

Étude démographique sur les minorités visibles dans la Fonction Publique Fédérale

Préparé par:

**Stan Lee, Daniel O'Connor, Nathalie Dole, Kathy Malizia, Douglas Booker et
Rhonda Nause**

pour

**le Groupe de travail fédéral sur la participation des minorités visibles dans la
fonction publique**

Rapport Final

Février, 2000

Direction de la recherche
Direction générale des politiques, de la recherche et des communications
Commission de la fonction publique du Canada

Avertissement : Le document est un projet aux fins de consultation. Les opinions émises sont uniquement celles de ses rédacteurs, pas celles de la Commission de la fonction publique.

Sommaire exécutif

Ce rapport représente un des éléments d'un programme de recherche visant à offrir un soutien dans le domaine de la démographie au "groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale". Le groupe de travail a été établi en 1999 avec l'objectif de fournir un plan d'action visant à améliorer la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. En offrant un soutien de recherche au groupe de travail, la CFP a fourni une analyse démographique qui contextualise la situation globale des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Ce rapport examine trois aspects clés du profil démographique actuel et historique des minorités visibles; Taux de représentation, taux de recrutement et de promotion, et taux de départs. Le rapport culmine dans une section réservée aux prévisions de la représentation attendue dans la fonction publique fédérale. Cette étude donne un point de comparaison servant à mieux définir les enjeux clés ainsi que l'ampleur du défi que représente l'atteinte d'une représentation équitable pour ce groupe.

Résultats clés de l'étude:

Bien que les minorités visibles sont sous-représentées par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail, leur représentation a augmentée de façon soutenue durant les années 90. De 4.1 pour cent en 1990-1 à 5.9 pour cent en 1998-9.

- L'augmentation dans la représentation observée au milieu des années 90 est le résultat d'un taux d'attrition plus faible chez les minorités visibles. Essentiellement leur probabilité de départ était plus faible durant l'exercice de la revue des programmes.

Un des obstacles majeurs à l'augmentation de la représentation, est le fait que certains des plus grands ministères ont un taux de représentation parmi les plus faibles.

- Le troisième, (Défence nationale), quatrième (Services correctionnels) et sixième plus grands ministères ont des taux de représentation de 2.8, 2.8 et 2.6 pour cent respectivement.
- Dans certains cas, (e.g, Pêches et océans, Affaires indiennes et Patrimoine canadien), la représentation des minorités visibles a même chutée durant les années 90.
- Des 20 plus grand ministères, seulement deux, Revenu Canada et Santé Canada ont atteint ou surpassés la disponibilité sur le marché du travail.

D'importantes concentrations occupationnelles basées sur le sexe et le statut de groupe désigné, sont observées dans la fonction publique fédérale.

- Les minorités visibles sont fortement concentrées dans la catégorie Scientifique et professionnelle
- Les minorités visibles ont une plus grande probabilité d'être trouvées dans un poste pouvant être défini comme les emplois du savoir. 63.5 pour cent des minorités visibles occupent de tels emplois comparativement à 52.6 pour cent pour le contingent non-minorités visibles.

Ces proportions dans la fonction publique parallèle celles retrouvées dans le marché du travail général.

Le faible représentation des minorités visibles chez les cadres (3.0 pour cent) ainsi que leur faible progression dans cette catégorie au cours des dernières 8 années est un point inquiétant.

- Malgré une représentation relativement stable (6.0 pour cent) dans les groupes de relève entre 1991 et 1997, la représentation de minorités visibles chez les cadres demeure faible.
- Dans une certaine mesure, la sous-représentation des minorités visibles chez les cadres peut être expliquée par leur faible représentation (3.7 pour cent) dans les groupes de relève clés qui ont une plus grande probabilité de fournir un cheminement de carrière culminant dans des postes cadres.

La faible part de recrutement externe des minorités visibles représente l'obstacle principal à une amélioration de leur représentation. Les prévisions démontrent qu'avec la part actuelle de recrutement des minorités visibles, la fonction publique n'aura pas atteint une représentation équitable pour ce groupe avant l'année 2023. Atteindre l'objectif d'une représentation équitable telle que définie par le recensement de 1996 d'ici l'année 2005 demanderait qu'une recrue sur cinq soit une minorité visible. Le défi de cette réalité révèle la nécessité de rehausser nos efforts de recrutement et nos initiatives au niveau des politiques afin de construire une fonction publique représentative.

Table des matières

- I. [Introduction](#)
- II. [Tendances démographiques et recherche actuelle](#)
- III. [Caractéristiques de l'effectif des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale](#)
 - 3.1: [Population et durée des fonctions](#)
 - 3.2: [Populations des ministères](#)
 - 3.3: [Répartition par catégorie professionnelle](#)
 - 3.4: [Représentation par groupe professionnel](#)
 - 3.5: [Groupes de relève de la direction et la catégorie Direction](#)
 - 3.6: [Répartition par niveau](#)
 - 3.7: [Répartition géographique](#)
 - 3.8: [Profil des âges et états de service](#)
- IV. [Recrutement externe](#)
 - 4.1: [Recrutement](#)
 - 4.2: [Promotions](#)
- V. [Prévisions concernant l'attrition et la représentation future](#)
- VI. [Enjeux et conclusions](#)
- Annexes
 - Annexe 1 -- [Notes techniques sur les renseignements relatifs à la population et aux nominations](#)
 - Annexe 2 -- [Quelques notes sur la disponibilité sur le marché du travail, données sur la population active](#)
- [Bibliographie](#)
- [Notes](#)

I. Introduction

Dans le cadre de l'initiative globale visant à régler les questions relatives à une fonction publique représentative, le président du Conseil du Trésor a annoncé la création d'un groupe de travail sur la participation des minorités visibles en mars 1999. Le mandat du groupe de travail consiste à fournir un plan d'action destiné à améliorer la participation des minorités visibles [\(1\)](#) dans la fonction publique fédérale. Afin d'aider le groupe de travail à élaborer son plan d'action, la Commission de la fonction publique a offert les services de recherche en matière de prévision et de démographie.

Le présent rapport examine quelques-unes des vulnérabilités et quelques-uns des défis liés aux données démographiques clés auxquels fait face actuellement la fonction publique au chapitre de la participation des minorités visibles. Il vise à fournir des renseignements permettant d'obtenir une image plus complète des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le rapport examine les questions démographiques clés, notamment le profil de la population actuelle, les questions liées au recrutement, les facteurs de mobilité, les taux de départ; de plus, il comprend les prévisions relatives à la représentation escomptée des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale. Le profil démographique et les résultats des prévisions soumis ici constituent les éléments clés qui permettent de définir les vulnérabilités démographiques et d'élaborer les stratégies de planification des RH qui s'imposent en vue de faciliter la progression vers une représentation équitable de ces groupes visés.

II. Tendances démographiques et recherche actuelle

Au cours de la dernière décennie, un certain nombre d'études, au gouvernement fédéral et à l'extérieur (Friedman, Pearson Shoyama Institute, 1998; Multicom, 1996; Samuel, 1996; O'Connor, Lee et Booker, 1999; DGIR, 1999), ont été menées sur les questions relatives aux minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Une des conclusions communes tirée de ces études est liée à l'existence de défis majeurs que l'on doit relever afin de compter sur un effectif représentatif. On a affirmé que les données indiquent une « crise d'équité en emploi dans le secteur de la fonction publique » (Friedman, Pearson Shoyama Institute, 1998).

Selon des prévisions récentes ayant trait à la représentation (O'Connor, Lee et Booker, 1999), les niveaux actuels de recrutement de la fonction publique ne permettront jamais d'atteindre la disponibilité sur le marché du travail (Section V). En outre, les auteurs de plusieurs études (Multicom, 1996; Samuel, 1996) et, dans sa décision récente, le Tribunal canadien des droits de la personne ont conclu que les minorités visibles ont fait l'objet d'une discrimination systémique au sein de la fonction publique fédérale.

Les études révèlent également que les groupes désignés sont en butte à des obstacles au sein de la fonction publique. Une évaluation conjointe de la CFP et du SCT concernant les Programmes des initiatives de mesures spéciales en matière d'équité en emploi a conclu « qu'aucun effort suffisant n'a permis de définir et de supprimer les obstacles à l'équité en emploi au sein de la fonction publique » (CFP, 1992, i).

En 1996, dans une étude sur le statut des minorités visibles dans la fonction publique, John Samuel & Associates Inc. a eu recours à des enquêtes, des entrevues et des groupes de réflexion afin d'obtenir des renseignements plus qualitatifs au sujet de ce groupe désigné particulier. On a conclu que les minorités visibles ne sont pas bien représentées à divers niveaux de la fonction publique, comparativement au secteur réglementé par le gouvernement fédéral et au secteur privé. On affirme que les employés des minorités visibles font face à plusieurs obstacles, notamment, mais sans s'y limiter :

- un manque de souplesse dans le processus de dotation;
- une perception selon laquelle les candidats aux nominations et aux promotions sont « présélectionnés »;
- la difficulté d'obtenir de l'information sur les emplois;
- un degré d'insatisfaction concernant l'environnement du milieu de travail et un sentiment que le réseautage, la parenté et les liens sociaux jouent un rôle majeur au moment de l'embauchage et des promotions;
- une perception négative générale des minorités visibles face à la FP, exacerbée par les préjugés culturels et les niveaux de salaire inférieurs pour certaines professions, par rapport au secteur privé;
- l'absence d'une approche simple et structurée concernant le perfectionnement professionnel et les occasions de formation;
- le défaut de mettre l'accent sur les initiatives visant à embaucher des membres des minorités visibles chez les cadres supérieurs;
- la nécessité de diversifier les occasions de formation; et
- la perception selon laquelle les gestionnaires de la FP ne sont pas entièrement engagés à accroître la représentation des minorités visibles.

On a accordé une attention spéciale à la souplesse et à la responsabilisation en ce qui a trait aux politiques et aux procédures d'embauche, au fait que les « restrictions imposées au recrutement externe ne sont pas assez souples pour offrir plus de débouchés aux minorités visibles » (Samuel, 1997) ainsi qu'au manque de reconnaissance des études et des langues étrangères, au sentiment d'exclusion de la « culture d'entreprise » de la FP et aux entrevues partiales. On a laissé entendre que la seule façon de réaliser les objectifs de l'équité en emploi serait de s'engager envers une nouvelle stratégie axée sur la diversité au niveau décisionnel supérieur. Il faut supprimer les obstacles afin de garantir la reconnaissance du mérite véritable et le récompenser.

Samuel laisse entendre que d'autres facteurs contribuent au faible nombre d'emplois chez les minorités visibles : la nature du travail de la fonction publique, la concurrence du secteur privé, le fait que certaines minorités visibles cherchent un emploi dans des domaines très spécialisés et que certains ministères sont situés dans des régions comptant une faible population de minorités visibles (Samuel, 1997).

Une des critiques majeures concernant l'étude de Samuel, c'est qu'elle était fondée principalement sur des données non scientifiques ou de petits échantillons. Même si certaines des questions définies par Samuel ont été confirmées dans des travaux de suivi (DGIR, 1999), la recherche comporte tout de même une lacune cruciale, car il n'y a eu aucune évaluation systématique des « données démographiques » de la question. Le présent document vise à combler cet écart grâce à un profil détaillé des questions démographiques clés.

III. Caractéristiques de l'effectif des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale

3.1 Population et durée des fonctions

Selon le recensement de 1996, la représentation des minorités visibles qui étaient disponibles sur le marché du travail canadien pour travailler au sein de la fonction publique fédérale s'établissait à 8,7 % (2). Au 31 mars 1999, les minorités visibles ne représentaient que 5,9 % (3) (voir le tableau X) de la population de la fonction publique (10 586 employés, si l'on exclut les employeurs distincts). La représentation des minorités visibles au sein de la population nommée pour une période indéterminée qui s'établissait à 6,0 % (n=9 171) était considérablement plus élevée que celle au sein de la population nommée pour une période déterminée (5,5 % : n=1 415) (4).

La représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale, 1991-1999

	Non-membres de minorités visibles	Membres de minorités visibles	Représentation des minorités visibles
1991	230719	9815	4,1 %
1992	232158	10332	4,3 %
1993	229729	10630	4,4 %
1994	225023	10613	4,5 %
1995	216615	10507	4,6 %
1996	197956	9979	4,8 %
1997	183545	9525	4,9 %
1998	176104	10809	5,8 %
1999	168292	10586	5,9 %

Source : Fichiers de la population de la CFP, au 31 mars 1999 et Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

Bien que les minorités visibles demeurent sous-représentées, la représentation s'est accrue constamment au cours des années 1990, passant de 4,1 % en 1990-1991 à 5,9 % en 1998-1999. Toutefois, il importe de souligner que cette augmentation est attribuable à un taux d'attrition inférieur des minorités visibles au cours des trois premières années de l'Examen des programmes, combiné à une augmentation récente de leur proportion au chapitre du recrutement et des initiatives ministérielles destinées à améliorer les données relatives aux déclarations volontaires (1997-1998 et 1998-1999). En fait, même si la représentation des minorités visibles a augmenté de façon constante dans les années 1990, l'effectif des minorités visibles présente une évolution variée en chiffres bruts. Comme l'indique le tableau X, la fonction publique a connu des augmentations et des diminutions du nombre de membres des minorités visibles dans les années 1990. Le début de cette décennie est marqué par une augmentation constante du nombre de membres des minorités visibles, qui passe de 9 815 à la fin de l'exercice 1990-1991, pour atteindre des niveaux jamais vus de 10 630 et de 10 613 en 1992-1993 et 1993-1994, respectivement. Le nombre de membres des minorités visibles a diminué graduellement par la suite, à moins de 9 525 à la fin de l'exercice 1996-1997, seulement pour remonter de façon marquée en 1997-1998 (10 809) et en 1998-1999 (10 586).

La représentation accrue des minorités visibles observée au milieu des années 1990 est attribuable à un faible taux d'attrition des minorités visibles. En effet, de 1994-1995 à 1996-1997, la population des minorités visibles a diminué de 9,3 %, comparativement à un taux d'attrition de 15,3 % pour les non-membres de minorités visibles. En 1996-1997, même si le nombre des non-membres de minorités visibles a encore diminué de 8,3 %, la population des minorités visibles s'est accrue de 11,1 %. Entre 1990-1991 et 1996-1997, le volume de diminution de la population des minorités visibles touchait les membres nommés pour une période déterminée, car le nombre de ceux nommés pour une période indéterminée a, en fait, augmenté légèrement, passant de 8 004 à 8 154.

Au sein de la population des minorités visibles, la représentation des femmes (50,5 %) est supérieure à celle des hommes (49,5 %), ce qui est légèrement inférieur à la représentation des femmes dans les groupes des non-membres de minorités visibles, où elles comptent pour 51,7 % de l'effectif. Le gain observé au chapitre de la représentation des femmes des minorités visibles au cours des années 1990 est considérablement supérieur (augmentation de 16,3 %) à celui observé au chapitre de la représentation de l'ensemble des minorités visibles (augmentation de 7,8 %). En revanche, les progrès réalisés au chapitre de la représentation des femmes des minorités visibles (46,8 % en 1991 à 50,5 % en 1999) est inférieur à celui des femmes non membres de minorités visibles (46,8 % en 1991 à 50,7 % en 1998).

3.2 Populations des ministères

Les dix plus grands ministères fédéraux (tableau 3.1) emploient 67,6 % de l'ensemble des employés de la fonction publique. Le plus important ministère est Revenu Canada, qui compte pour 20,9 % des emplois de la fonction publique, suivi de Développement des ressources humaines Canada (11,6 %) et du MDN (8,7 %). C'est à Revenu Canada (35,3 %), à DRHC (9,1 %) et à Travaux publics (6,7 %) qu'on retrouve les plus grandes populations de minorités visibles à l'échelle ministérielle (Tableau 3.1 -- Répartition).

Le tableau 3.1 indique des écarts importants dans la représentation des minorités visibles au niveau ministériel. Actuellement, parmi les 20 plus grands ministères fédéraux, c'est à Citoyenneté et Immigration (non indiqué dans le tableau) et à Santé (9,9 %), suivis de Revenu Canada (5) (9,1 %) et de Statistique Canada (7,6 %), que les minorités visibles sont le mieux représentées. Ce qui est très intéressant, c'est que Santé Canada était un des ministères où la représentation était la plus forte au sein de la fonction publique fédérale, avant même que les répercussions de la décision du tribunal de 1997 soient entièrement considérées comme un facteur.

Tableau 3.1
Minorités visibles -- Représentation et DMT, selon les dix ministères les plus grands --
1998

	Minorités visibles				
	Population	Répartition	Représentation	DMT estimée	Représentation (% de la DMT)
Revenu	3742	35,3 %	9,1 %	8,0 %	113,8 %
DRHC	968	9,1 %	4,7 %	7,3 %	64,4 %
Défense	435	4,1 %	2,8 %	5,1 %	54,9 %
Service correctionnel	349	3,3 %	2,8 %	3,1 %	90,0 %
Travaux publics	707	6,7 %	6,7 %	7,5 %	89,3 %
Pêches	217	2,0 %	2,6 %	4,5 %	57,8 %
Santé	578	5,5 %	9,9 %	8,3 %	119,3 %
Statistique Canada	388	3,7 %	7,6 %	8,5 %	89,4 %
Industrie	268	2,5 %	5,7 %	8,5 %	67,1 %
Environnement	281	2,7 %	6,2 %	9,8 %	63,3 %
Tous les ministères	10586	100 %	6,3 %	8,7 %	72,4 %

Source : Fichiers de la population de la CFP, au 31 mars 1999 et Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

Les données relatives à la DMT des ministères sont des estimations pondérées selon la population de la FP et cumulées à l'échelle nationale (elles sont susceptibles de différer légèrement des données ministérielles fournies par la CFP et le SCT qui sont calculées à l'échelle nationale pour la catégorie Scientifique et professionnelle, les groupes MM et FS; elles sont pondérées en fonction de l'échelle régionale pour tous les autres groupes professionnels).

Nota : La disponibilité sur le marché du travail pour l'ensemble de la fonction publique n'est pas pondérée par rapport à la structure de la fonction publique.

La mesure essentielle pour les ministères correspond en fait à leur rendement par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) (tableaux 3.1 et 3.2). Parmi les ministères qui se tirent le mieux d'affaire, mentionnons Santé (19,3 % au-dessus de la disponibilité), Revenu Canada (13,8 % au-dessus de la disponibilité), Citoyenneté et Immigration (98 % de la disponibilité), Service correctionnel (92,3 % de la disponibilité), Statistique Canada (89,4 %) et Travaux publics (89,3 %).

Tableau 3.2
Tendances historiques de la représentation
20 ministères les plus grands (1991 à 1999)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	DMT
Revenu						6,6%	6,6%	8,9%	9,1%	8,0%
DRHC					3,9%	4,0%	4,0%	4,5%	4,7%	7,3%
Défense	2,3%	2,5%	2,6%	2,5%	2,6%	2,6%	2,6%	2,7%	2,8%	5,1%
Service correctionnel	2,5%	2,5%	2,7%	2,9%	2,9%	2,9%	2,8%	2,9%	2,8%	3,1%
Travaux publics						5,1%	6,1%	6,6%	6,7%	7,5%
Pêches	3,4%	3,4%	3,5%	3,6%	3,5%	2,7%	2,8%	2,7%	2,6%	4,5%
Santé					6,4%	6,2%	6,2%	8,8%	9,9%	8,3%
Statistique Canada	5,9%	6,4%	6,4%	6,5%	6,9%	6,9%	7,5%	7,7%	7,6%	8,5%
Industrie					5,1%	5,4%	5,4%	5,7%	5,7%	8,5%
Environnement	3,2%	3,5%	3,6%	3,4%	5,0%	5,0%	5,4%	6,1%	6,2%	9,8%
Agriculture	4,1%	4,1%	4,2%	4,2%	4,4%	4,7%	4,6%	4,7%	4,6%	6,4%
Patrimoine					2,4%	2,6%	2,4%	2,3%	1,9%	4,3%
Transports	2,8%	2,9%	3,0%	3,0%	3,0%	3,5%	4,4%	4,9%	5,1%	7,6%
Citoyenneté					9,4%	9,8%	10,2%	10,2%	9,9%	10,1%
Ressources naturelles					5,5%	5,5%	5,5%	6,6%	6,7%	8,0%
GRC	3,3%	3,6%	3,5%	3,8%	3,9%	4,1%	4,0%	4,2%	4,3%	6,5%
Affaires étrangères	3,1%	3,6%	3,8%	3,8%	4,0%	4,4%	4,7%	4,9%	5,1%	6,7%
Affaires indiennes	6,3%	5,9%	5,9%	6,2%	6,6%	6,0%	6,1%	5,8%	5,5%	6,6%
Anciens combattants	4,7%	5,4%	5,2%	5,0%	5,3%	5,0%	5,3%	5,6%	5,4%	6,4%
Justice	3,6%	4,0%	4,0%	4,4%	4,4%	5,2%	4,9%	4,9%	5,1%	

Nota : Comprend la population nommée pour une période déterminée et la population nommée pour une période indéterminée.

Source : Fichiers de la population de la CFP, au 31 mars 1999 et Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

On observe les ratios de population les plus faibles au chapitre de la disponibilité à Pêches et Océans (57,8 %), à Environnement (63,3 %), à DRHC (64,4 %), à la GRC (66,2 %) et à Transports et Industrie (67,1 %). La liste des ministères où l'on observe les écarts les plus importants comprend les ministères qui sont au deuxième et au sixième rangs en importance (maintenant au premier et au cinquième rangs, avec le départ de Revenu Canada); ils ont des répercussions importantes, bien que négatives, sur le rendement de l'ensemble de la fonction publique. Parmi les 20 plus grands ministères, ce sont Environnement, Transports et Affaires étrangères qui ont réalisé les progrès les plus considérables : la représentation s'est accrue respectivement de 93,8 %, de 82,1 % et de 64,5 % entre 1990-1991 et 1998-1999 (tableau 3.2). Il importe de souligner que, parmi les 20 ministères les plus grands, seuls Revenu Canada et Santé ont réalisé ou dépassé la disponibilité sur le marché du travail et que, dans certains cas (p. ex., Pêches et Océans et Affaires indiennes et du Nord ainsi que Patrimoine canadien), la représentation des minorités visibles a chuté [\(6\)](#).

On peut conclure que les initiatives doivent être davantage axées à l'échelle ministérielle, particulièrement dans les ministères dont les progrès semblent stagner ou régresser et dans ceux où le rendement est très faible par rapport à la disponibilité sur le marché du travail. Afin d'améliorer le rendement ministériel, il serait peut-être utile d'examiner les meilleures pratiques des ministères qui ont permis d'accroître la représentation des minorités visibles et de déterminer si ces pratiques peuvent se transférer à d'autres ministères.

3.3 Répartition par catégorie professionnelle

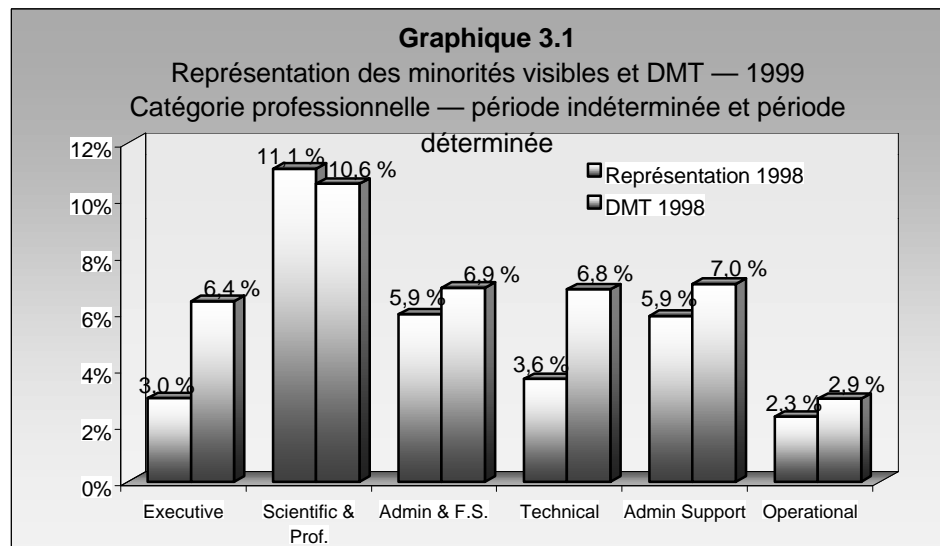
On observe d'importantes concentrations professionnelles fondées sur le sexe et le statut de groupe désigné au sein de la fonction publique. Les minorités visibles sont très concentrées dans la catégorie Scientifique et professionnelle, qui regroupe 23,6 % de l'ensemble des membres des minorités visibles dans la fonction publique, comparativement à 11,9 % pour l'ensemble des fonctionnaires non membres des minorités visibles (NMMV). Cette représentation comporte une importante dimension fondée sur le sexe dans la catégorie Scientifique et professionnelle, où seulement 13,3 % de femmes des minorités visibles occupent des emplois dans cette catégorie, comparativement à 34,1 % d'hommes des minorités visibles.

Tableau 3.3
Répartition des NMMV et des MV entre les catégories professionnelles, selon le sexe

	Les deux sexes	Non-membres de minorités visibles		Minorités visibles	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Direction	1,8 %	0,9 %	2,8 %	0,4 %	1,3 %
Scientifique et professionnelle	12,0 %	7,8 %	16,3 %	13,3 %	34,1 %
Administration et service extérieur	38,9 %	39,3 %	38,6 %	37,6 %	40,4 %
Technique	8,6 %	4,5 %	13,3 %	3,6 %	7,0 %
Soutien administratif	27,5 %	43,9 %	9,0 %	43,4 %	9,9 %
Exploitation	11,0 %	3,3 %	19,7 %	1,6 %	6,9 %
Autre	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Données 1991-1999 de la FP fondées sur les fichiers de population de la Commission de la fonction publique, au 31 mars 1999.

Dans l'ensemble, les minorités visibles de la fonction publique occupent une proportion plus élevée de ce qu'on appellerait les emplois du savoir au sein de la fonction publique (63,5 %) par rapport aux non-membres de minorités visibles (52,6 %) (7). Au sein des catégories professionnelles, le principal secteur de préoccupation concerne le Groupe de la direction, où la répartition des minorités visibles correspondait à environ la moitié de ce qu'elle était dans le reste de la population.



Direction / Scientifique et professionnelle / Administration et service extérieur / Technique / Soutien administratif / Exploitation

La représentation au niveau de la catégorie demeure une préoccupation majeure. L'écart le plus important entre la disponibilité sur le marché du travail et la population de la fonction publique se trouverait peut-être dans les catégories Technique et Direction, où la représentation était inférieure à 50 % de la disponibilité. On observe aussi un écart considérable dans les catégories Administration et service extérieur et Soutien administratif, où la représentation était inférieure d'environ 30 % à la disponibilité. La seule catégorie qui excède la disponibilité sur le marché du travail est la catégorie Scientifique et professionnelle, qui s'établit actuellement à 0,5 % au-delà de la disponibilité sur le marché du travail. Cela indique qu'il faut consacrer davantage d'efforts au recrutement dans l'ensemble des catégories, sauf une, afin de garantir une fonction publique représentative.

3.4 Représentation par groupe professionnel

Le tableau 3.4 illustre les dix premiers groupes professionnels comptant la plus importante population de minorités visibles. Parmi ces groupes professionnels, la représentation des PM, des AU, des EN et des ES excède la disponibilité sur le marché du travail externe. Là encore, parmi ces groupes, la représentation la plus faible comparativement à la DMT se trouve au sein du groupe des EG (34,4 % de la disponibilité) et du groupe des AS (42,9 % de la disponibilité).

Tableau 3.4
Répartition des minorités visibles par groupe professionnel

Groupe professionnel	Population des MV	Représentation des MV	DMT
CR	2461	6,0 %	7,3 %
PM	2091	6,7 %	6,5 %
AU	976	17,9 %	13,0 %
CS	829	8,5 %	11,0 %
AS	490	3,6 %	6,3 %
ES	325	10,0 %	7,8 %
EN	273	13,6 %	13,2 %
ST	248	4,7 %	4,8 %
SE	236	13,5 %	13,6 %
EG	216	4,0 %	6,1 %
Global	10586	6,3 %	8,7 %

Source : Données 1991-1999 de la FP, selon les fichiers de la population de la CFP, au 31 mars 1999 et la Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

Les données relatives à la DMT des groupes professionnels sont des estimations pondérées par rapport à la population de la FP et cumulées à l'échelle nationale.

3.5 Groupes de relève de la direction et la catégorie Direction

La faible représentation de minorités visibles dans la catégorie du personnel de direction (3,0 %) et la progression apparemment lente au cours des huit dernières années (tableau 3.5) justifient une enquête plus poussée. La représentation des minorités visibles dans les groupes de relève (équivalent EX, EX moins 1 et EX moins 2) demeure relativement stable, à environ 6,0 % entre 1991 et 1997, suivie d'une augmentation de 0,4 % (6,4 %) en 1998 et 1999. Cela dénote qu'il y a eu suffisamment de candidats dans les groupes de relève du personnel de la direction pour appuyer la croissance au niveau de la direction. Le problème clé est lié au fait que le personnel de direction provient non pas de l'éventail complet des groupes de relève, mais plutôt d'un nombre choisi de groupes de relève. Une étude antérieure de la CFP (Malizia et Booker, 1998) révèle que seulement dix niveaux de groupes professionnels constituaient la source d'environ 70,0 % de la totalité des mouvements internes dans le groupe de la direction (PM-06, FS-02, AS-07, ES-07, PM-05, CO-03, AS-08, ES-06, IS-06 et FI-04).

Dans une certaine mesure, la sous-représentation est manifeste pour les minorités visibles au niveau de la direction et se reflète aussi dans les taux de représentation des minorités visibles chez les dix premiers groupes de relève des EX. Dans l'ensemble, l'étude révèle que, en 1998, la proportion de membres des minorités visibles dans les dix premiers groupes de relève s'établissait à 3,7 %, soit au-delà de celui du groupe EX (2,6 %), mais en deçà de l'ensemble des employés nommés pour une période indéterminée au sein de la fonction publique (5,1 %). Sur sept ans, la représentation moyenne des membres des minorités visibles chez les nouveaux employés du groupe de la direction, en provenance des groupes de relève clés, s'établissait à 2,5 %, comparativement à 3,4 % en provenance de tous les groupes de relève EX et à 6,8 % en provenance du recrutement externe (p. ex., recrutement à l'extérieur de la FP). Comme dans le cas des Autochtones (Malizia et Booker, 1999), il serait peut-être intéressant d'envisager le recrutement externe au niveau de la direction et d'y recourir plus largement pour accroître et mettre en valeur la représentation des minorités visibles dans le groupe EX.

Tableau 3.5
Représentation des minorités visibles dans la catégorie Direction

	Population - Direction	Minorités visibles	Représentation
Mars 1991	4763	105	2,2 %
Mars 1992	4221	100	2,4 %
Mars 1993	4084	106	2,6 %
Mars 1994	3760	93	2,5 %
Mars 1995	3539	85	2,4 %
Mars 1996	3137	73	2,3 %
Mars 1997	2987	78	2,6 %
Mars 1998	2929	77	2,6 %
Mars 1999	3116	92	3,0 %

Source : Fichiers de la population de la CFP, au 31 mars 1999 et Banque de données sur l'équité en emploi du SCT

Autre dimension du problème : la concentration des minorités visibles dans la catégorie Scientifique et professionnelle peut restreindre les occasions de mobilité au niveau de la direction. Ici, l'avancement professionnel le plus fréquent semble se produire dans les échelons supérieurs des groupes spécifiques de la catégorie Scientifique et professionnelle. Ainsi, nous remarquons une représentation élevée des minorités visibles dans les classifications équivalentes du niveau de la direction (Tableau 3.6).

Tableau 3.6
Représentation des minorités visibles dans les classifications équivalentes du niveau de la direction

	Non-membres des minorités visibles	Minorités visibles	Représentation des minorités visibles
Équivalent EX	2416	212	8,8 %

Source : Données 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de population de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

3.6 Répartition par niveau

Dans le tableau 3.7, la représentation des minorités visibles à chaque niveau de la catégorie Direction est indiquée pour les exercices 1991-1992* et 1997-1998. Les niveaux mis en évidence correspondent à ceux où la représentation des minorités visibles est supérieure à celle de l'ensemble de la catégorie (ce qui dénote des questions de compressions éventuelles).

Dans la catégorie Direction, la représentation des minorités visibles s'est accrue de 0,6 % de 1991-1992 à 1998-1999. Cette amélioration est attribuable principalement aux taux d'attrition différentielle des non-membres de minorités visibles (NMMV) et des minorités visibles pendant l'Examen des programmes. Comme l'illustre le tableau, entre 1991-1992 et 1997-1999, l'effectif de la catégorie Direction a été réduit de 26,2 % (-1 105), dont 99,3 % correspondaient à des NMMV, ce qui donne un taux d'attrition de 26,6 % pour les NMMV, par rapport à 8 % pour les minorités visibles.

Le tableau 3.7 indique que la compression des minorités visibles aux niveaux inférieurs de la catégorie Direction est moins marquée aujourd'hui qu'en 1991-1992. En 1991-1992, 91 % des membres des minorités visibles du groupe Direction se trouvaient aux niveaux EX1 et EX2, comparativement à 81,1 % dans le cas des NMMV (écart de 9,9 %). En 1998-1999, le pourcentage de membres des minorités visibles dans le groupe de la direction, aux niveaux EX1 et EX2, était légèrement en baisse, à 84,8 %, comparativement à 76,8 % pour les NMMV (écart de 8 %).

Tableau 3.7
Représentation des minorités visibles dans la catégorie Direction, par niveau

Niveau	1991-1992			1998-1999		
	NMMV	MV	Représentation des MV	NMMV	MV	Représentation des MV
1	2487	72	2,8 %	1558	52	3,2 %
2	858	19	2,1 %	764	26	3,3 %
3	466	5	1,1 %	472	9	1,9 %
4	230	3	1,3 %	146	3	2,0 %
5	80	1	1,2 %	84	2	2,3 %
Total	4121	100	2,4 %	3024	92	3,0 %
DMT(1999)	6,4 %					

Nota : On a comparé les données de 1991-1992 et de 1998-1999 afin d'éviter les comparaisons qui comprennent le groupe SM, lequel a été supprimé en 1990-1991.

Source : Fichiers de la population de la CFP, au 31 mars 1999 et Banque de données sur l'équité en emploi du SCT

Le tableau suivant (3.8) illustre la représentation des minorités visibles dans les quatre groupes professionnels les plus importants, par niveau et dans l'ensemble (il est important de noter que ces groupes seuls comprennent 53,6 % de l'effectif de la fonction publique nommé pour une période déterminée et pour une période indéterminée). Dans ces groupes, seul le groupe PM a atteint ou excédé la représentation relative à la DMT.

Tableau 3.8
Représentation des minorités visibles dans les cinq groupes professionnels les plus importants, par niveau

Niveau	CR	PM	AS	CS
1	0,0 %	9,1 %	4,5 %	7,6 %
2	4,7 %	7,2 %	3,2 %	10,3 %
3	6,8 %	5,3 %	2,2 %	6,9 %
4	5,6 %	4,5 %	2,7 %	6,1 %
5	6,1 %	4,5 %	4,2 %	3,5 %
6	1,2 %	2,4 %	3,8 %	
7	0,0 %*	0,0 %*	3,6 %	
8			4,9 %	
Représentation des minorités visibles (1999)	6,0 %	6,7 %	3,6 %	8,5 %
DMT	7,3 %	6,5 %	6,3 %	11,0 %

Source : Données de 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de population de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi.

Pour certains groupes professionnels, la compression des minorités visibles à des niveaux inférieurs demeure une préoccupation. Dans le tableau, la représentation des minorités visibles est indiquée pour chaque niveau. Les cellules mises en évidence représentent les niveaux où la représentation des membres des minorités visibles excède celle de l'ensemble de leur groupe professionnel (ce qui dénote des questions de compressions éventuelles).

Il est difficile d'établir le bien-fondé d'une compression systématique des minorités visibles à des échelons inférieurs au sein des groupes professionnels. On note des écarts évidents entre les groupes professionnels en ce qui a trait à la question de la compression. Si on examine les quatre groupes les plus importants, qui regroupent plus de 50 % de la population de la fonction publique, la compression est manifeste seulement dans la collectivité des CS, où la représentation à partir du niveau CS-02 en montant diminue de façon constante à chaque niveau. On remarque aussi une compression dans la communauté des PM, où la représentation des minorités visibles était visiblement supérieure aux niveaux PM-01 et PM-02 et inférieure aux niveaux supérieurs. Dans les groupes AS et CR, il n'y a aucune preuve de compression. En fait, dans ces groupes, la représentation aux niveaux supérieurs (AS-05 en montant) est généralement plus forte qu'aux niveaux inférieurs. Toutefois, les comparaisons de la représentation des groupes visés par l'équité en emploi entre les niveaux devraient aussi comprendre une analyse comparative des années de service afin de ne pas pénaliser les ministères pour les initiatives récentes de recrutement de membres des groupes désignés.

Le tableau 3.9 illustre la représentation des minorités visibles par niveau dans les cinq groupes professionnels comptant la représentation la plus élevée des minorités visibles (8). Sauf pour les AU et SG, où ils sont comprimés dans les niveaux inférieurs, les minorités visibles ont tendance à se concentrer dans les groupes intermédiaires (CH, EN et SE). La compression des minorités visibles dans les premier et deuxième niveaux des AU (9) et SG est particulièrement problématique compte tenu du fait que leur représentation diminue généralement à mesure qu'augmentent les niveaux.

Tableau 3.9
Cinq premiers groupes professionnels ayant la plus forte représentation de minorités visibles

Niveau	CH	AU	EN	SE	SG
1	15,0 %*	22,5 %	10,7 %	16,7 %	0,0 %*
2	20,1 %	18,2 %	10,9 %	11,0 %*	17,9 %*
3	17,1 %	16,5 %	10,2 %	14,8 %	12,8 %
4	22,2 %	12,0 %	17,3 %	16,4 %	8,3 %*
5	7,1 %*	8,8 %	12,6 %	12,8%	8,6 %
6		7,1 %*	9,9 %		7,1 %*
7					0,0 %*
8					
Représentation globale	18,6 %	17,9 %	13,6 %	13,5 %	11,7 %
DMT globale	22,3 %	13,0 %	13,2 %	7,8 %	12,7 %

Source : Données 1991-1998 de la FP, fondées sur les fichiers de population de la CFP au 31 mars 1998 et de la Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

Les données relatives à la DMT du groupe professionnel sont des estimations pondérées par rapport à la population de la FP et cumulées à l'échelle nationale.

Nota : Comprend la population nommée pour une période déterminée et la population nommée pour une période indéterminée.

* moins de 35 cas

** aucun niveau attribué en raison d'une formation linguistique

3.7 Répartition géographique

Le tableau 3.10 indique la population des minorités visibles par région ainsi que la représentation régionale et la DMT pertinentes. À l'évidence, les minorités visibles et les non-membres de minorités visibles sont répartis différemment entre les régions; on note une concentration accrue de minorités visibles dans des régions particulières. En fait, dans les 14 provinces, territoires et régions (y compris l'étranger) qui forment la fonction publique, 78,8 % des minorités visibles se trouvent dans trois régions : la région de la capitale nationale (32,6 %), l'Ontario (27,0 %) et la Colombie-Britannique (19,1 %), tandis qu'on y trouve seulement 59,5 % de l'effectif des non-membres de minorités visibles. Les proportions régionales importantes de minorités visibles ne se traduisent pas nécessairement par une représentation adéquate. Des trois régions, seule l'Ontario a surpassé ou a atteint la disponibilité sur le marché du travail.

Tableau 3.6
Répartition géographique des minorités visibles

Région	Minorités visibles				
	Population	Répartition	Représentation (1999)	DMT	Représentation (1991)
RCN	3456	32,6 %	5,6 %	6,9%	4,0 %
T.-N.	18	0,2 %	0,4 %	0,7%	0,5 %
Î.-P.-É.	27	0,3 %	1,2 %	0,5%	1,2 %
N.-É.	351	3,3 %	4,0 %	3,1%	3,3 %
N.-B.	44	0,4 %	0,8 %	1,0%	0,8 %
QUÉ.	516	4,9 %	2,2 %	3,2%	1,3 %
ONT.	2859	27,0 %	9,9 %	9,6%	6,7 %
MAN.	303	2,9 %	3,8 %	5,4%	2,8 %
SASK.	121	1,1 %	2,7 %	2,4%	2,0 %
ALB.	778	7,3 %	7,2 %	6,4%	5,0 %
C.-B.	2026	19,1 %	11,4 %	11,8%	7,7 %
YUK.	7	0,1 %	1,4 %	2,3%	1,1 %
T.N.-O.	17	0,2 %	2,9 %	2,8%	2,7 %
Étranger	63	0,6 %	4,7 %	8,0%	2,7 %
Globale	10586	100,0 %	5,9 %	8,7%	4,1%

Source : Données 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de population de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi du SCT.

Les données de la DMT régionale sont des estimations pondérées par rapport à la population de la FP et cumulées à l'échelle nationale.

Nota : Comprend la population nommée pour une période déterminée et la population nommée pour une période indéterminée.

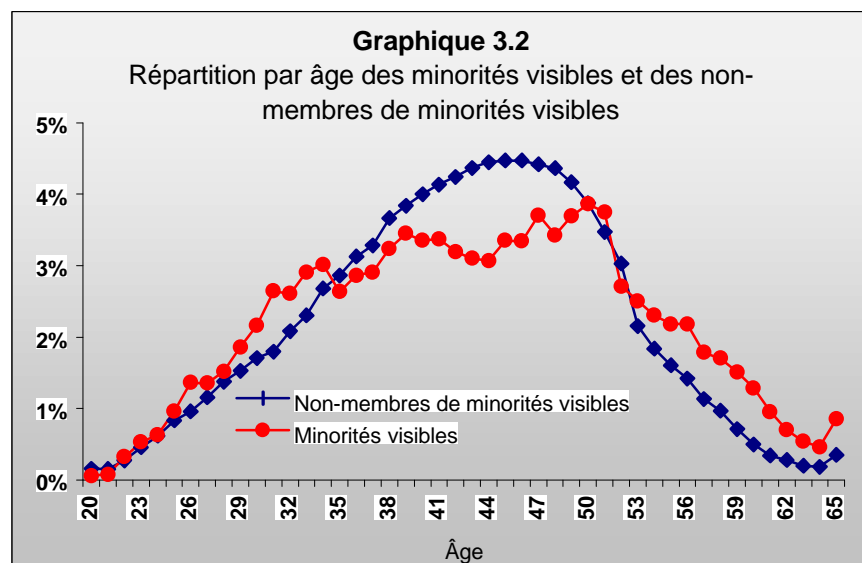
Dans l'ensemble, six des treize régions ont réalisé ou surpassé leur objectif relatif à la DMT (Ontario, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan, Alberta et Territoires du Nord-Ouest). Si on exclut les bureaux à l'extérieur du Canada, les régions où l'on note la différence la plus importante entre la représentation réelle et prévue sont Terre-Neuve (57,1 % de la disponibilité), le Yukon (60,9 % de la disponibilité) et le Québec (68,8 % de la disponibilité). Dans les régions restantes, les trois régions qui sont le plus près de la DMT sont la Colombie-Britannique (96,6 % de la disponibilité), la région de la capitale nationale (81,2 % de la disponibilité) et le Nouveau-Brunswick (80,0 % de la disponibilité).

Entre 1990-1991 et 1998-1999, toutes les régions, sauf Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick, ont réalisé des progrès au chapitre de la représentation des minorités visibles; c'est le Québec qui présente l'augmentation la plus importante, suivi de la Colombie-Britannique et de l'Ontario.

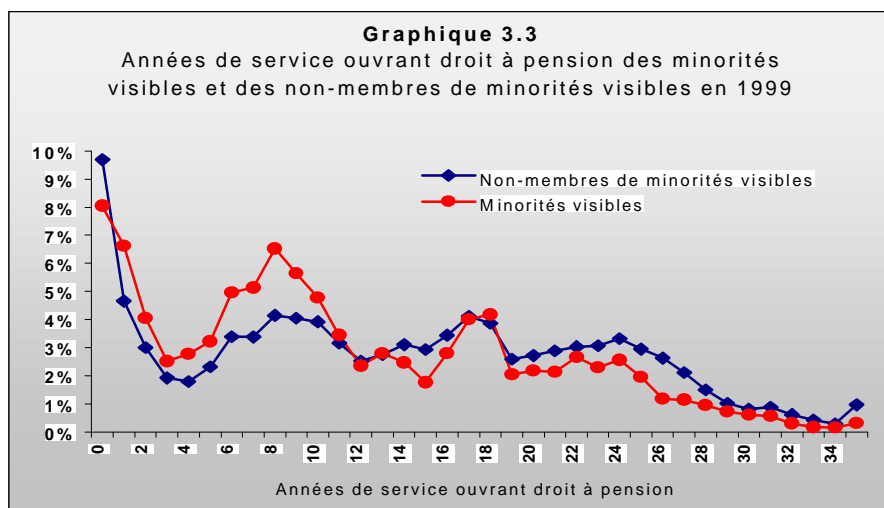
3.8 Profil des âges et états de service

En ce qui concerne les minorités visibles et les NMMV, les données démographiques internes de la fonction publique illustrent différents profils en ce qui a trait à la répartition par âge et la répartition par années de service ouvrant droit à pension (voir les graphiques 3.2 et 3.3). Même si, en moyenne, les minorités visibles sont légèrement plus âgées (43,3) que les NMMV (42,7), elles sont réparties de façon plus égale entre les groupes d'âge.

Les différences notées dans la répartition par âge des minorités visibles et des NMMV se reflètent aussi dans leur répartition respective par années de service ouvrant droit à pension (graphique 3.3). Comme l'indique le graphique 3.3, les minorités visibles sont relativement plus concentrées dans l'effectif qui compte de 0 à 12 années ouvrant droit à pension, tandis que les NMMV ont tendance à être sur-représentées dans le groupe des 18 à 35 années de service ouvrant droit à pension.



On note des écarts importants, car, au cours des dix prochaines années, la qualité et la quantité des départs prévus en raison de la retraite varieront pour les minorités visibles et les NMMV. La forte concentration de l'effectif des NMMV dans l'intervalle de 40 à 50 ans, combinée à leur représentation relativement élevée dans les 18 à 35 années de service ouvrant droit à pension devrait accélérer le rythme des départs à la retraite au cours des cinq à dix prochaines années. Dans le cas des minorités visibles, la combinaison de la répartition par âge et la répartition des années de service ouvrant droit à pension devrait demeurer stable, à un taux de départ à la retraite moindre au cours de la même période. De plus, comme le profil de probabilité de retraite est plus faible chez les minorités visibles que chez les NMMV, leur pourcentage accumulé de départ à la retraite au cours de la même période devrait être inférieur à celui des NMMV.



IV. Recrutement externe

4.1 Recrutement

Les deux principales sources de nouveaux employés au sein de la population de la fonction publique fédérale sont le recrutement d'employés nommés pour une période déterminée et d'employés nommés pour une période indéterminée (10). La population nommée pour une période déterminée est devenue une source de plus en plus importante ces dernières années. Une proportion accrue d'employés nommés pour une période indéterminée provenait de la population nommée pour une période déterminée. Toute stratégie visant à améliorer la représentation doit être axée sur le recrutement aux deux niveaux. Les niveaux inférieurs de recrutement externe des minorités visibles dans ces secteurs représentent l'obstacle le plus important à une meilleure représentation. Entre 1990-1999, la proportion de recrutement chez les minorités visibles correspondait à 7,1 %, ce qui est considérablement inférieur à la disponibilité sur le marché du travail (voir l'annexe 1 -- Note technique 8).

La tendance générale du recrutement au cours des neuf dernières années constitue une préoccupation. Sauf pour l'exercice 1998-1999, où la part de recrutement des minorités visibles s'est accrue par rapport à l'année précédente, les années 1990 ont connu un déclin constant dans la proportion d'employés externes des minorités visibles nommés pour une période déterminée et pour une période indéterminée.

1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999
6,5 %	6,2 %	6,7 %	3,8 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	2,9 %	4,7 %

Source : Données 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de nomination de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi.

Le recrutement de membres des minorités visibles a chuté de façon remarquable au cours des années de l'Examen des programmes (1993-1994 à 1997-1998). Malgré la multiplication des initiatives visant à promouvoir l'équité en emploi, les niveaux de recrutement dans l'ensemble de la fonction publique ont à peine dépassé 4 % en 1999 par rapport aux six dernières années. Le rendement était considérablement meilleur au cours de la période 1990-1991 à 1992-1993, lorsque les niveaux de recrutement atteignaient en moyenne 6 % par année.

En 1998-1999, ce n'est qu'en Nouvelle-Écosse que la proportion de recrutement de membres des minorités visibles a excédé la disponibilité régionale sur le marché du travail. C'est en Colombie-Britannique (8,6 %), comparativement à une DMT de 11,8 %, en Ontario (6,6 %) par rapport à une DMT de 9,6 % et dans la RCN (6,1 %) par rapport à une DMT de 6,9 %, qu'on retrouve les niveaux supérieurs de recrutement de membres des minorités visibles à l'échelle régionale.

Malgré le rendement relativement médiocre dans l'ensemble de la fonction publique, certaines réussites à l'échelle ministérielle méritent d'être mentionnées. Statistique Canada a recruté 19,6 % de nouveaux venus des minorités visibles au sein de la fonction publique au cours de la période de neuf ans, et le recrutement a dépassé 10 % par année. De plus, le ministère des Anciens combattants a atteint une moyenne de 3,9 % pour neuf ans, malgré qu'il se trouve dans un marché du travail (Î.-P.-É.) où la représentation s'établissait à seulement 0,5 %.

Tableau 4.3
Proportion des personnes nouvellement embauchées parmi les membres des minorités visibles -- 20 plus grands ministères (1990-1991 à 1997-1998)

	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	DMT
Revenu					8,3%	4,2%	3,7%	3,7%	4,6%	8,0%
DRHC					3,3%	2,9%	2,3%	2,0%	3,7%	7,3%
Défense	3,7%	3,8%	3,6%	2,6%	2,4%	2,0%	1,7%	1,6%	1,9%	5,1%
Service correct.	5,5%	6,0%	3,8%	4,6%	3,9%	2,5%	1,6%	1,0%	2,0%	3,1%
Travaux publics					3,4%	3,1%	2,8%	1,7%	6,0%	7,5%
Pêches	4,0%	4,0%	6,3%	2,3%	1,4%	1,5%	0,9%	1,1%	3,2%	4,5%
Santé					3,4%	1,6%	1,5%	6,5%	10,1%	8,3%
Stat. Can.	12,4%	10,1%	15,6%	10,2%	12,0%	10,9%	14,3%	13,2%	16,2%	8,5%
Industrie					3,5%	4,2%	4,0%	5,9%	3,4%	8,5%
Environnement	3,7%	5,6%	4,9%	2,2%	2,1%	1,0%	6,0%	3,9%	6,4%	9,8%
Agriculture	4,1%	4,4%	4,6%	3,2%	2,3%	1,6%	2,6%	2,6%	3,1%	6,4%
Patrimoine					0,5%	0,6%	0,3%	0,1%	0,8%	4,3%
Transports	4,9%	6,0%	5,7%	3,4%	1,4%	2,8%	2,5%	4,2%	3,4%	7,6%
Citoyen.					6,2%	11,1%	5,7%	6,6%	10,2%	10,1%
Ress. nat.					4,8%	0,6%	1,5%	3,1%	8,3%	8,0%
GRC	6,1%	6,9%	3,1%	5,7%	8,1%	6,3%	4,3%	3,3%	3,3%	6,5%
Aff. étrang.	8,3%	7,3%	6,6%	3,6%	4,4%	7,4%	6,6%	7,8%	3,6%	6,7%
Aff. indien.	5,7%	3,4%	3,8%	2,6%	3,7%	3,6%	2,9%	2,8%	3,1%	6,6%
Anc. comb.	7,9%	8,6%	9,3%	6,8%	4,6%	6,8%	9,7%	5,3%	1,2%	6,4%
Justice	0,0%	3,2%	4,5%	8,0%	0,0%	0,0%	22,2%	6,3%	7,8%	

Nota : Comprend les personnes embauchées pour une période indéterminée et pour une période déterminée.

Dans le tableau 4.3 ci-dessus, on observe la tendance relative à la proportion de recrutement de membres des minorités visibles pour les 20 ministères les plus grands au cours de la période s'échelonnant de 1990-1991 à 1998-1999. Comme on peut le constater, malgré l'augmentation globale observée dans la proportion de recrutement des minorités visibles en 1998-1999, on note des diminutions de la proportion du recrutement des minorités visibles pour l'ensemble des ministères les plus grands, sauf quatre. Parmi ces 20 ministères les plus grands, les diminutions les plus marquées au chapitre de la proportion de recrutement chez les minorités visibles sont réparties de la façon suivante : Services correctionnels (81,8 % sur 8 ans), Patrimoine (80 % sur 4 ans) et Pêches et Océans (72,3 % sur 8 ans). En 1997-1998, parmi les 20 ministères les plus grands, seuls Statistique Canada et Affaires étrangères ont enregistré une proportion de recrutement qui a surpassé leur DMT respective pour les minorités visibles.

4.2 Promotions

À l'échelle de la catégorie, les taux de promotion des membres de minorités visibles ont excédé ceux des non-membres de minorités visibles entre 1990-1991 et 1997-1998. Dans chaque catégorie professionnelle, les membres de minorités visibles ont été promus à des taux supérieurs à ceux des non-membres de minorités visibles (tableau 4.4).

Tableau 4.4
Taux de promotion par catégorie professionnelle (1991-1999)

Catégorie	Taux de promotion, Minorités visibles	Taux de promotion, Non-membres de minorités visibles
Direction	7,0 %	6,8 %
Scientifique et professionnelle	9,1 %	9,2 %
Administration et service extérieur	11,0 %	9,1 %
Technique	11,5 %	9,2 %
Soutien administratif	15,2 %	13,0 %
Exploitation	7,2 %	6,4 %

Source : Données 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de nomination de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi.

Entre 1991-1999, les taux de promotion des femmes des minorités visibles ont surpassé ceux des hommes des minorités visibles dans l'ensemble des catégories professionnelles. Ces résultats dénotent qu'au cours des neuf dernières années, les femmes des minorités visibles ont été promues à des niveaux supérieurs à la représentation au sein de la fonction publique et à des taux supérieurs par rapport aux hommes des minorités visibles et aux non-membres des minorités visibles.

En ce qui a trait aux promotions, les résultats indiquent qu'il n'y a aucun problème pour l'ensemble de la FP (au moins au niveau consolidé). En ce qui a trait à leur représentation au sein de la fonction publique, les membres de minorités visibles reçoivent des promotions dans la même mesure ou peut-être plus que les non-membres de minorités visibles, bien qu'il existe peut-être certains problèmes à l'échelle ministérielle ou au niveau du groupe professionnel. La question de la promotion ne semble pas constituer un problème dans l'ensemble de la fonction publique, sauf, peut-être, au niveau du personnel de direction, où les déplacements au sein de cette collectivité ont été considérablement inférieurs à la représentation interne dans les groupes de relève au cours de la dernière décennie.

Tableau 4.5
Taux de promotion des membres de minorités visibles et des non-membres de minorités visibles (1990-1991 à 1998-1999)

Exercice	Non-membres de minorités visibles	Membres de minorités visibles
1990-1991	11,3 %	13,0 %
1991-1992	9,7 %	10,7 %
1992-1993	9,3 %	10,1 %
1993-1994	7,2 %	7,7 %
1994-1995	5,9 %	6,5 %
1995-1996	4,7 %	5,3 %
1996-1997	6,0 %	7,0 %
1997-1998	10,0 %	12,7 %
1998-1999	27,9 %	31,2 %

Source : Données 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de nomination de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi.

Soulignons cependant que les analyses des taux de promotion soumises dans le présent document sont effectuées au niveau consolidé (p. ex., par niveau de catégorie); il est possible qu'une analyse plus précise révèle des taux de promotion inférieurs pour les minorités visibles à d'autres niveaux (p. ex., les groupes professionnels). C'est pourquoi les données exposées dans le présent document ne permettent pas de rejeter la possibilité de secteurs problématiques spécifiques à l'échelle du ministère ou du groupe professionnel.

V. Prévisions concernant l'attrition et la représentation future

Les prévisions sont établies au moyen de l'évaluation des tendances historiques relatives à la mobilité (p. ex, recrutement, départs et départs à retraite) pour chaque groupe visé par l'équité en emploi. Ces tendances relatives à la mobilité servent ensuite à prévoir les comportements futurs des groupes visés par l'équité en emploi. La stratégie est particulièrement bien appropriée pour les questions liées à la représentation, car celle-ci est grandement touchée par les tendances relatives à la mobilité (p. ex., déplacements internes et déplacements externes).

Le modèle prévisionnel utilisé est principalement un modèle « de renouvellement », c'est-à-dire qu'il est conçu en prévision des départs. Les départs prévus créent dans l'effectif un « vide » qui attire de nouveaux employés. Les nouveaux employés sont ensuite répartis entre différents groupes visés par l'équité en emploi et ceux qui ne sont pas visés par l'équité en emploi, en fonction de leur part historique respective au chapitre du recrutement (1991-1998).

Afin de simplifier les prévisions, on part du principe selon lequel l'effectif actuel de la fonction publique demeurera stable au cours de la simulation qui s'échelonne de 1999 à 2023. On atteint cette stabilité en rajustant les volumes de recrutement afin qu'ils correspondent au volume de départs prévu. Cela signifie que le modèle suppose que tous les postes vacants prévus seront comblés.

Selon les récentes prévisions, même si on réalisera des progrès au cours des dix prochaines années, les minorités visibles continueront d'être sous-représentées en l'absence d'efforts substantiels visant à améliorer les niveaux de recrutement (O'Connor, Lee et Booker, 1999).

Par le passé (1991-1992 à 1994-1995), les données servant à établir les tendances relatives aux départs pour les minorités visibles indiquent, dans l'ensemble, des taux de départ et des probabilités de retraite qui sont inférieurs à ceux d'autres groupes visés par l'équité en emploi ou de l'ensemble de la fonction publique.

Tableau 5.1
Moyenne des taux de départ et de retraite de la fonction publique
1992 à 1995

	Taux de départ	Taux de retraite (selon l'admissibilité à la retraite seulement)
Femmes	3,22 %	13,3 %
Autochtones	4,87 %	12,2 %
Personnes handicapées	3,14 %	15,7 %
Minorités visibles	2,25 %	6,6 %
Total -- Fonction publique	3,01 %	15,1 %

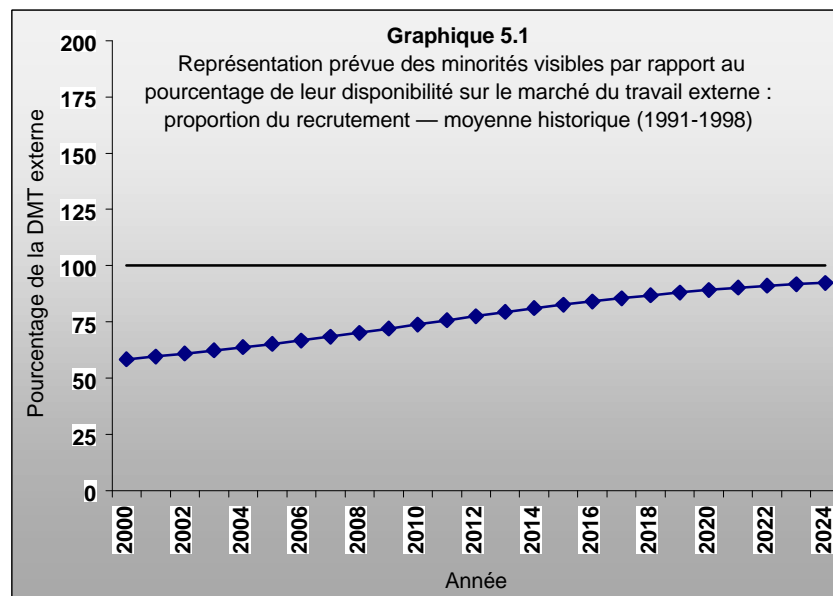
Source : Données 1991-1999 de la FP, fondées sur les fichiers de Depart de la CFP, au 31 mars 1999 et de la Banque de données sur l'équité en emploi.

Comme on peut le remarquer dans le tableau 4.6, de 1992 à 1995, les taux de départ et de retraite s'établissaient à 2,25 % et à 6,60 % par année. Par comparaison, ces données sont substantiellement inférieures à ce qu'on a observé, dans l'ensemble, au sein de la fonction publique, où les taux de départ et de retraite correspondaient respectivement à 3,01 % et à 15,10 %.

Du point de vue des prévisions, des tendances si faibles concernant les départs dans le cas des minorités visibles dénotent que le recrutement constitue le principal obstacle à la réalisation de la représentation relative à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) du recensement de 1996. En fait, même à l'aide de leur part historique de recrutement de 7,1 %, les minorités visibles ne pourront pas réaliser la représentation relative à la DMT d'ici les 20 prochaines années, leur représentation devrait s'accroître au même rythme au cours de la même période (voir le graphique 5.1). Étant donné une proportion de recrutement historique (7,1 %) qui est inférieure à leur DMT (8,7 %), cette augmentation de la représentation chez les minorités visibles est, en grande partie, imputable à leurs faibles taux d'attrition.

En ce qui concerne la représentation des minorités visibles, il est improbable d'atteindre des taux supérieurs grâce au maintien en poste. En effet, comme l'indique le graphique 5.1 et selon les prévisions initiales, le recours aux taux historiques de maintien en poste pour les minorités visibles n'est pas en cause. Toutefois, des changements politiques s'imposent davantage sur le plan du recrutement.

Scénarios de recrutement : Les évaluations théoriques du graphique 5.2 décrivent la représentation prévue des minorités visibles à l'aide de trois scénarios de recrutement différents axés sur les objectifs. Dans le premier scénario (axe avec les losanges), la proportion de recrutement correspond à la DMT (8,7 %). Dans le deuxième et le troisième scénarios, l'objectif visant à réaliser la représentation relative à la DMT des minorités visibles d'ici 2010 et 2005 est mis en oeuvre au moyen de l'augmentation proportionnelle du recrutement pour les minorités visibles (voir le graphique 5.2).



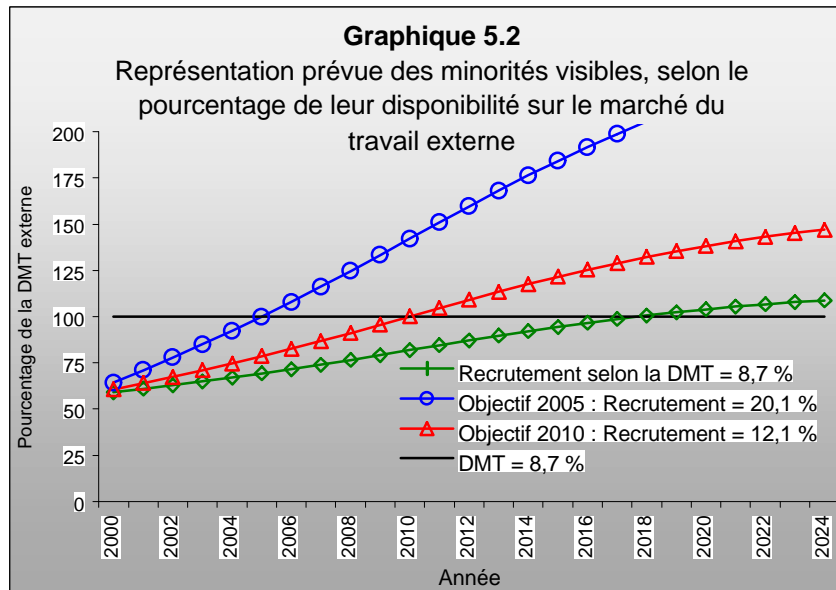
Dans le cas des minorités visibles, la proportion de recrutement établie selon la DMT permettrait seulement d'atteindre la représentation correspondant à la DMT d'ici 2019. Dans le cas des personnes nouvellement embauchées, l'augmentation de la proportion de recrutement à 8,7 % par rapport à la proportion historique de 7,1 % suppose qu'après la période qui s'échelonne de 1999 à 2019, un nouvel employé sur 15,6 appartiendra au groupe des minorités visibles.

Afin d'établir des objectifs plus stimulants quant à l'échéancier (p. ex., pour atteindre une représentation égale à la DMT), il faut accroître proportionnellement le recrutement. Comme on peut le remarquer dans le tableau 5.2, la représentation relative à la DMT peut se réaliser seulement d'ici 2005 si on augmente le recrutement à 20,1 % (1 personne nouvellement embauchée sur 4,9 dans le groupe des minorités visibles).

Les prévisions illustrent les secteurs problématiques clés ayant trait à la représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale. L'écart est important entre la représentation de l'effectif et la disponibilité sur le marché du travail. Selon notre analyse, le maintien de l'effectif ne constitue pas une question sérieuse pour ce groupe et, selon nos prévisions, les initiatives de recrutement courantes ne suffiront pas à combler cet écart d'ici les 20 prochaines années. Même la stabilisation des niveaux de recrutement au taux de disponibilité sur le marché du travail externe ne permettra pas d'éliminer, dans un délai raisonnable, les différences entre les marchés interne et externe. Pour atteindre un effectif représentatif, il faudra réviser attentivement les pratiques courantes, car les initiatives de recrutement devront correspondre à deux ou trois fois les niveaux courants afin que nous puissions réaliser nos objectifs globaux.

Tableau 5.2
Sommaire des résultats des prévisions

Scénario	Proportion de recrutement (nécessaire)	Les minorités visibles représenteront	La représentation correspondant à la DMT
Proportion de recrutement historique (6,6 %)	7,1 %	1 membre pour 15,6 nouveaux employés	ne sera pas réalisée d'ici 2023
Proportion de recrutement établie selon la DMT (8,7 %)	8,7 %	1 membre pour 11,5 nouveaux employés	sera réalisée d'ici 2019
Réalise la représentation correspondant à la DMT d'ici 2010	12,1 %	1 membre pour 8,3 nouveaux employés	sera réalisée d'ici 2010
Réalise la représentation correspondant à la DMT d'ici 2005	20,1 %	1 membre pour 4,9 nouveaux employés	sera réalisée d'ici 2005



VI. Enjeux et conclusions

L'enjeu principal mis au jour par la présente analyse démographique est lié au fait que les minorités visibles sont sous-représentées au sein de la fonction publique.

En ce qui a trait à leur représentation dans la fonction publique, les minorités visibles reçoivent des promotions à des niveaux équivalents ou peut-être supérieurs aux non-membres de minorités visibles. Soulignons toutefois que les analyses des taux de promotion qui sont présentées dans le présent document sont effectuées à un niveau condensé (p. ex., niveau de la catégorie); une analyse plus précise révélerait peut-être un taux de promotion inférieur pour les minorités visibles dans certains secteurs (p. ex., les groupes professionnels). En outre, le départ des membres de minorités visibles de la fonction publique s'effectue à des taux inférieurs à ceux des non-membres de minorités visibles; par ailleurs, les membres des minorités visibles travaillent plus longtemps après être devenus admissibles à la retraite que les non-membres de minorités visibles.

Les faibles niveaux de recrutement externe des membres de minorités visibles ont constitué l'obstacle le plus important à une meilleure représentation. Selon les prévisions, si les taux courants d'arrivée se maintiennent, la fonction publique ne sera toujours pas représentative en 2023.

Même si les résultats positifs des ministères varient au chapitre de leur rendement en ce qui a trait à la disponibilité sur le marché du travail, seulement deux ministères (Santé et Revenu) ont réalisé cet « objectif » avant le 31 mars 1999. Voilà qui confirme le besoin de multiplier les initiatives ministérielles et politiques visant à obtenir une fonction publique plus représentative. À l'échelle ministérielle, cependant, les initiatives doivent être plus orientées, particulièrement dans les ministères où les progrès semblent stagner ou régresser et chez ceux dont le rendement est très faible par rapport à la disponibilité sur le marché du travail. Manifestement, les initiatives doivent être axées sur le recrutement de nouveaux talents si on veut réaliser des progrès. Dans ce domaine, bon nombre de ministères semblent éprouver des difficultés, car les niveaux de recrutement semblent avoir chuté depuis le début des années 1990. Il faut suivre l'exemple positif de Santé, de Revenu, de Statistique Canada et des Anciens combattants pour réaliser les progrès appropriés menant à une fonction publique plus représentative.

Annexes

Annexe 1 -- Notes techniques sur les renseignements relatifs à la population et aux nominations

1. Les données sur la population sont recueillies au 31 mars de chaque exercice.
2. Les données sur les nominations et les départs sont recueillies tout au long de l'exercice, du 1er avril au 31 mars.
3. Les données sur la population, les nominations et les départs sont recueillies auprès de l'ensemble des ministères et des organismes de l'univers statistique de la Commission de la fonction publique, comme le définit la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). Comprend : le personnel civil uniquement au ministère de la Défense nationale et à la GRC. L'univers statistique de la CFP ne comprend pas : les sociétés d'État (Société canadienne des postes, SCHL) et les autres agences nouvellement créées (NAVCAN, ACIA).
4. On note de légères différences entre les univers statistiques PAC et T, qui donnent lieu à certains écarts dans la population globale.
5. Les diverses façons dont la CFP et le SCT traitent les renseignements donneront lieu à des différences dans les chiffres de population. Par exemple, la CFP utilise seulement des postes d'attache lorsqu'elle compile les renseignements; par conséquent, une personne affectée à l'extérieur de son ministère ou à un niveau supérieur est identifiée seulement dans son poste d'attache et au ministère du poste d'attache. Lorsqu'il compile les données, le SCT compte les affectations intérimaires et interministérielles.
6. Les employeurs distincts (p. ex., Pétrole et gaz des Indiens, Surintendant des institutions financières) ne font pas partie de l'analyse, car ces organismes ne sont pas tenus de recueillir les données sur la déclaration volontaire.
7. La population nommée pour une période déterminée, comme le définit la LEFP, comprend tous les employés nommés pour une période déterminée de plus de trois mois. Avant 1993, la population nommée pour une période déterminée comprenait seulement les employés nommés pour une période déterminée de plus de six mois.
8. Les chiffres utilisés dans le présent rapport sont supérieurs aux chiffres du rapport annuel de la CFP, en raison des retards dans les déclarations volontaires. Il y a un important décalage entre la date réelle de la nomination de nouveaux employés et l'entrée des données sur la déclaration volontaire. La plupart des nominations sont saisies dans les neuf mois suivant la fin de l'exercice. En général, les données de la CFP sont déclarées en fonction du nombre de déclarations volontaires à la fin de l'exercice. Aux fins de la présente analyse, toutes les personnes qui se sont auto-identifiées et dont les données se trouvent dans la BDEE du SCT, peu importe le moment où ont été saisies les données, se voient attribuer la date qui correspond à la date réelle de leur nomination.

Annexe 2 -- Quelques notes sur la disponibilité sur le marché du travail, données sur la population active

La disponibilité sur le marché du travail constitue le fondement législatif de la définition de la sous-représentation au sein de la fonction publique. Au Canada, la disponibilité sur le marché du travail pour les minorités visibles correspond à 8,7 %. Ce chiffre est tiré de l'information démographique recueillie dans le cadre du recensement de 1996. Le chiffre diffère d'une région à une autre, selon les données démographiques des marchés du travail des régions.

Le chiffre réel de la disponibilité sur le marché du travail provient du taux de participation de la population active chez les minorités visibles (10,3 %). L'écart entre le taux de participation global et le chiffre de la DMT est fondé sur deux facteurs clés :

- 1) la mise en concordance des postes au sein de la population active par rapport aux emplois de la fonction publique, au moyen de la Classification nationale des professions ou des codes de la CNP; et
- 2) l'exclusion de non-citoyens qui ne sont pas intégrés aux données relatives à la disponibilité sur le marché du travail.

Bibliographie

- Cronshaw, Steven F. « Examen externe d'instruments choisis du Centre de psychologie du personnel de la CFP » (pour la Direction générale de la gestion de l'information et de la revue), Commission de la fonction publique, mai 1999.
- Direction générale de la gestion de l'information et de la revue, « L'étude des systèmes d'emploi : systèmes de recrutement général et d'administration des priorités de la CFP », Commission de la fonction publique, mai 1999.
- Malizia, Kathy and Douglas Booker, « Profil démographique des principaux groupes de relève de la direction, 1991-1998 », CFP, Direction de la recherche, 1999.
- Multicom (1996) A consultation with visible minority employees at Canadian Heritage. Ottawa: Dept of Canadian Heritage.
- Nehme Micheline, « Profil démographique de la fonction publique fédérale de 1994 à 1997 », Direction de la recherche, Commission de la fonction publique, 1998.
- O'Connor, Daniel, Stan Lee and Douglas Booker "Toward a Convergence of Internal and External Labour Markets: Forecasting Employment Equity Representation in the Federal Public Service 1998-2023" (forthcoming) Research Directorate 1999.
- Commission de la fonction publique du Canada (1996), Rapport annuel 1995-1996, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- John Samuel and Associates (1996), Les minorités visibles et la fonction publique du Canada. Ottawa : rapport soumis à la Commission canadienne des droits de la personne.
- Secrétariat du Conseil du Trésor, Conseil des sous-ministres sur l'équité en matière d'emploi (Canada) et le Groupe de consultation sur l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles. Fausses images : observations des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique : rapport du Groupe de consultation sur les minorités visibles présenté au Secrétaire du Conseil du Trésor et au Conseil des sous-ministres sur l'équité en matière d'emploi. Ottawa : Groupe de consultation sur les minorités visibles.

Notes

1. Un membre d'une minorité visible se définit comme étant une personne (autre qu'un Autochtone) qui n'appartient pas à la race blanche, peu importe le lieu de naissance. Cela inclut les personnes des origines ethniques ou des groupes suivants : Noirs, Chinois, Philippins, Japonais, Coréens, Sud-Asiatiques/ressortissants des Indes orientales (y compris les Indiens d'Inde, les Bangladeshi, les Pakistanais, les ressortissants des Indes orientales provenant de la Guyane et de Trinité, les personnes originaires d'Afrique orientale, etc.), les Asiatiques du Sud-Est (y compris les Birmans, les Cambodgiens, les Laotiens, les Thaïlandais, les Vietnamiens, etc.), les ressortissants de l'Asie occidentale, les Nord-Africains ou les Arabes qui ne sont pas de race blanche (y compris les Égyptiens, les Libyens, les Libanais, les Iraniens, etc.), les Latino-Américains qui ne sont pas de race blanche (y compris les indigènes de l'Amérique du Sud, etc.), les personnes d'origine mixte (dont un parent appartient à un des groupes des minorités visibles mentionnés ci-dessus), et autres minorités visibles.
2. Les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail sont calculées à partir du recensement de 1996. Les données sur la population et les nominations, en provenance du SCT et de la CFP, indiqueront de légères différences (voir les Notes techniques, à l'annexe 1).
3. Les données relatives à l'équité en emploi utilisées dans le présent rapport sont fondées sur les données relatives à la déclaration volontaire recueillies par les ministères et tenues à jour dans la Banque de données sur l'équité en emploi (BDEE) du Conseil du Trésor.
4. Ces faibles niveaux de représentation au sein de la population nommée pour une période déterminée sont liés à l'administration et au traitement des questionnaires et des données ayant trait à la déclaration volontaire. On observe souvent un écart de six à neuf mois dans l'entrée des renseignements fournis sur la déclaration volontaire dans la BDEE du SCT. Pour plus de détails, consulter la Note technique 8, à l'annexe 1.
5. Si on supprime Revenu Canada de la fonction publique, la population globale nommée pour une période indéterminée chute à 125 623 employés. La représentation globale des minorités visibles au sein de la population nommée pour une période indéterminée baisse de 5,1 %, pour revenir à 4,5 %.
6. La baisse de la population des minorités visibles dans certains ministères peut être imputable à la réorganisation des ministères. La question exige un examen plus approfondi.
7. Le travail du savoir se définit comme le fait d'occuper un emploi dans les catégories professionnelles suivantes : Direction, Scientifique et professionnelle ou Administration et service extérieur.

8. Le groupe des VM est celui dont la représentation des minorités visibles est la plus élevée, à 18,8 %. Toutefois, dans l'ensemble, il y a seulement 32 VM et, en raison du nombre si modeste, un écart d'une personne à un niveau donné peut accroître ou diminuer considérablement la représentation. C'est pourquoi le groupe des VM n'a pas été inclus.

9. Soulignons que la plupart des AU sont des employés de Revenu Canada et qu'ils ne feront plus partie de la fonction publique après la conversion du ministère en agence.

10. Il est difficile de suivre la situation des groupes désignés de la population nommée pour une période déterminée, en raison du retard dans la collecte des données sur l'équité (voir l'annexe 1 -- Note technique 8) et de la brève durée de bon nombre de ces affectations pour une période déterminée; il est donc difficile de recueillir des données sur l'équité en emploi, car les personnes visées n'ont peut-être qu'une seule occasion de s'auto-identifier volontairement.