



Présidente
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1998-1999



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

1998-1999



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 1-9/1999

ISBN 0-662-64589-8

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

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





MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

J'ai le plaisir de présenter le septième rapport annuel sur la situation de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique canadienne, pour l'exercice 1998-1999.

Des partenariats consolidés ont marqué ce dernier exercice. Ce rapport témoigne des efforts déployés par nos partenaires pour faire de l'équité en emploi une affaire qui concerne chacun d'entre nous. En faisant preuve de collaboration, nous pouvons mettre en place une fonction publique fédérale vraiment diversifiée, à l'image de la population canadienne, qui pourra devenir un modèle à imiter pour toutes les administrations publiques.

Les progrès se poursuivent, au sein du gouvernement, sur la voie de l'équité en matière d'emploi. Le taux de représentation des quatre groupes désignés a en effet augmenté. Toutefois, nous devons poursuivre nos efforts pour continuer à améliorer ces résultats, particulièrement en ce qui touche les personnes handicapées et les minorités visibles. Pour relever ce défi, de nombreuses initiatives ont vu le jour cette année.

J'aimerais spécifiquement rappeler le mandat du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale. Le Groupe doit dresser un plan d'action global et recommander des mesures visant à accroître le recrutement et la participation des employés issus des minorités visibles au sein du gouvernement canadien.

La fonction publique fédérale doit faire en sorte de devenir un milieu de travail de choix. Elle doit également tout mettre en œuvre pour assurer le bien-être de ses employés. Elle doit devenir un lieu de valorisation et de respect des différences. La valeur ainsi accordée à la diversité se traduira par un service amélioré aux Canadiens et aux Canadiennes.



Le rapport sur la situation en matière d'équité en emploi se veut un appui à ce principe. Il se veut une façon de mesurer nos progrès, mais également le chemin qui reste à faire. Il permet surtout de réaffirmer l'engagement de notre gouvernement à cet égard, pour faire en sorte que notre fonction publique, qui demeure la ressource la plus importante, soit de plus en plus représentative.

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard



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 1998-1999.

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

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard



PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1998-1999.

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

La présidente du Conseil du Trésor,

Lucienne Robillard



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Chapitre 1	
Partenaires dans l'action	3
Champions de l'équité en emploi à Agriculture et Agroalimentaire Canada	3
Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi	6
Marcia Brown, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes	7
Michel Brazeau, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones	8
Louise Normand et Norman Cox, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées	9
Jackie Claxton et Wayne Talbot, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles	11
Agents négociateurs	12
Sue Canadien, Commission de la fonction publique du Canada	14
Neil Gavigan, Développement des ressources humaines Canada	15
Nicole Chénier-Cullen, Commission canadienne des droits de la personne	17
Chapitre 2	
Où en sommes-nous?	19
Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1998-1999	19
Femmes	19
Autochtones	21
Personnes handicapées	22
Membres des minorités visibles	23
Représentation globale	27
Répartition selon le sexe	28
Répartition selon le type d'emploi	28
Répartition selon la catégorie professionnelle	29



Répartition selon l'âge	30
Répartition selon les ministères et les organismes	31
Répartition selon la région de travail	32
Répartition selon la rémunération	34
Recrutement	35
Promotions	36
Cessations d'emploi	37
Notes techniques	38
La fonction publique fédérale	38
Effectif visé par le rapport	39
Ministères et organismes fédéraux	39
Employés nommés pour une période déterminée (période précise d'emploi)	39
Données sur les membres des groupes désignés	40
Quelques termes utilisés dans ce chapitre	41
Liste des tableaux	43
Chapitre 3	
L'équité en emploi en milieu de travail	69
Initiatives des ministères et des organismes	69
Renouvellement de la fonction publique	69
Mentorat et maintien en poste des employés	73
Consultation et intégration	73
Action régionale et communautaire	76
Activités d'apprentissage et exercices	78
Aménagements pour les personnes handicapées	80
Nouveaux sites Web	81
Diffusion du message	81



Chapitre 4

Initiatives et activités des organismes centraux :

le reflet de notre engagement	83
Le Programme des mesures positives d'équité en emploi	83
Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive	86
Le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale	87
Exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires	89
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte	90
Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi	91
Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi	93
Comité interministériel sur l'équité en emploi	94
Atelier sur les besoins particuliers des personnes handicapées en matière d'accès aux réseaux électroniques	95
Ateliers sur les données en équité en emploi	96
Ententes avec l'Assemblée des chefs du Manitoba	97
Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne	97
Déclaration volontaire	98
Observer les politiques sous l'optique de l'équité en emploi	98
Visitez notre site Web	99
Conclusion	101



INTRODUCTION

L'équité en emploi s'avère un élément essentiel à la saine gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral, étant donné que le Canada veut se doter d'une fonction publique équitable et représentative de la diversité canadienne. La gestion de l'équité en emploi au travail ne devrait pas se limiter aux seules exigences de la législation. Elle doit plutôt comprendre des stratégies de gestion des ressources humaines visant tous les aspects du principe de la diversité ainsi que des structures souples pour la mise en œuvre de ces stratégies.

Soucieux de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes à l'aube du nouveau siècle, le Conseil du Trésor adopte une approche plus stratégique lui permettant de se doter d'une fonction publique innovatrice et inclusive. Cette approche, qui lui attribue le rôle de conseil de gestion, a mené à l'élaboration de principes et de politiques visant à guider les ministères et les organismes tout en favorisant la souplesse. L'une des principales caractéristiques de cette nouvelle approche est l'accent mis sur l'établissement d'un programme d'action et sur la coordination plutôt que sur les processus. Comme davantage de pouvoirs sont délégués aux administrateurs généraux, les gestionnaires de tous les niveaux ont la responsabilité de diriger avec efficacité les ressources humaines. Le Conseil du Trésor joue davantage maintenant un rôle de partenaire des ministères et des organismes dans le domaine de la gestion des ressources humaines : ce sont les ministères qui doivent

Les Canadiens et les Canadiennes sont bien servis par une fonction publique fondée sur les valeurs, axée sur les résultats, représentative, en apprentissage permanent et la meilleure qui soit au monde.

Vision concernant les ressources humaines, SCT

gérer leurs effectifs, tandis que le Conseil du Trésor fournit les cadres stratégiques et s'occupe des questions horizontales. Grâce à ce rôle de partenaire et de leader, le Conseil du Trésor permettra au gouvernement de devenir un employeur de choix pour la nouvelle génération de fonctionnaires et de le demeurer pour ses employés actuels.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le SCT ou le Secrétariat) ainsi que ses partenaires désirent que les valeurs de représentation et de diversité servent d'assise à la fonction publique fédérale du Canada. Ce but commun a mené à des alliances stratégiques ainsi qu'à de nombreux engagements et initiatives de collaboration au sein de l'administration fédérale. À l'aube du nouveau millénaire, nous avons besoin plus que jamais de partenariats nous permettant de mettre en place une fonction publique entièrement représentative de la diversité canadienne.





Dans la conclusion du rapport de l'an dernier, nous avons indiqué que le Secrétariat continuerait de former des partenariats au cours de la prochaine année, afin d'améliorer la situation générale des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. Les partenariats permettent de rassembler des renseignements plus nombreux et plus précis. Les groupes de travail et les consultations contribuent à la réussite de notre démarche en nous aidant à prendre connaissance des succès et des échecs de chacun. Le chapitre du présent rapport qui a pour titre « Partenaires dans l'action » met en évidence les partenariats stratégiques devant permettre de tenir cet engagement. Le SCT trace la voie en mettant en œuvre des initiatives et des programmes généraux qui encouragent le recours à de tels partenariats pour l'équité en emploi.

Le septième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités entreprises au cours de la période du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999.

Le chapitre 1, intitulé « Partenaires dans l'action », fait état de l'engagement de certains partenaires du SCT à l'égard de l'équité en emploi.

Ayant pour titre « Où en sommes-nous? », le chapitre 2 contient des données sur la représentation et la distribution des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.

Dans le chapitre 3, « L'équité en emploi en milieu de travail », il est question de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et d'activités relatives à l'équité en emploi mises en œuvre par des ministères et des organismes fédéraux.

Enfin, le chapitre 4, « Initiatives et activités des organismes centraux : le reflet de notre engagement », décrit l'équité en emploi du point de vue d'un organisme central.





CHAPITRE 1

PARTENAIRES DANS L'ACTION

L'un des principaux résultats escomptés de la vision des ressources humaines du Secrétariat est une fonction publique fédérale qui est représentative de la population canadienne. Pour y parvenir, il faudra notamment veiller à ce que l'équité en emploi devienne une partie intégrante de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Toutefois, le SCT ne peut remplir seul ce mandat. Lui et ses partenaires de l'équité en emploi conjuguent leurs efforts afin de donner à la fonction publique fédérale les outils, les compétences et la compréhension nécessaires pour gérer efficacement la diversité en milieu de travail. Grâce à ces partenariats essentiels, le Secrétariat peut réagir rapidement et de façon adéquate aux changements qui se produisent dans la composition de l'effectif. La souplesse dont le Secrétariat fait ainsi preuve lui permettra de continuer à l'avenir d'améliorer les services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes.

Quiconque peut devenir un partenaire de l'équité en emploi. Il suffit de vraiment vouloir changer les choses, en aidant à cerner et à supprimer les obstacles à l'emploi qui entravent la participation entière et équitable des membres des groupes désignés au milieu de travail. Soucieux de comprendre, de respecter et de valoriser les différences et l'apport de chacun, le partenaire de l'équité en emploi aide directement la fonction publique fédérale à devenir plus diversifiée et mieux adaptée aux besoins de la population.

Le SCT est fier de souligner le travail remarquable de quelques-uns de ses nombreux partenaires ainsi que leur dévouement à la cause de l'équité en emploi.

Champions de l'équité en emploi à Agriculture et Agroalimentaire Canada

Dans ce ministère, les champions de l'équité en emploi ont tous un point en commun : leur attachement aux principes de l'équité en emploi et leur détermination à créer un milieu de travail inclusif et représentatif. Mais qu'est-ce qu'un champion? D'après les dictionnaires, un champion est un combattant, un défenseur attiré d'une cause, un partisan.

À Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC), quatre champions de l'équité en emploi partagent la vision du plus ardent défenseur de la diversité de ce ministère, M. Frank Claydon. En sa qualité de sous-ministre, M. Claydon a fait de l'équité en emploi l'une des grandes priorités de son ministère. « Pour moi, l'équité en emploi est un objectif qui ne se négocie pas », a déclaré M. Claydon lors de la conférence annuelle du Comité





consultatif des minorités visibles de AAC, tenue à Montréal, en février 1999. « Nous devons consulter tous les comités consultatifs sur l'équité en emploi et tous les employés en vue de définir, pour notre milieu de travail, une vision qui nous aidera à créer une culture organisationnelle qui valorise la diversité », a-t-il ajouté en soulignant l'importance que revêtent les partenariats pour son ministère. M. Claydon signale que son ministère dispose d'un plan d'action dynamique qui est axé sur le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des employés appartenant aux groupes désignés, et sur la sensibilisation des gestionnaires et des employés à la diversité.

M. Claydon encourage les gestionnaires à s'engager personnellement à accomplir des progrès tangibles et à appuyer le travail des employés qui consacrent une bonne partie de leur temps aux travaux des comités sur l'équité en emploi et des comités consultatifs. Il entend obliger les cadres supérieurs à rendre compte de la façon dont ils gèrent les ressources humaines et, en particulier, des mesures qu'ils prennent pour accroître la représentation des membres des groupes désignés dans le Ministère. Leur contribution à cet égard constituera l'un des facteurs déterminants de leur rémunération au rendement. Comme l'a déclaré M. Claydon, « L'équité en emploi n'a rien à voir avec l'attribution d'un statut particulier. L'équité en emploi, c'est traiter équitablement tous les employés et tous les citoyens. C'est aussi supprimer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et leur offrir des chances égales. Et c'est faire en sorte que les employés se sentent valorisés et les bienvenus. Tous les gestionnaires du Ministère doivent en être conscients ».

Les champions de l'équité en emploi à AAC ont accepté le défi que leur a lancé le sous-ministre et se sont engagés à défendre la diversité. Chaque champion est jumelé à un comité consultatif sur l'équité en emploi qui est chargé de conseiller la haute direction sur les questions ayant trait à la diversité et à l'équité en emploi. Les comités consultatifs, qui participent également à l'établissement des plans du Ministère et des organismes centraux, disposent d'un budget annuel pour exercer leurs activités et sont appelés périodiquement à donner leur point de vue sur des initiatives ministérielles touchant les ressources humaines.

Le Comité consultatif sur les femmes au travail a sollicité la participation d'employés de tous les groupes, niveaux et directions générales, tant dans les régions qu'à Ottawa. Ce comité offre aux femmes du Ministère une tribune où elles peuvent exprimer leurs préoccupations et parler des problèmes auxquels elles sont confrontées au travail.

M. Douglas Hedley, sous-ministre adjoint par intérim, Direction générale des politiques, est le champion de l'équité en emploi de ce comité depuis février 1998. Comme l'indique M. Hedley : « En ma qualité de champion des questions relatives aux femmes, je donne





une rétroaction aux cadres qui siègent au Comité consultatif sur les femmes au travail. Ce rôle m'amène à donner des conseils au comité sur la façon de faire progresser les dossiers concernant les femmes, et à aider les femmes à faire connaître leurs préoccupations et à obtenir de la haute direction l'appui dont elles ont besoin pour résoudre certains problèmes et mettre en œuvre des initiatives particulières. Je m'efforce également de veiller à ce que les questions qui concernent les femmes soient dûment prises en considération lorsque sont proposés de nouveaux programmes ou politiques touchant les ressources humaines. » M. Hedley attire l'attention sur l'engagement de l'équipe de la haute direction : « Je me vois comme faisant partie d'une équipe qui tient absolument à améliorer le milieu de travail et à optimiser l'apport de tous les employés d'AAC. »

M. Bernie Sonntag, directeur général de l'Administration du rétablissement agricole des Prairies, est le champion du Conseil pour les Autochtones, à AAC. Il se considère lui aussi responsable de la liaison et des communications entre le conseil et la haute direction. Il déclare d'ailleurs à ce sujet : « Les champions de l'équité en emploi prennent l'initiative de trouver des solutions qui contribuent à l'équité en emploi. Notre ministère a joué un rôle actif dans l'élaboration d'initiatives concrètes, comme la création du Aboriginal Science Fund par l'entremise du Conseil fédéral. Ce fonds sert à appuyer financièrement la formation d'étudiants autochtones en sciences et en génie au Saskatchewan Indian Federated College. » Voici comment M. Sonntag décrit sa contribution personnelle aux activités du conseil : « J'aide le conseil à étayer les préoccupations des employés autochtones et à les présenter au comité de gestion du Ministère. Étant leur champion de l'équité en emploi, je contribue également aux efforts déployés à l'échelle du Ministère pour régler diverses questions ayant trait à la représentation des Autochtones, comme la constitution d'une réserve suffisante de candidats qualifiés, le recrutement, la formation, le perfectionnement et le maintien en poste. »

À l'instar des autres comités, le Comité consultatif sur les personnes handicapées s'est réuni au cours de l'année pour définir sa mission, son mandat et ses objectifs et dresser un plan d'action pour 1998-1999. Ce comité a pour champion de l'équité en emploi M. Andrew Graham, sous-ministre adjoint, Direction générale des services intégrés. Pour M. Graham, ce rôle de champion consiste à assurer un leadership et à fournir aide et conseils au comité consultatif. En octobre 1998, M. Graham a parrainé un symposium intitulé « Un milieu de travail pour tous : promouvoir l'équité par l'accès et la sensibilisation ». Ce symposium a permis de sensibiliser davantage les employés du Ministère aux enjeux, aux politiques et aux possibilités se rattachant à l'emploi des personnes handicapées. « Le consensus qui s'est dégagé de ce symposium est qu'il fallait accorder la priorité à l'élaboration d'une politique exhaustive d'aménagement. Je crois que





nous devons nous engager fermement à aménager nos lieux de travail de sorte que chaque employé puisse contribuer aux objectifs de l'organisation à la pleine mesure de ses capacités », déclare M. Graham.

En septembre 1998, M^{me} Denise Boudrias, sous-ministre adjointe, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés, est devenue la championne de l'équité en emploi du Comité consultatif des minorités visibles, rôle qu'elle a accepté d'emblée. M^{me} Boudrias et le comité s'occupent tous deux des questions liées au recrutement, à l'avancement et au maintien en poste des employés appartenant à une minorité visible à AAC. M^{me} Boudrias accorde son plein appui aux initiatives du comité consultatif. Elle consacre volontiers son temps et son énergie à orienter, à conseiller et à motiver les membres du comité. Elle s'occupe personnellement du perfectionnement professionnel de nombreux employés et participe à toutes les activités parrainées par le comité. M^{me} Boudrias a recruté un directeur des relations interculturelles pour l'aider à remplir son rôle de championne de l'équité en emploi. Comme l'explique M^{me} Boudrias : « Je crois qu'il est urgent de résoudre les problèmes auxquels se heurtent depuis longtemps les employés du Ministère qui appartiennent à une minorité visible, tant sur le plan individuel que collectif. Je fais tout ce que je peux pour trouver des solutions à ces problèmes. » Le comité tient des assemblées annuelles pour aborder ces questions et s'emploie à modifier la culture organisationnelle du Ministère.

Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi

Les quatre comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi se composent de fonctionnaires chevronnés de toutes les régions du Canada. Partenaires du Secrétariat, ils fournissent conseils et observations sur les politiques, les stratégies, les enjeux et les initiatives concernant la mise en œuvre du programme d'équité en emploi du gouvernement fédéral. Le mandat de ces comités, qui relèvent du secrétaire du Conseil du Trésor par l'entremise du dirigeant principal des ressources humaines du SCT, prend fin le 31 décembre 1999.

Outre leur partenariat avec le Secrétariat, les membres des comités ont formé eux-mêmes des partenariats en réunissant des personnes venant de divers milieux professionnels, culturels et linguistiques et de diverses régions pour qu'elles se penchent sur des questions qui concernent un groupe désigné en particulier ou encore les principes généraux qui sous-tendent l'équité en emploi.





Chacun des membres des quatre comités apporte une contribution très personnelle à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique. Le texte qui suit met en relief les réalisations de quelques-unes de ces personnes.

Marcia Brown, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes

Partenaire important de l'équité en emploi pour les questions relatives aux femmes, le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les femmes donne des conseils au Secrétariat et l'aide à atteindre ses objectifs organisationnels. Composé de femmes venant de divers ministères et organismes fédéraux, le Comité se consacre à l'avancement de l'équité en emploi pour les femmes de l'administration fédérale et à la mise en œuvre du programme global d'équité en emploi dans la fonction publique.

Au 31 mars 1998, les femmes représentaient pour la première fois un peu plus de la moitié de l'effectif total de la fonction publique (50,5 p. 100). Au 31 mars 1999, leur représentation s'établissait à 51,5 p. 100. La présidente du Comité, M^{me} Marcia Brown, est particulièrement heureuse que la participation des femmes se soit accrue dans la fonction publique. M^{me} Brown, directrice par intérim, Services exécutifs, Région des Prairies et du Nord, au ministère du Patrimoine canadien, signale que ce succès représente en même temps un défi de taille pour le comité. « Étant donné les progrès accomplis par les femmes, observe-t-elle, les gens sont portés à croire qu'elles ont gagné la bataille. Toutefois, quand on examine de près la répartition des femmes dans la fonction publique fédérale, on s'aperçoit qu'elles ne représentent qu'un peu plus du quart (26,9 p. 100) de l'effectif de la catégorie de la direction, qu'elles constituent la majorité des employés nommés pour une période déterminée et qu'elles continuent d'exercer principalement des fonctions de soutien, fonctions qui sont traditionnellement réservées aux femmes. Les femmes doivent être représentées en grand nombre à tous les échelons de la fonction publique au lieu d'être concentrées dans des postes de soutien administratif. » Le comité estime qu'il importe également de concevoir des mesures et des mécanismes de soutien pour les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes appartenant à une minorité visible, en raison des multiples obstacles à la participation équitable auxquels elles se heurtent.

En 1998-1999, le comité a rédigé un livret dans le but d'accroître la participation des femmes au sein de tous les groupes professionnels et à tous les niveaux de la fonction publique et de provoquer un débat sur les initiatives favorables aux femmes. Destiné aux gestionnaires, aux professionnels des ressources humaines et aux employés, le livret traite des quatre principales sources de difficultés pour les femmes, à savoir le recrutement et la sélection, le perfectionnement professionnel et l'avancement, une culture organisationnelle favorable ainsi que des politiques et des pratiques d'emploi positives. Rendu possible





grâce au Programme des mesures positives d'équité en emploi du SCT, ce livret, intitulé *L'équité en emploi pour les femmes : une question toujours d'actualité*, devrait être publié d'ici le prochain exercice.

Le comité que préside M^{me} Brown estime qu'il est particulièrement important de modifier la culture organisationnelle et, pour ce faire, de revoir le processus de sélection des cadres supérieurs et intermédiaires. Un changement de culture s'impose, car la culture actuelle fait obstacle à l'avancement des femmes, qui sont perçues comme étant *différentes* en raison de la façon dont elles dirigent ou travaillent, ou *différentes* en raison de leurs valeurs. « Le problème, c'est qu'on commence à peine à se rendre compte qu'il est nécessaire de modifier la culture organisationnelle », déclare M^{me} Brown. « Nous savons très bien jusqu'à quel point il est difficile de changer les mentalités dans une administration monolithique; toutefois, pour qu'un changement se produise, il faudra prendre des mesures concrètes. »

Le comité estime que l'équité en emploi pour les femmes, en particulier celles qui appartiennent également à d'autres groupes désignés, doit devenir une priorité pour tous les gestionnaires de la fonction publique fédérale, pas seulement pour ceux de la collectivité des ressources humaines. Il souhaite qu'on insiste davantage sur l'équité en emploi et qu'on en fasse un élément essentiel et courant des pratiques de gestion dans la fonction publique fédérale.

Michel Brazeau, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones

Le rapport annuel du SCT au Parlement sur l'équité en emploi pour 1996-1997 faisait observer que « l'équité en emploi s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon optimale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXI^e siècle ». « C'est dans cet esprit et avec beaucoup d'empressement et d'enthousiasme que le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones a accepté son mandat, le 15 mai 1997 », affirme M. Michel Brazeau, président du comité.

M. Brazeau, directeur des programmes autochtones et de la diversité, au Centre canadien de gestion, indique que le comité a formulé une vision commune et une approche stratégique pour mieux recenser, appuyer et perfectionner les employés autochtones de la fonction publique fédérale. Cette vision s'appuie sur celle du Groupe consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les Autochtones (de 1991 à 1996). Elle est aussi en quelle que sorte le prolongement de l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail, lancée conjointement en 1991 par Affaires indiennes et du Nord Canada, le Secrétariat et la Commission de la fonction publique du Canada.





L'une des grandes réussites du comité a été l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones. « La détermination dont a fait preuve le comité et les efforts qu'il a déployés pendant deux ans sous la direction de Santé Canada ont mené au lancement de l'Initiative de développement de la carrière pour les Autochtones, grâce au Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi », déclare fièrement M. Brazeau. Cette initiative a permis d'établir le fondement nécessaire pour offrir des possibilités de formation et de perfectionnement aux Autochtones de la fonction publique fédérale. « La longévité et la réussite de cette initiative requièrent des partenariats institutionnels et interministériels », ajoute M. Brazeau.

Le comité est également fier d'avoir contribué, en collaboration avec Affaires indiennes et du Nord Canada, le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada, à l'examen des méthodes de déclaration volontaire applicables aux Autochtones de la fonction publique fédérale. En outre, le comité appuie les engagements du gouvernement fédéral à l'égard du protocole d'entente avec l'Assemblée des chefs du Manitoba et du protocole d'entente sur l'équité en emploi avec l'Assemblée des Premières nations.

Pendant son mandat, le comité a encouragé la création de partenariats afin d'améliorer la situation des Autochtones dans la fonction publique. « Notre principal défi consiste maintenant à faire fond sur notre partenariat avec le SCT et d'autres intervenants et à consolider les réussites actuelles », souligne M. Brazeau. « Nous allons continuer d'appuyer l'élaboration de mesures visant à favoriser l'équité en emploi pour les Autochtones. »

Louise Normand et Norman Cox, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées

Le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées est appelé à donner son avis sur diverses questions qui concernent les employés handicapés. Le comité a pour principal objectif l'application pratique et concrète de l'équité en emploi dans le milieu de travail. « Toutefois, notre rôle en qualité de membres actifs du comité ne s'arrête pas là », admet M^{me} Normand. « Nous agissons comme personnes-ressources auprès des autres employés handicapés, et comme intermédiaires entre eux et les programmes offerts par le Secrétariat ou par la Commission de la fonction publique du Canada. »

Le comité est coprésidé par M^{me} Louise Normand et M. Norman Cox. M^{me} Normand est coordonnatrice de l'équité en emploi à la Direction générale des ressources humaines au ministère du Patrimoine canadien. M. Cox, quant à lui, est chef de section à la Division du





développement des systèmes à Statistique Canada. Les deux s'accordent pour dire que, malgré les progrès considérables réalisés jusqu'à maintenant, il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la situation des personnes handicapées dans l'administration fédérale.

Au 31 mars 1999, les personnes handicapées représentaient 4,6 p. 100 de l'effectif total de la fonction publique fédérale, comparativement à 3,9 p. 100 pour l'exercice précédent. Les deux coprésidents estiment cependant que l'équité en emploi n'est pas juste une question de représentation numérique; il faut également modifier la culture organisationnelle de manière à créer un milieu de travail qui mise sur les talents et les compétences des employés handicapés. Ils ajoutent que c'est là l'un des principaux défis que doit relever le comité et que, finalement, c'est à nous tous qu'il incombe de promouvoir cette transformation.

Il serait possible de faciliter cette transformation en responsabilisant davantage les cadres intermédiaires. « Il faudrait que les cadres intermédiaires soient tenus de rendre compte davantage des mesures qu'ils prennent pour appuyer et promouvoir la diversité en milieu de travail », affirme M. Cox. « Les cadres intermédiaires ont toujours été plus préoccupés par les budgets et les délais que par des politiques gouvernementales telles que l'équité en emploi. C'est pourquoi la diversité figure au bas de la liste de leurs priorités. » La sensibilisation à la diversité et la gestion de la diversité devraient faire partie des attributions des cadres intermédiaires. Ils seraient alors plus portés à demander les ressources nécessaires pour gérer la diversité, surtout en ce qui a trait aux employés handicapés.

Le comité aimerait également que l'équité en emploi ait son propre site Web où l'on trouverait des liens avec les sites Web des ministères et des organismes fédéraux ainsi que des associations nationales ou internationales qui reconnaissent l'importance de la diversité. Ce site polyvalent servirait de centre de référence ou de documentation sur l'équité en emploi et d'outil de recrutement pour les membres des groupes désignés, mais les gens pourraient aussi le consulter pour obtenir des services d'orientation professionnelle, connaître les possibilités de formation et de perfectionnement ou tout simplement partager leurs idées ou trouver des solutions aux problèmes qui les préoccupent.

Les deux demeurent persuadés que le milieu de travail serait plus accueillant pour les personnes handicapées et qu'il serait mieux adapté à leurs besoins si l'on modifiait la culture organisationnelle. « Je crois que nous pouvons y parvenir », déclare M^{me} Normand. « À mes débuts dans la fonction publique, on m'avait informé que je ne pouvais pas me servir du dispositif de réglage du volume que j'avais acheté pour mon téléphone parce que je n'avais pas le droit de modifier ainsi un bien appartenant à l'État. Nous avons fait beaucoup de chemin depuis. »





Jackie Claxton et Wayne Talbot, Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles

Le Comité consultatif du SCT sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles considère qu'il a un rôle important à jouer dans certaines initiatives clés du Secrétariat, comme l'élaboration de la vision de l'équité en emploi et la conception du Programme des mesures positives d'équité en emploi.

« En 1998-1999, notre comité a été consulté lors de l'élaboration d'un cadre de travail pour le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale », déclare M^{me} Jackie Claxton. M^{me} Claxton, présidente du Comité, est directrice générale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, à Condition féminine Canada. « Nous accueillons avec joie de telles occasions, ajoute-t-elle, car elles nous permettent de mettre à contribution le savoir-faire collectif de notre comité. »

Les membres du comité participent également à divers séminaires et activités concernant la situation des personnes membres des minorités visibles. Le vice-président du comité, M. Wayne Talbot, a participé à titre de conférencier invité au colloque sur l'examen des systèmes d'emploi qui a eu lieu en janvier 1999. M. Talbot est directeur du Bureau du secteur Sydney – Cap-Breton à Développement des ressources humaines Canada, en Nouvelle-Écosse. Au cours de son exposé sur les problèmes auxquels font face les personnes appartenant à une minorité visible, M. Talbot a cité d'importantes études, présenté le point de vue de personnes appartenant à ces groupes sur leurs expériences de travail et appuyé l'établissement d'un cadre de leadership et de responsabilisation pour l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. « Les minorités visibles forment un groupe non homogène, composé de diverses personnes ayant des aspirations et des besoins différents », a-t-il déclaré aux participants au colloque. « La fonction publique ne deviendra pas représentative comme par magie – il faut une planification judicieuse reposant sur des principes solides et sur la responsabilisation. »

Aux yeux du comité, la responsabilisation de la haute direction est essentielle à la réalisation de l'équité en emploi pour les personnes appartenant à une minorité visible. L'écart entre leur disponibilité dans la population active et leur représentation dans la fonction publique est supérieur à celui de tous les autres groupes désignés. Le comité estime que la responsabilisation ne devrait pas se limiter à l'atteinte d'objectifs numériques. Elle devrait comprendre la reconnaissance de la diversité du public et de la valeur de l'apport des employés, une culture organisationnelle conciliante et bienveillante ainsi que le respect de la vie privée des personnes. « Pour réussir à mettre en œuvre





l'équité en emploi, il faut commencer par le sommet, c'est-à-dire des sous-ministres jusqu'aux gestionnaires. Ce n'est pas uniquement la responsabilité de la personne qui dote les postes », affirme M^{me} Claxton.

Le recrutement est un autre point crucial, selon le comité. « Maintenant que l'Examen des programmes est terminé et que le gouvernement cherche à promouvoir le renouvellement de la fonction publique, nous devons profiter de l'occasion pour adopter une approche proactive en matière de recrutement. Toutes les stratégies de dotation proposées devraient être examinées sous l'angle de l'équité en emploi », indique M^{me} Claxton. Comme les étudiants appartenant à une minorité visible constituent une proportion importante de la population estudiantine des établissements postsecondaires canadiens, le comité estime qu'il serait possible d'accroître considérablement la représentation des membres de ce groupe désigné dans la fonction publique en faisant du recrutement dans ces établissements.

M^{me} Claxton soutient que l'équité en emploi ne devrait pas être considérée comme un dossier distinct, mais plutôt être intégrée aux plans et aux priorités des ministères et des organismes et à leurs stratégies de gestion des ressources humaines. Elle signale que les employés appartenant à une minorité visible sont très mécontents de la lenteur des progrès actuels. « Les stratégies relatives à l'équité en emploi devraient être incorporées dans les stratégies d'intervention actuelles. C'est en misant sur les réalisations antérieures que l'on pourra gagner du terrain. »

Agents négociateurs

Les agents négociateurs sont des partenaires acquis à la cause de l'équité en emploi, et l'on constate que la collaboration et la coopération sont très utiles pour promouvoir l'équité en milieu de travail.

En juin 1998, un sondage mené par la Division de l'équité en emploi du SCT a permis de cerner les besoins de formation et d'apprentissage en matière d'équité en emploi des ministères et des organismes fédéraux. Les agents négociateurs ont alors été les premiers à proposer une *activité d'apprentissage* au Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte. Un comité organisateur a alors mis sur pied un colloque syndical-patronal destiné aux fonctionnaires fédéraux et portant sur la question de l'examen des systèmes d'emploi, l'un des principaux besoins d'apprentissage déterminés à la suite du sondage. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS) ont profité de l'occasion pour travailler ensemble et ont souligné l'importance de cette collaboration. Parmi les autres intervenants se trouvaient





des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de la Commission de la fonction publique du Canada, de Développement des ressources humaines Canada et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Ce colloque, intitulé « Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi » était destiné au succès.

Parrainé par le Conseil national mixte, au sein duquel se consultent périodiquement le gouvernement et les agents négociateurs, le colloque visait à aider les spécialistes de l'équité en emploi à s'acquitter des responsabilités que leur confère la *Loi* et à amorcer des entretiens sur les obstacles et les mesures correctives. Pendant deux jours et demi, en janvier 1999, 274 personnes en tout ont participé à des ateliers techniques sur les exigences de la *Loi* et assisté à des exposés sur des projets de collaboration qui se déroulent actuellement dans la fonction publique fédérale, ainsi qu'à un exposé du secteur privé.

L'expérience a démontré que la collaboration est vraiment efficace – l'engagement, la détermination, l'ouverture d'esprit et une attitude positive sont la clé de son succès. Le message clair que les agents négociateurs ont communiqué aux participants en est la preuve : pour que les partenariats entre les agents négociateurs et les employeurs aient un sens, il faut être ouvert au changement.

« Ce colloque parrainé par le Comité national mixte nous montre bien jusqu'à quel point il est non seulement possible, mais aussi nécessaire pour les parties de trouver des moyens d'examiner ensemble des solutions dans le domaine de l'équité en emploi », fait remarquer Maury Sjoquist, coprésident du Comité. C'était la première fois qu'un événement de ce genre était organisé en dehors des voies consultatives habituelles entre les ministères et les organismes fédéraux et les agents négociateurs. Le colloque a atteint son objectif : veiller à la mise en œuvre conjointe de l'équité en emploi en l'intégrant à la gestion des ressources humaines.

Un large éventail de conférenciers, dont des spécialistes de l'équité en emploi et des hauts fonctionnaires sont venus exposer aux participants leurs points de vue et leurs expériences, tant à la fonction publique fédérale que dans le secteur privé. La participation des représentants des trois principaux agents négociateurs, l'AFPC, l'IPFPC et l'AESS, et d'autres syndicats a contribué à faire ressortir l'importance de ce colloque.

L'équité en emploi est une priorité à laquelle les agents négociateurs vont continuer de donner suite avec leurs membres. « L'Alliance considère que les travaux relatifs à l'équité en emploi sont indispensables pour s'assurer que les pratiques et les systèmes actuels ne comportent pas d'obstacle à l'emploi. Nous reconnaissons d'emblée la nécessité de prendre des mesures spéciales et de concilier les différences, et nous sommes disposés à contribuer dans une large mesure à la mise en œuvre de l'équité en emploi dans le milieu de travail de nos membres », déclare M. Daryl Bean, président national de l'AFPC.





« L'équité en emploi, c'est savoir reconnaître et accepter les différences, être conscient de son devoir, respecter l'expérience d'autrui et être soucieux de la justice. Mais n'oublions pas que l'équité en emploi est d'abord et avant tout une obligation prévue par la *Loi*, une obligation dont nous devons nous acquitter ensemble », affirme William Krause, président de l'AESS. Il confirme ainsi la volonté des agents négociateurs d'entretenir des relations de travail positives pour faire progresser l'équité en emploi dans le secteur public fédéral.

À la fin du colloque, M. Steve Hindle, président de l'IPFPC, a déclaré ce qui suit :

« C'est un événement unique dont nous devons tous souligner l'importance. Un but commun nous anime : l'équité en emploi dans la fonction publique du Canada. *La Loi sur l'équité en matière d'emploi* offre à toutes les parties l'occasion de faire équipe pour supprimer les obstacles et prévenir l'apparition d'autres obstacles à l'avenir. Je considère ce genre d'événement comme un début encourageant pour nous tous qui souhaitons conjuguer nos efforts en vue de créer un milieu de travail juste et équitable. Nous devrions tous nous féliciter d'avoir participé aux activités organisées dans le cadre de ce colloque. »

Sue Canadien, Commission de la fonction publique du Canada

Comme il est mentionné dans son rapport annuel pour 1997-1998, la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) reste fidèle à l'engagement qu'elle a pris de constituer un effectif dynamique et diversifié reflétant la société canadienne.

M^{me} Sue Canadien partage cet engagement. Elle croit également que les partenariats peuvent contribuer dans une large mesure à donner du poids à la question de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. « Aucun organisme central ne peut y parvenir sans aide. Pour réussir, il faut que le plus grand nombre possible de personnes visent les mêmes objectifs », déclare M^{me} Canadien.

M^{me} Canadien est directrice générale par intérim de la Direction des programmes et des services à la CFP et l'un des principaux partenaires du Secrétariat en ce qui concerne l'administration du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Sa direction est chargée de créer des partenariats et des liens avec les ministères et d'établir des réseaux pour offrir des services d'orientation professionnelle aux personnes handicapées et pour répondre à leurs besoins. Elle aide également les régions à se prévaloir du Fonds du partenariat – Équité en emploi, qui est l'un des volets du PMPÉE. Le Fonds du partenariat sert à appuyer les projets visant à supprimer les obstacles à l'équité en emploi, qui sont issus d'une collaboration entre plusieurs ministères fédéraux ou d'autres partenariats au niveau régional.





Le Secrétariat et la CFP sont depuis longtemps partenaires dans l'exécution d'un nombre impressionnant de programmes, y compris celui de l'équité en emploi. Comme dans tout projet de partenariat, chaque intervenant doit définir son rôle, montrer qu'il est de bonne foi et s'efforcer d'atteindre un objectif commun – dans ce cas-ci, une fonction publique représentative. M^{me} Canadien croit que c'est ce qui est en train de se produire : « Nous nous rencontrons et nous échangeons des renseignements. Les outils conçus par l'un sont présentés à l'autre, qui les reproduit bien souvent, ce qui est tout à fait logique à mon avis. C'est en quelque sorte une façon de partager des pratiques exemplaires. » Un programme unifié offre également l'avantage de projeter une image cohérente, ce qui est moins déroutant pour les travailleurs de l'extérieur de la région de la capitale nationale.

M^{me} Canadien s'emploie également à faciliter la formation de partenariats avec la collectivité autochtone urbaine avec laquelle elle a des liens, et entre cette collectivité et d'autres groupes. « Pour moi, c'est une façon d'agir qui est naturelle », ajoute-t-elle. « Pour faciliter les choses une approche plus horizontale ou consultative est nécessaire. » C'est pourquoi le travail qu'elle accomplit comme partenaire pour la diversité transcende ses tâches quotidiennes. « Être facilitateur est un rôle différent, mais c'est un rôle que je dois jouer en tant que fonctionnaire. »

M^{me} Canadien prédit que l'équité en emploi occupera une place plus importante au début du prochain millénaire. « Elle revêtra plus d'importance non seulement pour nos activités, mais aussi pour nos leaders. L'équité en emploi est beaucoup plus qu'un simple programme, elle est synonyme de justice. »

Neil Gavigan, Développement des ressources humaines Canada

Les employeurs du secteur privé régis par le gouvernement fédéral et les sociétés d'État qui comptent au moins cent employés doivent présenter tous les ans au ministre du Travail un rapport décrivant les progrès qu'ils ont accomplis en vue de constituer un effectif représentatif.

En sa qualité de directeur de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail, à Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Neil Gavigan dirige une équipe chargée d'étudier et d'exposer la situation des membres des groupes désignés dans les entreprises assujetties à la législation fédérale en matière d'équité en emploi. Son équipe aide également ces entreprises à recueillir des données sur leur effectif, à les analyser et à les communiquer. Outre le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, son groupe gère également le Programme de contrats fédéraux. Ces deux programmes visent à garantir à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi en obligeant les employeurs à mettre en œuvre l'équité en emploi et en les appuyant dans leur démarche.





M. Gavigan signale que ce n'est pas d'aujourd'hui que son ministère et le Secrétariat font équipe pour promouvoir l'équité en emploi. « Cette association remonte à l'époque où ont été élaborées les mesures législatives », déclare M. Gavigan. « Certaines caractéristiques de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont le résultat direct de cette association. » Au fil des ans, le partenariat a évolué. « Notre collaboration déborde maintenant le cadre de nos responsabilités ministérielles – nous en sommes à un stade où nous pouvons régler ensemble des questions difficiles et en tirer des leçons positives. »

Cet échange de renseignements et ce dialogue entre le Secrétariat et DRHC sont indispensables pour communiquer au public et aux entreprises privées sous réglementation fédérale un message identique au sujet de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Selon M. Gavigan, la *Loi* indique clairement que les secteurs public et privé ont les mêmes obligations. « Nous avons donc collaboré à l'établissement des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi, car nous devons être cohérents dans notre façon de servir nos clients respectifs, ce qui est toujours vrai d'ailleurs », ajoute M. Gavigan.

La plupart du temps, cette collaboration consiste à utiliser les données de DRHC et les lignes directrices du SCT pour trouver des moyens d'intégrer l'équité en emploi et ses objectifs aux activités mêmes des employeurs. « Il ne faut pas considérer l'équité en emploi comme un élément qui s'ajoute aux activités, mais plutôt chercher à l'intégrer dans les plans d'entreprise », affirme M. Gavigan. Le Secrétariat et DRHC sont tous deux d'avis que l'équité en emploi et de bonnes pratiques commerciales vont de pair.

L'établissement de solides partenariats entre les ministères fédéraux pour la gestion du programme d'équité en emploi est un autre objectif commun. Lorsque plusieurs sociétés privées sous réglementation fédérale ont voulu assister aux ateliers sur les données relatives à l'équité en emploi présentés par le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada en juin 1998, elles ont été invitées. DRHC est alors devenu rapidement un partenaire dans cette entreprise. Malgré les différences qui existent entre les employeurs des deux secteurs, DRHC y voyait une excellente occasion d'échanger des renseignements sur l'utilisation efficace des données relatives à l'équité en emploi. M. Gavigan déclare à ce sujet : « Ce partenariat s'est avéré une grande réussite. Je crois que les participants souhaitaient vraiment travailler ensemble. En outre, ils se rendaient mutuellement service, et ce partenariat leur a permis de réunir des spécialistes du domaine. J'espère que nous aurons d'autres occasions d'unir ainsi nos efforts. Je pense notamment à l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, prévu pour 2001. »





Nicole Chénier-Cullen, Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) avait tout un défi à relever au lendemain de l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : il lui incombait dorénavant de veiller à ce que les employeurs se conforment à la Loi, y compris la fonction publique fédérale, qui venait ainsi s'ajouter aux employeurs du secteur privé qui relevaient déjà de sa compétence.

M^{me} Nicole Chénier-Cullen dirige les efforts que déploie la CCDP pour relever ce défi. En sa qualité de directrice de la Direction de l'équité en matière d'emploi, elle est responsable de la mise en œuvre et de la gestion du programme de vérification de la Commission.

Pour se préparer à ses nouvelles responsabilités, la CCDP a commencé par établir une liste de priorités. L'une de ses priorités était la négociation d'un protocole d'entente avec le Secrétariat. L'entente stipule que chaque ministère est considéré comme une entité distincte aux fins des vérifications effectuées par la CCDP. Les lignes directrices du SCT sur le partage des responsabilités définissent les principes fondamentaux sur lesquels reposent les partenariats entre le Secrétariat et les ministères. « Il était non seulement logique mais impératif que tous les intervenants définissent dès le départ leurs obligations et établissent de solides partenariats pour remplir leurs mandats respectifs », déclare M^{me} Chénier-Cullen.

Cela n'a pas toujours été facile, mais il fallait s'y attendre. « Il y a eu quelques désaccords, surtout au sujet des aspects techniques de la mise en œuvre et de la gestion », ajoute M^{me} Chénier-Cullen. « Avec un peu de bon sens et d'énergie créatrice, on arrive habituellement à régler ces questions. »

Maintenant dans la deuxième année de son mandat, la CCDP a entrepris 135 vérifications. Parmi les organismes faisant l'objet d'une vérification figurent 26 ministères fédéraux, soit plus du double que le nombre prévu à l'origine. « Il y a de grandes attentes, surtout en ce qui concerne la fonction publique fédérale », fait remarquer M^{me} Chénier-Cullen. « En augmentant le nombre de vérifications effectuées dans les ministères fédéraux, nous voulions leur faire prendre conscience de l'importance et de l'urgence de la question, ce qui leur échappait auparavant », ajoute-t-elle.





La CCDP entretient des relations positives avec la plupart des employeurs, même s'il a été déterminé lors de la première étape de vérification que seulement deux d'entre eux se conformaient à la *Loi*. L'un de ces employeurs est un organisme fédéral, Condition féminine Canada. M^{me} Chénier-Cullen admet d'emblée que ce n'est que plus tard cette année qu'aura lieu la véritable épreuve, c'est-à-dire au moment où la Direction de l'équité en matière d'emploi de la CCDP commencera à effectuer des vérifications de suivi pour déterminer si les employeurs ont respecté les engagements qu'ils ont pris pour se conformer à la *Loi*.

Fait-on vraiment des progrès? « Nous ne faisons que commencer à effectuer les vérifications de suivi, mais nous croyons déjà déceler certaines tendances positives, puisque plus de 80 p. 100 de tous les employeurs montrent des signes de conformité à ce stade-ci », constate M^{me} Chénier-Cullen. Elle ajoute que le nombre élevé de vérifications, les efforts déployés par le SCT pour sensibiliser la fonction publique et le fait que le Conseil privé a fait de l'équité en emploi un objectif clé pour 1999 ont certainement contribué à conscientiser davantage la fonction publique et ont eu un effet positif sur celle-ci. « Deux choses sont claires : nous visons tous le même objectif, et les partenariats sont essentiels à la réalisation de l'équité en emploi, surtout dans la fonction publique fédérale. »





CHAPITRE 2

OÙ EN SOMMES-NOUS?

Les données présentées dans ce chapitre portent sur la période allant du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999. L'importance et la représentation de tous les groupes désignés dans la fonction publique fédérale se sont accrues depuis la fin de l'exercice 1997-1998. La progression constante signalée dans les rapports précédents s'est maintenue, en dépit de la réduction de la taille de la fonction publique.

Points saillants des statistiques sur l'équité en emploi pour 1998-1999¹

FEMMES

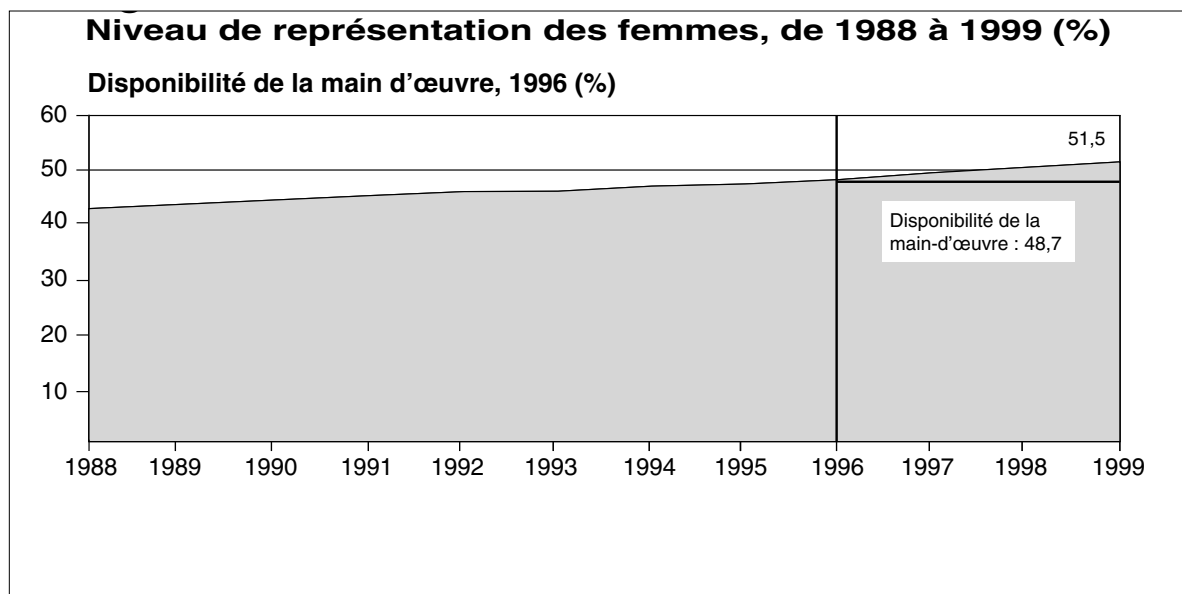
- ***La proportion de femmes dans la fonction publique n'a cessé d'augmenter au cours des années 90; elle s'établit maintenant à 51,5 p. 100. Pour une deuxième année consécutive elle a progressé de un point de pourcentage.***
- ***Le nombre de personnes nommées pour une période indéterminée est à la hausse, tout comme celui des personnes nommées pour une période déterminée. Les femmes représentent un peu moins de la moitié de tous les employés nommés pour une période indéterminée (49,2 p. 100), soit une hausse par rapport au taux de 48,4 p. 100 de l'année précédente. Elles représentent également les deux tiers de tous les employés nommés pour une période déterminée, soit une légère hausse par rapport au taux de 65,0 p. 100 un an plus tôt.***
- ***La proportion de femmes dans la catégorie de la direction a augmenté de près de deux points de pourcentage, passant de 25,1 p. 100 à 26,9 p. 100.***

¹ Les notes techniques se rapportant aux statistiques contenues dans le présent rapport commencent à la page 38. Elles comprennent une description de la population, qui englobe les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Sont exclus les employés occasionnels, les étudiants, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé sans solde.





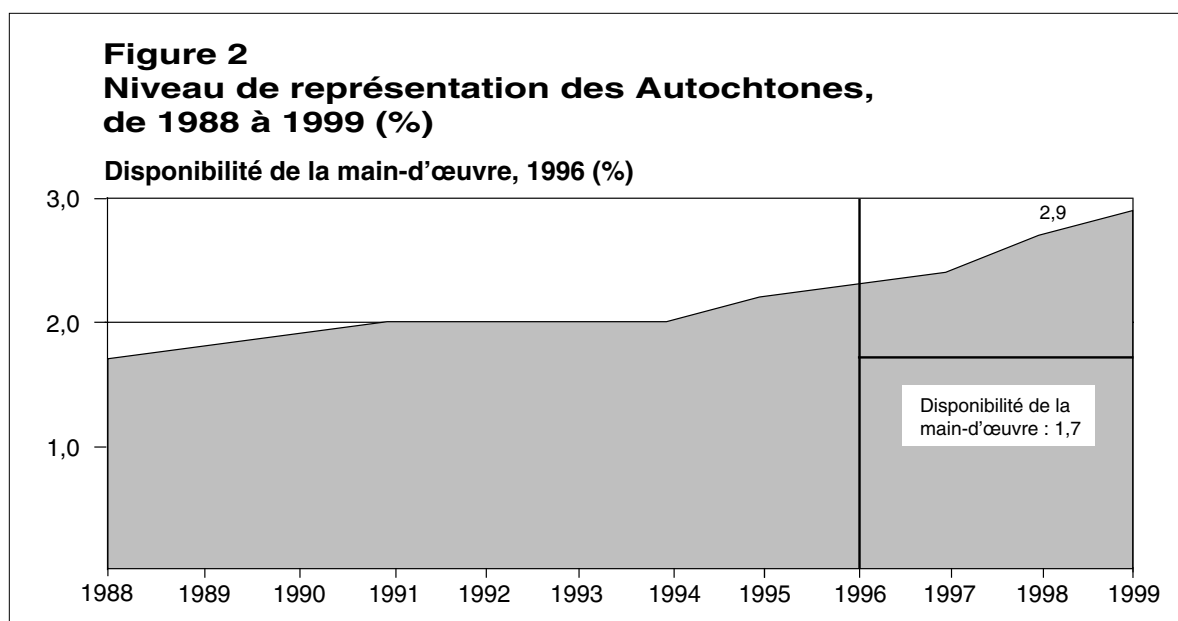
- **Le nombre et le pourcentage de femmes appartenant également à un autre groupe désigné se sont accrus au cours de l'exercice, passant de 10 736 (11,8 p. 100) en 1997-1998 à 12 567 (13,7 p. 100) en 1998-1999.**
- **Six personnes sur dix recrutées dans la fonction publique fédérale sont des femmes, soit la même proportion qu'au cours des deux exercices précédents.**
- **Plus de 60,0 p. 100 des femmes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans la catégorie du soutien administratif, alors que pour les hommes, c'est la catégorie de l'administration et du service extérieur qui a accueilli la plus grande proportion des recrues, soit 32,0 p. 100.**
- **Les femmes continuent d'obtenir plus de la moitié de toutes les promotions, leur part s'élevant maintenant à 57,6 p. 100, par rapport à 52,3 p. 100 il y a un an.**





AUTOCHTONES

- Les Autochtones forment 2,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une augmentation par rapport au taux de 2,7 p. 100 au 31 mars 1998.
- Les Autochtones représentent 3,3 p. 100 de toutes les personnes embauchées dans la fonction publique fédérale, comparativement à 3,0 p. 100 un an plus tôt.
- Comme par les années précédentes, la plupart des Autochtones (7 sur 10) embauchés dans la fonction publique fédérale ont été recrutés dans les catégories du soutien administratif ou de l'administration et du service extérieur.
- La majorité des nouveaux employés autochtones (82,0 p. 100) ont été embauchés pour une période déterminée.
- Plus de sept employés autochtones sur dix travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.
- Les employés autochtones ont obtenu 3,0 p. 100 de toutes les promotions, ce qui est en accord avec leur taux de représentation interne de 2,9 p. 100.
- Près de la moitié de tous les Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée.



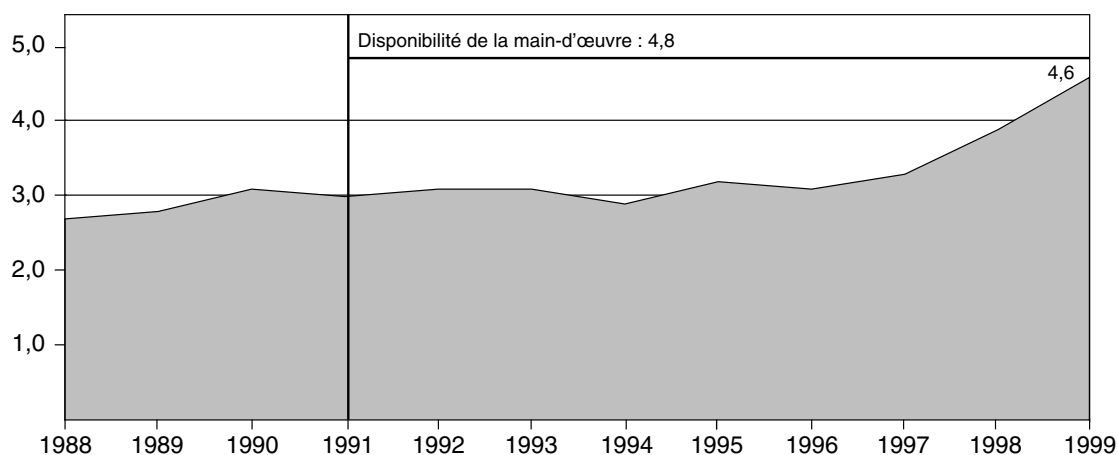


PERSONNES HANDICAPÉES

- *Le taux de représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'est accru, passant de 3,9 p. 100 qu'il était au 31 mars 1998 à 4,6 p. 100.*
- *Neuf personnes handicapées sur dix occupent un poste de durée indéterminée.*
- *Moins de une personne handicapée sur huit a été embauchée pour une période indéterminée comparativement à environ une sur cinq il y a un an. Parmi les personnes handicapées embauchées à la fonction publique fédérale, sept sur dix ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à un peu plus de la moitié il y a un an.*
- *Les employés handicapés ont obtenu 3,9 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant inférieur à leur taux de représentation interne de 4,6 p. 100.*
- *Près des deux tiers des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale occupaient un poste de durée indéterminée.*

Figure 3
Niveau de représentation des personnes handicapées,
de 1988 à 1999 (%)

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





MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

- *Les personnes appartenant à une minorité visible forment 5,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une hausse par rapport au taux de 5,1 p. 100 enregistré le 31 mars 1998. C'est la première fois que ce groupe désigné dépasse le cap des 10 000 employés.*
- *Comme par les années précédentes, presque neuf membres d'une minorité visible sur dix occupent un poste de durée indéterminée.*
- *À peu près le quart de toutes les personnes membres des minorités visibles font partie de la catégorie scientifique et professionnelle, où elles occupent un poste de vérificateur dans une proportion de quatre sur dix.*
- *Près de sept employés sur dix appartenant à une minorité visible travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, soit la même proportion que l'an dernier.*
- *Les personnes membres des minorités visibles représentent 4,4 p. 100 de toutes les recrues, ce taux étant plus élevé que l'an dernier (3,9 p. 100).*
- *Sept pour cent de toutes les personnes embauchées pour une période indéterminée en 1998-1999 appartenaient à une minorité visible.*
- *Parmi les membres des minorités visibles recrutés dans la fonction publique fédérale, quatre sur dix ont été embauchés dans la catégorie du soutien administratif, soit un peu plus que l'an dernier.*
- *Les employés appartenant à une minorité visible ont obtenu 6,1 p. 100 de toutes les promotions, ce qui est en accord avec leur taux de représentation interne de 5,9 p. 100.*
- *Les membres des minorités visibles représentaient 3,7 p. 100 des employés occupant un poste de durée indéterminée et qui ont quitté la fonction publique fédérale, ce qui est inférieur au taux de 4,4 p. 100 enregistré l'an dernier.*





Figure 4
Niveau de représentation des minorités visibles,
de 1988 à 1999 (%)

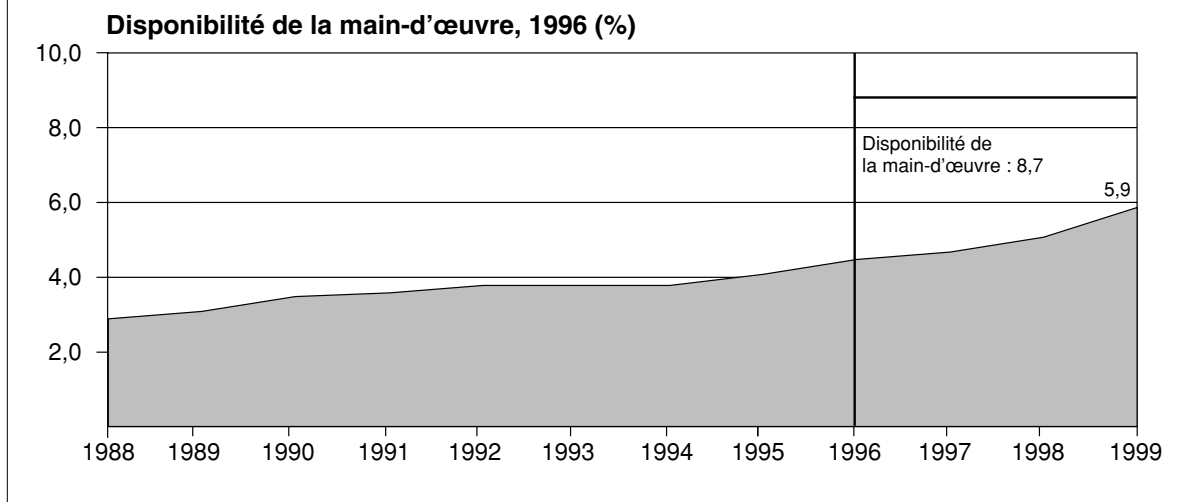




Figure 5
Recrutement et promotions des femmes,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

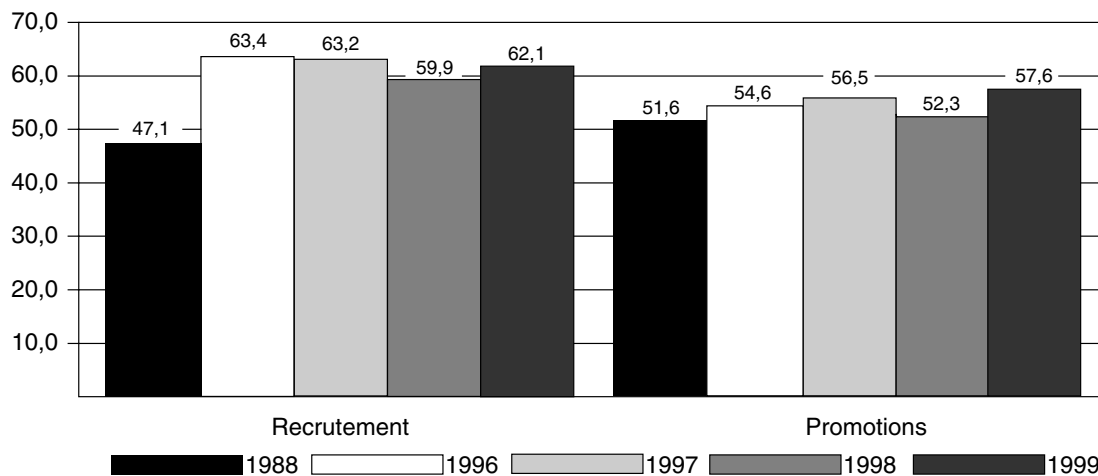


Figure 6
Recrutement et promotions des Autochtones,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

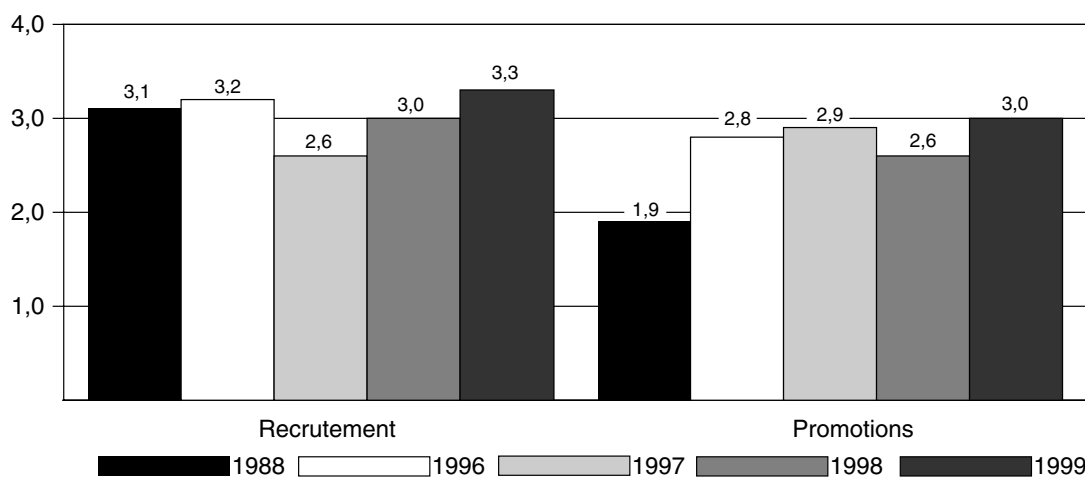




Figure 7
Recrutement et promotions des personnes handicapées,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)

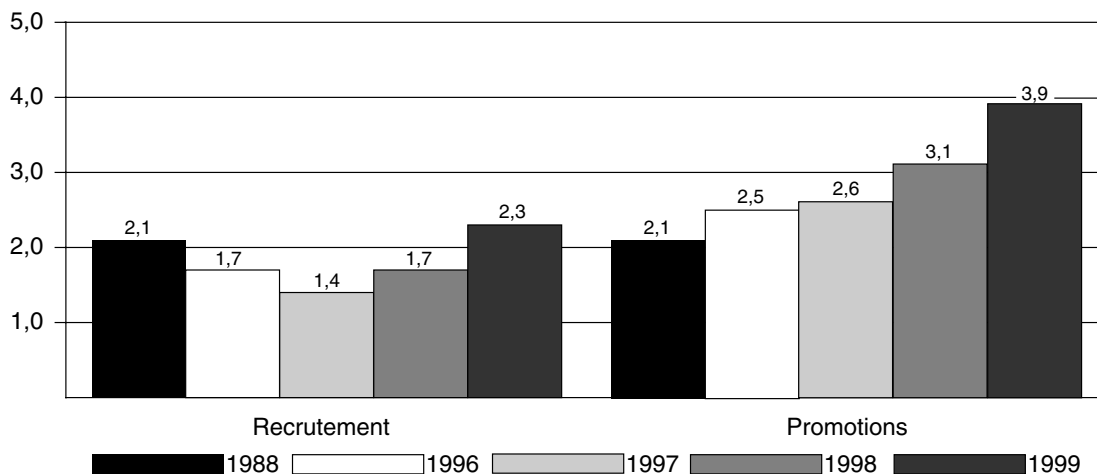
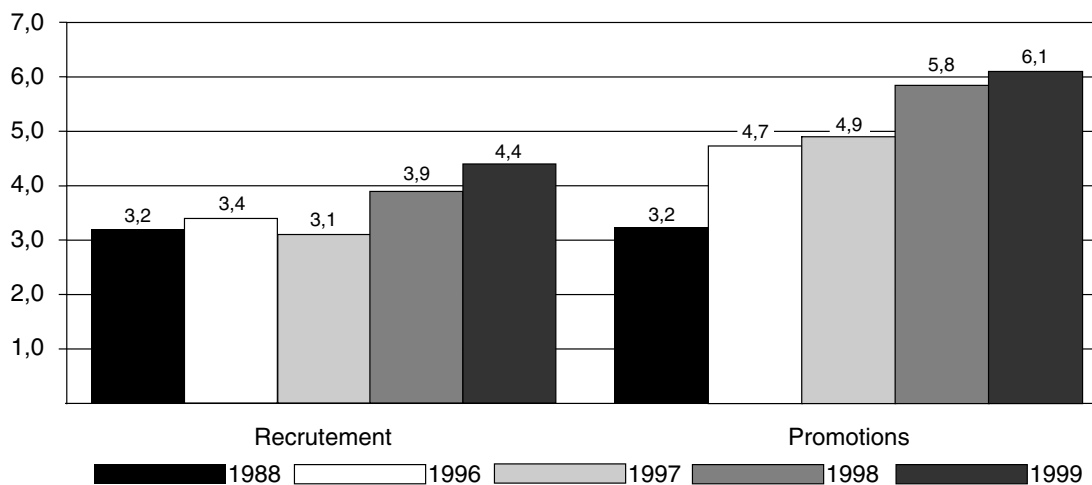


Figure 8
Recrutement et promotions des minorités visibles,
1988, 1996, 1997, 1998 et 1999 (%)





Représentation globale

Tant le nombre de personnes appartenant aux quatre groupes désignés que leur taux de représentation dans la fonction publique fédérale a augmenté comparativement à l'exercice précédent. Les figures 1 à 4 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à leur disponibilité dans la population active (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Ces figures, ainsi que les figures 5 à 8 et le tableau 1, renferment également des données historiques sur la représentation des quatre groupes désignés.

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

- Les taux de représentation des femmes (51,5 p. 100) et des Autochtones (2,9 p. 100) sont actuellement plus élevés que leur taux de disponibilité dans la population active, soit 48,7 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement. Les deux groupes avaient également obtenu des taux de représentation supérieurs à leurs taux de disponibilité en 1997-1998.
- L'écart entre la représentation des personnes handicapées (4,6 p. 100) et leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100) s'est beaucoup rétréci; leur taux de représentation s'établissait à 3,9 p. 100 l'an dernier.
- Le taux de représentation des personnes membres des minorités visibles (5,9 p. 100) demeure sensiblement inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active de 8,7 p. 100 pour les besoins de la fonction publique.

On s'intéresse beaucoup aux indicateurs de disponibilité dans la population active et à la façon dont ils sont appliqués pour mesurer le degré de représentativité d'une organisation. Ces indicateurs sont tirés du *Recensement du Canada de 1996*, dans le cas des femmes, des Autochtones et des personnes membres des minorités visibles, et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA)* de 1991, dans le cas des personnes handicapées. Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour effectuer une nouvelle ESLA en 1996. L'ESLA de 1991 demeure donc la source de données statistiques la plus complète et la plus fiable sur les personnes handicapées, et c'est pourquoi on continue de l'utiliser pour évaluer la représentation de ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale.

Les taux estimatifs de disponibilité présentent un tableau de la population active canadienne, qui comprend toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant travaillé à un moment ou un autre au cours des 16 mois précédant le recensement (dans le cas des femmes, des Autochtones et des personnes appartenant à une minorité visible) ou des





cinq années précédant l'ESLA, dans le cas des personnes handicapées. Étant donné la préférence que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde aux citoyens canadiens, les taux estimatifs de disponibilité dans la population active se fondent sur le nombre de citoyens canadiens dont les compétences et l'expérience répondent aux exigences des groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1999. Les données révèlent une augmentation (de presque deux points de pourcentage) du pourcentage de femmes qui appartiennent aussi à un autre groupe désigné; leur proportion est passée de 12,0 p. 100 un an plus tôt à près de 14,0 p. 100 de l'ensemble des femmes. Cette augmentation s'applique à tous les groupes désignés – la proportion des femmes qui appartiennent à une minorité visible est passée de 5,0 p. 100 à 5,8 p. 100; celle des femmes qui sont handicapées, de 3,7 p. 100 à 4,4 p. 100; et celle des femmes autochtones (la plus légère augmentation), de 3,2 p. 100 à 3,5 p. 100.

Plus de 60,0 p. 100 des fonctionnaires fédéraux autochtones sont des femmes. La répartition selon le sexe est beaucoup plus équilibrée dans le cas des personnes handicapées et des personnes membres des minorités visibles, ces deux groupes étant composés d'un nombre égal de femmes et d'hommes.

Répartition selon le type d'emploi

Le tableau 2 présente également la répartition des groupes désignés selon le type d'emploi. Par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés nommés pour une période indéterminée dans la fonction publique fédérale a continué de diminuer, passant de 85,9 p. 100 à 84,8 p. 100. Au 31 mars 1999, le pourcentage des employés des groupes désignés occupant un poste de durée indéterminée était aussi à la baisse par rapport à l'exercice précédent; celui des femmes est passé de 82,4 p. 100 à 81,0 p. 100, et celui des Autochtones de 82,2 p. 100 à 80,7 p. 100. Quant aux personnes handicapées et aux personnes appartenant à une minorité visible, leurs pourcentages n'ont que légèrement diminué : ils s'établissaient à 90,7 p. 100 et à 86,5 p. 100 respectivement, comparativement à 91,1 p. 100 et 86,9 p. 100 l'année précédente.

Le nombre d'employés embauchés pour une période déterminée de trois mois ou plus s'est accru en 1998-1999, passant de 24 186 à 25 924 employés, soit 14,5 p. 100 de l'effectif total (employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers). Depuis plusieurs années, la majorité des employés nommés pour une période déterminée (maintenant 7 sur 10) appartiennent à un groupe désigné, et près des deux tiers sont des femmes.





Répartition selon la catégorie professionnelle

La catégorie de la direction, dont l'effectif était à la baisse depuis 1994, a connu une augmentation nette de plus de 200 employés au cours de l'exercice 1998-1999.

Les femmes, qui comptent pour plus de la moitié (53,2 p. 100) de cette augmentation, représentent maintenant 26,9 p. 100 des employés de cette catégorie (voir tableau 3), comparativement à 25,1 p. 100 un an plus tôt. La tendance à la hausse observée au cours des années 1990 se maintient donc.

Deux autres catégories ont connu une augmentation de leur effectif total cette année – la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie de l'administration et du service extérieur. La première s'est accrue de 316 employés (1,4 p. 100) et la deuxième de 2258 employés (3,1 p. 100). La catégorie technique a perdu 222 employés (1,4 p. 100), et celle du soutien administratif 2101 employés (4,6 p. 100), mais c'est la catégorie de l'exploitation qui a connu la plus forte diminution proportionnelle, soit 9,4 p. 100 (1960 employés).

Plus de la moitié des femmes (52,5 p. 100) 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. Pour la première fois, ce n'est plus la catégorie du soutien administratif (39,9 p. 100 de toutes les femmes) qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale, mais bien la catégorie de l'administration et du service extérieur (43,3 p. 100). Seulement 1,0 p. 100 de toutes les femmes qui travaillent dans la fonction publique fédérale se rangent dans la catégorie de la direction, ce qui est bien inférieur à 2,9 p. 100 pour les hommes et à 1,9 p. 100 pour l'ensemble des employés.

Contrairement aux gains réalisés par les femmes, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction a peu progressé par rapport aux niveaux précédents. Les Autochtones représentent maintenant 1,9 p. 100 de la catégorie de la direction, comparativement à 1,8 p. 100 il y a un an. Dans le cas des personnes handicapées aussi bien que des personnes appartenant à une minorité visible, cette proportion est de 3,0 p. 100, par opposition à 2,9 p. 100 et à 2,8 p. 100, respectivement, au cours de l'exercice précédent. Pour la première fois, ces deux groupes comptent plus de cent employés dans la catégorie de la direction, dans laquelle se rangent 1,2 p. 100 de toutes les personnes handicapées et 1,0 p. 100 de toutes les personnes membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Dans le cas des Autochtones, ce pourcentage est de 1,2 p. 100.





La représentation des trois groupes désignés minoritaires est demeurée stable dans les autres catégories professionnelles. Les changements les plus significatifs sont survenus chez les personnes appartenant à une minorité visible dont le taux de représentation s'est accru de un point de pourcentage, à la fois dans la catégorie scientifique et professionnelle et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la répartition pour 1998-1999 des groupes désignés selon l'âge et la catégorie professionnelle. La fonction publique fédérale a légèrement vieilli en 1998-1999, l'âge moyen étant passé de 42,5 ans à 42,7 ans.

La proportion des employés âgés de 45 ans et plus a continué d'augmenter pour s'établir à 44,1 p. 100, soit 1,6 point de pourcentage de plus qu'en 1997-1998. Elle est également à la hausse dans tous les groupes désignés.

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. Près de la moitié des hommes sont maintenant âgés de 45 ans et plus, alors qu'un peu moins de quatre femmes sur dix appartiennent à ce groupe d'âge. La proportion des femmes âgées de 45 ans et plus s'est accrue encore une fois cette année, augmentant de 2,1 points de pourcentage pour atteindre 38,8 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 41,7 ans, soit un an de moins que la moyenne d'âge générale, mais deux ans de moins que celle des hommes.

La proportion des employés autochtones âgés de 45 ans et plus a augmenté de moins de un point de pourcentage pour s'établir à 33,3 p. 100 de l'effectif autochtone cette année. L'âge moyen des employés autochtones était de 40,5 ans en 1998-1999, ce qui en fait le plus jeune des quatre groupes désignés de la fonction publique fédérale.

Un peu plus de 56,0 p. 100 des employés handicapés étaient âgés de 45 ans et plus en 1998-1999, comparativement à 53,8 p. 100 l'année précédente. Il s'agit de la proportion la plus élevée depuis 1993-1994, où seulement 45,0 p. 100 des employés handicapés se classaient dans ce groupe d'âge. Les employés handicapés forment également le groupe dont l'âge moyen est le plus élevé cette année (45,4 ans, comparativement à 44,9 ans l'année dernière).

La proportion des membres des minorités visibles âgés de 45 ans et plus n'a augmenté que légèrement, passant de 46,5 p. 100 à 46,7 p. 100 au cours de l'exercice 1998-1999. L'âge moyen des membres des minorités visibles, soit 43,3 ans, n'a presque pas changé depuis l'an dernier.





Répartition selon les ministères et les organismes

Contrairement à l'an dernier, la plupart des ministères ont connu une augmentation nette de leur effectif cette année. Seulement six des dix-neuf grands ministères (comptant 3000 employés ou plus) ont vu la taille de leur effectif diminuer, alors qu'il y en avait eu 15 sur 19 l'an dernier (voir tableau 5).

La proportion des femmes dans chacun des grands ministères n'a pas beaucoup changé depuis l'exercice précédent. Encore une fois cette année, les ministères et les organismes où la représentation des femmes est la plus élevée sont la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique fédérale) et Développement des ressources humaines Canada, où les femmes représentent huit employés sur dix et sept employés sur dix, respectivement. Les femmes constituent au moins le tiers de l'effectif dans tous les grands ministères, sauf à Pêches et Océans, où la représentation des femmes demeure inférieure à 30,0 p. 100. Comme il était mentionné dans le rapport de l'an dernier, ce ministère a une proportion relativement élevée d'emplois considérés comme non traditionnels pour les femmes – en génie et en sciences naturelles ou emplois d'officiers et d'équipage de navire, par exemple. Malgré une réduction nette de plus de 600 employés, c'est à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada que la proportion des femmes a le plus augmenté – de trois points de pourcentage – pour s'établir à 50,2 p. 100.

Cette année, presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique fédérale relèvent des cinq ministères suivants (comparativement à six l'année précédente) : Affaires indiennes et du Nord Canada, Développement des ressources humaines Canada, Revenu Canada, Service correctionnel Canada et Santé Canada².

Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où la proportion des employés autochtones est la plus élevée, soit 27,3 p. 100 (comparativement à 26,1 p. 100 un an plus tôt). Encore cette année, ce pourcentage est plus de trois fois supérieur à celui du ministère qui vient au second rang, Santé Canada, qui compte 8,0 p. 100 d'Autochtones. Des gains appréciables ont été réalisés à Revenu Canada, qui est maintenant le deuxième ministère comptant le plus grand nombre d'employés autochtones dans son effectif – 823 employés comparativement à 870 à Affaires indiennes et du Nord Canada.

En tout, 18 ministères ne comptaient qu'un seul ou aucun employé autochtone. À l'exception de deux d'entre eux, le Bureau du Secrétaire du Gouverneur général et l'Agence spatiale canadienne, qui ont un effectif de plus de cent employés, la plupart de ces ministères, où on retrouve un faible niveau de représentation autochtone, sont très

² L'année dernière, la Défense nationale était le sixième ministère.





petits (cent employés ou moins). Dix des plus petits ministères comptent 30 employés ou moins. Parmi les ministères et les organismes ayant un effectif de plus de cent employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne que la proportion des personnes handicapées est la plus élevée (9,1 p. 100). Développement des ressources humaines Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, avec 7,1 p. 100 chacun, se classent au premier rang des ministères et des organismes comptant plus de 1000 employés. Les neuf ministères, qui n'emploient aucune personne handicapée, ont un effectif total de moins de cent employés.

Après Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Santé Canada est devenu le quatrième ministère à employer plus de 500 personnes membres des minorités visibles. Ensemble, ces quatre ministères regroupent plus de la moitié (56,8 p. 100) de tous les employés de ce groupe désigné. Plus du tiers des employés appartenant à une minorité visible travaillent à Revenu Canada, où ils représentent 9,1 p. 100 de l'effectif total. Avec 3741 employés ayant déclaré appartenir à une minorité visible – une augmentation de plus de 1000 personnes par rapport à l'exercice précédent – Revenu Canada a maintenant presque quatre fois le nombre recensé dans le ministère venant au deuxième rang. En 1999, Revenu Canada deviendra un organisme distinct n'appartenant plus à la fonction publique fédérale. Ce changement de statut aura des répercussions considérables sur la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Parmi les ministères et les organismes comptant plus de cent employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure, pour une deuxième année consécutive, celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plus élevé (18,3 p. 100). Avec un taux de 9,9 p. 100 (inférieur à celui de 10,2 p. 100 relevé un an plus tôt), Citoyenneté et Immigration Canada tient encore la première place au classement des grands ministères.

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent qu'un peu plus du tiers des fonctionnaires fédéraux (34,7 p. 100) travaillent dans la région de la capitale nationale, ce taux étant légèrement supérieur à celui enregistré un an auparavant (33,9 p. 100). Parmi les groupes désignés, la proportion des femmes et des personnes handicapées est légèrement plus élevée (35,9 p. 100 et 35,8 p. 100 respectivement), tandis qu'elle est légèrement plus faible pour les personnes appartenant à une minorité visible (32,7 p. 100). Malgré une légère diminution par rapport à l'année précédente, plus de 70,0 p. 100 des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.





Si l'on exclut les employés de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la province qui compte le plus grand nombre d'employés des quatre groupes désignés. La province où la proportion des femmes est la plus élevée est l'Île-du-Prince-Édouard, où six employés sur dix sont des femmes. À l'exclusion des territoires, la Saskatchewan (8,5 p. 100) et le Manitoba (8,0 p. 100) sont les provinces où la proportion des employés autochtones dans la fonction publique fédérale est la plus élevée. Au bas de la liste figurent le Québec (1,0 p. 100) et le Nouveau-Brunswick (1,4 p. 100). En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées, l'extérieur du Canada (2,2 p. 100) et Terre-Neuve (2,6 p. 100) figurent au bas de l'échelle, tandis que l'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba se partagent le premier rang avec un taux de 5,7 p. 100. Comme dans le cas des Autochtones, la répartition des membres des minorités visibles selon la région de travail varie considérablement. Au haut de l'échelle figure la Colombie-Britannique, où 11,4 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont déclaré appartenir à une minorité visible. Par contre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, les personnes appartenant à une minorité visible constituent moins de 1,0 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale. Ce sont les deux seuls cas où la représentation des groupes désignés est inférieure à 1,0 p. 100.

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

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	pourcentage			
Terre-Neuve	43,8	2,0	2,6	0,4
Île-du-Prince-Édouard	59,0	1,5	5,7	1,2
Nouvelle-Écosse	38,9	1,8	4,5	4,0
Nouveau-Brunswick	51,9	1,4	3,6	0,8
Québec	53,0	2,1	3,7	3,1
Ontario	52,9	2,1	4,9	7,4
Manitoba	57,2	8,0	5,7	3,8
Saskatchewan	51,2	8,5	4,8	2,7
Alberta	50,4	4,8	5,3	7,2
Colombie-Britannique	49,0	3,4	4,8	11,4
Yukon	54,4	17,3	2,8	1,4
Territoires du Nord-Ouest	49,9	23,4	2,8	2,9





Répartition selon la rémunération

Comparativement à l'an dernier, les quatre groupes désignés affichent une augmentation d'employés gagnant 50 000 \$ ou plus. Le tableau 7 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux appartenant aux groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 1999.

Dans l'ensemble, la répartition des employés de la fonction publique fédérale selon la rémunération s'est améliorée par rapport à l'exercice précédent, la proportion des employés gagnant 50 000 \$ ou plus ayant augmenté de 4,5 points de pourcentage pour atteindre 28,5 p. 100. Le pourcentage des femmes gagnant au moins 50 000 \$ s'est accru également, passant de 13,7 p. 100 au cours de l'exercice précédent à 17,7 p. 100 en 1998-1999. Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes s'est encore accentué cette année, puisque la proportion des hommes a aussi augmenté, passant de 34,5 p. 100 à 39,9 p. 100. On constate ainsi que le rapport hommes-femmes gagnant 50 000 \$ ou plus est de neuf hommes pour quatre femmes. Par rapport à l'ensemble des employés, le pourcentage des femmes qui touchent 50 000 \$ ou plus a augmenté pour s'établir à 32,0 p. 100, alors qu'il s'élevait à 28,8 p. 100 un an plus tôt et à 24,7 p. 100 il y a trois ans. Le nombre de personnes touchant 50 000 \$ ou plus a aussi progressé chez les autres groupes désignés comparativement à l'ensemble des employés, la proportion des employés autochtones passant de 1,6 p. 100 à 1,9 p. 100 et celle des personnes handicapées, de 3,1 p. 100 à 3,7 p. 100.

Parmi les employés autochtones et les employés handicapés, ceux qui gagnent au moins 50 000 \$ sont plus nombreux qu'ils ne l'étaient au cours de l'exercice précédent, leur proportion passant de 14,9 p. 100 à 19,1 p. 100 et de 19,2 p. 100 à 22,9 p. 100, respectivement. Le pourcentage des employés membres des minorités visibles qui touchent 50 000 \$ et plus atteint maintenant 31,4 p. 100, comparativement à 28,3 p. 100 l'année précédente. Par ailleurs, ils représentent 6,5 p. 100 de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, par rapport au taux de 6,1 p. 100 relevé un an plus tôt. La proportion relativement élevée d'employés appartenant à une minorité visible qui touchent au moins 50 000 \$ par année est largement attribuable à la présence marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Il convient de noter que la proportion des fonctionnaires touchant 50 000 \$ ou plus s'est accrue de 19,0 p. 100³ par rapport à l'exercice précédent. Ce sont les femmes qui ont connu la plus forte augmentation (29,0 p. 100), les employés autochtones suivant de près

³ Le taux de changement par rapport à l'an dernier se calcule comme suit : $(28,5-24,0)/24,0$, multiplié par 100.





(28,0 p. 100). Pour ce qui est des employés handicapés, le pourcentage d'augmentation est identique à celui de l'ensemble des employés, soit 19,0 p. 100. Par contre, il n'est que de 11,0 p. 100 pour les employés appartenant à une minorité visible, ce qui constitue une faible augmentation comparativement aux autres groupes désignés.

Recrutement

Les tableaux 8 à 10 indiquent le nombre de personnes embauchées – c'est-à-dire portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Le pourcentage des recrues appartenant à chacun des quatre groupes désignés a augmenté par rapport à l'exercice précédent. Encore une fois cette année, la majorité des personnes embauchées dans la fonction publique sont des femmes : elles représentent 62,0 p. 100 des recrues, comparativement à 60,0 p. 100 l'année précédente. Les personnes membres des minorités visibles constituent 4,4 p. 100 des recrues, comparativement à 3,9 p. 100 un an plus tôt, et le pourcentage des Autochtones est passé de 3,0 p. 100 à 3,3 p. 100. Quant aux personnes handicapées, elles représentent 2,3 p. 100 des recrues, par rapport à 1,7 p. 100 l'année précédente.

La catégorie du soutien administratif est encore une fois celle qui accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale. Même si un peu moins de la moitié des personnes embauchées dans la fonction publique se rangent dans la catégorie du soutien administratif, les femmes représentent toujours huit recrues sur dix dans cette catégorie. La proportion des femmes qui sont entrées dans la fonction publique par l'entremise de la catégorie scientifique et professionnelle n'a presque pas changé par rapport à l'exercice précédent (7,0 p. 100, au lieu de 7,3 p. 100). Toutefois, il y a eu une légère augmentation de femmes qui se sont jointes à la fonction publique par l'entremise de la catégorie technique (de 4,7 p. 100 à 6,2 p. 100).

Comme c'est le cas depuis quelques années, la majorité des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale sont embauchées pour une période déterminée (83,0 p. 100 de toutes les recrues cette année). Les employés nommés pour une période indéterminée ne représentent plus que 15,1 p. 100 des recrues, comparativement à 18,5 p. 100 l'an dernier. Pour ce qui est des groupes désignés, 10,7 p. 100 des femmes, 15,7 p. 100 des Autochtones, 13,4 p. 100 des personnes handicapées et 23,8 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées pour une période indéterminée. Par rapport à l'exercice précédent, tous les groupes désignés ont connu une baisse de la proportion de leurs membres qui ont été embauchés pour une période indéterminée.





Une recrue sur trois dans la fonction publique fédérale est embauchée dans la région de la capitale nationale. La proportion est légèrement inférieure dans le cas des femmes et des Autochtones, et légèrement supérieure pour les personnes handicapées. Par contre, quatre recrues sur dix appartenant à une minorité visible (42,2 p. 100, comparativement à 45,2 p. 100 l'an dernier) ont été embauchées dans la région de la capitale nationale.

Le Québec est la région (à l'exception de la région de la capitale nationale) qui a embauché non seulement le plus grand nombre de femmes (2009), mais aussi la plus forte proportion de femmes (les trois quarts). Même si 17,8 p. 100 des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées dans les Prairies, le Manitoba, la Saskatchewan et l'Alberta comptaient 34,5 p. 100 des recrues autochtones. La Colombie-Britannique a accueilli 10,2 p. 100 de toutes les recrues et 17,4 p. 100 des recrues qui appartiennent à une minorité visible et qui ont été embauchées dans la fonction publique.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions – nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal supérieur au poste précédemment occupé – accordées en 1998-1999 (voir les notes techniques présentées plus loin dans ce chapitre). Tous les groupes désignés ont obtenu une proportion plus élevée que l'année précédente des promotions accordées dans la fonction publique.

Presque six employés sur dix (57,6 p. 100) promus en 1998-1999 étaient des femmes, comparativement à un taux de représentation interne de 51,5 p. 100. Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'an dernier, où un peu plus de cinq employés promus sur dix (52,3 p. 100) étaient des femmes. Les Autochtones ont obtenu 3,0 p. 100 de toutes les promotions, ce taux étant semblable à leur taux de représentation interne (2,9, p. 100). La situation est similaire pour les employés appartenant à une minorité visible : leur taux de représentation interne est de 5,9 p. 100, et ils ont obtenu 6,1 p. 100 de l'ensemble des promotions. Pour ce qui est des personnes handicapées, la part des promotions qu'elles ont obtenues (3,9 p. 100) demeure inférieure à leur taux de représentation interne (4,6 p. 100).

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 88,4 p. 100 des promotions accordées en 1998-1999 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit une hausse par rapport aux deux exercices précédents (87,2 p. 100 l'année dernière et 78,1 p. 100 l'année précédente). Tous les groupes désignés ont connu une augmentation semblable, plus de huit promotions sur dix ayant été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.





Pour les employés des quatre groupes désignés, tout comme les employés de la fonction publique fédérale en général, la majorité des promotions se sont faites vers la catégorie de l'administration et du service extérieur ou au sein de celle-ci. Cette catégorie compte pour plus de la moitié de toutes les promotions obtenues par les femmes et presque la moitié pour les autres groupes désignés. Le groupe des minorités visibles a été le seul pour qui la catégorie scientifique et professionnelle est arrivée au second rang, obtenant un plus grand nombre de promotions que la catégorie du soutien administratif.

Au total, 41,0 p. 100 de toutes les promotions ont été accordées dans la région de la capitale nationale. Cette région compte pour 42,1 p. 100 des promotions obtenues par les femmes, 33,2 p. 100 des promotions accordées aux employés autochtones, 38,4 p. 100 des promotions obtenues par les employés handicapés et 35,9 p. 100 des promotions accordées aux employés membres des minorités visibles.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, y compris celles des employés dont la nomination pour une période déterminée ou précise a pris fin en 1998-1999. Il y a eu 28 927 départs cette année, 741 de plus que l'an dernier.

Près des deux tiers (63,5 p. 100) des personnes qui ont quitté la fonction publique appartenaient à l'un des groupes désignés, cette proportion étant à la hausse par rapport à celles des deux exercices antérieurs (62,3 p. 100 en 1997-1998 et 53,6 p. 100 en 1996-1997). Trois des groupes désignés ont enregistré une faible augmentation en ce qui concerne les départs de la fonction publique alors que les minorités visibles ont enregistré une baisse négligeable de 3,9 p. 100 à 3,6 p. 100 de tous les départs.

De tous les groupes désignés, ce sont les Autochtones qui ont connu la plus forte augmentation proportionnelle du taux de cessation d'emploi (de 3,0 p. 100 à 3,6 p. 100), suivis des personnes handicapées et des femmes. Chez les personnes handicapées, le taux de départ est passé de 3,3 p. 100 à 3,8 p. 100. Seules les personnes appartenant à une minorité visible ont enregistré cette année un taux de départ moins élevé que l'an dernier (3,6 p. 100, au lieu de 3,9 p. 100).

Près de 60,0 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté la fonction publique appartenaient à la catégorie de l'administration et du service extérieur et à la catégorie du soutien administratif, les deux plus importantes catégories dans la fonction publique. Compte tenu de leur niveau de représentation dans ces catégories, les femmes comptaient pour 52,1 p. 100 et 83,9 p. 100 respectivement de tous les départs au sein de ces groupes.





Comme il y a beaucoup de personnes membres des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle, c'est dans cette catégorie que le taux de départ des membres de ce groupe désigné est le plus élevé. Le taux relevé cette année pour cette catégorie est de 7,9 p. 100.

Les cessations d'emploi chez les employés autochtones étaient réparties uniformément entre les diverses catégories professionnelles, les taux allant de 3,0 p. 100 à 4,1 p. 100 pour les cinq catégories à l'exception de celle de la direction. Il y a aussi eu répartition uniforme des départs chez les personnes handicapées dans ces catégories, mais le taux de départ de 6,8 p. 100 enregistré dans la catégorie de la direction mérite d'être souligné puisqu'il est deux fois plus élevé que le taux de représentation des personnes handicapées dans cette catégorie.

Notes techniques

Le chapitre 2 trace le profil statistique des groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 1999. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes membres des minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

La fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de tous les fonctionnaires qui composent la fonction publique telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). La majeure 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.

Le 31 mars 1999, la fonction publique fédérale comptait 186 314 personnes, soit une diminution de 873 personnes (ou moins de 0,5 p. 100) au 31 mars 1998. L'effectif était réparti comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	178 340
Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois	2 868
Employés occasionnels	5 106
Total	186 314





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 personnes en congé sans solde, y compris celles en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études ne sont pas incluses dans ces tableaux. Leur exclusion pourrait avoir un impact sur la représentation dans certains petits ministères. 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 1998 et prenant fin le 31 mars 1999.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la LRTPF, I-I, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques contenues dans ce rapport englobent seulement les employés travaillant au sein d'organisations régies par la LRTPF, I-1. La taille de ces entités varie : la fonction publique fédérale compte des ministères ayant plus de 3000 employés et des institutions de petite taille ayant moins de 10 employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont concentrés uniquement dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans la plus grande institution qui assure le traitement de la paye et des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée (période précise d'emploi)

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.

Cependant, selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » se définit comme suit : personne embauchée pour une période déterminée d'au moins trois mois.





Étant donné que les employés nommés à court terme (moins de trois mois) ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données du présent rapport ne font état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent 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, les ministères et les organismes font en sorte que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale déclarent leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les membres des groupes désignés

Par un souci d'uniformité, les données figurant dans la partie de ce chapitre où sont présentées les statistiques proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

L'information provenant de ces deux sources peut ne pas correspondre exactement à l'information pouvant être obtenue de sources ministérielles. Dans des circonstances particulières, où Santé Canada a dû faire rapport au Tribunal canadien des droits de la personne, les données de ce ministère ont été tirées des systèmes ministériels.

Les données 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 Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire, processus par lequel les personnes indiquent volontairement leur appartenance à l'un ou plusieurs des groupes désignés.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et au sein des ministères 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. Parfois, des employés qui avaient rempli la déclaration volontaire alors qu'ils étaient au service d'un ministère peuvent avoir omis de le faire lors d'un changement de ministère ou choisi de ne pas 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 chapitre

« Personnes embauchées » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus et employés 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 employés 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 1998 au 31 mars 1999, environ 1500 employés ont quitté la fonction publique fédérale comparativement à plus de 7000 l'année précédente.

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

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

« Disponibilité au sein de la population active » : La répartition des 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 le groupe d'âge

Tableau 5

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

Tableau 6

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

Tableau 7

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

Tableau 8

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

Tableau 9

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





Tableau 10

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

Tableau 11

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

Tableau 12

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

Tableau 13

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

Tableau 14

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

Tableau 15

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

Tableau 16

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



TABLEAU 1

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

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique										
Au 31 mars 1999	178 340		91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831		90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378		92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009		96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784		103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640		105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114		102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 1996				48,7		1,7		4,8		8,7

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





TABLERAU 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 période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

	Ensemble des employés		Durée indéterminée		Type d'emploi		Saisonnier		Sexe		
	Nbre	%	Nbre	%	Période 3 mois		Nbre	%	Nbre	%	
					Nbre	%					
Fonction publique fédérale											
Total	178 340	100,0	151 251	100,0	25 924	100,0	1 165	100,0	100,0		
Femmes	91 856	51,5	74 420	49,2	17 101	66,0	335	28,8	28,8		
Hommes	86 484	48,5	76 831	50,8	8 823	34,0	830	71,2	71,2		
Autocitoyens											
Total	5 124	2,9	4 134	2,7	961	3,7	29	2,5	100,0		
Femmes	3 188	3,5	2 480	3,3	701	4,1	7	2,1	24,1		
Hommes	1 936	2,2	1 654	2,2	260	3,0	22	2,7	75,9		
Personnes handicapées											
Total	8 137	4,6	7 378	4,9	739	2,9	20	1,7	100,0		
Femmes	4 059	4,4	3 605	4,8	448	2,6	6	1,8	30,0		
Hommes	4 078	4,7	3 773	4,9	291	3,3	14	1,7	70,0		
Membres des minorités visibles											
Total	10 557	5,9	9 130	6,0	1 415	5,5	12	1,0	100,0		
Femmes	5 320	5,8	4 425	6,0	891	5,2	4	1,2	33,3		
Hommes	5 237	6,1	4 705	6,1	524	5,9	8	1,0	66,7		

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



TABEAU 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 nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999*

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	3 421	26,9	919	26,9	64	1,9	101	3,0	103	3,0
Scientifique et professionnelle										
AC Actuariat	8	25,0	2	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG Agriculture	10	10,0	1	10,0	1	10,0	2	20,0	0	0,0
AR Architecture et urbanisme	194	22,7	44	22,7	5	2,6	4	2,1	21	10,8
AU Vérification	5 492	27,0	1 482	27,0	33	0,6	174	3,2	984	17,9
BI Sciences biologiques	1 266	34,3	434	34,3	10	0,8	24	1,9	90	7,1
CH Chimie	405	36,0	146	36,0	1	0,2	13	3,2	76	18,8
DE Art dentaire	9	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	435	9,7	42	9,7	0	0,0	5	1,1	26	6,0
ED Enseignement	631	52,9	334	52,9	69	10,9	25	4,0	32	5,1
EN Génie et arpentage	1 995	9,0	179	9,0	14	0,7	62	3,1	271	13,6
ES Économique, sociologie et statistique	3 302	37,3	1 233	37,3	47	1,4	94	2,8	337	10,2
FO Sciences forestières	96	14,6	14	14,6	1	1,0	5	5,2	1	1,0
HR Recherche historique	207	34,3	71	34,3	3	1,4	5	2,4	1	0,5
LA Droit	1 671	47,8	799	47,8	46	2,8	51	3,1	78	4,7
LS Bibliothéconomie	418	72,5	303	72,5	6	1,4	14	3,3	28	6,7
MA Mathématiques	277	34,7	96	34,7	0	0,0	4	1,4	28	10,1
MD Médecine	202	25,7	52	25,7	2	1,0	12	5,9	19	9,4
MT Météorologie	482	13,5	65	13,5	2	0,4	9	1,9	20	4,1





TABLEAU 3 (suite)

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

*(LRFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999*

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
ND Nutrition et diététique	26	100,0	26	100,0	0	0,0	1	3,8	0	0,0
NU Sciences infirmières	1 368	84,8	1 160	84,8	118	8,6	35	2,6	85	6,2
OP Ergothérapie et physiothérapie	33	90,9	30	90,9	0	0,0	0	0,0	1	3,0
PC Sciences physiques	1 494	28,7	429	28,7	24	1,6	28	1,9	100	6,7
PH Pharmacie	16	75,0	12	75,0	0	0,0	0	0,0	1	6,3
PS Psychologie	255	43,9	112	43,9	0	0,0	8	3,1	16	6,3
SE Recherche scientifique	1 753	13,9	244	13,9	7	0,4	44	2,5	237	13,5
SG Réglementation scientifique	386	37,8	146	37,8	1	0,3	19	4,9	46	11,9
SW Service social	33	54,5	18	54,5	6	18,2	2	6,1	1	3,0
UT Enseignement universitaire	127	7,9	10	7,9	0	0,0	2	1,6	12	9,4
VM Médecine vétérinaire	31	35,5	11	35,5	0	0,0	4	12,9	6	19,4
Total	22 622	33,1	7 495	33,1	396	1,8	646	2,9	2 517	11,1
Administration et service extérieur										
AS Services administratifs	15 574	68,6	10 686	68,6	449	2,9	714	4,6	565	3,6
CO Commerce	2 148	33,8	725	33,8	40	1,9	66	3,1	112	5,2
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	10 124	30,1	3 049	30,1	140	1,4	394	3,9	847	8,4
FI Gestion des finances	2 334	43,1	1 005	43,1	62	2,7	99	4,2	216	9,3
FS Service extérieur	1 050	29,0	304	29,0	18	1,7	25	2,4	64	6,1
IS Services d'information	1 730	64,2	1 110	64,2	36	2,1	61	3,5	44	2,5





MM	Stagiaires en gestion	173	97	56,1	2	1,2	6	3,5	15	8,7
OM	Organisation et méthodes	322	179	55,6	5	1,6	18	5,6	6	1,9
PE	Gestion du personnel	2 888	2 075	71,8	124	4,3	214	7,4	112	3,9
PG	Achat et approvisionnement	1 909	910	47,7	42	2,2	105	5,5	96	5,0
PM	Administration des programmes	33 123	18 019	54,4	1 116	3,4	1 938	5,9	2 194	6,6
TR	Traduction	889	536	60,3	4	0,4	39	4,4	23	2,6
WP	Programmes de bien-être social	2 194	1 103	50,3	97	4,4	75	3,4	71	3,2
Total		74 458	39 798	53,5	2 135	2,9	3 754	5,0	4 365	5,9
Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AO	Navigation aérienne	465	37	8,0	4	0,9	6	1,3	9	1,9
DD	Dessin et illustrations	356	110	30,9	2	0,6	26	7,3	16	4,5
EG	Soutien technologique et scientifique	5 372	1 341	25,0	99	1,8	154	2,9	213	4,0
EL	Électronique	1 151	37	3,2	13	1,1	26	2,3	34	3,0
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 411	681	28,2	74	3,1	63	2,6	33	1,4
PI	Inspection des produits primaires	272	48	17,6	2	0,7	13	4,8	15	5,5
PY	Photographie	26	6	23,1	0	0,0	0	0,0	1	3,8
RO	Radiotélégraphie	359	56	15,6	4	1,1	4	1,1	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	2 928	1 714	58,5	68	2,3	91	3,1	161	5,5
SO	Officiers de navire	879	41	4,7	10	1,1	6	0,7	7	0,8
TI	Inspection technique	1 126	81	7,2	22	2,0	35	3,1	61	5,4
Total		15 361	4 152	27,0	298	1,9	424	2,8	554	3,6





TABLEAU 3 (suite)

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

(LRFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Soutien administratif										
CM Communications	77	33,8	26	33,8	2	2,6	2	2,6	1	1,3
CR Commis aux écritures et aux règlements	37 225	82,7	30 775	82,7	1 443	3,9	2 375	6,4	2 246	6,0
DA Traitement mécanique des données	1 589	79,7	1 266	79,7	32	2,0	79	5,0	113	7,1
OE Mécanographie	33	60,6	20	60,6	2	6,1	10	30,3	1	3,0
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	4 609	98,4	4 536	98,4	136	3,0	188	4,1	224	4,9
Total	43 533	84,1	36 623	84,1	1 615	3,7	2 654	6,1	2 585	5,9
Exploitation										
CX Services correctionnels	5 008	20,7	1 036	20,7	278	5,6	110	2,2	127	2,5
FR Pompiers	493	1,4	7	1,4	9	1,8	3	0,6	3	0,6
GL Manceuvres et hommes de métier	6 067	4,2	257	4,2	131	2,2	176	2,9	93	1,5
GS Services divers	3 498	30,6	1 070	30,6	106	3,0	182	5,2	104	3,0
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	524	1,5	8	1,5	10	1,9	28	5,3	23	4,4
HS Services hospitaliers	642	54,0	347	54,0	59	9,2	14	2,2	39	6,1
LI Gardiens de phare	97	3,1	3	3,1	1	1,0	0	0,0	0	0,0
PR Services d'imprimerie	127	52,0	66	52,0	2	1,6	8	6,3	5	3,9
SC Équipages de navires	1 270	4,0	51	4,0	15	1,2	9	0,7	21	1,7
SR Réparation des navires	1 219	2,0	24	2,0	5	0,4	28	2,3	18	1,5
Total	18 945	15,1	2 869	15,1	616	3,3	558	2,9	433	2,3
Total pour la fonction publique fédérale	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9



TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge
(LRFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
 Au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	25-29	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	23	52,2	12	51,0	5	21,7	0	0,0	0	0,0
	35-39	151	51,0	77	39,9	5	3,3	2	1,3	6	4,0
	40-44	459	34,8	183	18,8	7	1,5	9	2,0	16	3,5
	45-49	1 041	11,6	362	11,6	26	2,5	33	3,2	26	2,5
	50-54	1 159	10,8	218	10,8	15	1,3	37	3,2	33	2,8
	55-59	484	11,1	56	11,6	5	1,0	14	2,9	17	3,5
	60-64	93	11,1	10	11,1	1	1,1	6	6,5	3	3,2
	65-69	9	0,0	1	11,1	0	0,0	0	0,0	2	22,2
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		3 421	26,9	919	1,9	64	101	3,0	103	3,0	
Scientifique et professionnelle	20-24	132	53,0	70	53,0	0	0,0	1	0,8	15	11,4
	25-29	1 227	51,4	631	48,2	33	2,7	8	0,7	123	10,0
	30-34	2 615	40,4	1 445	35,1	69	2,6	38	1,5	288	11,0
	35-39	3 575	29,0	1 502	22,5	76	2,1	68	1,9	322	9,0
	40-44	4 276	18,6	1 328	14,0	67	1,6	130	3,0	404	9,4
	45-49	4 580	11,6	818	11,6	72	1,6	150	3,3	449	9,8
	50-54	3 640	14,0	341	18,6	55	1,5	136	3,7	412	11,3
	55-59	1 833	11,6	79	11,6	20	1,1	88	4,8	303	16,5
	60-64	564	11,8	17	11,8	4	0,7	19	3,4	164	29,1
	65-69	146	11,8	4	11,8	0	0,0	6	4,1	31	21,2
Total		22 622	33,1	7 495	1,8	396	646	2,9	2 517	11,1	





TABLEAU 4 (suite)

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

*(LRFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999*

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles		
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Administration et service extérieur	16-19	9	22,2	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
	20-24	1 048	48,5	508	2,1	22	2,1	4	0,4	75	7,2	
	25-29	4 506	53,2	2 396	3,7	168	3,7	85	1,9	388	8,6	
	30-34	8 414	54,7	4 599	3,9	327	3,9	211	2,5	721	8,6	
	35-39	12 551	59,1	7 420	3,4	424	3,4	518	4,1	751	6,0	
	40-44	15 846	59,6	9 442	2,9	466	2,9	788	5,0	682	4,3	
	45-49	17 101	52,7	9 020	2,3	399	2,3	1 059	6,2	706	4,1	
	50-54	10 364	44,5	4 616	2,3	237	2,3	736	7,1	572	5,5	
	55-59	3 566	40,6	1 447	2,2	77	2,2	279	7,8	327	9,2	
	60-64	843	34,2	288	1,8	15	1,8	57	6,8	114	13,5	
	65-69	183	26,8	49	0,0	0	0,0	16	8,7	24	13,1	
	70+	27	40,7	11	0,0	0	0,0	1	3,7	5	18,5	
	Total		74 458	53,5	39 798	2,9	2 135	2,9	3 754	5,0	4 365	5,9
	Technique	16-19	12	33,3	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24		187	54,5	102	2,1	4	2,1	0	0,0	9	4,8	
25-29		921	48,6	448	3,6	33	3,6	8	0,9	39	4,2	
30-34		1 588	36,3	577	3,5	56	3,5	24	1,5	66	4,2	
35-39		2 609	31,0	808	2,1	56	2,1	47	1,8	84	3,2	
40-44		3 175	27,9	886	1,9	60	1,9	86	2,7	91	2,9	
45-49		3 299	24,1	794	1,6	52	1,6	120	3,6	87	2,6	
50-54		2 283	15,9	363	1,0	23	1,0	90	3,9	82	3,6	
55-59		931	14,3	133	1,0	9	1,0	34	3,7	60	6,4	
60-64		293	10,6	31	1,4	4	1,4	11	3,8	28	9,6	
65-69	51	7,8	4	2,0	1	2,0	3	5,9	7	13,7		
70+	12	16,7	2	0,0	0	0,0	1	8,3	1	8,3		
Total		15 361	27,0	4 152	1,9	298	1,9	424	2,8	554	3,6	





Soutien administratif										
16-19	77	53	68,8	1	1,3	1	1,3	2	2,6	
20-24	1 160	904	77,9	73	6,3	13	1,1	66	5,7	
25-29	2 841	2 266	79,8	183	6,4	58	2,0	174	6,1	
30-34	4 801	3 969	82,7	246	5,1	204	4,2	294	6,1	
35-39	7 840	6 718	85,7	313	4,0	405	5,2	369	4,7	
40-44	9 413	8 021	85,2	334	3,5	610	6,5	433	4,6	
45-49	8 500	7 098	83,5	241	2,8	643	7,6	490	5,8	
50-54	5 519	4 699	85,1	144	2,6	454	8,2	414	7,5	
55-59	2 500	2 165	86,6	62	2,5	188	7,5	244	9,8	
60-64	728	615	84,5	17	2,3	66	9,1	87	12,0	
65-69	122	89	73,0	1	0,8	10	8,2	9	7,4	
70+	32	26	81,3	0	0,0	2	6,3	3	9,4	
Total	43 533	36 623	84,1	1 615	3,7	2 654	6,1	2 585	5,9	
Exploitation										
16-19	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
20-24	323	138	42,7	9	2,8	0	0,0	4	1,2	
25-29	1 078	351	32,6	55	5,1	13	1,2	24	2,2	
30-34	1 693	385	22,7	103	6,1	23	1,4	42	2,5	
35-39	3 023	532	17,6	102	3,4	76	2,5	62	2,1	
40-44	4 111	496	12,1	122	3,0	131	3,2	75	1,8	
45-49	4 050	402	9,9	82	2,0	127	3,1	90	2,2	
50-54	2 729	305	11,2	68	2,5	107	3,9	82	3,0	
55-59	1 461	186	12,7	54	3,7	58	4,0	35	2,4	
60-64	409	65	15,9	20	4,9	19	4,6	17	4,2	
65-69	51	2	3,9	1	2,0	4	7,8	2	3,9	
70+	10	4	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Total	18 945	2 869	15,1	616	3,3	558	2,9	433	2,3	
Fonction publique fédérale										
16-19	105	62	59,0	1	1,0	1	1,0	2	1,9	
20-24	2 850	1 722	60,4	108	3,8	18	0,6	169	5,9	
25-29	10 574	6 092	57,6	472	4,5	172	1,6	748	7,1	
30-34	19 134	10 802	56,5	806	4,2	500	2,6	1 411	7,4	
35-39	29 749	17 000	57,1	976	3,3	1 116	3,8	1 594	5,4	
40-44	37 280	20 530	55,1	1 056	2,8	1 754	4,7	1 701	4,6	
45-49	38 571	19 004	49,3	872	2,3	2 132	5,5	1 848	4,8	
50-54	25 694	11 019	42,9	542	2,1	1 560	6,1	1 595	6,2	
55-59	10 775	4 328	40,2	227	2,1	661	6,1	986	9,2	
60-64	2 930	1 088	37,1	61	2,1	178	6,1	413	14,1	
65-69	562	162	28,8	3	0,5	39	6,9	75	13,3	
70+	116	47	40,5	0	0,0	6	5,2	15	12,9	
Total	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	
Total pour la fonction publique fédérale										





TABLERAU 5

**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
(LRTPP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999**

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Revenu Canada	41 048	55,1	22 624	2,0	823	2,0	2 130	5,2	3 741	9,1
Développement des ressources humaines Canada	20 740	70,6	14 647	2,8	588	2,8	1 480	7,1	968	4,7
Défense nationale ¹	15 591	35,2	5 486	1,7	268	1,7	573	3,7	435	2,8
Service correctionnel Canada	12 361	39,5	4 887	3,9	476	3,9	398	3,2	349	2,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	10 476	50,2	5 255	2,0	210	2,0	631	6,0	706	6,7
Pêches et Océans ²	8 499	26,5	2 253	1,5	129	1,5	164	1,9	217	2,6
Santé Canada	6 004	64,8	3 889	7,1	426	7,1	315	5,3	545	9,1
Statistique Canada	5 081	49,9	2 535	1,2	59	1,2	132	2,6	388	7,6
Industrie Canada	4 714	47,5	2 237	1,7	82	1,7	198	4,2	268	5,7
Environnement Canada	4 608	37,4	1 722	1,5	70	1,5	114	2,5	284	6,2
Agriculture et Agroalimentaire Canada	4 414	43,0	1 899	1,1	50	1,1	120	2,7	206	4,7
Ministère du Patrimoine canadien	4 333	46,8	2 026	4,1	177	4,1	133	3,1	83	1,9
Transports Canada	4 246	38,5	1 636	1,9	81	1,9	152	3,6	216	5,1
Citoyenneté et Immigration Canada	3 789	60,1	2 277	1,9	73	1,9	193	5,1	376	9,9
Ressources naturelles Canada	3 769	36,2	1 366	1,5	58	1,5	121	3,2	253	6,7
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	3 521	80,6	2 838	4,1	145	4,1	248	7,0	150	4,3
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 238	43,9	1 420	2,2	71	2,2	121	3,7	164	5,1
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 182	60,3	1 918	27,3	870	27,3	91	2,9	174	5,5
Anciens Combattants Canada	3 127	67,5	2 111	2,6	81	2,6	154	4,9	168	5,4
Ministère de la Justice Canada	2 791	62,8	1 753	3,1	86	3,1	89	3,2	143	5,1
Agence canadienne de développement international	1 229	54,8	673	2,0	24	2,0	59	4,8	75	6,1
Commission de la fonction publique du Canada	1 221	63,6	777	2,5	31	2,5	87	7,1	67	5,5





Commission de l'immigration et du statut de réfugié	826	547	66,2	15	1,8	26	3,1	151	18,3
Ministère des Finances Canada	812	395	48,6	9	1,1	23	2,8	51	6,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	680	389	57,2	11	1,6	34	5,0	38	5,6
Commission canadienne des grains	649	205	31,6	15	2,3	29	4,5	39	6,0
Archives nationales du Canada	643	297	46,2	15	2,3	16	2,5	14	2,2
Bureau des passeports	599	436	72,8	8	1,3	15	2,5	19	3,2
Administration du rétablissement agricole des Prairies	585	158	27,0	15	2,6	5	0,9	6	1,0
Bureau du Conseil privé	581	344	59,2	16	2,8	23	4,0	12	2,1
Bibliothèque nationale du Canada	438	294	67,1	12	2,7	18	4,1	19	4,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	404	205	50,7	7	1,7	18	4,5	6	1,5
Greffé de la Cour fédérale du Canada	403	262	65,0	6	1,5	25	6,2	24	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	387	235	60,7	6	1,6	18	4,7	13	3,4
Agence spatiale canadienne	322	120	37,3	1	0,3	2	0,6	25	7,8
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	288	155	53,8	6	2,1	13	4,5	16	5,6
Développement économique Canada pour les régions du Québec	276	154	55,8	3	1,1	7	2,5	8	2,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	265	211	79,6	9	3,4	15	5,7	7	2,6
Solliciteur général Canada	246	140	56,9	6	2,4	7	2,8	4	1,6
Office des transports du Canada	240	138	57,5	6	2,5	17	7,1	11	4,6
Bureau du Directeur général des élections	229	109	47,6	2	0,9	8	3,5	4	1,7
Bureau de la sécurité des transports du Canada	205	67	32,7	2	1,0	8	3,9	7	3,4
Commission canadienne des droits de la personne	198	136	68,7	10	5,1	18	9,1	19	9,6
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	147	89	60,5	4	2,7	6	4,1	6	4,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	128	77	60,2	0	0,0	11	8,6	3	2,3
Commissariat aux langues officielles	123	72	58,5	3	2,4	5	4,1	3	2,4
Cour canadienne de l'impôt	112	73	65,2	4	3,6	4	3,6	4	3,6
Condition féminine Canada	104	100	96,2	4	3,8	6	5,8	16	15,4
Tribunal canadien du commerce extérieur	81	40	49,4	1	1,2	1	1,2	4	4,9
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	79	43	54,4	2	2,5	4	5,1	2	2,5
Conseil canadien des relations industrielles	74	52	70,3	1	1,4	3	4,1	3	4,1



TABLEAU 5 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
 Au 31 mars 1999

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Commission canadienne du lait	68	47,1	32	47,1	0	0,0	0	0,0	1	1,5
Centre canadien de gestion	66	74,2	49	74,2	1	1,5	3	4,5	1	1,5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	51	56,9	29	56,9	1	2,0	2	3,9	1	2,0
Bureau d'information du Canada	50	60,0	30	60,0	0	0,0	1	2,0	5	10,0
Commission mixte internationale	30	46,7	14	46,7	0	0,0	0	0,0	1	3,3
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	30	56,7	17	56,7	0	0,0	0	0,0	2	6,7
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	57,1	12	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	15	60,0	9	60,0	0	0,0	1	6,7	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	9	33,3	3	33,3	0	0,0	1	11,1	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	9	77,8	7	77,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	8	62,5	5	62,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	6	50,0	3	50,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal de l'aviation civile	5	80,0	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	5	20,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0
Total	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9	

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.



TABEAU 6

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

*(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999*

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	4 001	43,8	1 753	43,8	79	2,0	106	2,6	18	0,4
Île-du-Prince-Édouard	2 229	59,0	1 314	59,0	34	1,5	126	5,7	27	1,2
Nouvelle-Écosse	8 825	38,9	3 435	38,9	155	1,8	394	4,5	351	4,0
Nouveau-Brunswick	5 802	51,9	3 009	51,9	82	1,4	208	3,6	44	0,8
Québec (moins RCN*)	23 933	51,3	12 283	51,3	250	1,0	687	2,9	518	2,2
RCN* (Québec)	15 057	55,7	8 381	55,7	584	3,9	759	5,0	700	4,6
RCN*	61 811	53,3	32 963	53,3	1 435	2,3	2 912	4,7	3 447	5,6
Ontario (moins RCN*)	28 681	53,3	15 300	53,3	731	2,5	1 558	5,4	2 853	9,9
RCN* (Ontario)	46 754	52,6	24 582	52,6	851	1,8	2 153	4,6	2 747	5,9
Manitoba	7 905	57,2	4 525	57,2	629	8,0	453	5,7	303	3,8
Saskatchewan	4 446	51,2	2 276	51,2	376	8,5	213	4,8	121	2,7
Alberta	10 535	50,4	5 312	50,4	503	4,8	560	5,3	763	7,2
Colombie-Britannique	17 753	49,0	8 695	49,0	609	3,4	861	4,8	2 025	11,4
Yukon	502	54,4	273	54,4	87	17,3	14	2,8	7	1,4
Territoires du Nord-Ouest	581	49,9	290	49,9	136	23,4	16	2,8	17	2,9
À l'extérieur du Canada	1 336	32,0	428	32,0	18	1,3	29	2,2	63	4,7
Total	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9

* Région de la capitale nationale





TABLEAU 7

**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Au 31 mars 1999**

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	CUM %	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
19 999	26	0,0	14	53,8	0	0,0	2	7,7	2	7,7
20 000 – 24 999	2 459	1,4	1 604	65,2	83	3,4	114	4,6	62	2,5
25 000 – 29 999	16 832	10,8	11 351	67,4	615	3,7	1 082	6,4	924	5,5
30 000 – 34 999	34 675	30,3	24 118	69,6	1 306	3,8	1 665	4,8	1 939	5,6
35 000 – 39 999	29 210	46,6	17 404	59,6	938	3,2	1 283	4,4	1 679	5,7
40 000 – 44 999	26 700	61,6	13 467	50,4	708	2,7	1 303	4,9	1 503	5,6
45 000 – 49 999	17 656	71,5	7 660	43,4	493	2,8	824	4,7	1 134	6,4
50 000 – 54 999	13 743	79,2	5 417	39,4	348	2,5	517	3,8	853	6,2
55 000 – 59 999	10 873	85,3	3 918	36,0	240	2,2	463	4,3	746	6,9
60 000 – 64 999	7 034	89,3	2 192	31,2	121	1,7	246	3,5	543	7,7
65 000 – 69 999	7 372	93,4	1 978	26,8	138	1,9	261	3,5	476	6,5
70 000 – 74 999	3 489	95,3	941	27,0	42	1,2	120	3,4	230	6,6
75 000 – 79 999	3 056	97,1	586	19,2	31	1,0	83	2,7	220	7,2
80 000 – 84 999	1 354	97,8	355	26,2	17	1,3	51	3,8	64	4,7
85 000 – 89 999	1 617	98,7	335	20,7	19	1,2	54	3,3	100	6,2
90 000 – 94 999	487	99,0	123	25,3	7	1,4	19	3,9	22	4,5
95 000 – 99 999	811	99,5	172	21,2	5	0,6	25	3,1	37	4,6
100 000	946	100,0	221	23,4	13	1,4	25	2,6	23	2,4
Total	178 340	100,0	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9

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.



TABEAU 8

**Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
(LRTPP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999**

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	488	65,4	319	65,4	10	2,0	9	1,8	2	0,4
Île-du-Prince-Édouard	140	73,6	103	73,6	0	0,0	4	2,9	0	0,0
Nouvelle-Écosse	512	48,0	246	48,0	14	2,7	9	1,8	21	4,1
Nouveau-Brunswick	607	62,9	382	62,9	6	1,0	7	1,2	1	0,2
Québec (moins RCN*)	2 678	75,0	2 009	75,0	20	0,7	63	2,4	37	1,4
RCN* (Québec)	1 150	55,8	642	55,8	69	6,0	23	2,0	50	4,3
RCN*	5 088	56,3	2 866	56,3	135	2,7	146	2,9	308	6,1
Ontario (moins RCN*)	2 348	61,3	1 439	61,3	75	3,2	49	2,1	103	4,4
RCN* (Ontario*)	3 938	56,5	2 224	56,5	66	1,7	123	3,1	258	6,6
Manitoba	1 377	72,8	1 003	72,8	115	8,4	50	3,6	79	5,7
Saskatchewan	616	48,5	299	48,5	45	7,3	8	1,3	6	1,0
Alberta	987	56,2	555	56,2	31	3,1	7	0,7	46	4,7
Colombie-Britannique	1 711	64,0	1 095	64,0	62	3,6	27	1,6	127	7,4
Yukon	95	51,6	49	51,6	13	13,7	1	1,1	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	121	47,1	57	47,1	27	22,3	1	0,8	0	0,0
À l'extérieur du Canada	5	20,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	16 773	62,1	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).
Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.





TABLEAU 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
(LRFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	38	21,1	8	21,1	1	2,6	0	0,0	4	10,5
Scientifique et professionnelle	1 574	48,3	761	48,3	63	4,0	18	1,1	117	7,4
Administration et service extérieur	3 948	47,8	1 886	47,8	114	2,9	59	1,5	235	6,0
Technique	1 381	46,7	645	46,7	33	2,4	16	1,2	51	3,7
Soutien administratif	7 777	84,3	6 557	84,3	276	3,5	267	3,4	302	3,9
Exploitation	2 055	27,5	566	27,5	66	3,2	21	1,0	21	1,0
Total	16 773	62,1	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.



TABLEAU 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi (LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Période indéterminée	2 533	44,1	1 117	44,1	87	3,4	51	2,0	174	6,9
Période déterminée (3 mois ou plus)	13 913	65,8	9 153	65,8	453	3,3	329	2,4	555	4,0
Saisonnier	327	46,8	153	46,8	13	4,0	1	0,3	1	0,3
Total	16 773	62,1	10 423	62,1	553	3,3	381	2,3	730	4,4

Nota : L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.





TABLEAU 11

**Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
(LRTPP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999**

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	554	55,2	306	55,2	15	2,7	17	3,1	5	0,9
Île-du-Prince-Édouard	230	65,2	150	65,2	6	2,6	20	8,7	3	1,3
Nouvelle-Écosse	1 125	50,7	570	50,7	30	2,7	41	3,6	42	3,7
Nouveau-Brunswick	635	57,8	367	57,8	8	1,3	24	3,8	6	0,9
Québec (moins RCN*)	3 004	58,7	1 762	58,7	28	0,9	77	2,6	85	2,8
RCN* (Québec)	3 000	61,6	1 849	61,6	133	4,4	117	3,9	114	3,8
RCN*	11 376	58,8	6 695	58,8	273	2,4	413	3,6	599	5,3
Ontario (moins RCN*)	4 091	61,8	2 529	61,8	99	2,4	205	5,0	504	12,3
RCN* (Ontario)	8 376	57,9	4 846	57,9	140	1,7	296	3,5	485	5,8
Manitoba	1 039	60,6	630	60,6	96	9,2	53	5,1	27	2,6
Saskatchewan	636	60,1	382	60,1	57	9,0	24	3,8	8	1,3
Alberta	1 582	53,1	840	53,1	68	4,3	67	4,2	95	6,0
Colombie-Britannique	2 932	50,2	1 471	50,2	93	3,2	126	4,3	281	9,6
Yukon	72	46	46	63,9	12	16,7	1	1,4	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	114	55	55	48,2	34	29,8	3	2,6	2	1,8
À l'extérieur du Canada	203	81	81	39,9	2	1,0	5	2,5	13	6,4
Total	27 593	57,6	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

* 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 les 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 en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région (voir aussi la définition de « promotions » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).

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



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 période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers) Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	646	33,9	219	33,9	18	2,8	11	1,7	19	2,9
Scientifique et professionnelle	3 212	38,9	1 250	38,9	45	1,4	68	2,1	375	11,7
Administration et service extérieur	13 445	61,5	8 267	61,5	417	3,1	573	4,3	815	6,1
Technique	2 238	32,5	728	32,5	49	2,2	57	2,5	71	3,2
Soutien administratif	5 927	83,5	4 949	83,5	243	4,1	337	5,7	349	5,9
Exploitation	1 887	17,3	326	17,3	47	2,5	30	1,6	35	1,9
Total	27 593	57,6	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

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

Le total comprend de l'information ayant trait aux 238 employés pour lesquels la catégorie professionnelle n'était pas connue.





TABLEAU 13

**Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999**

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	24 392	56,3	13 744	56,3	692	2,8	981	4,0	1 476	6,1
Période déterminée (3 mois ou plus)	3 201	66,9	2 140	66,9	129	4,0	95	3,0	194	6,1
Total	27 593	57,6	15 884	57,6	821	3,0	1 076	3,9	1 670	6,1

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 les organismes figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

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



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 période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999**

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	1 349	43,4	585	43,4	97	7,2	19	1,4	5	0,4
Île-du-Prince-Édouard	268	48,9	131	48,9	3	1,1	11	4,1	1	0,4
Nouvelle-Écosse	1 785	36,1	645	36,1	31	1,7	86	4,8	54	3,0
Nouveau-Brunswick	801	42,3	339	42,3	11	1,4	20	2,5	3	0,4
Québec (moins RCN*)	5 707	60,9	3 476	60,9	68	1,2	168	2,9	70	1,2
RCN* (Québec)	1 494	49,4	738	49,4	70	4,7	84	5,6	53	3,5
RCN*	6 344	51,2	3 246	51,2	148	2,3	302	4,8	329	5,2
Ontario (moins RCN*)	3 930	51,3	2 015	51,3	144	3,7	144	3,7	193	4,9
RCN* (Ontario)	4 850	51,7	2 508	51,7	78	1,6	218	4,5	276	5,7
Manitoba	1 975	65,5	1 293	65,5	129	6,5	101	5,1	105	5,3
Saskatchewan	1 061	48,6	516	48,6	71	6,7	40	3,8	10	0,9
Alberta	2 065	48,5	1 002	48,5	106	5,1	77	3,7	56	2,7
Colombie-Britannique	3 198	54,2	1 733	54,2	134	4,2	105	3,3	206	6,4
Yukon	212	51,9	110	51,9	39	18,4	4	1,9	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	185	49,7	92	49,7	63	34,1	6	3,2	1	0,5
À l'extérieur du Canada	47	27,7	13	27,7	0	0,0	2	4,3	0	0,0
Total	28 927	52,5	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

* Région de la capitale nationale

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).





TABLEAU 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	278	18,3	51	18,3	2	0,7	19	6,8	5	1,8
Scientifique et professionnelle	2 030	38,0	771	38,0	68	3,3	60	3,0	160	7,9
Administration et service extérieur	7 048	52,1	3 672	52,1	240	3,4	296	4,2	280	4,0
Technique	3 082	31,3	966	31,3	92	3,0	80	2,6	80	2,6
Soutien administratif	10 081	83,9	8 460	83,9	378	3,7	459	4,6	432	4,3
Exploitation	6 408	19,9	1 276	19,9	264	4,1	171	2,7	76	1,2
Total	28 927	52,5	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).



TABEAU 16

**Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
(LRTFP I-I, employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers)
Du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999**

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	14 338	41,9	6 004	41,9	514	3,6	700	4,9	535	3,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	12 989	66,2	8 605	66,2	461	3,5	351	2,7	495	3,8
Saisonnier	1 600	36,7	587	36,7	69	4,3	34	2,1	3	0,2
Total	28 927	52,5	15 196	52,5	1 044	3,6	1 085	3,8	1 033	3,6

Nota : L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section traitant des termes utilisés dans ce chapitre).





CHAPITRE 3

L'ÉQUITÉ EN EMPLOI EN MILIEU DE TRAVAIL

Chaque ministère ou organisme, quelle que soit sa taille, doit promouvoir l'équité en emploi et la diversité. Chaque effort déployé en ce sens permet à la fonction publique fédérale de s'approcher de son objectif. En 1998-1999, les ministères et les organismes fédéraux ont démontré encore une fois qu'ils tenaient vraiment à créer un milieu de travail qui soit représentatif de la diversité du Canada et à faire en sorte que toutes les Canadiennes et tous les Canadiens qualifiés aient des chances égales d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Les ministères et les organismes fédéraux ont aussi continué de s'acquitter des obligations que leur confère la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, ils savent très bien qu'ils ne peuvent se contenter d'appliquer simplement la *Loi* et qu'il leur faut également prendre des mesures pour promouvoir un changement de culture et veiller à ce que les initiatives relatives à l'équité en emploi aient des retombées positives à long terme. Ces mesures additionnelles permettront de sensibiliser davantage les employés et de renforcer l'engagement à l'égard de l'équité en emploi dans l'ensemble de l'administration fédérale.

En reconnaissance de cet engagement, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada va bientôt consacrer une partie de son site Web sur l'équité en emploi aux initiatives des ministères et des organismes fédéraux. Entre-temps, nous sommes heureux de souligner leurs principales initiatives à cet égard.

Initiatives des ministères et des organismes

Renouvellement de la fonction publique

De nombreux ministères et organismes ont centré leurs activités de gestion des ressources humaines sur le renouvellement de la fonction publique fédérale. Afin de se préparer pour l'avenir, ils ont dressé des plans en vue de recruter, de promouvoir et de maintenir en poste des travailleurs du savoir qui sont représentatifs de la société canadienne. Voici un aperçu de leurs réalisations.





Environnement Canada a lancé le projet Femmes, environnement, sciences et technologie afin d'encourager la participation des femmes et de supprimer les obstacles auxquels elles se heurtent dans la collectivité scientifique et technologique du Ministère. Le projet est axé sur l'élaboration de solutions à long terme pour contrer les obstacles rencontrés. Il porte aussi sur des questions telles que le recrutement des femmes dans le secteur scientifique et technologique et leur maintien en poste; les conditions de travail; l'équilibre entre le travail et la famille; les stratégies visant à permettre aux personnes qui reviennent d'un congé pour les soins et l'éducation ou d'un congé de maternité d'actualiser leurs compétences et le maintien de l'acquis grâce au perfectionnement professionnel, à la formation et à l'avancement.

Pour mener à bien le renouvellement de son effectif, l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique** a mis en œuvre un programme de perfectionnement des cadres qui favorise l'avancement et le perfectionnement de ses employés professionnels. Elle y a intégré les objectifs de l'équité en emploi afin d'accroître la participation des groupes désignés qui sont sous-représentés dans l'effectif de la direction.

Agriculture et Agroalimentaire Canada a adapté ses pratiques de recrutement afin d'attirer et de maintenir en poste un effectif dont la diversité reflète davantage la disponibilité des membres des groupes désignés dans la population active canadienne. Sa Direction générale des ressources humaines a établi des partenariats de concert avec la **Commission de la fonction publique du Canada** afin de permettre aux autres directions générales du Ministère d'avoir accès aux répertoires des membres des groupes désignés. Afin d'accroître le bassin de candidats pour le recrutement, certaines directions générales ont élargi la zone de sélection applicable aux concours. Le Ministère a également participé au salon de l'emploi organisé par Line 1000 pour les personnes handicapées. Il a ainsi pu établir pour la première fois un répertoire de postulants appartenant à ce groupe : 142 curriculum vitæ ont été recueillis et distribués aux services des ressources humaines compétents du Ministère.

Statistique Canada a dressé des répertoires de postulants autochtones et de postulants handicapés en vue d'accroître les possibilités d'emploi offertes aux membres de ces deux groupes.

Pêches et Océans est demeuré fidèle à l'engagement qu'il a pris de rajeunir et de diversifier son effectif dans le secteur scientifique et technologique, dont il est un partenaire fier et actif. À cet égard, il a parrainé 93 stages dans le cadre du Programme de stagiaires en gestion. Trente-huit des stagiaires (40,9 p. 100) appartenaient à un groupe désigné.





Industrie Canada a continué de tracer la voie à l'établissement de programmes de préparation à l'emploi. Après avoir lancé son programme de préparation à l'emploi pour les CS dans le domaine de l'informatique, qui s'est avéré une réussite, il a élaboré un programme de préparation à l'emploi pour les SI dans le domaine du soutien des sciences sociales, afin de permettre aux employés de la catégorie du soutien administratif, catégorie à prédominance féminine, d'accéder à des postes d'agent. En outre, afin d'accroître la représentation des femmes dans son organisation, le Ministère veille à ce qu'au moins une femme siège aux comités de sélection formés pour les concours externes visant à doter des postes dans les catégories scientifique et professionnelle, de l'exploitation et technique. Il a également adopté cette pratique pour le recrutement du personnel de la catégorie de la direction.

Anciens Combattants Canada a recruté des étudiants appartenant aux groupes désignés dans le cadre de son Programme d'équité en emploi pour étudiant(e)s. Les étudiants sont invités à participer pendant trois années consécutives à des stages au cours desquels on leur confie des tâches de plus en plus complexes, jusqu'à ce qu'ils aient reçu la formation nécessaire pour travailler dans des domaines où il y a pénurie de personnel qualifié. Le Ministère peut ainsi compter sur un excellent bassin de candidats pour recruter du personnel.

Développement économique Canada pour les régions du Québec a choisi de mettre l'accent sur le perfectionnement professionnel de ses employés. Il y consacre 3 p. 100 de son budget. Grâce à ce type d'intervention, plusieurs membres de groupes désignés faisant partie de la catégorie du soutien administratif, une catégorie composée majoritairement de femmes, ont pu acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour accéder à des postes de niveau CO-2 dans le domaine du commerce.

En février 1999, l'**Agence canadienne de développement international** a conçu son Programme de recrutement dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, afin de faciliter l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixés en ce qui concerne la représentation des Autochtones, des personnes membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Il s'inscrit dans le cadre d'un programme de mesures spéciales mis en œuvre conformément à l'article 5.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La proposition a été soumise à l'approbation des commissaires de la Commission de la fonction publique du Canada.





Le **ministère de la Justice Canada** a pris diverses mesures pour encourager les employés des groupes désignés, en particulier ceux qui occupaient un poste pour une période déterminée, à demeurer en poste, comme l'établissement d'une politique de maintien en poste et la conversion d'un certain nombre de postes de durée déterminée à des postes de durée indéterminée. Il a également envisagé la possibilité de rétablir son programme d'entrevues de fin d'emploi. Il a révisé les lignes directrices qu'il avait établies pour déterminer le traitement des avocats afin d'inclure les périodes de congé de maternité dans le calcul des années de pratique du droit. Le Comité de direction sur l'équité en matière d'emploi et la Division des ressources humaines du Ministère ont examiné les critères de sélection des stagiaires pour s'assurer qu'il n'y avait pas d'obstacle systémique. Cet examen avait pour objectifs de dépouiller les critères de sélection de divers employeurs, d'élaborer des normes de sélection uniformes pour les stagiaires à l'échelle nationale et de veiller à ce qu'il y ait parmi les membres des comités de sélection des personnes appartenant aux groupes désignés.

Service correctionnel Canada a présenté une proposition au Fonds du partenariat – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi en vue du recrutement, de l'avancement et du maintien en poste des employés autochtones dans diverses catégories d'emploi. Un projet pilote réalisé en Saskatchewan a permis de former une classe de 25 candidats autochtones qui recevront la formation requise pour occuper des postes d'agent des services correctionnels. Ce projet a été ébauché dans le cadre d'un partenariat entre la bande de la Première nation Nekaneet et le bureau régional des Prairies du Ministère. Les deux organismes se partagent les coûts de ce projet.

L'une des réalisations du **ministère du Patrimoine canadien** dans le domaine de la gestion des ressources humaines a été l'intégration continue de l'équité en emploi à toutes les activités courantes de sa Direction générale des ressources humaines. On tient maintenant compte de l'équité en emploi pour ce qui est de la recherche et du développement stratégiques, du développement des ressources, des services offerts à la haute direction, des services internes de gestion de l'information, des programmes opérationnels et des services de dotation. Par exemple, le Ministère a dressé un bilan exhaustif, appelé Bilan social, qui donne un aperçu de la santé de l'organisation, des activités de dotation et des activités de formation et de perfectionnement des employés. Établi deux fois l'an afin d'aider les gestionnaires à améliorer la planification de leurs ressources humaines, le Bilan social est une analyse détaillée du personnel. Il donne, entre autres, une idée précise de la situation des groupes désignés dans chacun des cinq principaux secteurs d'activité du Ministère.





Mentorat et maintien en poste des employés

Afin de faciliter la mise en œuvre des mesures qu'ils ont planifiées pour maintenir en poste les employés appartenant aux groupes désignés, certains ministères et organismes ont souvent fait appel à des mentors, alors que d'autres ont retenu les services d'animateurs ou d'ombudsmans.

Des employés de la **Commission canadienne des grains** ont agi comme mentors auprès d'étudiants autochtones et d'étudiants membres des minorités visibles de la Technical Vocational High School à Winnipeg, au Manitoba. Lors d'une journée des carrières organisée à cette école secondaire, des entrevues simulées ont été réalisées en tenant compte des travaux accomplis par les étudiants au cours de l'année. Cette activité leur a permis d'acquérir une expérience qui leur sera utile pour entrer sur le marché du travail.

Le bureau régional de l'Ontario d'**Industrie Canada** a mis à l'essai un programme de mentorat destiné aux membres des groupes désignés. La gestion de la diversité deviendra ainsi une nouvelle dimension du programme de mentorat du Ministère qui connaît déjà un grand succès.

Le bureau régional des Prairies et du Nord de **Transports Canada**, qui a joué un rôle de premier plan dans la promotion de l'équité en emploi, a réussi à accroître sensiblement la représentation des groupes désignés dans cette région, surtout celle des Autochtones. Ce succès est attribuable notamment à la nomination d'un employé ayant pour mandat d'accroître la représentation des groupes désignés dans la région. Un ombudsman de l'équité en emploi a été nommé au bureau régional de l'Ontario de ce ministère. Même s'il ne s'agit pas d'un emploi à plein temps, le rôle de l'ombudsman évolue constamment. Dès qu'il aura été clairement défini, les résultats seront communiqués aux autres régions, qui pourront s'inspirer du modèle.

Consultation et intégration

En 1998-1999, l'intégration de mécanismes et d'activités de consultation à la culture organisationnelle des ministères et des organismes a contribué à accroître la visibilité du cadre de l'équité en emploi et de la gestion de la diversité.





À **Condition féminine Canada**, les bureaux régionaux ont participé activement à des activités se rattachant à l'équité en emploi. Le bureau régional de l'Est du Québec a participé aux travaux d'un comité interministériel sur la diversité et l'équité en emploi, qui se réunit tous les trois mois. Douze ministères sont représentés à ce comité, qui ébauche actuellement un plan d'action. Quant au bureau régional de l'Atlantique, il fait partie d'un comité interministériel composé de représentants des quatre provinces de l'Atlantique.

Comme il a été mentionné dans le premier chapitre, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a adopté une méthode de gestion de la diversité ayant pour principaux éléments son comité consultatif et ses champions. Le Ministère croit que les valeurs inhérentes aux programmes de gestion de la diversité et de l'équité en emploi sont celles qui devraient animer la gestion des ressources humaines en général.

À **Revenu Canada**, de nouvelles structures de gestion des ressources humaines ont été élaborées en vue de la transition du Ministère au statut d'agence. Une équipe de conception en matière d'équité en emploi a alors été mise sur pied pour s'occuper précisément des questions liées à l'équité en emploi et à la diversité. Cette équipe dressera un plan et des cadres de gestion et de responsabilisation stratégiques. Elle se portera également à la défense de l'équité en emploi au sein de la nouvelle agence.

L'importance de la collaboration a été mise en évidence à la **Commission canadienne des grains**. En effet, son comité directeur national d'équité en emploi a reçu les appuis nécessaires visant à mieux faire connaître et accepter les autres cultures et les besoins spéciaux. Un budget de 10 000 \$ a donc été approuvé par l'administration centrale de la Commission pour la formation, les déplacements et l'achat de matériel didactique. En outre, les directeurs régionaux de la Commission ont affecté des fonds à la formation des membres des comités locaux.

Le **ministère du Patrimoine canadien** compte principalement sur ses quatre comités consultatifs pour promouvoir l'équité en emploi. Coprésidés par des sous-ministres adjoints choisis par leurs membres, ces comités ne font pas que jouer un rôle de soutien, ils servent également de tribune pour sensibiliser les employés à l'équité en emploi et conseiller la haute direction à ce sujet. L'un des événements notables de 1998-1999 a été la conférence annuelle du Comité pour l'accès et la participation équitable. Tenue à Hull (Québec) les 25 et 26 mars 1999, la conférence a permis de sensibiliser davantage les employés et les gestionnaires du Ministère aux questions qui intéressent les membres des





minorités visibles. Quelque 150 participants, y compris des représentants de divers ministères et organismes centraux, ont eu l'occasion d'entendre des conférenciers de marque et d'échanger leurs vues sur des sujets d'intérêt commun. La conférence a remporté un vif succès. Le Groupe de travail sur les Autochtones a aussi tenu, à Whitehorse (Yukon), une conférence annuelle à laquelle ont assisté une trentaine d'employés venant de diverses régions du Canada. Le Groupe a examiné son plan annuel de travail et fait le bilan des progrès accomplis par les Autochtones. Il a aussi organisé des activités pendant la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et à l'occasion de la Journée nationale des Autochtones (21 juin 1998). Le Groupe a par ailleurs établi un réseau de contacts parmi ses membres à la grandeur du pays.

L'**Agence spatiale canadienne** a remis sur pied son Comité consultatif d'équité en matière d'emploi et accru la visibilité de son programme d'équité en emploi en créant un site Intranet sur l'équité en emploi. On y trouve notamment des renseignements sur chaque groupe désigné, les comptes rendus des réunions du Comité consultatif et de l'information sur d'autres questions se rattachant à la gestion de la diversité.

La **Défense nationale** a établi des mécanismes de consultation sur les questions liées à l'équité en emploi. En 1998-1999, elle a renforcé ses comités consultatifs sur l'équité en emploi. Le Conseil sur la diversité de la Défense a invité les quatre groupes consultatifs de la Défense à assister à toutes ses réunions. Le Conseil, qui se réunit trois fois par année, fournit un cadre stratégique intégré pour la gestion de la diversité au sein du Ministère et des Forces canadiennes. Les membres des comités consultatifs prennent part à tous les événements nationaux qui ont trait à l'équité en emploi. Reconnaissant le rôle important que jouent les quatre groupes consultatifs de la Défense, le Conseil sur la diversité de la Défense leur a confié un mandat national et donné des fonds pour les aider à exercer leurs activités, et il a créé un secrétariat des groupes consultatifs pour leur fournir un soutien administratif.

À **Ressources naturelles Canada**, on continue de consulter périodiquement les syndicats et les représentants des employés. Les femmes et les Autochtones bénéficient actuellement de trois réseaux ou groupes d'échanges distincts : le Groupe de travail interministériel sur les femmes en sciences et en technologie au gouvernement fédéral, le Réseau des femmes du Secteur des sciences de la terre et la Table ronde Wagmatcook (en collaboration avec la Première nation de Wagmatcook).





Action régionale et communautaire

Les nombreuses activités d'action directe exercées par les ministères et les organismes fédéraux en 1998-1999 ont permis d'accroître leur présence dans les régions et les collectivités qu'ils servent.

Conscient de la nécessité d'avoir un effectif représentatif, **Revenu Canada** s'est penché sur la question de l'intégration de la diversité dans ses pratiques de gestion. Il s'est associé à des organismes communautaires et à des établissements d'enseignement afin d'accroître la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi et la sensibilisation aux questions qui les concernent. Ce type d'action directe est la pierre angulaire des programmes de recrutement axés sur les groupes désignés. Les partenariats ouvrent des portes et donnent accès à un plus grand nombre de candidats hautement qualifiés appartenant aux groupes désignés. Une alliance appelée Partenaires pour l'équité a été formée dans la région du Pacifique. Ce réseau composé de représentants d'organismes communautaires, du gouvernement provincial, d'autres ministères fédéraux et de groupes d'appui a permis de créer des programmes novateurs et de mettre en commun des possibilités d'apprentissage.

À **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, la Direction générale du service des approvisionnements a élaboré, de concert avec la Direction générale des ressources humaines et l'Assemblée des chefs du Manitoba, des initiatives visant à faciliter le transfert aux entreprises autochtones de connaissances liées à la gestion des achats. C'est en novembre 1998 que ce programme, appelé Initiatives en matière de transfert de connaissances, a été lancé par le ministre de ce ministère et des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba. Le programme comprend trois projets pilotes différents qui s'adressent à des personnes qui ne sont pas employées par le Ministère : Kikinaweyenimàn (Programme de stages); Wàwàbandjige (Possibilités de formation) et Wìdòkàgewin (Programme d'aide temporaire). Le Programme de stages offre à des stagiaires autochtones, parrainés et employés par une entreprise ou une organisation autochtone, une formation en matière de gestion des achats suivie de quatre affectations de six mois au Ministère pour une période totale de deux ans. Dans le cadre du volet Possibilités de formation, de quatre à six Autochtones ont la possibilité de suivre des cours sur les achats offerts à la grandeur du Canada selon le principe du premier arrivé, premier





servi. Dans le cadre du volet Programme d'aide temporaire, des spécialistes des achats participent à des affectations d'une durée d'une à trois semaines pour aider à répondre aux besoins des organisations ou des entreprises autochtones dans le domaine des achats. Le Ministère paie les coûts associés à tous ces projets.

Agence Parcs Canada a travaillé à l'établissement d'un secrétariat autochtone pour aider les gestionnaires à créer des liens avec des groupes autochtones locaux. Une annonce officielle à ce sujet était attendue de la part du secrétaire d'État de l'Agence Parcs Canada en avril 1999. Ce secrétariat permettrait de créer un réseau d'environ 40 personnes de diverses régions du Canada qui traitent avec des groupes autochtones vivant à proximité des parcs nationaux ou des sites historiques ou patrimoniaux.

En 1998-1999, **Service correctionnel Canada** a soumis son projet de programme de recrutement auprès des collectivités des minorités visibles à l'approbation des responsables du Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Tous les bureaux régionaux du Ministère ont contribué à la présentation de cette proposition. Un modèle de programme de recrutement devrait en résulter. Service correctionnel Canada a soumis un autre projet à l'approbation des responsables du Fonds du partenariat – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi. Cette deuxième proposition porte sur des questions telles que le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des employés autochtones appartenant à diverses catégories d'emplois. Parmi les activités régionales ayant servi à promouvoir l'équité en emploi au Ministère figurent l'établissement de réseaux avec des bandes autochtones, la tenue de séances d'information dans des réserves et la création de partenariats en matière de prérecrutement et d'essai avec des établissements d'enseignement tels que le Saskatchewan Federated College.

Les 14 et 15 mars 1999, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a rencontré les membres du Conseil autochtone et ses employés à Calgary (Alberta). À l'occasion de cette séance de deux jours, les membres du Conseil autochtone et les employés ont échangé des idées sur des sujets tels que le soutien professionnel et affectif, le rôle des collectivités autochtones dans l'administration des services correctionnels et les programmes communautaires.

Le **ministère de la Justice Canada** a élaboré un programme de recrutement de stagiaires inuits afin d'offrir à des étudiants inuits l'appui financier dont ils ont besoin pour faire des études en droit, des stages au sein du Ministère à la fin de leurs études et un emploi d'avocat débutant après leur admission au barreau. Le programme est en attente d'approbation des autorités compétentes.





En janvier 1999, le ministre de **Ressources naturelles Canada** et le ministre d'**Affaires indiennes et du Nord Canada** ont présenté un premier rapport sur l'état d'avancement du plan d'action du gouvernement pour les questions autochtones, « Rassembler nos forces ». Ce rapport met en relief les principales activités du gouvernement du Canada qui se traduisent par d'importants changements dans les rapports entre le gouvernement et les peuples autochtones et les résidents du Nord.

Activités d'apprentissage et exercices

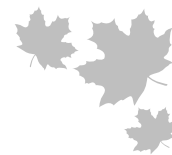
Les ministères et les organismes ont fait preuve de créativité en élaborant des ateliers, des séminaires et des exercices visant à promouvoir le travail d'équipe et l'équité en emploi.

Le bureau régional du Québec de **Développement des ressources humaines Canada** a organisé un tournoi de la diversité et de l'équité en emploi. Le concept est semblable à celui d'un tournoi de golf virtuel, et DRHC s'en sert pour effectuer un suivi des différentes phases de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour accroître la diversité dans le Ministère. Des équipes composées de quatre personnes, dont un gestionnaire, sont formées. Chaque équipe doit réaliser un parcours de 18 trous, lesquels correspondent aux diverses activités qu'il faut accomplir pour appliquer la *Loi*. Pendant le parcours, les équipes notent leur réussite à chaque activité (c'est-à-dire qu'ils inscrivent à leur fiche le nombre de *coups* nécessaires pour atteindre le trou). Enfin, pendant ce tournoi d'une durée de 12 à 18 mois, les joueurs reçoivent des conseils pratiques des professionnels de la Direction des ressources humaines de la région.

Pêches et Océans a offert une série de cours d'une journée à ses employés et à ses gestionnaires : « Travailler au sein d'une main-d'œuvre diversifiée » et « Travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination », pour les employés, et « Gérer un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination », pour les gestionnaires. Les gestionnaires du Ministère peuvent également suivre un cours d'une durée de deux jours intitulé « Gérer une main-d'œuvre diversifiée ».

Environnement Canada a reconnu que l'équité en emploi ne pouvait être mise en œuvre sans modifier la culture organisationnelle et sans créer un milieu qui accepte et valorise les différences. À cette fin, il a élaboré les ateliers « Le leadership face aux nouveaux défis » et « L'apprentissage vers l'avenir », grâce auxquels les participants peuvent perfectionner leurs qualités en matière de leadership et leur capacité de travailler en équipe et en partenariat.





Santé Canada a donné un atelier d'une demi-journée sur le mentorat dans un effectif culturellement diversifié, intitulé « Atelier sur le mentorat dans le domaine de la diversité pour les mentors ». Il a été conçu pour aider les mentors et d'éventuels mentors à fixer des objectifs réalisables afin d'arriver à une relation de mentorat constructive. En plus de favoriser l'épanouissement personnel des mentors et de leurs *protégés*, cet atelier offre aux mentors les outils nécessaires pour supprimer les obstacles à l'équité en milieu de travail au nom de leurs protégés. Un atelier d'une journée intitulé « Diriger des équipes de travail diversifiées » aide les gestionnaires à mieux comprendre la diversité et leur offre les outils et les techniques nécessaires pour y parvenir. L'atelier d'une demi-journée intitulé « Construire des équipes de travail diversifiées » est un forum pratique de premier ordre qui s'adresse aux gestionnaires et à leurs équipes et porte sur les avantages, les effets et les répercussions de la diversité en milieu de travail. L'atelier d'une journée intitulé « Travailler avec l'équité en matière d'emploi » a été créé pour renseigner tous ceux qui s'intéressent de près à l'équité en emploi sur le but et le cadre législatif de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Le module comprend un aperçu du rôle et des responsabilités des intervenants et offre à ces derniers les outils nécessaires pour conseiller judicieusement les gestionnaires sur les questions ayant trait à l'équité en emploi.

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a tenu un atelier de deux jours sur la façon de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle, en collaboration avec le secrétariat du **Solliciteur général**. Cette activité de perfectionnement professionnel avait pour but d'aider les employés à prendre leur carrière en main.

En partenariat avec la Direction générale des ressources humaines de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, les Services gouvernementaux des télécommunications et de l'informatique de ce ministère ont offert des cours d'informatique aux employés d'entreprises autochtones de la région de la capitale nationale. Ces cours, pour lesquels des crédits peuvent être accordés en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire, continuent d'être offerts par l'Institut des professionnels de l'information du gouvernement, un organisme éducatif relevant du Ministère.

L'**Agence Parcs Canada** a donné 16 séances de formation additionnelles intitulées « Diversité au travail » partout au Canada afin de sensibiliser les employés aux questions et aux programmes se rapportant à l'équité en emploi. Il y a eu environ 22 participants par séance. En outre, trois ateliers sur la formation des instructeurs ont été donnés à une quarantaine de participants.





Aménagements pour les personnes handicapées

Les ministères et les organismes fédéraux ont continué d'agir de façon proactive en tenant compte des besoins des personnes handicapées et en leur fournissant l'accès aux immeubles et aux postes de travail.

Environnement Canada est particulièrement fier de son programme de technologie informatique adaptée. Ce programme a pour but d'aider les employés handicapés qui ont besoin d'une aide technique spécialisée à intégrer le milieu de travail. Le Ministère offre actuellement des services aux autres ministères dans le cadre de ce programme. La technologie informatique adaptée aide les personnes ayant une déficience sensorielle, une mobilité réduite ou une déficience en matière d'apprentissage à se servir d'un ordinateur en réduisant ou en supprimant tout simplement les obstacles que présentent les interfaces informatiques habituelles. Comme il a permis d'intégrer à l'effectif des aveugles et des personnes ayant une déficience visuelle, ce programme a été mis en nomination pour le prix Stevie Wonder décerné à l'organisation modèle de l'année. Les Canadiens et les Canadiennes peuvent également être fiers du Prix international Franklin Delano Roosevelt pour la promotion des personnes handicapées que le Canada a reçu aux Nations Unies en 1998 en reconnaissance des progrès qu'il a accomplis en vue d'accroître les débouchés offerts aux personnes handicapées.

En réponse aux demandes d'aménagements présentées par des employés handicapés, **Statistique Canada** a instauré une politique ministérielle de financement grâce à laquelle les gestionnaires peuvent maintenant acheter des technologies habilitantes et offrir des services aux employés handicapés.

Dans le cadre du projet d'adaptation du lieu de travail de la **Commission de la fonction publique du Canada**, les **Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée** ont mis de l'avant une proposition afin de faciliter la participation des personnes handicapées au milieu de travail.

La direction de **Citoyenneté et Immigration Canada** est consciente qu'elle doit tenir compte des besoins des employés qui ont une déficience physique ou qui peuvent en développer une au travail. Au Centre de traitement des données de Vegreville, en Alberta, plusieurs préposés à la saisie des données ont subi des microtraumatismes à répétition. La direction du Centre a alors collaboré de près avec les spécialistes en ergonomie afin de réduire au minimum les risques de blessures que peut occasionner le matériel informatique. Ils ont également expérimenté avec succès un logiciel de reconnaissance vocale.





Nouveaux sites Web

Les ministères et les organismes diffusent davantage de renseignements concernant l'équité en emploi sur le Web, moyen de communication par excellence pour le nouveau millénaire.

Le site Web que **Affaires indiennes et du Nord Canada** consacre à l'emploi des Autochtones témoigne bien du leadership dont il fait preuve dans ce domaine. Toutes les grandes initiatives se rattachant à l'emploi, au perfectionnement et au maintien en poste des Autochtones y sont exposées. On y trouve des liens avec d'autres sites importants du gouvernement, y compris ceux des partenaires du Ministère. Affaires indiennes et du Nord Canada invite les intéressés à visiter son site à l'adresse suivante : http://www.inac.gc.ca/AWD/intro_f.html.

Le site Web de la Division des programmes d'apprentissage, de perfectionnement et de diversité à **Santé Canada**, « Une organisation pour l'avenir », propose des moyens novateurs d'améliorer le rendement organisationnel et d'aider les employés à se réaliser pleinement. Il contient des renseignements sur la planification de la carrière et l'orientation professionnelle, les activités d'apprentissage et de perfectionnement, les programmes de diversité, les horaires des cours et les ressources disponibles. L'adresse de ce site est : www.hc-sc.gc.ca/futureorg.

Sur le site Web « Emplois@Parcs », récemment établi par l'**Agence Parcs Canada**, figure un énoncé qui souligne l'importance que revêtent les perspectives de la diversité pour l'Agence. Le grand public peut consulter ce site, qui sert à recruter du personnel, à l'adresse suivante : http://parkscanada.pch.gc.ca/Employment/jobs/jobs_e.htm.

Diffusion du message

De nombreux ministères ont eu recours à d'autres moyens pour promouvoir l'équité en emploi et souligner l'importance qu'ils y attachent.

Pêches et Océans a réalisé une courte vidéo décrivant les divers secteurs d'activité du Ministère. Disponible dans les deux langues officielles, la vidéo reflète la diversité de l'effectif et de la clientèle du Ministère. Elle servira non seulement à informer les nouveaux employés, mais aussi comme outil de promotion lors de salons de l'emploi.





La Division des ressources humaines de l'**Agence canadienne de développement international** a rédigé deux documents pour dissiper le mythe selon lequel l'équité en emploi n'est en fait qu'un moyen d'accorder un traitement préférentiel à des membres des groupes désignés qui ne sont pas qualifiés. Les brochures « Mythes et réalités » et « Saviez-vous que? » servent également à rappeler aux employés les principes fondamentaux de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les avantages que l'on peut tous tirer de l'équité en emploi.

Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes**, par l'entremise de son comité consultatif de l'équité en emploi, a créé un prix de l'équité en emploi afin de souligner tous les ans la contribution exceptionnelle d'un employé ou d'un groupe d'employés à l'équité en emploi au sein du Conseil. Le prix a été décerné pour la première fois en juin 1998, pendant la Semaine nationale de la fonction publique, à un gestionnaire qui avait fait des efforts particuliers pour recruter un employé handicapé et tenir compte de ses besoins.

Le Guide des ressources pour les employés handicapés, publié par **Statistique Canada**, contient des renseignements sur les politiques du gouvernement fédéral relatives aux déficiences, aux secteurs de service et aux options en matière de travail.

La **Commission de la fonction publique du Canada** a élaboré une politique interne sur l'équité en emploi. Il s'agit d'un document cadre dans lequel sont exposés le rôle et les responsabilités des principaux intervenants ministériels relativement à la mise en œuvre de l'équité en emploi à la Commission.





CHAPITRE 4

INITIATIVES ET ACTIVITÉS DES ORGANISMES CENTRAUX : LE REFLET DE NOTRE ENGAGEMENT

En 1998-1999, le Secrétariat a pris des mesures pour renforcer son engagement à l'égard de l'équité en emploi, élément fondamental du renouvellement de la fonction publique fédérale.

L'une des principales réalisations du Secrétariat à ce chapitre a été le lancement du Programme des mesures positives d'équité en emploi (PMPÉE). Les mesures positives sont le reflet de l'engagement qu'a pris le SCT d'aider les ministères et les organismes à réaliser l'équité en emploi en milieu de travail.

Le Programme des mesures positives d'équité en emploi

Le 8 octobre 1998, les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé, pour une période de quatre ans se terminant le 31 mars 2002, le Programme des mesures positives d'équité en emploi ainsi qu'un budget annuel d'au plus 10 millions de dollars. Ce programme temporaire vise à donner plus d'autonomie aux ministères et aux organismes en ce qui a trait à la réalisation de leurs objectifs relatifs à l'équité en emploi. Il a aussi pour objet d'améliorer la répartition des quatre groupes désignés et d'accroître leur représentation dans les catégories et les groupes professionnels où ils sont sous-représentés. Enfin, le PMPÉE a été conçu pour aider le Secrétariat et la Commission de la fonction publique du Canada à s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le PMPÉE, qui est fortement axé sur les initiatives régionales et accorde la préférence aux programmes ministériels à frais partagés, remplace le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) qui a pris fin le 31 mars 1998. La Commission de la fonction publique du Canada administre trois des quatre volets du programme : le Fonds du partenariat – Équité en emploi, le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi et le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Le quatrième volet, le Fonds d'intervention – Équité en emploi, est administré par le groupe chargé du Programme des mesures positives d'équité en emploi, de la Division de l'équité en emploi, au SCT. Ce groupe veille à la coordination générale du PMPÉE et surveille la mise en œuvre de ses quatre composantes. Des représentants du Secrétariat et de la Commission de la fonction publique du Canada se rendent dans les régions pour faire





connaître le programme et discuter d'éventuels projets. Des outils de communication tels que des brochures, des feuillets et des signets ont été conçus pour promouvoir le programme dans toute la fonction publique fédérale. Ils sont disponibles sur le site Web suivant : www.tbs-sct.gc.ca/ee et sur le réseau Intranet du gouvernement, <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee>.

Les quatre composantes du Programme des mesures positives d'équité en emploi sont :

- ***le Fonds d'intervention – Équité en emploi;***
- ***le Fonds du partenariat – Équité en emploi;***
- ***le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi;***
- ***le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi.***

Le conseil de gestion du Programme des mesures positives d'équité en emploi surveille et guide la mise en œuvre du PMPÉE, donne une orientation stratégique au programme et approuve ou propose parfois des projets dans le cadre du volet Fonds d'intervention – Équité en emploi. Composé de neuf hauts fonctionnaires de divers ministères, pour la plupart des sous-ministres adjoints, le conseil de gestion est présidé par le secrétaire adjoint de la Division de l'équité en emploi du SCT. Le directeur exécutif de la Direction du renouvellement du personnel et de l'apprentissage à la Commission de la fonction publique du Canada en est le vice-président. Les conseils fédéraux régionaux ont la possibilité d'influencer les projets financés à l'aide du Fonds du partenariat – Équité en emploi, qui est géré par chacun des six directeurs généraux régionaux de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le Fonds d'intervention – Équité en emploi permet au Conseil du Trésor de s'acquitter de son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il garantit que le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, est en mesure de lancer, de diriger et d'appuyer des initiatives qui visent à régler des questions interministérielles particulières relevées à la suite des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne ou qui s'inscrivent dans la foulée des grandes priorités gouvernementales.





L'un des projets du Fonds d'intervention – Équité en emploi approuvé par le Conseil de gestion en janvier 1999 porte sur l'analyse de l'effectif et les données du *Recensement du Canada de 1996*. Ce projet aide les ministères et les organismes de la fonction publique à s'acquitter de leur obligation de faire l'analyse de leur effectif. Pour ce faire, les participants ont reçu leurs données ministérielles, y compris des ensembles de données personnalisées sur la disponibilité qui proviennent du *Recensement du Canada de 1996*. Ils ont également reçu le document intitulé *Analyse de l'effectif – Guide et cahier d'exercices pour la fonction publique fédérale*. Les ateliers sur les données ont eu lieu en février et en mars 1999 et d'autres étaient prévus pour avril 1999. Des renseignements supplémentaires sur les types de projets approuvés par le Conseil et la liste des projets du PMPÉE approuvés jusqu'à maintenant sont disponibles sur le site Web suivant : www.tbs-sct.gc.ca/ee et sur le réseau Intranet du gouvernement, <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee>.

Le Fonds du partenariat – Équité en emploi répond aux besoins particuliers de chaque région en appuyant la réalisation de projets qui visent à supprimer les obstacles à l'emploi et qui sont le fruit de partenariats au niveau régional. La tenue de vastes consultations auprès des membres des groupes désignés et des conseils régionaux figure parmi les activités que la Commission de la fonction publique du Canada a exercées en 1998-1999 dans le cadre du Fonds du partenariat – Équité en emploi. En outre, les gestionnaires ministériels ont été appelés à cerner les obstacles à l'équité en emploi, à discuter d'éventuels projets et à créer des partenariats. Pour leur part, les directeurs généraux et les coordonnateurs de programme de tous les bureaux régionaux de la Commission de la fonction publique du Canada ont participé à la promotion, à la coordination et au lancement du Fonds du partenariat – Équité en emploi.

Le Bureau des services d'orientation de carrières – Équité en emploi est chargé de faciliter la mise en œuvre de stratégies de perfectionnement professionnel efficaces et adéquates pour les membres des groupes désignés. À cette fin, le Bureau a mis l'accent sur le transfert de connaissances aux ministères et aux régions dans le cadre d'un processus consultatif. Au moyen d'entrevues, de discussions de groupe et d'ateliers, il a consulté plus de 350 personnes dans tout le Canada, pour la plupart des membres des groupes désignés. Les observations recueillies au cours de ces consultations lui ont permis d'élaborer un cours de 45 heures, au niveau de la maîtrise, sur l'orientation professionnelle liée à l'équité en emploi, devant être mis à l'essai à l'automne de 1999. En outre, la collection « La diversité », créée par le Centre canadien de gestion et conservée à la bibliothèque de la Commission de la fonction publique du Canada, a été enrichie. La





nouvelle collection sur l'équité, la diversité et le perfectionnement professionnel comprend maintenant près de 1000 livres, revues, périodiques, simulations, jeux, romans et vidéos sur l'équité en emploi et la diversité, et les ouvrages sur le perfectionnement professionnel y sont de plus en plus nombreux.

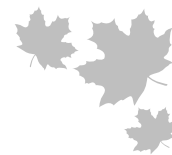
Avant le lancement officiel du PMPÉE, un plan d'action stratégique avait été dressé pour le Centre de ressources adaptées pour les personnes handicapées – Équité en emploi. Ce plan consistait à renouveler le mandat et la vision du Centre en insistant sur le rôle important que jouent les partenaires ministériels locaux et régionaux dans la prestation de ses services. Le plan devait permettre aux ministères d'assumer la responsabilité des aménagements nécessaires des lieux de travail pour répondre aux besoins de leurs employés. Une fois le financement du PMPÉE approuvé, le plan a été mis en œuvre. À la fin de mars 1998, les responsables avaient reconstitué la plupart de l'inventaire des appareils et des accessoires fonctionnels pouvant être prêtés aux employés des ministères et des organismes fédéraux; ils avaient presque terminé la planification d'une nouvelle aire de démonstration, ayant recours à la vidéoconférence pour appuyer la prestation des services dans les régions; et ils étaient en voie de renouveler et d'améliorer le réseau existant de partenaires et de collaborateurs jouant un rôle dans la prestation des services. Le Centre s'apprêtait donc à offrir ses services et à remplir le mandat qui lui était confié.

En 1998-1999, le SCT et la Commission de la fonction publique du Canada ont élaboré un cadre de responsabilisation et de rapport pour le PMPÉE. Ils comptaient le soumettre à l'approbation du Conseil de gestion en mai 1999, et l'appliquer à chacun des projets du Fonds d'intervention – Équité en emploi. Le cadre permettra d'axer les projets sur des objectifs mesurables. Il décrira le rôle et les responsabilités du Secrétariat et de la Commission de la fonction publique du Canada à l'égard de la mise en œuvre du programme ainsi que les exigences en matière de suivi et de rapport auxquelles devront satisfaire les ministères et les organismes qui reçoivent des fonds dans le cadre du PMPÉE.

Le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

L'engagement de tous et chacun, à tous les niveaux, est la clé du succès. L'équité en emploi ne peut devenir l'une des grandes priorités d'une organisation sans l'engagement de la haute direction et celui des cadres intermédiaires qui sont responsables du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement des membres des groupes désignés. Cet engagement doit être partagé par tous les membres de l'organisation : la création d'un milieu de travail qui accepte et valorise la diversité requiert la participation de tous les employés.





L'engagement de faire la différence est la raison d'être du Groupe de travail sur une fonction publique inclusive. Le 14 décembre 1998, le président du Conseil du Trésor a annoncé la création de ce groupe qui a pour mandat de conseiller le gouvernement sur les mesures à prendre pour que la fonction publique fédérale soit représentative de la population qu'elle sert et de la main-d'œuvre canadienne.

Le Groupe de travail veut recruter 2000 *agents de changement* dans la fonction publique fédérale pour l'appuyer dans sa démarche. Ils s'emploieront au cours de l'exercice 1999-2000 à transmettre l'impulsion nécessaire au changement et à tracer la voie à une nouvelle culture au sein de la fonction publique. Le thème du Groupe de travail, « 2000 @ 2000 », reflète le projet du groupe d'organiser une fête officielle à Ottawa en juin 2000 à l'intention des fonctionnaires et des autres participants. Cet événement coïncidera avec le lancement de diverses activités visant à amener la fonction publique à accepter davantage la diversité au XXI^e siècle.

2000 @ 2000

Ensemble nous pouvons doter la fonction publique d'une nouvelle culture. Ce sont les fonctionnaires d'aujourd'hui qui créeront la fonction publique de demain.

Groupe de travail sur une fonction publique inclusive

Le Groupe de travail veut que les fonctionnaires fédéraux discutent de la question de la diversité et de la culture de la fonction publique. Il invite les fonctionnaires qui désirent véritablement créer une nouvelle culture dans la fonction publique du XXI^e siècle à visiter ses sites Web aux adresses suivantes : <http://www.tbs-sct.gc.ca/inclusive> ou <http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/inclusive>.

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

Une autre des grandes réalisations de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat en 1998-1999 a été l'établissement, par l'entremise de son groupe des partenariats et du perfectionnement, du Groupe de travail du président du Conseil du Trésor sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le lancement officiel de ce groupe de travail était prévu pour avril 1999. Le Groupe a pour mandat d'aider le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, à mettre en œuvre l'équité en emploi conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À cette fin, il doit cerner





et supprimer les obstacles et instaurer des mesures et des programmes positifs pour corriger les déséquilibres. La création de ce groupe de travail fait ressortir l'importance de l'initiative « Repenser le rôle de l'État » en mettant l'accent sur les changements démographiques et les exigences culturelles au Canada. Elle a pour objet de doter la fonction publique d'un effectif de premier ordre.

C'est à la suite d'une recommandation de l'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-rationnelles que le président du Conseil du Trésor a accepté, en mars 1998, d'établir un groupe de travail sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-rationnelles est l'organisme communautaire qui avait déposé une plainte de discrimination systémique contre Santé Canada et qui avait eu gain de cause.

Les travaux exécutés au cours de l'année ont porté principalement sur l'établissement d'un cadre pour appuyer la création, l'administration et le fonctionnement du Groupe de travail, la définition de son mandat et sa composition. Le Groupe de travail a également adopté une stratégie de communication en prévision du lancement de cette initiative, et a organisé la conférence de presse qu'a donnée le président pour faire l'annonce de la création du Groupe de travail. Il a aussi tenu des consultations afin d'obtenir l'appui des principaux intervenants internes et externes, y compris le Comité consultatif sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles et le Comité exécutif de la Direction des ressources humaines, qui relèvent tous deux du SCT, ainsi que le Comité des hauts fonctionnaires.

Un budget de 500 000 \$ (30 000 \$ pour 1998-1999 et 470 000 \$ pour 1999-2000) a été affecté au Groupe de travail grâce au Fonds d'intervention – Équité en emploi du Programme des mesures positives d'équité en emploi.

Une fonction publique renouvelée devrait être réellement représentative de la société canadienne et devrait répondre aux besoins des Canadiens en utilisant leurs talents, compétences et expérience au maximum. L'équité en emploi aidera la fonction publique à atteindre ces objectifs.

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





Pendant son mandat d'une durée de neuf mois, le Groupe de travail examinera la situation des minorités visibles dans la fonction publique, fera fond sur les conclusions d'études antérieures et dressera un plan d'action. La présidente du Conseil du Trésor s'attend à ce que le Groupe de travail lui présente son plan d'action au début de l'an 2000.

Exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires

Comme il était mentionné dans le rapport de l'an dernier, la fonction publique fédérale a commencé à porter son attention au rajeunissement de son effectif. Pour y parvenir, l'administration fédérale doit être un employeur de choix pour les jeunes travailleurs. Elle doit s'efforcer non seulement de maintenir en poste ses meilleurs éléments, mais aussi veiller à ce qu'elle soit représentative de la population canadienne qu'elle sert.

L'équité en emploi est donc devenue un élément clé du renouvellement de la fonction publique fédérale. C'est pour cette raison que le secrétaire du Conseil du Trésor et la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada ont présenté, en octobre 1998, un exposé sur l'équité en emploi au Comité des hauts fonctionnaires (CHF) à la demande du greffier du Conseil privé. Le CHF est composé de sous-ministres qui conseillent le greffier sur les questions touchant les ressources humaines dans la fonction publique.

Cet exposé, intitulé « Guide de l'équité en emploi pour les administrateurs généraux et plan d'action », a été présenté de nouveau à la séance de réflexion des sous-ministres tenue en décembre 1998. Il visait à faire le point sur la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et à proposer un plan d'action pour atteindre les objectifs de représentation équitable des groupes désignés.

Il ressort de cet exposé que deux fronts d'attaque sont nécessaires pour réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale : le recrutement et le maintien en poste. Pour réussir, les responsables doivent tirer parti des initiatives actuelles et former des partenariats novateurs avec des organismes de l'administration fédérale et de l'extérieur. Il leur faut également créer un milieu de travail positif dans lequel tous les employés se sentent bien et appréciés.

Ces mesures permettront à la fonction publique d'être davantage à l'image de la population qu'elle sert. Elles se traduiront aussi par un gouvernement plus efficace puisque la fonction publique pourra compter sur les meilleurs éléments de tous les milieux de notre société diversifiée pour servir plus efficacement la population canadienne.





Facteurs critiques de réussite

- **Prestation d'un leadership dynamique et engagé**
- **Clarification et respect des obligations légales**
- **Utilisation stratégique de toutes les initiatives existantes**
- **Établissement d'un milieu de travail positif**
- **Respect de la responsabilisation**

Présentation, Guide de l'équité en emploi pour les administrateurs généraux et plan d'action

L'attention que portent les membres du CHF au dossier de l'équité en emploi montre bien que le gouvernement fédéral, en particulier la haute direction, tient vraiment à ce que la fonction publique devienne représentative de la population canadienne.

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

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE), un comité de travail du Conseil national mixte (CNM), est une tribune nationale où le Secrétariat, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions liées à l'équité en emploi qui touchent l'ensemble de la fonction publique.

En septembre 1998, en raison du partage des obligations découlant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entre le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada, cette dernière est devenue membre officiel du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi. Auparavant, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs se consultaient au sujet de l'équité en emploi en siégeant à un sous-comité du Comité mixte de consultation de la CFP.

Les autres représentants fédéraux au CMÉE sont des cadres d'Affaires indiennes et du Nord Canada (président), de Revenu Canada, d'Environnement Canada, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et de Développement des ressources humaines Canada. Les agents négociateurs représentés à ce comité sont l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le Comité se réunit cinq fois par année.





Dans les limites du mandat du Conseil national mixte, le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi fournit un forum national où le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet de la préparation, de la mise en œuvre et de la révision des éléments de l'équité en matière d'emploi qui s'appliquent à la grandeur de la fonction publique.

Conseil national mixte,
site Web à l'adresse suivante :
www.njc-cnm.gc.ca

Comme il a été mentionné précédemment, le CNM a parrainé et organisé le colloque sur l'examen des systèmes d'emploi, l'un des faits saillants de l'exercice 1998-1999. Parmi les autres questions abordées en 1998-1999 figurent la Politique sur l'équité en emploi et la Politique sur la prestation de services aux employés handicapés.

En 1998-1999, la Commission de la fonction publique du Canada a présenté au CMÉE un cadre de consultation et de collaboration avec les agents négociateurs qui a été utilisé pour l'examen de ses systèmes d'emploi. Ce cadre expose les diverses étapes d'un examen des systèmes d'emploi ainsi que le rôle de l'agent négociateur à chaque étape. Il invite les agents négociateurs à intervenir directement dans l'examen des systèmes d'emploi en participant activement aux travaux des comités d'examen de la Commission de la fonction publique du Canada. Ce cadre devait être présenté au CNM lors de sa prochaine réunion en septembre 1999, à Winnipeg.

La CFP a également présenté au CMÉE un modèle prévisionnel pour l'équité en emploi. Sa direction de la recherche a conçu ce modèle afin d'accroître la capacité des ministères d'analyser efficacement leur effectif et d'établir des plans d'équité en emploi. Le modèle a été établi en collaboration avec des ministères, des agents négociateurs, la Commission canadienne des droits de la personne et le Secrétariat. D'autres activités visant à faire la démonstration et la promotion du modèle sont prévues dans les ministères.

Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi

Les 11, 12 et 13 janvier 1999, le SCT et le CMÉE du Conseil national mixte ont parrainé un événement tenu au Centre de conférences du gouvernement, à Ottawa. « Le temps d'agir : colloque sur l'examen des systèmes d'emploi » a attiré plus de 250 représentants des ministères fédéraux, des agents négociateurs et des milieux universitaires. Comme il





est mentionné précédemment dans ce rapport, c'était la première fois qu'un événement de ce genre était organisé en dehors des voies habituelles de consultation ou de négociation entre les ministères et les organismes fédéraux et les agents négociateurs.

La Division de l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, qui a mené l'« Enquête sur les besoins en apprentissage » en juin 1998, a souligné la nécessité immédiate de rassembler davantage d'informations sur les étapes à suivre si l'on veut respecter la Loi. Le CNM a donc décidé de faire de l'examen des systèmes d'emploi, tout probablement la plus lourde des exigences de la Loi, le point de mire de cet événement; sans compter que la plupart des répondants ont indiqué la nécessité d'une formation en ce domaine.

Le temps d'agir : Examen des systèmes d'emploi, sommaire du colloque

Le colloque avait quatre objectifs :

- Fournir une tribune où les gestionnaires, les agents négociateurs, les agents des ressources humaines et les intervenants de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale peuvent discuter de leurs rôles respectifs dans l'exécution du programme d'équité en emploi.
- Donner un aperçu des exigences particulières de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et décrire les grandes lignes de l'examen des systèmes d'emploi dans la fonction publique fédérale.
- Échanger sur l'expérience acquise et les pratiques exemplaires concernant l'examen des systèmes d'emploi et la détermination des obstacles à l'équité en emploi auxquels les membres des groupes désignés sont confrontés.
- Envisager des mesures correctives à l'égard des obstacles repérés.

Les participants au colloque ont eu l'occasion d'entendre des conférenciers discuter des exigences relatives à l'examen des systèmes d'emploi et des difficultés que présente un tel examen. Ils ont aussi participé à huit ateliers portant sur des questions ou des préoccupations précises regroupées sous deux thèmes : « Le point de départ de l'examen des systèmes d'emploi » et « La réalisation ».





Dans l'ensemble, le colloque a été très bien accueilli. Quatre-vingt-dix pour cent des participants ont indiqué qu'il avait répondu à leurs besoins. La majorité des participants ont attribué des cotes allant de *bon* à *excellent* à tous les éléments du colloque.

Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi

Les comités consultatifs du SCT sur l'équité en emploi ont tenu leur assemblée générale annuelle à Ottawa les 13 et 14 mai 1998. Le dirigeant principal des ressources humaines du SCT a souhaité la bienvenue aux participants et les a renseignés sur les diverses initiatives de la Direction des ressources humaines du Secrétariat.

C'est à l'occasion de cette assemblée que la Division de l'équité en emploi a annoncé son intention de créer un site Web sur l'équité en emploi pour le SCT. Le Secrétariat a également demandé la tenue de consultations en vue de la révision de sa politique sur l'équité en emploi et de sa politique sur la prestation de services aux employés handicapés. Un représentant de la Commission de la fonction publique du Canada a ensuite présenté un exposé sur la réforme de la dotation en personnel.

Plusieurs ateliers avaient été organisés pour les participants. L'un des ateliers, qui portait sur la consultation relative à l'équité en emploi, visait à permettre au Conseil du Trésor de tirer des enseignements des méthodes utilisées jusqu'à présent pour consulter les groupes désignés. Le Conseil du Trésor a demandé l'avis des comités sur les processus consultatifs actuels et les processus de rechange ainsi que sur divers mécanismes de consultation externes et internes.

Les comités ont été informés des résultats de l'évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales, effectuée à l'été de 1997. Cette évaluation, à laquelle ont participé bon nombre des membres des comités, a permis de dégager les principaux défis qui attendaient chacun des comités :

- pour les femmes : incidence de la technologie sur les emplois traditionnellement réservés aux femmes, diversité au sein du groupe des femmes et nécessité de modifier la culture organisationnelle;
- pour les Autochtones : reconnaissance des intérêts divers des Indiens inscrits, des Indiens non inscrits, des Métis et des Inuits et nécessité de diversifier les approches, les interventions et les mesures correctives;
- pour les personnes handicapées : services d'aménagements pratiques, besoin d'une réforme des régimes de travail et prestations d'invalidité;





- pour les personnes membres des minorités visibles : accès limité aux emplois, sous-représentation, besoin d'inclusion et respect des différences.

Au cours de cette assemblée générale, chacun des comités a tenu sa propre réunion afin d'examiner son plan de travail pour l'année à venir et faire le bilan de la dernière année.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

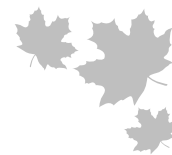
Le Comité interministériel sur l'équité en emploi (CIEE) est le fruit d'un partenariat entre le Secrétariat et les ministères et les organismes fédéraux. Il a pour rôle de stimuler le leadership et d'aider les chefs de file à atteindre les objectifs de l'équité en emploi énoncés dans les politiques gouvernementales. Dans le cadre de ce partenariat, les ministères participants et des représentants des organismes centraux et de la grande collectivité des clients et des intervenants de l'équité en emploi sont invités à échanger des renseignements et à se consulter sur les questions liées à l'équité en emploi. Cette tribune offre aux participants l'occasion de se renseigner et d'échanger sur des préoccupations et des sujets d'intérêt commun et de contribuer à l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Le CIEE se réunit cinq fois par année. Il a abordé au cours de l'exercice 1998-1999 des sujets à la fois variés et instructifs. En voici des exemples :

- Santé Canada a présenté au Comité son approche concernant la déclaration volontaire;
- la Banque royale du Canada a parlé de sa vision particulière de l'équité en emploi et de son expérience à ce sujet;
- la Commission de la fonction publique du Canada a décrit l'examen des systèmes d'emploi qu'elle avait effectué de ses systèmes de recrutement et d'administration des priorités;
- le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive a été présenté aux ministères;
- le nouveau Programme des mesures positives d'équité en emploi a été présenté et a été adopté;
- la trousse d'information sur l'initiative Participation des Autochtones au marché du travail a été mise à la disposition des participants;
- le Comité a encouragé les ministères et les syndicats à participer au colloque sur l'examen des systèmes d'emploi, et a présenté ensuite un rapport à ce sujet.

Ce ne sont là que quelques-unes des activités du Comité, mais elles illustrent bien le type de réseautage et de renseignements échangés qui caractérise cette tribune.





Atelier sur les besoins particuliers des personnes handicapées en matière d'accès aux réseaux électroniques

Cet atelier, présenté le 3 juin 1998, visait à réunir des personnes handicapées et des technologues afin qu'ils puissent partager leurs expériences et recommander des mesures pour améliorer l'accessibilité aux réseaux électroniques, tant pour les fonctionnaires fédéraux que pour leurs clients. Les participants ont eu l'occasion de discuter des défis actuels et des diverses orientations que peuvent adopter les décideurs, les gestionnaires et les technologues en ce qui concerne l'accès aux réseaux électroniques.

Les membres du Groupe de travail sur l'accessibilité, un sous-comité du Comité consultatif sur Internet du SCT, avaient organisé l'atelier sous les auspices de la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat. Des experts de la Commission de la fonction publique du Canada et d'Environnement Canada ont participé à la planification de cet atelier au cours duquel des représentants du gouvernement et du secteur privé ont présenté des ateliers. Des séances d'information avaient été prévues pour donner aux participants un aperçu de l'initiative visant à favoriser l'accès au Web du World Wide Web Consortium; le point de vue d'un utilisateur sur l'accessibilité des ordinateurs de bureau; les compétences disponibles pour résoudre les problèmes d'application réseau; l'importance de rendre les sites Web accessibles; un projet pilote de télétravail parrainé par le gouvernement fédéral à l'intention des travailleurs handicapés; les applications utiles des nouvelles technologies; et le programme de technologie informatique adaptée d'Environnement Canada.

Le sujet prédominant de la journée a été la nécessité pour les ministères de continuer d'échanger des renseignements et des connaissances spécialisées. Il était évident pour les intervenants qu'il fallait faire plus d'efforts pour bien comprendre les besoins des utilisateurs handicapés. Ils ont également mentionné qu'il fallait non seulement fournir aux employés handicapés les outils dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions, mais aussi leur montrer comment utiliser ces outils le plus efficacement possible. Les participants ont reconnu par ailleurs qu'il était plus économique de concevoir dès le départ des systèmes et des services électroniques qui sont accessibles à tous plutôt que de les modifier ou de les adapter par la suite. Enfin, il a été convenu que les personnes handicapées devraient participer à toutes les étapes de l'élaboration des systèmes et de la prestation électronique des services.





Ateliers sur les données en équité en emploi

En partenariat avec Direction des ressources humaines Canada (DRHC), Statistique Canada, la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission de la fonction publique du Canada, le Secrétariat a parrainé la tenue d'un atelier, les 25 et 26 juin 1998, sur les données relatives à l'équité en emploi à l'intention des organismes des secteurs public et privé. Cet atelier visait à aider les ministères et les organismes fédéraux ainsi que les sociétés privées à analyser leur effectif afin de se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Au programme figuraient des panels d'intervenants en équité en emploi qui ont présenté les pratiques exemplaires dans le domaine, ainsi que des experts des organismes parrains qui ont donné leur point de vue sur les exigences de la nouvelle Loi qui ont trait aux données.

Des hauts fonctionnaires de DRHC et du SCT ont donné aux participants un aperçu des exigences relatives aux données et des défis qui s'y rattachent. Des spécialistes des données qui avaient mené avec succès un sondage de déclaration volontaire leur ont donné des conseils sur ce type de sondage et les méthodes de collecte de données. Des experts de Statistique Canada, de DRHC et de la Commission de la fonction publique du Canada ont dirigé des séances plénières sur les données relatives à la représentation et à la disponibilité des groupes désignés. Il y a aussi eu d'autres exposés sur l'analyse de l'effectif, les vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne, les objectifs numériques et la planification de services centralisés de données sur l'équité en emploi.

Des représentants du Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en emploi et du secteur privé ont animé des discussions en petits groupes sur les quatre sujets suivants : les sondages sur l'effectif, les données sur la disponibilité, l'analyse de l'effectif et, enfin, les objectifs numériques et les plans relatifs à l'équité en emploi.

Le secrétaire adjoint de la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a fait un exposé sur les principaux défis qui attendent les intervenants de l'équité en emploi. L'un de ces défis consistait à définir clairement les obligations des employeurs. Le Secrétariat a d'ailleurs par la suite amorcé un dialogue constructif avec la Commission canadienne des droits de la personne afin de régler un certain nombre de questions. Les autres défis mentionnés comprenaient l'obligation de communiquer les données relatives à l'équité en emploi et l'obligation d'en comprendre les éléments techniques.

Les participants ont conclu que les exigences de la nouvelle Loi n'étaient pas tellement différentes des pratiques en vigueur dans la fonction publique fédérale. Toutefois, comme il faut apporter quelques ajustements pour régler les questions qui ont été soulevées par les groupes de discussion, le SCT entend organiser d'autres ateliers et séminaires sur les données relatives à l'équité en emploi au cours de l'exercice 1999-2000.





Ententes avec l'Assemblée des chefs du Manitoba

Comme il a été signalé précédemment, les ententes conclues avec l'Assemblée des chefs du Manitoba en juin 1996 exigent que 18 ministères fédéraux présentent cinq rapports annuels pendant la période allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 2001. Ces rapports renferment des données quantitatives sur le recrutement des Autochtones et font état des programmes mis sur pied pour faciliter l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale.

En juin 1998, la Division de l'équité en emploi du SCT a organisé une rencontre des ministères signataires afin de clarifier les attentes à l'égard des exigences en matière de planification et de rapport et d'améliorer ainsi la qualité des rapports.

La rencontre a également porté sur des questions telles que la nécessité d'entretenir des relations de travail positives, la représentation équitable des Autochtones dans les ministères fédéraux et l'utilisation par les ministères de méthodes uniformes de suivi et d'établissement de rapports statistiques.

En outre, la Division de l'équité en emploi a publié, en juin 1998, le document intitulé *Guide ministériel : Exigences de rapport visant les ententes conclues avec l'Assemblée des chefs du Manitoba* à l'intention de tous les ministères et les organismes visés par les ententes. Ce guide aidera les ministères à remplir les obligations énoncées dans les ententes et simplifiera les exigences en matière de rapport qui sont groupées sous trois rubriques, à savoir le contexte ministériel, les objectifs quantitatifs et les objectifs qualitatifs.

Vérifications effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne

En 1998-1999, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a continué de vérifier la conformité des ministères et des organismes fédéraux à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Outre les nombreuses vérifications qu'elle a entreprises cette année, la CCDP a aussi fait le suivi de la vérification qu'elle avait effectuée dans certains ministères l'année précédente afin de déterminer si ces ministères ont respecté leurs engagements. La plupart de ces ministères et organismes avaient fait des progrès considérables en ce qui a trait à leurs obligations en vertu de la *Loi*.

Au cours de l'année dernière, de nouveaux partenariats ont été formés entre le SCT et les ministères ayant fait l'objet d'une vérification, ainsi qu'entre le Secrétariat et les représentants de la CCDP. En ce qui a trait au processus de vérification, le SCT a adopté





une approche plus proactive en rencontrant les ministères avant qu'ils ne se soumettent à une vérification de conformité et en tenant des rencontres périodiques avec des représentants de la CCDP, afin de discuter des questions de vérification ayant des répercussions sur l'ensemble des ministères. Ces partenariats ont permis, d'une part, aux ministères de mieux se préparer aux vérifications et, d'autre part, au Secrétariat et à la CCDP de se concentrer davantage sur les questions essentielles à la réalisation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Déclaration volontaire

Au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et après une longue période d'essai et d'évaluation, le SCT a publié un formulaire de déclaration volontaire accompagné d'une brochure. Ce formulaire a servi de modèle aux ministères et aux organismes, qui l'ont adapté à leurs propres besoins.

Au cours de la dernière année, dans un esprit de coopération et à la lumière des constatations découlant des vérifications de conformité, le SCT a modifié le formulaire afin de tenir compte de la façon dont la CCDP interprétait les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La plupart des ministères et des organismes ne seront pas tenus d'effectuer un nouveau sondage auprès de leur effectif en raison de ces changements, mais ils devront se servir du nouveau formulaire lors de leurs prochains sondages.

Observer les politiques sous l'optique de l'équité en emploi

Afin d'assumer son nouveau rôle de conseil de gestion, le Conseil du Trésor a dû réviser ses politiques et ses procédures afin de les harmoniser avec son cadre de gestion des ressources humaines. Il a profité de l'occasion pour élaborer un instrument permettant de les examiner sous l'optique de l'équité en emploi et de veiller ainsi à ce que les politiques ne comportent aucun obstacle et soient compatibles avec les objectifs à l'égard de l'équité en emploi du gouvernement.

La Division de l'équité en emploi du SCT a élaboré cet instrument afin d'orienter les analystes de politiques dans leur examen des politiques et des procédures. Les analystes ont besoin d'un tel outil pour relever les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés et supprimer ces obstacles. Prenant la forme d'une liste de vérification, cet instrument leur permet de déterminer les buts et les résultats escomptés et d'analyser les effets prévus et imprévus ainsi que la mesure dans laquelle la politique ou la procédure peut répondre aux besoins des groupes désignés ou, au contraire, leur être défavorable.





L'instrument peut être appliqué aux politiques, aux procédures ou aux programmes nouveaux ou en vigueur, ainsi qu'aux négociations collectives et aux délibérations du Conseil national mixte. Il sera mis à la disposition des ministères et des organismes pour les aider à élaborer leurs politiques et leurs programmes.

Visitez notre site Web

La Division de l'équité en emploi du Secrétariat a lancé son site Web en septembre 1998. Vous y trouverez des renseignements sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et son règlement d'application, ainsi que des politiques, des publications, des guides, des outils se rattachant à l'équité en emploi. Une description du Programme des mesures positives d'équité en emploi est également disponible.

Le site est accessible sur Internet ou Publiservice, par l'entremise du réseau Intranet du gouvernement, aux adresses suivantes : www.tbs-sct.gc.ca/ee ou publiservice.tbs-sct.gc.ca/ee.

Envoyez-nous un petit mot. Comme toujours, vos impressions, commentaires et suggestions sont les bienvenus.





CONCLUSION

Il est devenu plus évident que jamais en 1998-1999 que le succès du programme d'équité en emploi repose sur deux éléments : les partenariats et un engagement à tous les niveaux. La consultation, la collaboration et les initiatives conjointes jouent un rôle déterminant dans la mise en œuvre du programme d'équité en emploi du gouvernement fédéral. Le Secrétariat est fier de ce qu'ont accompli ses précieux partenaires dans le dossier de l'équité en emploi et se réjouit d'attirer l'attention sur eux dans le présent rapport. Ces partenariats ont permis de faire progresser l'équité en emploi sur plusieurs fronts.

Pour que ce succès se poursuive, il faut aussi que l'équité en emploi soit intégrée aux exercices de planification des activités et de responsabilisation. Les efforts visant à mettre en place un effectif représentatif des citoyens qu'il sert représentent une excellente occasion de renouveler la fonction publique fédérale en y attirant de nouveaux talents.

L'une des quatre priorités que s'était fixées le SCT pour l'exercice 1998-1999 consistait à « guider le renouvellement des effectifs de la fonction publique fédérale ». Afin d'honorer cet engagement, le Secrétariat a élaboré le « Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique » en collaboration avec les ministères et les organismes fédéraux. Destiné à aider les ministères et les organismes à déterminer s'ils gèrent bien leur effectif, ce cadre définit cinq principaux champs de résultat.

Le leadership désigne la capacité de forger une vision partagée, de concevoir une organisation souple axée sur l'atteinte des objectifs opérationnels courants et de mobiliser les énergies et les talents du personnel. *Un effectif qui repose sur des valeurs* accorde de l'importance aux compétences, à la représentativité et à l'impartialité. *Un effectif productif* produit des biens et offre des services de façon rentable et cherche continuellement à s'améliorer. *Un milieu de travail habilitant* favorise les bonnes relations de travail tout en tenant compte de l'aspect humain dans toutes les activités de l'organisation et en encourageant l'épanouissement professionnel de chaque employé. Les énergies, les compétences et les connaissances d'*un effectif durable* sont considérées comme des éléments clés et le renouvellement des compétences essentielles est planifié. Les objectifs associés à ces principaux champs de résultat, en particulier *un effectif qui repose sur des valeurs* et *un milieu de travail habilitant*, ne peuvent être atteints sans l'équité en emploi.





Au cours du prochain exercice, les ministères et les organismes fédéraux s'emploieront à appliquer avec efficacité le « Cadre de travail pour une saine gestion des ressources humaines dans la fonction publique ». À l'approche du nouveau millénaire, l'équité en emploi et un milieu de travail représentatif deviendront des impératifs pour tous les paliers du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, des ministères et des organismes fédéraux et de leurs partenaires.

