est passée de 4,7 p. 100, il y a un an, à 5,1 p. 100.
- Neuf employés handicapés sur dix occupent des postes de durée indéterminée.
- Une personne handicapée sur cinq a été embauchée pour une période indéterminée, ce qui représente une amélioration par rapport à la proportion observée l'an dernier, qui était de 1 sur 6.
- Huit personnes handicapées sur dix ont été embauchées à la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif ou dans celle de l'administration et du service extérieur.
- Les employés handicapés ont reçu 4,7 p. 100 des promotions, soit une faible augmentation par rapport au taux de 4,1 p. 100, l'an dernier; ce chiffre demeure cependant inférieur à leur représentation interne de 5,1 p. 100.
- Près de 2 personnes handicapées sur 3 ayant quitté la fonction publique occupaient un poste de durée indéterminée, soit une hausse par rapport à la proportion de l'an dernier (1 sur 2).
- Parmi les grands ministères et organismes, Développement des ressources humaines Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit un taux de 8,2 p. 100, une faible baisse comparativement au taux de 8,5 p. 100 il y a un an.

Figure 3
Représentation des personnes handicapées,
de 1988 à 2001 (%)





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les membres des minorités visibles représentent 6,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale à la fin de la période visée par le présent rapport, ce qui constitue une hausse d'un peu plus d'un demi-point de pourcentage.*
- *Huit employés sur dix appartenant à ce groupe occupent des postes de durée indéterminée, soit la même proportion qu'il y a un an.*
- *Un peu plus de 21 p. 100 de tous les membres des minorités visibles appartiennent à la catégorie scientifique et professionnelle; 6 employés sur 10 font partie des groupes ES (Économique, sociologie et statistique), EN (Génie et arpentage), SE (Recherche scientifique) et LA (Droit). Ces mêmes groupes représentent plus de la moitié de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle.*
- *Un peu plus de 4 membres des minorités visibles sur 10 travaillent dans la région de la capitale nationale, soit la même proportion qu'il y a un an et la même proportion pour tous les employés.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 8,1 p. 100 des personnes embauchées, soit une hausse considérable par rapport au taux de 5,7 p. 100 observé un an plus tôt.*
- *Les membres des minorités visibles représentent 11,5 p. 100 de toutes les personnes nommées pour une période indéterminée, soit une hausse par rapport au taux de 8,3 p. 100 observé il y a un an.*
- *Bien que plus de la moitié des nouveaux employés appartenant à une minorité visible soient entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, près du tiers d'entre eux ont été embauchés dans la catégorie du soutien administratif.*
- *Les employés membres des minorités visibles ont reçu 6,4 p. 100 des promotions, ce qui est légèrement supérieur à leur représentation interne de 6,1 p. 100.*





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES (suite)

- *Les membres des minorités visibles représentent 5,6 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport au taux de 4,2 p. 100 de l'an dernier.*
- *Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que Santé Canada emploient le taux le plus élevé de membres des minorités visibles, soit 12,8 p. 100 et 10,1 p. 100 respectivement, en comparaison de 9,5 p. 100 chacun l'an dernier.*

Figure 4
Représentation des minorités visibles,
de 1988 à 2001 (%)

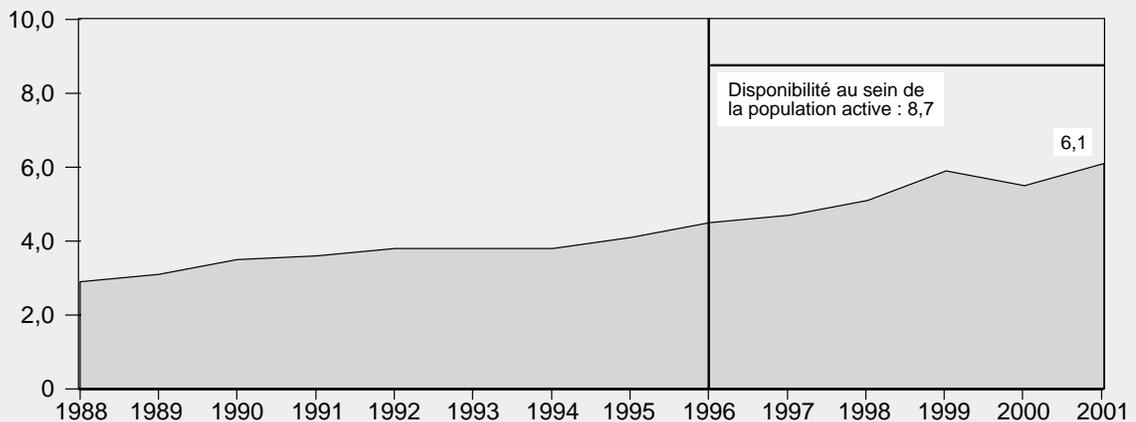




Figure 5
Embauche et promotions des femmes,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)

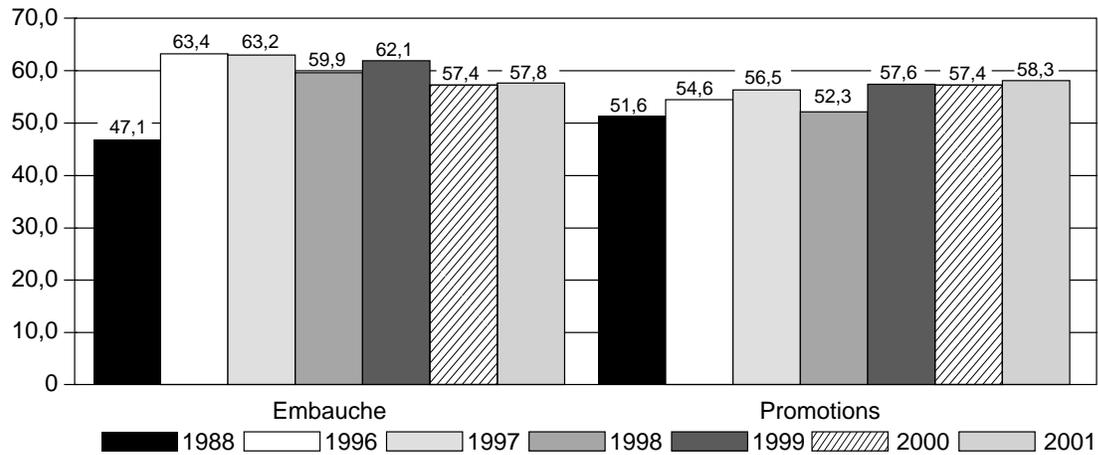


Figure 6
Embauche et promotions des Autochtones,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)

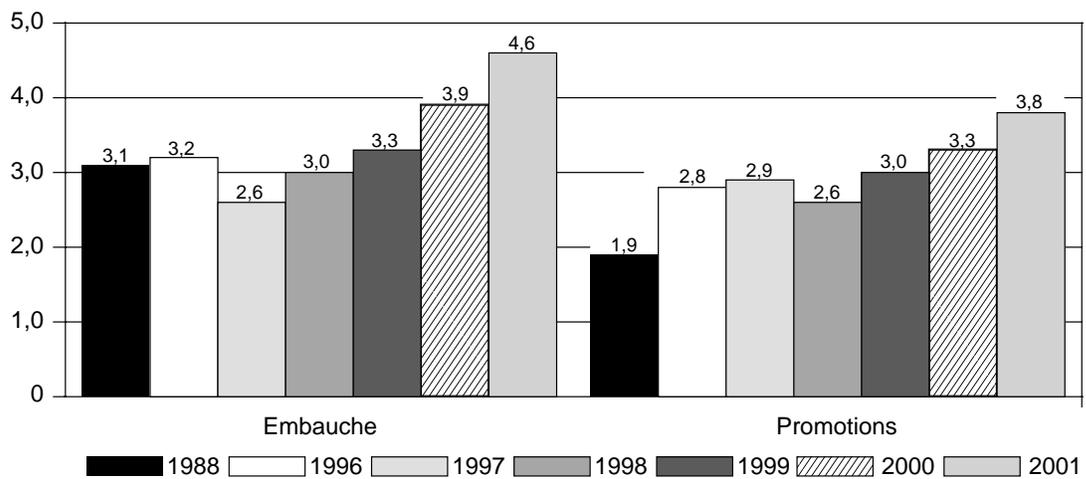




Figure 7
Embauche et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)

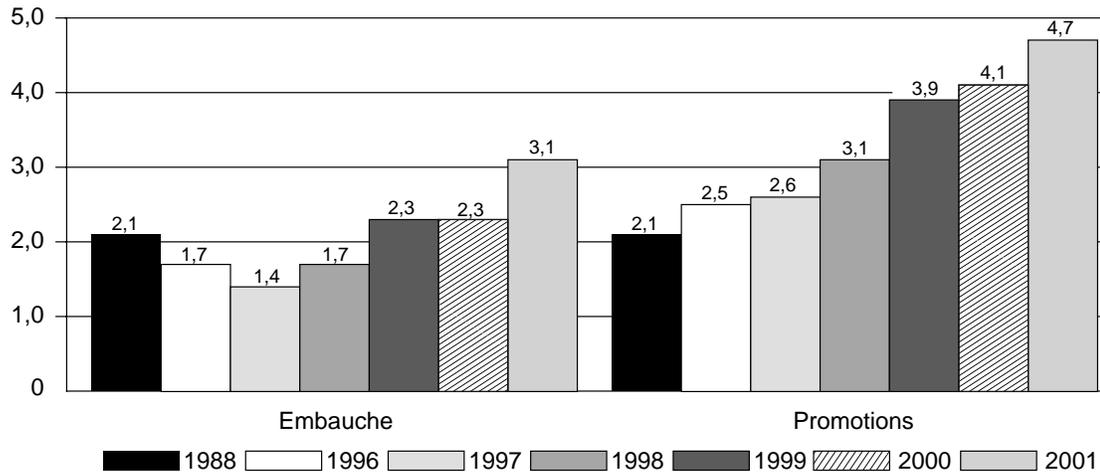
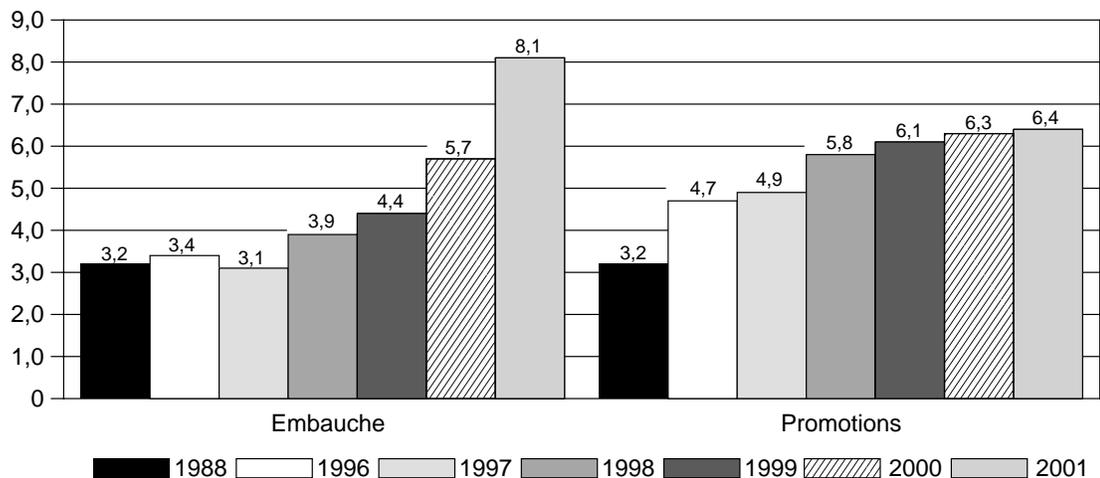
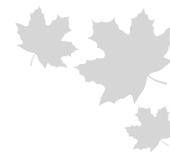


Figure 8
Embauche et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 et 2001 (%)





Représentation globale

Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (*voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre*). Ces dernières, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, présentent également des données historiques sur chacun des quatre groupes pour mieux marquer les progrès qu'a réalisés la fonction publique en vue de devenir plus représentative de la population qu'elle sert.

Voici les taux de représentation dans la fonction publique fédérale par rapport à la disponibilité au sein de la population active :

- pour trois des quatre groupes désignés – les femmes (52,1 p. 100), les personnes handicapées (5,1 p. 100) et les Autochtones (3,6 p. 100) – les taux de représentation sont supérieurs à leur disponibilité au sein de la population active, qui est de 48,7 p. 100, de 4,8 p. 100 et de 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation des personnes appartenant à une minorité visible, elle, subsiste. L'écart est de 2,6 points de pourcentage entre leur représentation (6,1 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active, qui est établie à 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

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

Les taux estimatifs de disponibilité nous permettent de brosser un tableau de la population active canadienne, laquelle compte toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou l'autre au cours des 16 mois précédant le *Recensement du Canada de 1996* (les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles) ou des cinq années précédant l'*ESLA de 1991* (les personnes handicapées). Étant donné la préférence accordée aux citoyens canadiens en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les taux estimatifs de disponibilité au sein de la population active sont fondés sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la





fonction publique fédérale. Bien que cette préférence accordée aux citoyens canadiens dans les décisions de recrutement à la fonction publique aient fait l'objet de poursuites devant les tribunaux, rien ne semble indiquer qu'une approche différente dans la façon de calculer les indicateurs de disponibilité au sein de la population active soit justifiée à ce moment-ci.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2001. Les données révèlent que la représentation des femmes appartenant également à un autre groupe désigné, qui était de 14,3 p. 100 il y a un an, s'établit maintenant à 15,5 p. 100 de l'ensemble des femmes. Des hausses ont été enregistrées dans chacun des groupes désignés : le pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible est passé de 5,6 p. 100, il y a un an, à 6,2 p. 100, tandis que les pourcentages de femmes handicapées et de femmes autochtones ont tous deux augmenté légèrement, passant à 5 p. 100 et 4,3 p. 100 alors qu'ils étaient de 4,7 p. 100 et de 4,0 p. 100 respectivement.

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

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport aux exercices précédents, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée est demeurée assez stable et s'établit maintenant à 83,9 p. 100, comparativement à 84,4 p. 100 en 2000. La situation est semblable dans le cas de chaque groupe désigné : 81,4 p. 100 chez les femmes; 80,7 p. 100 chez les Autochtones; 89,1 p. 100 chez les personnes handicapées; 80,3 p. 100 chez les employés appartenant à une minorité visible.

Par rapport à l'exercice précédent, le nombre d'employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus a augmenté, passant de 21 314 à 23 107, ou 15,5 p. 100 de l'effectif total (c.-à-d. les employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, ainsi que les employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée, la proportion étant maintenant près de 8 sur 10, appartiennent à un groupe désigné, et près de 70,8 p. 100 sont des femmes.





Répartition selon la catégorie professionnelle

Dans l'ensemble, le taux d'employés de la catégorie de la direction s'établit à 2,4 p. 100 de l'effectif, soit une légère hausse depuis l'an dernier (2,3 p. 100).

Dans cette catégorie professionnelle, près du tiers sont des femmes (30 p. 100), ce qui représente une hausse par rapport au taux de 28,4 p. 100 observé l'an dernier.

On constate donc le maintien de la tendance à la hausse observée dans les rapports précédents.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui enregistre la plus forte croissance (8,8 p. 100 ou 4 692 employés), suivie de la catégorie scientifique et professionnelle (7,2 p. 100 ou 1 289 employés), de la catégorie technique (4,9 p. 100 ou 763 employés), de la catégorie du soutien administratif (2,3 p. 100 ou 760 employés) et de la catégorie de l'exploitation (2 p. 100 ou 356 employés).

Plus de la moitié des femmes (53,6 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 une troisième 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 (42,8 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 5 000 de plus que dans la catégorie du soutien administratif (36,4 p. 100). Dans la catégorie de la direction, les femmes représentent 1,4 p. 100 de la fonction publique, soit un taux bien inférieur à 3,4 p. 100 pour les hommes et à 2,4 p. 100 pour l'ensemble des employés.

La représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a légèrement augmenté depuis 1999 et 2000. Cette année, les taux sont de 2 p. 100, de 3,5 p. 100 et de 3,4 p. 100 respectivement, soit une hausse par rapport à 1,9 p. 100, à 2,9 p. 100 et à 3,1 p. 100 en 1999 et 2000.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 illustre la répartition selon l'âge des groupes désignés, par catégorie professionnelle, pour 2000-2001. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près inchangé, passant de 43,2 ans l'an dernier à 43,3 ans.

Le pourcentage des employés de 45 ans et plus continue cependant d'augmenter et s'établit maintenant à 48,3 p. 100, soit un point de pourcentage de plus que l'an dernier et juste un peu plus de quatre points de pourcentage en deux ans. Tous les groupes





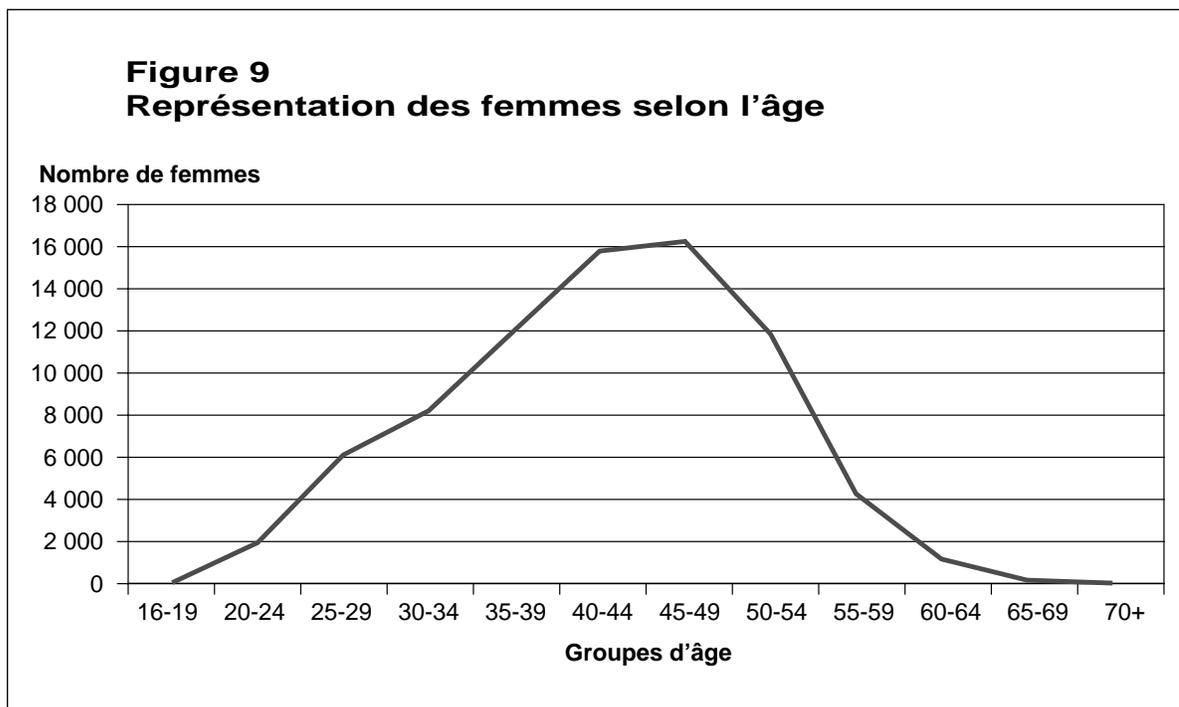
désignés ont vu augmenter le nombre de leurs membres âgés de 45 ans et plus. Près des deux tiers des personnes handicapées entrent dans ce groupe d'âge. Ce sont ces dernières qui ont l'âge moyen le plus élevé (46,1 ans), tandis que les Autochtones ont l'âge moyen le moins élevé (41 ans).

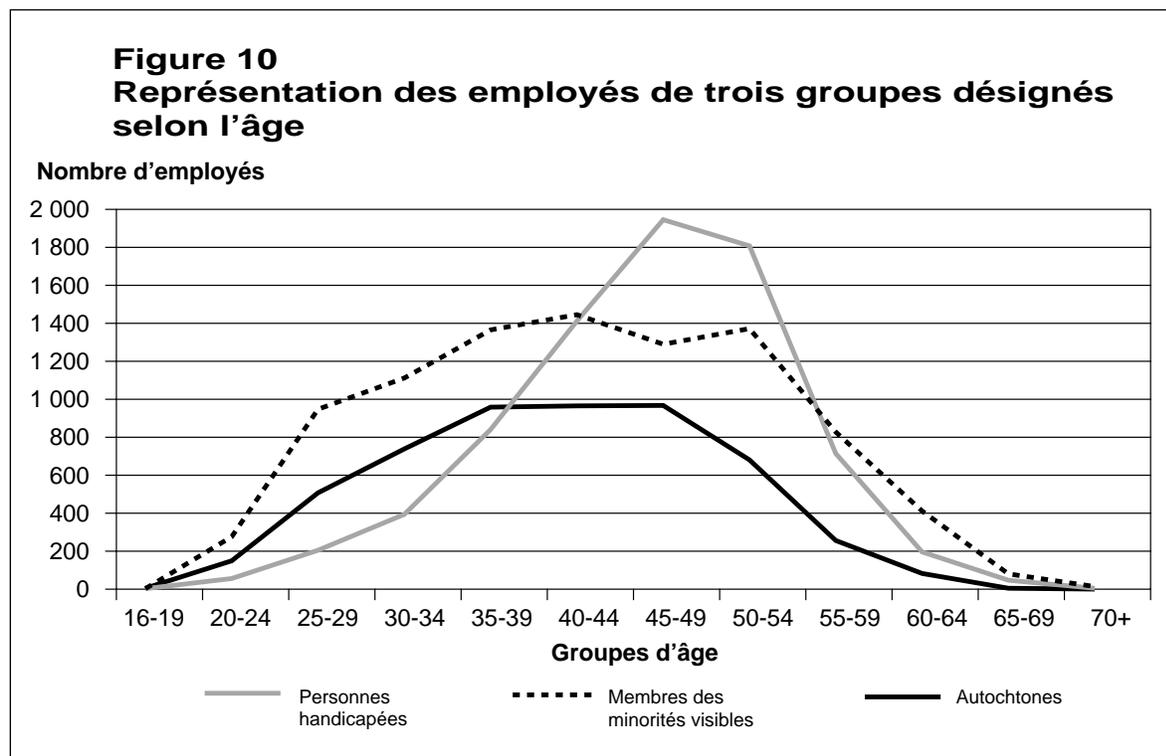
L'écart entre les hommes et les femmes de 45 ans et plus poursuit la tendance amorcée il y a deux ans, alors que la moitié des hommes étaient âgés de 45 ans et plus, comparativement à 4 sur 10 chez les femmes. Le pourcentage des femmes de ce groupe d'âge s'est accru cette année, passant à 43,4 p. 100, soit une augmentation de 1,3 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 42,3 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale et deux ans de moins que celle des hommes, qui est de 44,4 ans.

Le pourcentage des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de près de 1,4 p. 100, pour s'établir à 37,5 p. 100 des employés autochtones.

Le pourcentage des employés handicapés âgés de 45 ans et plus continue d'augmenter depuis 1993-1994. Il était alors de 45 p. 100 et s'établit maintenant à 61,8 p. 100, comparativement à 60,2 p. 100 l'an dernier.

Le pourcentage des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus a diminué de 2,8 p. 100 depuis un an, soit 46,5 p. 100 par rapport à 43,7 p. 100. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 42,6 ans, a diminué légèrement depuis l'an dernier.





Représentation selon les ministères et organismes

À la lecture du tableau 5, on peut voir que la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif, suivant une tendance à la hausse amorcée en 1998-1999. Un seul des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) a vu la taille de son effectif diminuer légèrement. Développement des ressources humaines Canada est le ministère qui a connu l'augmentation la plus marquée de son effectif : il compte maintenant 22 856 employés, soit une hausse de 6,4 p. 100 comparativement à 21 489 employés l'an dernier.

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même. Encore une fois, les ministères et organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (effectif civil) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent 8 employés sur 10 et 7 employés sur 10 respectivement. Comme indiqué dans les rapports précédents, les femmes représentent 2 employés sur 3 dans tous les ministères, à l'exception de Pêches et Océans Canada. La situation n'a pas beaucoup changé depuis l'an dernier (28,5 p. 100 par rapport à 27,7 p. 100 il y a un an) en ce qui concerne la représentation des femmes dans ce ministère, où la proportion d'emplois considérés





comme non traditionnels pour les femmes, par exemple emplois en génie et en sciences naturelles ou ceux d'officiers et d'équipages de navire, est relativement élevée. Avec l'embauche de 400 employés, c'est à Citoyenneté et Immigration Canada que le taux de femmes a le plus augmenté – plus de 300 employés et deux points de pourcentage – haussant ainsi la représentation de presque 2 p. 100 pour atteindre 62,4 p. 100.

Cette année, presque 60 p. 100 des employés autochtones de la fonction publique fédérale se trouvent dans cinq grands ministères et organismes (comparativement à quatre l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Santé Canada, Service correctionnel du Canada, Gendarmerie royale du Canada (effectif civil) et Développement des ressources humaines Canada. La Gendarmerie royale du Canada est le nouveau venu.

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où le taux d'employés autochtones est le plus élevé, soit 29,2 p. 100 comparativement à 28,5 p. 100 il y a un an. Ce taux est quatre fois supérieur au taux observé à Santé Canada, qui s'est classé au deuxième rang, soit 6,8 p. 100 d'employés autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Développement des ressources humaines Canada, qui vient maintenant au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones (contrairement au taux), soit 774 employés comparativement à 1 031 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

On a recensé 16 ministères ou organismes qui ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. La plupart des petits ministères (100 employés ou moins) comptent peu d'employés autochtones. Il faut noter que 10 d'entre eux comptent 30 employés ou moins.

Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 100 employés, c'est au Bureau du secrétaire du gouverneur général et à Condition féminine Canada que le taux de personnes handicapées est le plus élevé (8,3 p. 100 et 7,6 p. 100 respectivement). Parmi les ministères et organismes qui comptent plus de 1 000 employés, Développement des ressources humaines Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 8,2 p. 100 et 7,3 p. 100 respectivement, ont les taux les plus élevés. Chacun des 10 ministères ou organismes qui n'emploient aucune personne handicapée compte un effectif total de moins de 100 employés.

Six ministères – Développement des ressources humaines Canada, Défense nationale, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada, Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada – emploient à eux seuls 52,1 p. 100 des employés membres d'une minorité visible, comparativement à 45,8 p. 100 de tout l'effectif de la





fonction publique fédérale. Chacun de ces ministères emploie plus de 500 membres de ce groupe désigné. Environ 1 sur 6 de tous les employés membres des minorités visibles est à l'emploi de Développement des ressources humaines Canada, où ces derniers représentent 6,4 p. 100 de l'effectif total. Avec un taux de 10,5 p. 100 (comparativement à 9,5 p. 100 l'an dernier), Citoyenneté et Immigration Canada et Santé Canada occupent maintenant le premier rang pour ce qui est du taux de représentation. 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 taux le plus élevé d'employés appartenant à une minorité visible (21 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 11 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La plus forte concentration (39,4 p. 100 ou 4 fonctionnaires sur 10) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce qui est comparable à l'an dernier (39,1 p. 100). Parmi les groupes désignés, le taux de femmes (41,5 p. 100), de personnes handicapées (40,7 p. 100) et de membres des minorités visibles (41,1 p. 100) y est légèrement plus élevé. Le pourcentage d'employés autochtones qui travaillent dans la région de la capitale nationale est demeurée inchangé, à 30 p. 100.

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

À l'exclusion des Territoires du Nord-Ouest, le Manitoba (10,3 p. 100) et la Saskatchewan (10 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus grand nombre d'employés autochtones dans la fonction publique fédérale. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale (1,3 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,7 p. 100) ont les taux les plus faibles d'employés autochtones. En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, les taux varient entre le Nunavut, qui en compte 1,8 p. 100 (alors qu'il n'en comptait aucune l'année précédente) et qui a 2,1 p. 100 de personnes travaillant à l'extérieur du Canada et l'Île-du-Prince-Édouard, qui en compte 7,1 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, une fois de plus, la Colombie-Britannique compte 10,4 p. 100 des minorités visibles de l'effectif de la fonction publique fédérale. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les





membres des minorités visibles constituent moins de 1 p. 100, 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. Avec un taux de 28,3 p. 100, le Nunavut affiche le pourcentage le plus élevé d'employés autochtones, bien qu'il ait diminué légèrement (de 1 p. 100) par rapport à 29,2 p. 100 l'an dernier.

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

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve	39,8	3,1	3,6	0,6
Île-du-Prince-Édouard	60,0	1,9	7,1	1,4
Nouvelle-Écosse	39,5	2,2	6,1	4,3
Nouveau-Brunswick	54,1	1,7	4,1	0,9
Québec	53,4	2,7	3,9	4,3
Ontario	54,1	2,6	5,7	7,7
Manitoba	54,9	10,3	5,9	4,9
Saskatchewan	52,5	10,0	4,6	3,0
Alberta	53,1	6,3	5,6	6,0
Colombie-Britannique	47,8	4,2	5,2	10,4
Yukon	56,8	16,6	3,7	1,3
Territoires du Nord-Ouest	53,6	21,6	2,9	3,5
Nunavut	46,0	28,3	1,8	4,4

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération, au 31 mars 2001. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus.

La représentation de fonctionnaires fédéraux gagnant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 3,3 points de pourcentage pour atteindre 37,1 p. 100. Le pourcentage des femmes dont le salaire est de 50 000 \$ ou plus est passé de 22,3 p. 100 l'année dernière et de 17,7 p. 100 il y a deux ans, à 25,9 p. 100 de toutes les femmes en 2000-2001. Cependant, l'écart





entre les hommes et les femmes continue de s'accroître, puisque le pourcentage d'hommes gagnant ce salaire a aussi augmenté, passant de 46 p. 100 à 49,4 p. 100. Pour chaque femme gagnant 50 000 \$ ou plus, deux hommes touchent ce même salaire. Par rapport à l'ensemble des employés, le nombre de femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est passé de 33,9 p. 100, l'an dernier, et de 24,7 p. 100, il y a cinq ans, à 36,3 p. 100 cette année. Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 \$ ou plus, en proportion de tous les employés, a aussi augmenté dans les autres groupes désignés; ainsi, le taux d'employés autochtones a augmenté, passant de 2,3 p. 100 à 2,6 p. 100, celui des personnes handicapées, de 3,9 p. 100 à 4,4 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 6 p. 100 à 6,3 p. 100.

Lorsqu'on considère séparément chacun des groupes désignés, le pourcentage d'employés autochtones qui gagnent 50 000 \$ ou plus a augmenté, passant de 23,2 p. 100 à 26,7 p. 100, celui des personnes handicapées, de 27,7 p. 100 à 32,1 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 37 p. 100 à 38,3 p. 100. Le nombre relativement élevé 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.

Embauche

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées à la fonction publique fédérale. Ils indiquent combien de personnes ont été ajoutées à la liste de paye du gouvernement fédéral entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2001 et, pour la première fois cette année, la définition a été élargie et comprend maintenant les étudiants, les employés occasionnels et les autres personnes dont la durée d'emploi de trois mois ou moins a été prolongée. Ainsi, l'« embauche » englobe ces personnes, ainsi que les employés nommés pour une période indéterminée, les travailleurs saisonniers et les personnes nommées pour une période d'au moins trois mois (*voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre*).

On a observé une augmentation du pourcentage de l'embauche dans les quatre groupes désignés, comparativement à l'an dernier. Les femmes continuent de représenter la majorité des personnes embauchées, avec 57,8 p. 100, soit à peu près le même pourcentage que l'an dernier. Les membres des minorités visibles représentent 8,1 p. 100 des personnes embauchées, comparativement à 5,7 p. 100 un an plus tôt; le pourcentage d'Autochtones est passé de 3,9 p. 100 à 4,6 p. 100, et celui des personnes handicapées, de 2,3 p. 100 à 3,1 p. 100.





Comme on l'a fait remarquer dans les rapports des années précédentes, c'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Cette catégorie continue d'être le principal point d'entrée des nouvelles recrues et les femmes représentent plus de 8 recrues sur 10 dans cette catégorie. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle est semblable à celui de l'an dernier (11,9 p. 100 comparativement à 12,1 p. 100). En outre, 1 recrue sur 3 dans la catégorie de la direction (provenant de l'extérieur de la fonction publique) était une femme, alors qu'il y a un an, la proportion était de 1 sur 4.

La majorité des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette tendance ait légèrement diminué ces dernières années (76,3 p. 100 en 2000-2001 comparativement à 79,7 p. 100 l'an dernier et à 83 p. 100 il y a deux ans). Par contre, la représentation des recrues embauchées pour une période indéterminée a augmenté, ne serait-ce que légèrement, passant de 19,1 p. 100 l'an dernier à 21 p. 100 cette année. En ce qui a trait aux groupes désignés, le taux des personnes embauchées pour une période indéterminée est de 17,7 p. 100 pour les femmes, de 24,3 p. 100 pour les Autochtones, de 21,1 p. 100 pour les personnes handicapées et de 29,7 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Tous les groupes désignés ont connu une augmentation du pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée.

Quatre nouveaux employés sur dix, et une proportion semblable de toutes les femmes recrutées dans la fonction publique fédérale, ont été embauchés dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des Autochtones (30,6 p. 100) et légèrement supérieure dans le cas des personnes handicapées (42 p. 100) et des membres des minorités visibles (45,6 p. 100).

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (1 220). C'est à l'Île-du-Prince-Édouard que la proportion de femmes parmi les nouvelles recrues est la plus élevée; sept nouveaux employés sur dix étaient des femmes. Alors que 17,2 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, 33,9 p. 100 de tous les nouveaux employés autochtones ont été embauchés dans ces provinces. La Colombie-Britannique a accueilli 8,4 p. 100 de l'ensemble des recrues et 13,6 p. 100 des nouveaux employés 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 – accordées au cours de l'exercice 2000-2001 (*voir les notes techniques présentées plus loin dans le présent chapitre*). Le pourcentage de promotions obtenues par les quatre groupes désignés est plus élevé que l'an dernier.

Pour trois des quatre groupes désignés, le pourcentage de promotions obtenues était légèrement supérieur à leur taux de représentation interne. Pour le groupe des personnes handicapées, le taux de promotions, soit 4,7 p. 100, était légèrement inférieur à leur taux de 5,1 p. 100. De façon générale, la variation a été faible : les employés autochtones ont obtenu 3,8 p. 100 de toutes les promotions, comparativement à leur taux de représentation interne de 3,6 p. 100; les membres des minorités visibles ont reçu 6,4 p. 100 des promotions alors que leur représentation interne est de 6,1 p. 100; les femmes ont obtenu 58,3 p. 100 de toutes les promotions comparativement à un taux de représentation interne de 52,1 p. 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 87,9 p. 100 des promotions accordées en 2000-2001 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit à peu près comme l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la vaste majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions 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 l'ensemble des promotions accordées et des promotions accordées aux Autochtones et aux personnes handicapées. La proportion a été légèrement supérieure dans le cas des femmes (56,1 p. 100) et inférieure dans le cas des membres des minorités visibles (45,9 p. 100). 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.

La moitié de toutes les promotions (50,9 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, soit une augmentation de quatre points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Cette région compte également pour 53,4 p. 100 des promotions obtenues par des femmes, 52 p. 100 des promotions accordées aux employés membres des minorités visibles, 51,9 p. 100 des promotions obtenues par des employés handicapés et 44,6 p. 100 des promotions accordées aux employés autochtones.





Cessations d'emploi

Les tableaux 14 à 16 portent sur les cessations d'emploi, c.-à.d. les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les cessations d'emploi comprennent celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2000-2001. Il y a eu 10 159 départs cette année, soit une diminution de plus du quart par rapport au total de l'an dernier (13 375).

Près des deux tiers des personnes ayant quitté la fonction publique (65,5 p. 100) appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 70,6 p. 100 l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes a diminué considérablement (passant de 59,1 p. 100 l'année dernière à 51,7 p. 100 en 2000-2001). Les trois autres groupes désignés ont enregistré de légères augmentations : les pourcentages d'Autochtones et les personnes handicapées sont passés de 3,5 p. 100 et 3,7 p. 100 respectivement à 4,1 p. 100, et ceux des membres des minorités visibles, de 4,2 p. 100 à 5,6 p. 100.

La catégorie de l'administration et du service extérieur et celle du soutien administratif comptent pour plus de la moitié de tous les départs (57 p. 100), une baisse par rapport au taux de 66 p. 100 il y a un an. Les femmes comptent pour 49 p. 100 et 81,2 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 diminué légèrement, passant de 47,7 p. 100 à 46,6 p. 100.

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

Les taux de cessation d'emploi chez les employés autochtones étaient encore une fois réparti uniformément entre les diverses catégories professionnelles, allant de 2,4 p. 100 à 5,7 p. 100 pour les cinq catégories, à l'exception de celle de la direction.

Notes techniques

La partie suivante trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2001. 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 pour la fonction publique fédérale telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Au 31 mars 2001, la fonction publique fédérale comptait 155 360 employés, soit une hausse de 8 671 personnes (ou 5,9 p. 100) par rapport au 31 mars 2000.

L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée d'au moins trois mois et employés saisonniers	149 339
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	1 275
Employés occasionnels	4 746
Total	155 360

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, sauf pour ce qui est de l'embauche, une première cette année. Les personnes en congé non payé, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas incluses dans ces tableaux, et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation dans certains petits ministères et organismes. Les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont 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 2000 et se terminant le 31 mars 2001.





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 LRTFP, I-I.

La taille de ces entités varie : des ministères comptant plus de 3 000 employés aux très petites institutions ayant moins de 100 employés, en passant par les ministères de taille moyenne qui comptent entre 1 000 et 3 000 employés et par les petites institutions qui ont entre 100 et 1 000 employés. Certains ministères et organismes comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de 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 nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois; ces personnes sont habituellement désignées par le terme « employés nommés pour une période déterminée ».

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

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

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que même si certaines personnes ont à l'origine été nommées pour une courte période, elles deviennent des employés à long terme. Lorsqu'un tel 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 chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale. La déclaration volontaire est la méthode par laquelle les personnes indiquent de façon volontaire ou confirment leur appartenance ou non-appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés.





Données sur les membres des groupes désignés

Par souci d'uniformité des données figurant dans la partie du présent chapitre où sont présentées les statistiques, le SCT utilise le 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 SCT. L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement aux données obtenues de sources ministérielles. Étant donné les circonstances particulières où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, comme suite à la décision de 1997 dans l'affaire *Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-rationnelles c. Santé nationale et Bien-être social* (maintenant Santé Canada), 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 CFP.

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

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

Terminologie

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





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

« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une période indéterminée.

« Employés saisonniers » : Les personnes recrutées 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 les chiffres sur la représentation.

« 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

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

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

Tableau 3

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

Tableau 4

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

Tableau 5

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

Tableau 6

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

Tableau 7

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

Tableau 8

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

Tableau 9

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

Tableau 10

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





Tableau 11

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

Tableau 12

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

Tableau 13

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

Tableau 14

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

Tableau 15

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

Tableau 16

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



TABEAU 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

	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 2001	149 339	52,1	77 785	3,6	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000 ¹ (Revenu Canada exclu)	141 253	51,4	72 549	3,3	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	51,5	91 856	2,9	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	2,7	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	2,4	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	2,3	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	2,2	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	2,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	46,1	102 015	2,0	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		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. Revenu Canada est devenu, le 1^{er} novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.





TABLERAU 2

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

	Ensemble des employés		Durée indéterminée				Type d'emploi							
			Période ≥ 3 mois		Saisonnier		Sexe		Sexe					
			N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%				
Fonction publique fédérale														
Total	149 339	100,0	125 217	100,0	23 107	100,0	1 015	100,0	1 015	100,0	100,0	40,2	40,2	59,8
Femmes	77 785	52,1	63 279	50,5	14 098	61,0	408	61,0	408	61,0	61,0	40,2	40,2	59,8
Hommes	71 554	47,9	61 938	49,5	9 009	39,0	607	39,0	607	39,0	39,0	59,8	59,8	40,2
Autochtones														
Total	5 316	3,6	4 291	3,4	983	4,3	42	4,3	42	4,1	100,0	4,1	4,1	54,8
Femmes	3 332	4,3	2 611	4,1	702	5,0	19	71,4	19	4,7	71,4	4,7	4,7	54,8
Hommes	1 984	2,8	1 680	2,7	281	3,1	23	28,6	23	3,8	28,6	3,8	3,8	54,8
Personnes handicapées														
Total	7 621	5,1	6 790	5,4	799	3,5	32	3,5	32	3,2	100,0	3,2	3,2	59,4
Femmes	3 861	5,0	3 380	5,3	462	3,3	19	57,8	19	4,7	57,8	4,7	4,7	59,4
Hommes	3 760	5,3	3 410	5,5	337	3,7	13	42,2	13	2,1	42,2	2,1	2,1	40,6
Membres des minorités visibles														
Total	9 143	6,1	7 347	5,9	1 768	7,7	28	7,7	28	2,8	100,0	2,8	2,8	46,4
Femmes	4 826	6,2	3 722	5,9	1 091	7,7	13	61,7	13	3,2	61,7	3,2	3,2	46,4
Hommes	4 317	6,0	3 625	5,9	677	7,5	15	38,3	15	2,5	38,3	2,5	2,5	53,6

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



TABLEAU 3

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	3 522	1 057	30,0	70	2,0	125	3,5	118	3,4	
Scientifique et professionnelle										
AC Actuariat	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
AG Agriculture	9	1	11,1	1	11,1	1	11,1	0	0,0	
AR Architecture et urbanisme	191	45	23,6	4	2,1	4	2,1	24	12,6	
AU Vérification	162	44	27,2	2	1,2	5	3,1	28	17,3	
BI Sciences biologiques	1 360	530	39,0	11	0,8	24	1,8	111	8,2	
CH Chimie	411	157	38,2	2	0,5	8	1,9	83	20,2	
DE Art dentaire	11	0	0,0	0	0,0	1	9,1	0	0,0	
DS Services scientifiques de la défense	488	72	14,8	1	0,2	8	1,6	49	10,0	
ED Enseignement	636	355	55,8	64	10,1	23	3,6	34	5,3	
EN Génie et arpentage	2 102	226	10,8	20	1,0	73	3,5	306	14,6	
ES Économique, sociologique et statistique	4 081	1 687	41,3	73	1,8	167	4,1	448	11,0	
FO Sciences forestières	103	16	15,5	1	1,0	5	4,9	2	1,9	
HR Recherche historique	129	49	38,0	3	2,3	6	4,7	0	0,0	
LA Droit	2 122	1 066	50,2	64	3,0	94	4,4	138	6,5	
LS Bibliothéconomie	414	304	73,4	9	2,2	16	3,9	27	6,5	
MA Mathématiques	312	111	35,6	0	0,0	15	4,8	41	13,1	
MD Médecine	221	60	27,1	1	0,5	9	4,1	22	10,0	
MT Météorologie	506	73	14,4	3	0,6	14	2,8	29	5,7	
ND Nutrition et diététique	28	28	100,0	1	3,6	1	3,6	1	3,6	
NU Sciences infirmières	1 427	1 191	83,5	126	8,8	29	2,0	91	6,4	
OP Ergothérapie et physiothérapie	44	35	79,5	0	0,0	1	2,3	2	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 – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
PC Sciences physiques	1 758	33,2	584	1,7	30	2,3	41	134	7,6	
PH Pharmacie	15	66,7	10	0,0	0	0,0	0	1	6,7	
PS Psychologie	280	46,8	131	0,0	0	3,2	9	16	5,7	
SE Recherche scientifique	1 849	15,6	289	0,4	8	2,4	44	289	15,6	
SG Réglementation scientifique	428	42,1	180	0,5	2	4,9	21	56	13,1	
SW Service social	47	66,0	31	10,6	5	2,1	1	1	2,1	
UT Enseignement universitaire	129	7,8	10	1,6	2	2,3	3	12	9,3	
VM Médecine vétérinaire	27	37,0	10	0,0	0	3,7	1	6	22,2	
Total	19 291	37,8	7 295	2,2	433	3,2	624	1 951	10,1	
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	16 033	71,6	11 483	3,5	562	5,0	801	644	4,0	
CA Programme Cours et affectations de perfectionnement	114	62,3	71	8,8	10	7,9	9	6	5,3	
CO Commerce	2 479	37,5	930	2,6	64	4,3	106	151	6,1	
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 939	30,3	2 710	1,8	165	4,8	428	873	9,8	
FI Gestion des finances	2 594	48,2	1 251	2,6	67	4,4	115	278	10,7	
FS Service extérieur	1 116	32,5	363	1,8	20	2,8	31	84	7,5	





IS	Services d'information	2 152	1 429	66,4	65	3,0	79	3,7	75	3,5
MM	Stagiaires en gestion	157	86	54,8	0	0,0	7	4,5	16	10,2
OM	Organisation et méthodes	231	130	56,3	3	1,3	10	4,3	6	2,6
PE	Gestion du personnel	2 830	2 040	72,1	130	4,6	244	8,6	168	5,9
PG	Achat et approvisionnement	2 065	1 013	49,1	55	2,7	125	6,1	120	5,8
PM	Administration des programmes	16 061	9 936	61,9	863	5,4	1 092	6,8	940	5,9
TR	Traduction	998	633	63,4	4	0,4	39	3,9	26	2,6
WP	Programmes de bien-être social	2 320	1 224	52,8	113	4,9	92	4,0	69	3,0
Total		58 089	33 299	57,3	2 121	3,7	3 178	5,5	3 456	5,9
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	500	42	8,4	5	1,0	5	1,0	9	1,8
DD	Dessin et illustrations	291	105	36,1	3	1,0	20	6,9	20	6,9
EG	Soutien technologique et scientifique	5 902	1 607	27,2	127	2,2	210	3,6	288	4,9
EL	Électronique	1 118	36	3,2	19	1,7	41	3,7	35	3,1
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	1 971	536	27,2	64	3,2	67	3,4	40	2,0
PI	Inspection des produits primaires	307	53	17,3	10	3,3	22	7,2	22	7,2
PY	Photographie	23	5	21,7	0	0,0	0	0,0	1	4,3
RO	Radiotélégraphie	361	65	18,0	4	1,1	4	1,1	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	3 145	1 930	61,4	113	3,6	156	5,0	195	6,2
SO	Officiers de navire	924	54	5,8	6	0,6	11	1,2	6	0,6
TE	Groupe spécial de la GRC	474	243	51,3	1	0,2	5	1,1	2	0,4
TI	Inspection technique	1 272	115	9,0	22	1,7	42	3,3	73	5,7
Total		16 303	4 791	29,4	374	2,3	583	3,6	695	4,3
Soutien administratif										
CM	Communications	78	24	30,8	1	1,3	5	6,4	0	0,0
CR	Commis aux écritures et aux règlements	29 888	24 736	82,8	1 475	4,9	2 224	7,4	2 177	7,3
DA	Traitement mécanique des données	466	280	60,1	14	3,0	28	6,0	42	9,0





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 2001

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
OE Mécanographie	22	50,0	11	50,0	3	13,6	4	18,2	1	4,5
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	3 340	98,2	3 279	98,2	101	3,0	171	5,1	186	5,6
Total	33 794	83,8	28 330	83,8	1 594	4,7	2 432	7,2	2 406	7,1
Exploitation										
CX Services correctionnels	5 778	22,2	1 281	22,2	354	6,1	137	2,4	170	2,9
FR Pompiers	409	1,5	6	1,5	11	2,7	5	1,2	5	1,2
GL Manoeuvres et hommes de métier	5 249	4,8	252	4,8	144	2,7	227	4,3	96	1,8
GS Services divers	2 982	31,8	948	31,8	111	3,7	182	6,1	122	4,1
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	503	1,0	5	1,0	13	2,6	37	7,4	23	4,6
HS Services hospitaliers	670	56,6	379	56,6	53	7,9	14	2,1	53	7,9
LI Gardiens de phare	126	4,0	5	4,0	4	3,2	0	0,0	0	0,0
PR Services d'imprimerie	94	48,9	46	48,9	2	2,1	8	8,5	4	4,3
SC Équipements de navires	1 303	5,0	65	5,0	18	1,4	9	0,7	19	1,5
SR Réparation des navires	1 226	2,1	26	2,1	14	1,1	60	4,9	25	2,0
Total	18 340	16,4	3 013	16,4	724	3,9	679	3,7	517	2,8
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE	149 339	52,1	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1



TABLEAU 4

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	30-34	30	46,7	14	46,7	3	10,0	0	0,0	0	0,0
	35-39	158	48,1	76	48,1	4	2,5	1	0,6	9	5,7
	40-44	453	44,4	201	44,4	13	2,9	18	4,0	16	3,5
	45-49	886	39,4	349	39,4	20	2,3	29	3,3	26	2,9
	50-54	1 290	24,7	319	24,7	21	1,6	46	3,6	42	3,3
	55-59	574	14,5	83	14,5	6	1,0	21	3,7	22	3,8
	60-64	118	12,7	15	12,7	3	2,5	10	8,5	2	1,7
	65-69	12	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	8,3
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total		3 522	30,0	1 057	30,0	70	2,0	125	3,5	118
Scientifique et professionnelle	16-19	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	178	57,9	103	57,9	6	3,4	4	2,2	22	12,4
	25-29	1 447	54,6	790	54,6	41	2,8	10	0,7	167	11,5
	30-34	2 202	50,7	1 117	50,7	68	3,1	49	2,2	210	9,5
	35-39	2 897	44,8	1 299	44,8	85	2,9	71	2,5	275	9,5
	40-44	3 261	39,4	1 284	39,4	67	2,1	96	2,9	299	9,2
	45-49	3 476	35,7	1 241	35,7	71	2,0	143	4,1	237	6,8
	50-54	3 364	28,3	951	28,3	62	1,8	140	4,2	297	8,8
	55-59	1 677	23,1	387	23,1	30	1,8	77	4,6	226	13,5
	60-64	617	16,4	101	16,4	3	0,5	25	4,1	172	27,9
65-69	134	14,2	19	14,2	0	0,0	7	5,2	37	27,6	
70+	37	5,4	2	5,4	0	0,0	2	5,4	9	24,3	
Total		19 291	37,8	7 295	37,8	433	2,2	624	3,2	1 951	10,1



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 – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Administration et service extérieur	16-19	7	42,9	3	28,6	2	0,0	0	1	14,3	
	20-24	1 097	54,7	600	2,7	30	1,7	19	114	10,4	
	25-29	3 940	57,9	2 280	4,7	186	2,0	79	412	10,5	
	30-34	5 769	58,0	3 344	5,0	290	2,3	135	501	8,7	
	35-39	8 251	62,1	5 124	4,5	375	4,1	337	570	6,9	
	40-44	11 176	63,6	7 104	3,6	403	5,3	588	581	5,2	
	45-49	12 829	60,2	7 726	3,3	428	6,6	849	454	3,5	
	50-54	10 582	49,4	5 223	2,7	290	7,8	822	475	4,5	
	55-59	3 466	43,7	1 513	2,8	96	7,9	274	238	6,9	
	60-64	802	41,0	329	2,5	20	7,7	62	96	12,0	
65-69	148	31,8	47	0,7	1	8,1	12	14	9,5		
70+	22	27,3	6	0,0	0	4,5	1	0	0,0		
Total		58 089	57,3	33 299	3,7	2 121	5,5	3 178	3 456	5,9	
Technique	16-19	11	18,2	2	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
	20-24	331	56,8	188	3,0	10	1,2	4	12	3,6	
	25-29	1 220	51,4	627	3,9	47	1,1	13	63	5,2	
	30-34	1 461	42,2	616	3,8	56	1,8	27	76	5,2	
	35-39	2 275	33,7	767	2,9	67	2,5	56	108	4,7	
	40-44	3 120	30,1	938	2,1	67	3,6	113	119	3,8	
	45-49	3 360	25,8	866	2,1	69	4,9	163	109	3,2	
	50-54	2 885	19,4	560	1,4	40	5,0	143	99	3,4	
	55-59	1 185	15,3	181	0,8	10	4,1	48	72	6,1	
	60-64	370	10,0	37	1,6	6	2,7	10	26	7,0	
65-69	70	8,6	6	2,9	2	5,7	4	10	14,3		
70+	15	20,0	3	0,0	0	13,3	2	1	6,7		
Total		16 303	29,4	4 791	2,3	374	3,6	583	695	4,3	



Soutien administratif	16-19	43	33	76,7	3	7,0	2	4,7	2	4,7
	20-24	1 173	926	78,9	81	6,9	21	1,8	112	9,5
	25-29	2 475	1 980	80,0	150	6,1	76	3,1	266	10,7
	30-34	3 276	2 692	82,2	224	6,8	158	4,8	274	8,4
	35-39	4 943	4 204	85,0	314	6,4	299	6,0	336	6,8
	40-44	6 664	5 757	86,4	289	4,3	466	7,0	347	5,2
	45-49	6 755	5 653	83,7	275	4,1	600	8,9	374	5,5
	50-54	5 400	4 468	82,7	166	3,1	509	9,4	361	6,7
	55-59	2 212	1 904	86,1	68	3,1	219	9,9	223	10,1
	60-64	717	604	84,2	23	3,2	66	9,2	90	12,6
	65-69	111	90	81,1	1	0,9	16	14,4	18	16,2
	70+	25	19	76,0	0	0,0	0	0,0	3	12,0
	Total	33 794	28 330	83,8	1 594	4,7	2 432	7,2	2 406	7,1
Exploitation	16-19	19	5	26,3	1	5,3	0	0,0	0	0,0
	20-24	394	125	31,7	22	5,6	7	1,8	16	4,1
	25-29	1 317	419	31,8	83	6,3	28	2,1	39	3,0
	30-34	1 561	414	26,5	98	6,3	24	1,5	50	3,2
	35-39	2 510	527	21,0	113	4,5	77	3,1	67	2,7
	40-44	3 517	499	14,2	127	3,6	130	3,7	84	2,4
	45-49	3 841	411	10,7	105	2,7	160	4,2	90	2,3
	50-54	3 100	322	10,4	101	3,3	147	4,7	97	3,1
	55-59	1 545	202	13,1	45	2,9	75	4,9	47	3,0
	60-64	464	79	17,0	27	5,8	23	5,0	26	5,6
	65-69	65	7	10,8	2	3,1	8	12,3	1	1,5
	70+	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	18 340	3 013	16,4	724	3,9	679	3,7	517	2,8





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 – LRTPP, I-I
Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Fonction publique fédérale	16-19	81	54,3	44	6	7,4	2	2,5	3	3,7	
	20-24	3 173	61,2	1 942	149	4,7	55	1,7	276	8,7	
	25-29	10 399	58,6	6 096	507	4,9	206	2,0	947	9,1	
	30-34	14 299	57,3	8 197	739	5,2	393	2,7	1 111	7,8	
	35-39	21 034	57,0	11 997	958	4,6	841	4,0	1 365	6,5	
	40-44	28 191	56,0	15 783	966	3,4	1 411	5,0	1 446	5,1	
	45-49	31 147	52,2	16 246	968	3,1	1 944	6,2	1 290	4,1	
	50-54	26 621	44,5	11 843	680	2,6	1 807	6,8	1 371	5,2	
	55-59	10 659	40,1	4 270	255	2,4	714	6,7	828	7,8	
	60-64	3 088	37,7	1 165	82	2,7	196	6,3	412	13,3	
	65-69	540	31,3	169	6	1,1	47	8,7	81	15,0	
	70+	107	30,8	33	0	0,0	5	4,7	13	12,1	
	TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		149 339	52,1	77 785	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1



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 2001

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	22 856	16 131	70,6	774	3,4	1 881	8,2	1 457	6,4	
Défense nationale ¹	16 710	6 050	36,2	426	2,5	902	5,4	639	3,8	
Service correctionnel Canada	13 533	5 480	40,5	592	4,4	452	3,3	403	3,0	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 460	5 781	50,4	249	2,2	660	5,8	803	7,0	
Pêches et Océans Canada ²	9 334	2 663	28,5	168	1,8	182	1,9	247	2,6	
Santé Canada	7 382	4 902	66,4	502	6,8	345	4,7	747	10,1	
Statistique Canada	5 973	3 093	51,8	126	2,1	317	5,3	564	9,4	
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	5 916	2 641	44,6	140	2,4	234	4,0	378	6,4	
Environnement Canada	5 022	1 973	39,3	90	1,8	185	3,7	361	7,2	
Industrie Canada	4 979	2 414	48,5	115	2,3	275	5,5	369	7,4	
Citoyenneté et Immigration Canada	4 474	2 790	62,4	104	2,3	287	6,4	573	12,8	
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 302	3 333	77,5	176	4,1	251	5,8	193	4,5	
Transports Canada	4 143	1 716	41,4	78	1,9	141	3,4	241	5,8	
Ressources naturelles Canada	4 049	1 497	37,0	66	1,6	130	3,2	283	7,0	
Ministère de la Justice Canada	3 646	2 356	64,6	118	3,2	170	4,7	244	6,7	
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 530	2 160	61,2	1 031	29,2	102	2,9	169	4,8	
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 506	1 626	46,4	76	2,2	118	3,4	201	5,7	
Anciens Combattants Canada	3 378	2 305	68,2	95	2,8	186	5,5	201	6,0	
Patrimoine canadien	1 542	1 048	68,0	51	3,3	67	4,3	104	6,7	

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

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

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





TABLEAU 5 (suite)

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Commission de la fonction publique du Canada	1 392	65,9	43	3,1	102	7,3	110	7,9		
Agence canadienne de développement International	1 363	57,8	25	1,8	66	4,8	105	7,7		
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	953	61,8	18	1,9	63	6,6	55	5,8		
Ministère des Finances Canada	948	48,7	12	1,3	33	3,5	63	6,6		
Bureau des passeports	894	72,6	23	2,6	35	3,9	104	11,6		
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	844	67,4	24	2,8	41	4,9	177	21,0		
Commission canadienne des grains	685	30,8	26	3,8	44	6,4	53	7,7		
Bureau du Conseil privé	669	59,6	19	2,8	30	4,5	19	2,8		
Archives nationales du Canada	646	49,5	23	3,6	40	6,2	13	2,0		
Agence de promotion économique du Canada atlantique	466	54,9	8	1,7	21	4,5	4	0,9		
Bibliothèque nationale du Canada	449	65,5	15	3,3	24	5,3	25	5,6		
Greffé de la Cour fédérale du Canada	418	65,3	8	1,9	27	6,5	22	5,3		
Agence spatiale canadienne	404	37,6	4	1,0	7	1,7	39	9,7		
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	386	60,1	6	1,6	22	5,7	12	3,1		
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	329	54,1	22	6,7	31	9,4	35	10,6		
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	308	54,9	3	1,0	7	2,3	12	3,9		
Commission nationale des libérations conditionnelles	280	80,0	15	5,4	15	5,4	17	6,1		
Bureau du Directeur général des élections	260	46,5	3	1,2	9	3,5	9	3,5		
Office des transports du Canada	245	56,7	4	1,6	18	7,3	10	4,1		
Solliciteur général Canada	236	56,8	10	4,2	9	3,8	6	2,5		
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	34,1	1	0,5	10	4,7	10	4,7		





Commission canadienne des droits de la personne	208	139	66,8	8	3,8	27	13,0	19	9,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	155	99	63,9	7	4,5	12	7,7	13	8,4
Bureau d'information du Canada	145	85	58,6	2	1,4	5	3,4	3	2,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	88	60,7	2	1,4	12	8,3	6	4,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	126	73	57,9	2	1,6	9	7,1	7	5,6
Cour canadienne de l'impôt	119	77	64,7	5	4,2	7	5,9	6	5,0
Commissariat aux langues officielles	118	71	60,2	5	4,2	5	4,2	3	2,5
Centre canadien de gestion	117	79	67,5	5	4,3	3	2,6	4	3,4
Condition féminine Canada	105	99	94,3	2	1,9	8	7,6	14	13,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	84	42	50,0	0	0,0	2	2,4	4	4,8
Conseil canadien des relations industrielles	79	55	69,6	1	1,3	3	3,8	3	3,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	65	40	61,5	3	4,6	2	3,1	1	1,5
Commission canadienne du lait	59	32	54,2	0	0,0	0	0,0	2	3,4
Bureau du Canada pour le millénaire	45	33	73,3	0	0,0	2	4,4	0	0,0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	36	22	61,1	0	0,0	1	2,8	4	11,1
Commission mixte internationale	29	11	37,9	0	0,0	0	0,0	1	3,4
Secrétariat des conférences Intergouvernementales canadiennes	21	13	61,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	18	7	38,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	16	9	56,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALENA - Section canadienne	10	5	50,0	0	0,0	0	0,0	2	20,0
Grefe du Tribunal de la concurrence	10	7	70,0	0	0,0	2	20,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	9	7	77,8	1	11,1	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	5	71,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur Canada	5	2	40,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1





TABEAU 6

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Au 31 mars 2001

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	3 031	39,8	1 206	39,8	93	3,1	109	3,6	19	0,6
Île-du-Prince-Édouard	1 611	60,0	966	60,0	31	1,9	114	7,1	22	1,4
Nouvelle-Écosse	8 104	39,5	3 202	39,5	182	2,2	496	6,1	348	4,3
Nouveau-Brunswick	5 575	54,1	3 018	54,1	92	1,7	229	4,1	51	0,9
Québec (moins RCN*)	18 363	49,6	9 117	49,6	236	1,3	482	2,6	550	3,0
RCN* (Québec)	16 496	57,6	9 507	57,6	697	4,2	869	5,3	932	5,6
RCN*	58 879	54,8	32 267	54,8	1 617	2,7	3 098	5,3	3 759	6,4
Ontario (moins RCN*)	19 313	54,9	10 598	54,9	699	3,6	1 310	6,8	1 950	10,1
RCN* (Ontario)	42 383	53,7	22 760	53,7	920	2,2	2 229	5,3	2 827	6,7
Manitoba	5 974	54,9	3 280	54,9	616	10,3	355	5,9	294	4,9
Saskatchewan	4 177	52,5	2 192	52,5	417	10,0	194	4,6	126	3,0
Alberta	8 239	53,1	4 376	53,1	521	6,3	464	5,6	491	6,0
Colombie-Britannique	13 608	47,8	6 500	47,8	573	4,2	707	5,2	1 417	10,4
Yukon	458	56,8	260	56,8	76	16,6	17	3,7	6	1,3
Territoires du Nord-Ouest	515	53,6	276	53,6	111	21,6	15	2,9	18	3,5
Nunavut	113	46,0	52	46,0	32	28,3	2	1,8	5	4,4
A l'extérieur du Canada	1 379	34,4	475	34,4	20	1,5	29	2,1	87	6,3
Total	149 339	52,1	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1

* 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 2001

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	% CUM	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
≤ 19 999	64	0,0	25	39,1	0	0,0	1	1,6	0	0,0
20 000 – 24 999	321	0,3	152	47,4	15	4,7	20	6,2	17	5,3
25 000 – 29 999	2 905	2,2	1 207	41,5	146	5,0	250	8,6	111	3,8
30 000 – 34 999	18 886	14,8	12 263	64,9	908	4,8	1 136	6,0	1 205	6,4
35 000 – 39 999	35 615	38,7	24 925	70,0	1 484	4,2	2 006	5,6	2 330	6,5
40 000 – 44 999	19 901	52,0	10 948	55,0	765	3,8	1 076	5,4	1 092	5,5
45 000 – 49 999	16 199	62,9	8 137	50,2	580	3,6	688	4,2	888	5,5
50 000 – 54 999	11 977	70,9	4 909	41,0	370	3,1	583	4,9	807	6,7
55 000 – 59 999	10 541	77,9	4 623	43,9	333	3,2	445	4,2	603	5,7
60 000 – 64 999	8 038	83,3	3 117	38,8	225	2,8	363	4,5	505	6,3
65 000 – 69 999	7 852	88,6	2 636	33,6	180	2,3	345	4,4	596	7,6
70 000 – 74 999	5 884	92,5	1 869	31,8	149	2,5	247	4,2	362	6,2
75 000 – 79 999	3 936	95,2	981	24,9	51	1,3	163	4,1	259	6,6
80 000 – 84 999	1 513	96,2	442	29,2	28	1,9	71	4,7	83	5,5
85 000 – 89 999	1 178	97,0	314	26,7	19	1,6	47	4,0	77	6,5
90 000 – 94 999	2 145	98,4	587	27,4	29	1,4	81	3,8	114	5,3
95 000 – 99 999	312	98,6	89	28,5	6	1,9	11	3,5	30	9,6
≥ 100 000	2 072	100,0	561	27,1	28	1,4	88	4,2	64	3,1
Total	149 339	100,0	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1

Nota : Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres d'une minorité visible), selon l'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 74,1 p. 100 des femmes touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 2000-2001. Les données dans la colonne de gauche (50,2 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.





TABLERAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
 Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

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	180	63,3	114	5,6	10	4,4	8	3	1,7	
Île-du-Prince-Édouard	176	69,9	123	1,7	3	2,8	5	2	1,1	
Nouvelle-Écosse	583	47,0	274	4,6	27	4,5	26	18	3,1	
Nouveau-Brunswick	615	65,2	401	2,1	13	3,1	19	6	1,0	
Québec (moins RCN*)	1 913	54,6	1 044	1,3	24	1,7	32	148	7,7	
RCN* (Québec)	1 715	58,5	1 003	4,6	79	3,0	51	141	8,2	
RCN*	6 224	58,4	3 633	3,1	193	3,3	205	589	9,5	
Ontario (moins RCN*)	1 955	62,4	1 220	5,0	97	3,0	59	207	10,6	
RCN* (Ontario)	4 509	58,3	2 630	2,5	114	3,4	154	448	9,9	
Manitoba	951	57,7	549	9,9	94	2,7	26	61	6,4	
Saskatchewan	814	45,6	371	10,7	87	1,8	15	19	2,3	
Alberta	973	62,1	604	6,8	66	4,4	43	57	5,9	
Colombie-Britannique	1 343	56,6	760	4,9	66	3,5	47	176	13,1	
Yukon	64	59,4	38	23,4	15	3,1	2	2	3,1	
Territoires du Nord-Ouest	99	56,6	56	20,2	20	0,0	0	1	1,0	
Nunavut	47	55,3	26	29,8	14	2,1	1	1	2,1	
À l'extérieur du Canada	10	70,0	7	0,0	0	0,0	0	1	10,0	
Total	15 947	57,8	9 220	4,6	729	3,1	488	1 291	8,1	

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 2000 et le 31 mars 2001 (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.

* Région de la capitale nationale



TABEAU 9

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	41		14	34,1	4	9,8	1	2,4	2	4,9
Scientifique et professionnelle	2 141		1 093	51,1	71	3,3	29	1,4	231	10,8
Administration et service extérieur	4 742		2 596	54,7	210	4,4	138	2,9	465	9,8
Technique	1 757		798	45,4	54	3,1	27	1,5	98	5,6
Soutien administratif	5 065		4 131	81,6	268	5,3	237	4,7	404	8,0
Exploitation	2 201		588	26,7	122	5,5	56	2,5	91	4,1
Total	15 947		9 220	57,8	729	4,6	488	3,1	1 291	8,1

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 2000 et le 31 mars 2001 (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.



TABLEAU 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

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	3 350		1 630	48,7	177	5,3	103	3,1	384	11,5
Période déterminée (trois mois ou plus)	12 164		7 374	60,6	537	4,4	370	3,0	890	7,3
Saisonnier	433		216	49,9	15	3,5	15	3,5	17	3,9
Total	15 947		9 220	57,8	729	4,6	488	3,1	1291	8,1

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 2000 et le 31 mars 2001 (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.



TABLEAU 11

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

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	400	45,5	182	45,5	8	2,0	12	3,0	2	0,5
Île-du-Prince-Édouard	228	61,4	140	61,4	5	2,2	16	7,0	2	0,9
Nouvelle-Écosse	1 000	49,8	498	49,8	35	3,5	58	5,8	42	4,2
Nouveau-Brunswick	641	63,7	408	63,7	12	1,9	28	4,4	9	1,4
Québec (moins RCN*)	1 987	53,5	1 064	53,5	34	1,7	50	2,5	39	2,0
RCN* (Québec)	3 097	63,4	1 964	63,4	164	5,3	138	4,5	169	5,5
RCN*	10 872	61,2	6 655	61,2	362	3,3	526	4,8	711	6,5
Ontario (moins RCN*)	2 157	57,6	1 242	57,6	70	3,2	116	5,4	199	9,2
RCN* (Ontario)	7 775	60,3	4 691	60,3	198	2,5	388	5,0	542	7,0
Manitoba	787	62,6	493	62,6	70	8,9	54	6,9	57	7,2
Saskatchewan	337	59,3	200	59,3	42	12,5	18	5,3	8	2,4
Alberta	911	58,0	528	58,0	61	6,7	48	5,3	57	6,3
Colombie-Britannique	1 810	52,2	944	52,2	80	4,4	84	4,6	238	13,1
Yukon	64	51,6	33	51,6	12	18,8	2	3,1	1	1,6
Territoires du Nord-Ouest	71	54,9	39	54,9	14	19,7	0	0,0	2	2,8
Nunavut	21	33,3	7	33,3	3	14,3	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	73	31,5	23	31,5	3	4,1	2	2,7	0	0,0
Total	21 359	58,3	12 456	58,3	811	3,8	1 014	4,7	1 367	6,4

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

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

* Région de la capitale nationale





TABLEAU 12

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	661	38,1	252	38,1	16	2,4	29	4,4	35	5,3
Scientifique et professionnelle	2 992	40,6	1 216	40,6	74	2,5	91	3,0	330	11,0
Administration et service extérieur	10 396	67,2	6 985	67,2	406	3,9	517	5,0	628	6,0
Technique	1 912	35,7	683	35,7	56	2,9	80	4,2	97	5,1
Soutien administratif	3 657	83,5	3 052	83,5	189	5,2	239	6,5	240	6,6
Exploitation	1 741	15,4	268	15,4	70	4,0	58	3,3	37	2,1
Total	21 359	58,3	12 456	58,3	811	3,8	1 014	4,7	1 367	6,4

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

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



TABEAU 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
 Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
 Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

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	18 773	57,8	10 847	57,8	683	3,6	901	4,8	1 162	6,2
Période déterminée (trois mois ou plus)	2 373	63,6	1 509	63,6	116	4,9	104	4,4	197	8,3
Saisonnier	213	46,9	100	46,9	12	5,6	9	4,2	8	3,8
Total	21 359	58,3	12 456	58,3	811	3,8	1 014	4,7	1 367	6,4

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

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



TABLEAU 14

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

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

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	291	39,2	114	1,7	5	1,7	9	3,1	1	0,3
Île-du-Prince-Édouard	64	57,8	37	1,6	1	1,6	2	3,1	1	1,6
Nouvelle-Écosse	411	46,0	189	2,4	10	2,4	26	6,3	6	1,5
Nouveau-Brunswick	299	58,9	176	2,0	6	2,0	12	4,0	0	0,0
Québec (moins RCN*)	1 254	51,0	640	1,7	21	1,7	28	2,2	40	3,2
RCN* (Québec)	905	54,0	489	6,1	55	6,1	49	5,4	62	6,9
RCN*	3 615	51,8	1 871	3,3	119	3,3	178	4,9	266	7,4
Ontario (moins RCN*)	1 324	56,7	751	3,3	44	3,3	40	3,0	111	8,4
RCN* (Ontario)	2 710	51,0	1 382	2,4	64	2,4	129	4,8	204	7,5
Manitoba	499	54,7	273	13,0	65	13,0	22	4,4	18	3,6
Saskatchewan	513	38,8	199	8,4	43	8,4	20	3,9	10	1,9
Alberta	631	57,4	362	4,8	30	4,8	30	4,8	24	3,8
Colombie-Britannique	1 072	51,3	550	4,6	49	4,6	47	4,4	85	7,9
Yukon	55	50,9	28	16,4	9	16,4	1	1,8	1	1,8
Territoires du Nord-Ouest	75	58,7	44	18,7	14	18,7	1	1,3	0	0,0
Nunavut	9	33,3	3	33,3	3	33,3	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	47	27,7	13	2,1	1	2,1	0	0,0	1	2,1
Total	10 159	51,7	5 250	4,1	420	4,1	416	4,1	564	5,6

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

TABLEAU 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	185	20,0	37	20,0	4	2,2	6	3,2	6	3,2
Scientifique et professionnelle	1 201	46,6	560	46,6	38	3,2	29	2,4	107	8,9
Administration et service extérieur	2 778	49,0	1 362	49,0	121	4,4	137	4,9	185	6,7
Technique	1 255	41,4	520	41,4	30	2,4	24	1,9	59	4,7
Soutien administratif	2 989	81,2	2 428	81,2	171	5,7	187	6,3	182	6,1
Exploitation	1 751	19,6	343	19,6	56	3,2	33	1,9	25	1,4
Total	10 159	51,7	5 250	51,7	420	4,1	416	4,1	564	5,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).





TABLEAU 16

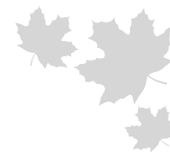
Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LRTPF, I-I
Du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

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	4 183	43,2	1 807	43,2	153	3,7	251	6,0	235	5,6
Période déterminée (trois mois ou plus)	5 895	58,1	3 424	58,1	264	4,5	164	2,8	326	5,5
Saisonnier	81	23,5	19	23,5	3	3,7	1	1,2	3	3,7
Total	10 159	51,7	5 250	51,7	420	4,1	416	4,1	564	5,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation des employés qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2001 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).





CHAPITRE 2

PROGRAMME DES MESURES POSITIVES D'ÉQUITÉ EN EMPLOI : L'UNION FAIT LA FORCE

Depuis sa création en 1998 à titre de mesure temporaire, le Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE) est un élément essentiel de l'initiative globale d'équité en emploi du Conseil du Trésor. Actuellement dans sa troisième année d'exploitation des quatre années prévues, ce programme a pour but d'accroître la représentation et la répartition des quatre groupes désignés là où ils sont sous-représentés, et d'aider les ministères et organismes à devenir plus autonomes dans leurs activités en vue d'atteindre leurs objectifs d'équité en emploi. Le PMPÉE continue de se révéler un catalyseur de l'accroissement de la capacité institutionnelle d'équité en emploi dans la fonction publique en facilitant la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en appuyant les changements culturels nécessaires à la constitution d'un effectif diversifié, représentatif et inclusif.

Le PMPÉE, dont l'enveloppe budgétaire annuelle est de 10 millions de dollars, est coordonné et contrôlé par le Groupe du PMPÉE du Secrétariat. Un conseil de gestion, composé de sous-ministres adjoints de neuf ministères et organismes, supervise l'orientation générale de ce programme et la reddition de comptes. Le Conseil de gestion surveille l'affectation des ressources, établit l'orientation stratégique globale, examine les retombées du financement et approuve les projets du Fonds d'intervention.

Le PMPÉE comprend quatre volets, dont l'un (le Fonds d'intervention – Équité en emploi) est administré par le Secrétariat et les trois autres par CFP au nom du Secrétariat. De plus, le Secrétariat administre et gère le projet pilote du Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF).

Le **Fonds d'intervention – Équité en emploi** permet au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de leader en matière d'équité en emploi et de garantir qu'il est, en tant qu'employeur, en mesure de démarrer, de gérer et d'appuyer des initiatives en vue de résoudre les questions interministérielles liées à l'équité en emploi.

Le **Fonds du partenariat – Équité en emploi** a été conçu pour répondre aux besoins uniques des régions qui tentent d'éliminer les obstacles à l'équité en emploi. Bon nombre de projets régionaux découlent de partenariats entre des organisations fédérales ou entre celles-ci et des institutions non fédérales.





Le **Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi** appuie et conseille les gestionnaires et les spécialistes en créant et en dispensant des services de consultation pour les membres des groupes désignés.

Le **Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi** appuie et conseille les gestionnaires, les spécialistes des ressources humaines, le personnel de l'informatique et les employés handicapés en ce qui concerne l'aménagement du lieu de travail pour les personnes ayant des besoins spéciaux. Le Centre est étroitement lié au RA-FPF du Secrétariat.

En fournissant des ressources et en facilitant l'échange d'information, le PMPÉE aide les ministères et organismes à acquérir l'expertise, les outils et à établir des partenariats leur permettant d'atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Bon nombre de projets financés en vertu du PMPÉE peuvent être utilisés ou adaptés par les ministères et organismes dans n'importe quelle région. Il illustre qu'une gestion plus horizontale des défis mène à de meilleurs résultats et services pour tous les Canadiens et Canadiennes. Ainsi, le PMPÉE contribue à l'instauration d'une fonction publique fédérale moderne. Le *Rapport de l'examen à mi-parcours du PMPÉE* (mars 2000) a confirmé que la gestion efficace de l'équité en emploi repose sans aucun doute sur la capacité de travailler en partenariat, d'apprendre les uns des autres et d'examiner divers moyens de résoudre des problèmes communs.

Les projets multipartites sont économiques, ils favorisent la pérennité des résultats et ils permettent aux parties d'échanger de l'expertise et des résultats. Le PMPÉE a une orientation régionale marquée et prend en compte le fait que les régions sont mieux placées pour composer avec les différences. En réunissant les ministères, les organismes et d'autres partenaires et en établissant des liens plus solides, le PMPÉE optimise les retombées des fonds consacrés aux projets et produit de meilleurs résultats à moindre coût pour toutes les parties.

Résultats et réussites

Le PMPÉE a financé 87 projets au cours du présent exercice – 69 dans le cadre du Fonds du partenariat et 18 à l'aide du Fonds d'intervention – ce qui porte les dépenses totales à un peu moins de 6 millions de dollars. Tous les projets du PMPÉE qui ont été entrepris en 2000-2001 ont favorisé l'atteinte des priorités gouvernementales et ont suscité la création de modèles et de pratiques exemplaires susceptibles de contribuer à la mise en œuvre des recommandations des trois sous-comités du Comité des hauts fonctionnaires – le recrutement, le mieux-être en milieu de travail ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement. À titre d'exemple, 20 projets étaient axés sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité d'équité en emploi, et 6 sur l'instauration d'un milieu de travail accueillant et réceptif.





La figure suivante donne la répartition des projets par groupe désigné :

FIGURE 1

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

<i>Groupe désigné</i>	<i>N^{bre} de projets</i>	<i>Pourcentage du total des projets</i>
Femmes	3	3,5
Autochtones	14	16,1
Personnes handicapées	15	17,2
Minorités visibles	10	11,5
Groupes multiples*	4	4,6
Tous les groupes désignés	36	41,4
Autres projets†	5	5,7
Total	87	100,0

* Les projets de « groupes multiples » portent sur des questions touchant au moins deux groupes désignés.

† Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

Tous les projets du PMPÉE doivent être conformes au Cadre de responsabilisation et de rapport, qui repose sur l'atteinte de résultats concrets, mesurables et durables, la présentation des rapports en temps voulu et la responsabilisation financière.

Les résultats doivent être mesurés à l'aide de quatre indicateurs de rendement : l'accroissement de la capacité, la création d'outils, l'instauration d'un milieu de travail réceptif et l'amélioration de la représentation.

Accroissement de la capacité

Le PMPÉE contribue à l'accroissement de la capacité et à la transformation de la culture organisationnelle, entre autres, en finançant la mise au point de documents et de cours d'apprentissage pertinents. En 2000-2001, le PMPÉE a permis de réaliser les activités suivantes : le Séminaire sur les enjeux et l'autonomie gouvernementale des Autochtones, une formation en langage gestuel, « Leadership de la diversité au cours de l'action », et la Trousse d'apprentissage et de formation virtuelle en matière d'équité en emploi (deux didacticiels). Un projet innovateur, en collaboration avec la Dalhousie University, mènera à la création d'un programme de maîtrise en administration publique — programme de gestion, en septembre 2001, axé sur la diversité, qui sera offert aux fonctionnaires de tout le pays. Ce programme sera également disponible sous forme de télé-apprentissage.





Outils

L'équité en emploi ne peut plus être considérée uniquement comme une exigence législative. Elle est devenue un outil stratégique et un atout certain face à l'évolution des exigences du marché du travail et aux transformations démographiques. Cette évolution sert de complément à l'objectif du PMPÉE visant à intégrer l'équité en emploi dans l'ensemble des activités de planification et de gestion des ressources humaines. La contribution du PMPÉE consiste à favoriser un important échange d'expertise en produisant des outils d'information pratiques et en les mettant à la disposition des ministères et des organismes. En voici des exemples :

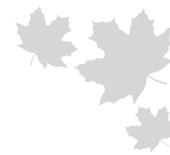
- La **Trousse d'approvisionnement accessible** appuie les agents et les gestionnaires de l'approvisionnement en leur présentant des clauses normalisées, des modalités et des listes de fournisseurs à utiliser dans le cadre d'activités d'approvisionnement.
- **Le personnel : votre principal atout** (mis à jour chaque année) fournit aux gestionnaires des idées pratiques pour accroître la représentation des groupes désignés.
- **La diversité, notre richesse – trousse d'outils** présente des possibilités d'affectations de perfectionnement pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles qui sont à l'emploi de la fonction publique en Nouvelle-Écosse.

Milieu de travail réceptif

Le PMPÉE joue un rôle actif dans la promotion d'un milieu de travail accueillant et réceptif. Le PMPÉE appuie des initiatives visant à susciter des changements positifs dans le milieu de travail pour tous les employés et à résoudre les problèmes touchant les membres des groupes désignés. Voici des exemples de programmes et de projets :

- Le **programme de formation Technologie informatique adaptée** a permis de donner à plus de 80 spécialistes de la technologie de l'information, provenant de 22 ministères, de la formation liée à l'installation et au soutien technique des technologies adaptées nécessaires aux employés ayant des handicaps visuels, moteurs, sensoriels ou cognitifs.
- Le **Programme interministériel de mentorat pour les membres des groupes désignés – projet pilote** est un programme rigoureux et complet qui permet de résoudre des problèmes liés au maintien en poste et au mieux-être en milieu de travail. Il comprend un important volet de mobilisation qui s'adresse aux membres





des groupes désignés œuvrant dans les domaines de la science et de la technologie. Le Programme met également à leur disposition des documents et des services de soutien propres à assurer la réussite d'une relation de mentorat.

- Le **Programme de perfectionnement des compétences des gestionnaires intermédiaires de la région du Centre et du Sud de l'Ontario – « Le voyage à destination de l'oasis d'apprentissage »** est un programme de mentorat et d'apprentissage officiel d'une durée de neuf mois, faisant appel à une approche intégrée et globale de perfectionnement pour les cadres intermédiaires des groupes désignés. Ce programme comprend de la formation théorique en classe, un encadrement individuel ainsi que des activités d'apprentissage en équipe et par la pratique. Il est fondé sur la notion selon laquelle la formation et l'éducation sont un cheminement continu plutôt qu'une activité intermittente.
- Le **Guide à l'intention des gestionnaires pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substituts** aide les gestionnaires à mieux comprendre leur responsabilité de fournir les renseignements du gouvernement fédéral dans des supports de substitution. Le document décrit les avantages que comporte la planification de supports de substitution et favorise l'accessibilité des renseignements fédéraux pour les Canadiens et les Canadiennes qui ont de la difficulté à utiliser les documents imprimés traditionnels.

Représentation

Le PMPÉE continue de financer des projets visant à améliorer la représentation des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et à favoriser l'instauration d'un milieu réceptif pour ces employés. En voici quelques exemples.

- **Accès rapide** : Ce projet en vigueur dans quatre régions (la région de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario, le Québec, l'Ontario et la région de Vancouver) permet aux personnes handicapées ayant déjà une expérience de travail de démontrer directement aux gestionnaires leurs connaissances, compétences et qualités, en vue d'obtenir un poste dans la fonction publique.
- **Intégration des jeunes personnes handicapées à la fonction publique fédérale** : Huit ministères ont pris part à un projet de stages conçu pour donner à des jeunes personnes handicapées une expérience de travail et de la formation en vue de se préparer à occuper un poste de durée indéterminée dans la fonction publique fédérale.
- **Aménagement en vue de l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés** : Un atelier national a donné lieu à la création d'une trousse personnalisée de stratégies d'aménagement qui favorisent l'instauration d'un milieu de travail inclusif pour tous les employés.





- **Programme de formation préalable au recrutement des agents de correction – région des Prairies :** Ce programme de formation innovateur aide les personnes d'ascendance autochtone à se préparer aux examens et aux entrevues qu'elles devront réussir pour devenir des employés du Service correctionnel Canada. Même s'il est appliqué strictement à des fins de recrutement, cet outil d'équité en emploi permet en outre d'établir des relations professionnelles positives avec les Autochtones et les organisations représentant d'autres groupes désignés.

Fonds d'intervention – Équité en emploi

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

La figure suivante fournit une répartition des 18 projets financés par le Fonds d'intervention en 2000-2001 par groupe désigné.

FIGURE 2

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

<i>Groupe désigné</i>	<i>Nombre de projets</i>	<i>Pourcentage du total des projets</i>
Femmes*	0	0,0
Autochtones	1	5,5
Personnes handicapées	6	33,3
Minorités visibles	1	5,6
Tous les groupes désignés	5	27,8
Autres projets†	5	27,8
Total	18	100,0

* Aucun projet ne s'adressait uniquement aux femmes. À noter, toutefois, que dans le cadre du projet de transition s'adressant au groupe CS, les participants étaient pour la majeure partie des femmes.

† Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.





La figure suivante présente les dépenses par groupe désigné pour 2000-2001.

FIGURE 3

Projets du Fonds d'intervention – Dépenses par groupe désigné

<i>Groupe désigné</i>	<i>Dépenses (\$)</i>	<i>Pourcentage des dépenses totales</i>
Femmes	0,00	0,0
Autochtones	90 000,00	4,2
Personnes handicapées	785 408,81	36,7
Minorités visibles	23 453,84	1,1
Tous les groupes désignés	900 893,00	42,0
Autres projets*	283 437,00	13,2
Coûts d'aménagement†	60 454,00	2,8
Total	2 143 646,65	100,0

* Cinq projets étaient axés en particulier sur l'apprentissage et l'accroissement de la capacité en matière d'équité en emploi.

† Un montant représentant 13 p. 100 de l'élément salarial des projets du Fonds d'intervention contenant des ressources salariales a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada en contrepartie des coûts des bureaux occupés.

Voici ci-après des exemples de projets entrepris en 2000-2001 à l'aide du Fonds d'intervention pour chaque groupe désigné.

Femmes

Les femmes ont été très nombreuses à participer au Programme d'accès au groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS). Ce programme 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. Depuis le début du projet pilote dans la région de la capitale nationale en 1999-2000, 19 des 28 participants représentaient des groupes désignés. Les activités du groupe participant au volet régional ont commencé en novembre 2000 et se termineront en mai 2002.

Le cours est dispensé en direct par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à Bathurst, aux employés de huit régions (Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, région de la capitale nationale, Québec et Île-du-Prince-Édouard). Le Programme comprend quatre mois de formation dans des ministères ainsi qu'une période de mentorat. La composante régionale compte





40 participants, dont 25 sont membres de groupes désignés (23 femmes, 5 membres des minorités visibles et 2 Autochtones)¹. Ceux qui réussissent le cours possèdent habituellement les qualités requises pour obtenir un poste CS.

Autochtones

Un programme d'études et de formation postsecondaire, approuvé en juin 2000 et administré par le ministère de la Justice Canada, a pour but d'aider le ministère à atteindre plus rapidement ses objectifs de représentation et d'appuyer le gouvernement fédéral dans l'atteinte de ses objectifs à l'égard de la représentation des Inuits au Nunavut. Le programme prévoit le recrutement de trois étudiants inuits pour des stages dans le cadre du Programme d'accès en droit du ministère de la Justice Canada. La formation des stagiaires commencera en septembre 2001 à la University of Victoria. Le programme d'études, qui a été conçu par l'université en collaboration avec l'Akitsiraq, tient compte de l'Inuit Qaujmajatugangit (connaissances traditionnelles). Après leurs études de droit, les stagiaires travailleront au bureau régional du ministère de la Justice Canada à Iqaluit, au Nunavut. Cette initiative servira de modèle aux ministères et organismes dans d'autres régions ou d'autres domaines d'activités.

Personnes handicapées

Le Conseil de gestion du PMPÉE a approuvé six projets ayant pour but d'améliorer la qualité du milieu de travail pour les personnes handicapées et d'améliorer la vie des Canadiens et des Canadiennes en tant que clients, contribuables et citoyens. Tous ces projets sont conformes aux recommandations du rapport intitulé *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous : l'aménagement d'un environnement informatique accessible et inclusif*. Ce document donne des moyens de rendre les technologies de l'information et des communications plus accessibles aux personnes handicapées à l'emploi du gouvernement fédéral et d'utiliser ces technologies pour mieux répondre aux besoins de ces employés.

L'un des projets les plus dignes de mention est le portail Technologie informatique adaptée en ligne (e-TIA), qui est géré par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Ce projet a pour principal objectif de rendre la technologie accessible à tous. Il contribue à la productivité en milieu de travail et favorise la participation et l'intégration à part entière des personnes handicapées. Il ne s'adresse pas exclusivement aux personnes handicapées, mais également à ceux qui sont en mesure de les aider,

1. Veuillez noter que, dans sa déclaration volontaire, une personne peut s'identifier à plus d'un groupe désigné, p. ex., une femme autochtone ayant un handicap.





soit les gestionnaires et les techniciens en informatique. Le site Web du projet (www.act.gc.ca) contient de l'information sur les solutions en matière de technologies adaptées, des groupes de discussion ainsi que d'autres documents et sites Web.

Bien qu'il s'agisse d'un programme temporaire, DRHC a l'intention de continuer d'améliorer le portail et de consolider des alliances stratégiques avec d'autres groupes qui dispensent des services semblables aux personnes handicapées dans la fonction publique. L'objectif serait d'établir un cadre de coordination pour tous les intervenants et de concentrer les activités fédérales visant à améliorer les conditions de travail des personnes handicapées.

Minorités visibles

Citoyenneté et Immigration Canada a créé un programme de perfectionnement professionnel pour les membres des minorités visibles qui appartiennent aux groupes de relève de la gestion. Ce programme comprend un projet pilote permettant à 10 membres des minorités visibles occupant des postes PM de niveau subalterne d'accéder en deux ou trois ans à des postes plus élevés (de niveau PM-5). En créant un tel groupe de relève pour la catégorie de la direction, ce programme augmentera la représentation des minorités visibles dans le groupe de la gestion de Citoyenneté et Immigration Canada et dans l'ensemble de la fonction publique.

Fonds du partenariat – Équité en emploi

Le caractère unique du Fonds du partenariat, qui est administré, au nom du Secrétariat, par la CFP, tient à son orientation régionale. Le Fonds, qui favorise la formation de partenariats et assume une partie des coûts des projets entrepris en région, soutient les activités régionales ayant pour but d'éliminer les obstacles à l'équité en emploi. Le Fonds aide les cadres supérieurs à mieux connaître la situation de l'équité en emploi dans leur région respective et à accroître leur engagement dans ce domaine.

Lors de la création du Fonds, les Conseils fédéraux régionaux ont déterminé les objectifs et priorités liés à l'élimination des obstacles à la représentation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi. Ces objectifs et priorités sont devenus les lignes directrices utilisées par les coordonnateurs régionaux du PMPÉE de la CFP pour choisir les projets et mesurer les résultats. Les directeurs généraux de la CFP gèrent les fonds alloués à leur région et la Direction du PMPÉE de la CFP détermine l'orientation générale et donne des conseils et des directives.





Les projets entrepris en vertu du Fonds du partenariat varient énormément, non seulement d'une région à l'autre, mais également d'un partenariat à l'autre. Chaque région a des priorités particulières qui se reflètent dans son choix de projets. À titre d'exemple, dans les régions de l'Ouest et de l'Atlantique, plus de la moitié des projets étaient consacrés aux quatre groupes désignés, alors qu'au coeur de la région des Prairies, un accent particulier a été mis sur les questions touchant les Autochtones. Les régions du Québec et du Centre et Sud de l'Ontario ont consacré des ressources aux projets touchant les minorités visibles (54 p. 100 et 34 p. 100 respectivement). Les régions de la capitale nationale et de l'Est de l'Ontario sont celles qui ont consacré le plus de ressources aux projets touchant les personnes handicapées (26 p. 100)².

Les figures suivantes montrent les projets du Fonds du partenariat par groupe désigné et par dépenses régionales pour 2000-2001.

FIGURE 4

Projets du Fonds du partenariat par groupe désigné, 2000-2001

<i>Groupe désigné</i>	<i>Nbre de projets</i>	<i>Pourcentage du total des projets</i>
Femmes	3	4,3
Autochtones	13	18,8
Personnes handicapées	9	13,1
Minorités visibles	9	13,1
Groupes multiples*	4	5,8
Tous les groupes désignés	31	44,9
Total	69	100,0

* Les projets de « groupes multiples » portent sur des questions touchant au moins deux groupes désignés.

2. Ces pourcentages ne tiennent pas compte des projets s'adressant aux quatre groupe désignés. Ils représentent des projets axés exclusivement sur l'un des quatre groupes.





FIGURE 5

Fonds du partenariat – Dépenses par région, 2000-2001

Région	Dépenses (\$)	Pourcentage des dépenses totales
Atlantique	477 330,00	12,5
Québec	634 993,00	16,6
Capitale nationale et Est de l'Ontario	636 756,00	16,7
Centre et Sud de l'Ontario	783 699,00	20,5
Prairies	446 131,00	11,7
L'Ouest	573 901,00	15,0
Coûts d'aménagement*	265 224,00	7,0
Total	3 818 034,00	100,0

* Un montant représentant 13 p. 100 de l'élément salarial des projets du Fonds d'intervention contenant des ressources salariales a été transféré à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada en contrepartie des coûts des bureaux occupés.

Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi

Le Bureau des services de développement de carrières – Équité en emploi (le Bureau) dispense des conseils et des ressources concernant tous les aspects du développement de carrières (mentorat, apprentissage, encadrement, consultation, etc.), aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines. Le Bureau, qui est administré par la CFP au nom du SCT, a des responsabilités dans trois domaines principaux : l'orientation de carrière en matière d'équité en emploi, le Centre d'excellence et le transfert de connaissances.

Orientation de carrière – Équité en emploi : Ce cours, au niveau de la maîtrise, a été donné sept fois, à plus de 140 fonctionnaires. Il est maintenant dispensé en tout ou en partie par 15 universités. Le Aurora College, à Yellowknife, en a adapté le contenu pour qu'il soit axé particulièrement sur les questions autochtones. Le cours est donné par la University of Prince Edward Island, dans le cadre de son programme de maîtrise en administration des affaires, et par la Dalhousie University, dans le cadre de son programme de maîtrise en administration des affaires pour étudiants adultes.

Centre d'excellence : L'élément principal du Centre d'excellence est une collection appelée « La diversité », qui est installée dans la bibliothèque de la CFP et qui contient plus de 3 000 livres, vidéos, disques compacts et sources de recherche traitant de sujets tels que le leadership et la diversité, la gestion de la diversité, la consultation dans un contexte multiculturel, le mentorat, l'encadrement et la communication dans un effectif





diversifié. La collection contient également des romans d'écrivains appartenant à des groupes désignés et des documents d'information sur les quatre groupes désignés. Le service gagne en popularité – plus de la moitié des prêts de la bibliothèque de la CFP proviennent de la collection.

Transfert de connaissances : Le transfert de connaissances aux conseillers, au personnel et aux gestionnaires des ressources humaines se poursuit au moyen de consultations individuelles, de soutien au réseautage et d'activités d'apprentissage. En mars 2001, le Bureau a organisé un atelier d'une journée au cours duquel les conseillers ont pu examiner les stratégies permettant d'offrir des services de développement de carrières aux personnes malentendantes.

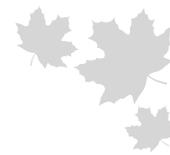
Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi

Le Centre de ressources adaptées (CRA), qui collabore étroitement avec le Réseau d'aménagements pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale (RA-FPF), dispose de technologies d'aide avancées et de matériel de vidéoconférence lui permettant d'atteindre un plus grand nombre d'employés et de gestionnaires, en particulier dans les régions. Ses installations, qui sont conçues pour répondre aux besoins variés des personnes handicapées, comportent une section où l'on trouve des dispositifs visuels, auditifs et d'aide à la mobilité et à la coordination. Le CRA donne 20 démonstrations et séances d'information chaque mois. Il dispense de l'aide et des conseils dans le but de démystifier les questions touchant les employés handicapés et d'éveiller l'intérêt vis-à-vis de leurs besoins.

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

Le RA-FPF est une approche de guichet unique en matière d'aménagement du lieu de travail. Il aide les gestionnaires, les employés handicapés et l'ensemble des employés de la fonction publique à obtenir des conseils et des renseignements sur les politiques et à se prévaloir des programmes et des autres services afférents. Le chapitre 4 du présent rapport donne une description complète des réalisations du RA-FPF.





CHAPITRE 3

FAIRE PLACE AU CHANGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE : PASSONS À L'ACTION

En avril 2000, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale présentait à la présidente du Conseil du Trésor son rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*. Le Groupe de travail, qui a été créé en avril 1999, avait comme mandat d'élaborer un plan d'action afin de résoudre le problème persistant de la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action devait comporter des objectifs-repères et des mécanismes de suivi qui lui permettraient d'atteindre ces objectifs.

Points saillants du plan d'action

- Fixer un ratio de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation visant l'ensemble de l'administration fédérale (recrutement, nominations intérimaires, occasions d'avancement et de développement de carrières à des niveaux de la catégorie de la direction (EX);
- créer des outils pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;
- changer la culture organisationnelle de la fonction publique de sorte qu'elle soit plus favorable à la diversité;
- élaborer des mécanismes pour renforcer les cadres existants de mise en œuvre et de responsabilisation;
- obtenir une expertise de l'extérieur et demander un examen indépendant de la mise en œuvre;
- fournir les ressources financières à l'appui de la mise en œuvre du plan d'action.

Le plan d'action accorde aux ministères une certaine flexibilité dans leur choix d'une approche et du rythme qu'ils entendent adopter pour atteindre les objectifs-repères. Il ne réclame aucune nouvelle structure ni aucun nouveau programme; il vient plutôt compléter les initiatives déjà en cours, et nombre de ses éléments peuvent être intégrés aux structures et activités actuelles de gestion des ressources humaines et d'équité en emploi.





Le plan d'action fixe une échéance de trois ans (achèvement d'ici 2003) pour la mise en œuvre des programmes de recrutement externe et de perfectionnement des gestionnaires, et une échéance de cinq ans (achèvement d'ici 2005) pour l'atteinte des objectifs concernant les nominations intérimaires et les mesures de dotation liées aux affectations intérimaires des cadres, au groupe de relève de la direction et aux niveaux de la direction.

Le Groupe de travail a indiqué que l'intention du gouvernement de mettre en place une fonction publique représentative fournit amplement l'occasion d'exploiter la réserve de talents qu'on retrouve sur le marché du travail canadien. Bien qu'il ait rejeté la notion de quotas pour les minorités visibles, le Groupe de travail a réclamé des mesures rapides et concluantes pour atteindre les résultats établis, compte tenu de la sous-représentation qui dure depuis plus de 15 ans et de la forte probabilité que les nouvelles données sur le recensement – diffusées en 2003 – confirment l'existence d'une proportion plus élevée de membres des minorités visibles au sein de la population canadienne.

Le plan d'action de *Faire place au changement* est conçu pour produire des résultats dans un délai raisonnable (de trois à cinq ans) et pour instaurer une culture accueillante et réceptive au sein de l'organisation.

Le plan d'action est en harmonie avec les initiatives et principes du gouvernement qui sont déjà en cours, c'est-à-dire :

- qu'il respecte le principe du mérite;
- qu'il aidera la fonction publique à respecter ses obligations législatives en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- qu'il est un outil stratégique qui vise à combler l'écart persistant entre la représentation des minorités visibles à la fonction publique fédérale et leur disponibilité au sein de la population active;
- qu'il mise sur les efforts actuels pour recruter, perfectionner et maintenir en poste des membres des minorités visibles, créer une organisation vouée à l'apprentissage et favoriser le mieux-être en milieu de travail, et ainsi faire de la fonction publique un employeur exemplaire.





Le gouvernement souscrit au plan d'action

En juin 2000, le gouvernement du Canada approuvait le plan d'action de *Faire place au changement*. La présidente du Conseil du Trésor, qui annonçait quelques-unes des mesures que le gouvernement entendait prendre à la suite des recommandations du Groupe de travail, déclarait : « Nous devons continuer de nous efforcer à avoir une fonction publique fédérale plus représentative du public qu'elle sert. » Parmi les mesures envisagées, notons :

- L'objectif-repère de 1 sur 5 sera incorporé à une stratégie de recrutement à l'échelle de la fonction publique et pris en compte dans les nominations intérimaires à la catégorie de la direction.
- Un programme gouvernemental du Prix pour l'équité en emploi et la diversité sera mis en place pour reconnaître et promouvoir les pratiques exemplaires dans le domaine de l'équité en emploi et pour célébrer les mesures positives de gestion de la diversité.
- La présidente du Conseil du Trésor fera état des progrès accomplis par le biais de son rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.
- Un groupe consultatif externe, composé de cinq membres ayant des antécédents professionnels et régionaux différents, sera formé pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique du Canada sur des façons de maintenir l'impulsion du changement, et formuler des commentaires sur l'ensemble des progrès.
- Un *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi* sera créé. Il s'agira d'un fonds annuel d'un maximum de 10 millions de dollars pour les exercices 2000-2001, 2001-2002 et 2002-2003.

Mise en œuvre du plan d'action

Il s'agit d'un plan d'action de grande envergure dont le succès dépend d'un engagement réel à tous les niveaux. Dans une première phase, la stratégie de mise en œuvre a mis l'accent sur l'obtention d'un tel engagement et sur le développement de la capacité des ministères et organismes d'obtenir les résultats décrits dans le plan d'action.





Unité de coordination de Faire place au changement

Le plan d'action confère au Secrétariat un rôle stratégique en ce qui a trait au processus de mise en œuvre, ce qui sous-entend la prestation d'aide et de conseils aux ministères et organismes, la conclusion de partenariats, la surveillance et le compte rendu des progrès. Pour exercer ces responsabilités, le Secrétariat a créé un nouveau service au sein de la Division de l'équité en emploi, Unité de coordination de Faire place au changement, dont les objectifs sont :

- d'offrir des conseils stratégiques généraux ainsi que des services de coordination et d'orientation aux ministères et organismes;
- de cibler les organisations clés et de leur offrir un soutien, des services, des ressources et des outils personnalisés;
- de gérer le *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi* mis sur pied pour financer les activités nouvelles ou améliorées découlant du plan d'action;
- de travailler de concert avec la CFP pour ce qui est de diffuser l'information, de réaliser des analyses de rentabilisation, d'élaborer des projets, de fournir des outils et d'encourager le partage des pratiques exemplaires et des leçons apprises;
- d'encourager les partenariats et les liens entre les ministères fédéraux et autres organisations;
- de faciliter la mise en œuvre, l'évaluation et la reddition de comptes;
- de fournir des services consultatifs et administratifs au Comité d'examen et d'approbation des sous-ministres adjoints, en ce qui concerne le *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi*.

En 2000-2001, le Secrétariat a collaboré avec la CFP et le Centre canadien de gestion à la prestation de séances d'information, à l'élaboration et au partage d'outils, et à la production de rapports d'étape pour surveiller les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action.

Entre juin 2000 et mars 2001, 135 séances de mise en œuvre ont été présentées à quelque 6 500 fonctionnaires. Celles-ci avaient pour but de faire connaître le plan d'action et la réaction du gouvernement, de discuter des stratégies de mise en œuvre, des initiatives et des mécanismes de soutien ainsi que d'identifier les défis et les possibilités d'accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Y ont assisté des gestionnaires, des spécialistes en ressources humaines, des membres des conseils fédéraux régionaux, des représentants d'agents négociateurs et du Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.





Au cours de la période visée par le présent rapport, l'Unité de coordination de Faire place au changement a produit tout un éventail d'outils pour les ministères et organismes, notamment plus de 8 000 trousseaux d'information contenant des rapports sur le plan d'action, des fiches documentaires, des conseils pratiques et autres documents. Un site Web a aussi été créé pour diffuser de l'information sur l'initiative, notamment sur le *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi*. Plus de 3 500 demandes de renseignements ont été reçues et traitées.

On a entrepris la planification d'une activité d'apprentissage nationale, intitulée *Umoja*, qui doit avoir lieu plus tard en 2001. Cette activité se veut une tribune où les participants peuvent partager des pratiques exemplaires, discuter de problèmes, identifier les défis à relever et se renseigner au sujet des stratégies de mise en œuvre.

Des plans ont aussi été élaborés pour diffuser des rapports de situation susceptibles d'aider les ministères et organismes à surveiller les progrès, à mesurer les résultats et à déceler les points faibles de la mise en œuvre de leur plan d'action. Les rapports devraient en outre contribuer à donner une vue d'ensemble des progrès accomplis dans la fonction publique, lesquels seront évalués en regard de facteurs quantitatifs et qualitatifs.

Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi

Bien que le plan d'action de *Faire place au changement* soit conforme aux initiatives actuelles de la fonction publique et puisse être intégré à la gestion des ressources humaines et aux activités courantes d'équité en emploi, il devra, pour atteindre ses objectifs, rehausser le niveau des activités et adopter une approche créative. Le *Fonds de soutien Faire place au changement - Équité en emploi* répond à certains des besoins en ressources et constitue un volet important de la stratégie de mise en œuvre. Les ministères et organismes peuvent faire une demande de financement à ce fonds pour donner le coup d'envoi aux éléments de leur plan d'action, notamment le recrutement et le maintien en poste, le développement de carrières et le changement de culture organisationnelle.

Le Secrétariat a mis sur pied un comité d'examen et d'approbation des sous-ministres adjoints pour évaluer et approuver les demandes de financement. Il a aussi établi des critères de financement, donné aux ministères et organismes une formation sur la façon de réaliser des analyses de rentabilisation pour leur projets élaboré et un modèle pour les aider à rédiger les demandes de financement.





La priorité est accordée aux projets qui produiront des résultats au cours de la période visée par le plan d'action, aux projets qui font appel à des partenariats et à un partage de coûts, et aux projets qui font partie des plans généraux de ressources humaines et d'équité en emploi de l'organisation.

Partenariats

Les partenariats sont au cœur même d'une mise en œuvre réussie du plan d'action. Plusieurs intéressés ont uni leurs forces pour la réalisation du plan d'action de *Faire place au changement*.

- La **Commission de la fonction publique du Canada** élabore et met en œuvre des programmes qui soutiennent le plan d'action par divers moyens : interventions communautaires, recrutement, catégorie de la direction, changement de culture organisationnelle et autres moyens.
- Le **Centre canadien de gestion** a offert un cours sur la diversité intitulé « La diversité : vision et action » à l'appui du plan d'action, au cours de la période visée par le rapport.
- Les **ministères et organismes** s'engagent à intégrer le plan d'action dans leurs plans de ressources humaines et activités culturelles organisationnelles et à s'efforcer de réaliser l'objectif de 1 sur 5 et les autres éléments du plan d'action ainsi qu'à fournir des rapports au Secrétariat pour assurer une surveillance active de la mise en œuvre du plan d'action.
- En tant qu'organisation nationale des employés des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le **Conseil national des minorités visibles** prête main-forte en menant des consultations, en entretenant un dialogue et en mobilisant ses membres pour qu'ils contribuent à la mise en œuvre du plan d'action.
- Les **agents négociateurs** ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre du plan d'action par l'intermédiaire du Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte qui a inclus cet élément dans son plan de travail.





Des débuts prometteurs

Le plan d'action de *Faire place au changement* a déjà produit des résultats concrets dans plusieurs domaines, notamment :

Développement de la capacité des ministères

L'objectif initial de la stratégie de mise en œuvre était d'aider les ministères à comprendre le plan d'action et à renforcer leur capacité pour pouvoir passer à l'action. Au cours de la première année, la stratégie a permis d'obtenir d'importants résultats à cet égard.

La stratégie a permis l'acquisition de connaissances sur le plan d'action, ses éléments et son processus de mise en œuvre. Grâce à cette stratégie, les personnes responsables de la mise en œuvre des initiatives de *Faire place au changement* ont les connaissances, les outils et les stratégies nécessaires à l'atteinte des résultats.

La stratégie a permis de réaliser une solide analyse de rentabilisation du plan d'action de *Faire place au changement* et de relier cette initiative à la priorité du gouvernement qui est de devenir un employeur de choix. On a ainsi obtenu un engagement plus marqué à l'endroit du plan d'action en tant qu'instrument stratégique à l'avancement des initiatives gouvernementales de renouvellement de la fonction publique.

La stratégie a aidé à obtenir l'assentiment des cadres supérieurs et à maintenir leur détermination en démontrant que le plan d'action est réalisable et que ses éléments sont accessibles. Les séances de mise en œuvre, présentées un peu partout au pays, ont été essentielles pour démontrer que le plan d'action offre toute la souplesse voulue aux ministères et organismes pour qu'ils puissent établir leur propre approche et décider du rythme de mise en œuvre qui leur convient.

Reconnaître et récompenser les leaders

En réaction à une recommandation formulée dans le plan d'action, le Prix pour l'équité en emploi et la diversité a été rétabli afin de reconnaître les efforts exemplaires des organisations et des particuliers au chapitre de la réalisation des objectifs d'équité en emploi. Les résultats et les activités de l'exercice 2000-2001 ont été évalués et ont servi de fondement à l'octroi de prix à deux ministères et à un organisme, en 2000-2001.





- **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a réussi à intégrer l'équité en emploi et la diversité dans son cadre de gestion des ressources humaines. Le Ministère a adopté une approche à long terme face à ses priorités d'apprentissage, il a offert son soutien aux réseaux d'employés et élaboré une stratégie relative au plan d'action de *Faire place au changement*.
- Le **ministère de la Justice Canada** est reconnu pour son approche axée sur l'avenir en ce qui concerne l'équité en emploi et la diversité. L'engagement et le leadership des cadres supérieurs préparent le terrain à la réalisation de l'excellence. Le Ministère a nommé des sous-ministres adjoints comme champions de chaque groupe désigné, il a créé un fonds central illimité pour répondre aux besoins des personnes handicapées et élaboré des produits et des outils de communication pour les gestionnaires, notamment un séminaire sur la discrimination raciale et la diversité.
- La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a fait une promotion active de l'équité en emploi et de la diversité, et elle a harmonisé ses priorités au chapitre des ressources humaines avec les éléments clés du plan d'action, notamment la formation du personnel, pour favoriser le maintien d'un milieu de travail représentatif. La Commission soutient également son personnel en autorisant des horaires de travail flexibles et en répondant aux besoins des employés.
- Sur la recommandation du Conseil national des minorités visibles, la **Commission canadienne des grains** a aussi été reconnue pour sa réponse exemplaire au plan d'action de *Faire place au changement*.

Douze employés ont en outre été reconnus pour leur contribution individuelle aux réalisations de ces quatre ministères ou organismes en ce qui concerne l'équité en emploi et la diversité.

Maintenir l'impulsion du changement – Groupe consultatif externe

Le Groupe consultatif externe a été formé pour conseiller le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission de la fonction publique du Canada sur des façons de maintenir le plan d'action sur sa lancée. Le Groupe a partagé des pratiques exemplaires provenant du secteur privé, formulé des commentaires sur certains outils comme les propositions de rapports de situation de *Faire place au changement* et sur les approches face aux communications concernant le mérite et la représentativité, et suggéré des façons de poursuivre les progrès réalisés.





Premières récoltes

Les responsables du *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi* ont fait état des résultats obtenus au cours de sa première année d'existence, sous la forme d'initiatives financées et ciblées pour des projets entrepris par un certain nombre de ministères et d'organismes. Bien que certaines de ces initiatives en soient encore aux premières étapes de leur mise en œuvre, elles ont déjà porté fruits et servent de « pratiques exemplaires ».

Réponse du Manitoba au Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale

Également appelée « projet Omnibus du Manitoba », cette réponse de la région au plan d'action de *Faire place au changement* est une stratégie interministérielle de trois ans comportant des mesures ciblées de recrutement, d'intervention, de maintien en poste et de promotion des minorités visibles. Guidée par le Conseil fédéral du Manitoba et Patrimoine canadien, l'initiative fait appel à la participation de plusieurs entités : la Commission de la fonction publique du Canada, le Conseil national des minorités visibles, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Réseau des gestionnaires du Manitoba. On s'attend à ce que le projet Omnibus du Manitoba ait des répercussions et permette à la fois d'accroître la représentation des minorités visibles et d'améliorer la culture organisationnelle. Par exemple, à la suite de ce projet, 12 membres de minorités visibles répondant aux critères des postes PE ont été embauchés par des ministères, en Saskatchewan et au Manitoba, ce qui permet d'accroître considérablement la représentation de ce groupe désigné dans le domaine essentiel des ressources humaines. En tant que conseillers en ressources humaines, ces personnes sont placées dans des postes où elles peuvent offrir à l'organisation leur expertise et leur leadership.

Cours de perfectionnement « La diversité : vision et action »

Ce cours, mis sur pied par le Centre canadien de gestion, traite de la diversité d'un point de vue personnel, interpersonnel et organisationnel. Considéré comme un cours d'avant-garde sur le développement du leadership en matière de diversité, il comprend un module informatisé d'apprentissage préalable au cours et traite des responsabilités en matière d'équité en emploi. Il est suivi d'un module d'apprentissage semblable pour aider les participants à mieux comprendre les responsabilités individuelles et organisationnelles associées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.





Avant la mise sur pied du *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi*, les frais de cours, assujettis au principe du recouvrement des coûts, s'étaient révélés trop élevés pour de nombreux ministères. Grâce au financement obtenu, les frais ont été réduits de 3 200 \$ à 525 \$ par participant, permettant ainsi à un nombre considérablement plus élevé de gestionnaires de profiter de la formation requise pour acquérir des compétences en diversité. Au cours de la période visée par le présent rapport, 10 cours ont été donnés un peu partout au Canada. Parmi les 280 participants, 18 p. 100 provenaient de la catégorie de la direction et 30 p. 100 travaillaient dans le domaine des ressources humaines, de l'équité en emploi et de la diversité.

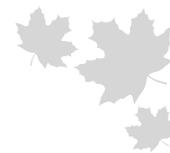
Défis et possibilités

Même si le plan d'action de *Faire place au changement* arrive pendant une période de profonds changements à la fonction publique fédérale, il existe plusieurs possibilités susceptibles d'en favoriser la réussite. Toutefois, des défis particuliers se posent également, et il faut s'y attaquer pour que de réels progrès puissent être accomplis.

Défis à relever

- **Rôle plus actif** : Les approches actuellement utilisées pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne suffisent plus. Pour atteindre les objectifs-repères du plan d'action, les ministères et organismes vont devoir modifier quelques-unes de leurs pratiques en ce qui concerne tout particulièrement le recrutement externe et la représentation au sein de la catégorie de la direction. Le défi consiste à poursuivre l'examen de leurs systèmes actuels et à être davantage proactifs dans la mise en œuvre du plan d'action.
- **Échéances serrées** : S'adapter à une fonction publique changeante est un défi perpétuel. Le plan d'action de *Faire place au changement* représente un autre défi, tout particulièrement à cause des échéances serrées qui ont été établies pour que les ministères et organismes puissent jeter les bases qui leur permettront d'atteindre les objectifs fixés, et le travail à accomplir afin de développer l'expertise nécessaire parmi les intervenants clés et de créer un milieu de travail propice à la réalisation des objectifs du plan d'action. Entre avril 2000 et mars 2001, les progrès réalisés au chapitre des objectifs-repères sont les suivants : recrutement externe (8,3 p. 100); nominations intérimaires – groupes de relève de la direction (5,3 p. 100); entrées au sein des groupes de relève de la direction (7,2 p. 100); entrées au sein du groupe de la direction (6,3 p. 100); participation aux programmes de perfectionnement de la gestion (8,1 p. 100).





- **Instaurer de nouvelles façons de faire :** Le plan d'action ne peut se concrétiser que si les ministères et organismes intègrent ses éléments dans leurs politiques et programmes actuels de ressources humaines, plans d'équité en emploi et initiatives ministérielles. Voilà qui représente tout un défi puisque les ministères et organismes doivent alors adopter des façons de faire nouvelles et novatrices pour veiller à ce qu'elles soient incorporées dans leurs activités quotidiennes.

Possibilités

- **Engagement du gouvernement :** Le gouvernement du Canada reste fermement déterminé à mettre en place un effectif fédéral inclusif et représentatif. Ainsi, les ministères et organismes bénéficient d'un appui de taille et travaillent dans un contexte qui favorise la réussite du plan d'action.

Le gouvernement est déterminé à aller au bout des réformes nécessaires pour que la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI^e siècle.

Discours du Trône 2001

- **Leadership :** Le Secrétariat, le Bureau du Conseil privé et la CFP continuent d'assurer le leadership en veillant à ce que la diversité fasse partie des initiatives organisationnelles clés. Par exemple, les questions de diversité sont manifestes dans le travail du Comité des hauts fonctionnaires sur l'apprentissage et le perfectionnement, le recrutement et la dotation de même que le mieux-être en milieu de travail.
- **Réserve de talents :** On compte au Canada un nombre important de membres des minorités visibles compétents qui cherchent du travail dans l'administration publique fédérale, comme en témoigne le succès remporté lors de la foire de l'emploi 2000-2001 de la CFP, qui était axée sur les minorités visibles. Celle-ci a attiré quelque 6 000 candidats et permis de constater que ce groupe désigné était intéressé à se joindre à la fonction publique fédérale.
- **Capacité institutionnelle :** Grâce au travail accompli pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les ministères et organismes ont déjà acquis de l'expérience et établi les mécanismes nécessaires à la réalisation des objectifs de *Faire place au changement*. Ainsi, la fonction publique dispose de la capacité institutionnelle nécessaire pour assurer le succès du plan d'action de *Faire place au changement*.





- **Spécialistes, outils et autres mécanismes de soutien :** La fonction publique fédérale compte un effectif de spécialistes en ressources humaines ayant une expertise en équité en emploi, des champions de l'équité en emploi et des groupes d'employés qui en facilitent la mise en œuvre. Les programmes et services sont également mis à contribution pour relever le défi du plan d'action de *Faire place au changement*. La fonction publique dispose d'outils, de pratiques exemplaires et de méthodes établies qui ont tous produit de bons résultats. De plus, en réponse à une recommandation du plan d'action, le gouvernement a fourni un mécanisme de soutien, le *Fonds de soutien Faire place au changement – Équité en emploi* pour aider les ministères et organismes à obtenir des ressources et à répondre à d'autres exigences.

En conclusion, même si les défis sont inévitables, les possibilités sont nombreuses. Le moment est venu de « faire place au changement » dans la fonction publique fédérale.





CHAPITRE 4

FAISONS ÉQUIPE AVEC NOS PARTENAIRES

Introduction

La Division de l'équité en emploi fait partie de la Direction des ressources humaines du Secrétariat et elle a pour mandat de favoriser la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique. Pour y arriver, elle fournit aux ministères et organismes une orientation stratégique, des politiques et des conseils sur les dispositions législatives en matière d'équité en emploi et les priorités du gouvernement à cet égard. En outre, la Division recueille, confirme, analyse, surveille et rend compte des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'équité en emploi, grâce à divers mécanismes dont le Rapport annuel au Parlement sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale de la présidente du Conseil du Trésor. La Division gère également des réseaux de spécialistes dans le domaine de l'équité en emploi, incluant les champions et les coordonnateurs ministériels, lesquels offrent une tribune pour la consultation ainsi que la diffusion et l'échange de pratiques exemplaires.

Dans l'exercice de son mandat, la Division de l'équité en emploi travaille en étroit partenariat avec tout un éventail d'intervenants, notamment la Commission de la fonction publique du Canada, le Centre canadien de gestion, le Bureau du Conseil privé, les Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada – programme du Travail, Statistique Canada et la Commission canadienne des droits de la personne. Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les consultations et la collaboration avec les agents négociateurs sont permanentes. La Division travaille aussi en collaboration avec des organisations d'employés, notamment le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique et, s'il y a lieu, elle consulte des intéressés de l'extérieur de la fonction publique, comme l'Assemblée des Premières nations et d'autres organismes autochtones ainsi que des organisations représentant les intérêts des personnes handicapées. Vous trouverez ci-après quelques-unes des réalisations du Secrétariat en 2000-2001, lesquelles découlent de ses propres efforts ou du travail mené en collaboration et sont susceptibles de faire progresser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.





Cadre de travail pour le dialogue entre le SCT et la fonction publique fédérale

En 2000-2001, le SCT a établi un Cadre de travail pour le dialogue entourant la conceptualisation, la mise en œuvre et la surveillance des activités d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce cadre mise sur le travail amorcé par les comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi, dont les mandats sont arrivés à échéance à la fin de 1999. Les principaux éléments de ce cadre sont les suivants :

- Forum des champions de l'équité en emploi
- Comité exécutif de l'équité en emploi
- Forum interministériel sur l'équité en emploi
- Groupes de travail spéciaux

Forum des champions de l'équité en emploi

Le Forum des champions de l'équité en emploi a été créé en faisant appel à un groupe de sous-ministres adjoints et de directeurs généraux qui voulaient se faire les champions de l'équité en emploi et qui se rencontraient déjà de manière officieuse. Depuis qu'il est officiellement devenu le Forum des champions de l'équité en emploi, le groupe s'est réuni régulièrement au cours de la période visée par le présent rapport pour formuler des commentaires au SCT concernant les initiatives et programmes d'équité en emploi actuels ou proposés, et pour échanger de l'information sur les pratiques exemplaires et innovations en matière d'équité en emploi qui ont produit des résultats concrets.

Les champions de l'équité en emploi font preuve de leur détermination à réaliser un milieu de travail représentatif et inclusif en soutenant de manière personnelle et manifeste l'équité en emploi et en contribuant à l'atteinte des objectifs généraux ou régionaux de leur ministère ou organisme dans ce domaine.

Comité exécutif de l'équité en emploi

Le Comité exécutif est principalement formé de personnes occupant un poste au niveau de directeur ou plus et il compte des membres de chacun des groupes désignés. Il favorise le développement stratégique et la mise en œuvre de pratiques exemplaires au sein des ministères et organismes. Il sert aussi d'intermédiaire dans le dossier de l'équité en emploi auprès d'autres comités ou intervenants comme les Conseils fédéraux régionaux et le Conseil national sur les minorités visibles dans la fonction publique. Le Comité exécutif met l'accent sur des questions horizontales comme le recrutement, le développement de carrières, le maintien en poste et la culture organisationnelle.





Forum interministériel sur l'équité en emploi

Le Forum interministériel sur l'équité en emploi est une tribune axée sur la création de partenariats entre le SCT et les ministères et organismes de la fonction publique. Cette tribune favorise l'apprentissage, l'échange de renseignements et la formation de réseaux avec les membres, les représentants des organismes centraux et la collectivité générale des spécialistes dans le domaine de l'équité en emploi. Elle permet aussi aux coordonnateurs de l'équité en emploi et au personnel des ressources humaines de discuter des questions pertinentes et de contribuer à l'avancement des objectifs d'équité en emploi. Parmi les sujets discutés en 2000-2001, mentionnons les questions autochtones, l'équité en emploi et la diversité, l'apprentissage, les femmes et la technologie, les minorités visibles et les mesures d'aménagement pour les employés handicapés.

Le personnel responsable de l'équité en emploi dans les régions est invité à assister aux réunions du Forum lorsqu'il se trouve dans la région de la capitale nationale. Les ordres du jour et les comptes rendus des réunions, de même que les *Nouvelles de l'équité en emploi* (brèves mises à jour sur des sujets liés à l'équité en emploi), sont affichés sur le site Web du SCT, à l'adresse www.tbs-sct.gc.ca.

Groupes de travail spéciaux

Deux groupes spéciaux ont été formés en 2000-2001. L'un d'eux s'est occupé de mettre la dernière main à un formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones, lequel sert à retenir les candidats qui présentent des demandes dans le cadre de programmes (*décrits plus loin dans le présent chapitre*) s'appliquant aux Autochtones. L'autre consistait en un comité interministériel sur l'apprentissage (équité en emploi et diversité) qui a été créé pour examiner les produits et les services concernant la diversité actuellement utilisés dans la fonction publique.

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

Les personnes handicapées, les gestionnaires et les fournisseurs de services expriment depuis longtemps leurs préoccupations à l'égard des défis posés par l'aménagement des lieux de travail. Ils font souvent état du manque de sensibilisation au sujet des aides disponibles et de la mauvaise coordination des services disponibles.

Établi en 1999, le Réseau d'aménagements de la fonction publique fédérale (RA-FPF) est un système coordonné à guichet unique, mis sur pied pour fournir des services d'aménagement des lieux de travail. Le RA-FPF est parrainé et géré par la Division de l'équité en emploi du SCT, et il est financé par le biais du PMPÉE.





Le RA-FPF, qui en est maintenant à sa troisième année d'existence, est un service où l'on fait appel pour résoudre les problèmes d'aménagement des lieux de travail des employés handicapés. Il permet aux fonctionnaires de bénéficier d'un accès centralisé aux informations et conseils sur le sujet. Il compte parmi ses clients, des gestionnaires, des employés handicapés et leurs collègues, des coordonnateurs de l'équité en emploi, des spécialistes des télécommunications et des techniciens.

Le RA-FPF entretient des relations avec un réseau de plus de 75 partenaires et fournisseurs de services comme le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées de la CFP et divers centres technologiques ministériels. Le RA-FPF formule aussi des conseils sur les diverses politiques et publications du Conseil du Trésor et encourage leur mise en application. Il s'agit, entre autres, de la *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés*, des horaires flexibles, du travail à temps partiel, de la semaine de travail variable, du télétravail, de la production des documents sur des supports de substitution, des objectifs de la formation à l'échelle de la fonction publique et de la *Politique du Conseil du Trésor sur l'accès aux biens immobiliers*. En outre, le RA-FPF a publié le guide intitulé *Établir un milieu de travail accueillant pour les employés handicapés* et d'autres documents promotionnels comme des affiches et des brochures visant à sensibiliser davantage la fonction publique aux problèmes des personnes handicapées.

Conseils stratégiques

Le RA-FPF a également prodigué aux ministères des conseils et des directives concernant l'élaboration de projets du Fonds d'intervention ayant pour but de s'attaquer à certains problèmes de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées. Entre autres projets, mentionnons le Programme de formation de techniciens en technologies informatiques adaptées, la Trousse de biens et services accessibles, le *Guide à l'intention des gestionnaires pour la production de documents en formats alternatifs et/ou substitués*, le Programme d'emploi pour jeunes étudiants malentendants et le Programme Jeunes stagiaires. Le RA-FPF a en outre dispensé des conseils et de l'aide pour la réponse à donner au rapport *De la technologie et de l'accessibilité universelles pour tous*, et il continue de collaborer avec d'autres secteurs du SCT pour favoriser la réalisation des activités indiquées dans le plan d'action rédigé par le Groupe de travail sur la technologie et l'accessibilité universelles pour tous.





Sensibilisation

Le RA-FPF a joué un rôle stratégique dans l'organisation de kiosques promotionnels, avec des fournisseurs de services, lors d'événements tels que la Journée internationale des personnes handicapées, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées et les Ateliers futés de la CFP. Il a aussi orchestré des présentations avec des partenaires de la collectivité des ressources humaines et de la collectivité de la technologie de l'information, par l'intermédiaire du Comité consultatif de la gestion de l'information. Le RA-FPF a aussi créé un partenariat avec Industrie Canada pour faire la promotion de ses services et des services de ses partenaires à la Conférence internationale sur l'inclusion grâce au design organisée par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, et à la Conférence sur la technologie et les personnes handicapées.

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

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE), un groupe de travail du Conseil national mixte, est une tribune nationale où l'employeur et les agents de négociation peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions d'équité en emploi. Le Conseil est un organe consultatif qui fait la promotion de l'efficacité de la fonction publique et du mieux-être de ses effectifs en assurant la tenue de consultations régulières entre le gouvernement en tant qu'employeur et des organisations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Le CMÉE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi touchant l'ensemble de la fonction publique. En 2000-2001, il regroupait des représentants du SCT, de la CFP, de TPSGC, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de DRHC, 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.

Lors de ses réunions ordinaires, en 2000-2001, le CMÉE a échangé de l'information et a élaboré des stratégies de mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique. En outre, le CMÉE a tenu une réunion spéciale au cours de laquelle la CFP a communiqué de l'information sur les programmes spéciaux d'équité en emploi et sur l'utilisation de ces programmes par les ministères et organismes.





Le plan d'action du CMÉE pour l'exercice 2001-2002 vise à encourager la collaboration patronale-syndicale et la mise en œuvre conjointe de l'équité en emploi dans la fonction publique. Ce plan d'action mettra l'accent sur les quatre éléments suivants : le plan d'action de *Faire place au changement*; l'élaboration d'opinions partagées sur des questions lors de l'examen parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui devait s'amorcer vers la fin de 2001; l'examen de la vision de la fonction publique du Canada vis-à-vis de son obligation d'assurer des aménagements spéciaux aux employés, dont sa *Politique concernant les aménagements spéciaux pour les employés handicapés*; la rédaction de messages à l'appui de l'équité en emploi.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a terminé son mandat en août 2000 et présenté son rapport au secrétaire du Conseil du Trésor. Le rapport a permis de lancer un dialogue sur les questions de diversité et d'équité en emploi, et de léguer trois outils pour favoriser l'instauration dans la fonction publique d'une nouvelle culture qui valorise, intègre et appuie la contribution et la diversité de tous les employés.

Les trois outils légués sont :

- la base de données sur les agents de changement (un répertoire des fonctionnaires déterminés à favoriser la mise en place d'une fonction publique inclusive);
- l'Outil de diagnostic de la diversité, qui mesure l'actuel niveau de diversité dans une organisation et indique les mesures à prendre pour accroître la diversité, de même que la valeur qu'elle procure à une organisation;
- *Les modules d'apprentissage 2000@2000*, un programme de formation comprenant des vidéos, des manuels et des guides élaborés à partir de la diffusion de l'atelier de mai 2000 sur les agents de changement.

Chargée de déterminer quelle serait la meilleure façon d'intégrer ces outils dans l'ensemble de ses travaux et pour en évaluer l'efficacité, la Division de l'équité en emploi du SCT a mis à l'essai l'Outil de diagnostic de la diversité, de janvier à mars 2001, à Citoyenneté et Immigration Canada, à Industrie Canada, à l'Agence canadienne de développement international (ACDI) et au SCT. L'évaluation des projets pilotes doit prendre fin en mai 2001. Les réalisations du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive ont été communiquées aux ministères et organismes qui ont été invités à miser sur cette importante initiative.





Conseil national des minorités visibles

Le Conseil national des minorités visibles (CNMV) dans la fonction publique fédérale est un groupe formé d'employés, qui a été mis sur pied en octobre 1999. À la suite d'élections tenues au cours du deuxième symposium annuel de l'organisation en octobre 2000, un conseil d'administration national, incluant un comité exécutif national composé de six membres, a remplacé le Conseil provisoire du CNMV.

Environ 500 fonctionnaires fédéraux d'un peu partout au Canada ont assisté au Symposium 2000 (notamment des employés membres des minorités visibles, des gestionnaires et des spécialistes des ressources humaines). Inspirés par le thème « Partenaires pour le changement : Bâtir une fonction publique représentative et inclusive – Passons à l'action! », les participants aux séances plénières et aux ateliers ont discuté de questions de recrutement, d'avancement et de maintien en poste de fonctionnaires membres des minorités visibles, de la création d'un milieu de travail favorable à la promotion de l'équité en emploi et de la responsabilisation des cadres.

Le CNMV a organisé et mis en œuvre un certain nombre d'initiatives (dans certains cas, en collaboration avec des ministères et organismes fédéraux ainsi que des Conseils fédéraux régionaux), un peu partout au pays, pour accroître la compréhension des problèmes et défis auxquels se heurtent les employés de ce groupe désigné. Par exemple, le CNMV de la Région centrale a organisé un forum en mai 2000, à Winnipeg, intitulé *Colour by Numbers: Action Planning for a Representative Federal Public Service*. Comme il a été indiqué dans le compte rendu du forum, « il s'agissait d'une rare occasion où la collectivité a pu intervenir dans le processus de mise en œuvre de pratiques positives de recrutement et d'avancement au gouvernement fédéral » [traduction libre].

Le CNMV de la région de l'Ontario a travaillé conjointement avec la CFP et le Conseil fédéral de l'Ontario afin d'aider à la formation et à la participation de membres des minorités visibles aux comités de sélection. Les activités régionales consistaient aussi à assister à des réunions et ateliers avec des gestionnaires en vue de poursuivre l'atteinte des objectifs du plan d'action de *Faire place au changement*. Le CNMV de la région de l'Atlantique a initié des plans pour collaborer avec Parcs Canada au recrutement et à l'orientation. Le CNMV de la région de l'Ouest a tenu des ateliers sur le cheminement de carrière pour ses membres et a développé des liens positifs avec la CFP et le Conseil fédéral régional.





Le CNMV continue de recevoir des ressources financières et humaines, sur une base provisoire, d'un certain nombre de ministères et organismes (TPSGC, Santé Canada, Patrimoine canadien, ACDI, Service correctionnel Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, CFP, entre autres).

Entente cadre entre la Commission canadienne des droits de la personne et l'Assemblée des chefs du Manitoba

En mai 2000, des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba ont rencontré à Ottawa des représentants de divers ministères et organismes pour discuter des progrès de l'Entente cadre quinquennale qui s'appliquait à 15 organisations de la fonction publique. Cette entente a été conclue pour régler certaines allégations de discrimination systémique à l'endroit des Autochtones. L'Assemblée a amorcé une évaluation de l'efficacité de l'entente et elle fera des recommandations et des suggestions pour les prochaines étapes.

Formulaire de déclaration volontaire pour les Autochtones

Le Formulaire est le fruit d'un projet mené conjointement par le Comité consultatif de l'équité en emploi sur les Autochtones du SCT et le Comité consultatif sur le recrutement d'Autochtones de la CFP. Élaboré par un groupe de travail formé de représentants du SCT, de la CFP et de AINC, il a d'abord été mis à l'essai à l'aide du répertoire des Autochtones de la CFP et a fait l'objet de deux projets pilotes en 2000-2001. L'évaluation a établi qu'on pouvait en étendre l'utilisation à tous les ministères et organismes afin de s'assurer que seuls les Autochtones bénéficient des programmes autochtones.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne pour assurer la conformité à l'équité en emploi

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a poursuivi ses vérifications auprès des ministères et organismes afin d'évaluer leur degré de conformité en regard des facteurs d'évaluation de la CCDP, lesquels sont basés sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du règlement y afférent. La plupart des 48 ministères et organismes comptant plus de 100 employés ont fait l'objet de vérification ou ont été avisés d'une vérification prochaine.





En 2000-2001, les ministères suivants ont fait l'objet d'une vérification et il a été établi qu'ils respectaient pleinement les dispositions de la *Loi* :

- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Commission canadienne des droits de la personne
- Agence canadienne de développement international
- Office des transports du Canada
- Bureau du Directeur général des élections
- Bureau du secrétaire du gouverneur général
- Bureau du Conseil privé

Ces ministères et organismes viennent s'ajouter à ceux qui ont déjà fait l'objet d'un examen au cours des dernières années – le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, la Commission nationale des libérations conditionnelles et Condition féminine Canada. En plus de fournir des données à l'appui d'une analyse ministérielle, le SCT a aussi prêté main-forte aux ministères en leur offrant des conseils stratégiques et de l'aide au cours du processus de vérification et en prenant des mesures pour répondre aux préoccupations des ministères. Toutefois, il a été reconnu que la pleine responsabilité du respect de l'équité en emploi incombe aux ministères.

Étant donné le nombre accru de ministères qui se conforment aux exigences réglementaires découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il est important de noter que le principe d'équité en emploi continue de s'appliquer lorsqu'il a été déclaré qu'un employeur se conformait aux 12 exigences réglementaires. L'organisation doit plutôt, en vertu de la *Loi*, poursuivre les activités précisées dans les exigences réglementaires et son plan d'équité en emploi en vue d'accomplir des progrès raisonnables à l'égard d'une fonction publique représentative.

Tout au long de l'année, le SCT et la CCDP ont maintenu une approche de collaboration afin de régler les problèmes systémiques que rencontrent les ministères lorsqu'il s'agit de respecter les exigences de la vérification. C'est surtout dans l'examen des systèmes d'emploi que les problèmes surgissent.





Partenaires au chapitre de la formation en matière d'équité en emploi et de diversité

En janvier 2001, le SCT, en partenariat avec Formation et perfectionnement Canada, lançait une analyse de l'environnement des ministères et organismes fédéraux pour déterminer dans quelle mesure les projets de formation et d'apprentissage liés à l'équité en emploi et à la diversité, dans la fonction publique, permettent de déceler les lacunes et d'indiquer comment le SCT peut aider à les combler.

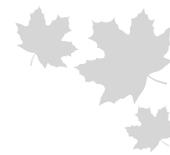
Un consultant a interviewé des employés clés dans 17 grands ministères et il a évalué l'ampleur du soutien offert, parmi les ministères, en ce qui a trait à l'apprentissage lié à l'équité en emploi et à la diversité. Le rapport final, présenté au SCT en mars 2001, faisait état de six recommandations principales.

1. Une formation axée sur les sujets suivants devrait être offerte au personnel et aux gestionnaires qui travaillent dans le domaine de l'équité en emploi :
 - Initiation à l'équité en emploi et à la diversité (remaniée)
 - Analyse de l'effectif
 - Examen des systèmes d'emploi
 - Planification de l'équité en emploi
 - Atelier avancé à l'intention des coordonnateurs de l'équité en emploi
2. Les cours offerts par Formation et perfectionnement Canada dans le domaine des ressources humaines devraient contenir des modules sur l'équité en emploi et la diversité.
3. Le CCG devrait intégrer l'équité en emploi et la diversité dans les cours destinés aux gestionnaires intermédiaires et supérieurs.
4. Le SCT, en partenariat avec d'autres ministères, devrait concevoir et diffuser un « matériel de base ».
5. Le SCT, en partenariat avec Formation et perfectionnement Canada, devrait établir des normes pour ce qui est du contenu des programmes de formation.
6. Le SCT devrait revoir son site Web sur l'équité en emploi et la diversité en vue d'en faciliter la consultation.

En plus de considérer les recommandations susmentionnées, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat étudie différentes méthodes de prestation de la formation liée à l'équité en emploi et à la diversité aux ministères et organismes fédéraux.

Vous trouverez sur le site Web de l'équité en emploi du SCT – www.tbs-sct.gc.ca/ee – sous « Apprentissage », de l'information au sujet de l'analyse de l'environnement de l'équité en emploi et la diversité.





CHAPITRE 5

PRATIQUES EXEMPLAIRES DANS LES MINISTÈRES ET ORGANISMES

Le rapport de l'année dernière faisait état de la publication *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada* qui énonce les engagements en matière de gestion et les principes de fonctionnement qui sous-tendent les efforts de modernisation de la gestion au sein du gouvernement. On y indique que, afin d'assurer une gestion adéquate des ressources humaines, financières et matérielles du gouvernement, un des éléments essentiels d'une bonne gestion dans le gouvernement est une gestion efficace de ses ressources humaines. Plusieurs initiatives importantes sont au programme, notamment la création d'un milieu de travail de choix dans lequel on reconnaît les compétences des employés et l'importante contribution qu'ils peuvent apporter au chapitre des services aux Canadiens et aux Canadiennes.

Pour atteindre les objectifs du gouvernement du Canada relativement à la diversité et à la qualité du milieu de travail, il faut que tous les intervenants adoptent des stratégies en matière de recrutement, de maintien en poste, d'apprentissage et de développement de carrières qui reconnaissent la valeur et favorisent la diversité. La Division de l'équité en emploi du Secrétariat travaille avec les ministères et organismes afin de mener à bien ces initiatives et d'autres initiatives pangouvernementales portant sur l'équité en emploi, comme le plan d'action de *Faire place au changement*, et la création de milieux de travail accessibles et inclusifs. La Division veille à ce que l'équité en emploi soit intégrée dans la gestion globale des ressources humaines et aide les ministères à élaborer leurs initiatives, à créer des partenariats et à partager l'information à cette fin.

Nous sommes fiers de présenter dans le présent rapport des exemples d'initiatives et de programmes que différents ministères et organismes ont mis en oeuvre pour réaliser leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Les pratiques énoncées sont classées selon les thèmes suivants : recrutement, maintien en poste, apprentissage et développement de carrières, tel qu'ils ont été identifiés par le Comité des hauts fonctionnaires (CHF).





Recrutement

[...] la diversité devrait se manifester à tous les niveaux. Non seulement cela est logique, mais encore c'est ainsi qu'une organisation montre qu'elle valorise les gens et leurs différences et qu'elle voit dans celles-ci un moyen de remettre en question et d'améliorer tout ce qu'elle accomplit.

*Recrutement et résultats –
Rapport du Sous-comité du CHF sur le recrutement*

Intégration et planification

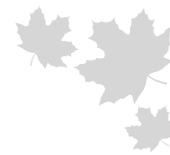
Pour qu'une stratégie d'embauche soit efficace, il faut harmoniser les buts opérationnels et les défis en matière de ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi. Plusieurs ministères ont amorcé cette harmonisation et de nombreuses stratégies et approches ont vu le jour. Dans certains cas, celles-ci comprennent des mécanismes de reddition de comptes pour assurer la réalisation des objectifs généraux.

Par exemple, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a remplacé sa structure de comités consultatifs sur l'équité en emploi par une équipe pour un milieu de travail inclusif qui fait maintenant partie du cadre de gestion du Ministère. Cette équipe, qui est composée de gestionnaires et autres employés – certains provenant de groupes désignés – de l'ensemble de l'organisation, étudie les questions de gestion du milieu de travail et formulent et mettent en oeuvre des recommandations en vue de créer un milieu de travail plus inclusif.

L'approche de **Ressources naturelles Canada** vise à assurer la participation de réseaux de groupes désignés dans le comité des ressources humaines et le groupe de travail de la haute direction. Le comité des ressources humaines fournit une direction relativement aux questions touchant les ressources humaines, ce qui comprend l'équité en emploi, alors que le groupe de travail supervise et surveille la mise en oeuvre du plan d'équité en emploi.

Pêches et Océans Canada a lié l'équité en emploi à sa stratégie sur les ressources humaines et à son plan national d'amélioration du milieu de travail. Ce plan porte sur trois priorités en matière de ressources humaines, soit le recrutement et le maintien en poste, la santé organisationnelle et la charge de travail, et l'apprentissage continu.





Le **Bureau des passeports** profite des réunions du comité de gestion, auxquelles assistent tous les directeurs régionaux, pour évaluer la situation de l'équité en d'emploi à l'échelle du Ministère. L'équité en emploi est inscrite à l'ordre du jour de toutes les réunions afin de sensibiliser les gestionnaires à la question, de leur faire connaître les derniers outils disponibles et de les informer de la situation dans leur division.

Recrutement ciblé

En février 2001, la **Commission de la fonction publique du Canada** a organisé dans la région de la capitale nationale un salon de l'emploi pour la promotion de l'équité en emploi afin d'aider les ministères à recruter des membres des groupes désignés. Des milliers de candidatures ont été soumises à la suite à cet événement, ce qui a obligé les ministères à mettre au point de nouveaux mécanismes pour traiter ces dernières. Par exemple, **Patrimoine canadien** a accepté près de 1 000 curriculum vitæ et les a versés dans une base de données en vue d'ouvertures éventuelles. En outre, ce ministère a doté environ la moitié des 33 postes disponibles au moment de l'événement par des membres des groupes désignés.

Service correctionnel Canada a lancé une stratégie nationale de recrutement d'Autochtones, d'une durée de cinq ans, qui est financée par l'entremise du Fonds d'intervention du PMPÉE. Cette stratégie vise à augmenter la représentation et la participation des Autochtones à tous les niveaux de l'organisation. Ce programme fait le recrutement et la promotion des candidats autochtones, et suit leur cheminement tout au long du processus de sélection et des programmes de formation. Les résultats sont évalués de façon à déterminer les obstacles existant dans les outils et processus d'évaluation qui pourraient être liés à des questions culturelles, et à y remédier.

En janvier 2001, **Pêches et Océans Canada** a entrepris un programme de cinq ans visant l'embauche et le maintien en poste des personnes handicapées. Le Ministère a identifié 19 professions pour le recrutement de personnes de ce groupe désigné et a mis au point des cartes aide-mémoire sur les professions pour fournir aux candidats de l'information au sujet des types de postes disponibles au sein du Ministère. Le programme s'annonce prometteur puisque huit personnes handicapées ont été embauchées au cours du dernier trimestre.

Développement des ressources humaines Canada a entrepris plusieurs initiatives nationales en vue d'améliorer la représentation des minorités visibles au sein du Ministère. Il a tout particulièrement consolidé ses efforts de recrutement externe en faisant paraître des offres d'emploi dans les journaux de la région métropolitaine de





Toronto, afin de cibler les communautés des minorités visibles, et en organisant des séances d'information à l'intention des associations communautaires œuvrant auprès de groupes désignés. Ces associations ont ensuite été informées des concours et possibilités qui se présentaient.

L'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec a aussi adopté un processus de recrutement ciblé et s'est prévalu du programme Accès rapide de la Commission de la fonction publique du Canada qui fait la promotion de l'embauche de personnes handicapées. Au cours de l'année, ces mesures ont permis d'améliorer la représentation des groupes désignés dans l'Agence; 10 des 36 personnes embauchées de l'extérieur du gouvernement étaient membres des groupes désignés.

Le Programme co-op pour les étudiants et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant sont de bons moyens d'attirer les jeunes des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. En plus de leur offrir une bonne expérience de travail, les ministères et organismes peuvent avoir recours à des programmes de préparation à l'emploi afin d'embaucher pour une période indéterminée ces étudiants au terme de leurs études.

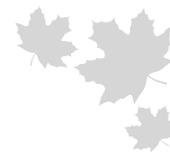
Citoyenneté et Immigration Canada a embauché 15 étudiants autochtones à l'aide du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. En outre, afin de répondre à ses besoins éventuels de personnel, le Ministère maintient une base de donnée d'étudiants compétents et d'employés occasionnels qui sont membres d'un groupe désigné.

Responsabilisation et récompenses

Citoyenneté et Immigration Canada a adopté une approche restrictive en matière de dotation afin d'améliorer rapidement la représentation des groupes désignés à tous les niveaux. Selon cette approche, le directeur général pertinent doit approuver le processus de recrutement choisi pour combler les postes opérationnels vacants dans une direction ou région. Le sous-ministre approuve le processus choisi pour doter les postes de niveau EX. De plus, une prime de un point de pourcentage est accordée en vertu du régime de rémunération au rendement des EX aux cadres qui démontrent des efforts soutenus en vue de réaliser leurs objectifs au chapitre de l'équité en emploi.

La responsabilisation au chapitre de l'équité en emploi fait partie de nombreuses ententes de rendement du personnel cadre ainsi que de certains autres gestionnaires dans les ministères et organismes. Par exemple, à **Environnement Canada**, l'un des objectifs des ententes de rendement des cadres supérieurs prévoit que la personne doit démontrer son apport aux initiatives sur la représentativité des effectifs et la gestion de la diversité. À **Développement des ressources humaines Canada**, chaque sous-ministre adjoint et





cadre régional a son plan d'action au chapitre de l'équité en emploi qui énonce comment la personne composera avec les secteurs où il existe une sous-représentation et des obstacles. Ces cadres, ainsi que les gestionnaires qui touchent une rémunération au rendement, doivent réaliser les objectifs établis au chapitre de l'équité en emploi.

Environnement Canada offre le Prix du leadership en diversité qui reconnaît les employés de tous les niveaux dont le comportement ou l'attitude ont contribué à l'avancement du programme ministériel d'équité en emploi ou de gestion de la diversité. Ce prix célèbre les modèles de comportement et rehausse le profil de l'équité en emploi et de la diversité au sein du Ministère.

Maintien en poste

Dans un monde et un milieu de travail en évolution, les gestionnaires doivent instaurer un climat de confiance, reconnaître et valoriser le travail bien fait, promouvoir activement la diversité en milieu de travail, inciter à collaborer et promouvoir la communication ouverte.

Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes

Tout comme c'est le cas pour tous les employés, les besoins du milieu de travail à l'égard d'employés provenant de groupes désignés peuvent varier. Dans le cadre des efforts en vue de maintenir ces employés en poste, les organisations ont adopté une stratégie en deux volets :

- mieux équiper les gestionnaires et leur fournir la formation et les outils;
- fournir aux employés un moyen de faire connaître leurs préoccupations en ce qui concerne l'inclusion et les aménagements spéciaux.

Formation et outils pour les gestionnaires

Citoyenneté et Immigration Canada a imposé comme exigence que tous les employés et les gestionnaires reçoivent de la formation sur la diversité au cours des deux prochaines années. La formation porte sur la nature des différences dans le milieu de travail, sur les stéréotypes qui peuvent exister et sur la manière dont ces stéréotypes peuvent nuire au milieu de travail. On prévoit aussi offrir, au cours des deux prochaines années, une formation sur la dotation et les outils de sélection impartiaux à l'intention des gestionnaires intermédiaires et des superviseurs.





Le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a offert une formation sur l'équité en emploi à plus de 260 cadres et professionnels et a mis au point un manuel de pratiques exemplaires relatives aux ressources humaines et à l'équité en emploi.

Santé Canada a publié un guide sur l'équité en emploi à l'intention des gestionnaires afin de les informer de leurs rôles et responsabilités au chapitre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce guide contient de l'information fondamentale au sujet de la *Loi* et ses applications ainsi que des suggestions à l'intention des gestionnaires et des exemples de pratiques exemplaires. Il sera affiché sur le site Web de Santé Canada au début de 2002.

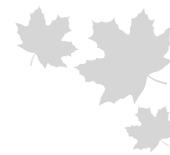
Patrimoine canadien a organisé plusieurs forums, où ont assisté quelque 400 gestionnaires et cadres supérieurs de l'ensemble des régions, afin de favoriser une meilleure compréhension de l'équité en emploi et la diversité. Chaque participant a reçu une trousse d'information au sujet de la planification des ressources humaines, un profil démographique du Ministère, une liste des options en matière de dotation et un guide des gestionnaires intitulé *Le personnel : votre principal atout, parties 1 et 2* (financé par le PMPÉE en partenariat avec Santé Canada).

Industrie Canada a mis au point un *Guide du gestionnaire pour la production des documents en formats alternatifs et/ou substitués*, grâce au financement du PMPÉE. Ce guide énonce la responsabilité de fournir de l'information sur des supports de substitution pour les citoyens et les employés qui sont handicapés, et démontre les avantages de la planification à l'égard de ces supports aux étapes initiales de la production.

Créer un milieu de travail inclusif pour tous les employés

L'initiative « Fire Within Lodge » de **Santé Canada** encourage les employés autochtones à participer à une organisation qui est favorable à l'égard de leur culture. Ce programme fait connaître leur culture, crée un environnement qui fait place aux enseignements traditionnels et aux soins holistiques prodigués par les Aînés, les guérisseurs et les enseignants traditionnels, et offre des conseils et une orientation. Le programme, qui est offert à tous les employés du Ministère, favorise une meilleure connaissance des Autochtones.





Dans la région de l'Atlantique, **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a adopté une charte des ressources humaines qui énonce différents principes facilitant la réalisation des objectifs stratégiques du secteur régional, ce qui comprend l'équité en emploi et la diversité. Conjointement avec l'élaboration de cette charte, il y a eu la création du poste de gestionnaire régional, Bureau de l'équité en emploi et de la diversité, pour aider la région à avancer sur ce front.

Le Comité consultatif national sur l'équité en emploi de la **Commission de l'immigration et du statut de réfugié**, créé en 1999, a tenu deux réunions au cours de la dernière année. Le Comité, qui est composé de membres des quatre groupes désignés, ainsi que de représentants des syndicats, des employés des régions et de l'administration centrale a joué un rôle déterminant dans la promotion d'un plan national sur l'équité en emploi. Dans le cadre des efforts pour traiter des questions régionales, la Commission a établi d'autres réseaux de groupes désignés. Toronto et Vancouver ont également un représentant au Comité consultatif national sur l'équité en emploi.

Le 10 décembre, à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme, **Citoyenneté et Immigration Canada** a lancé une campagne de sensibilisation qui se poursuivra pendant toute l'année. Cette campagne biennale, lancée en 1999, s'est poursuivie pendant toute l'année 2000. Elle a mis en relief les questions touchant l'acceptation des pratiques religieuses dans le milieu de travail, ce qui a suscité un intérêt marqué auprès de nombreux employés membres à des minorités visibles.

Le Comité consultatif sur les femmes au travail d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** a tenu son deuxième symposium annuel sous le thème « Des solutions à la surcharge de travail ». On y a présenté des solutions pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales, solutions qui se sont avérées efficaces dans d'autres ministères et dans le secteur privé. L'événement a attiré une bonne représentation régionale et des deux sexes.

Aménagement du lieu de travail

Par l'entremise de différentes stratégies d'aménagement du lieu de travail, les ministères et organismes continuent d'assurer un milieu de travail réceptif dans la fonction publique fédérale. Par exemple, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** dispose d'un consultant à temps plein chargé des questions d'aménagement du lieu de travail, qui administre sa *Politique globale sur l'aménagement du lieu de travail* et qui aide les gestionnaires à traiter des exigences des employés en matière d'aménagement. Un financement central est disponible lorsque les coûts d'aménagement sont supérieurs à





1 000 \$. De plus, le Ministère a conclu un marché avec le Conseil canadien de la réadaptation et du travail en vue d'offrir des services spécialisés et des conseils pour traiter des questions d'aménagement du lieu de travail.

Patrimoine canadien a produit un document qui énonce les politiques et lignes directrices du Ministère pour la création d'un milieu de travail inclusif et sans obstacle et qui clarifie les obligations des gestionnaires à cet égard. Afin de soutenir la mise en oeuvre de la politique, le Ministère a créé un fonds ministériel de 30 000 \$ pour défrayer les coûts des aides à l'aménagement.

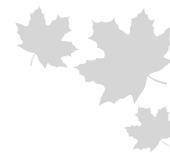
En septembre 2000, le Centre de technologie informatique adaptée de l'**Agence canadienne de développement international** a ouvert ses portes. Ce centre aide les employés qui ont des handicaps à court ou à long terme à utiliser des systèmes technologiques; il met également à l'essai de nouvelles technologies et de nouveaux logiciels qui pourraient faciliter le travail de ces employés. Le Centre est utile à tous les employés puisque son approche proactive permet de prévenir l'apparition de problèmes liés aux technologies. En assurant un meilleur accès aux outils et à l'information, le Centre permet à l'Agence d'embaucher et de maintenir en poste des personnes dont l'apport à leur milieu de travail serait, autrement, limité.

Apprentissage et développement de carrières

La richesse d'une organisation apprenante vient de sa diversité, c'est-à-dire la diversité des personnes qui la composent, de leurs idées et de leurs points de vue. Dans le contexte de la fonction publique, il est particulièrement important qu'elle soit à l'image de la société diversifiée qu'elle dessert — ses différentes cultures, histoires et expériences. Ce sont les éléments de la richesse d'une organisation apprenante publique qui font qu'elle arrive à formuler de meilleurs conseils stratégiques et à assurer un meilleur service aux citoyens.

*La fonction publique : une organisation apprenante
d'un océan à l'autre - Sur la voie de l'avenir, juin 2000*





Le **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** a inscrit les 150 secrétaires du Ministère (SCY-4) – toutes des femmes et 6,7 p. 100 d'entre elles appartenant à un autre groupe désigné – au programme de perfectionnement professionnel des agents administratifs. Au terme du programme, les participantes ont été promues dans un poste d'agente de bureau subalterne (AS-2). Il s'agit du plus important exercice de promotion mené par le Ministère.

Grâce au soutien du PMPÉE, **Citoyenneté et Immigration Canada** a créé un programme de perfectionnement professionnel pour les membres des minorités visibles. Le programme de trois ans vise à réduire la concentration de minorités visibles dans les postes de niveau inférieur en développant leurs compétences en matière de supervision et de gestion. On créera ainsi un bassin de candidats de niveau EX moins 2 capables de progresser au niveau EX moins 1. En 2000-2001, cinq employés ont participé au programme, et on prévoit un niveau accru de participation au cours des deux prochaines années.

Le Programme de gestion de carrière à l'intention des nouveaux agents de développement de l'**Agence canadienne de développement international** connaît toujours un franc succès; le tiers des personnes qui reçoivent des lettres d'offre de niveau PM-1 proviennent de groupes désignés. Le Programme a été lancé en 1996 et a joué un rôle important dans l'amélioration de la participation des membres des groupes désignés au fil des années. L'ACDI a aussi lancé un Programme de perfectionnement professionnel des cadres pour les membres des groupes désignés afin de faciliter le perfectionnement et l'avancement de personnes appartenant à des groupes désignés qui ont le potentiel pour devenir des cadres. Les candidats acceptés ont reçu un rapport sur l'évaluation des profils de rendement pour la nomination de cadres de la CFP, ils ont eu de l'aide pour l'élaboration d'un plan d'apprentissage personnel et ils ont été jumelés à des mentors.

Statistique Canada a créé un programme de sélection et de perfectionnement des cadres de direction afin de combler les besoins prévus en matière de dotation de postes de direction dans les années à venir. Parmi les neuf employés ayant participé au programme en 2000-2001, trois étaient des femmes et un provenait d'une minorité visible. Les candidats ont été nommés au niveau EX-1 et seront promus au niveau EX-2 au terme d'une période de formation personnelle et de mentorat.





Grâce au financement du PMPÉE, **Affaires indiennes et du Nord Canada**, à titre de ministère responsable, et cinq autres ministères ont mis sur pied un centre d'orientation de carrière pour les membres des minorités visibles et les personnes handicapées dans la région de la capitale nationale. Trois ateliers, nommés « Nouveaux horizons », ont été mis sur pied pour fournir aux participants les outils et les stratégies nécessaires pour atteindre leurs objectifs professionnels.

Le Bureau de la condition des personnes handicapées de **Développement des ressources humaines Canada** a mis au point, en collaboration avec l'**Agence des douanes et du revenu du Canada**, un cours de formation pour les employés et les gestionnaires en vue de les sensibiliser à la question de l'aménagement du lieu de travail pour les employés handicapés et à leur fournir des suggestions pratiques. Le cours intitulé *Just Ask Me! Discussing Workplace Accommodation* a été conçu de façon à permettre une intégration facile dans les programmes de formation de la fonction publique fédérale.

Santé Canada a mis au point et financé un programme de formation linguistique pour les membres des groupes désignés qui, au cours des cinq dernières années, ont reçu une évaluation négative dans le test de base d'aptitude linguistique. Le programme est conçu pour aider les cadres de niveau EX-1 à EX-4 à apprendre l'anglais ou le français comme langue seconde afin d'améliorer leurs possibilités de promotion. Ce cours est donné à temps partiel pendant les heures de travail. En mars 2001, 145 personnes étaient inscrites. Parmi celles-ci, 61 p. 100 étaient des membres des minorités visibles, 31 p. 100 étaient des femmes, 4 p. 100 étaient des personnes handicapées et 3 p. 100 étaient des Autochtones.

Grâce au financement du PMPÉE, le **ministère de la Justice Canada** a mis au point un Programme d'éducation et de formation postsecondaires pour les Inuits du Nunavut afin d'améliorer l'emploi, la représentation et le maintien en poste des Inuits au bureau régional du Ministère au Nunavut. Le programme offre à des étudiants inuits de la formation postsecondaire dans le domaine juridique ou un domaine connexe et leur permet de travailler pour le Ministère au terme de leurs études.





CONCLUSION

Le Conseil du Trésor est bien décidé à mettre en œuvre l'équité en emploi au sein de son effectif, non seulement en vertu de la *Loi* mais parce qu'il veut respecter ses obligations à titre d'employeur de la fonction publique du Canada. Cette détermination tient à sa vision d'une fonction publique représentative de la diversité canadienne et à sa conviction qu'il sera ainsi davantage en mesure de susciter la confiance et le respect de tous les Canadiens et les Canadiennes, puisque ses politiques et ses programmes sont élaborés en fonction de leurs besoins.

En tant qu'institution nationale, la fonction publique du Canada se doit de considérer la candidature de tous les Canadiens et les Canadiennes compétents. De par notre vision, nous devons exiger autant de nous-mêmes que des autres. En outre, notre rôle stratégique et notre objectif qui est d'être un employeur exemplaire nous poussent inévitablement vers l'excellence, rien de moins.

Il est clair que, alors que nous cherchons à devenir une institution vraiment représentative et inclusive, des mesures s'imposent sur divers fronts. Nous devons d'abord améliorer nos communications et continuer à réfuter le mythe que l'équité en emploi est de la discrimination à rebours. Nous devons continuer à tenir compte de la force de la diversité et à respecter nos valeurs intrinsèques, soit le respect des autres, la justice, l'honnêteté, la confiance et l'intégrité, dans nos échanges interpersonnels et avec nos concitoyens. Nous devons utiliser la technologie pour supprimer les obstacles à la participation de tous les Canadiens et les Canadiennes et ainsi leur assurer l'accès au gouvernement et à ses services, et l'intégration au sein de notre effectif. Nous devons consolider nos partenariats à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement, établir une capacité de surveillance active suffisante pour nous assurer que nos efforts produisent les résultats escomptés, et continuer à recenser et à favoriser l'innovation et les pratiques exemplaires pour mettre en œuvre l'équité en emploi dans les institutions fédérales.

Nous pouvons nous féliciter des progrès accomplis et faire ressortir les éléments qui nous ont permis de devenir plus représentatif et inclusif, mais il nous reste plusieurs défis à relever. En sa qualité de conseil de gestion du gouvernement, le Conseil du Trésor poursuivra la modernisation de ses pratiques de gestion, incluant la modernisation de la gestion des ressources humaines et l'amélioration des services aux citoyens canadiens.





Le programme de modernisation comprend un certain nombre de concepts clés, notamment : la clarification du rôle des divers intervenants dans le domaine de la gestion des ressources humaines; l'accroissement de la responsabilité et de la responsabilisation des gestionnaires sur le plan de la gestion des ressources humaines; l'équité en emploi; et la collaboration avec les syndicats. Se moderniser, c'est aussi se doter des moyens pour atteindre l'excellence au XXI^e siècle ainsi que pour attirer, perfectionner et maintenir en poste les personnes possédant les compétences nécessaires pour bien servir la population canadienne. Ces concepts rejoignent les objectifs de l'équité en emploi, en ce qu'ils cherchent à supprimer les obstacles pour permettre à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes de démontrer leur capacité au sein d'une fonction publique qui valorise l'excellence et en tire profit.

