



Président
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998



Ce rapport est disponible en médias substitués

Publié par le
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

NDLR :

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

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 1999

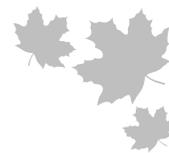
N° de catalogue BT 1-9/1998

ISBN 0-662-64079-9

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

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





MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de déposer au Parlement le rapport annuel intitulé *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998*, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

1999



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 1997-1998.

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

Le président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé



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 1997-1998.

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

Le président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

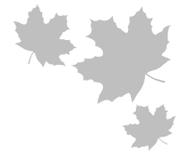
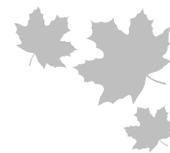


TABLE DES MATIÈRES

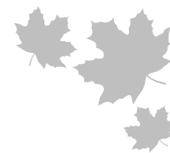
Introduction	1
Chapitre 1	
L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale	3
Enjeux importants touchant les membres des groupes désignés	3
Activités liées à l'équité en d'emploi	4
Déclaration volontaire	4
Analyse de l'effectif	5
Examen des systèmes d'emploi	5
Plan d'équité en matière d'emploi	6
Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne	6
Chapitre 2	
Réalizations en matière d'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à titre d'organisme central	7
Notre vision : un cadre stratégique	8
Mise en oeuvre de la vision : un cadre de gestion	8
Fin du Programme d'initiatives des mesures spéciales	10
Début du Programme des mesures positives d'équité en emploi	13
Cours d'orientation en équité en emploi	13
Accès électronique à la Division de l'équité en emploi	13
Consultations	14
Conseil national mixte/Comité consultatif mixte sur l'équité en emploi	14
Comité interministériel sur l'équité en emploi	14
Comités consultatifs sur l'équité en emploi	15
Femmes	15
Autochtones	16
Personnes handicapées	16
Membres des minorités visibles	16



Groupes désignés : points saillants et événements spéciaux	17
Femmes	17
Semaine internationale de la femme	17
Autochtones	17
Assemblée des chefs du Manitoba	17
Assemblée des Premières nations	17
Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones	18
Initiative de participation des Autochtones au marché du travail	18
Personnes handicapées	19
Projet pilote d'aménagements spéciaux pour les employés handicapés	19
Guichet unique pour l'aménagement pour les personnes handicapées	19
Le Symposium national sur l'équité en milieu de travail pour les personnes handicapées	20
Membres des minorités visibles	20
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale	20
Discrimination systémique	20
Chapitre 3	
Initiatives des ministères et des organismes	21
Promotion et gestion de la diversité	21
Formation et perfectionnement	22
Recrutement	25
Aménagement et accès	26
Partenariat	27
Chapitre 4	
Données	29
Points saillants	29
Femmes	29
Autochtones	30
Personnes handicapées	30
Membres de minorités visibles	31



Représentation globale	32
Répartition selon le sexe	32
Répartition selon le type d'emploi	32
Répartition selon la catégorie professionnelle	36
Répartition selon l'âge	36
Répartition selon les ministères et les organismes	37
Répartition selon la région de travail	38
Répartition selon la rémunération	40
Recrutement	41
Promotions	41
Cessations d'emploi	42
Conclusion	43
Annexe	
Données statistiques	45
Notes techniques	45
La fonction publique fédérale	45
Effectif visé par le rapport	46
Ministères et organismes fédéraux	46
Employés nommés pour une période déterminée	46
Données sur les membres des groupes désignés	47
Quelques termes utilisés dans ce rapport	47
Liste des tableaux	49



INTRODUCTION

Les activités soulignant la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont marqué l'exercice 1996-1997. L'année qui vient de se terminer représentait la première année complète d'application du nouveau cadre législatif qui précise les obligations à l'égard du contenu des plans d'équité en emploi.

Au cours de l'exercice 1997-1998, les ministères et les organismes fédéraux ont été témoins d'une période de transition, marquée par plusieurs défis pour les ministères et organismes fédéraux qui reconnaissent l'importance et la diversité d'un effectif à l'image de la population canadienne.

Le gouvernement du Canada a à cœur l'équité en emploi. Il entend instaurer un milieu de travail qui soit représentatif de la diversité de la société canadienne et faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes aient des chances d'accès égales en matière d'emploi. Le gouvernement a continué d'assumer son rôle de leader en élaborant et en prenant diverses mesures pour assurer le succès de l'équité en emploi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT ou le Secrétariat) a, dans son cadre stratégique intitulé « Notre vision », fait de l'équité en emploi un élément essentiel du renouvellement de la fonction publique fédérale conformément aux buts de *La Relève*.

La Relève nous a aidés à mieux comprendre le profil et l'évolution démographiques de la fonction publique. [...] Cela contribuera à rajeunir la fonction publique et, à l'aube du nouveau millénaire, à la rendre davantage représentative de la population canadienne.

Premier rapport d'étape sur La Relève, mars 1998

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le président du Conseil du Trésor est tenu de déposer au Parlement un rapport annuel qui fait état de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le sixième rapport annuel décrit les activités d'équité en emploi survenues dans la fonction publique fédérale pour la période allant du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998.

Le chapitre 1 situe l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale; il décrit les défis futurs et en résume les activités.



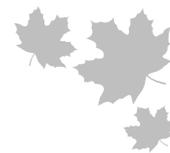


Le chapitre 2 rend compte des réalisations du Secrétariat en tant qu'organisme central. Il présente les principales activités de la Division de l'équité en emploi de la Direction des ressources humaines. Souvent accomplies en collaboration avec d'autres partenaires, ces activités contribuent à faire progresser l'équité en emploi au sein de la fonction publique fédérale.

Le chapitre 3 fait rapport des initiatives d'équité en emploi de certains ministères et organismes fédéraux, selon les activités relatives à la promotion et à la gestion de la diversité, à la formation et au perfectionnement, au recrutement, à l'aménagement, à l'accès et aux consultations.

Enfin, le chapitre 4 présente des statistiques sur la représentation des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et la répartition de ceux-ci.





CHAPITRE 1

L'ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Les principes d'égalité et de respect pour la diversité sont tissés dans les fibres linguistiques, religieuses, raciales et culturelles qui forment les collectivités canadiennes. Ces valeurs représentent des éléments essentiels des processus décisionnels et des décisions concernant les programmes du SCT.

Au cours de l'exercice, les ministères et organismes ont adopté un large éventail de mesures et de programmes en vue de favoriser l'équité en emploi. Les ministères examinent attentivement la composition de leurs effectifs, leurs systèmes d'emploi et les mécanismes de soutien pour créer un milieu de travail qui offre des perspectives d'avenir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes.

Une multitude de changements guettent la fonction publique fédérale; la plupart des ministères ont désormais satisfait à leurs obligations en vertu de l'Examen des programmes et ont porté leur attention sur le renouvellement de la fonction publique fédérale. Il ne fait aucun doute qu'il faut absolument développer des compétences clés pour l'avenir. Pour ce faire, il faut trouver un juste milieu entre le recrutement ciblé de nouveaux talents et de nouvelles compétences et le maintien en poste des fonctionnaires. Le greffier du Conseil privé a sollicité l'aide de tous les ministères et organismes fédéraux pour entreprendre des activités de planification des ressources humaines d'importance qui comporteront obligatoirement l'objectif de l'équité en emploi. Ainsi, le gouvernement pourra poursuivre ses efforts en vue d'atteindre un effectif représentatif.

À mesure qu'il s'efforce de faire de la fonction publique fédérale un milieu accueillant pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, l'État se heurte à des défis d'envergure.

Enjeux importants touchant les membres des groupes désignés

Le pourcentage de femmes travaillant dans la fonction publique fédérale continue d'augmenter, celles-ci occupant des postes de gestion et d'administration ainsi que des emplois scientifiques et professionnels. Toutefois, la fonction publique fédérale doit continuer à offrir des mécanismes qui favorisent la participation des femmes à tous les niveaux au sein de ces groupes et à préciser les mesures qui donnent aux femmes l'accès à des emplois de la catégorie de la direction.





Aujourd'hui, plus de 150 000 Autochtones ont fait des études postsecondaires. Mais en dépit de cette réalisation, beaucoup de jeunes Autochtones éprouvent de sérieux obstacles à l'emploi. À mesure que les Autochtones accèdent à l'autonomie gouvernementale, la fonction publique fédérale s'efforce de participer plus activement à l'acquisition des compétences en vue de les aider à relever de nouveaux défis.

On sait depuis longtemps que les Canadiens et les Canadiennes atteints d'incapacité se heurtent souvent à des obstacles à l'emploi qui les empêchent de réaliser leurs aspirations professionnelles de la même manière que le reste de la population. Le gouvernement fédéral s'emploie toujours à forger des partenariats avec d'autres paliers de gouvernement et des organisations du secteur privé afin de mettre sur pied des programmes et des initiatives qui permettront à ces personnes de participer entièrement à toutes les facettes de la vie canadienne, y compris les carrières dans la fonction publique fédérale.

La représentation des minorités visibles au sein de la fonction publique fédérale accuse toujours un retard par rapport à ce qu'elle est dans la population canadienne. Le recrutement de nouveaux talents dans la fonction publique fédérale doit être axé sur ce vaste bassin de travailleurs compétents et talentueux que représentent ces groupes.

Activités liées à l'équité en d'emploi

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que l'on tienne les employés informés des mesures prises et des progrès réalisés en la matière. Au cours des dix dernières années, nous nous sommes constamment rapprochés de nos buts. Notre effectif diversifié sera la pierre d'assise qui nous fera franchir le XXI^e siècle.

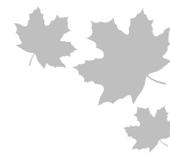
La première année de la mise en œuvre du nouveau cadre législatif d'équité en emploi s'est révélée riche en enseignements pour la fonction publique fédérale. Le texte qui suit décrit brièvement les activités liées à l'équité en emploi que l'on a entreprises ou qui se poursuivent aux termes de la nouvelle loi.

Déclaration volontaire

Le processus de déclaration volontaire s'applique à tous les employés, et non seulement aux Autochtones, aux personnes handicapées ou aux membres des minorités visibles. La déclaration volontaire permet à chaque employé d'indiquer – en tout temps – qu'il appartient à un ou à plusieurs groupes désignés.

L'information relative à la déclaration volontaire, pour ce qui est de la population faisant l'objet des rapports, porte seulement sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur les employés saisonniers et sur les employés nommés pour une période de trois mois ou plus qui travaillaient le 31 mars 1998. Cependant, étant donné que le statut d'un employé peut changer au cours de la période d'emploi, les ministères





recueillent souvent cette information auprès de toutes les personnes (notamment les employés occasionnels et les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois) qui font partie de leur effectif.

Le Secrétariat a adopté des mesures pour améliorer le processus de rapprochement des données ministérielles et des données contenues dans la banque sur l'équité en emploi. Un tel rapprochement comporte souvent l'examen de l'information fournie par les employés pour s'assurer qu'elle est valide en regard des définitions fournies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour faciliter la collecte d'une information fiable, le questionnaire de déclaration volontaire et la brochure qui l'accompagne fournissent des descriptions des groupes désignés.

Analyse de l'effectif

Au cours du dernier exercice, les ministères et les organismes fédéraux ont commencé à analyser la composition de leur effectif. Pour ce faire, les ministères et les organismes fédéraux comparent le taux actuel de représentation des groupes désignés au sein de l'effectif d'un ministère par rapport au taux de disponibilité de ces groupes dans le marché du travail externe. Cet exercice exige ainsi la collecte et la mise à jour continue des données portant sur le recrutement, l'embauche, la promotion, la formation et le maintien en poste des membres des groupes désignés. L'analyse des données se révèle un processus très complexe que le taux de roulement élevé enregistré dans la collectivité des ressources humaines lors du dernier exercice a rendu encore plus difficile à réaliser. Actuellement les ministères possèdent des degrés de compétence divers en matière d'analyse des données. Le manque de capacités à cet égard a eu des répercussions directes sur le degré de conformité à l'exigence précitée. La question relative au besoin de compétences en statistique et en analyse des ministères est abordée dans le cadre plus large des stratégies de renouvellement des intervenants en ressources humaines.

Examen des systèmes d'emploi

Un certain nombre de ministères et d'organismes ont réalisé leurs premiers examens des systèmes d'emploi aux termes de la nouvelle loi en vue de déterminer si les quatre groupes désignés devaient composer avec divers obstacles à l'emploi. Dans bon nombre de ministères, ces examens, effectués par les membres des comités consultatifs représentant ces groupes, ont permis de déceler divers obstacles, dont les obstacles physiques qui limitent l'accès des personnes handicapées ainsi que les descriptions d'emploi ou les structures organisationnelles inutilement restrictives qui rendent difficile la progression de carrière. Des initiatives ministérielles, comme les sondages sur la culture organisationnelle, fournissent de précieux renseignements sur l'identification d'obstacles, et de nombreux ministères ont déjà pris des mesures pour les éliminer de leurs pratiques et de leurs politiques.





Plan d'équité en matière d'emploi

Comme par les années passées, les ministères et les organismes fédéraux ont déposé leur plan d'équité en matière d'emploi auprès du Secrétariat. Ces plans doivent désormais tenir compte des conclusions de l'analyse des effectifs et de l'examen des systèmes d'emploi des ministères et organismes respectifs afin que les programmes, initiatives et stratégies permettent l'atteinte d'un effectif représentatif. Les plans déposés au cours du présent exercice font état, entre autres, d'initiatives telles que les programmes de recrutement et d'action directe ciblés, la formation en gestion de la diversité à l'intention des gestionnaires, la transparence dans les détachements et les affectations de perfectionnement et les entrevues de départ destinées à prendre en compte les problèmes touchant le maintien en poste des membres des groupes désignés.

Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne

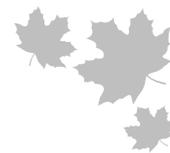
En vertu de son mandat découlant de la nouvelle loi, la Commission canadienne des droits de la personne a, au cours du dernier exercice, effectué ses premières vérifications en matière d'équité en emploi. À l'automne 1997, la Commission a d'abord entrepris ses vérifications dans les quatre ministères et organismes (en l'occurrence Anciens Combattants Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Citoyenneté et Immigration Canada et la Commission canadienne des libérations conditionnelles) qui s'étaient portés volontaires pour participer à un projet de vérification pilote. Grâce à ce projet pilote, la Commission a été en mesure de mettre à l'essai ses méthodes de vérification et de former ses vérificateurs. Par ailleurs, les rapports produits à la suite de ces vérifications pilotes ont donné l'occasion au SCT de suivre les progrès que réalisent les ministères dans l'application de la nouvelle loi.

Ainsi, les ministères font des progrès au chapitre de l'aménagement des employés, de la consultation des représentants des employés et de la mise en œuvre de politiques et de pratiques d'action positive. En outre, ils ont tenu leurs dossiers de manière satisfaisante et en ont assuré la confidentialité. Toutefois, l'analyse des effectifs, l'examen des systèmes d'emploi et l'établissement des objectifs commandent encore plus d'attention. Comme il est indiqué ci-dessus, il s'agit là de défis que tentent actuellement de relever nombre de ministères et d'organismes.

Au terme des vérifications pilotes, la Commission canadienne des droits de la personne, en collaboration avec le Secrétariat, a dressé la liste d'autres ministères et organismes qui feront l'objet de vérifications en 1998. Il est prévu que, d'ici la fin de l'année 1998, 22 ministères et organismes additionnels auront fait l'objet d'une vérification.

Pendant le prochain exercice, les ministères et organismes doivent poursuivre l'application de la nouvelle loi, prendre note des progrès accomplis et revoir leurs plans d'équité en matière d'emploi en conséquence.





CHAPITRE 2

RÉALISATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN EMPLOI DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA À TITRE D'ORGANISME CENTRAL

La mise en application de la nouvelle législation sur l'équité en emploi constitue une étape importante dans l'amélioration de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale. En conséquence, le rôle de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a évolué au cours des dernières années. Dans le cadre de ses responsabilités et de son souci du service à la clientèle, la Division a fourni directions et conseils par l'élaboration de cadres de gestion, de stratégies et d'autres outils pour appuyer les ministères et les organismes dans la mise en œuvre de la législation sur l'équité en emploi.

Grâce à des objectifs mesurables et à des buts réalisables, l'équité en emploi contribuera de façon importante à l'avènement d'une fonction publique fédérale renouvelée et représentative.

Le succès de l'équité en emploi se mesure en termes d'une fonction publique représentative où tous les employés accueillent la diversité. La définition de nos partenariats et réseaux au sein du Secrétariat et des autres ministères fédéraux et des entités externes assurera que nos buts d'équité en emploi seront largement reconnus.

Kay Stanley, secrétaire adjointe, Division de l'équité en emploi

NOTRE MISSION :

Favoriser un modèle de gestion des ressources humaines qui préconise la diversité, et ce surtout à l'égard des quatre groupes désignés.

NOTRE PLAN STRATÉGIQUE :

Instaurer un rôle d'équité en emploi plus intégré au sein de la fonction globale de la gestion des ressources humaines du Secrétariat.





Le texte qui suit présente les principales initiatives entreprises par la Division de l'équité en emploi en 1997-1998.

Notre vision : un cadre stratégique

La Division de l'équité en emploi a entrepris l'année dernière l'élaboration d'un cadre stratégique qui énoncerait la vision de l'employeur en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour les cinq prochaines années.

Une fonction publique fédérale qui intègre progressivement et de façon cohérente les principes de justice, d'inclusion, de cohésion et de pertinence dans sa culture attirera les compétences et les talents nécessaires et en favorisera le développement.

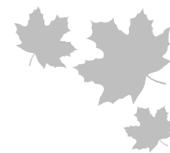
En novembre 1997, la Division a distribué aux gestionnaires et aux employés travaillant dans la fonction publique fédérale à l'échelle du pays le document intitulé *Notre vision de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale*. Résultat de consultations, ce document constitue un guide de travail destiné au personnel de l'équité en emploi et aux personnes intéressées. Il énonce les buts et les principes clés, les valeurs de base et les atouts, le contexte environnemental et la situation actuelle des groupes désignés, ainsi que la législation et les mesures stratégiques.

Mise en œuvre de la vision : un cadre de gestion

En 1996-1997, le SCT a tenu des consultations auprès de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), de la Commission canadienne des droits de la personne, des ministères et des organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur et les agents négociateurs pour confirmer les rôles et responsabilités des parties respectives aux termes de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le rapport de l'exercice précédent indiquait que le résultat des consultations constituerait le fondement d'un instrument de délégation du SCT qui serait distribué aux sous-ministres et aux chefs d'organisme.

Le document intitulé *Partage des rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de la nouvelle législation sur l'équité en emploi* a été préparé par la Division de l'équité en emploi et distribué en juin 1997 à tous les ministères et organismes fédéraux. Le document décrit les fonctions que le Secrétariat a déléguées aux ministères et aux organismes. Ce document, qui est le produit de consultations menées à grande échelle, est conforme aux dispositions du paragraphe 4(7) de la *Loi sur l'équité en matière*





d'emploi de 1995 et contribue au respect de la législation. Il clarifie les rôles et les responsabilités des organismes centraux et des ministères à l'égard des obligations que contient la nouvelle législation et qui sont essentielles au succès de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le document précise également les résultats prévus associés au respect de la nouvelle loi, permettant ainsi une meilleure responsabilisation.

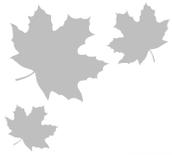
Le cadre de gestion de l'employeur est accompagné d'un document produit par le Comité national mixte de la fonction publique fédérale du Canada et intitulé *Un Guide pour les intervenants en équité en emploi* ainsi que d'un cadre de responsabilisation dont il a été question au cours de l'exercice précédent. Un nouveau document intitulé *Revue des systèmes d'emploi : Un guide pour la fonction publique fédérale* a été distribué en mars 1998. Résultat d'un partenariat entre la Division de l'équité en emploi du Secrétariat et la CFP, le guide se veut un ouvrage de référence pour aider les intervenants en équité en emploi à réaliser les principales étapes de l'examen de leurs systèmes d'emploi. Le cadre de gestion comprend également les rapports d'étape semestriels qui fournissent aux ministères et organismes des données et une reproduction fidèle de la situation de l'équité en emploi dans leur entité respective en ce qui a trait à la représentation des groupes désignés.

Examen des systèmes d'emploi : Une analyse exhaustive des règles et des usages d'emploi d'une organisation visant à déterminer et à favoriser l'élimination des obstacles systémiques et comportementaux à l'emploi pour les personnes appartenant aux groupes désignés.

Dans le cadre de son mandat visant à informer et à aider les ministères et organismes dans leurs démarches, la Division de l'équité en emploi s'applique à aider ces entités à se préparer en vue des vérifications qu'a entreprises la Commission canadienne des droits de la personne au début de 1998. La Division décortique les résultats des vérifications afin de pouvoir aider les ministères et les organismes à se pencher sur les problèmes relevés. La Division a également tenu des séances d'information à l'intention des ministères figurant au tableau des entités faisant l'objet d'une vérification.

Finalement, en 1997-1998, la Division de l'équité en emploi s'est attardée davantage à répondre aux besoins des ministères et des organismes en effectuant, entre autres activités, des visites dans les régions.





Le Secrétariat est chargé de fournir, au nom du Conseil du Trésor, l'orientation stratégique au titre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, de favoriser la création d'un milieu de travail positif, d'élaborer des outils utiles, de définir les attentes en matière de rendement, de surveiller les résultats et de fournir une rétroaction aux ministères et aux organismes.

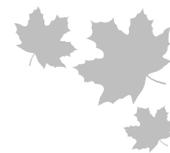
Fin du Programme d'initiatives des mesures spéciales

Le Programme d'initiatives des mesures spéciales (PIMS) a pris fin au terme de l'exercice 1997-1998.

Le PIMS consistait en un programme du Conseil du Trésor administré par la CFP. Le PIMS complétait le programme plus vaste d'équité en emploi de la fonction publique fédérale en fournissant aux ministères et aux organismes une aide financière, technique ou autre pour les aider à atteindre leurs objectifs d'équité en emploi. Ces objectifs étaient axés, entre autres, sur le recrutement, la promotion, le maintien en poste, la formation et le perfectionnement des membres des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Les activités du PIMS étaient réparties entre plusieurs volets : le Fonds d'innovation des mesures spéciales, le Programme des mesures spéciales de recrutement, le Centre de technologie et de gestion de la diversité et le Service d'orientation professionnelle et de perfectionnement. Le PIMS appuyait également financièrement la participation des employés aux cours d'affectations et de développement et à Échanges Canada.

Le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS) représentait le volet le plus important et le plus visible du PIMS. Il donnait aux ministères et aux organismes la possibilité d'élaborer des projets à frais partagés qui répondraient à des questions et à des besoins d'emploi précis. En 1997-1998, le FIMS avait financé 166 projets pour un coût de 18 millions de dollars. À cette somme s'ajoutait un montant additionnel de 14,5 millions de dollars provenant des ministères, de sorte qu'un total de 32,5 millions de dollars a été consacré à ce volet en quatre ans. Le FIMS a donné lieu à bon nombre de réussites et de projets différents ayant des répercussions à long terme, l'une des réalisations positives d'envergure importante étant la création de partenariats. Plus de la





moitié des projets du FIMS comportaient l'établissement de partenariats et d'alliances stratégiques entre les ministères et d'autres groupes. Bon nombre d'initiatives découlant du FIMS ont été incorporées aux plans ministériels et appuient *La Relève* et d'autres stratégies d'équité en emploi. La mise au point de nombreux outils et la réalisation de nombreux projets, de même que le recensement des pratiques exemplaires et des stratégies ingénieuses, aideront les ministères et les organismes dans l'établissement d'alliances et le partage de connaissances reliées à l'équité en emploi.

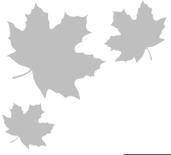
Le PIMS a fait l'objet en mars 1997 d'une évaluation indépendante approfondie portant sur les éléments suivants : la responsabilité, les progrès accomplis, les améliorations à apporter et la rentabilité du programme. Les résultats de l'évaluation indiquent que le PIMS :

- s'est révélé une mesure incitative et a accru la participation ministérielle au Programme d'équité en emploi;
- a contribué à la formation de partenariats interministériels;
- a accru la sensibilisation culturelle au moyen de projets de formation à la diversité;
- a aidé à maintenir en poste, et même à accroître dans certains cas, la proportion des groupes désignés dans la fonction publique fédérale durant la période de compression du personnel.

L'évaluation du PIMS a également permis de tirer les enseignements suivants :

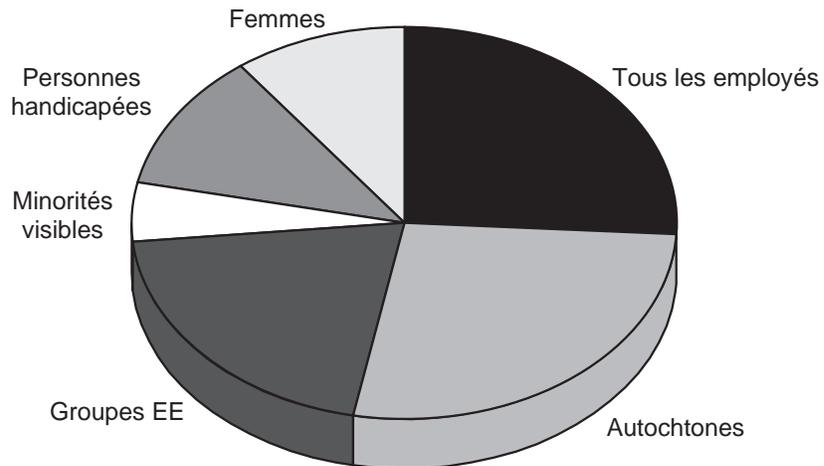
- les partenariats interministériels fonctionnent en périodes de compression du personnel;
- lorsque les possibilités de recrutement sont restreintes, les ministères peuvent s'employer à modifier la culture organisationnelle;
- le partage des expériences et des ressources entre ministères est productif, surtout quand il est accompagné de l'engagement de la haute direction.



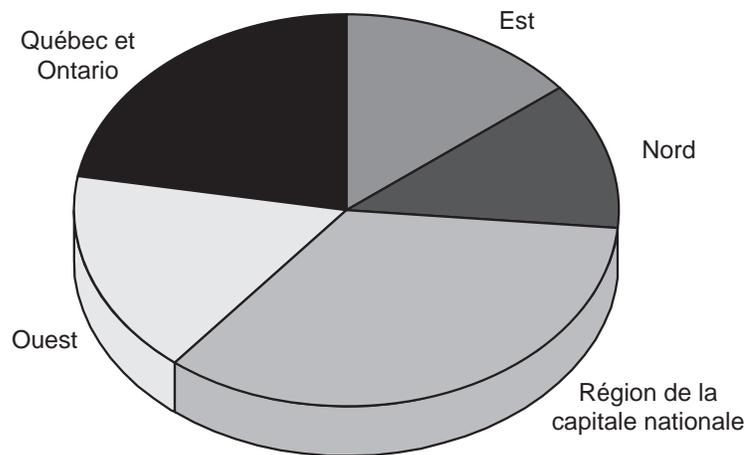


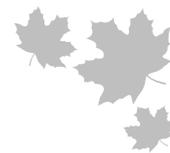
Fonds d'innovation des mesures spéciales

Projets par groupe



Projets par région





Début du Programme des mesures positives d'équité en emploi

Au titre de l'équité en emploi, la fonction publique fédérale doit encore recourir aux programmes de soutien spécial pour en assurer l'exécution continue dans les ministères et les organismes. L'application de mesures spéciales incite à une participation plus active.

Le Secrétariat élabore actuellement un nouveau programme qui s'intitulera Programme des mesures positives d'équité en emploi. En plus de s'appuyer sur les réussites et les enseignements tirés du PIMS, ce nouveau programme mettra davantage l'accent sur les questions régionales, favorisera les projets ministériels à frais partagés et disposera d'une nouvelle structure de gestion sous la gouverne du SCT. Le nouveau programme devrait être lancé en 1999.

Cours d'orientation en équité en emploi

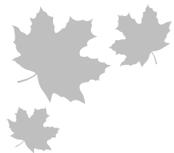
Le rapport de l'exercice précédent rendait compte des réussites de ce cours, qui a été élaboré et mis à l'essai en 1996-1997. Le cours vise à faire mieux comprendre les questions d'équité en emploi de la fonction publique fédérale, les réalités organisationnelles et les obligations légales associées à la mise en œuvre des dispositions de la législation sur l'équité en emploi.

Compte tenu de l'expérience et des commentaires tirés du projet pilote, le cours a été restructuré et offert à deux reprises en 1997-1998 dans la région de la capitale nationale : une fois en septembre 1997, puis une fois en mars 1998. Dans les deux cas, la rétroaction a été positive. Le cours continuera d'être modifié en fonction des nouveaux besoins des participants. Il sera offert à l'échelle nationale dans les deux langues officielles par Formation et Perfectionnement Canada en 1998-1999.

Accès électronique à la Division de l'équité en emploi

Les sites Publiservice et Internet de la Division de l'équité en emploi sont en voie d'élaboration et devraient être accessibles en ligne à l'automne 1998. L'établissement de ces sites résulte du désir de la Division de faire un plus grand usage de la technologie dans la diffusion de l'information. L'application adéquate de la technologie permet l'utilisation optimale des ressources disponibles et l'accès complet, en un point unique et en temps opportun, à toute une gamme de renseignements sur l'équité en emploi comme par exemple, les outils et les documents produits par la Division.





Consultations

Conseil national mixte/Comité consultatif mixte sur l'équité en emploi

Le Comité offre aux représentants des employeurs et des employés une tribune dans le cadre de laquelle ceux-ci peuvent se renseigner sur des questions reliées à l'équité en emploi et collaborer à cet égard. Au niveau national, le Secrétariat, la CFP et les ministères entament des consultations et collaborent avec les agents négociateurs par l'intermédiaire du Conseil national mixte/Comité consultatif mixte.

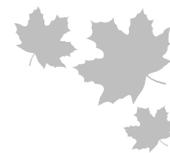
En 1997-1998, la production définitive et la distribution du document intitulé *Un Guide pour les intervenants en équité en emploi* faisait partie des points abordés dans le cadre de cette tribune. Par ailleurs, le Comité s'est penché sur les questions liées aux données sur la représentation des groupes désignés et à la protection au niveau ministériel des renseignements découlant de la déclaration volontaire. Finalement, par l'entremise du Conseil national mixte, les agents négociateurs ont fourni des commentaires sur le document intitulé *Notre vision de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale* qui a été présenté au Comité.

Le Groupe de travail sur la formation conjointe en équité en emploi a été mis sur pied à la suite d'une proposition, formulée en avril 1997, visant à offrir une formation conjointe sur la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce groupe de travail, dont l'objet consiste à discuter des mesures éventuelles à mettre en place, continuera de se rencontrer tout au long de 1998 pour établir des recommandations sur la formation.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

Au cours de l'exercice 1997-1998, le Comité interministériel sur l'équité en emploi, fruit d'un partenariat entre les ministères et le SCT et véritable réseau d'échange d'information, a continué d'assumer le leadership en matière d'équité en emploi. Le Comité a pour rôle de promouvoir les objectifs d'équité en emploi en stimulant l'échange d'information, en cernant les questions et préoccupations d'intérêt commun de la collectivité de l'équité en emploi et en favorisant la formation continue et le perfectionnement des spécialistes de l'équité en emploi. Le Comité constitue également le point de ralliement où se tiennent des consultations sur les politiques, les lignes directrices et les programmes du SCT.





Le Comité est composé d'un intervenant en équité en emploi de chaque ministère ou organisme fédéral et de représentants des organismes centraux. Toute personne qui s'intéresse à l'équité en emploi peut assister aux réunions et participer aux discussions. La tenue de consultations constitue un mécanisme important pour promouvoir l'équité en emploi.

Comités consultatifs sur l'équité en emploi

Quatre comités consultatifs sur l'équité en emploi, chacun représentant un groupe désigné, fournissent au SCT commentaires et conseils sur les stratégies, questions, politiques et initiatives touchant le groupe désigné qu'ils représentent. Les comités sont composés de membres des groupes désignés provenant d'un échantillon de ministères et représentant divers niveaux, groupes professionnels et régions.

Lors d'une réunion tenue en mai 1997, les membres des quatre comités consultatifs se sont vu offrir des renseignements sur l'orientation générale de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ils ont également eu l'occasion d'entendre le secrétaire du Conseil du Trésor parler des priorités s'appliquant à l'ensemble du gouvernement, de partager des renseignements sur les questions d'intérêt commun et de donner leur avis sur les principales orientations du gouvernement.

Pendant l'exercice qui vient de s'écouler, les quatre comités ont eu l'occasion de participer à l'élaboration de politiques et d'outils de mise en œuvre. Parmi les principales questions qui ont fait l'objet de consultations, mentionnons l'examen du Programme d'initiatives des mesures spéciales et la production des documents intitulés *Notre vision de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale*, *Guide d'examen des systèmes d'emploi* et *Partage des rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de la nouvelle législation sur l'équité en emploi*.

En outre, chaque comité s'est penché sur des questions d'intérêt propres à un groupe désigné donné.

Femmes

Bien que l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ait accaparé une grande partie du travail, le comité a continué de soupeser les questions importantes pour les femmes dans la fonction publique fédérale.

En mars 1998, le comité a produit un exposé intitulé « L'équité en emploi pour les femmes » sur le thème « L'équité en emploi pour les femmes constitue-t-elle toujours une question d'actualité? ». L'exposé se terminait comme suit : « même si le taux de





représentation des femmes est égal à leur taux de disponibilité dans le marché du travail, bon nombre de questions touchant les femmes ne sont toujours pas résolues ». Le comité a également produit un document à l'appui de la reconnaissance continue des femmes à titre de groupe désigné et a formulé l'énoncé de mission suivant :

La fonction publique du vingt et unième siècle tire profit du travail que les femmes effectuent à tous les niveaux et tous les secteurs. L'équité en emploi pour les femmes est une question d'équité pour tous.

Autochtones

En 1997-1998, le comité s'est dit intéressé à formuler un plan d'action qui comporterait la coordination d'un rapport de comité portant sur les façons dont les Autochtones pourraient le mieux contribuer à rendre la fonction publique fédérale plus représentative. Le comité a par ailleurs entrepris l'élaboration d'une stratégie professionnelle pour les Autochtones visant à faciliter et à permettre les mutations latérales, les déploiements, les affectations, la formation et l'orientation professionnelle des Autochtones de tous les groupes et niveaux professionnels de la fonction publique fédérale.

Personnes handicapées

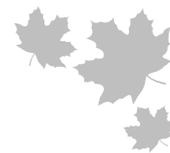
Le comité a présenté au SCT des commentaires et des conseils pratiques portant sur de nombreuses questions dont l'adaptation des lieux de travail, le maintien en poste et la mobilité des employés handicapés et les régimes de travail souples. Deux membres du comité ont pris à titre de conférenciers la parole à un symposium national pour les personnes handicapées.

Le comité a été consulté au sujet du concept de guichet unique et des modifications à apporter à la Politique sur la prestation des services aux employés handicapés. Le comité a également pris connaissance des résultats du Projet pilote d'aménagements spéciaux pour les employés handicapés. Le texte qui suit élaborera plus en profondeur sur ces initiatives et sur les projets.

Membres des minorités visibles

Dans le cadre de l'évaluation du Programme d'initiatives des mesures spéciales, le comité s'est prononcé sur des questions revêtant une importance particulière pour les minorités visibles en 1997-1998.





Groupes désignés : points saillants et événements spéciaux

Femmes

Semaine internationale de la femme

Pour marquer la Semaine internationale de la femme (tenue du 9 au 13 mars 1998), la Division de l'équité en emploi du SCT avait invité M^{me} Linda Duxbury, professeur, School of Business, université Carleton, à discuter de ses travaux de recherche portant sur les milieux de travail positifs. Selon les travaux qu'elle a réalisés, la culture est au moins sinon plus importante que les politiques dans la mise en place de milieux de travail positifs. M^{me} Duxbury a constaté que les personnes travaillant dans un milieu de travail positif étaient plus heureuses, plus détendues et plus productives. La recherche se termine en indiquant que les gestionnaires constituent des éléments clés dans l'établissement d'un milieu de travail positif. Par ailleurs, pour qu'un tel milieu de travail produise des résultats favorables, il faut le considérer comme étant une stratégie de gestion qui englobe planification, analyse comparative et évaluation.

Autochtones

Assemblée des chefs du Manitoba

Le règlement des plaintes déposées par l'Assemblée des chefs du Manitoba nécessite la mise en œuvre dans 18 ministères fédéraux de diverses initiatives d'équité en emploi destinées aux Autochtones. Les ententes conclues avec l'Assemblée sont en vigueur jusqu'en 2001-2002; la Commission canadienne des droits de la personne en surveillera l'application pour s'assurer que toutes les parties s'y conforment et que ces ententes sont porteuses de progrès.

Pour que les conditions des ententes soient respectées, le SCT a tenu vers la fin de janvier 1998 une série de réunions bilatérales auxquelles étaient conviés l'Assemblée des chefs du Manitoba et les ministères signataires.

Assemblée des Premières nations

En octobre 1997, le chef national de l'Assemblée des Premières nations a rencontré le secrétaire du Conseil du Trésor pour discuter des questions d'équité en emploi et des répercussions de celles-ci sur les Autochtones. Les deux parties ont convenu de formuler un protocole d'entente entre les deux organismes en vue de faciliter la collaboration dans la mise en valeur de l'équité en emploi chez les Autochtones. Le protocole d'entente marque un pas important dans la promotion de l'équité en emploi pour les Autochtones. Les deux parties se réuniront pour examiner des questions d'intérêt commun et les progrès réalisés en vertu du protocole d'entente.





Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones

Le Secrétariat a organisé une série d'activités et de conférences dans le cadre de la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones (tenue du 19 au 25 mai 1997). Les chanteurs et les danseurs de Walpole Island (Ontario) ont rendu hommage à la culture autochtone et ont contribué à accroître la sensibilisation à cette culture et la compréhension de celle-ci. En outre, M^{me} Olive Dickason, professeur d'histoire qui a remporté le Prix national d'excellence décerné aux Autochtones pour l'œuvre de toute une vie, et M^{me} Sara Beaudry, qui s'est méritée de nombreuses médailles lors des Jeux autochtones américains et qui est la représentante de l'Ontario pour le Programme des personnages modèles autochtones, ont participé à titre d'invités à une activité d'apprentissage ayant comme thème « Mentors et personnages modèles autochtones ».

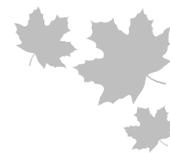
Initiative de participation des Autochtones au marché du travail

L'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail a pour objectif d'accroître le taux d'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale et dans d'autres secteurs de l'économie d'ici la fin de la décennie. Cette initiative a été lancée en 1991 sous les auspices d'Affaires indiennes et du Nord Canada et du SCT, en collaboration avec la CFP. En reconduisant cette initiative en 1996, le gouvernement a réitéré son engagement envers celle-ci.

Le programme contient un volet interne et un volet externe. Le volet interne de l'initiative vise à améliorer la représentation et la répartition des Autochtones dans la fonction publique fédérale par la mise en œuvre de stratégies d'emploi et de maintien en poste globales. Quant au volet externe, il a comme objectif d'inciter les secteurs publics provinciaux et territoriaux, y compris les organismes sous leur réglementation, et les organismes du secteur privé sous réglementation fédérale à prendre des engagements similaires.

En 1997-1998, le SCT et la CFP ont produit une trousse d'information pour promouvoir le volet interne de cette initiative. Cette trousse, qui contient des faits et chiffres divers ainsi que des renseignements clés sur l'emploi des Autochtones, se veut un outil pratique pour les gestionnaires. La trousse devrait être distribuée à la fin de l'automne 1998.





Personnes handicapées

Projet pilote d'aménagements spéciaux pour les employés handicapés

Le rapport précédent décrivait ce projet pilote particulier qu'ont entrepris le SCT et la CFP et qu'a financé le Fonds d'innovation des mesures spéciales. Le projet visait à mettre en valeur la qualité de la vie au travail et à améliorer les perspectives d'enrichissement des tâches et d'avancement des employés participant au projet. Dans le cadre du projet, les postes de travail de 40 employés handicapés ont été évalués.

Le projet a pris fin durant l'exercice 1997-1998.

L'analyse des résultats a révélé que le projet avait permis d'aider un certain nombre de ministères et d'organismes fédéraux de la région de la capitale nationale ou de la région de l'Est de l'Ontario à réduire les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées dans leur milieu de travail et que la plupart des aménagements étaient relativement peu coûteux. Les données recueillies ont permis d'évaluer les besoins des employés handicapés et de proposer l'adoption d'une formule de guichet unique pour les employés qui ont des besoins particuliers. Le projet a aussi permis de déterminer que l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées est une activité continue, car des aménagements seront toujours nécessaires, et ce même lorsque les objectifs d'équité en emploi auront été atteints.

Nous avons tous un rôle à jouer pour démythifier la notion selon laquelle les aménagements sont coûteux et que leur coût est excessif.

Guichet unique pour l'aménagement pour les personnes handicapées

En raison des résultats du Projet pilote d'aménagements spéciaux, la Division de l'équité en emploi met au point une formule de guichet unique pour répondre aux besoins des personnes handicapées. Ce projet pilote se traduira par la mise sur pied d'un centre d'expertise pour aider les gestionnaires de la fonction publique fédérale à s'acquitter de leurs obligations en matière de politique et de leurs obligations légales concernant l'aménagement du lieu de travail des personnes handicapées et aider les ministères à réduire les obstacles présents dans le milieu de travail des employés handicapés.

En même temps, la Division de l'équité en emploi procède à l'examen de la Politique sur la prestation des services aux employés handicapés. Cette politique prévoit la prestation d'aides techniques, de services auxiliaires et d'autres services spécialisés afin de veiller à ce que les besoins liés à l'emploi des employés handicapés soient satisfaits. L'examen comporte trois objectifs : étudier les moyens qui permettraient aux fonctionnaires handicapés de se déplacer d'un emploi à l'autre ou d'un ministère





à l'autre en apportant avec eux leurs appareils et accessoires fonctionnels; découvrir les moyens d'assurer leur accessibilité aux réseaux d'information établis; déterminer comment appliquer le mieux possible les pratiques de gestion des aménagements.

Le Symposium national sur l'équité en milieu de travail pour les personnes handicapées

Tenu à Ottawa en janvier 1998, le Symposium a mis en relief les obligations qu'ont les ministères de répondre aux besoins des employés handicapés. Organisé par Développement des ressources humaines Canada en collaboration avec le SCT, les ministères, organismes et autres organisations, le Symposium a accueilli plus de 200 personnes. Les discussions portaient notamment sur l'obligation du milieu de travail de tenir compte de la diversité des employés. Cette activité a de plus permis de réitérer l'engagement du gouvernement à offrir l'aide technique, les ressources humaines et les services spécialisés pour répondre aux besoins des employés handicapés.

Membres des minorités visibles

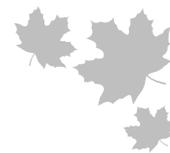
Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

La Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale a été soulignée par la tenue d'un colloque d'une demi-journée qui préconisait une plus grande sensibilisation aux difficultés auxquelles sont confrontés les membres des groupes des minorités visibles. Le 26 mars 1998, M. Errol P. Mendes, professeur à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa et directeur du Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, a été invité à faire un exposé à titre de conférencier. Il a parlé de la créativité au service des droits de la personne et des perspectives du XXI^e siècle; M. Mendes a prétendu que l'expression par les employés de leur diversité était essentielle à l'établissement d'un milieu de travail créatif. Il a mentionné qu'il fallait percevoir la diversité en milieu de travail plus qu'une simple question de représentation des minorités. Cette activité a sensibilisé davantage les employés et les gestionnaires aux questions des droits de la personne et aux défis qui se poseront au Canada dans les années à venir et a favorisé la discussion.

Discrimination systémique

Dans une décision rendue le 19 mars 1997, un tribunal des droits de la personne a indiqué qu'il avait décelé des éléments montrant qu'on avait fait preuve de discrimination systémique à l'endroit de membres des minorités visibles employés à Santé Canada. Le tribunal a ordonné l'adoption de mesures correctives spéciales. Le Secrétariat a travaillé avec ce ministère et avec la CFP pour faire en sorte que l'ordonnance du tribunal soit exécutée avec succès et pour déterminer quelles en étaient les répercussions sur l'ensemble de la fonction publique fédérale.





CHAPITRE 3

INITIATIVES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES

À l'exemple des rapports parus antérieurement, le présent chapitre traite de quelques-unes des initiatives entreprises par les ministères et organismes fédéraux dans le but de promouvoir l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et d'augmenter la représentativité des groupes désignés. De par ces initiatives, les ministères et organismes rendent plus concrète l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les ministères et organismes doivent prendre des dispositions afin de maintenir en poste les employés des groupes désignés tout en répondant aux mesures de réduction des effectifs qui se traduisent par des possibilités d'emploi amoindries. Le défi consiste à réussir à maintenir ou à augmenter le taux de représentation des employés des groupes désignés.

En général, les ministères et organismes ont réalisé, durant l'exercice 1997-1998, les activités prévues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en ce qui concerne la déclaration volontaire, l'analyse de leur effectif et la mise sur pied de mécanismes de collaboration et de consultation avec les représentants des groupes désignés et les syndicats. La plupart des ministères et des organismes ont entamé un examen des systèmes d'emploi et ont cerné des mesures de redressement pour réduire l'écart entre le taux de représentation et la disponibilité de la main-d'œuvre. Enfin, ils rendent compte d'une intégration des principes d'équité en emploi à même leurs plans d'action en ressources humaines afin de raffermir leur propre engagement, et d'une intégration de la valeur que représente une main-d'œuvre diversifiée dans leurs plans ministériels concernant *La Relève*.

On note également une plus grande délégation de la responsabilité de l'exécution des programmes d'équité en emploi auprès des gestionnaires qui se voient désormais directement responsables de l'atteinte des objectifs. Dans certains cas, cette responsabilité fait l'objet de leur évaluation de rendement.

Le texte qui suit présente d'autres initiatives.

Promotion et gestion de la diversité

En dépit des défis, les ministères et organismes fédéraux ont continué à mettre l'accent sur les principes de base entourant une bonne gestion de la diversité grâce à des activités de promotion.





Le **ministère du Patrimoine canadien** a tenu un Forum national sur la diversité en novembre 1997 afin de souligner les enjeux liés à la diversité. Il s'agit d'une initiative entièrement organisée par les employés membres des comités consultatifs en équité en emploi du Ministère. Quelque 250 personnes y ont participé. Des conférenciers représentant les quatre groupes désignés, des sociétés privées et l'État ont donné des ateliers sur des sujets tels que « Réfuter les mythes », « Ce qu'il faut pour briser le plafond de verre », ainsi que « Habilitation personnelle et leadership ».

Afin d'assurer une continuité, la **Gendarmerie royale du Canada** a fusionné le programme d'équité en emploi pour ses employés qui font partie de la fonction publique fédérale avec celui destiné à ses membres. On a également regroupé, en une seule politique, les politiques d'équité en matière d'emploi de ces deux groupes de façon à ce que tout le personnel soit conscient de l'importance des responsabilités et des obligations qui s'y rattachent.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a un programme de récompenses pour les pratiques ou initiatives exemplaires relatives à l'équité en emploi. En 1997-1998, cinq prix d'équité ont été décernés.

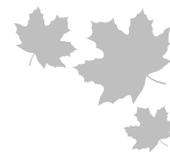
Affaires indiennes et du Nord Canada poursuit l'engagement qu'il a pris de fournir un environnement de travail positif à tous ses employés appartenant à des groupes désignés, particulièrement aux Autochtones, qui occupent 40 p. 100 des postes au sein du Ministère. Le Ministère désire améliorer et accroître la fréquentation et la participation aux activités spéciales de la loge des Aînés ou Kumik. En 1997-1998, plus de 700 rendez-vous individuels ont été pris avec 18 aînés invités qui provenaient de diverses collectivités des Premières nations et de diverses collectivités inuits.

Grâce à un atelier présenté plusieurs fois en 1997-1998, **Santé Canada** a donné à ses cadres supérieurs des sessions de sensibilisation à la diversité afin que le mentorat puisse se développer au sein d'un milieu de travail diversifié. De plus, en juin 1997, le sous-ministre a remis pour la première fois un prix aux gestionnaires dont les réalisations liées à l'équité en emploi ont été importantes tant au point de vue quantitatif que qualitatif, soulignant ainsi l'excellence en gestion de la diversité.

Formation et perfectionnement

Plusieurs ministères et organismes mettent sur pied des initiatives visant l'acquisition de nouvelles expériences professionnelles pour les membres des groupes désignés ou l'acquisition de nouvelles compétences pour les gestionnaires.





À la **Commission de la fonction publique du Canada**, deux personnes, membres des minorités visibles, ont terminé leur stage pendant le présent exercice. Ces personnes avaient été recrutées en 1996 pour participer au Programme de parrainage des psychologues du personnel, à l'aide d'un appui du Programme d'initiatives des mesures spéciales. Ces personnes devraient obtenir leur doctorat en psychologie en décembre 1998. La Commission compte alors leur offrir des postes de psychologues.

À **Agriculture et Agroalimentaire Canada**, les femmes ont obtenu 75 p. 100 des affectations de perfectionnement dans le cadre du Programme d'orientation des carrières. La Direction générale de la recherche a placé 12 femmes grâce au Programme des bourses de recherche dans les laboratoires du gouvernement canadien.

Transports Canada a pris part à un programme de formation sur les compétences techniques, initiative financée par le Fonds d'innovation des mesures spéciales, pour permettre aux membres des groupes désignés de recevoir une formation de technicien d'entretien d'aéronefs. Les services de deux femmes ont été retenus jusqu'à ce qu'elles obtiennent leur licence.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a mis sur pied des programmes d'avancement professionnel auxquels les groupes désignés ont participé. Le Programme de perfectionnement des cadres des minorités visibles, décrit dans le rapport précédent, a été élargi à l'échelle nationale. Deux ingénieurs autochtones ont reçu une offre d'emploi dans le cadre de l'Initiative de recrutement de stagiaires des Premières nations.

Revenu Canada continue à axer ses efforts sur une répartition plus équitable des femmes dans les différentes catégories professionnelles et à leur donner accès aux professions non traditionnelles. En 1997-1998, plus de 70 employées de Terre-Neuve et du Labrador ont acquis les compétences en comptabilité nécessaires pour travailler au sein de la Division de la validation et de l'exécution, et ce grâce au Programme de préparation à l'emploi Edmonds. Ce programme, dont il est fait état dans le rapport précédent, a été établi durant l'exercice 1996-1997 et inauguré dans cette région afin d'aider les femmes à obtenir des postes de niveau supérieur. Ce projet vise également à mettre en place des mécanismes de liaison pour permettre aux femmes qui occupent des postes dans les catégories professionnelles de niveau inférieur d'accéder à des postes dans des domaines non traditionnels. En raison du succès du projet, les lignes directrices du programme Edmonds seront utilisées comme modèle afin de mettre sur pied des programmes similaires pour les autres groupes désignés.





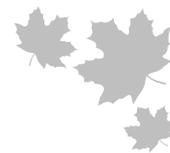
Le **ministère du Patrimoine canadien** a tenu un sondage de déclaration volontaire en juillet 1997 et a établi une base de données pour analyser les données recueillies sur la formation. Cette mesure permettra au Ministère de mesurer de façon adéquate la part du budget de formation attribuée aux membres des groupes désignés. De plus, l'atelier Diversité au travail a été présenté dans tout le pays durant l'année financière 1997-1998. Financée par le Fonds d'innovation des mesures spéciales, cette initiative est inscrite dans le plan d'action du Ministère sur les ressources humaines au chapitre de *La Relève*. Les gestionnaires sont obligés d'y participer afin d'acquérir les connaissances et les compétences en gestion des ressources humaines dont ils ont besoin pour participer à des comités de sélection. Quelque 300 directeurs ont déjà suivi cet atelier.

À l'automne 1997, **Industrie Canada** a mis en œuvre le second volet de son Programme de préparation à l'emploi, soit le Programme de formation d'adjointe à la recherche. Le Comité d'action sur les questions féminines du Bureau de la promotion des femmes d'**Industrie Canada** avait conçu le Programme de préparation à l'emploi pour tenter de répondre aux préoccupations relatives au grand nombre de femmes au sein de l'effectif (80 p. 100) qui occupaient des postes de la catégorie du soutien administratif. Le Programme, qui a reçu l'approbation des cadres supérieurs en 1994, vise donc le perfectionnement professionnel des femmes. Financé par **Industrie Canada**, il reçoit un soutien additionnel du Programme d'initiatives des mesures spéciales établi par le **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**.

À **Solliciteur général Canada**, les femmes représentent 58 p. 100 de la main d'œuvre. Le Ministère estime que seulement 30 p. 100 des 142 employées de ce groupe se trouvent dans la catégorie du soutien administratif. Le Ministère a maintenu, de façon constante, un taux de représentation des femmes dans la catégorie de la direction beaucoup plus élevé que celui observé dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Les femmes occupent 45,5 p. 100 des postes du groupe EX. Depuis mars 1998, 46,6 p. 100 des membres du Comité de direction du Ministère sont des femmes.

La région du Nouveau-Brunswick de **Développement des ressources humaines Canada** aide les employés faisant partie des groupes désignés en leur offrant, entre autres, du counselling ainsi que des possibilités de perfectionnement ou de mutations. Les activités qui se rattachent à cette initiative visent le maintien en poste et le perfectionnement des membres des groupes désignés pendant une période marquée par la réduction des effectifs.





Recrutement

De nombreux ministères et organismes déploient des efforts particuliers pour encourager les membres des groupes désignés à faire carrière dans la fonction publique fédérale, et ce malgré un recrutement restreint.

Tel qu'il est indiqué dans le rapport de l'exercice précédent, l'**Agence spatiale canadienne** avait mis en œuvre un projet pilote visant des stages pour étudiants handicapés provenant des deux côtés de l'Atlantique. En 1997-1998, l'Agence a accueilli un jeune paraplégique français.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada dispose de programmes de mentorat, d'orientation professionnelle, de mutations, d'affectations et de réseaux d'employés à l'intention des membres des groupes désignés. Dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant de la **Commission de la fonction publique du Canada**, le Ministère a créé un programme d'emplois d'été pour les étudiants autochtones.

Dans le but de recruter de nouveaux employés, la Direction des ressources humaines de la **Commission canadienne du lait** a affiché ses avis de concours dans les organismes se spécialisant dans l'aide aux membres des minorités visibles.

Le **Conseil national de recherches Canada** a appuyé la création d'un centre d'accès des Autochtones au secteur des sciences et du génie à l'Université Concordia. Le principal objectif du projet est d'augmenter le répertoire futur des scientifiques et des ingénieurs autochtones sur le plan national. Le Centre s'intéressera de près à la sous-représentation des Autochtones au sein des professions liées aux sciences et au génie en combinant la recherche, l'élaboration de programmes, les activités de réseautage et de promotion ainsi que la sensibilisation du public.

La **Commission canadienne des grains** poursuit un programme de mentorat auprès des écoles secondaires afin d'offrir aux élèves des groupes désignés l'expérience de travail dans le domaine de la gestion et des sciences. En 1997-1998, six élèves faisant partie des minorités visibles d'une école secondaire ont pris part à ce programme ainsi que trois élèves autochtones de la Frontier School Division.

La région des Prairies et du Nord de **Transports Canada** s'est tout particulièrement distinguée dans le secteur du recrutement et du maintien en poste des Autochtones. En octobre 1997, cette région a retenu les services d'un agent des relations humaines pour s'occuper exclusivement de cette question. L'agent a commencé l'examen d'un processus qui lui permettrait, par l'intermédiaire de l'Assemblée des chefs du Manitoba,





d'utiliser les services des organisations autochtones de la région pour distribuer des avis de concours, de discuter d'une collaboration en vue de promouvoir et d'annoncer des perspectives d'emploi et d'entamer des pourparlers sur la possibilité de mettre sur pied un programme d'emploi visant les Autochtones. La région a réalisé des progrès considérables au chapitre du recrutement des Autochtones. D'avril 1997 à mars 1998, cinq Autochtones ont été embauchés, et plusieurs postes de perfectionnement ont été créés.

La région du Québec de **Développement des ressources humaines Canada** a institué un programme visant le recrutement et le perfectionnement de personnes membres des minorités visibles. Ce programme est financé par le Fonds d'innovation des mesures spéciales. En raison de ce programme d'une durée de trois ans, le Ministère a permis à 37 participants d'acquérir de l'expérience au sein des divers centres de ressources humaines de Montréal. Vingt-huit de ces personnes travaillent toujours au Ministère.

Aménagement et accès

La majorité des ministères et organismes veillent à ce que leur lieu de travail soit accessible et exempt de tout obstacle nuisant au maintien en poste des employés des groupes désignés.

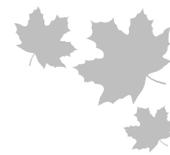
La **Commission de la fonction publique du Canada** a recouru aux services de la Neil Squire Foundation, un organisme à but non lucratif, pour évaluer un poste de travail en vue de l'adapter aux besoins d'une personne handicapée. De plus, des services d'interprètes gestuels sont retenus pour les membres du personnel malentendants participant à des réunions ou à des conférences, et un lecteur a été engagé pour aider une fois par semaine un employé aveugle.

L'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** a créé des postes de préparation à l'emploi pour permettre à son personnel de soutien de profiter d'une croissance professionnelle par l'application d'horaires de travail flexibles ou de partage d'emploi.

La **Commission de l'immigration et du statut de réfugié** rapporte que des appareils de télécommunication pour malentendants sont maintenant disponibles dans toutes les régions et que tous ses bureaux sont maintenant accessibles aux personnes handicapées.

À la **Commission canadienne des droits de la personne**, le système interne informatisé utilisé pour la gestion des plaintes est en train d'être remanié afin de le rendre accessible aux employés handicapés. De plus, la Commission a invité ses employés ayant des besoins spéciaux à faire état de leurs besoins avant le déménagement des locaux de son administration centrale.





Partenariat

Les partenariats entre les ministères et organismes fédéraux, l'entreprise privée et les groupes communautaires, entre autres, ont été fructueux et éducatifs en 1997-1998.

Le **Bureau des passeports** a préparé en collaboration avec la **Commission de la fonction publique du Canada** et le **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada** un guide qui sera utilisé par les responsables en dotation du Bureau lors de l'examen des systèmes d'emploi.

Le **ministère du Patrimoine canadien** rapporte qu'un cours intitulé Partenariats avec les Autochtones a été donné à Calgary afin de faciliter l'établissement de partenariats avec les groupes autochtones. Le cours a été conçu en collaboration avec des groupes autochtones locaux.

Le projet Emploi et expérience dans la fonction publique fédérale pour personnes handicapées, mieux connu sous l'acronyme JEEPS, est un bel exemple de partenariat intergouvernemental où les ressources et les besoins des intervenants sont mis en commun pour stimuler l'intérêt de toutes les parties visées. En effet, ce projet offre un guichet à services multiples pour le bureau de district de la **Commission de la fonction publique du Canada** à Terre-Neuve, le Conseil du Trésor du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador et les personnes handicapées de cette province. Grâce à ce projet, la fonction publique fédérale provinciale a plus d'emplois à offrir, et les personnes handicapées ont maintenant plus de possibilités de se trouver un poste dans la fonction publique fédérale et d'avoir accès à des services de perfectionnement professionnel.

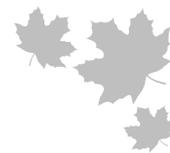
En dépit des faibles possibilités de recrutement actuelles, l'**Agence spatiale canadienne** tend à élargir son champ de recrutement en travaillant en collaboration avec les commissions scolaires. Les centres de ressources spatiales de la région du Pacifique et des Prairies ont offert, de concert avec les professeurs des écoles primaires de leur région, des ateliers dans le but d'inclure les thèmes reliés à l'espace afin d'enrichir leur programme. Il semblerait que près de 500 professeurs et 4 000 élèves autochtones aient pu se prévaloir de cette occasion de se sensibiliser aux carrières spatiales. Dans la même veine, le programme Marsville encourage à la fois l'apprentissage coopératif et académique. Il s'agit de l'activité d'éducation spatiale la plus importante au Canada. Des pourparlers sont en cours pour ajouter deux nouvelles villes à la liste nationale de villes offrant ce programme, soit l'une au Yukon pour rejoindre les élèves inuits et l'autre en Saskatchewan pour rejoindre les élèves des Premières nations.





La Direction générale de la recherche d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada** travaille également en partenariat avec les commissions scolaires. La Direction continue de participer à la foire scientifique de la Commission scolaire mohawk d'Akwesasne où on y présente une centaine de projets scientifiques d'élèves de la sixième à la huitième année. Cet effort fait partie de la stratégie à long terme du Ministère visant à améliorer le taux de représentation des Autochtones en incitant les élèves à envisager une carrière scientifique en agriculture.





CHAPITRE 4

DONNÉES¹

Points saillants

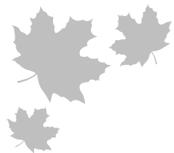
Les données présentées dans le présent chapitre portent sur l'exercice allant du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998. Le texte qui suit constitue les points saillants de ces données.

FEMMES

- *Les femmes représentent maintenant un peu plus de la moitié de l'effectif de la fonction publique fédérale (50,5 p. 100) et près de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (48,4 p. 100).*
- *Les femmes comptent pour le quart de l'effectif de la catégorie de la direction (25,1 p. 100), leur représentation ayant augmenté par rapport au 31 mars 1997 (23,0 p. 100)*
- *Une femme sur huit appartenait également à un autre groupe désigné, comparativement à une sur dix en 1997.*
- *Six personnes sur dix embauchées par la fonction publique fédérale sont des femmes, soit la même proportion qu'en 1997.*
- *Six femmes sur dix ont été recrutées dans la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à sept sur dix en 1997.*
- *Les femmes ont obtenu un peu plus de la moitié de toutes les promotions (52,3 p. 100).*

¹ Les Notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 45. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Le présent rapport ne contient pas de statistiques se rapportant aux employés occasionnels, aux étudiants, aux employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et aux employés en congé non payé.





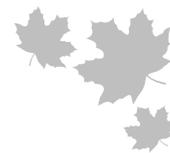
AUTOCHTONES

- *Les Autochtones formaient 2,7 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 2,4 p. 100 au 31 mars 1997.*
- *Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale représentaient 3,0 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, soit une augmentation par rapport à 1997 (2,6 p. 100).*
- *Sept Autochtones sur dix ont été recrutés dans la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif ou dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.*
- *La plupart des nouveaux employés autochtones ont été embauchés pour une période déterminée (82,1 p. 100).*
- *Plus de sept Autochtones sur dix travaillent hors de la région de la capitale nationale.*
- *Les Autochtones ont obtenu 2,6 p. 100 de toutes les promotions, ce qui cadre avec leur taux de représentation interne de 2,7 p. 100.*
- *Parmi les employés nommés pour une période indéterminée, 2,7 p. 100 de ceux qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des Autochtones.*

PERSONNES HANDICAPÉES

- *Les personnes handicapées représentaient 3,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au 31 mars 1997 (3,3 p. 100).*
- *Neuf personnes handicapées sur dix ont été nommées pour une période indéterminée.*
- *Environ une personne handicapée sur cinq a été embauchée pour une période indéterminée.*
- *Tout juste plus de la moitié de toutes les personnes handicapées qui sont entrées dans la fonction publique fédérale ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à deux sur trois en 1997.*
- *Les employés handicapés ont obtenu 3,1 p. 100 de toutes les promotions, soit un peu moins que leur taux de représentation interne de 3,9 p. 100.*
- *Les personnes handicapées représentaient 4,2 p. 100 de tous les employés nommés pour une période indéterminée qui ont quitté la fonction publique fédérale.*





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les personnes appartenant à une minorité visible formaient 5,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 4,7 p. 100 au 31 mars 1997.*
- *Presque neuf personnes sur dix appartenant à une minorité visible faisaient partie des employés nommés pour une période indéterminée.*
- *À peu près le quart de toutes les personnes appartenant à une minorité visible faisaient partie de la catégorie scientifique et professionnelle, soit la même proportion qu'en 1997.*
- *Les deux tiers de toutes les personnes appartenant à une minorité visible travaillent hors de la région de la capitale nationale, soit la même proportion que pour l'ensemble de la fonction publique fédérale.*
- *Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 3,9 p. 100 de toutes les recrues, soit une légère augmentation par rapport à 1997 (3,1 p. 100)*
- *Trois personnes sur dix appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour une période indéterminée, comparativement à juste un peu plus de une sur dix en 1997.*
- *La proportion des nouveaux employés appartenant à une minorité visible qui sont entrés dans la catégorie du soutien administratif a diminué (40,4 p. 100 par rapport à 50,3 p. 100 en 1997), tandis que la proportion de ceux qui sont entrés dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a augmenté (de 22,8 à 35,0 p. 100).*
- *Les personnes appartenant à une minorité visible ont obtenu 5,8 p. 100 de toutes les promotions, soit un peu plus que leur taux de représentation interne de 5,1 p. 100.*
- *Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 4,4 p. 100 des employés nommés pour une période indéterminée qui ont quitté la fonction publique fédérale.*





Représentation globale

La représentation des quatre groupes désignés s'est accrue au cours de l'exercice. Les figures 1 et 2 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les Notes techniques). Ces figures ainsi que la figure 3 et le tableau 1 renferment également des données historiques sur la représentation des groupes désignés pendant la dernière décennie.

La comparaison des taux de représentation actuelle dans la fonction publique fédérale et de la disponibilité dans la population active de 1996 (c.-à-d. par rapport à l'information tirée du Recensement du Canada le plus récent) montre ce qui suit :

- Les femmes (50,5 p. 100) et les Autochtones (2,7 p. 100) ont des taux de représentation qui sont actuellement plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 et 1,7 p. 100 respectivement.
- La représentation des personnes handicapées (3,9 p. 100) correspond à plus des quatre cinquièmes de leur disponibilité dans la population active² (4,8 p. 100).
- L'écart entre la représentation des personnes appartenant à une minorité visible et leur disponibilité dans la population active (5,1 p. 100 contre 8,7 p. 100) demeure le plus grand parmi les quatre groupes désignés.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1998. Les données révèlent que presque 12 p. 100 des femmes appartenaient aussi à un autre groupe désigné, soit une représentation légèrement supérieure à celle de l'année précédente. Cette augmentation tient compte de tous les groupes désignés – 5,0 p. 100 des femmes étaient membres d'une minorité visible (4,5 p. 100 en 1997); 3,7 p. 100 des femmes étaient des personnes handicapées (3,1 p. 100 en 1997); 3,2 p. 100 des femmes étaient des Autochtones (2,9 p. 100 en 1997).

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente la répartition selon le type d'emploi. Au cours de l'exercice précédent, la proportion de tous les employés nommés pour une période indéterminée a légèrement diminué, de 87,4 à 85,9 p. 100. Au 31 mars 1998, la proportion des employés des groupes désignés nommés pour une période indéterminée s'établissait comme suit : le pourcentage des femmes s'élevait à 82,4 p. 100, par rapport à 84,0 p. 100 l'année précédente; dans le cas des Autochtones, ce pourcentage était de 82,2 p. 100 au lieu de 83,2 p. 100; pour les personnes handicapées, il était de 91,1 p. 100, soit presque le même pourcentage que l'année précédente (91,3 p. 100) et pour les minorités visibles, il était de 86,9 p. 100 au lieu de 88,1 p. 100.

² Les données sur la disponibilité des personnes handicapées sont tirées de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* de Statistique Canada, dont la dernière date de 1991.



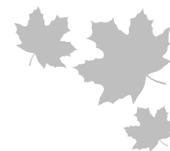
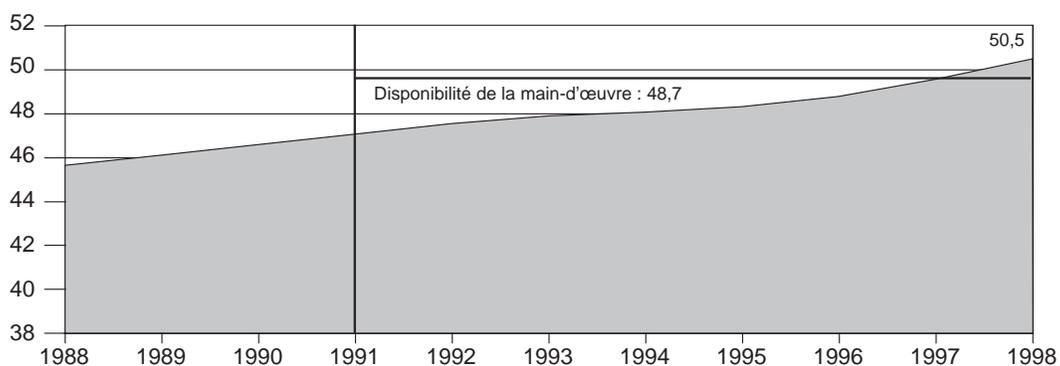
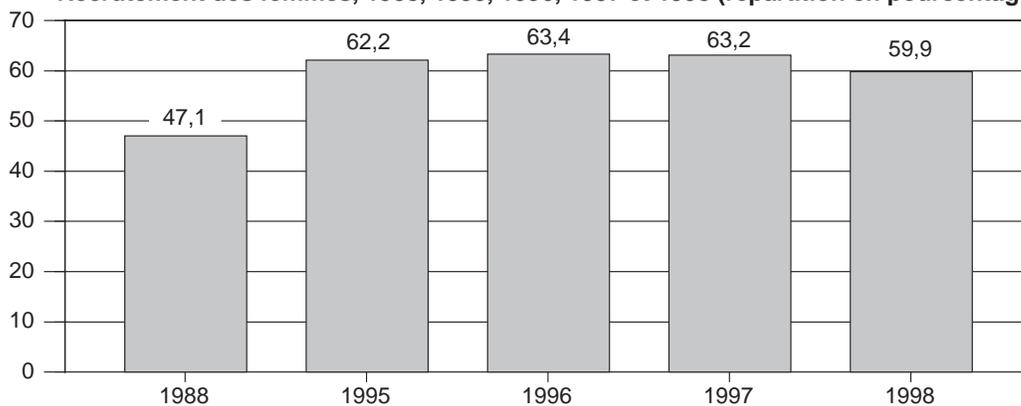


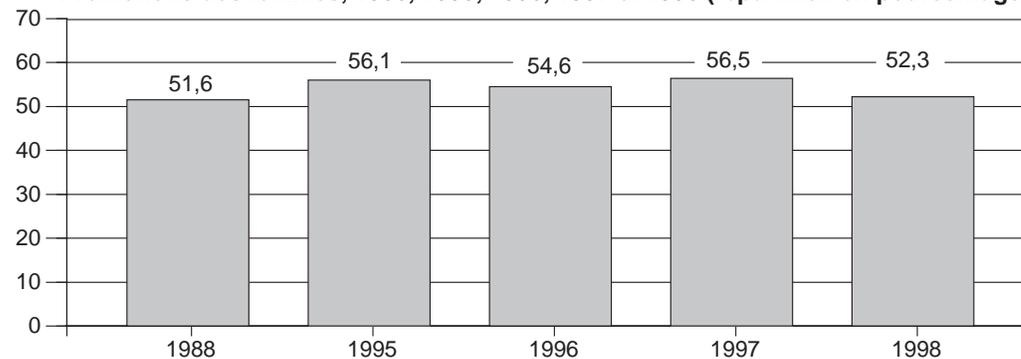
Figure 1
Les femmes dans la fonction publique fédérale
Niveau de représentation des femmes, de 1988 à 1998 (%)
Disponibilité de la main-d'œuvre (1996)

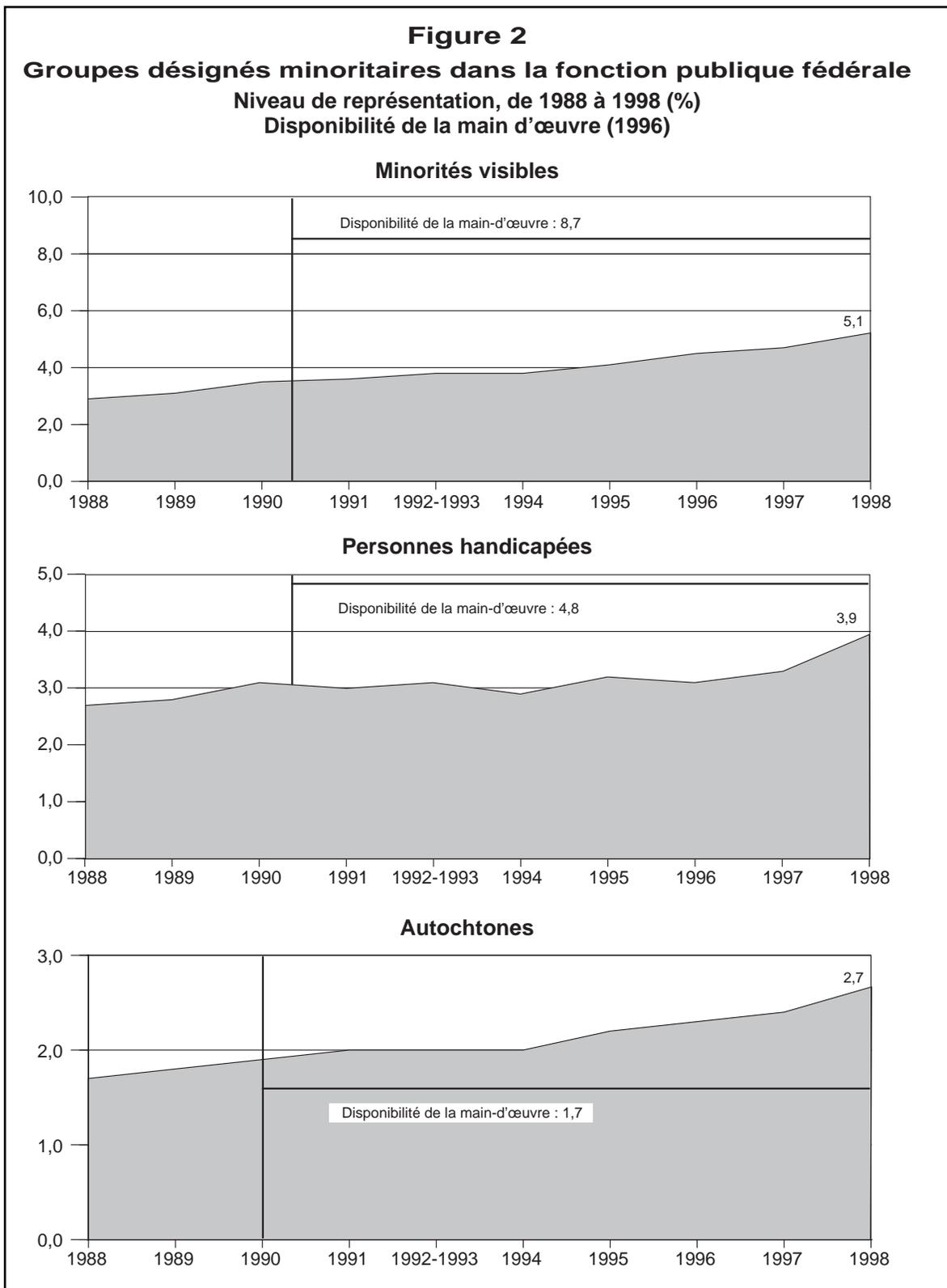
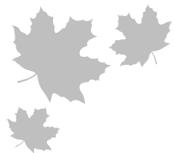


Recrutement des femmes, 1988, 1995, 1996, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)



Promotions des femmes, 1988, 1995, 1996, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)





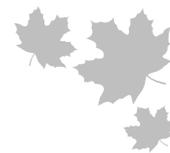
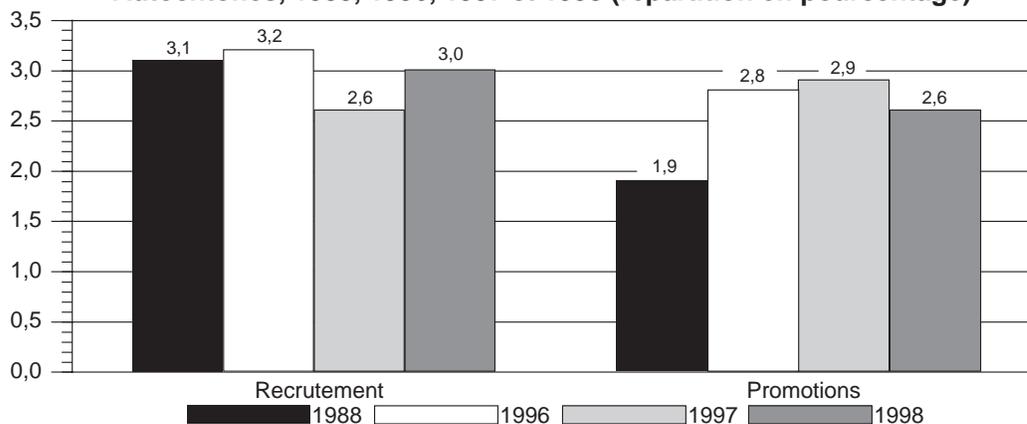


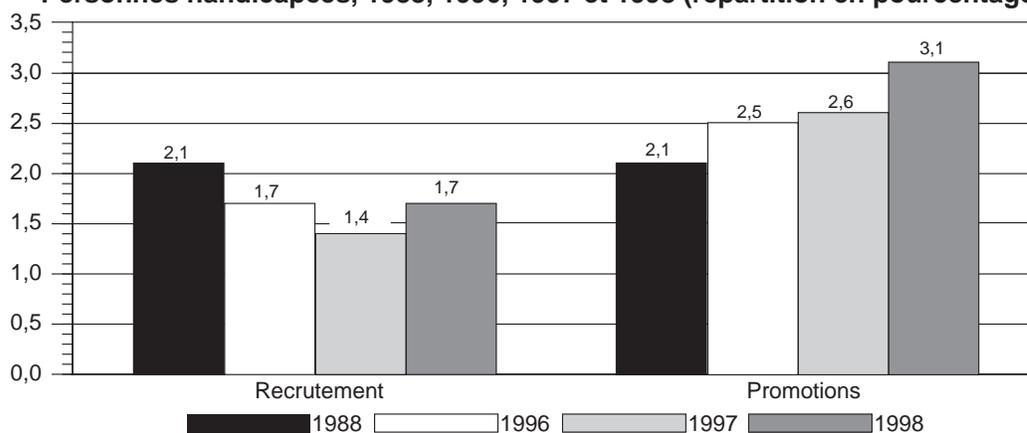
Figure 3

Groupes désignés minoritaires dans la fonction publique fédérale

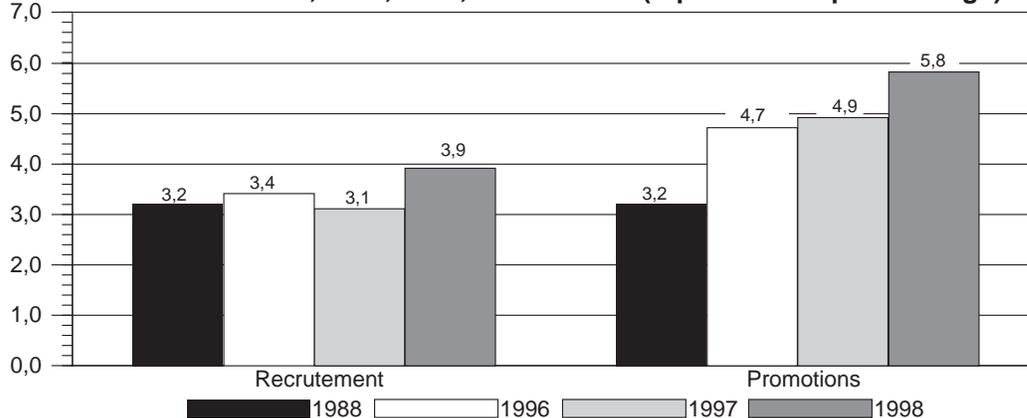
Autochtones, 1988, 1996, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)



Personnes handicapées, 1988, 1996, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)



Minorités visibles, 1988, 1996, 1997 et 1998 (répartition en pourcentage)





Au cours de l'exercice, le nombre des employés nommés pour une période déterminée dans la fonction publique fédérale est passé de 22 267 à 24 186, soit 13,5 p. 100 de l'effectif. Au cours des dernières années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (sept sur dix) appartenaient à un groupe désigné et près des deux tiers étaient des femmes.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Même si le nombre des employés faisant partie de la catégorie de la direction a diminué au cours des dernières années, la proportion des femmes dans cette catégorie a continué d'augmenter. Le tableau 3 montre que, au 31 mars 1998, les femmes représentaient le quart de l'effectif de la catégorie de la direction, comparativement à 23,0 p. 100 un an plus tôt, et que cette tendance à la hausse s'est poursuivie au cours des années 1990.

Depuis mars 1997, la proportion des femmes s'est également accrue dans quatre des cinq autres catégories professionnelles, tandis qu'elle est demeurée stable à 84,0 p. 100 dans la catégorie du soutien administratif, catégorie à prédominance féminine. La moitié de toutes les femmes font maintenant partie de la catégorie de la direction, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie scientifique et professionnelle.

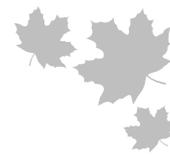
La représentation des Autochtones et des minorités visibles dans la catégorie de la direction n'a que très légèrement augmenté pendant l'exercice (de 1,7 à 1,8 p. 100 et de 2,6 à 2,8 p. 100, respectivement). Les personnes handicapées ont connu l'augmentation proportionnelle la plus prononcée (de 2,2 à 2,9 p. 100). La représentation de ces trois groupes désignés est demeurée stable dans les autres catégories professionnelles; la représentation des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle ayant connu la progression la plus importante, passant de 9,0 à 10,1 p. 100.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la répartition par catégorie professionnelle en 1997-1998 des groupes désignés selon l'âge.

Durant les trois dernières années de l'Examen des programmes, de nombreux employés âgés de 50 ans ou plus pouvaient quitter la fonction publique fédérale, et l'ont quittée en se prévalant des mesures d'encouragement au départ. La proportion des employés âgés de 45 ans et plus a augmenté pour s'établir à 42,5 p. 100 en 1997-1998, comparativement à 41,3 p. 100 un an plus tôt. Seule la proportion des minorités visibles n'a pas augmenté, la proportion des employés âgés de 45 ans ou plus diminuant légèrement.





L'écart entre les hommes et les femmes âgés de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale a continué de s'élargir cette année; les hommes âgés de 45 ans et plus représentaient 48,4 p. 100 de l'effectif masculin, tandis que les femmes du même groupe d'âge ne représentaient que 36,7 p. 100 de l'effectif féminin, comparativement à 35,0 p. 100 en 1996-1997.

Même si la proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus est passée de 31,4 à 32,5 p. 100 de l'effectif autochtone cette année, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles continuent d'avoir des proportions beaucoup plus élevées dans ce groupe d'âge, soit près de 54 p. 100 et 47 p. 100, respectivement.

Répartition selon les ministères et les organismes

Bien que la taille de l'effectif de la plupart des ministères ait diminué en 1997-1998, les compressions de personnel n'ont, en général, pas eu d'incidence négative sur les niveaux de représentation des quatre groupes désignés. Comme en 1996-1997, 15 des 19 grands ministères (comptant 3 000 employés ou plus) ont vu la taille de leur effectif diminuer.

Les niveaux de représentation dans les différents ministères et organismes continuent de varier considérablement (tableau 5). Plus de la moitié des employés de neuf grands ministères sont des femmes. Comme l'année précédente, la représentation des femmes à la Gendarmerie royale du Canada (composante fonction publique fédérale) et à Développement des ressources humaines Canada, s'établissait à huit employées sur dix et à sept employées sur dix, respectivement. Le seul ministère où la représentation des femmes demeure inférieure à 30 p. 100 est Pêches et Océans, où l'on trouve une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes – des emplois dans les domaines du génie et des sciences naturelles et des emplois d'officiers et d'équipage de navire par exemple.

Comme par les années passées, presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique fédérale relèvent des six ministères suivants : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada, Service correctionnel Canada, Santé Canada et Défense nationale.

Affaires indiennes et du Nord Canada continue d'être le ministère où les employés autochtones sont les mieux représentés, la proportion de ceux-ci a augmenté pour s'établir à 26,1 p. 100, comparativement à 22,6 p. 100 un an plus tôt. Leur proportion est plus de trois fois supérieure à celle du ministère qui vient au second rang, soit Santé Canada, dont le taux de représentation des Autochtones a également augmenté (de 6,1 à 7,2 p. 100).





Dans presque tous les ministères, les employés autochtones représentaient au moins 1 p. 100 de l'effectif. Dix des 13 ministères qui comptent moins de 1 p. 100 d'employés autochtones ont un effectif total de moins de 30 employés.

Le bureau du secrétaire du gouverneur général enregistre la plus forte proportion de personnes handicapées (10,6 p. 100). Parmi les grands ministères, ce sont la composante fonction publique fédérale de la Gendarmerie royale du Canada (6,9 p. 100), Développement des ressources humaines Canada (6,7 p. 100) et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (5,9 p. 100) qui viennent en tête. Développement des ressources humaines Canada dont le nombre d'employés handicapés est passé de 1 384 à 1 435 continue d'être le ministère qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale; ce ministère est suivi par Revenu Canada, dont le nombre d'employés handicapés est passé de 959 à 1 175.

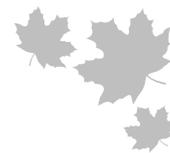
Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sont les seuls ministères qui comptent plus de 500 employés appartenant à une minorité visible. Ces trois ministères ont tous connu une augmentation du nombre d'employés appartenant à une minorité visible et, ensemble, ils emploient presque la moitié (47,6 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Presque 30 p. 100 de tous les employés appartenant à une minorité visible travaillent à Revenu Canada. Avec 2 733 employés appartenant à une minorité visible, soit presque trois fois le nombre recensé dans le ministère qui vient au second rang, Revenu Canada est censé devenir un employeur distinct en 1999. Le départ de ce ministère pourrait avoir des répercussions considérables sur la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.

Parmi les ministères et organismes comptant plus de 100 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plus élevé (15,8 p. 100). Comme l'exercice précédent, Citoyenneté et Immigration Canada est de nouveau en tête des grands ministères (10,2 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que le tiers des employés de la fonction publique fédérale (33,9 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale. Parmi les groupes désignés, la proportion des femmes et des personnes handicapées est légèrement plus élevée (35,4 p. 100 et 36,3 p. 100 respectivement), tandis qu'elle est légèrement plus faible pour les personnes appartenant à une minorité visible (32,7 p. 100). Presque les trois quarts des Autochtones travaillent hors de la région de la capitale nationale.





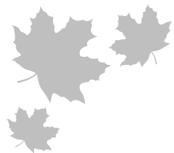
Le Recensement du Canada de 1996 a révélé des faits intéressants au sujet de la répartition des Autochtones et des minorités visibles, et des employés autochtones et des employés appartenant à une minorité visible; il est possible d'en dresser une comparaison avec la répartition de tous les employés de la fonction publique fédérale.

Les cinq provinces suivantes comptent plus de 80 p. 100 des Autochtones : l'Ontario (18 p. 100), la Colombie-Britannique (17 p. 100), le Manitoba (16 p. 100), l'Alberta (15 p. 100) et la Saskatchewan (14 p. 100), comparativement à 66 p. 100 pour l'ensemble de la population et 65 p. 100 pour la fonction publique fédérale. Seules trois régions métropolitaines de recensement (RMR)³ – Winnipeg, Vancouver et Edmonton – comptaient plus de 10 000 Autochtones au sein de leur main-d'œuvre. Ensemble, ces RMR représentaient 14 p. 100 de la main-d'œuvre autochtone. Même si ces RMR comptaient une proportion semblable (12,3 p. 100) de l'ensemble de la population active canadienne, ces régions ne disposaient que de 9,2 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Les 25 RMR du pays employaient près des deux tiers (63,8 p. 100) des employés de la fonction publique fédérale, soit une proportion semblable à celle correspondant à l'ensemble de la population active canadienne (67 p. 100). Par contre, ces régions comptaient juste un peu plus du tiers des employés autochtones.

Quatre provinces comptaient plus de 95 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible : l'Ontario (53 p. 100), la Colombie-Britannique (21 p. 100), le Québec (14 p. 100) et l'Alberta (8 p. 100), par rapport à 84 p. 100 de l'ensemble de la population canadienne et tout juste 80 p. 100 des employés de la fonction publique fédérale. Toronto, Vancouver et Montréal sont les villes qui comptaient le plus grand nombre de personnes appartenant à une minorité visible et, ensemble, ces villes représentaient 71 p. 100 de ce groupe désigné par rapport à un tiers de la population active canadienne, mais seulement 10 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Les 25 RMR comptaient plus de 95 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible comparativement à 67 p. 100 de la population active canadienne. Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon sont les provinces qui comptent le plus faible nombre d'employés appartenant à une minorité visible, et ce tant dans la population active de ces provinces que dans la fonction publique fédérale.

³ Les régions métropolitaines de recensement (RMR) sont définies par Statistique Canada et comprennent les villes canadiennes d'au moins 100 000 habitants.





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

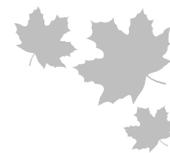
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
	pourcentage			
Yukon	53,5	17,6	2,9	1,4
T.N.-O.	49,0	23,1	3,2	2,9
Colombie-Britannique	48,3	3,3	4,5	10,9
Alberta	50,0	4,5	3,9	5,7
Saskatchewan	50,9	7,1	4,0	2,3
Manitoba	55,9	6,4	4,3	3,2
Ontario	52,2	2,0	3,9	6,2
Québec	51,8	1,9	3,4	2,9
Nouveau-Brunswick	49,6	1,4	3,6	0,8
Île-du-Prince-Édouard	58,1	1,7	5,7	1,2
Nouvelle-Écosse	37,5	1,6	4,4	3,8
Terre-Neuve	39,4	3,6	2,3	0,4

Répartition selon la rémunération

La proportion des employés faisant partie des groupes désignés qui ont gagné 50 000 \$ ou plus a augmenté. Le tableau 7 indique que, de toutes les femmes employées dans la fonction publique fédérale, 13,7 p. 100 d'entre elles ont gagné au moins 50 000 \$ par année, soit une légère augmentation par rapport à 12,4 p. 100 il y a un an; ces proportions sont toujours bien inférieures au 34,5 p. 100 enregistré pour les hommes. Les femmes ne comptaient que pour 29 p. 100 de l'ensemble des personnes gagnant plus de 50 000 \$ par année.

La proportion des employés autochtones gagnant au moins 50 000 \$ par année est passée de 13,6 à 14,8 p. 100 l'an dernier et celle des personnes handicapées de 17,6 à 19,2 p. 100. Près de trois personnes appartenant à une minorité visible sur dix (28,3 p. 100) gagnent au moins 50 000 \$ par année, soit une augmentation par rapport à l'année précédente (27,2 p. 100). Cette proportion relativement élevée est toujours largement attribuable à la présence marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle, où les emplois sont bien rémunérés.





Recrutement

Les tableaux 8 à 10 montrent le nombre de personnes embauchées – c.-à-d. portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir les Notes techniques en annexe). Six recrues dans la fonction publique fédérale sur dix étaient des femmes, soit une légère diminution par rapport à un peu plus de six sur dix un an plus tôt. Il y a eu une chute notable dans la proportion des personnes embauchées dans la catégorie du soutien administratif (de 54,2 à 44,9 p. 100). Huit recrues sur dix dans cette catégorie étaient des femmes, soit la même proportion qu'au cours des exercices précédents.

La proportion de recrues appartenant à chacun des groupes désignés a augmenté légèrement pendant l'exercice. Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 3,9 p. 100 des recrues par rapport à 3,1 p. 100 un an plus tôt; les Autochtones comptaient pour 3,0 p. 100 des recrues comparativement à 2,6 p. 100, et le nombre de personnes handicapées embauchées a très légèrement augmenté pour passer de 1,4 à 1,7 p. 100.

La plupart des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées pour une période déterminée. Malgré tout, près de deux nouveaux employés sur dix ont été portés à l'effectif pour une période indéterminée, comparativement à un peu moins d'un sur dix un an plus tôt. En ce qui concerne les groupes désignés, 12,8 p. 100 des femmes, 17,7 p. 100 des Autochtones, 18,1 p. 100 des personnes handicapées et 30,6 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été recrutés pour une période indéterminée.

La région de la capitale nationale comptait 31,1 p. 100 des nouvelles recrues de la fonction publique fédérale. La proportion des femmes (29,1 p. 100) et des Autochtones (29,3 p. 100) est légèrement inférieure à la proportion des nouvelles recrues de la région de la capitale nationale, tandis que celle des personnes handicapées (33,5 p. 100) en est légèrement supérieure. Par contre, 45,2 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible embauchées dans la fonction publique fédérale l'ont été dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est encore une fois la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché le plus grand nombre de femmes, mais c'est au Manitoba que la proportion de femmes est la plus élevée (71,2 p. 100) parmi les nouvelles recrues. Même si 16,7 p. 100 des personnes recrutées se sont jointes à la fonction publique fédérale dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 32,5 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a recruté 12,1 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, mais 21,8 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions. Tout juste plus de la moitié (52,3 p. 100) des employés promus en 1997-1998 étaient des femmes, soit une diminution par rapport à l'exercice précédent (56,5 p. 100).





Les Autochtones ont obtenu des promotions dans une proportion de 2,6 p. 100, ce qui correspond en gros à leur taux de représentation (2,7 p. 100) dans la fonction publique fédérale. La part des promotions obtenues par les personnes handicapées (3,1 p. 100) était légèrement inférieure à leur taux de représentation interne (3,9 p. 100), tandis que celles obtenues par les personnes appartenant à une minorité visible y était supérieure (5,8 p. 100 comparativement à 5,1 p. 100).

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 87,2 p. 100 des promotions accordées en 1997-1998 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une augmentation par rapport aux deux exercices précédents (78,1 p. 100 pour 1996-1997 et 83,0 p. 100 pour 1995-1996). Les groupes désignés ont également enregistré une augmentation similaire, où la part des promotions obtenues par les employés nommés pour une période indéterminée dépasse 80 p. 100.

Pour trois des groupes désignés, la catégorie de l'administration et du service extérieur, suivie de celle du soutien administratif, sont les deux catégories qui ont fait l'objet du plus grand nombre de promotions. Dans le cas des personnes handicapées, l'ordre des catégories est inversé, bien que le nombre de promotions correspondant à chacune des catégories soit à peu près égal.

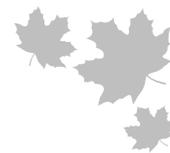
La catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie du soutien administratif comptent encore une fois pour huit promotions sur dix de l'ensemble des promotions accordées aux femmes et aux personnes handicapées et pour sept promotions sur dix des promotions accordées aux Autochtones. Un peu plus du quart des promotions accordées aux personnes appartenant à une minorité visible se sont faites vers la catégorie scientifique et professionnelle ou au sein de celle-ci.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, notamment celles des employés dont la nomination pour une période déterminée ou spécifiée a pris fin en 1997-1998.

Près des deux tiers (62,3 p. 100) des cessations d'emploi portaient sur les membres des groupes désignés, cette proportion étant en hausse par rapport à celles enregistrées au cours des deux derniers exercices (53,6 p. 100 en 1996-1997 et 62,0 p. 100 en 1995-1996). Cette augmentation s'applique à tous les groupes désignés. Les femmes comptaient pour plus de la moitié (52,2 p. 100) de tous les départs, comparativement à 47,9 p. 100 un an plus tôt. De même, les taux de départs des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes appartenant à une minorité visible, qui étaient de 1,7 p. 100, de 1,9 p. 100 et de 2,1 p. 100 respectivement en 1997, ont augmenté pour s'établir à 3,0 p. 100, 3,3 p. 100 et 3,9 p. 100, respectivement.





CONCLUSION

Les résultats de la première année complète d'application de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont souligné l'engagement de la fonction publique fédérale à l'égard de l'équité en emploi pour les membres des groupes désignés et ont exposé le travail qui reste à accomplir.

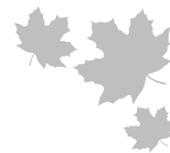
Au cours du prochain exercice, le Secrétariat continuera de travailler en partenariat avec d'autres groupes afin d'améliorer la situation des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale. Le Secrétariat poursuivra la révision et la mise à jour de ses politiques pour que celles-ci rendent compte des dispositions de la nouvelle législation. Nous devrions également assister à la parution de la Politique sur la prestation des services aux employés handicapés et de la politique générale sur l'équité en emploi.

Par ailleurs, le Secrétariat continuera à mettre au point à l'intention des intervenants en équité en emploi des ministères des outils et des lignes directrices qui aideront les gestionnaires à déterminer le caractère raisonnable de leurs efforts en matière d'équité en emploi et les aidera à établir des buts appropriés pour leurs ministères et organismes.

Des défis de taille subsistent dans ce domaine. Par exemple, la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale doit reposer sur des données de déclaration volontaire exactes, ce qui s'appuie en grande partie sur la collaboration de tous les employés. En outre, comme l'indique le présent rapport, il faut améliorer la capacité d'analyse des ministères afin que les plans d'équité en emploi et les objectifs qui en découlent soient fondés sur des analyses de l'effectif solides.

Le Secrétariat s'engage à travailler avec les ministères et organismes pour faire en sorte que la fonction publique du Canada continue d'agir selon l'esprit et la lettre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de mieux servir tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.





ANNEXE

DONNÉES STATISTIQUES

Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1998. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes appartenant à une minorité visible 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.

La fonction publique fédérale

En vertu de la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I), le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale. La plus grande partie des employés visés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* administrée par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Le 31 mars 1998, la fonction publique fédérale comptait 187 187 personnes, soit 7 209 personnes ou 3,7 p. 100 de moins que le 31 mars 1997. Les effectifs étaient répartis comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	179 831
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	2 512
Employés occasionnels	4 844
Total	187 187





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. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Les données statistiques présentées 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 font tous partie 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 1997 et prenant fin le 31 mars 1998.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTFP, I-I, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) dont le Conseil du Trésor est l'employeur. La taille de ces entités varie : la fonction publique fédérale compte des ministères ayant plus de 3 000 employés et des institutions de petite taille ayant moins de 10 employés. Ces entités sont réparties dans toutes les provinces et tous les territoires.

Employés nommés pour une période déterminée

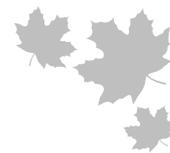
En juin 1993, la *Loi sur la gestion des finances publiques* a été modifiée afin de changer la définition du terme « employé » et d'inclure les personnes embauchées pour une période déterminée d'au moins trois mois. Jusqu'alors, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, embauché pour une période de six mois ou plus.

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 et plus.

Puisque les employés nommés à court terme ne sont pas tenus de déclarer leur appartenance à un groupe désigné, le présent rapport ne fait état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent employées à long terme sans avoir déclaré leur





appartenance à un groupe désigné. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour cette raison, on a demandé aux ministères et aux organismes de veiller à ce que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale aient la chance de déclarer leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe statistique proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs 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.

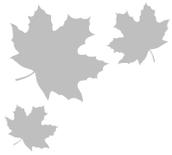
Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent volontairement leur appartenance à l'un des groupes désignés. Cette information provient de la banque des données sur l'équité en emploi du Secrétariat.

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

Quelques termes utilisés dans ce rapport

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique fédérale pendant l'exercice visé par ce rapport. 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 (nommés pour une période indéterminée, pour une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'un départ dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

Le nombre de départs inclut les personnes qui ont pris leur retraite et celles qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé sans traitement 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.

Au cours de l'exercice allant du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998, plus de 7 000 employés, soit moins de 4 p. 100 de l'effectif, ont quitté la fonction publique fédérale.

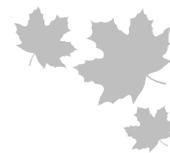
« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

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

« Employés occasionnels » : Les personnes embauchées par un ministère ou organisme pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans l'effectif total aux fins de l'équité en emploi.

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des employés dans les groupes désignés en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, cette disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.





LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

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

Tableau 3

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

Tableau 4

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



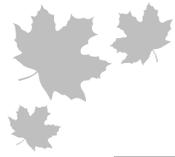
TABEAU 1

**Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale
(LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)**

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	47,0	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	46,1	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement de 1996		48,7		48,7		1,7		4,8		8,7

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux portent sur les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu du règlement pris en application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du Recensement du Canada de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du recensement de 1991. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.





TABEAU 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
 Au 31 mars 1998

	Ensemble des employés		Durée indéterminée				Type d'emploi					
	Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Saisonnier			
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%		
Fonction publique fédérale												
Total	179 831	100,0	154 496	100,0	24 186	100,0	1 149	100,0	100,0			
Femmes	90 801	50,5	74 805	48,4	15 671	64,8	321	27,9	64,8	321	27,9	
Hommes	89 030	49,5	79 687	51,6	8 515	35,2	828	72,1	35,2	828	72,1	
Autochtones												
Total	4 770	2,7	3 921	2,5	810	3,4	39	3,4	100,0			
Femmes	2 873	3,2	2 278	3,1	586	3,7	9	2,8	72,4	9	2,8	
Hommes	1 897	2,1	1 643	2,1	224	2,6	30	3,6	27,7	30	3,6	
Personnes handicapées												
Total	6 943	3,9	6 328	4,1	588	2,4	27	2,4	100,0			
Femmes	3 311	3,7	2 961	4,0	342	2,2	8	2,5	58,2	8	2,5	
Hommes	3 632	4,1	3 367	4,2	246	2,9	19	2,3	41,8	19	2,3	
Membres d'une minorité visible												
Total	9 260	5,1	8 049	5,2	1 200	5,0	11	1,0	100,0			
Femmes	4 552	5,0	3 822	5,1	725	4,6	5	1,6	60,4	5	1,6	
Hommes	4 708	5,3	4 227	5,3	475	5,6	6	0,7	39,6	6	0,7	

Nota : Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique fédérale.

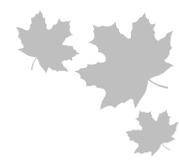


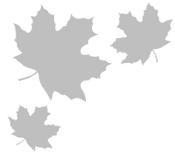
TABLERAU 3

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

*(LRFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1998*

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	3 203	25,1	803	25,1	58	1,8	93	2,9	91	2,8
Scientifique et professionnelle										
AC Actariat	8	12,5	1	12,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	41	48,8	20	48,8	0	0,0	0	0,0	2	4,9
AR Architecture et urbanisme	209	21,5	45	21,5	6	2,9	5	2,4	24	11,5
AU Vérification	5 397	25,7	1 389	25,7	31	0,6	99	1,8	800	14,8
BI Sciences biologiques	1 197	33,5	401	33,5	8	0,7	14	1,2	78	6,5
CH Chimie	409	34,2	140	34,2	2	0,5	10	2,4	67	16,4
DE Art dentaire	9	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	422	10,4	44	10,4	0	0,0	5	1,2	26	6,2
ED Enseignement	661	52,0	344	52,0	66	10,0	21	3,2	35	5,3
EN Génie et arpentage	2 107	8,7	183	8,7	14	0,7	66	3,1	293	13,9
ES Économique, sociologie et statistique	3 096	35,6	1 101	35,6	41	1,3	82	2,6	300	9,7
FO Sciences forestières	106	15,1	16	15,1	5	4,7	5	4,7	3	2,8
HE Sciences domestiques	24	100,0	24	100,0	0	0,0	0	0,0	1	4,2
HR Recherche historique	224	34,8	78	34,8	4	1,8	5	2,2	1	0,4
LA Droit	1 596	47,3	755	47,3	37	2,3	50	3,1	68	4,3
LS Bibliothéconomie	426	73,5	313	73,5	6	1,4	14	3,3	27	6,3
MA Mathématiques	279	34,8	97	34,8	0	0,0	4	1,4	34	12,2
MD Médecine	199	27,1	54	27,1	0	0,0	10	5,0	21	10,6
MT Météorologie	476	14,9	71	14,9	2	0,4	8	1,7	15	3,2
NU Sciences infirmières	1 374	84,5	1 161	84,5	109	7,9	25	1,8	81	5,9
OP Ergothérapie et physiothérapie	31	90,3	28	90,3	0	0,0	0	0,0	1	3,2
PC Sciences physiques	1 362	27,3	372	27,3	21	1,5	23	1,7	80	5,9



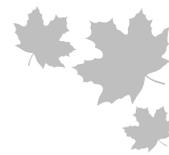


TABLERAU 3 (suite)

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

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
PH Pharmacie	30	60,0	18	60,0	0	0,0	0	0,0	3	10,0
PS Psychologie	237	40,9	97	40,9	0	0,0	7	3,0	12	5,1
SE Recherche scientifique	1 755	13,6	238	13,6	6	0,3	31	1,8	211	12,0
SG Réglementation scientifique	423	34,5	146	34,5	2	0,5	18	4,3	44	10,4
SW Service social	39	51,3	20	51,3	5	12,8	2	5,1	1	2,6
UT Enseignement universitaire	138	5,8	8	5,8	1	0,7	2	1,4	13	9,4
VM Médecine vétérinaire	31	32,3	10	32,3	0	0,0	2	6,5	6	19,4
Total	22 306	32,2	7 174	32,2	366	1,6	508	2,3	2 247	10,1
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	14 073	65,3	9 194	65,3	354	2,5	614	4,4	449	3,2
CO Commerce	1 960	31,9	625	31,9	40	2,0	57	2,9	101	5,2
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 889	29,5	2 626	29,5	120	1,3	319	3,6	708	8,0
FI Gestion des finances	2 258	41,3	933	41,3	53	2,3	98	4,3	186	8,2
FS Service extérieur	1 081	28,7	310	28,7	19	1,8	21	1,9	64	5,9
IS Services d'information	1 593	64,3	1 025	64,3	37	2,3	53	3,3	37	2,3
MM Stagiaires en gestion	197	58,9	116	58,9	5	2,5	12	6,1	23	11,7
OM Organisation et méthodes	312	51,0	159	51,0	3	1,0	14	4,5	7	2,2
PE Gestion du personnel	2 753	69,9	1 925	69,9	115	4,2	181	6,6	91	3,3
PG Achat et approvisionnement	1 922	47,2	907	47,2	41	2,1	96	5,0	85	4,4
PM Administration des programmes	34 317	53,6	18 383	53,6	989	2,9	1 423	4,1	1 706	5,0
TR Traduction	826	58,0	479	58,0	3	0,4	34	4,1	19	2,3
WP Programmes de bien-être social	2 019	49,1	991	49,1	88	4,4	73	3,6	68	3,4
Total	72 200	52,2	37 673	52,2	1 867	2,6	2 995	4,1	3 544	4,9





Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	466	33	7,1	3	0,6	9	1,9	7	1,5
DD	Dessin et illustrations	481	133	27,7	5	1,0	30	6,2	25	5,2
EG	Soutien technologique et scientifique	5 413	1 260	23,3	83	1,5	143	2,6	198	3,7
EL	Électronique	1 206	35	2,9	13	1,1	23	1,9	30	2,5
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 358	595	25,2	79	3,4	64	2,7	36	1,5
PI	Inspection des produits primaires	486	81	16,7	8	1,6	19	3,9	20	4,1
PY	Photographie	27	5	18,5	0	0,0	0	0,0	1	3,7
RO	Radiotélégraphie	361	53	14,7	4	1,1	3	0,8	2	0,6
SI	Soutien des sciences sociales	2 735	1 530	55,9	62	2,3	75	2,7	144	5,3
SO	Officiers de navire	905	38	4,2	10	1,1	7	0,8	6	0,7
TI	Inspection technique	1 130	83	7,3	18	1,6	38	3,4	58	5,1
Total		15 583	3 846	24,7	285	1,8	411	2,6	527	3,4
Soutien administratif										
CM	Communications	91	27	29,7	2	2,2	3	3,3	1	1,1
CR	Commis aux écritures et aux règlements	38 426	31 649	82,4	1 349	3,5	2 088	5,4	2 069	5,4
DA	Traitement mécanique des données	1 786	1 419	79,5	19	1,1	61	3,4	98	5,5
OE	Mécanographie	53	32	60,4	2	3,8	14	26,4	0	0,0
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	5 278	5 201	98,5	142	2,7	173	3,3	233	4,4
Total		45 634	38 328	84,0	1 514	3,3	2 339	5,1	2 401	5,3
Exploitation										
CX	Services correctionnels	4 832	960	19,9	262	5,4	92	1,9	119	2,5
FR	Pompiers	578	8	1,4	17	2,9	2	0,3	4	0,7
GL	Manceuvres et hommes de métier	7 207	268	3,7	185	2,6	226	3,1	107	1,5
GS	Services divers	3 961	1 195	30,2	123	3,1	195	4,9	108	2,7
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	663	10	1,5	15	2,3	29	4,4	31	4,7
HS	Services hospitaliers	677	360	53,2	57	8,4	14	2,1	37	5,5
LI	Gardiens de phare	115	4	3,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	150	79	52,7	2	1,3	7	4,7	6	4,0
SC	Équipages de navires	1 321	61	4,6	15	1,1	8	0,6	20	1,5
SR	Réparation des navires	1 401	32	2,3	4	0,3	24	1,7	18	1,3
Total		20 905	2 977	14,2	680	3,3	597	2,9	450	2,2
Total pour la fonction publique fédérale										
		179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1





TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge
(LRFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	15	53,3	8	20,0	3	5,8	0	0,0	0	0,0
	35-39	121	46,3	56	41,3	7	2,1	3	2,5	5	4,1
	40-44	426	41,3	176	31,3	9	2,1	5	1,2	11	2,6
	45-49	1 094	16,6	342	10,5	23	1,1	44	4,0	29	2,7
	50-54	1 035	10,5	172	5,4	11	1,1	26	2,5	27	2,6
	55-59	409	10,0	43	1,1	4	1,1	10	2,4	13	3,2
	60-64	92	10,0	5	0,0	1	0,0	4	4,3	5	5,4
	65-69	10	25,1	1	1,8	0	0,0	1	10,0	1	10,0
	Total	3 203	803	25,1	58	1,8	93	2,9	91	2,8	
Scientifique et professionnelle	20-24	101	57,4	58	2,0	2	2,0	0	0,0	11	10,9
	25-29	1 118	52,3	585	2,1	24	2,1	12	1,1	118	10,6
	30-34	2 713	46,8	1 271	2,6	70	2,6	35	1,3	240	8,8
	35-39	3 695	39,2	1 450	2,1	78	2,1	61	1,7	297	8,0
	40-44	4 260	33,8	1 440	1,6	68	1,6	100	2,3	342	8,0
	45-49	4 615	27,1	1 251	1,1	53	1,1	113	2,4	417	9,0
	50-54	3 331	21,1	704	1,4	45	1,4	98	2,9	354	10,6
	55-59	1 767	17,7	313	1,2	21	1,2	67	3,8	292	16,5
	60-64	542	15,3	83	0,9	5	0,9	18	3,3	140	25,8
	65-69	142	13,4	19	0,0	0	0,0	3	2,1	32	22,5
70+	22	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,5	4	18,2	
Total	22 306	7 174	32,2	366	1,6	508	2,3	2 247	10,1		



16-19	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	956	475	49,7	21	2,2	9	0,9	57	6,0
25-29	4 352	2 311	53,1	157	3,6	65	1,5	298	6,8
30-34	8 529	4 624	54,2	314	3,7	215	2,5	603	7,1
35-39	12 591	7 356	58,4	345	2,7	414	3,3	630	5,0
40-44	15 794	9 239	58,5	412	2,6	650	4,1	567	3,6
45-49	16 723	8 312	49,7	355	2,1	875	5,2	593	3,5
50-54	9 003	3 802	42,2	181	2,0	513	5,7	435	4,8
55-59	3 241	1 233	38,0	67	2,1	196	6,0	267	8,2
60-64	809	263	32,5	12	1,5	48	5,9	75	9,3
65-69	164	44	26,8	1	0,6	9	5,5	14	8,5
70+	32	12	37,5	2	6,3	1	3,1	5	15,6
Total	72 200	37 673	52,2	1 867	2,6	2 995	4,1	3 544	4,9

Technique

16-19	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	190	82	43,2	9	4,7	0	0,0	9	4,7
25-29	904	399	44,1	33	3,7	7	0,8	28	3,1
30-34	1 694	578	34,1	44	2,6	25	1,5	72	4,3
35-39	2 645	759	28,7	44	1,7	45	1,7	78	2,9
40-44	3 318	862	26,0	67	2,0	95	2,9	87	2,6
45-49	3 335	719	21,6	46	1,4	108	3,2	78	2,3
50-54	2 168	308	14,2	25	1,2	77	3,6	85	3,9
55-59	971	107	11,0	13	1,3	37	3,8	59	6,1
60-64	294	26	8,8	4	1,4	14	4,8	23	7,8
65-69	50	4	8,0	0	0,0	2	4,0	7	14,0
70+	13	2	15,4	0	0,0	1	7,7	1	7,7
Total	15 583	3 846	24,7	285	1,8	411	2,6	527	3,4

Soutien administratif

16-19	78	50	64,1	2	2,6	1	1,3	4	5,1
20-24	1 011	764	75,6	58	5,7	9	0,9	51	5,0
25-29	3 210	2 517	78,4	159	5,0	62	1,9	173	5,4
30-34	5 546	4 607	83,1	256	4,6	213	3,8	277	5,0
35-39	8 700	7 477	85,9	325	3,7	400	4,6	363	4,2
40-44	9 849	8 328	84,6	292	3,0	531	5,4	418	4,2
45-49	8 693	7 226	83,1	240	2,8	593	6,8	484	5,6
50-54	5 148	4 443	86,3	119	2,3	311	6,0	347	6,7
55-59	2 471	2 145	86,8	47	1,9	153	6,2	207	8,4
60-64	766	649	84,7	15	2,0	57	7,4	67	8,7
65-69	131	95	72,5	1	0,8	8	6,1	7	5,3
70+	31	27	87,1	0	0,0	1	3,2	3	9,7
Total	45 634	38 328	84,0	1 514	3,3	2 339	5,1	2 401	5,3

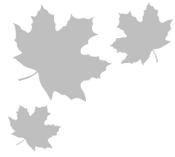


TABLEAU 4 (suite)

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

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Âge	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation	16-19	5	2	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	271	112	41,3	6	2,2	1	0,4	2	0,7
	25-29	1 143	369	32,3	64	5,6	5	0,4	29	2,5
	30-34	1 952	387	19,8	107	5,5	29	1,5	51	2,6
	35-39	3 560	572	16,1	123	3,5	90	2,5	68	1,9
	40-44	4 609	525	11,4	124	2,7	128	2,8	69	1,5
	45-49	4 304	411	9,5	98	2,3	146	3,4	99	2,3
	50-54	2 916	319	10,9	78	2,7	101	3,5	74	2,5
	55-59	1 601	209	13,1	54	3,4	74	4,6	32	2,0
	60-64	471	60	12,7	24	5,1	20	4,2	24	5,1
	65-69	59	4	6,8	0	0,0	3	5,1	2	3,4
70+	14	7	50,0	2	14,3	0	0,0	0	0,0	
Total		20 905		14,2	680	3,3	597	2,9	450	2,2
Fonction publique fédérale	16-19	90	54	60,0	2	2,2	1	1,1	4	4,4
	20-24	2 529	1 491	59,0	96	3,8	19	0,8	130	5,1
	25-29	10 728	6 181	57,6	437	4,1	151	1,4	646	6,0
	30-34	20 449	11 475	56,1	794	3,9	517	2,5	1 243	6,1
	35-39	31 312	17 670	56,4	922	2,9	1 013	3,2	1 441	4,6
	40-44	38 256	20 570	53,8	972	2,5	1 509	3,9	1 494	3,9
	45-49	38 764	18 261	47,1	815	2,1	1 879	4,8	1 700	4,4
	50-54	23 601	9 748	41,3	459	1,9	1 126	4,8	1 322	5,6
	55-59	10 460	4 050	38,7	206	2,0	537	5,1	870	8,3
	60-64	2 974	1 086	36,5	61	2,1	161	5,4	334	11,2
	65-69	556	167	30,0	2	0,4	26	4,7	63	11,3
70+	112	48	42,9	4	3,6	4	3,6	13	11,6	
Total pour la fonction publique fédérale		179 831		50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1



TABEAU 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
(LRFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) – Au 31 mars 1998

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Revenu Canada	41 205	54,5	22 449	54,5	605	1,5	1 175	2,9	2 733	6,6
Développement des ressources humaines Canada	21 379	70,3	15 040	70,3	579	2,7	1 435	6,7	948	4,4
Défense nationale ¹	17 381	34,2	5 937	34,2	356	2,0	610	3,5	473	2,7
Service correctionnel Canada	11 796	38,4	4 532	38,4	436	3,7	347	2,9	315	2,7
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 095	47,2	5 241	47,2	202	1,8	654	5,9	728	6,6
Pêches et Océans ^{2,3}	8 859	25,7	2 275	25,7	130	1,5	186	2,1	241	2,7
Santé Canada ³	5 626	64,0	3 601	64,0	405	7,2	205	3,6	446	7,9
Statistique Canada	5 052	49,2	2 487	49,2	54	1,1	127	2,5	380	7,5
Industrie Canada	4 655	46,3	2 156	46,3	86	1,8	189	4,1	264	5,7
Environnement Canada	4 461	36,7	1 635	36,7	55	1,2	104	2,3	225	5,0
Transports Canada	4 379	36,1	1 583	36,1	81	1,8	162	3,7	211	4,8
Agriculture et Agroalimentaire Canada ³	4 265	41,7	1 778	41,7	49	1,1	127	3,0	205	4,8
Ministère du Patrimoine canadien	4 257	45,1	1 919	45,1	173	4,1	139	3,3	97	2,3
Ressources naturelles Canada	3 707	35,6	1 321	35,6	48	1,3	85	2,3	208	5,6
Citoyenneté et Immigration Canada	3 701	60,2	2 228	60,2	82	2,2	208	5,6	379	10,2
Gendarmerie royale du Canada (Personnel civil)	3 387	82,0	2 778	82,0	140	4,1	235	6,9	141	4,2
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 213	42,8	1 376	42,8	66	2,1	105	3,3	158	4,9
Bureau des passeports	547	73,7	403	73,7	10	1,8	16	2,9	20	3,7
Anciens Combattants Canada	3 070	66,3	2 035	66,3	89	2,9	159	5,2	170	5,5
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 069	58,8	1 806	58,8	801	26,1	96	3,1	180	5,9
Ministère de la Justice Canada	2 617	62,2	1 629	62,2	73	2,8	88	3,4	126	4,8
Agence canadienne de développement international	1 233	55,0	678	55,0	17	1,4	42	3,4	67	5,4
Commission de la fonction publique du Canada	1 210	62,9	761	62,9	35	2,9	77	6,4	66	5,5



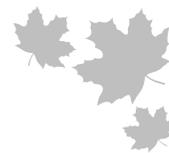


TABEAU 5 (suite)

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

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	816	64,8	16	2,0	20	2,5	129	15,8		
Ministère des Finances Canada	754	50,9	8	1,1	18	2,4	40	5,3		
Commission canadienne des grains	739	30,7	19	2,6	31	4,2	45	6,1		
Archives nationales du Canada	641	46,8	14	2,2	20	3,1	13	2,0		
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	627	57,9	12	1,9	33	5,3	32	5,1		
Administration du rétablissement agricole des Prairies	605	27,3	12	2,0	5	0,8	5	0,8		
Bureau du Conseil privé	543	60,4	12	2,2	23	4,2	11	2,0		
Bibliothèque nationale du Canada	435	68,0	10	2,3	17	3,9	20	4,6		
Greffe de la Cour fédérale du Canada	412	64,6	9	2,2	23	5,6	25	6,1		
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	377	59,2	5	1,3	21	5,6	13	3,4		
Agence de promotion économique du Canada atlantique	374	49,5	6	1,6	17	4,5	6	1,6		
Agence spatiale canadienne	297	35,7	2	0,7	2	0,7	25	8,4		
Développement économique Canada pour les régions du Québec	265	53,2	2	0,8	7	2,6	7	2,6		
Commission nationale des libérations conditionnelles	262	79,8	9	3,4	16	6,1	8	3,1		
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	261	50,2	9	3,4	15	5,7	17	6,5		
Office des transports du Canada	236	58,1	4	1,7	16	6,8	7	3,0		
Solliciteur général Canada	221	56,6	8	3,6	11	5,0	2	0,9		
Bureau du Directeur général des élections	215	47,4	3	1,4	7	3,3	3	1,4		
Bureau de la sécurité des transports du Canada	207	34,3	3	1,4	5	2,4	7	3,4		
Commission canadienne des droits de la personne	179	65,4	14	7,8	17	9,5	14	7,8		





Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	135	81	60,0	2	1,5	5	3,7	4	3,0
Commissariat aux langues officielles	124	70	56,5	5	4,0	4	3,2	5	4,0
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	123	76	61,8	0	0,0	13	10,6	3	2,4
Cour canadienne de l'impôt	119	76	63,9	3	2,5	7	5,9	3	2,5
Condition féminine Canada	103	98	95,1	4	3,9	6	5,8	18	17,5
Tribunal canadien du commerce extérieur	78	39	50,0	1	1,3	1	1,3	3	3,8
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	78	43	55,1	1	1,3	5	6,4	0	0,0
Conseil canadien des relations du travail	74	51	68,9	1	1,4	2	2,7	2	2,7
Centre canadien de gestion	73	53	72,6	1	1,4	1	1,4	1	1,4
Commission canadienne du lait	63	32	50,8	1	1,6	0	0,0	1	1,6
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale du Canada	53	33	62,3	1	1,9	2	3,8	0	0,0
Bureau d'information du Canada	47	28	59,6	1	2,1	1	2,1	4	8,5
Commission mixte internationale	28	13	46,4	0	0,0	0	0,0	1	3,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	26	15	57,7	0	0,0	0	0,0	1	3,8
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	11	55,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	12	6	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	12	4	33,3	0	0,0	1	8,3	1	8,3
Grefe du Tribunal de la concurrence	9	7	77,8	0	0,0	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	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Secrétariat de l'ALÉNA, section canadienne	6	1	16,7	0	0,0	0	0,0	2	33,3
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1

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

² Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

³ Environ 4 500 employés d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, de Santé Canada et de Pêches et Océans ont été transférés à l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Agriculture et Agroalimentaire Canada a transféré le plus grand nombre d'employés à la nouvelle agence.

TABLEAU 6

**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
(LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) – Au 31 mars 1998**

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	4 344	39,4	1 712	39,4	156	3,6	100	2,3	17	0,4
Île-du-Prince-Édouard	2 238	58,1	1 300	58,1	38	1,7	127	5,7	26	1,2
Nouvelle-Écosse	9 360	37,5	3 508	37,5	148	1,6	413	4,4	360	3,8
Nouveau-Brunswick	5 544	49,6	2 752	49,6	75	1,4	199	3,6	43	0,8
Québec (moins RCN*)	24 977	50,0	12 481	50,0	246	1,0	588	2,4	492	2,0
RCN* (Québec)	14 780	55,0	8 128	55,0	515	3,5	759	5,1	672	4,5
Ontario (moins RCN*)	29 033	52,6	15 261	52,6	684	2,4	1 192	4,1	2 298	7,9
RCN* (Ontario)	46 241	52,0	24 029	52,0	784	1,7	1 759	3,8	2 360	5,1
Manitoba	7 692	55,9	4 303	55,9	489	6,4	329	4,3	248	3,2
Saskatchewan	4 651	50,9	2 368	50,9	331	7,1	188	4,0	106	2,3
Alberta	10 522	50,0	5 264	50,0	474	4,5	408	3,9	598	5,7
Colombie-Britannique	18 016	48,3	8 703	48,3	594	3,3	819	4,5	1 962	10,9
Yukon	516	53,5	276	53,5	91	17,6	15	2,9	7	1,4
Territoires du Nord-Ouest	559	49,0	274	49,0	129	23,1	18	3,2	16	2,9
À l'extérieur du Canada	1 358	32,5	442	32,5	16	1,2	29	2,1	55	4,1
Total	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1

* Région de la capitale nationale



TABLEAU 7

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

(LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) – Au 31 mars 1998

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
≤ 19 999	153	0,1	120	78,4	4	2,6	7	4,6	4	2,6
20 000 – 24 999	9 112	5,2	6 973	76,5	305	3,3	434	4,8	374	4,1
25 000 – 29 999	34 725	24,5	25 644	73,8	1 225	3,5	1 757	5,1	1 722	5,0
30 000 – 34 999	23 339	37,4	13 641	58,4	709	3,0	859	3,7	1 115	4,8
35 000 – 39 999	26 991	52,4	13 781	51,1	751	2,8	886	3,3	1 246	4,6
40 000 – 44 999	26 315	67,1	11 606	44,1	631	2,4	1 045	4,0	1 393	5,3
45 000 – 49 999	16 027	76,0	6 607	41,2	436	2,7	623	3,9	788	4,9
50 000 – 54 999	12 276	82,8	4 471	36,4	242	2,0	368	3,0	733	6,0
55 000 – 59 999	9 225	88,0	2 764	30,0	172	1,9	312	3,4	623	6,8
60 000 – 64 999	7 251	92,0	2 094	28,9	117	1,6	233	3,2	454	6,3
65 000 – 69 999	5 608	95,1	1 350	24,1	81	1,4	156	2,8	330	5,9
70 000 – 74 999	3 084	96,8	592	19,2	41	1,3	86	2,8	177	5,7
75 000 – 79 999	2 083	98,0	457	21,9	21	1,0	70	3,4	111	5,3
80 000 – 84 999	1 601	98,9	269	16,8	16	1,0	51	3,2	113	7,1
85 000 – 89 999	453	99,1	110	24,3	4	0,9	18	4,0	32	7,1
90 000 – 94 999	738	99,5	141	19,1	7	0,9	18	2,4	28	3,8
95 000 – 99 999	130	99,6	39	30,0	2	1,5	3	2,3	2	1,5
≥100 000	720	100,0	142	19,7	6	0,8	17	2,4	15	2,1
Total	179 831	100,0	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
										100,0

Nota : Les pourcentages cumulatifs (CUM) sont établis à partir du total de chaque colonne, et ce pour l'ensemble de la fonction publique fédérale et pour chacun des groupes désignés. Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.



TABLEAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
(LRFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	447	60,6	271	60,6	8	1,8	1	0,2	1	0,2
Île-du-Prince-Édouard	120	61,7	74	61,7	2	1,7	5	4,2	0	0,0
Nouvelle-Écosse	542	56,6	307	56,6	10	1,8	21	3,9	32	5,9
Nouveau-Brunswick	374	50,3	188	50,3	5	1,3	7	1,9	1	0,3
Québec (moins RCN*)	2 282	69,2	1 580	69,2	9	0,4	26	1,1	33	1,4
RCN* (Québec)	917	56,7	520	56,7	60	6,5	18	2,0	35	3,8
Ontario (moins RCN*)	2 162	61,2	1 324	61,2	55	2,5	40	1,9	57	2,6
RCN* (Ontario)	3 847	55,9	2 149	55,9	76	2,0	69	1,8	237	6,2
Manitoba	912	71,2	649	71,2	65	7,1	18	2,0	42	4,6
Saskatchewan	577	44,4	256	44,4	35	6,1	4	0,7	2	0,3
Alberta	1 077	54,5	587	54,5	51	4,7	15	1,4	29	2,7
Colombie-Britannique	1 854	62,9	1 167	62,9	48	2,6	35	1,9	131	7,1
Yukon	105	54,3	57	54,3	16	15,2	1	1,0	1	1,0
Territoires du Nord-Ouest	102	43,1	44	43,1	24	23,5	0	0,0	1	1,0
Extérieur du Canada	3	33,3	1	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	15 321	59,9	9 174	59,9	464	3,0	260	1,7	602	3,9

* Région de la capitale nationale

Nota : « Personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

TABEAU 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
(LRFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	28	28,6	8	28,6	1	3,6	0	0,0	0	0,0
Scientifique et professionnelle	1 361	47,7	649	47,7	61	4,5	12	0,9	94	6,9
Administration et service extérieur	4 111	47,6	1 956	47,6	106	2,6	75	1,8	211	5,1
Technique	1 067	40,2	429	40,2	32	3,0	8	0,7	37	3,5
Soutien administratif	6 884	81,7	5 623	81,7	213	3,1	148	2,1	243	3,5
Exploitation	1 870	27,2	509	27,2	51	2,7	17	0,9	17	0,9
Total	15 321	59,9	9 174	59,9	464	3,0	260	1,7	602	3,9

Nota : « Personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.





TABEAU 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
(LRFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Durée indéterminée	2 839	41,3	1 172	41,3	82	2,9	47	1,7	184	6,5
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 420	64,3	7 982	64,3	381	3,1	212	1,7	418	3,4
Saisonnier	62	32,3	20	32,3	1	1,6	1	1,6	0	0,0
Total	15 321	59,9	9 174	59,9	484	3,0	260	1,7	602	3,9

Nota : « Personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe). 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
(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	343	46,1	158	46,1	9	2,6	17	5,0	1	0,3
Île-du-Prince-Édouard	187	63,1	118	63,1	5	2,7	17	9,1	1	0,5
Nouvelle-Écosse	867	41,9	363	41,9	21	2,4	32	3,7	45	5,2
Nouveau-Brunswick	632	49,2	311	49,2	10	1,6	17	2,7	5	0,8
Québec (moins RCN*)	2 484	48,1	1 196	48,1	23	0,9	57	2,3	70	2,8
Ontario (moins RCN*)	2 879	53,1	1 529	53,1	57	2,0	81	2,8	199	6,9
RCN*	7 084	56,1	3 975	56,1	145	2,0	205	2,9	356	5,0
Manitoba	837	52,1	436	52,1	47	5,6	33	3,9	32	3,8
Saskatchewan	433	49,9	216	49,9	27	6,2	14	3,2	11	2,5
Alberta	1 312	50,5	663	50,5	61	4,6	41	3,1	95	7,2
Colombie-Britannique	2 515	50,3	1 264	50,3	88	3,5	92	3,7	333	13,2
Yukon	60	65,0	39	65,0	12	20,0	2	3,3	3	5,0
Territoires du Nord-Ouest	35	62,9	22	62,9	6	17,1	0	0,0	1	2,9
Extérieur du Canada	125	51,2	64	51,2	2	1,6	3	2,4	5	4,0
Total	19 793	52,3	10 354	52,3	513	2,6	611	3,1	1 157	5,8

* Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en annexe).





TABLEAU 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle (LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	483	34,0	164	34,0	13	2,7	10	2,1	15	3,1
Scientifique et professionnelle	2 643	37,6	995	37,6	40	1,5	55	2,1	304	11,5
Administration et service extérieur	10 275	55,4	5 688	55,4	265	2,6	343	3,3	546	5,3
Technique	1 980	25,1	497	25,1	36	1,8	37	1,9	79	4,0
Soutien administratif	3 310	84,0	2 781	84,0	122	3,7	153	4,6	181	5,5
Exploitation	937	15,4	144	15,4	37	3,9	13	1,4	25	2,7
Total	19 793	52,3	10 354	52,3	513	2,6	611	3,1	1 157	5,8

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTPP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en annexe).

Le total inclut de l'information en ce qui concerne 165 employés pour lesquels la catégorie professionnelle était inconnue.



TABEAU 13

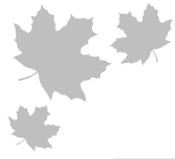
Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi (LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Durée indéterminée	17 260	50,8	8 768	50,8	418	2,4	561	3,3	1 009	5,8
Période déterminée (3 mois ou plus)	2 533	62,6	1 586	62,6	95	3,8	50	2,0	148	5,8
Total	19 793	52,3	10 354	52,3	513	2,6	611	3,1	1 157	5,8

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTPP et assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné quant à l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » dans les Notes techniques en annexe).





TABEAU 14

**Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
(LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998**

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	953	54,2	517	2,4	23	1,4	13	6	0,6	
Île-du-Prince-Édouard	296	43,9	130	1,4	4	5,4	16	3	1,0	
Nouvelle-Écosse	1 561	38,9	608	1,6	25	5,3	82	55	3,5	
Nouveau-Brunswick	840	41,7	350	1,1	9	3,8	32	10	1,2	
Québec (moins RCN*)	5 101	59,8	3 049	0,7	38	2,2	112	61	1,2	
RCN* (Québec)	1 242	51,8	643	5,0	62	4,1	51	60	4,8	
Ontario (moins RCN*)	4 334	53,3	2 312	2,9	126	3,7	159	244	5,6	
RCN* (Ontario)	5 207	50,6	2 635	2,1	108	3,9	203	292	5,6	
Manitoba	1 964	62,3	1 224	6,4	126	3,2	62	79	4,0	
Saskatchewan	953	41,0	391	5,2	50	1,9	18	17	1,8	
Alberta	2 285	46,7	1 066	4,9	111	4,0	92	95	4,2	
Colombie-Britannique	3 020	50,6	1 529	3,4	104	2,7	83	159	5,3	
Yukon	264	70,1	185	9,5	25	1,1	3	3	1,1	
Territoires du Nord-Ouest	124	46,8	58	21,8	27	1,6	2	1	0,8	
À l'extérieur du Canada	42	14,3	6	0,0	0	2,4	1	1	2,4	
Total	28 186	14 703	838	3,0	929	3,3	1 086	3,9	3,9	

* Région de la capitale nationale

Nota : « Cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe).



TABLEAU 15

**Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
(LRTPP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998**

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	356	16,3	58	16,3	9	2,5	12	3,4	12	3,4
Scientifique et professionnelle	2 987	36,1	1 078	36,1	73	2,4	76	2,5	233	7,8
Administration et service extérieur	5 964	49,1	2 929	49,1	204	3,4	277	4,6	231	3,9
Technique	3 905	25,7	1 005	25,7	70	1,8	82	2,1	139	3,6
Soutien administratif	10 261	85,2	8 741	85,2	334	3,3	385	3,8	392	3,8
Exploitation	4 713	18,9	892	18,9	148	3,1	97	2,1	79	1,7
Total	28 186	52,2	14 703	52,2	838	3,0	929	3,3	1 086	3,9

Nota : « Cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe).





TABLEAU 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi (LRFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) Du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	15 621	42,4	6 625	42,4	429	2,7	659	4,2	685	4,4
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 189	65,4	7 977	65,4	387	3,2	262	2,1	401	3,3
Saisonnier	376	26,9	101	26,9	22	5,9	8	2,1	0	0,0
Total	28 186	52,2	14 703	52,2	838	3,0	929	3,3	1 086	3,9

Nota : « Cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1997 et le 31 mars 1998 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

