



Président
du Conseil du Trésor

President
of the Treasury Board

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1996-1997

Canada



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1996-1997



Ce rapport est disponible en médias substituts

Publié par la
Direction des affaires publiques
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 Canada 1997

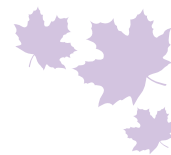
N° de catalogue BT 1-9/1997

ISBN 0-662-63283-4

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

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





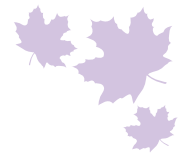
MESSAGE DU PRÉSIDENT

Je suis heureux de déposer au Parlement le rapport annuel intitulé *L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1996-1997*, aux termes de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Décembre 1997



PRÉSIDENT DU SÉNAT

Monsieur le Président,

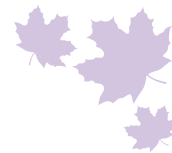
Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 1996-1997.

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

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Décembre 1997



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 1996-1997.

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

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Décembre 1997

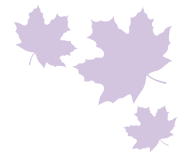
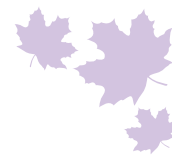


TABLE DES MATIÈRES

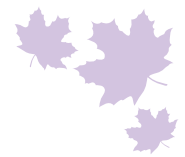
| | |
|---|----|
| Introduction | 1 |
| Chapitre I | |
| Équité en emploi dans la fonction publique fédérale | 3 |
| Équité en emploi et contexte canadien | 3 |
| Nouveau cadre législatif de l'équité en emploi | 4 |
| Nouvelle <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> | 4 |
| Objectifs | 4 |
| Obligations | 4 |
| Déclaration volontaire | 7 |
| Chapitre II | |
| Initiatives de l'organisme central | 9 |
| Encadrement stratégique et administratif en vue de la mise en œuvre de la nouvelle loi | 9 |
| Vision de l'employeur | 9 |
| Cadre de responsabilisation | 11 |
| Partage des rôles et responsabilités | 11 |
| Programme des initiatives de mesures spéciales | 12 |
| Historique et objectifs | 12 |
| Administration du programme | 12 |
| Évaluation du programme | 14 |
| Cours d'orientation en équité en emploi | 14 |
| Assemblée des chefs du Manitoba | 15 |
| La Relève | 15 |
| Consultations | 16 |
| Ateliers de travail | 16 |
| Comité interministériel sur l'équité en emploi | 17 |
| Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada | 18 |
| Conseil national mixte – Comité sur l'équité en matière d'emploi | 18 |



| | |
|---|-----------|
| Groupes désignés | 19 |
| Les femmes | 19 |
| Les Autochtones | 20 |
| Les personnes handicapées | 21 |
| Les membres des minorités visibles | 22 |
| Chapitre III | |
| Initiatives des ministères et des organismes | 25 |
| Ministères et organismes | 25 |
| Promotion et gestion de la diversité | 25 |
| Formation et perfectionnement | 27 |
| Recrutement | 29 |
| Aménagements et accès | 30 |
| Consultations | 31 |
| Déclaration volontaire | 32 |
| Responsabilisation | 33 |
| Ministères et organismes de moins de 100 employés | 33 |
| Partenariats | 34 |
| Chapitre IV | |
| Données | 39 |
| Femmes | 39 |
| Autochtones | 40 |
| Personnes handicapées | 40 |
| Membres des minorités visibles | 40 |
| Représentation globale | 41 |
| Répartition selon le sexe | 41 |
| Répartition selon le type d'emploi | 41 |
| Répartition selon la catégorie professionnelle | 45 |
| Répartition selon l'âge | 45 |
| Répartition selon les ministères et les organismes | 46 |
| Répartition selon la région de travail | 47 |
| Répartition selon la rémunération | 48 |
| Personnes embauchées | 49 |
| Promotions | 50 |
| Cessations d'emploi | 50 |



| | |
|--|----|
| Conclusion | 53 |
| Annexe | |
| Données statistiques | 55 |
| Notes techniques | 55 |
| Fonction publique fédérale | 55 |
| Effectif visé par le rapport | 55 |
| Ministères et organismes fédéraux | 56 |
| Employés nommés pour une période déterminée | 56 |
| Données sur les membres des groupes désignés | 56 |
| Quelques termes utilisés dans ce rapport | 57 |
| Liste des tableaux | 59 |



INTRODUCTION

Le 15 décembre 1995, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* recevait la sanction royale et, le 24 octobre 1996, la Loi et le règlement y afférent entraient en vigueur, créant ainsi un nouveau cadre législatif relativement à l'équité en emploi au Canada. Aux termes de ce dernier, le président du Conseil du Trésor est tenu de déposer devant le Parlement un rapport annuel qui fait état de la situation de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale au même titre et en vertu de la même loi que doivent le faire les secteurs public et privé assujettis à la compétence fédérale.

Ce cinquième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale décrit les activités d'équité en emploi couvrant la période allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997. Durant cet exercice, d'importants jalons ont été établis en vue d'assurer une mise en œuvre efficace de la Loi et de son règlement d'application. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat ou le SCT) a continué d'exercer son leadership et d'apporter son aide aux ministères et organismes qui doivent satisfaire aux obligations de la nouvelle loi.

Le chapitre I situe l'équité en emploi dans le contexte canadien, puis au sein de la fonction publique fédérale. Le nouveau cadre législatif de l'équité en emploi y est aussi présenté. La déclaration volontaire comme moyen de dénombrer les membres des groupes désignés au sein de l'administration fédérale y est également expliquée.

Le chapitre II fait état des principales activités entreprises par la Division de l'équité en emploi de la Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, souvent en collaboration avec d'autres partenaires, pour faire avancer l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Certaines activités ont été menées en vue d'assurer efficacement la mise en œuvre de la nouvelle loi. D'autres mesures ont été prises pour faire progresser l'équité en emploi de façon générale.

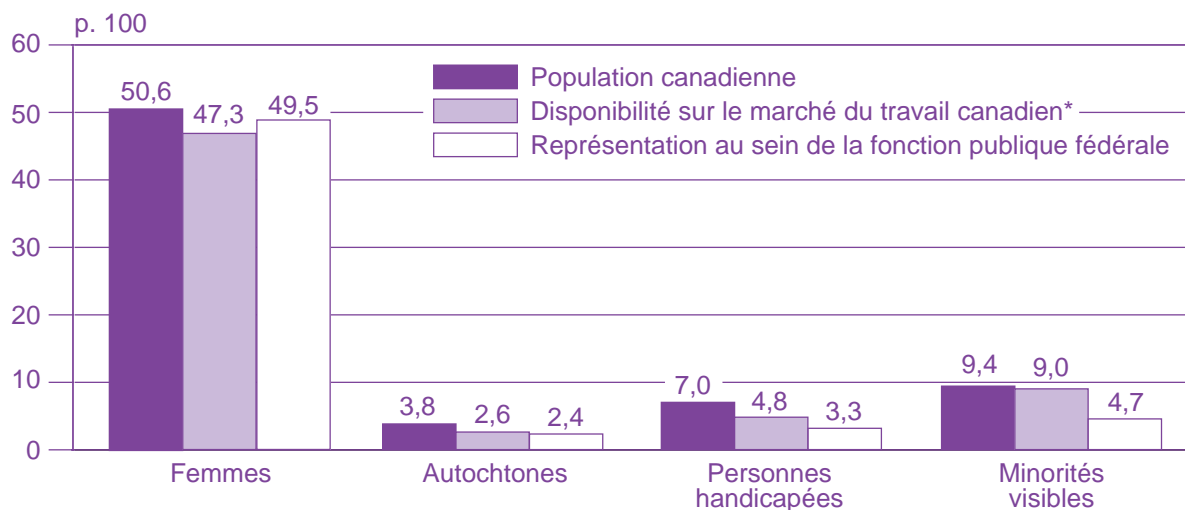
Le chapitre III fournit une description d'initiatives importantes menées par certains ministères et organismes en vue de mettre en œuvre l'équité en emploi au sein de leur institution particulière.

Le chapitre IV analyse les données statistiques sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale.





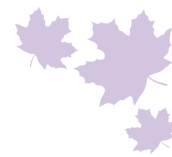
Représentation des groupes désignés



Selon les données du recensement de la population de 1991, la population canadienne se chiffrait à 27 296 855 personnes. On comptait alors 13 656 370 femmes, 1 016 340 Autochtones, 1 285 220 personnes handicapées et 2 525 480 membres de minorités visibles.

* Disponibilité sur le marché du travail canadien correspondant aux catégories professionnelles de la fonction publique fédérale. Voir aussi les Notes techniques et le tableau 1.





CHAPITRE I

ÉQUITÉ EN EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Équité en emploi et contexte canadien

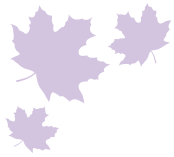
Le Canada est reconnu comme une démocratie, car il a su donner à sa diversité linguistique et culturelle, entre autres, un statut légal, social et politique enviable. Au cours des années, le cadre législatif quant à la diversité s'est raffiné par l'adoption de plusieurs lois comme la *Loi sur la citoyenneté*, la *Loi sur les langues officielles*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Au fur et à mesure que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles jouent un rôle plus actif dans notre société, on reconnaît davantage que pour réussir, à titre de nation, les Canadiens et les Canadiennes doivent intégrer les besoins, les vues et les façons de faire des divers groupes qui composent la mosaïque canadienne.

L'objectif ultime de la fonction publique fédérale est de bien servir tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Elle doit donc être une institution nationale solide dans laquelle tous et toutes se reconnaissent. Une fonction publique fédérale représentative sera davantage en mesure de comprendre et de servir les intérêts collectifs des Canadiens au Canada et à l'étranger. Dans le contexte de la mondialisation caractérisée par les grands changements économiques, démographiques, sociaux et culturels, le renouvellement de la fonction publique fédérale doit accorder une importance particulière à la représentation de ses effectifs, reconnaître que l'équité en emploi est conforme aux pratiques de bonne gestion des affaires et qu'elle s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon maximale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXI^e siècle.

L'équité en emploi s'inscrit comme une composante clé afin d'actualiser de façon maximale toutes les possibilités qu'offre le Canada à l'aube du XXI^e siècle.





Nouveau cadre législatif de l'équité en emploi

Nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La Loi s'applique à quelque 350 employeurs des secteurs privé et public assujettis à la compétence fédérale.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995. La Loi et son règlement d'application, entrés en vigueur le 24 octobre 1996, créent un nouveau cadre législatif de l'équité en emploi qui régit les employeurs des secteurs privé et public de compétence fédérale. Ces employeurs étaient tenus de se conformer à toutes les exigences de la nouvelle loi à compter d'octobre 1997.

Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, celle de 1986 ainsi que son règlement d'application et les dispositions équivalentes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ont été abrogés.

La Loi a pour objet « de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi,

- **par les femmes,**
- **les Autochtones,**
- **les personnes handicapées et**
- **les personnes qui font partie des minorités visibles... »**

Article 2, *Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995.*

Objectifs

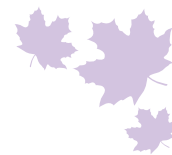
La Loi a pour objet « de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

(Article 2, *Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995.*)

Obligations

Les responsabilités de l'employeur et celles des ministères et organismes demeurent sensiblement les mêmes aux termes de la nouvelle loi que celles qui étaient contenues dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Cependant, les obligations sont plus claires et plus précises. Le mandat de vérification de l'observation de la Loi conféré à





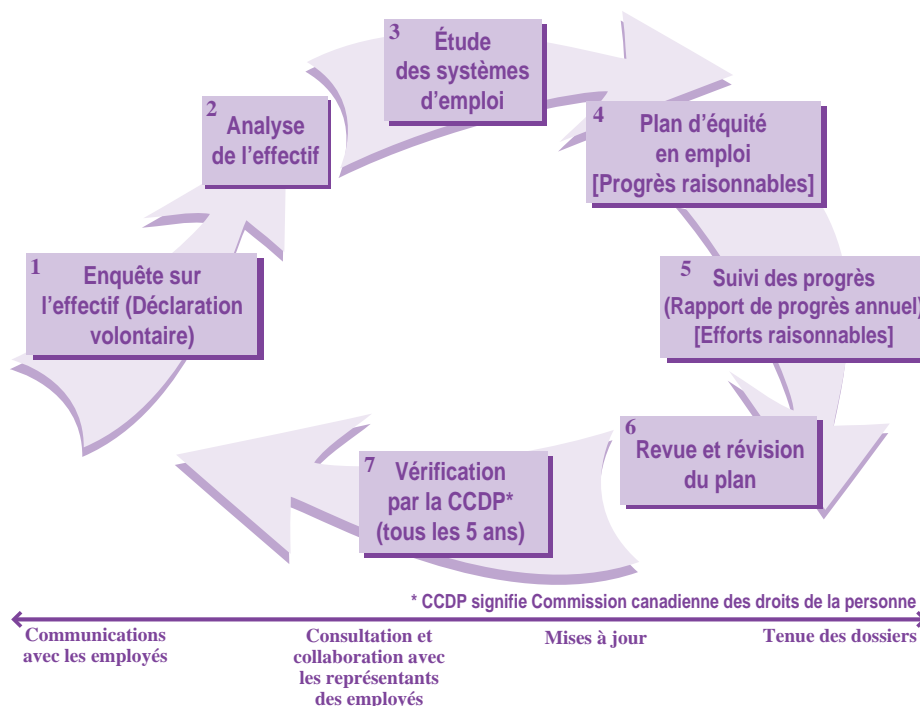
la Commission canadienne des droits de la personne par la nouvelle loi constitue un changement important tant pour l'employeur de la fonction publique fédérale que pour les autres employeurs visés. Aussi, l'employeur doit-il consulter les représentants des employés et collaborer avec eux relativement à diverses questions, y compris l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

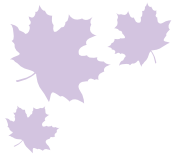
Les principales obligations de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de son règlement d'application peuvent être résumées en sept étapes, comme le montre la figure ci-dessous.

Nouvelle loi

- **Les obligations sont plus claires et plus précises.**
- **La Commission canadienne des droits de la personne se voit conférer un mandat de vérification de l'observation de la Loi.**
- **L'employeur doit consulter les représentants des employés. Il doit aussi collaborer avec ceux-ci relativement à diverses questions, y compris l'élaboration, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.**

Activités relatives à la législation





L'employeur répond de façon continue à d'autres obligations telles la communication avec les employés, la consultation et la collaboration avec les représentants des employés, les mises à jour de l'information, ainsi que la tenue des dossiers sur l'équité en emploi concernant l'effectif, le plan et la réalisation.

Étape 1 : Enquête sur l'effectif

La Loi exige de l'employeur qu'il mène des enquêtes auprès de son effectif pour permettre aux employés de s'identifier en tant qu'Autochtone, personne handicapée ou membre d'une minorité visible. L'information doit être fournie volontairement et elle doit demeurer confidentielle. Quant à l'information sur les femmes, elle est tirée des systèmes administratifs.

Étape 2 : Analyse de l'effectif

Il faut mener une analyse de l'effectif. Les données sur les groupes désignés au sein de l'organisation doivent être comparées à la disponibilité sur le marché du travail des membres qualifiés de ces groupes, en vue de déterminer où il y a sous-représentation au sein de l'effectif.

Étape 3 : Étude des systèmes d'emploi

Lorsqu'il y a sous-représentation des membres des groupes désignés, la Loi exige de l'employeur qu'il examine ses systèmes, règles et usages en matière d'emploi en vue de cerner les obstacles.

Étape 4 : Plan d'équité en emploi

La Loi exige de l'employeur qu'il élabore un plan d'équité en emploi comprenant des règles et usages positifs pour corriger la sous-représentation et pour éliminer les obstacles à l'emploi. Le plan doit aussi contenir des objectifs quantitatifs.

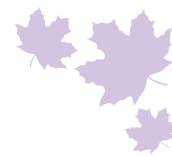
Étapes 5 et 6 : Suivi des progrès ainsi que revue et révision du plan

Après l'élaboration du plan d'équité en emploi, la Loi exige qu'on fasse un suivi des progrès et qu'on révise le plan au besoin. Un rapport d'étape annuel est exigé afin de permettre au président du Conseil du Trésor de faire état de la situation au sein de la fonction publique fédérale en matière d'équité en emploi.

Étape 7 : Vérification par la Commission canadienne des droits de la personne

La Loi confère à la Commission canadienne des droits de la personne la responsabilité de contrôler l'observation de la Loi par la fonction publique fédérale.





Déclaration volontaire

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* réitère que la déclaration volontaire est la seule méthode de dénombrement des Autochtones, des personnes handicapées ou des membres des minorités visibles aux fins de la mise en œuvre de l'équité en emploi. Au cours de l'exercice visé, les ministères et organismes ont continué d'offrir à tous les fonctionnaires la possibilité de se déclarer membres de ces groupes désignés ou de confirmer qu'ils n'en faisaient pas partie. La déclaration volontaire donne à tous les fonctionnaires un rôle dans l'obtention d'une information précise sur la composition de la fonction publique fédérale¹.

Les ministères et organismes ont continué d'inclure les formulaires de déclaration volontaire aux lettres d'offre d'emploi aux nouveaux employés et aux personnes qui sont mutées dans de nouveaux postes. Divers ministères et organismes ont tiré parti de l'adoption de la nouvelle loi pour obtenir de l'information à jour en menant des enquêtes auprès de l'ensemble de leurs effectifs. Pour donner suite à certaines inquiétudes soulevées relativement à la confidentialité des données

Aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de son règlement d'application, les groupes désignés sont : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Quant à la déclaration volontaire au sein de la fonction publique fédérale, les définitions pour la collecte de données sur les groupes désignés minoritaires sont les suivantes :

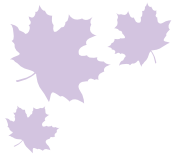
UNE PERSONNE HANDICAPÉE (i) a une déficience ou un problème de santé de longue durée ou récurrent qui limite le genre ou la quantité de travail qu'elle peut exécuter sur les lieux du travail; OU (ii) estime qu'elle peut être perçue comme étant limitée quant au genre ou à la quantité de travail qu'elle peut exécuter en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage.

UN AUTOCHTONE est une personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première nation, ou qui est Métis ou Inuit. Les termes « Indiens de l'Amérique du Nord » et « Première nation » signifient les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

UN MEMBRE D'UNE MINORITÉ VISIBLE au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone tel que défini ci-dessus) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe le lieu de sa naissance.

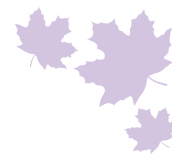
¹ La représentation basée sur la déclaration volontaire pourrait ne pas coïncider exactement avec la représentation réelle des membres des groupes désignés dans la fonction publique fédérale. L'information sur les femmes est tirée des systèmes administratifs.





apparaissant sur le formulaire de déclaration volontaire, surtout dans le cas des personnes dont le handicap n'est pas évident, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a émis un « code de confidentialité », dans lequel on précise comment le caractère confidentiel des données recueillies par les ministères et les organismes fédéraux au moyen du formulaire de déclaration volontaire serait préservé conformément aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de son règlement d'application. Le Secrétariat a aussi publié une brochure intitulée *La déclaration volontaire dans la fonction publique* pour que les ministères et organismes s'en servent comme document d'information ou appui lors d'enquêtes menées en matière de déclaration volontaire.





CHAPITRE II

INITIATIVES DE L'ORGANISME CENTRAL

Comme employeur des ministères et organismes de la fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor est chargé de mettre sur pied un ensemble de politiques, de programmes et d'outils pour aider à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour favoriser l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Ce chapitre décrit les principales initiatives entreprises en 1996-1997 par la Division de l'équité en emploi en vue de répondre aux objectifs de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Objectifs de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale :

- **Constituer un effectif qualifié et représentatif de la diversité de la société canadienne.**
- **Promouvoir l'égalité d'accès aux débouchés en supprimant les obstacles et en corrigeant les conditions qui ont empêché la participation et la distribution équitables des membres des groupes désignés.**

Encadrement stratégique et administratif en vue de la mise en œuvre de la nouvelle loi

L'équité en emploi : une composante essentielle dans le renouveau de la fonction publique fédérale.

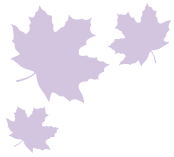
Vision de l'employeur

La Division de l'équité en emploi a profité de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour entreprendre l'élaboration d'un cadre stratégique qui offrirait la vision de l'employeur en matière d'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour les cinq prochaines années. Ce cadre situe l'équité en emploi

comme une composante essentielle dans le renouveau de la fonction publique fédérale et fait ressortir sa contribution à repenser le rôle de l'État. Maintes consultations ont été menées auprès des ministères et organismes, de même qu'auprès des représentants des employés. Au cours du prochain exercice, la Division de l'équité en emploi prévoit distribuer le document aux gestionnaires et aux employés à travers le Canada.

Plus précisément, les principes énoncés dans l'encadré de la page suivante ont fait l'objet de consultations.





NOTRE VISION

Intégrons les principes d'équité, d'inclusion, de cohésion et de pertinence

Afin que la fonction publique fédérale continue à être une institution nationale solide dans laquelle tous les Canadiens et toutes les Canadiennes se reconnaissent, sont motivés à y poursuivre une carrière et à contribuer pleinement à la prospérité de la nation.

Faisons de l'équité en emploi une valeur fondamentale

Afin que la fonction publique fédérale traduise la composition de la population canadienne : il s'agit d'une valeur directement reliée à son mandat, soit une institution non partisane, professionnelle et orientée vers le service au public.

Reconnaissons que l'équité en emploi est un atout de la fonction publique fédérale

Afin de demeurer un secteur public dont l'effectif, qualifié, compétent et regroupant des employés issus d'horizons différents et aux perspectives variées, forme une fonction publique réceptive, souple, créatrice et capable de s'adapter au changement.

Concrétisons notre vision

Pour réaliser notre vision où l'équité en emploi est bien intégrée à la culture de l'organisation :

...il faut changer la culture au sein de la fonction publique fédérale

en modifiant les comportements, les attitudes et les relations entre les employés, ainsi qu'entre les gestionnaires et les employés.

...il faut s'assurer de l'engagement et du leadership de la haute direction

en prêchant par l'exemple pour faire en sorte que l'équité en emploi soit une priorité importante, clairement liée aux valeurs et aux objectifs de l'organisation.

...il faut responsabiliser tous les gestionnaires et les superviseurs

en faisant en sorte que l'équité en emploi fasse partie de l'énoncé des responsabilités et soit liée aux objectifs opérationnels.

...il faut voir les liens avec les plans opérationnels et les plans de ressources humaines

en prenant l'équité en emploi en considération dans la planification et la mise en place de toutes les activités touchant les ressources humaines.

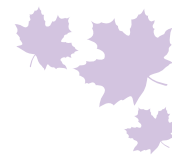
...il faut communiquer et éduquer sur la raison d'être et les objectifs de l'équité

en sensibilisant les employés et les gestionnaires des régions et de l'administration centrale, en faisant la promotion des compétences nécessaires à la gestion efficace de la diversité.

...il faut chercher l'innovation et créer des partenariats

en consolidant des partenariats entre les membres des groupes désignés, les groupes de consultation, les conseils fédéraux régionaux, les syndicats, les ministères et organismes fédéraux, les divers paliers de gouvernements et le secteur privé.





Cadre de responsabilisation

La responsabilisation est un concept qui attire de plus en plus l'attention au sein de la fonction publique fédérale. Dans l'optique de la mise en œuvre de la nouvelle loi, la Division de l'équité en emploi a préparé un cadre de responsabilisation en vue d'aider les ministères et les organismes à satisfaire aux obligations conformément au nouveau régime législatif devant s'appliquer à la fonction publique fédérale. Le cadre de responsabilisation, qui a été distribué à tous les sous-ministres et chefs d'organismes en mars 1997, comprend trois composantes : les résultats attendus, les éléments du programme d'équité en emploi et les indicateurs de rendement. Les résultats attendus traduisent les objectifs ultimes de l'équité en emploi, tandis que les indicateurs de rendement sont des étalons qualitatifs ou quantitatifs qui montrent si des progrès ont été réalisés dans les activités et les programmes reliés à l'équité en emploi.

Partage des rôles et responsabilités

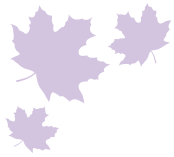
Dans ce nouveau cadre législatif, les rôles et responsabilités pour la mise en œuvre de la Loi sont partagés entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne, les ministères et organismes pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur et les représentants des employés. Pour mettre en œuvre efficacement la Loi et son règlement d'application, il fallait s'assurer que chaque institution visée s'entend sur les rôles et responsabilités respectifs de chaque partie.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a mené au cours de l'année une série de consultations auprès de la Commission de la fonction publique du Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne, des ministères et organismes visés, ainsi qu'auprès des syndicats, en vue de préciser les rôles et responsabilités de chaque partie. Les résultats des consultations sont à la base d'un document qui sera distribué aux sous-ministres et aux chefs d'organismes durant le prochain exercice. Le document servira d'instrument de délégation.

Ce nouveau cadre législatif offrait une occasion idéale d'examiner le mode de gestion de l'équité en emploi au sein de la fonction publique fédérale, particulièrement en ce qui concerne les activités exigées par la nouvelle loi.

- ***Dans bien des cas, il suffira seulement d'officialiser les pratiques déjà existantes.***
- ***Dans d'autres, il faudra définir plus clairement les responsabilités, en vue de répondre aux exigences d'un examen public plus serré découlant des vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.***





Aussi, en février 1997, un protocole d'entente a été signé entre le secrétaire du Conseil du Trésor et le président de la Commission canadienne des droits de la personne en vue de maximiser la collaboration entre les deux organismes dans la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Commission canadienne des droits de la personne a désormais le pouvoir d'effectuer des vérifications auprès des ministères et organismes afin de s'assurer qu'ils respectent la Loi.

Programme des initiatives de mesures spéciales

Le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) offre aux ministères et organismes un soutien financier, technique ou autre pour les aider à atteindre leurs objectifs en ce qui concerne :

- *le recrutement;*
- *les promotions;*
- *le maintien en poste;*
- *la formation et le perfectionnement des membres de groupes désignés.*

Historique et objectifs

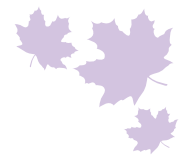
Le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) est un programme du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui complète le programme plus vaste d'équité en emploi. Les objectifs du PIMS sont les suivants : appuyer les ministères et organismes dans l'amélioration de la situation des membres des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles); intégrer les principes de diversité à leur culture organisationnelle; et tenter de nouvelles approches porteuses de succès et qui tiennent compte du contexte actuel de la fonction publique fédérale.

Administration du programme

La Commission de la fonction publique du Canada administre le PIMS au nom du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ce programme qui a vu le jour en avril 1994 devrait prendre fin en mars 1998. La plupart des initiatives du PIMS sont menées individuellement par les ministères et organismes, et le plus souvent financées selon un mode de partage des coûts. Ces initiatives facilitent l'intégration de l'équité en emploi et de la gestion de la diversité au niveau des ministères et organismes.

Les activités du programme comprennent divers volets : le Fonds d'innovation des mesures spéciales, le Programme des mesures spéciales de recrutement, les Programmes d'orientation professionnelle et de perfectionnement, le Centre de technologie et de gestion de la diversité et le Fonds des aménagements spéciaux. Le Cours d'affectations et de perfectionnement (CAP) et Échanges Canada (EC) ont également reçu des fonds du PIMS.





Fonds d'innovation des mesures spéciales

Le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS) est un des volets les plus importants du Programme des initiatives de mesures spéciales. En 1996-1997, il a versé 6,5 millions de dollars pour financer des initiatives ministérielles et des partenariats d'un bout à l'autre du pays, en contrepartie de sommes investies par les ministères totalisant quelque 4,8 millions de dollars. Entre 1994 et 1998, 166 projets ont été approuvés par le FIMS dont 111 étaient toujours actifs en 1996-1997, 30 d'entre eux étant reportés d'exercices antérieurs.

Programme des mesures spéciales de recrutement

Grâce au Programme des mesures spéciales de recrutement, 198 membres des quatre groupes désignés ont été nommés en 1996-1997. Ces nominations, la plupart dans des postes pour une période de courte durée, ont permis d'offrir plusieurs occasions de perfectionnement aux membres des groupes désignés.

Programmes d'orientation professionnelle et de perfectionnement

Afin d'accroître les chances d'accès à la catégorie de la direction des membres des groupes désignés, le Service d'orientation professionnelle et du perfectionnement a offert un plus grand nombre d'ateliers dans les régions, tout en continuant de fournir une orientation personnalisée. Dans cette optique, des ateliers ont été offerts à Vancouver, à Montréal, à Halifax et à Fredericton.

Au terme de quatre années bien remplies, on a mis fin au programme Diversité en matière de leadership en mars 1997, un an avant la date prévue. Cette décision a été prise à la suite du remaniement du mandat et de l'infrastructure du Centre canadien de gestion. Ce programme a permis à 70 participants de se prévaloir d'affectations de perfectionnement comme cadres et leur a donné la possibilité d'acquérir des compétences en leadership.

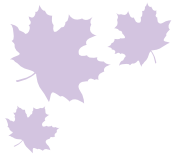
Centre de technologie et de gestion de la diversité et Fonds des aménagements spéciaux

Le budget du Centre de technologie et de gestion de la diversité pour 1996-1997, qui comprend le Fonds des aménagements spéciaux, a servi à prêter ou à acheter aux personnes handicapées de l'équipement adapté dans 199 cas. La Commission de la fonction publique du Canada et l'Université de Toronto ont lancé le Projet d'accès universel à l'Internet, soit une mine de renseignements quant aux possibilités d'utilisation de la technologie d'accès spécial.

Cours d'affectations et de perfectionnement et Échanges Canada

En 1996-1997, 10 participants à ces programmes ont reçu des fonds du PIMS. Quarante-trois pour cent des participants à l'équité en emploi (3 sur 7) et 37 p. 100 des participants au programme CAP (7 sur 19) ont puisé dans les fonds du PIMS dans le cadre de leur affectation.





Principales questions étudiées lors de l'évaluation

- **Les ministères ont-ils assumé une plus grande part de responsabilités en ce qui concerne l'établissement et le rendement des initiatives d'équité en emploi?**
- **Des progrès ont-ils été accomplis en vue de modifier les comportements, les attitudes et les relations entre les employés, ainsi qu'entre les gestionnaires et les employés, au sein de la fonction publique fédérale afin de promouvoir une bonne gestion de la diversité?**
- **L'administration et la gestion du Programme des initiatives de mesures spéciales ont-elles été efficaces et efficaces?**
- **Le Programme des initiatives de mesures spéciales est-il rentable et encore pertinent?**

qu'entre les gestionnaires et les employés, au sein de la fonction publique fédérale afin de promouvoir une bonne gestion de la diversité. L'administration et la gestion du programme seront également revues en termes d'efficience et d'efficacité. La rentabilité et la pertinence du Programme des initiatives de mesures spéciales seront aussi évaluées.

Cours d'orientation en équité en emploi

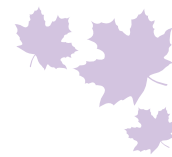
Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a conçu, en collaboration avec la Commission de la fonction publique du Canada, le Cours d'orientation en équité en emploi à l'intention des employés du domaine de l'équité en emploi et de la gestion des ressources humaines. Ce cours a été mis au point pour aider les employés à mettre en œuvre les dispositions de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Évaluation du programme

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a entrepris en mars 1997 une évaluation approfondie du Programme des initiatives de mesures spéciales. Cette évaluation était requise pour appuyer la prise de décision du gouvernement concernant l'avenir de ce programme. Le rapport d'évaluation sera complété, et des décisions seront prises relativement aux mesures qui pourraient succéder au Programme des initiatives de mesures spéciales en 1997-1998.

L'évaluation tentera, entre autres, de répondre aux questions entourant la part de responsabilités des ministères et celle du Programme des initiatives de mesures spéciales en ce qui concerne l'établissement d'initiatives d'équité en emploi et le rendement de celles-ci. Aussi, l'évaluation s'intéressera aux progrès accomplis en vue de modifier les comportements, les attitudes et les relations entre les employés, ainsi





En 1996-1997, deux cours pilotes ont été offerts, un en anglais et l'autre, en français. En raison des réactions positives des participants, le Cours d'orientation en équité en emploi devrait être offert de manière plus permanente durant le prochain exercice.

Assemblée des chefs du Manitoba

En décembre 1990, l'Assemblée des chefs du Manitoba a déposé une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne alléguant que des pratiques discriminatoires étaient exercées envers les Autochtones dans 30 ministères et organismes fédéraux (24 par suite de la restructuration du gouvernement de 1993-1994). À l'exception des cinq cas n'ayant pas fait l'objet de mesures additionnelles, les autres cas ont été réglés en conciliation ou par une entente volontaire. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a négocié les règlements en collaboration avec la Commission de la fonction publique du Canada et les ministères visés. En avril 1996, une entente générale a été conclue avec 15 ministères, tandis que quatre accords individuels ont été signés. Toutes les plaintes ont été réglées en conformité avec la politique sur l'équité en emploi du Conseil du Trésor et à l'intérieur des paramètres établis en ce qui touche la mise en œuvre du programme d'équité en emploi. En juin 1996, le secrétaire du Conseil du Trésor, le grand chef de l'Assemblée, le président de la Commission canadienne des droits de la personne, un commissaire de la Commission de la fonction publique du Canada, des sous-ministres et des représentants ministériels ont pris part à une dernière cérémonie officielle de signature.

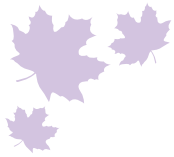
En février 1997, une rencontre a eu lieu à Ottawa à laquelle ont participé tous les ministères assujettis à une entente en présence de représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba, en vue d'examiner les expériences vécues jusqu'à maintenant relativement à la mise en œuvre de l'entente, ainsi que de partager les succès et de discuter des pratiques concrètes. Toutes les parties ont publiquement déclaré qu'elles étaient satisfaites des initiatives entreprises en réponse à l'entente conclue.

La Relève

En janvier 1997, la greffière du Bureau du Conseil privé a lancé, en collaboration avec les organismes centraux et les ministères, La Relève, une initiative gouvernementale clé ayant comme mandat le renouveau de la fonction publique fédérale.

La fonction publique fédérale, dont le mandat est de servir les Canadiens et les Canadiennes de façon moderne et dynamique, reconnaît que ses ressources humaines sont le gage de la qualité et de l'efficacité de ses services. Dans ce contexte, l'équité en emploi revêt une importance particulière, surtout que l'administration publique fédérale





doit traduire la diversité de la composition de la population qu'elle sert. C'est dans cet esprit que des mesures ont été prises afin de s'assurer que les membres des quatre groupes désignés font et feront partie intégrante de toutes les initiatives qui entourent La Relève. Par ailleurs, tous les ministères et organismes ont inclus dans leurs plans de La Relève des objectifs rattachés à l'équité en emploi.

Consultations

Exemples de questions soulevées lors des ateliers

- **Quelle approche sera adoptée en matière de vérification des petits ministères et organismes?**
- **Quelle sera la signification de l'étude des systèmes d'emploi?**
- **Quel rôle joueront le SCT et la CFP auprès des ministères relativement au processus de vérification de la CCDP?**
- **Quel rôle joueront le SCT et la CFP dans l'étude des systèmes d'emploi?**
- **Quelle sera la stratégie adoptée dans l'établissement des objectifs numériques?**

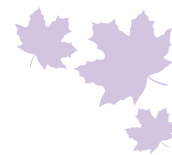
Ateliers de travail

Le 27 novembre 1996, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a organisé, en collaboration avec le Conseil du renouvellement du personnel (un groupe de directeurs du personnel des ministères et organismes fédéraux), un atelier auquel 120 chefs du personnel, coordonnateurs de l'équité en emploi et vérificateurs dans les ministères ont participé.

L'atelier avait pour objet de sensibiliser les ministères et organismes aux exigences de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Plus précisément, il s'agissait de leur faire prendre conscience de l'incidence du mandat de vérification de la Commission canadienne des droits de la personne que lui confère la nouvelle loi, de même que des critères et du processus de vérification établis par la Commission.

L'atelier a permis aux ministères et organismes de commenter, dès le début, la pertinence du cadre de vérification, ainsi que les répercussions sur les opérations quotidiennes que pourraient avoir les vérifications que mènera la Commission canadienne des droits de la personne dès l'automne 1997. Durant l'atelier, plusieurs participants, dont les organisations faisaient déjà l'objet d'une vérification pilote, ont pu témoigner de leur expérience. Plusieurs enjeux ont été soulevés et des questions ont été posées à la Commission canadienne des droits de la personne, au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et à la Commission de la fonction publique du Canada.





En réponse aux questions soulevées lors de l'atelier du 27 novembre 1996 et aux fins de la consultation sur la mise en œuvre de la Loi, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a organisé, le 24 mars 1997, un atelier auquel 100 coordonnateurs de l'équité en emploi ont pris part. L'atelier a permis aux participants de mieux saisir leurs rôles et responsabilités et ceux des organismes centraux dans le contexte de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La séance a également permis de cerner les principaux outils ou activités d'appui que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada peuvent offrir pour aider les ministères et organismes à appliquer la nouvelle loi.

Comité interministériel sur l'équité en emploi

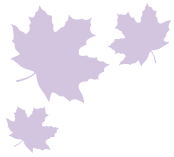
Le Comité interministériel sur l'équité en emploi est le fruit d'un partenariat conclu entre les ministères et organismes fédéraux et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

La coprésidence ministère/Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada du Comité rend compte de ce partenariat. Le Comité a joué encore cette année un rôle essentiel dans l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Composé de coordonnateurs et de spécialistes de l'équité en emploi des ministères et organismes centraux, le Comité a fourni des avis et conseils sur les initiatives du Secrétariat. Les membres ont participé aux consultations sur l'élaboration d'outils de mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de même que sur le cadre et les critères de vérification que préparait la Commission canadienne des droits de la personne. Certains ont participé activement aux projets pilotes de vérification menés par la Commission canadienne des droits de la personne ou ont collaboré au projet pilote en vue de valider le Cours d'orientation en équité en emploi. Les participants ont aussi beaucoup échangé sur les meilleures pratiques qui souvent apportaient des solutions concrètes à des problèmes vécus par bon nombre d'entre eux.

Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada face à nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi :

- **Donner une orientation stratégique.**
- **Formuler et revoir des politiques et des priorités.**
- **Offrir un leadership, des conseils et des orientations.**
- **Coordonner et diffuser les pratiques exemplaires.**
- **Concevoir des outils de mise en œuvre et de responsabilisation.**
- **Recueillir, gérer et faire circuler les données en ce qui concerne l'équité en emploi.**
- **Gérer des activités centrales liées à l'équité en emploi.**





Comités consultatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Les quatre comités consultatifs du SCT

- ***Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les femmes***
- ***Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les Autochtones***
- ***Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les personnes handicapées***
- ***Le Comité consultatif du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en emploi pour les membres des minorités visibles.***

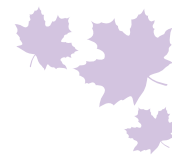
En 1996-1997, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a réactivé ses quatre comités consultatifs sur l'équité en emploi. La composition des groupes a été renouvelée et le mandat des comités a été remis à jour. Tous les membres sont des fonctionnaires provenant de différents secteurs professionnels, ministères et organismes fédéraux dans tout le Canada.

Les membres des groupes de consultation seront appelés à formuler auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada des observations et des conseils sur les stratégies, les enjeux, les politiques et les initiatives touchant la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

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

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada estime que les consultations avec les représentants des employés sont essentielles au succès de l'équité en emploi dans la fonction publique, en plus d'être une exigence de la nouvelle loi quant à la consultation et à la collaboration. Le Secrétariat a continué d'utiliser le Comité sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte pour consulter les syndicats sur des questions telles que le mandat révisé du Comité, les activités reliées à la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le cadre de gestion connexe, le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, une brochure et un manuel sur la déclaration volontaire, la stratégie et les documents de communication du Secrétariat relatifs à l'équité en emploi, ainsi que l'évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales.





En vue de concrétiser les dispositions de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* touchant la consultation et la collaboration, le Secrétariat a entrepris des discussions avec les syndicats pour définir ces notions et leur application dans la fonction publique fédérale et pour déterminer des paramètres à ces activités. Afin d'aider les ministères, les organismes et les syndicats à appliquer les notions de consultation et de collaboration, un guide sera produit au cours de l'exercice à venir.

Groupes désignés

Les femmes

Pour répondre aux préoccupations des femmes sur leurs chances d'accéder au groupe de la direction², la Division de l'équité en emploi a organisé deux conférences sur les questions relatives au cheminement de carrière des femmes. Ces conférences, ayant pour thème *Un trajet personnel*, s'adressaient aux employées des niveaux intermédiaires et supérieurs qui cherchaient à poursuivre leur carrière. Quelque 500 fonctionnaires de 62 ministères et organismes (26,5 p. 100 de l'extérieur de la région de la capitale nationale) y ont participé.

Ces conférences se voulaient des interventions interactives pour informer, renseigner et motiver les participantes. Elles se voulaient aussi une occasion pour les employées de s'interroger sur leurs aspirations professionnelles comme cadres supérieurs. Les conférences ont suscité beaucoup d'intérêt. Compte tenu du taux élevé de participation et de leur grande popularité, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a conclu que ces conférences avaient répondu à un besoin personnel et professionnel des employées.

À LA DEMANDE POPULAIRE

Un trajet personnel **A personal journey**

Le Secrétariat du Conseil du Trésor vous invite à examiner de plus près

Les défis de carrière au féminin

Explorez les compétences, les stratégies de succès et les valeurs propres aux cadres supérieurs, et plus encore

Des conférencières dynamiques et captivantes

Nuala Beck, auteur de *Shifting Gears: Thriving in the New Economy*
Carole Lafrance, présidente du conseil d'administration, la Chambre de Commerce du Canada
Sharon Wood, première femme nord-américaine à avoir escaladé le mont Everest

Des ateliers interactifs et stimulants

Des rencontres et des échanges avec des femmes cadres

Une trousse personnelle d'auto-évaluation

À QUI S'ADRESSE LA CONFÉRENCE? Aux gestionnaires actuels et futurs, femmes ou hommes

COÛT : 200\$ pour l'ensemble des activités

OÙ : Hôtel Westin, 11, promenade Colonel By, Ottawa

QUAND : Le 19 mars en soirée et le 20 mars toute la journée

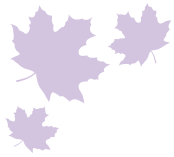
Plus de renseignements, téléphonez au (613) 941-0249 (ligne ATME (613) 957-8657) ou obtenez votre trousse d'information auprès de votre coordonnateur de l'équité en emploi

Conseil du Trésor du Canada / Treasury Board of Canada
Secrétariat

Canada

² Les femmes occupent présentement 23,0 p. 100 des postes de cadres à la fonction publique fédérale. Voir tableau 3.





Les Autochtones

Renouveau de l'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail

L'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail a été lancée en 1991, sous les auspices d'Affaires indiennes et du Nord Canada et du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en collaboration avec la Commission de la fonction publique du Canada. Ce programme a été reconduit en 1996 jusqu'à la fin de la décennie. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada sont chargés du volet interne (c.-à-d. la fonction publique fédérale), et Affaires indiennes et du Nord Canada s'occupe surtout du volet externe (c.-à-d. les secteurs de l'économie extérieurs à la fonction publique fédérale).

En prolongeant l'initiative, le gouvernement réitère son engagement d'améliorer la participation des Autochtones dans tous les secteurs de l'économie, y compris dans la fonction publique fédérale. Cette initiative garantira aussi qu'un nombre équitable de débouchés de recrutement seront destinés aux Autochtones.

Le volet interne de l'initiative portera plus particulièrement sur le perfectionnement de fonctionnaires autochtones afin d'accroître leur niveau de participation à tous les niveaux de la fonction publique fédérale. Dans cette optique, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada,

veillera à promouvoir l'élaboration et la mise en place d'activités précises, comme la Stratégie professionnelle pour les Autochtones, des forums de discussions et des ateliers régionaux sur l'équité en emploi et les questions autochtones. Une trousse d'information sur l'Initiative de participation des Autochtones au marché du travail sera également produite pour renseigner les ministères sur les objectifs de cette initiative.

Forums de discussion sur les questions autochtones

La Division de l'équité en emploi a organisé une série de forums pour mieux faire connaître les Autochtones du Canada de même que leur histoire, culture et expérience. Le thème central de ces forums était la contribution des Autochtones à la société canadienne à l'aube d'une ère nouvelle.

Aboriginal Awareness Week
May 19 - 25, 1997

Semaine de sensibilisation au rôle des autochtones
Du 19 au 25 mai 1997

The Public Service Commission, the Department of Finance and the Treasury Board Secretariat invite you to the following activities in celebration of Aboriginal Awareness Week.

La Commission de la fonction publique, le ministère des Finances et le Secrétariat du Conseil du Trésor vous invitent à assister aux activités suivantes de la Semaine de sensibilisation au rôle des autochtones.

Tuesday, May 20
"Aboriginal Mentors and Role Models"
1:30 p.m. to 3:30 p.m.
L'Esplanade Laurier, East Tower, 22nd Floor, Room 22A (Limited Seating)

Le mardi 20 mai
«Mentors et personnages modèles autochtones»
De 13 h 30 à 15 h 30
L'Esplanade Laurier, tour est, 22^e étage, pièce 22A (Nombre de places limité)

Join Dr. Olive Dickason, history professor and recipient of the National Aboriginal Achievement Award for her Lifetime Achievements and Sara Beaudry, multiple medal winner at the American Indigenous Games and the Ontario Representative in the National Native Role Model Program. The panelists will present their views on mentoring and role modeling as essential elements for the future of Aboriginal Peoples.

Nous vous invitons à assister à une présentation de Dr. Olive Dickason, professeur d'histoire qui a remporté le Prix national d'excellence décerné aux autochtones pour l'œuvre de toute une vie. Nous accueillerons aussi Mme Sara Beaudry qui a gagné de nombreuses médailles lors des Jeux autochtones américains et qui est la représentante de l'Ontario pour le Programme des personnages modèles autochtones. Nos invités exprimeront leurs opinions sur le mentorat et les personnages modèles qu'ils considèrent comme des éléments essentiels de l'avenir des peuples autochtones.

Wednesday, May 21
"The White Eye Singers"
12:30 p.m. to 1:45 p.m.
L'Esplanade Laurier, West Tower, Main Lobby

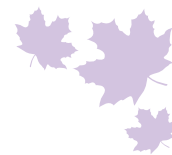
Le mercredi 21 mai
«The White Eye Singers»
De 12 h 30 à 13 h 45
L'Esplanade Laurier, tour ouest - Hall d'entrée

Enjoy the music of "The White Eye Singers", Aboriginal singers and dancers from Walpole Island, Ontario, who will present traditional dances.

Venez entendre la musique des «White Eye Singers», des chanteurs et des danseurs autochtones de Walpole Island (Ontario), qui interpréteront des danses traditionnelles.

Canada For more information, contact: Pour plus de renseignements, communiquez avec Bruno Boud (952-3025), Jane Spence (952-2991) / BBS/SCT or Yu Mary Inland (972-8447) / PSC / PNC / CFP / DCO





Ces forums découlent du mandat du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en matière d'équité en emploi qui vise, entre autres, à promouvoir une meilleure compréhension de la culture et à insister sur le rôle crucial que jouent chaque ministère, chaque gestionnaire et chaque fonctionnaire lorsqu'il s'agit de mettre le mieux en valeur la diversité en milieu de travail et de tenir compte des différences individuelles.

Plus de 200 personnes provenant de tous les ministères ont participé aux cinq forums.

Les personnes handicapées

Aménagements spéciaux
Projet pilote pour les
Employés handicapés

- ☛ Votre poste de travail a-t-il déjà été évalué?
- ☛ Connaissez-vous des mesures d'aides à l'emploi qui pourraient vous aider à effectuer votre travail?
- ☛ Aimerez-vous recevoir des renseignements sur les programmes et les services offerts aux employés handicapés?

Ce projet pilote est une initiative conjointe du Secrétariat, Conseil du Trésor du Canada et de la Commission de la Fonction publique du Canada, qui vous permettra d'évaluer vos besoins dans les domaines suivants :

- ♦ aides techniques;
- ♦ accessibilité;
- ♦ horaires flexibles; et
- ♦ services spécialisés.

Le Secrétariat et la Commission assumeront les coûts des évaluations et fourniront des conseils sur le suivi des recommandations.

Il nous fera plaisir de travailler avec vous sur cette initiative.

Si ce projet vous intéresse, veuillez communiquer avec le coordonnateur de projet dans votre ministère _____ ou le Projet pilote d'aménagements spéciaux :

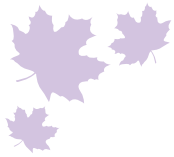
Courrier électronique : Accommodation-Aménagements@tbs-sct.gc.ca
Téléphone : (613) 952-2863 Télécopieur : (613) 952-2857 ATME : (613) 957-8657

Canada

Afin de faciliter la participation des personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada ont entrepris en 1996-1997 un projet pilote d'aménagements spéciaux. Dix institutions fédérales ont participé au projet. Ce sont : Agriculture et Agroalimentaire Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité, Environnement Canada, la Défense nationale, la Commission nationale des libérations conditionnelles, Ressources naturelles Canada, les Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Transports Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Le projet vise à mettre en valeur la qualité de vie au travail et à améliorer les perspectives d'enrichissement des tâches et d'avancement des employés participant au projet. Les coordonnateurs de l'équité en emploi dans les ministères et organismes ont distribué une trousse d'information et de promotion du projet. Les ministères participants devaient évaluer les besoins de leurs employés handicapés qui travaillent dans la région de la capitale nationale et dans l'Est ontarien en ce qui concerne les instruments de travail, les aménagements du milieu de travail et les horaires flexibles. Une quarantaine de personnes handicapées participent au projet.





Le Comité directeur interministériel a été mis sur pied pour faciliter la coordination du projet et l'échange d'information. On a établi une adresse électronique afin de joindre le plus grand nombre possible de personnes handicapées, principalement celles atteintes d'une déficience visuelle. Le projet se terminera au cours du prochain exercice.

Les membres des minorités visibles

Le taux de représentation des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale demeure bien en dessous du taux de disponibilité sur le marché canadien du travail (9 p. 100). Quoique leur niveau de représentation ait augmenté durant les 10 dernières années, passant de 2,7 p. 100 en 1987 à 4,7 p. 100 en 1997, il n'y a aucun doute que leur situation doit encore s'améliorer sensiblement. Dans le groupe de la direction, les minorités visibles représentent 2,5 p. 100.

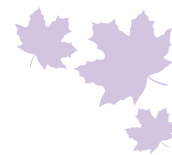
Rapport sur les minorités visibles et la fonction publique du Canada (1997) commandité par la Commission canadienne des droits de la personne :

Recommandations pour la promotion des minorités visibles

- ***L'engagement et le leadership de la haute direction.***
- ***Une manière de penser différente dans la fonction publique.***
- ***Un système de responsabilisation plus rigoureux.***
- ***Des efforts plus marqués face à l'avancement professionnel des minorités visibles.***
- ***De la formation et du perfectionnement plus intensifs pour les minorités visibles.***

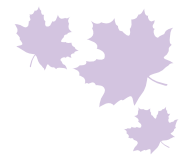
En 1996-1997, la Division de l'équité en emploi a mené plusieurs initiatives en vue de définir le mieux possible le problème de sous-représentation de ce groupe. Par exemple, des groupes de discussion ont été tenus afin de cerner les variables qui auraient une incidence sur le recrutement et les promotions des membres des minorités visibles. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a aussi réalisé une étude préliminaire de concert avec la Commission de la fonction publique du Canada, pour examiner le recrutement au sein de la fonction publique fédérale en Ontario. Une autre analyse a été entreprise en partenariat avec la Commission de la fonction publique du Canada au sujet du taux de promotions des membres des minorités visibles au sein du groupe de la direction. Les résultats préliminaires de ces analyses devraient nous permettre d'anticiper des hypothèses de travail et de proposer des projets et des initiatives qui seraient davantage ciblés.





Le rapport sur la situation des minorités visibles dans la fonction publique du Canada, commandité par la Commission canadienne des droits de la personne en février 1997, constitue un levier important pour améliorer la participation des membres de ce groupe. Le rapport invite le gouvernement fédéral à accroître ses efforts pour assurer le recrutement et l'avancement des minorités visibles. Lors de la publication du rapport, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a invité les chefs du personnel des 14 ministères qui avaient participé à l'étude à une rencontre pour discuter des recommandations du rapport et partager toute initiative que leur organisation entendait entreprendre à la suite des recommandations du rapport. Les recommandations de l'étude sont constructives et serviront à orienter les efforts du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, de même que ceux de l'ensemble de la fonction publique fédérale.





CHAPITRE III

INITIATIVES DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES

Dans le but de faire avancer l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et aussi d'assurer une mise en œuvre efficace de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les ministères et organismes entreprennent chaque année de nombreuses initiatives. Le chapitre III traite de quelques-unes de ces initiatives ayant eu lieu durant l'exercice 1996-1997.

Ministères et organismes

Promotion et gestion de la diversité

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale a comme objectifs de constituer un effectif qualifié et représentatif de la diversité de la société canadienne et de promouvoir l'égalité d'accès aux débouchés offerts en supprimant les obstacles et en corrigeant les conditions qui ont empêché la participation et la distribution équitables des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

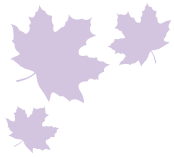
Les projections démographiques de la population active révèlent qu'en l'an 2000, la majorité des nouveaux venus sur le marché du travail proviendront des groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Ainsi, la main-d'œuvre se diversifie rapidement. Par conséquent, la gestion des ressources humaines doit intégrer des philosophies et des pratiques nouvelles permettant à tous les employés d'apporter leur pleine contribution à la prospérité de la fonction publique canadienne.

Équité en emploi

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale a comme objectifs :

- ***de constituer un effectif qualifié et représentatif de la diversité de la société canadienne;***
- ***de promouvoir l'égalité d'accès aux débouchés offerts en supprimant les obstacles et en corrigeant les conditions qui ont empêché la participation et la distribution équitables des quatre groupes désignés, soit :***
 - ***les femmes;***
 - ***les Autochtones;***
 - ***les personnes handicapées;***
 - ***les membres des minorités visibles.***





Gestion de la diversité

À mesure que les effectifs deviennent de plus en plus diversifiés, la gestion des ressources humaines doit intégrer des philosophies et des pratiques nouvelles permettant à tous les employés d'apporter leur pleine contribution à la prospérité de la fonction publique canadienne.

Ainsi, la majorité des ministères et organismes fédéraux adoptent comme principe fondamental qu'une bonne gestion des ressources humaines équivaut à une bonne gestion de la diversité. En vue d'aider leur organisation à intégrer les principes de base d'une bonne gestion de la diversité, plusieurs d'entre eux offrent aux employés des séances d'information et de sensibilisation, distribuent du matériel de promotion et mettent sur pied des projets particuliers.

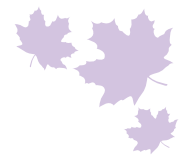
À titre d'exemple, **Citoyenneté et Immigration Canada** a, entre autres, distribué des affiches, invité des conférenciers et organisé des séances vidéos et des symposiums pour les étudiants autochtones, afin de promouvoir la diversité. Parmi les idées innovatrices de la région de l'Ontario, un repas a été organisé en vue de réunir des fonds pour une maison d'hébergement pour femmes battues. Dans le cadre de la Semaine internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, on a envoyé par courrier électronique un message à tous les gestionnaires. De plus, le Ministère a mis à la disposition des employés des profils culturels donnant des renseignements relatifs à l'histoire et à la culture des groupes immigrants.

Les employés des **Archives nationales du Canada** et de la **Bibliothèque nationale du Canada** ont bien su tirer parti des régimes de travail flexibles. Par exemple, 32 p. 100 des employés des Archives et 16 p. 100 du personnel de la Bibliothèque nationale optent pour une semaine de travail comprimée. Aussi, afin de promouvoir la diversité dans leurs organismes, les Archives et la Bibliothèque nationale ont engagé des Autochtones afin « de nouer et de promouvoir des liens soutenus avec les collectivités autochtones ».

Affaires indiennes et du Nord Canada et la **Commission canadienne des affaires polaires** ont informé leurs employés sur les régimes de travail flexibles. Au nombre des options décrites, mentionnons le travail à temps partiel, la semaine comprimée, les heures flexibles, les congés de transition à la retraite et le télétravail.

La région du Québec de **Développement des ressources humaines Canada**, par l'entremise de son Comité consultatif sur les minorités visibles, a mené un projet de sensibilisation à la diversité de ses effectifs. La région a offert une pièce qui témoignait





avec humour et émotions des changements que vit la société d'aujourd'hui et des difficultés du quotidien découlant des confrontations aux différences des autres. Plus de 338 employés du Ministère ont pris part à l'activité.

Environnement Canada a encouragé l'utilisation de régimes de travail flexibles permettant un meilleur équilibre travail/famille. Des services de gardes d'enfants sont disponibles dans quelques lieux de travail.

Formation et perfectionnement

Pour permettre aux membres des groupes désignés d'améliorer leurs compétences dans leur domaine de spécialisation ou d'acquérir de nouvelles connaissances, plusieurs ministères et organismes ont mis sur pied, souvent avec l'aide du Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS), des programmes de formation et de perfectionnement à leur intention.

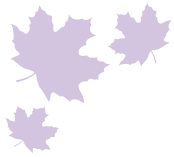
Le Centre de recherche sur la lutte antiparasitaire d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada**, situé à London, Ontario, a lancé avec l'aide du FIMS une initiative visant à faire connaître les sciences aux étudiants autochtones. Les étudiants ont eu la chance d'acquérir des connaissances scientifiques et de l'expérience en ce qui concerne les méthodes de laboratoire. Le projet comprenait une séance de sensibilisation aux cultures autochtones, qui a été organisée à l'intention du personnel par le chef de projet et les étudiants embauchés pour l'été. Ce projet estival aura aidé les deux cultures à mieux se comprendre mutuellement.

Le FIMS a également aidé le Centre de recherche de Swift Current, d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada**, à mettre sur pied un projet qui permettra aux femmes et aux membres des minorités visibles d'acquérir l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour réintégrer la population active et actualiser leurs compétences

Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS)

- ***Plusieurs ministères et organismes ont mis sur pied des projets grâce au FIMS.***
- ***Le FIMS appuie les projets innovateurs des institutions fédérales qui visent à susciter d'importants changements dans les domaines :***
 - ***du recrutement;***
 - ***de la formation;***
 - ***du perfectionnement;***
 - ***de l'avancement;***
 - ***du maintien en poste des membres des groupes désignés.***
- ***Le FIMS appuie également des initiatives liées à la gestion de la diversité dans la fonction publique fédérale.***





et leur expérience en matière de recherche. Le projet leur offre l'occasion d'établir de précieuses relations professionnelles, d'entretenir des rapports avec des mentors et d'acquérir la confiance en soi et les aptitudes sociales qui amélioreront leur chance de se trouver un emploi permanent. Le projet permettra également au Centre de recherche de disposer d'une réserve de candidats mieux qualifiés.

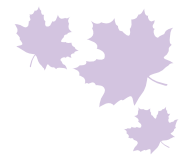
En Nouvelle-Écosse, des étudiants appartenant à une minorité visible ont été embauchés pour l'été par **Agriculture et Agroalimentaire Canada** dans le cadre d'une initiative réalisée grâce au FIMS. Cette initiative visait à encourager des étudiants à faire des études postsecondaires en science et à acquérir de l'expérience dans le secteur scientifique et professionnel. Les étudiants ont été affectés à des activités dans des domaines tels que la santé, les animaux et les pêches, et ils ont été jumelés à un mentor pour assurer la réussite du projet.

En réponse à une recommandation de son Comité consultatif national des personnes handicapées, **Revenu Canada** a élaboré le programme de formation « Les capacités d'abord » qui porte essentiellement sur les obstacles auxquels se heurtent fréquemment les personnes handicapées. Ce programme vise à sensibiliser les gestionnaires et les employés qui offrent des services divers au Ministère aux préoccupations et aux besoins des personnes handicapées.

Le Bureau des services fiscaux de Terre-Neuve et du Labrador de **Revenu Canada** a mis sur pied le programme « Edmonds Bridging » qui vise à corriger la sous-représentation des femmes dans le groupe de la vérification, un domaine d'emploi non traditionnel pour les femmes. Grâce à ce programme de deux ans, les employées peuvent suivre un cours universitaire de six crédits sur place, et acquérir la formation, les compétences, l'appui et les renseignements voulus pour relever efficacement les défis du milieu de travail.

Le Programme de perfectionnement des cadres pour minorités visibles de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** a été élaboré pour répondre au besoin d'améliorer les compétences des personnes visées et accroître les possibilités de perfectionnement pour les membres des minorités visibles. Le but du programme consiste à désigner des employés de haut calibre qui se sont reconnus en tant que membres des minorités visibles, de niveau EX équivalent, EX moins 1 et moins 2, et de leur offrir des possibilités de formation et de perfectionnement qui leur permettront d'élargir leur expérience. Le programme, qui à ses débuts a bénéficié du FIMS, est maintenant financé totalement par le Ministère. En 1998, le programme sera ouvert aussi aux employés autochtones.





L'**Agence spatiale canadienne** a participé à un projet pilote visant à permettre à des étudiants handicapés d'effectuer un stage en milieu de travail dans des organismes gouvernementaux et privés des deux côtés de l'Atlantique.

Dans le contexte de l'appui concernant les initiatives de La Relève, **Pêches et Océans** met en œuvre un programme tremplin en vue d'accélérer la nomination, la formation et le marketing de candidats de haut calibre provenant de groupes désignés afin d'assurer une meilleure représentation de ces membres au sein de la catégorie de la direction du Ministère.

La région de l'Alberta de **Développement des ressources humaines Canada** a organisé un colloque pour ses stagiaires d'été autochtones dont le but était d'identifier les besoins particuliers de ces employés. Grâce à cette initiative, le Programme pour stagiaires autochtones du Ministère sera amélioré.

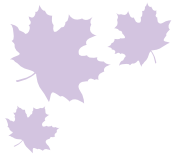
Recrutement

À l'heure où le recrutement est limité, de nombreux ministères et organismes font preuve de créativité pour faire connaître les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale aux membres des groupes désignés, entre autres.

Par exemple, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** est l'un de ces ministères. Avec l'aide du FIMS, il a créé un fonds dans le but précis de recruter des Autochtones pour son Service des programmes de gestion foncière et de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour faire carrière à Agriculture et Agroalimentaire Canada ou ailleurs dans la fonction publique fédérale. D'après le questionnaire de fin d'emploi que les participants ont rempli, la plupart d'entre eux ont jugé que le programme avait été une expérience enrichissante. Quelques participants au programme occupent maintenant un emploi d'une durée indéterminée dans l'administration fédérale.

La **Commission canadienne des grains** a réalisé une vidéocassette sur les débouchés qu'offre la Commission. Bien qu'elle soit utile pour n'importe lequel des groupes désignés, cette vidéocassette a été spécialement conçue pour renseigner les étudiants autochtones du niveau secondaire sur les occasions d'emploi à la Commission canadienne des grains et pour les encourager à y faire carrière. Grâce à cette vidéocassette, les Autochtones connaissent maintenant mieux les possibilités d'emploi que leur offre la Commission et ils participent en plus grand nombre à ces divers programmes.





La **Gendarmerie royale du Canada** a entrepris une initiative visant le recrutement et la promotion de commis autochtones dans certains détachements servant des régions autochtones. La Gendarmerie a obtenu la permission d'effectuer des nominations sans concours et par voie de recrutement interne et externe, en conformité avec les dispositions de l'article 44 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, dans le cadre d'un programme d'équité en matière d'emploi.

Mentorat

Le mentorat est devenu un moyen efficace de permettre aux membres des groupes désignés d'acquérir de l'expérience et des connaissances dans la fonction publique fédérale avec l'aide, les conseils et le soutien d'une ou de plusieurs personnes. Plusieurs initiatives entreprises par les ministères et organismes et reliées au recrutement ou à la formation des membres des groupes désignés, ont une composante « mentorat » à leurs activités.

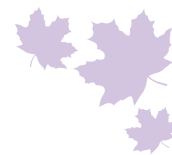
Avec l'aide financière du FIMS, **Ressources naturelles Canada** a mis sur pied un programme d'emploi d'été qui consiste à recruter des étudiants autochtones de niveau universitaire et postsecondaire. Ce programme met l'accent sur les étudiants poursuivant des études dans des domaines liés à la foresterie. Un guide et un questionnaire ont été élaborés, et un volet mentorat a été ajouté au programme. Bien que l'on reconnaisse que des compressions gouvernementales restreignent le recrutement externe, cette initiative accentuera le nombre potentiel de candidats autochtones qualifiés lorsque se présenteront de nouveaux débouchés.

Santé Canada gère un programme visant à recruter et à former des diplômés universitaires, membres de groupes des minorités visibles ou de communautés autochtones, qui deviendront conseillers en ressources humaines. Il s'agit d'un programme d'essai de trois ans (1996-1999) qui a profité à l'origine du FIMS et qui est conçu pour atteindre deux objectifs, soit le rajeunissement du groupe PE et la promotion de l'équité en matière d'emploi.

Aménagements et accès

Plusieurs ministères et organismes prouvent leur intention ferme de s'assurer que leur milieu de travail est accessible et aménagé de façon à faciliter l'emploi et le maintien en poste des personnes handicapées.





Ainsi, **Environnement Canada** a donné son approbation à la mise en place de multiples aménagements en vue de faciliter le bien-être des employés, et particulièrement celui des personnes handicapées. Aussi, des fonds du Ministère ont servi à défrayer des dépenses reliées aux services auxiliaires pour des employés handicapés.

Durant l'année, l'**Agence spatiale canadienne** a fait installer des systèmes additionnels d'ouverture automatique des portes et a pris les mesures nécessaires pour faciliter l'accès à plusieurs salles d'usage commun telles la cafétéria et les salles de formation.

Consultations

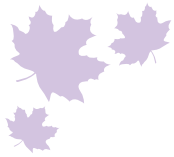
En vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les ministères et organismes ont l'obligation de consulter les représentants des employés et de collaborer avec eux. Par ailleurs, la majorité des ministères et organismes ont depuis de nombreuses années établi des mécanismes de consultation de leurs employés.

Par exemple, **Affaires indiennes et du Nord Canada** et la **Commission canadienne des affaires polaires** travaillent en collaboration avec un comité d'employés autochtones pour élaborer des politiques concernant le recrutement, le maintien en poste et l'emploi des personnes autochtones.

Les comités locaux des relations patronales-syndicales de la **Défense nationale** ont généralement été le mécanisme utilisé par les représentants de la gestion et des syndicats du Ministère pour discuter des questions d'équité en emploi afin d'élaborer des initiatives, de résoudre les problèmes locaux et de régler les situations particulières. À l'échelle nationale, les présidents de tous les syndicats représentés au ministère de la Défense nationale ainsi que des représentants de l'Assemblée des chefs du Manitoba ont été invités à participer à un atelier de deux jours sur l'équité en matière d'emploi.

Revenu Canada a quatre comités consultatifs nationaux sur l'équité en emploi, un pour chacun des quatre groupes désignés, qui ont leur propre plan d'action. Pour l'année 1996-1997, par exemple, le Comité consultatif national des femmes a fait des recommandations visant particulièrement l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, l'assouplissement des régimes de congés et l'élargissement des occasions de perfectionnement; le Comité consultatif national des Autochtones s'est intéressé de près à l'Initiative de perfectionnement des Autochtones de la région des Prairies dans le but de faire connaître le projet à d'autres régions; le Comité consultatif national des personnes handicapées a établi un réseau actif de communication dans le but de faire la promotion des meilleures pratiques auprès des régions; et le Comité consultatif national des minorités visibles a contribué à la stratégie de déclaration volontaire du Ministère.





Afin de promouvoir l'équité en emploi, le **Ministère de la Justice Canada** a entrepris ou achevé avec succès un certain nombre d'initiatives, dont l'établissement du Comité consultatif syndical-patronal national et local ainsi que la création de réseaux avec des associations non gouvernementales représentant les personnes handicapées, les minorités visibles et les Autochtones par l'entremise de l'Assemblée des chefs du Manitoba.

L'**Agence de promotion économique du Canada atlantique** mène les premières entrevues auprès des employés visés afin d'identifier des problèmes potentiels relativement à la culture de l'organisation ou au programme d'équité en emploi de l'Agence. Le **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada** se sert aussi de la première entrevue comme un des moyens pour identifier des obstacles possibles au maintien en poste ou à l'avancement des membres des groupes désignés.

Déclaration volontaire

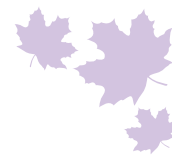
La majorité des ministères et organismes déploient beaucoup d'efforts pour encourager leurs employés à s'auto-identifier en vue d'être en mesure d'effectuer une analyse de leur main-d'œuvre qui soit le plus exacte possible.

Par exemple, à la **Commission de l'immigration et du statut de réfugié**, la lettre d'offre contient un paragraphe qui encourage les nouveaux employés à s'identifier. De même, l'**Agence spatiale canadienne** joint à la lettre d'offre d'emploi le nouveau formulaire de déclaration volontaire de l'employé et la brochure *Oui, je m'inscris!* De plus, l'Agence rendra sous peu disponibles, sur l'Intranet de l'organisme, le formulaire de déclaration et la brochure.

Plusieurs ministères et organismes, comme **Citoyenneté et Immigration Canada**, **Solliciteur général Canada**, **Transports Canada**, **Patrimoine canadien** et le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes**, ont profité de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour faire un sondage de leurs effectifs au complet.

Une nouvelle brochure a été préparée par **Ressources naturelles Canada** afin d'obtenir des employés des renseignements relatifs à la déclaration volontaire. La brochure fournit aux employés des renseignements sur le but de l'équité en emploi et les encourage à remplir le questionnaire.





Responsabilisation

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, certains ministères et organismes en profiteront pour mettre sur pied des mécanismes de responsabilisation, tandis que d'autres amélioreront leurs systèmes déjà en place.

La **Commission canadienne des droits de la personne** est l'un de ces organismes. Les gestionnaires continueront de surveiller de près les activités liées au recrutement, à l'avancement, aux départs et aux possibilités de formation et de perfectionnement. Cette démarche s'appuiera sur le cadre de responsabilisation en matière de gestion que le Comité consultatif de l'équité en emploi et de la diversité au travail est en train d'élaborer et entend soumettre à l'approbation du secrétaire général.

Le système de responsabilisation fait partie de la culture d'**Anciens Combattants Canada**. Le sous-ministre signe avec chaque gestionnaire supérieur un protocole d'entente qui tient compte des résultats attendus en ce qui concerne l'équité en emploi.

Ministères et organismes de moins de 100 employés

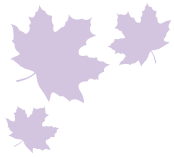
Tous les ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, peu importe le nombre d'employés. Au 31 mars 1997, il existe au sein de l'appareil gouvernemental 17 petits organismes de moins de 100 employés. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada désire souligner cette année certaines contributions particulières. Malgré la petite taille de ces organismes, les initiatives en matière d'équité en emploi sont nombreuses et variées.

À titre d'exemple, aux **Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée**, la direction a pris l'engagement de cerner et de supprimer les pratiques d'emploi et les obstacles structurels qui nuiraient à l'embauche et à la promotion des personnes qui font partie des groupes désignés. De plus, ces organismes se sont assurés que les personnes ayant un handicap visuel pouvaient accéder à leurs deux sites WEB.

L'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** reconnaît que les principes d'équité en emploi constituent une saine pratique de gestion. L'Agence, nouvellement créée, s'est dotée d'un plan de mise en œuvre continue de l'équité en emploi qui pourrait servir de modèle à d'autres institutions.

Au 31 mars 1997, il existe au sein de l'appareil gouvernemental 17 petits organismes de moins de 100 employés. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada désire souligner cette année certaines contributions particulières. Malgré la petite taille de ces organismes, les initiatives en matière d'équité en emploi sont nombreuses et variées.





Malgré les compressions budgétaires résultant de l'Examen des programmes, le **Tribunal canadien du commerce extérieur** cherche à accroître la représentation des membres des groupes cibles, notamment en utilisant le programme COOP (un programme fédéral d'expérience de travail étudiant). Le Tribunal est très confiant d'atteindre ses cibles pour les personnes ayant un handicap et pour les minorités visibles.

Le **Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale** donne des séances d'information sur l'équité en emploi. Le Bureau a également permis le télétravail, accordé des congés d'étude et offert des affectations afin de faciliter le changement de carrière de ses employés.

Le **Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés** a mis en place un service de téléscripneur ATME à l'intention des personnes ayant une déficience auditive, visuelle ou physique, ou des troubles de la parole. Le Conseil distribue aussi des calendriers faisant la promotion de l'équité en emploi à tous les employés.

Le **Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada** participe à la création de réseaux avec d'autres ministères en vue de mettre en œuvre une stratégie de recrutement dans le domaine scientifique.

Enfin, le **Tribunal de la concurrence**, un tout petit organisme, a promu, depuis les huit dernières années, quatre employées de la catégorie du soutien administratif à celle de l'administration et du service extérieur, et une cinquième, de la catégorie technique à la catégorie scientifique et professionnelle.

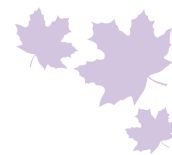
Partenariats

Les partenariats entre les ministères et organismes fédéraux ainsi qu'avec l'entreprise privée, les groupes ethniques, les communautés autochtones et les gouvernements provinciaux se sont intensifiés durant les dernières années. De nombreux projets de partenariats ont été créés avec l'aide du Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS).

Les partenariats entre les ministères et organismes fédéraux ainsi qu'avec l'entreprise privée, les groupes ethniques, les communautés autochtones et les gouvernements provinciaux se sont intensifiés durant les dernières années. De nombreux projets de partenariats ont été créés avec l'aide du Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS).

En 1995, la **Commission de la fonction publique du Canada** a lancé le concept OMNIBUS comme mode de présentation des projets financés par le FIMS. Ce concept est





un bon exemple de mode novateur pour l'équité en emploi, qui encourage les partenariats entre les différents ministères présents dans les Territoires du Nord-Ouest. Il chapeaute toutes les propositions des ministères des Territoires du Nord-Ouest en ce qui concerne les projets financés par le FIMS. Un groupe composé de chefs de projet des ministères, dans le cadre du FIMS, et présidé par le bureau de la région des Territoires du Nord-Ouest de la Commission de la fonction publique du Canada dirige le concept OMNIBUS, dont le rôle tend à favoriser l'échange d'informations, les pratiques exemplaires et la création de partenariats.

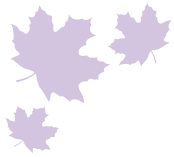
Par exemple, le projet des arpenteurs-géomètres dans le Nord est un projet pilote de partenariats issus de l'application du concept OMNIBUS qui a été mis sur pied par des organisations autochtones et **Ressources naturelles Canada** afin de favoriser le perfectionnement professionnel dans les Territoires du Nord-Ouest. Ce projet a pour objectif de constituer une réserve de candidats inuits qualifiés du Nunavut, de les inciter à travailler dans la fonction publique et pour le futur gouvernement territorial et de créer un milieu de travail au sein de Ressources naturelles Canada qui soit propice au maintien en poste et au perfectionnement des Inuits.

Voici d'autres exemples de projets de partenariat qui ont été amorcés ou en voie de réalisation en 1996-1997. Tous ces projets ont reçu l'aide financière du FIMS.

Patrimoine canadien a dirigé un projet de partenariat avec le secteur privé. Le projet consistait à trouver des moyens novateurs afin d'expliquer les avantages de la diversité aux gestionnaires et aux employés du Ministère. Des sociétés et institutions du secteur privé ont été invitées à discuter de leurs programmes et à régler des problèmes avec le personnel du Ministère. On a organisé des ateliers à la grandeur du pays, et 23 sociétés, dont la Banque Royale, les hôtels et centres de villégiature Westin, Kodak, SaskEnergy, la SRC et BCTV, ont participé à ce projet. Des représentants d'autres ministères ont également pu tirer profit de ces ateliers.

En partenariat avec les ministères et organismes présents dans la région du Québec, la **Commission de la fonction publique du Canada** a mis de l'avant un projet pour favoriser le maintien à l'emploi et assurer l'intégration des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. Le projet consistait à inventorier les aides techniques acquises par les ministères fédéraux au Québec et les aides techniques existant sur le marché. On a informé les fonctionnaires handicapés fédéraux et leurs superviseurs de la disponibilité de l'équipement technique approprié et à la fine pointe de la technologie.



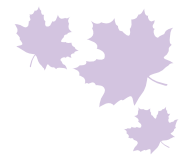


De concert avec le gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, le bureau de district de Terre-Neuve de la **Commission de la fonction publique du Canada** a lancé le projet « Expérience de travail et emploi dans la fonction publique pour personnes handicapées ». Ce projet a pour but de permettre aux ministères fédéraux de Terre-Neuve et du Labrador d'avoir accès à un plus grand nombre de fonctionnaires expérimentés et qualifiés ayant un handicap. Ce projet répond aux besoins des deux partenaires en mettant leurs ressources à profit. D'un côté, la fonction publique provinciale met son répertoire des employés handicapés à la disposition des ministères fédéraux, alors que la fonction publique fédérale offre des affectations de perfectionnement professionnel aux employés handicapés de la province.

En Nouvelle-Écosse, la représentation des Noirs et des Autochtones dans la fonction publique fédérale est plus faible que leur taux de disponibilité sur le marché du travail. Pour combler le déficit, **Revenu Canada** a assumé un rôle directeur en partenariat avec **Développement des ressources humaines Canada** et **Santé Canada** en mettant sur pied un programme pour corriger les déséquilibres historiques à l'emploi et en prenant des mesures concrètes et novatrices à Halifax d'abord, puis dans le reste de la province. Le but du projet concernant les Noirs et les Autochtones est d'aider les membres de ces collectivités à gravir les échelons des ministères fédéraux de la Nouvelle-Écosse. Trente-deux Noirs et Autochtones se sont vu confier des affectations de perfectionnement enrichissantes dans plusieurs ministères fédéraux. Le projet prévoit également des contacts avec d'autres cultures, le mentorat, le réseautage, la formation institutionnelle et l'orientation communautaire pour aider les candidats à développer leurs compétences et leurs valeurs.

Pêches et Océans s'est associé avec les Premières nations du Yukon afin d'entreprendre un projet de partenariat qui lui permettra de recruter des Autochtones des Premières nations comme agents des pêches nationaux, de leur offrir la formation et le perfectionnement dont ils ont besoin et de les maintenir en poste. Dans le cadre de ce projet, le Ministère offrira un programme de formation reconnu afin d'aider des Autochtones des Premières nations à œuvrer dans l'un des domaines spécialisés de l'organisation et afin que son effectif puisse un jour représenter vraiment la population autochtone du Yukon.

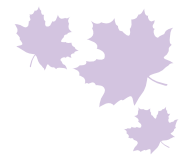




Environnement Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** ont lancé un projet, avec l'aide du FIMS et la collaboration du **Centre canadien de gestion** et de la **Commission de la fonction publique du Canada**, en vue d'élaborer un cadre interministériel de mentorat qui favorisera le réseautage et la gestion de carrière des employés appartenant aux groupes désignés.

Le projet de formation de **Patrimoine canadien (Parcs Canada)**, en partenariat avec plusieurs groupes autochtones dans tout le Canada, est un programme de formation complet offrant aux employés autochtones du Service des gardes l'occasion d'avancer dans leur carrière. Le projet comprend cinq volets : le Programme de formation individuelle, qui appuie le stagiaire tout au long de sa formation; le Programme de mentorat, dans le cadre duquel le stagiaire est jumelé à une personne qui jouera à la fois le rôle de guide, de conseiller, d'enseignant et de collègue; le Programme d'échange, qui vise à encourager les stagiaires à participer à des échanges et à travailler dans un autre parc; le programme de copatrouille, qui permet aux participants aux projets de connaître les différents secteurs de Parcs Canada; enfin, grâce au Programme « Horizons », le stagiaire autochtone peut acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour occuper un emploi de garde et agir comme patrouilleur sur le terrain.





CHAPITRE IV

DONNÉES

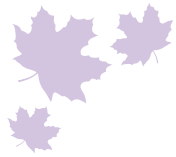
Les données contenues dans le présent rapport portent sur l'exercice allant du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997. On trouvera les Notes techniques qui décrivent les fondements statistiques de ce rapport à la page 55. Ces notes comprennent une explication de l'effectif, lequel est composé des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et des employés saisonniers. Les employés occasionnels, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois et les employés en congé non payé ne sont pas compris dans l'effectif.

Les commentaires qui suivent constituent les points saillants des données contenues dans ce chapitre.

Femmes

- *Les femmes représentent presque la moitié de l'effectif de la fonction publique fédérale; leur proportion, qui était de 48,2 p. 100 au 31 mars 1996, est passée à 49,5 p. 100.*
- *Les femmes comptent pour presque le quart de l'effectif de la catégorie de la direction (23,0 p. 100), leur représentation ayant légèrement augmenté par rapport au 31 mars 1996 (21,3 p. 100).*
- *Une femme sur dix appartenait également à un autre groupe désigné, soit la même proportion qu'en 1996.*
- *Six personnes sur dix embauchées dans la fonction publique fédérale étaient des femmes.*
- *Un peu plus de sept femmes sur dix ont été recrutées dans la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif, comparativement à environ cinq sur dix pour l'ensemble des employés.*
- *Les femmes ont continué d'obtenir plus de la moitié de toutes les promotions (56,5 p. 100).*





Autochtones

- *Les Autochtones formaient 2,4 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport au 31 mars 1996, (2,3 p. 100).*
- *Les Autochtones embauchés dans la fonction publique fédérale représentaient 2,6 p. 100 de toutes les nouvelles recrues.*
- *La moitié des Autochtones recrutés dans la fonction publique fédérale ont été nommés à des postes de la catégorie du soutien administratif (50,4 p. 100).*
- *Un quart des recrues autochtones ont été engagées dans la région de la capitale nationale.*

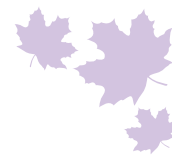
Personnes handicapées

- *Les personnes handicapées représentaient 3,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale comparativement à 3,1 p. 100 au 31 mars 1996.*
- *Une personne handicapée sur dix a été embauchée pour une période indéterminée.*
- *Comme l'année précédente, deux personnes handicapées sur trois qui sont entrées dans la fonction publique fédérale ont été recrutées dans la catégorie du soutien administratif.*

Membres des minorités visibles

- *Les personnes appartenant à une minorité visible formaient 4,7 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport au 31 mars 1996 (4,5 p. 100).*
- *Un peu moins du quart de toutes les personnes appartenant à une minorité visible faisaient partie de la catégorie scientifique et professionnelle.*
- *Les personnes appartenant à une minorité visible représentaient 3,1 p. 100 de toutes les recrues.*
- *Une personne sur sept appartenant à une minorité visible a été recrutée pour une période indéterminée.*
- *La moitié de tous les nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie du soutien administratif (50,3 p. 100), et 22,8 p. 100 se sont joints à la catégorie de l'administration et du service extérieur.*
- *Un peu moins de 14 p. 100 de tous les nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle, ce qui équivaut à deux fois la proportion pour l'ensemble de la fonction publique fédérale.*





Représentation globale

La représentation des quatre groupes désignés s'est accrue au cours de l'exercice, les femmes ayant enregistré la plus forte augmentation (de 48,2 p. 100 à 49,5 p. 100). Les figures 1 et 2 portent sur la représentation de chacun des groupes désignés, par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (voir les Notes techniques). Ces figures ainsi que la figure 3 renferment également des données historiques (de 1988 à 1997) sur les quatre groupes désignés.

La comparaison des taux de représentation actuels et de la disponibilité des groupes désignés révèle ce qui suit :

- Les femmes (49,5 p. 100) sont le seul groupe qui est mieux représenté dans la fonction publique fédérale que dans la population active (47,3 p. 100).
- La représentation des Autochtones dans la fonction publique fédérale (2,4 p. 100) est légèrement inférieure à leur disponibilité dans la population active (2,6 p. 100).
- La représentation des personnes handicapées (3,3 p. 100) correspond à un peu plus des deux tiers de leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
- L'écart entre la représentation des personnes appartenant à une minorité visible et leur disponibilité dans la population active (4,7 p. 100 contre 9,0 p. 100) demeure importante.

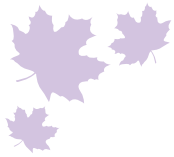
Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le type d'emploi et le sexe des employés de la fonction publique fédérale, au 31 mars 1997. Les données révèlent que 10,5 p. 100 des femmes appartenaient aussi à un autre groupe désigné, soit la même proportion que l'année précédente. Celles-ci se répartissent comme suit : 4,5 p. 100 des femmes dans la fonction publique fédérale étaient membres d'une minorité visible, 3,1 p. 100 étaient des personnes handicapées et 2,9 p. 100, des personnes autochtones. Ces pourcentages sont à peu près les mêmes qu'il y a un an.

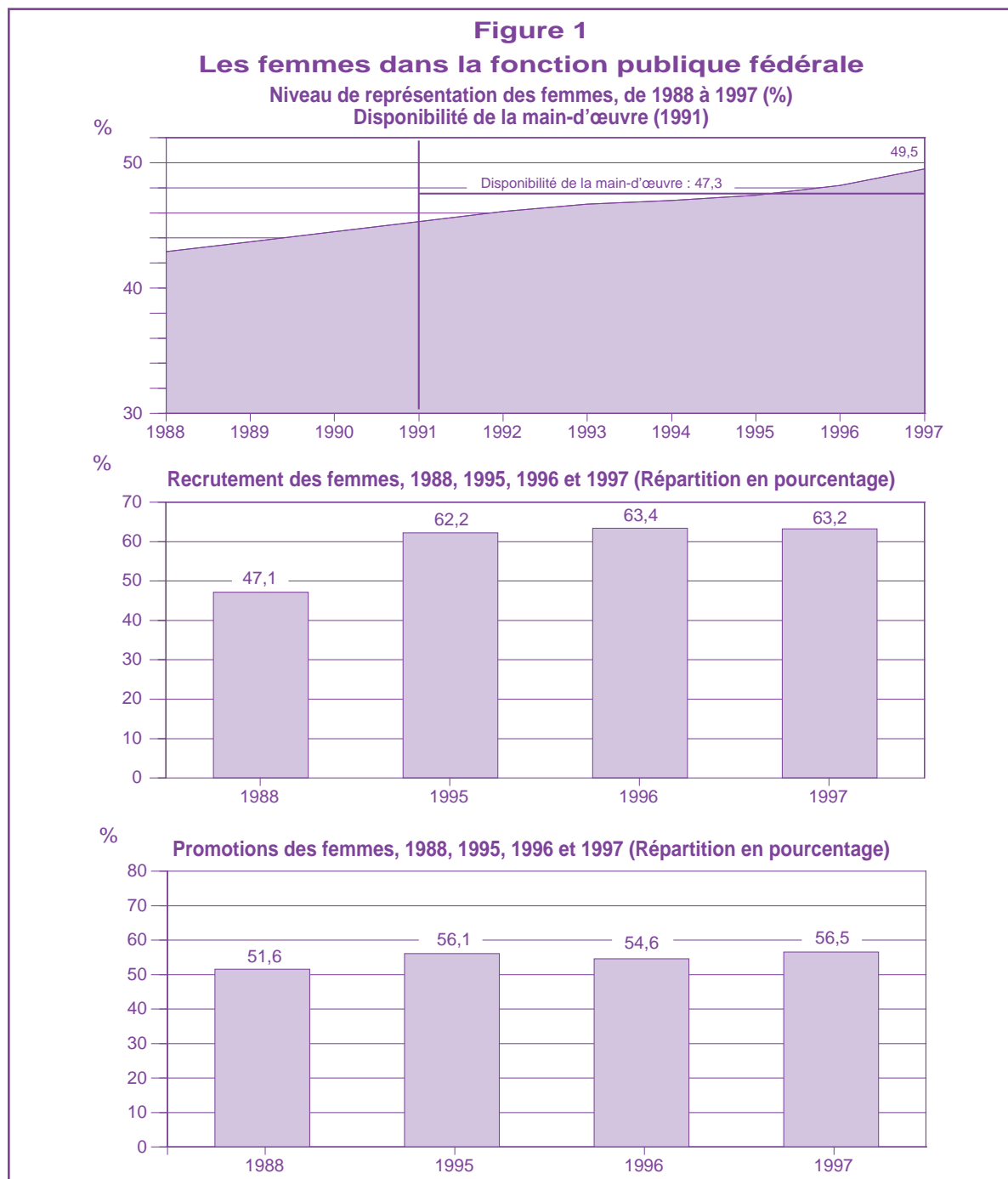
Répartition selon le type d'emploi

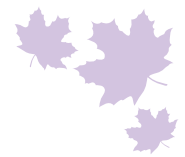
Comparativement à l'exercice précédent, la proportion des employés des groupes désignés nommés pour une période indéterminée a légèrement diminué. Au 31 mars 1997, le pourcentage s'établissait à 84,0 p. 100 pour les femmes comparativement à 85,0 p. 100 un an plus tôt; dans le cas des employés autochtones, il était de 83,2 p. 100 au lieu de 85,0 p. 100; pour les personnes handicapées, il était de 91,3 p. 100 comparativement à 91,8 p. 100 et, pour les minorités visibles, de 88,1 p. 100





par rapport à 89,2 p. 100 l'exercice précédent. Le pourcentage des employés occupant un poste d'une durée indéterminée dans l'ensemble de la fonction publique fédérale a lui aussi légèrement diminué par rapport au 31 mars 1996, passant de 88,6 p. 100 à 87,4 p. 100.





Au 31 mars 1997, près des deux tiers des 22 267 employés occupant un poste d'une durée déterminée dans la fonction publique fédérale étaient des femmes, soit la même proportion qu'en 1996. Comme c'était le cas l'année précédente, sept employés nommés pour une période déterminée sur dix appartenaient à un groupe désigné. Le nombre d'employés nommés pour une période déterminée a diminué d'environ 700 par rapport à 1996.

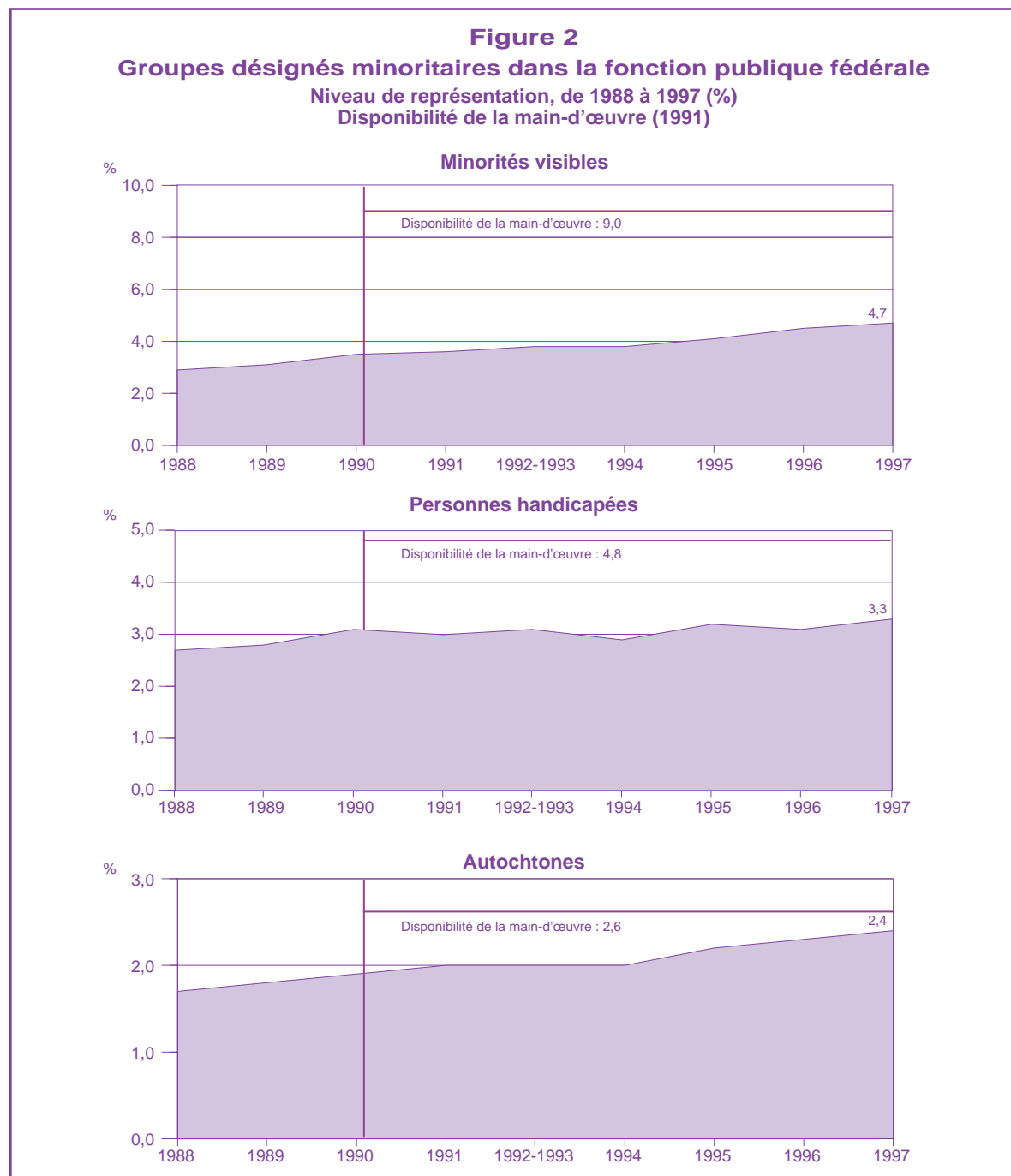
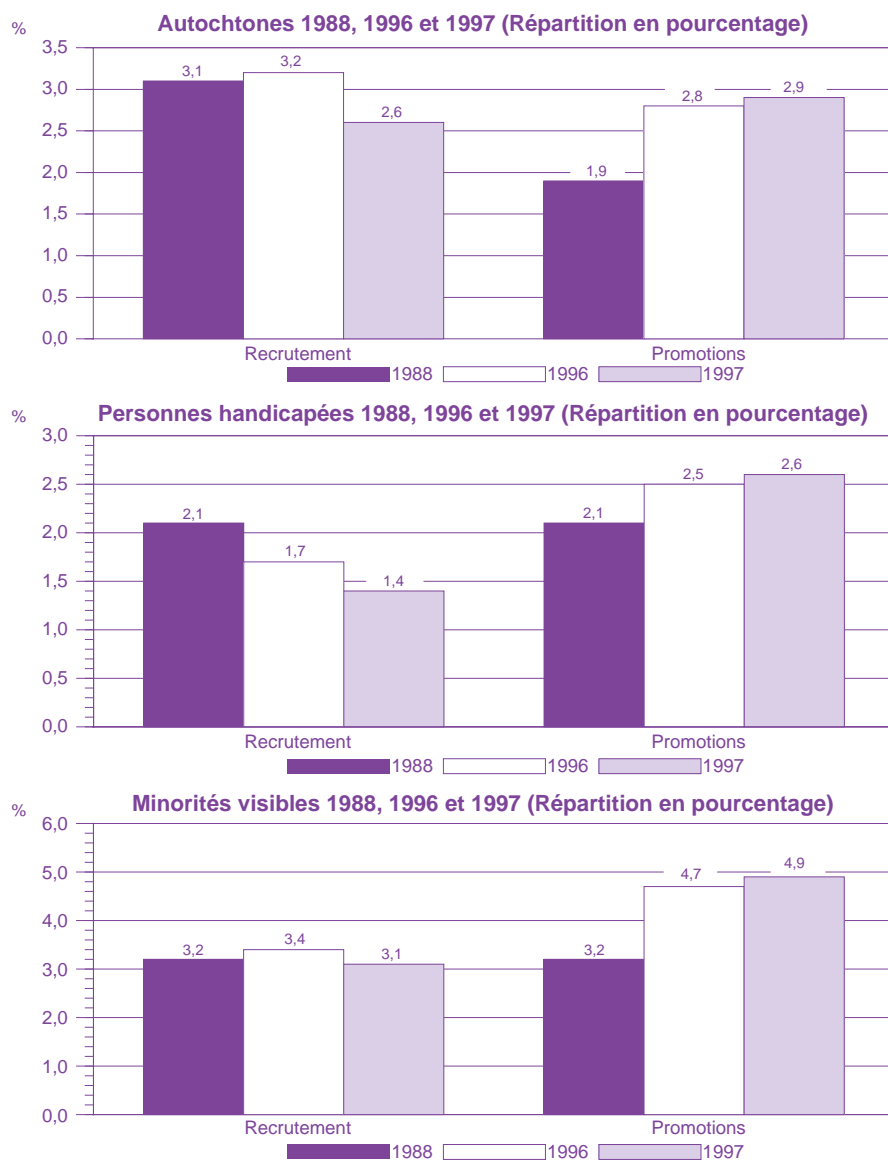
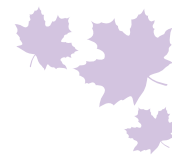




Figure 3
Groupes désignés minoritaires dans la fonction publique fédérale





Répartition selon la catégorie professionnelle

Malgré la diminution constante de l'effectif de la catégorie de la direction (141 cadres de moins qu'en mars 1996 et environ 900 cadres de moins qu'en 1992), la proportion des femmes dans cette catégorie n'a cessé d'augmenter. Le tableau 3 montre que, au 31 mars 1997, les femmes représentaient 23,0 p. 100 de l'effectif de la catégorie de la direction, comparativement à 21,3 p. 100 un an plus tôt, et que cette tendance à la hausse se maintient depuis une dizaine d'années.

Depuis mars 1996, la proportion des femmes s'est également accrue dans quatre des cinq autres catégories professionnelles, tandis qu'elle a diminué légèrement (de 84,6 à 84,0 p. 100) dans la catégorie du soutien administratif, catégorie à prédominance féminine.

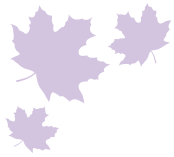
La représentation des groupes désignés minoritaires dans la catégorie de la direction n'a que très légèrement augmenté depuis l'exercice précédent. Au 31 mars 1997, les Autochtones formaient 1,7 p. 100 des cadres supérieurs par rapport à 1,6 p. 100 il y a un an, les personnes handicapées, 2,2 p. 100 comparativement à 2,1 p. 100 l'année précédente et les minorités visibles, 2,5 p. 100 comparativement à 2,3 p. 100 au 31 mars 1996. La représentation de ces trois groupes désignés dans les autres catégories professionnelles est demeurée stable.

Répartition selon l'âge

La proportion des femmes âgées de 45 ans et plus dans la fonction publique fédérale a augmenté de nouveau cette année pour s'établir à 35,0 p. 100 (tableau 4), comparativement à 32,5 p. 100 au 31 mars 1996 et à 28,8 p. 100 il y a trois ans. Comparativement, la proportion des hommes âgés de 45 ans et plus est passée de 42,4 p. 100 il y a trois ans à 45,6 p. 100 l'an dernier pour atteindre 47,4 p. 100 cette année. Le vieillissement de l'effectif de la fonction publique fédérale persiste (41,3 p. 100 des employés sont âgés de 45 ans et plus) et est attribuable principalement au nombre limité de possibilités d'emploi offertes aux jeunes.

Le tableau 4 révèle également que 41,1 p. 100 des cadres supérieurs âgés de moins de 45 ans sont des femmes, soit une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à il y a un an. Le groupe désigné le plus jeune est celui des Autochtones, qui compte un peu plus des deux tiers des personnes âgées de moins de 45 ans. Dans le cas des personnes handicapées et des personnes appartenant à une minorité visible, cette proportion était nettement supérieure chez les personnes âgées d'au moins 45 ans. La moitié de tous les employés handicapés et 46,9 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible faisaient partie du groupe âge le plus élevé, et les pourcentages de ces deux groupes ont augmenté par rapport à l'an dernier.





Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la majorité des employés appartenant à une minorité visible étaient âgés de 45 ans et plus, soit 58,0 p. 100 comparativement à 44,0 p. 100 pour les autres membres de cette catégorie professionnelle.

Répartition selon les ministères et les organismes

Bien que l'effectif de certains ministères ait diminué considérablement, les compressions de personnel n'ont pas eu d'incidence négative sur les niveaux de représentation. Quinze des dix-neuf grands ministères (comptant 3 000 employés et plus) ont vu leur effectif diminuer, dont cinq de plus de 1 000 employés. Même à Transports Canada où les réductions ont été les plus importantes – en raison principalement de la création de NavCanada – la représentation des groupes désignés est demeurée stable.

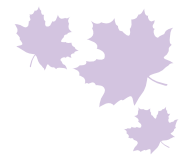
Les niveaux de représentation dans les différents ministères et organismes continuent de varier considérablement (tableau 5). Dans neuf des grands ministères, les femmes représentaient plus de la moitié de l'effectif. Dans le cas de la Gendarmerie royale du Canada (composante de la fonction publique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

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

Comme 22,6 p. 100 de ses employés sont Autochtones, Affaires indiennes et du Nord Canada continue d'être le ministère où les employés autochtones sont les mieux représentés. Leur représentation est plus de trois fois supérieure à celle du ministère qui vient au second rang, soit Santé Canada (6,1 p. 100).

Dans tous les ministères ayant au moins 500 employés, les Autochtones représentaient au moins 1 p. 100 de l'effectif. Il y a deux ans, 7 de ces 29 ministères avaient moins de 1 p. 100 d'Autochtones.





Avec 11,1 p. 100, la Commission canadienne des droits de la personne compte de nouveau la plus grande proportion de personnes handicapées. Parmi les grands ministères, ce sont Développement des ressources humaines Canada (6,2 p. 100), Citoyenneté et Immigration Canada (5,9 p. 100) et la composante fonction publique fédérale de la Gendarmerie royale du Canada (5,8 p. 100) qui viennent en tête. Développement des ressources humaines Canada, dont le nombre d'employés handicapés est passé de 1 313 il y a un an à 1 384, est une fois de plus le ministère qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

Revenu Canada, Développement des ressources humaines Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sont les seuls ministères qui comptent plus de 500 employés appartenant à une minorité visible. Ensemble, ils emploient 44,3 p. 100 de tous les employés de ce groupe désigné. Avec 2 248 employés appartenant à une minorité visible, soit deux fois et demie le nombre recensé dans le ministère qui vient au second rang, Revenu Canada emploie à lui seul plus du quart de toutes les personnes appartenant à ce groupe désigné dans la fonction publique fédérale.

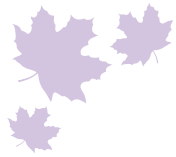
Parmi les ministères comptant plus de 100 employés, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié demeure celui où le pourcentage d'employés appartenant à une minorité visible est le plus élevé (16,0 p. 100). Avec 10,2 p. 100, Citoyenneté et Immigration Canada est de nouveau en tête des grands ministères ayant plus de 3 000 employés.

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que le tiers des employés de la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale (RCN). La proportion des membres des groupes désignés qui travaillent dans la RCN est la suivante : 34,6 p. 100 des femmes, 26,4 p. 100 des Autochtones, 35,7 p. 100 des personnes handicapées et 33,0 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible.

La répartition régionale des membres des groupes désignés, en particulier des Autochtones et des minorités visibles, continue de susciter un intérêt considérable. La répartition a peu changé depuis l'an dernier. En excluant la RCN, la province de l'Ontario comptait toujours le plus grand nombre d'employés de chacun des quatre groupes désignés, et le Québec vient au deuxième rang pour ce qui est du nombre de femmes et de personnes handicapées et, maintenant, du nombre d'Autochtones. La Colombie-Britannique vient au deuxième rang pour ce qui est des personnes appartenant à une minorité visible.





La comparaison de la répartition des employés autochtones et des employés appartenant à une minorité visible avec celle de tous les employés de la fonction publique fédérale révèle certains faits intéressants. Par exemple, 10,7 p. 100, 6,6 p. 100 et 10,5 p. 100 de tous les employés autochtones de la fonction publique fédérale travaillent au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta, respectivement, comparativement à 4,5 p. 100, 2,6 p. 100 et 6,0 p. 100 de tous les employés. Dans le cas des minorités visibles, 17,9 p. 100 des membres de ce groupe travaillent en Colombie-Britannique, tandis que seulement 9,9 p. 100 de tous les employés travaillent dans cette province.

Dans la plupart des régions, plus ou près de la moitié de tous les employés étaient des femmes. La proportion n'est inférieure à 45 p. 100 qu'en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve et à l'extérieur du Canada.

Les Territoires du Nord-Ouest (21,2 p. 100) et le Yukon (12,6 p. 100) comptent toujours la plus forte représentation d'Autochtones, celle-ci étant même supérieure à l'année précédente dans les deux cas. Toutefois, ils emploient ensemble moins de 1 p. 100 de l'effectif total de la fonction publique fédérale. Plus du quart (27,8 p. 100) de tous les employés autochtones travaillaient en Alberta, en Saskatchewan ou au Manitoba, soit une proportion presque identique à celle de l'an dernier. Dans la RCN, le pourcentage était de 26,4 p. 100.

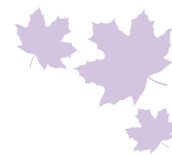
Dans l'ensemble, la répartition régionale des personnes handicapées est sensiblement la même qu'il y a un an. L'Île-du-Prince-Édouard demeure la région où les personnes handicapées sont les mieux représentées (5,3 p. 100, soit comme en 1996, suivie de la partie québécoise de la RCN 4,5 p. 100).

Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 8,4 p. 100 de tous les employés de la fonction publique fédérale en Colombie-Britannique, leur représentation ayant augmenté par rapport à l'année précédente (7,8 p. 100). L'Ontario (RCN non comprise) arrive au second rang, avec 5,9 p. 100 comparativement à 7,3 p. 100 en 1996. Au bas de l'échelle, se situent Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick, où moins de 1 p. 100 des employés de la fonction publique fédérale appartiennent à une minorité visible. La situation était la même l'année précédente.

Répartition selon la rémunération

Il y a une légère augmentation quant à la proportion de femmes, d'Autochtones et de minorités visibles qui ont gagné plus de 50 000 \$ cette année. Le tableau 7 indique que, de toutes les femmes employées dans la fonction publique, 12,4 p. 100 ont gagné au moins 50 000 \$ par année, soit une légère augmentation par rapport à 11,6 p. 100 l'an dernier. Ces proportions se comparent à 32,5 p. 100 pour l'ensemble des hommes de la fonction publique fédérale.





La proportion des Autochtones gagnant au moins 50 000 \$ a augmenté de 13,6 p. 100. Avec respectivement 11,7 p. 100 et 20,2 p. 100, la proportion des Autochtones et des personnes handicapées gagnant plus de 50 000 \$ par année a également augmenté par rapport à l'année dernière.

La proportion des employés appartenant à une minorité visible ayant gagné au moins 50 000 \$ par année a augmenté légèrement par rapport à l'an dernier pour s'établir à 27,2 p. 100. Cette proportion relativement élevée est due notamment à la présence très marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle, où les emplois sont bien rémunérés.

Personnes embauchées

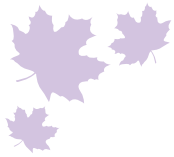
Les tableaux 8 à 10 montrent le nombre de personnes embauchées – c.-à-d. portées à l'effectif de la fonction publique fédérale – entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir les Notes techniques en annexe). Presque les deux tiers des recrues dans la fonction publique fédérale sont des femmes. Comme pour l'exercice précédent, plus de la moitié des personnes embauchées (54,2 p. 100) ont été nommées à des postes de la catégorie du soutien administratif, où huit recrues sur dix étaient des femmes.

En 1996-1997, 3,1 p. 100 des personnes embauchées appartenaient à une minorité visible; 2,6 p. 100 étaient des Autochtones et 1,4 p. 100 des personnes handicapées.

La plupart des personnes recrutées dans la fonction publique fédérale ont été embauchées pour une période déterminée, moins de 10 p. 100 d'entre elles, pour une période indéterminée. En ce qui concerne les groupes désignés, 6,5 p. 100 des femmes, 13,1 p. 100 des Autochtones, 9,6 p. 100 des personnes handicapées et 14,0 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible ont été recrutés pour une période indéterminée.

Le Québec, à l'exclusion de la RCN, est encore une fois la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes. Cette année, il a surpassé Terre-Neuve en ce qui a trait au plus haut taux de recrutement de femmes, les trois quarts des employés embauchés au Québec étant des femmes. Le plus haut taux de recrutement de personnes handicapées revient à l'Île-du-Prince-Édouard (2,7 p. 100), tandis que le Manitoba (4,8 p. 100) et la Colombie-Britannique (4,0 p. 100) ont surclassé l'Ontario pour ce qui est du pourcentage des recrues appartenant à une minorité visible. Les Territoires du Nord-Ouest (17,1 p. 100) et le Yukon (14,1 p. 100) sont les deux régions où le pourcentage de recrues autochtones est le plus élevé.





Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions. Plus de la moitié (56,5 p. 100) des employés promus en 1996-1997 étaient des femmes, soit une augmentation par rapport à 1996 (54,6 p. 100).

Les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible ont obtenu des promotions dans une proportion (2,9 p. 100 et 4,9 p. 100 respectivement) qui dépassait légèrement leur niveau de représentation dans la fonction publique fédérale (2,4 p. 100 et 4,7 p. 100 respectivement). Par contre, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées (2,6 p. 100) continue d'être légèrement inférieure à leur représentation interne (3,3 p. 100).

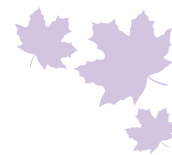
Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 78,1 p. 100 des promotions accordées en 1996-1997 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit moins que l'année précédente (82,9 p. 100). De tous les groupes désignés, ce sont encore une fois les Autochtones qui ont obtenu la plus grande part des promotions qui sont allées aux employés nommés pour une période déterminée (31,4 p. 100, ce qui est beaucoup plus qu'en 1996, où cette part était de 20,3 p. 100). Parmi les autres groupes désignés, 25,8 p. 100 des personnes appartenant à une minorité visible, 23,9 p. 100 des femmes et 19,3 p. 100 des personnes handicapées qui occupaient un poste d'une durée déterminée ont obtenu une promotion en 1996-1997.

Pour trois des groupes désignés, la catégorie de l'administration et du service extérieur, suivie de celle du soutien administratif, sont les deux catégories qui ont fait l'objet du plus grand nombre de promotions. La catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie du soutien administratif comptent pour huit promotions sur dix de l'ensemble des promotions accordées aux femmes et pour sept promotions sur dix des promotions accordées aux personnes handicapées et aux Autochtones. Les promotions accordées aux personnes appartenant à une minorité visible se sont faites, dans une proportion de une contre cinq, vers la catégorie scientifique et professionnelle ou au sein de celle-ci.

Cessations d'emploi

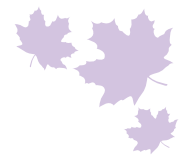
Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi, notamment celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin en 1996-1997.





Un peu plus de la moitié des cessations d'emploi portaient sur les membres des groupes désignés, cette proportion étant inférieure à celle enregistrée l'année précédente (62,0 p. 100). Cette diminution s'applique à tous les groupes désignés. Les femmes comptaient pour 47,9 p. 100 de tous les départs, comparativement à 52,7 p. 100 un an plus tôt. De même, les taux de départs des Autochtones, des personnes appartenant à une minorité visible et des personnes handicapées, qui étaient de 2,7 p. 100, de 3,6 p. 100 et de 3,6 p. 100 respectivement en 1996, ont diminué pour s'établir à 1,7 p. 100, 2,1 p. 100 et 1,9 p. 100, respectivement.





CONCLUSION

On se rappellera de 1996-1997 comme ayant été une année au cours de laquelle d'importants jalons ont été posés en vue d'assurer une mise en œuvre efficace de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de son règlement d'application.

Rappelons-nous que l'équité en emploi fait partie des activités de la fonction publique fédérale depuis 1983. Depuis, la fonction publique fédérale a mis en œuvre maints programmes et projets pour améliorer la situation des membres des quatre groupes désignés. Ces initiatives ont permis des progrès constants qui ont consolidé l'engagement du gouvernement à réaliser l'équité en emploi.

Les femmes, qui représentent 49,5 p. 100 de l'effectif, et les Autochtones, qui composent 2,4 p. 100 de l'ensemble des employés, atteignent leur taux de disponibilité sur le marché du travail canadien ou sont près de celui-ci, 47,3 p. 100 et 2,6 p. 100 respectivement, selon le recensement de 1991. Par ailleurs, le taux de représentation des personnes handicapées et celui des membres des minorités visibles dans la fonction publique fédérale présentent encore un défi. Les personnes handicapées représentent 3,3 p. 100 de la main-d'œuvre fédérale, alors que leur taux de disponibilité externe est de 4,8 p. 100, selon le recensement de 1991. De leur côté, les membres des minorités visibles constituent 4,7 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, tandis que leur taux de disponibilité externe représente 9 p. 100.

L'objectif ultime de l'équité en emploi dans la fonction publique est de faire en sorte que l'effectif de la fonction publique fédérale soit le reflet de la diversité inhérente à la société canadienne.

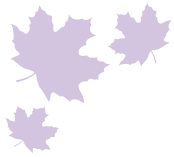
Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur est tenu de s'assurer que

« le nombre de membres (des groupes désignés) dans chaque catégorie professionnelle de son effectif reflète leur représentation :

- au sein de la population apte au travail,***
- dans les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé à choisir ses salariés ».***

Paragraphe 5(b), Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995





Au cours du prochain exercice, des projets spécifiques aux groupes désignés seront entrepris par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en consultation avec les membres des quatre comités consultatifs. Le Secrétariat entend aussi faciliter le processus de dissémination des pratiques exemplaires qui a permis l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Parmi les autres priorités au cours du prochain exercice, le Secrétariat a l'intention d'examiner l'équité en emploi sous un angle régional, notamment en ce qui concerne sa stratégie de mise en œuvre de l'équité en emploi. La Division de l'équité en emploi entend aussi analyser les répercussions des activités régionales sur la préparation des plans d'équité en emploi et sur les résultats obtenus.

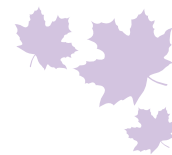
Dans le cadre de ses obligations en tant qu'employeur, telles que définies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada entreprendra de revoir ses politiques afin de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés.

Des ententes de partenariat seront aussi instaurées dans un esprit de collaboration avec les principaux intervenants : les ministères et organismes, les comités consultatifs représentant les membres des groupes désignés, les membres du Comité interministériel sur l'équité en emploi, la Commission de la fonction publique du Canada, la Commission canadienne des droits de la personne, Développement des ressources humaines Canada et les syndicats intéressés.

Le Programme des initiatives de mesures spéciales devrait prendre fin en mars 1998. Une évaluation approfondie est en cours. En 1997-1998, des décisions seront prises relativement aux mesures qui pourraient lui succéder. Le Secrétariat mettra aussi l'accent sur les résultats qui découleront des projets pilotes de vérification que la Commission canadienne des droits de la personne a menés durant l'année dans les cinq institutions fédérales qui ont accepté d'y participer. Ces premiers constats pourraient permettre d'identifier certaines zones problématiques et fournir des pistes d'intervention intéressantes.

L'équité en emploi est une valeur fondamentale de la fonction publique fédérale comme institution professionnelle, non partisane, respectée et représentative de la société canadienne. De fait, l'équité en emploi est un atout certain pour la fonction publique fédérale dont la culture doit de plus en plus intégrer de manière cohérente les principes d'équité en vue de relever les défis du XXI^e siècle. La fonction publique fédérale veut faire la différence et, pour cela, elle doit continuer d'explorer des façons nouvelles et efficaces de gérer ses ressources humaines afin de toujours mieux servir le public canadien.





ANNEXE

DONNÉES STATISTIQUES

Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1997. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes appartenant à une minorité visible, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des personnes faisant partie de ces groupes.

Fonction publique fédérale

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

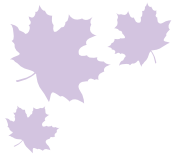
Le 31 mars 1997, la fonction publique fédérale comptait 194 396 personnes, soit 13 581 ou 6,5 p. 100 de moins que le 31 mars 1996. Les effectifs étaient répartis comme suit :

| | |
|--|----------------|
| Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers | 186 378 |
| Employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois | 3 026 |
| Employés occasionnels | 4 992 |
| Total | 194 396 |

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Les données statistiques présentées dans le présent document ne tiennent pas compte non plus des personnes nommées par le gouverneur en conseil, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui font tous partie de la fonction publique fédérale.





Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1^{er} avril 1996 et prenant fin le 31 mars 1997. Bien que d'autres rapports sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale aient été présentés au Parlement par le passé, c'est la première fois qu'un tel rapport est présenté en vertu de la nouvelle loi.

Ministères et organismes fédéraux

Selon la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

Employés nommés pour une période déterminée

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

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

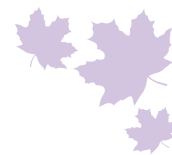
- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois et plus.

Puisque les employés nommés à court terme ne sont pas tenus de déclarer leur appartenance à un groupe désigné, le présent rapport ne fait état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique fédérale certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent employées à long terme sans avoir déclaré leur appartenance à un groupe désigné. Lorsqu'un changement de statut se produit et que l'employé ne déclare pas son appartenance à un groupe désigné, il peut en résulter une sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour cette raison, on a demandé aux ministères et aux organismes de veiller à ce que toutes les personnes portées à l'effectif de la fonction publique fédérale aient la chance de déclarer leur appartenance à un groupe désigné.

Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe statistique proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, selon la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la*





fonction publique. 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 leur appartenance à l'un des groupes désignés. Cette information provient de la banque des données sur l'équité en emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

L'intégralité et l'exactitude des données sur la déclaration volontaire dans la fonction publique fédérale dépendent de l'efficacité des activités de communication des ministères et la décision ultime des employés de faire une déclaration volontaire ou non. Les employés ont l'occasion d'indiquer leur appartenance au moment où ils entrent au service d'un ministère ou lors de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi le faire à n'importe quel moment en remplissant la formule de déclaration volontaire qu'ils peuvent obtenir des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

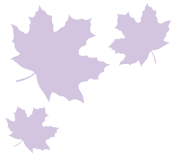
Quelques termes utilisés dans ce rapport

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

« Promotions » : Le nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel soit dans un groupe ou sous-groupe différent, au cours de l'exercice visé par le rapport.

« Cessations » : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, pour une période déterminée de trois mois ou plus et saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours de l'exercice visé par ce rapport. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique 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 1996 au 31 mars 1997, plus de 13 500 employés, soit 6,5 p. 100 de l'effectif, ont quitté la fonction publique fédérale.

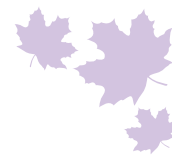
« Employés nommés pour une période indéterminée » : Les personnes nommées à un poste de la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

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

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

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





LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Tableau 2

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

Tableau 3

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

Tableau 4

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

Tableau 5

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

Tableau 6

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

Tableau 7

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

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné et 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



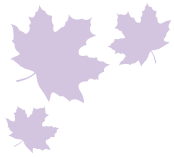


Tableau 11

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





TABLEAU 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)

| | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|--|--------------------------|---------|------|-------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Représentation dans la fonction publique | | | | | | | | | |
| 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 (1991) | | | 47,3 | | 2,6 | | 4,8 | | 9,0 |

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 pour l'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 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du recensement. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale. Les renseignements sur la disponibilité au sein de la population active, obtenus des données recueillies lors du recensement de mai 1996, seront disponibles en 1998.





TABLEAU 2

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

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Au 31 mars 1997

| | Ensemble des employés | | | Type d'emploi | | | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|-----|--------|--------------------|-----|--------|------------------|-----|--------|------------|-----|--------|
| | | | | Durée indéterminée | | | Période ≥ 3 mois | | | Saisonnier | | |
| | Nbre | % | Sexe % | Nbre | % | Sexe % | Nbre | % | Sexe % | Nbre | % | Sexe % |
| Fonction publique fédérale | | | | | | | | | | | | |
| Total | 186 378 | | 100,0 | 162 818 | | 100,0 | 22 267 | | 100,0 | 1 293 | | 100,0 |
| Femmes | 92 281 | | 49,5 | 77 503 | | 47,6 | 14 411 | | 64,7 | 365 | | 28,2 |
| Hommes | 94 097 | | 50,5 | 85 313 | | 52,4 | 7 856 | | 35,3 | 928 | | 71,8 |
| Autochtones | | | | | | | | | | | | |
| Total | 4 551 | 2,4 | 100,0 | 3 787 | 2,3 | 100,0 | 711 | 3,2 | 100,0 | 53 | 4,1 | 100,0 |
| Femmes | 2 688 | 2,9 | 59,1 | 2 190 | 2,8 | 57,8 | 490 | 3,4 | 68,9 | 8 | 2,2 | 15,1 |
| Hommes | 1 863 | 2,0 | 40,9 | 1 597 | 1,9 | 42,2 | 221 | 2,8 | 31,1 | 45 | 4,8 | 84,9 |
| Personnes handicapées | | | | | | | | | | | | |
| Total | 6 227 | 3,3 | 100,0 | 5 684 | 3,5 | 100,0 | 521 | 2,3 | 100,0 | 22 | 1,7 | 100,0 |
| Femmes | 2 859 | 3,1 | 45,9 | 2 553 | 3,3 | 44,9 | 298 | 2,1 | 57,2 | 8 | 2,2 | 36,4 |
| Hommes | 3 368 | 3,6 | 54,1 | 3 131 | 3,7 | 55,1 | 223 | 2,8 | 42,8 | 14 | 1,5 | 63,6 |
| Membres d'une minorité visible | | | | | | | | | | | | |
| Total | 8 690 | 4,7 | 100,0 | 7 654 | 4,7 | 100,0 | 1 025 | 4,6 | 100,0 | 11 | 0,9 | 100,0 |
| Femmes | 4 157 | 4,5 | 47,8 | 3 557 | 4,6 | 46,5 | 595 | 4,1 | 58,0 | 5 | 1,4 | 45,5 |
| Hommes | 4 533 | 4,8 | 52,2 | 4 097 | 4,8 | 53,5 | 430 | 5,5 | 42,0 | 6 | 0,6 | 54,5 |

Nota : Les colonnes ombragées indiquent le pourcentage de la représentation selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les autres pourcentages représentent le total des femmes ou des hommes dans la fonction publique fédérale. Par exemple, les femmes membres d'une minorité visible constituent 4,5 % de toutes les femmes dans la fonction publique fédérale.



TABLEAU 3

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

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Au 31 mars 1997

| Catégorie et groupe professionnels | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|--|-----------------------|--------|-------|-------------|-----|-----------------------|-----|--------------------------------|------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Groupe de la direction | 3 258 | 748 | 23,0 | 55 | 1,7 | 72 | 2,2 | 83 | 2,6 |
| Scientifique et professionnelle | | | | | | | | | |
| AC Actariat | 8 | 2 | 25,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| AG Agriculture | 237 | 68 | 28,7 | 1 | 0,4 | 2 | 0,8 | 14 | 5,9 |
| AR Architecture et urbanisme | 236 | 45 | 19,1 | 6 | 2,5 | 5 | 2,1 | 28 | 11,9 |
| AU Vérification | 5 129 | 1 250 | 24,4 | 31 | 0,6 | 69 | 1,3 | 681 | 13,3 |
| BI Sciences biologiques | 1 284 | 433 | 33,7 | 8 | 0,6 | 8 | 0,6 | 77 | 6,0 |
| CH Chimie | 486 | 155 | 31,9 | 3 | 0,6 | 13 | 2,7 | 74 | 15,2 |
| DE Art dentaire | 9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| DS Services scientifiques de la défense | 425 | 41 | 9,6 | 0 | 0,0 | 4 | 0,9 | 23 | 5,4 |
| ED Enseignement | 755 | 380 | 50,3 | 72 | 9,5 | 18 | 2,4 | 33 | 4,4 |
| EN Génie et arpentage | 2 239 | 190 | 8,5 | 15 | 0,7 | 64 | 2,9 | 278 | 12,4 |
| ES Économique, sociologie et statistique | 2 894 | 996 | 34,4 | 35 | 1,2 | 66 | 2,3 | 245 | 8,5 |
| FO Sciences forestières | 109 | 13 | 11,9 | 4 | 3,7 | 4 | 3,7 | 2 | 1,8 |
| HE Sciences domestiques | 20 | 20 | 100,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| HR Recherche historique | 241 | 88 | 36,5 | 5 | 2,1 | 6 | 2,5 | 1 | 0,4 |
| LA Droit | 1 483 | 681 | 45,9 | 31 | 2,1 | 45 | 3,0 | 56 | 3,8 |
| LS Bibliothéconomie | 451 | 332 | 73,6 | 5 | 1,1 | 12 | 2,7 | 28 | 6,2 |
| MA Mathématiques | 260 | 91 | 35,0 | 0 | 0,0 | 4 | 1,5 | 38 | 14,6 |
| MD Médecine | 203 | 52 | 25,6 | 0 | 0,0 | 8 | 3,9 | 19 | 9,4 |
| MT Météorologie | 519 | 69 | 13,3 | 3 | 0,6 | 8 | 1,5 | 16 | 3,1 |
| NU Sciences infirmières | 1 485 | 1 265 | 85,2 | 82 | 5,5 | 14 | 0,9 | 73 | 4,9 |
| OP Ergothérapie et physiothérapie | 30 | 27 | 90,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 |
| PC Sciences physiques | 1 385 | 376 | 27,1 | 17 | 1,2 | 29 | 2,1 | 85 | 6,1 |





TABLEAU 3 (suite)

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

| Catégorie et groupe professionnels | | Ensemble des employés | | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|---|--------|------|-------------|------|-----------------------|-----|--------------------------------|------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| PH | Pharmacie | 29 | | 19 | 65,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 10,3 |
| PS | Psychologie | 229 | | 90 | 39,3 | 0 | 0,0 | 7 | 3,1 | 8 | 3,5 |
| SE | Recherche scientifique | 1 885 | | 236 | 12,5 | 8 | 0,4 | 34 | 1,8 | 224 | 11,9 |
| SG | Réglementation scientifique | 550 | | 191 | 34,7 | 5 | 0,9 | 17 | 3,1 | 50 | 9,1 |
| SW | Service social | 53 | | 23 | 43,4 | 6 | 11,3 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 |
| UT | Enseignement universitaire | 151 | | 8 | 5,3 | 1 | 0,7 | 3 | 2,0 | 13 | 8,6 |
| VM | Médecine vétérinaire | 499 | | 114 | 22,8 | 1 | 0,2 | 13 | 2,6 | 34 | 6,8 |
| Total | | 23 284 | | 7 255 | 31,2 | 339 | 1,5 | 455 | 2,0 | 2 105 | 9,0 |
| Administration et service extérieur | | | | | | | | | | | |
| AS | Services administratifs | 13 731 | | 8 579 | 62,5 | 311 | 2,3 | 485 | 3,5 | 413 | 3,0 |
| CO | Commerce | 1 960 | | 581 | 29,6 | 34 | 1,7 | 42 | 2,1 | 92 | 4,7 |
| CS | Gestion des systèmes d'ordinateurs | 7 950 | | 2 267 | 28,5 | 84 | 1,1 | 265 | 3,3 | 588 | 7,4 |
| FI | Gestion des finances | 2 405 | | 974 | 40,5 | 55 | 2,3 | 84 | 3,5 | 194 | 8,1 |
| FS | Service extérieur | 1 067 | | 294 | 27,6 | 15 | 1,4 | 20 | 1,9 | 54 | 5,1 |
| IS | Services d'information | 1 565 | | 991 | 63,3 | 28 | 1,8 | 42 | 2,7 | 32 | 2,0 |
| MM | Stagiaires en gestion | 255 | | 146 | 57,3 | 7 | 2,7 | 14 | 5,5 | 33 | 12,9 |
| OM | Organisation et méthodes | 377 | | 186 | 49,3 | 4 | 1,1 | 20 | 5,3 | 8 | 2,1 |
| PE | Gestion du personnel | 2 778 | | 1 892 | 68,1 | 103 | 3,7 | 156 | 5,6 | 79 | 2,8 |
| PG | Achat et approvisionnement | 1 989 | | 915 | 46,0 | 39 | 2,0 | 74 | 3,7 | 78 | 3,9 |
| PM | Administration des programmes | 33 017 | | 17 334 | 52,5 | 918 | 2,8 | 1 267 | 3,8 | 1 484 | 4,5 |
| TR | Traduction | 824 | | 475 | 57,6 | 3 | 0,4 | 29 | 3,5 | 17 | 2,1 |
| WP | Programmes de bien-être social | 1 928 | | 900 | 46,7 | 81 | 4,2 | 60 | 3,1 | 60 | 3,1 |
| Total | | 69 846 | | 35 534 | 50,9 | 1 682 | 2,4 | 2 558 | 3,7 | 3 132 | 4,5 |



Technique

| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------------------------|--------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| AI | Contrôle de la circulation aérienne | 11 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| AO | Navigation aérienne | 473 | 32 | 6,8 | 2 | 0,4 | 7 | 1,5 | 6 | 1,3 |
| DD | Dessin et illustrations | 580 | 156 | 26,9 | 8 | 1,4 | 31 | 5,3 | 27 | 4,7 |
| EG | Soutien technologique et scientifique | 5 955 | 1 394 | 23,4 | 79 | 1,3 | 136 | 2,3 | 212 | 3,6 |
| EL | Électronique | 1 298 | 40 | 3,1 | 11 | 0,8 | 18 | 1,4 | 30 | 2,3 |
| EU | Soutien de l'enseignement | 2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| GT | Techniciens divers | 2 548 | 641 | 25,2 | 84 | 3,3 | 57 | 2,2 | 36 | 1,4 |
| PI | Inspection des produits primaires | 2 051 | 310 | 15,1 | 31 | 1,5 | 41 | 2,0 | 73 | 3,6 |
| PY | Photographie | 32 | 3 | 9,4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 3,1 |
| RO | Radiotélégraphie | 313 | 36 | 11,5 | 3 | 1,0 | 3 | 1,0 | 3 | 1,0 |
| SI | Soutien des sciences sociales | 2 606 | 1 453 | 55,8 | 58 | 2,2 | 63 | 2,4 | 142 | 5,4 |
| SO | Officiers de navire | 911 | 40 | 4,4 | 9 | 1,0 | 7 | 0,8 | 8 | 0,9 |
| TI | Inspection technique | 1 182 | 84 | 7,1 | 11 | 0,9 | 23 | 1,9 | 52 | 4,4 |
| Total | | 17 962 | 4 189 | 23,3 | 296 | 1,6 | 386 | 2,1 | 590 | 3,3 |

Soutien administratif

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|--------|--------|------|-------|-----|-------|------|-------|-----|
| CM | Communications | 104 | 33 | 31,7 | 3 | 2,9 | 3 | 2,9 | 2 | 1,9 |
| CR | Commis aux écritures et aux règlements | 40 908 | 33 669 | 82,3 | 1 296 | 3,2 | 1 988 | 4,9 | 1 961 | 4,8 |
| DA | Traitement mécanique des données | 1 958 | 1 544 | 78,9 | 29 | 1,5 | 66 | 3,4 | 116 | 5,9 |
| OE | Mécanographie | 70 | 36 | 51,4 | 3 | 4,3 | 17 | 24,3 | 1 | 1,4 |
| ST | Secrétariat, sténographie et dactylographie | 6 233 | 6 131 | 98,4 | 144 | 2,3 | 167 | 2,7 | 252 | 4,0 |
| Total | | 49 273 | 41 413 | 84,0 | 1 475 | 3,0 | 2 241 | 4,5 | 2 332 | 4,7 |

Exploitation

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|--------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| CX | Services correctionnels | 4 818 | 931 | 19,3 | 252 | 5,2 | 54 | 1,1 | 120 | 2,5 |
| FR | Pompiers | 692 | 9 | 1,3 | 22 | 3,2 | 3 | 0,4 | 4 | 0,6 |
| GL | Manceuvres et hommes de métier | 8 105 | 299 | 3,7 | 208 | 2,6 | 210 | 2,6 | 110 | 1,4 |
| GS | Services divers | 4 426 | 1 340 | 30,3 | 125 | 2,8 | 174 | 3,9 | 104 | 2,3 |
| HP | Chauffage, force motrice et opération de machines fixes | 728 | 10 | 1,4 | 11 | 1,5 | 29 | 4,0 | 30 | 4,1 |
| HS | Services hospitaliers | 713 | 378 | 53,0 | 63 | 8,8 | 13 | 1,8 | 38 | 5,3 |
| LI | Gardiens de phare | 112 | 1 | 0,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| PR | Services d'imprimerie | 146 | 79 | 54,1 | 2 | 1,4 | 6 | 4,1 | 4 | 2,7 |
| SC | Équipages de navires | 1 361 | 55 | 4,0 | 15 | 1,1 | 12 | ,9 | 20 | 1,5 |
| SR | Réparation des navires | 1 654 | 40 | 2,4 | 6 | 0,4 | 14 | 0,8 | 18 | 1,1 |
| Total | | 22 755 | 3 142 | 13,8 | 704 | 3,1 | 515 | 2,3 | 448 | 2,0 |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| Total pour la fonction publique fédérale | | 186 378 | 92 281 | 49,5 | 4 551 | 2,4 | 6 227 | 3,3 | 8 690 | 4,7 |
|--|--|---------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|





TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et l'âge
(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Au 31 mars 1997

| Catégorie professionnelle | Âge | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---------------------------------|-------|-----------------------|--------|------|-------------|-----|-----------------------|------|--------------------------------|------|
| | | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Direction | 30-34 | 12 | 7 | 58,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | 35-39 | 105 | 47 | 44,8 | 4 | 3,8 | 4 | 3,8 | 3 | 2,9 |
| | 40-44 | 457 | 182 | 39,8 | 14 | 3,1 | 7 | 1,5 | 10 | 2,2 |
| | 45-49 | 1 143 | 311 | 27,2 | 17 | 1,5 | 27 | 2,4 | 29 | 2,5 |
| | 50-54 | 1 033 | 161 | 15,6 | 14 | 1,4 | 22 | 2,1 | 22 | 2,1 |
| | 55-59 | 407 | 35 | 8,6 | 6 | 1,5 | 8 | 2,0 | 13 | 3,2 |
| | 60-64 | 91 | 4 | 4,4 | 0 | 0,0 | 2 | 2,2 | 5 | 5,5 |
| | 65-69 | 10 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 2 | 20,0 | 1 | 10,0 |
| Total | | 3 258 | 748 | 23,0 | 55 | 1,7 | 72 | 2,2 | 83 | 2,5 |
| Scientifique et professionnelle | 20-24 | 87 | 59 | 67,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 5,7 |
| | 25-29 | 1 160 | 625 | 53,9 | 27 | 2,3 | 9 | 0,8 | 110 | 9,5 |
| | 30-34 | 2 780 | 1 287 | 46,3 | 65 | 2,3 | 31 | 1,1 | 189 | 6,8 |
| | 35-39 | 3 929 | 1 506 | 38,3 | 63 | 1,6 | 54 | 1,4 | 275 | 7,0 |
| | 40-44 | 4 519 | 1 471 | 32,6 | 65 | 1,4 | 87 | 1,9 | 309 | 6,8 |
| | 45-49 | 4 977 | 1 241 | 24,9 | 55 | 1,1 | 115 | 2,3 | 439 | 8,8 |
| | 50-54 | 3 306 | 663 | 20,1 | 41 | 1,2 | 90 | 2,7 | 340 | 10,3 |
| | 55-59 | 1 780 | 292 | 16,4 | 19 | 1,1 | 46 | 2,6 | 282 | 15,8 |
| | 60-64 | 569 | 91 | 16,0 | 4 | 0,7 | 20 | 3,5 | 122 | 21,4 |
| | 65-69 | 155 | 18 | 11,6 | 0 | 0,0 | 2 | 1,3 | 32 | 20,6 |
| | 70+ | 22 | 2 | 9,1 | 0 | 0,0 | 1 | 4,5 | 2 | 9,1 |
| Total | | 23 284 | 7 255 | 31,2 | 339 | 1,5 | 455 | 2,0 | 2 105 | 9,0 |





Administration et service extérieur

| | | | | | | | | | |
|-------|--------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 16-19 | 4 | 1 | 25,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 20-24 | 671 | 337 | 50,2 | 17 | 2,5 | 6 | 0,9 | 37 | 5,5 |
| 25-29 | 3 874 | 1 980 | 51,1 | 146 | 3,8 | 54 | 1,4 | 268 | 6,9 |
| 30-34 | 8 622 | 4 675 | 54,2 | 259 | 3,0 | 188 | 2,2 | 527 | 6,1 |
| 35-39 | 12 678 | 7 399 | 58,4 | 319 | 2,5 | 417 | 3,3 | 552 | 4,4 |
| 40-44 | 15 837 | 8 904 | 56,2 | 383 | 2,4 | 557 | 3,5 | 510 | 3,2 |
| 45-49 | 16 191 | 7 587 | 46,9 | 338 | 2,1 | 745 | 4,6 | 553 | 3,4 |
| 50-54 | 8 052 | 3 241 | 40,3 | 154 | 1,9 | 385 | 4,8 | 381 | 4,7 |
| 55-59 | 2 927 | 1 098 | 37,5 | 48 | 1,6 | 155 | 5,3 | 223 | 7,6 |
| 60-64 | 800 | 256 | 32,0 | 15 | 1,9 | 41 | 5,1 | 61 | 7,6 |
| 65-69 | 155 | 41 | 26,5 | 1 | 0,6 | 9 | 5,8 | 17 | 11,0 |
| 70+ | 35 | 15 | 42,9 | 2 | 5,7 | 1 | 2,9 | 3 | 8,6 |

| | | | | | | | | | |
|-------|--------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| Total | 69 846 | 35 534 | 50,9 | 1 682 | 2,4 | 2 558 | 3,7 | 3 132 | 4,5 |
|-------|--------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|

Technique

| | | | | | | | | | |
|-------|-------|-----|------|----|-----|-----|-----|-----|------|
| 16-19 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| 20-24 | 198 | 85 | 42,9 | 5 | 2,5 | 0 | 0,0 | 6 | 3,0 |
| 25-29 | 960 | 386 | 40,2 | 33 | 3,4 | 5 | 0,5 | 32 | 3,3 |
| 30-34 | 2 097 | 717 | 34,2 | 55 | 2,6 | 31 | 1,5 | 77 | 3,7 |
| 35-39 | 3 085 | 877 | 28,4 | 53 | 1,7 | 46 | 1,5 | 88 | 2,9 |
| 40-44 | 3 844 | 964 | 25,1 | 60 | 1,6 | 102 | 2,7 | 99 | 2,6 |
| 45-49 | 3 839 | 702 | 18,3 | 46 | 1,2 | 95 | 2,5 | 102 | 2,7 |
| 50-54 | 2 436 | 305 | 12,5 | 30 | 1,2 | 60 | 2,5 | 103 | 4,2 |
| 55-59 | 1 084 | 112 | 10,3 | 9 | 0,8 | 35 | 3,2 | 55 | 5,1 |
| 60-64 | 328 | 34 | 10,4 | 4 | 1,2 | 9 | 2,7 | 20 | 6,1 |
| 65-69 | 76 | 7 | 9,2 | 1 | 1,3 | 3 | 3,9 | 8 | 10,5 |
| 70+ | 14 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |

| | | | | | | | | | |
|-------|--------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Total | 17 962 | 4 189 | 23,3 | 296 | 1,6 | 386 | 2,1 | 590 | 3,3 |
|-------|--------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|

Soutien administratif

| | | | | | | | | | |
|-------|--------|-------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 16-19 | 71 | 47 | 66,2 | 2 | 2,8 | 1 | 1,4 | 2 | 2,8 |
| 20-24 | 975 | 713 | 73,1 | 54 | 5,5 | 10 | 1,0 | 48 | 4,9 |
| 25-29 | 3 770 | 2 963 | 78,6 | 162 | 4,3 | 79 | 2,1 | 194 | 5,1 |
| 30-34 | 6 696 | 5 574 | 83,2 | 300 | 4,5 | 251 | 3,7 | 280 | 4,2 |
| 35-39 | 9 735 | 8 350 | 85,8 | 298 | 3,1 | 404 | 4,1 | 354 | 3,6 |
| 40-44 | 10 426 | 8 796 | 84,4 | 292 | 2,8 | 538 | 5,2 | 409 | 3,9 |
| 45-49 | 9 116 | 7 669 | 84,1 | 211 | 2,3 | 508 | 5,6 | 492 | 5,4 |
| 50-54 | 5 021 | 4 338 | 86,4 | 97 | 1,9 | 261 | 5,2 | 303 | 6,0 |
| 55-59 | 2 507 | 2 176 | 86,8 | 46 | 1,8 | 130 | 5,2 | 187 | 7,5 |
| 60-64 | 813 | 680 | 83,6 | 10 | 1,2 | 52 | 6,4 | 59 | 7,3 |
| 65-69 | 113 | 84 | 74,3 | 3 | 2,7 | 5 | 4,4 | 3 | 2,7 |
| 70+ | 30 | 23 | 76,7 | 0 | 0,0 | 2 | 6,7 | 1 | 3,3 |

| | | | | | | | | | |
|-------|--------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|
| Total | 49 273 | 41 413 | 84,0 | 1 475 | 3,0 | 2 241 | 4,5 | 2 332 | 4,7 |
|-------|--------|--------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|





TABLEAU 4 (suite)

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

| Catégorie professionnelle | Âge | Ensemble des employés | | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|--|-------|-----------------------|--------|--------|-------|-------------|-------|-----------------------|-------|--------------------------------|---|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| | | | | | | | | | | | |
| Exploitation | 16-19 | 11 | 3 | 27,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | |
| | 20-24 | 298 | 132 | 44,3 | 13 | 4,4 | 1 | 0,3 | 4 | 1,3 | |
| | 25-29 | 1 169 | 331 | 28,3 | 79 | 6,8 | 7 | 0,6 | 32 | 2,7 | |
| | 30-34 | 2 459 | 487 | 19,8 | 116 | 4,7 | 40 | 1,6 | 60 | 2,4 | |
| | 35-39 | 4 000 | 581 | 14,5 | 118 | 3,0 | 85 | 2,1 | 68 | 1,7 | |
| | 40-44 | 4 962 | 531 | 10,7 | 118 | 2,4 | 102 | 2,1 | 71 | 1,4 | |
| | 45-49 | 4 499 | 439 | 9,8 | 101 | 2,2 | 110 | 2,4 | 93 | 2,1 | |
| | 50-54 | 3 012 | 348 | 11,6 | 84 | 2,8 | 91 | 3,0 | 63 | 2,1 | |
| | 55-59 | 1 715 | 213 | 12,4 | 52 | 3,0 | 59 | 3,4 | 43 | 2,5 | |
| | 60-64 | 535 | 62 | 11,6 | 19 | 3,6 | 16 | 3,0 | 13 | 2,4 | |
| | 65-69 | 79 | 9 | 11,4 | 3 | 3,8 | 2 | 2,5 | 1 | 1,3 | |
| 70+ | 16 | 6 | 37,5 | 1 | 6,3 | 2 | 12,5 | 0 | 0,0 | | |
| Total | | 22 755 | 3 142 | 13,8 | 704 | 3,1 | 515 | 2,3 | 448 | 2,0 | |
| Fonction publique fédérale | 16-19 | 87 | 51 | 58,6 | 2 | 2,3 | 1 | 1,1 | 2 | 2,3 | |
| | 20-24 | 2 229 | 1 326 | 59,5 | 89 | 4,0 | 17 | 0,8 | 100 | 4,5 | |
| | 25-29 | 10 933 | 6 285 | 57,5 | 447 | 4,1 | 154 | 1,4 | 636 | 5,8 | |
| | 30-34 | 22 666 | 12 747 | 56,2 | 795 | 3,5 | 541 | 2,4 | 1 133 | 5,0 | |
| | 35-39 | 33 532 | 18 760 | 55,9 | 855 | 2,5 | 1 010 | 3,0 | 1 340 | 4,0 | |
| | 40-44 | 40 045 | 20 848 | 52,1 | 932 | 2,3 | 1 393 | 3,5 | 1 408 | 3,5 | |
| | 45-49 | 39 765 | 17 949 | 45,1 | 768 | 1,9 | 1 600 | 4,0 | 1 708 | 4,3 | |
| | 50-54 | 22 860 | 9 056 | 39,6 | 420 | 1,8 | 909 | 4,0 | 1 212 | 5,3 | |
| | 55-59 | 10 420 | 3 926 | 37,7 | 180 | 1,7 | 433 | 4,2 | 803 | 7,7 | |
| | 60-64 | 3 136 | 1 127 | 35,9 | 52 | 1,7 | 140 | 4,5 | 280 | 8,9 | |
| | 65-69 | 588 | 160 | 27,2 | 8 | 1,4 | 23 | 3,9 | 62 | 10,5 | |
| 70+ | 117 | 46 | 39,3 | 3 | 2,6 | 6 | 5,1 | 6 | 5,1 | | |
| Total pour la fonction publique fédérale | | 186 378 | 92 281 | 49,5 | 4 551 | 2,4 | 6 227 | 3,3 | 8 690 | 4,7 | |



TABLEAU 5

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 durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) – Au 31 mars 1997

| Ministère/ organisme | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---|--------------------------|--------|------|-------------|------|--------------------------|-----|-----------------------------------|------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Revenu Canada | 38 651 | 21 013 | 54,4 | 516 | 1,3 | 959 | 2,5 | 2 248 | 5,8 |
| Développement des ressources humaines Canada | 22 373 | 15 636 | 69,9 | 601 | 2,7 | 1 384 | 6,2 | 893 | 4,0 |
| Défense nationale ¹ | 19 218 | 6 451 | 33,6 | 340 | 1,8 | 519 | 2,7 | 485 | 2,5 |
| Travaux publics et Services gouvernementaux Canada | 11 781 | 5 540 | 47,0 | 217 | 1,8 | 582 | 4,9 | 717 | 6,1 |
| Service correctionnel Canada | 11 539 | 4 285 | 37,1 | 394 | 3,4 | 234 | 2,0 | 302 | 2,6 |
| Pêches et Océans ² | 9 165 | 2 338 | 25,5 | 129 | 1,4 | 184 | 2,0 | 245 | 2,7 |
| Agriculture et Agroalimentaire Canada | 8 140 | 3 074 | 37,8 | 91 | 1,1 | 169 | 2,1 | 366 | 4,5 |
| Santé Canada | 5 925 | 3 773 | 63,7 | 361 | 6,1 | 144 | 2,4 | 369 | 6,2 |
| Statistique Canada | 5 008 | 2 507 | 50,1 | 59 | 1,2 | 139 | 2,8 | 354 | 7,1 |
| Transports Canada | 4 792 | 1 686 | 35,2 | 64 | 1,3 | 112 | 2,3 | 189 | 3,9 |
| Industrie Canada | 4 773 | 2 177 | 45,6 | 78 | 1,6 | 128 | 2,7 | 229 | 4,8 |
| Patrimoine canadien | 4 651 | 2 075 | 44,6 | 213 | 4,6 | 173 | 3,7 | 113 | 2,4 |
| Environnement Canada | 4 602 | 1 594 | 34,6 | 58 | 1,3 | 115 | 2,5 | 241 | 5,2 |
| Ressources naturelles Canada | 3 928 | 1 399 | 35,6 | 51 | 1,3 | 99 | 2,5 | 218 | 5,5 |
| Citoyenneté et Immigration Canada | 3 778 | 2 256 | 59,7 | 83 | 2,2 | 223 | 5,9 | 387 | 10,2 |
| Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international | 3 758 | 1 747 | 46,5 | 65 | 1,7 | 76 | 2,0 | 149 | 4,0 |
| Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) | 3 308 | 2 733 | 82,6 | 128 | 3,9 | 191 | 5,8 | 121 | 3,7 |
| Anciens Combattants Canada ³ | 3 127 | 2 058 | 65,8 | 80 | 2,6 | 170 | 5,4 | 165 | 5,3 |
| Affaires indiennes et du Nord Canada | 3 098 | 1 785 | 57,6 | 700 | 22,6 | 93 | 3,0 | 184 | 5,9 |
| Ministère de la Justice Canada | 2 427 | 1 496 | 61,6 | 75 | 3,1 | 76 | 3,1 | 115 | 4,7 |
| Commission de la fonction publique du Canada | 1 270 | 810 | 63,8 | 37 | 2,9 | 65 | 5,1 | 64 | 5,0 |
| Agence canadienne de développement international | 1 200 | 659 | 54,9 | 18 | 1,5 | 38 | 3,2 | 70 | 5,8 |
| Commission de l'immigration et du statut de réfugié | 825 | 520 | 63,0 | 13 | 1,6 | 23 | 2,8 | 132 | 16,0 |





TABLEAU 5 (suite)

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

| Ministère/ organisme | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---|--------------------------|--------|------|-------------|-----|--------------------------|------|-----------------------------------|------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Commission canadienne des grains | 743 | 233 | 31,4 | 18 | 2,4 | 18 | 2,4 | 37 | 5,0 |
| Ministère des Finances Canada | 690 | 345 | 50,0 | 7 | 1,0 | 17 | 2,5 | 31 | 4,5 |
| Archives nationales du Canada | 682 | 317 | 46,5 | 13 | 1,9 | 20 | 2,9 | 13 | 1,9 |
| Administration du rétablissement agricole des Prairies | 636 | 174 | 27,4 | 13 | 2,0 | 5 | 0,8 | 6 | 0,9 |
| Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ⁴ | 634 | 346 | 54,6 | 9 | 1,4 | 31 | 4,9 | 25 | 3,9 |
| Bureau du Conseil privé | 552 | 328 | 59,4 | 12 | 2,2 | 20 | 3,6 | 12 | 2,2 |
| Bibliothèque nationale du Canada | 473 | 328 | 69,3 | 11 | 2,3 | 19 | 4,0 | 22 | 4,7 |
| Greffe de la Cour fédérale du Canada | 422 | 274 | 64,9 | 8 | 1,9 | 20 | 4,7 | 23 | 5,5 |
| Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes | 386 | 218 | 56,5 | 5 | 1,3 | 16 | 4,1 | 13 | 3,4 |
| Agence de promotion économique du Canada atlantique | 354 | 168 | 47,5 | 4 | 1,1 | 15 | 4,2 | 7 | 2,0 |
| Agence spatiale canadienne | 311 | 112 | 36,0 | 2 | 0,6 | 1 | 0,3 | 27 | 8,7 |
| Diversification de l'économie de l'Ouest Canada | 288 | 148 | 51,4 | 14 | 4,9 | 16 | 5,6 | 17 | 5,9 |
| Commission nationale des libérations conditionnelles | 280 | 221 | 78,9 | 8 | 2,9 | 20 | 7,1 | 8 | 2,9 |
| Office des transports du Canada | 259 | 148 | 57,1 | 4 | 1,5 | 20 | 7,7 | 10 | 3,9 |
| Solliciteur général Canada | 236 | 136 | 57,6 | 9 | 3,8 | 11 | 4,7 | 1 | 0,4 |
| Bureau fédéral de développement régional (Québec) | 233 | 118 | 50,6 | 1 | 0,4 | 6 | 2,6 | 3 | 1,3 |
| Bureau de la sécurité des transports du Canada | 220 | 72 | 32,7 | 4 | 1,8 | 7 | 3,2 | 6 | 2,7 |
| Bureau du Directeur général des élections | 220 | 96 | 43,6 | 3 | 1,4 | 2 | 0,9 | 3 | 1,4 |
| Commission canadienne des droits de la personne | 172 | 110 | 64,0 | 12 | 7,0 | 19 | 11,0 | 18 | 10,5 |
| Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada | 141 | 85 | 60,3 | 2 | 1,4 | 5 | 3,5 | 8 | 5,7 |





| | | | | | | | | | |
|---|----------------|---------------|-------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| Commissariat aux langues officielles | 128 | 68 | 53,1 | 5 | 3,9 | 7 | 5,5 | 5 | 3,9 |
| Greffe de la Cour canadienne de l'impôt | 127 | 83 | 65,4 | 3 | 2,4 | 7 | 5,5 | 4 | 3,1 |
| Bureau du Secrétaire du Gouverneur général | 114 | 67 | 58,8 | 2 | 1,8 | 9 | 7,9 | 3 | 2,6 |
| Condition féminine Canada | 100 | 97 | 97,0 | 5 | 5,0 | 5 | 5,0 | 13 | 13,0 |
| Centre canadien de gestion | 98 | 70 | 71,4 | 2 | 2,0 | 2 | 2,0 | 1 | 1,0 |
| Tribunal canadien du commerce extérieur | 83 | 43 | 51,8 | 0 | 0,0 | 1 | 1,2 | 4 | 4,8 |
| Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée | 82 | 46 | 56,1 | 1 | 1,2 | 5 | 6,1 | 0 | 0,0 |
| Conseil canadien des relations du travail | 80 | 54 | 67,5 | 0 | 0,0 | 2 | 2,5 | 3 | 3,8 |
| Commission canadienne du lait | 65 | 34 | 52,3 | 1 | 1,5 | 0 | 0,0 | 1 | 1,5 |
| Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale | 52 | 30 | 57,7 | 1 | 1,9 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 |
| Bureau d'information du Canada | 32 | 24 | 75,0 | 1 | 3,1 | 1 | 3,1 | 2 | 6,3 |
| Commission mixte internationale | 30 | 14 | 46,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 3,3 |
| Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés | 29 | 16 | 55,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 6,9 |
| Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes | 23 | 12 | 52,2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada | 14 | 5 | 35,7 | 0 | 0,0 | 1 | 7,1 | 1 | 7,1 |
| Conseil national de commercialisation des produits agricoles | 14 | 7 | 50,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Tribunal de la concurrence | 13 | 9 | 69,2 | 0 | 0,0 | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 |
| Tribunal canadien des relations professionnelles des artistes-producteurs | 8 | 5 | 62,5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Secrétariat de l'ALENA, section canadienne | 7 | 1 | 14,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 28,6 |
| Commission du droit d'auteur Canada | 6 | 2 | 33,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 16,7 |
| Tribunal de l'aviation civile du Canada | 4 | 3 | 75,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Total | 186 378 | 92 279 | 49,5 | 4 551 | 2,4 | 6 227 | 3,3 | 8 690 | 4,7 |

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

² Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

³ Comprend les données de l'ancien Bureau de services juridiques des pensions, de l'ancien Tribunal des anciens combattants (révision et appel), de l'ancienne Commission canadienne des pensions, de même que le Bureau du Directeur des terres destinées aux anciens combattants.

⁴ Comprend le Bureau du Contrôleur général.





TABLEAU 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 durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) – Au 31 mars 1997

| Région de travail | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---------------------------|--------------------------|---------------|-------------|--------------|------------|--------------------------|------------|-----------------------------------|------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Terre-Neuve | 4 489 | 1 749 | 39,0 | 155 | 3,5 | 103 | 2,3 | 21 | 0,5 |
| Île-du-Prince-Édouard | 2 371 | 1 324 | 55,8 | 34 | 1,4 | 125 | 5,3 | 28 | 1,2 |
| Nouvelle-Écosse | 10 073 | 3 664 | 36,4 | 137 | 1,4 | 366 | 3,6 | 347 | 3,4 |
| Nouveau-Brunswick | 5 789 | 2 781 | 48,0 | 76 | 1,3 | 183 | 3,2 | 47 | 0,8 |
| Québec (moins RCN*) | 26 224 | 12 925 | 49,3 | 252 | 1,0 | 596 | 2,3 | 460 | 1,8 |
| RCN* (Québec) | 14 894 | 8 092 | 54,3 | 464 | 3,1 | 676 | 4,5 | 657 | 4,4 |
| RCN* (Ontario) | 46 645 | 23 822 | 51,1 | 736 | 1,6 | 1 550 | 3,3 | 2 208 | 4,7 |
| Ontario (moins RCN*) | 30 308 | 15 643 | 51,6 | 695 | 2,3 | 1 108 | 3,7 | 2 298 | 7,6 |
| Manitoba | 8 388 | 4 594 | 54,8 | 488 | 5,8 | 309 | 3,7 | 259 | 3,1 |
| Saskatchewan | 4 890 | 2 395 | 49,0 | 299 | 6,1 | 162 | 3,3 | 105 | 2,1 |
| Alberta | 11 219 | 5 459 | 48,7 | 480 | 4,3 | 419 | 3,7 | 627 | 5,6 |
| Colombie-Britannique | 18 490 | 8 718 | 47,1 | 524 | 2,8 | 580 | 3,1 | 1 556 | 8,4 |
| Yukon | 628 | 368 | 58,6 | 79 | 12,6 | 10 | 1,6 | 6 | 1,0 |
| Territoires du Nord-Ouest | 580 | 287 | 49,5 | 123 | 21,2 | 18 | 3,1 | 15 | 2,6 |
| À l'extérieur du Canada | 1 390 | 458 | 32,9 | 9 | 0,6 | 22 | 1,6 | 56 | 4,0 |
| Total | 186 378 | 92 279 | 49,5 | 4 551 | 2,4 | 6 227 | 3,3 | 8 690 | 4,7 |

* Région de la capitale nationale





TABLEAU 7

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

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) – Au 31 mars 1997

| Échelon de rémunération | Ensemble des employés | | | Femmes | | | Autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres d'une minorité visible | | |
|-------------------------|-----------------------|-------|--|------------------|------|-------|------------------|-----|-------|-----------------------|-----|-------|--------------------------------|-----|-------|
| | N ^{bre} | CUM % | | N ^{bre} | % | CUM % | N ^{bre} | % | CUM % | N ^{bre} | % | CUM % | N ^{bre} | % | CUM % |
| ≤ 19 999 | 130 | 0,1 | | 86 | 66,2 | 0,1 | 5 | 3,8 | 0,1 | 7 | 5,4 | 0,1 | 2 | 1,5 | 0,0 |
| 20 000 – 24 999 | 11 022 | 6,0 | | 8 424 | 76,4 | 9,2 | 389 | 3,5 | 8,7 | 526 | 4,8 | 8,6 | 416 | 3,8 | 4,8 |
| 25 000 – 29 999 | 36 720 | 25,7 | | 26 931 | 73,3 | 38,4 | 1 172 | 3,2 | 34,4 | 1 574 | 4,3 | 33,8 | 1 664 | 4,5 | 24,0 |
| 30 000 – 34 999 | 25 002 | 39,1 | | 14 246 | 57,0 | 53,8 | 673 | 2,7 | 49,2 | 748 | 3,0 | 45,8 | 1 073 | 4,3 | 36,3 |
| 35 000 – 39 999 | 26 644 | 53,4 | | 12 715 | 47,7 | 67,6 | 713 | 2,7 | 64,9 | 752 | 2,8 | 57,9 | 1 058 | 4,0 | 48,5 |
| 40 000 – 44 999 | 27 396 | 68,1 | | 11 739 | 42,8 | 80,3 | 622 | 2,3 | 78,5 | 961 | 3,5 | 73,4 | 1 325 | 4,8 | 63,7 |
| 45 000 – 49 999 | 17 486 | 77,5 | | 6 731 | 38,5 | 87,6 | 357 | 2,0 | 86,4 | 561 | 3,2 | 82,4 | 791 | 4,5 | 72,8 |
| 50 000 – 54 999 | 11 043 | 83,4 | | 3 966 | 35,9 | 91,9 | 216 | 2,0 | 91,1 | 277 | 2,5 | 86,8 | 573 | 5,2 | 79,4 |
| 55 000 – 59 999 | 9 996 | 88,8 | | 2 793 | 27,9 | 95,0 | 153 | 1,5 | 94,5 | 275 | 2,8 | 91,2 | 626 | 6,3 | 86,6 |
| 60 000 – 64 999 | 6 493 | 92,2 | | 1 802 | 27,8 | 96,9 | 86 | 1,3 | 96,4 | 182 | 2,8 | 94,2 | 397 | 6,1 | 91,2 |
| 65 000 – 69 999 | 5 460 | 95,2 | | 1 235 | 22,6 | 98,3 | 75 | 1,4 | 98,0 | 133 | 2,4 | 96,3 | 312 | 5,7 | 94,8 |
| 70 000 – 74 999 | 3 467 | 97,0 | | 644 | 18,6 | 98,9 | 36 | 1,0 | 98,8 | 84 | 2,4 | 97,6 | 171 | 4,9 | 96,8 |
| 75 000 – 79 999 | 2 044 | 98,1 | | 367 | 18,0 | 99,3 | 17 | 0,8 | 99,2 | 63 | 3,1 | 98,7 | 113 | 5,5 | 98,1 |
| 80 000 – 84 999 | 1 555 | 99,0 | | 248 | 15,9 | 99,6 | 20 | 1,3 | 99,6 | 42 | 2,7 | 99,3 | 101 | 6,5 | 99,2 |
| 85 000 – 89 999 | 359 | 99,2 | | 83 | 23,1 | 99,7 | 6 | 1,7 | 99,8 | 6 | 1,7 | 99,4 | 23 | 6,4 | 99,5 |
| 90 000 – 94 999 | 744 | 99,6 | | 127 | 17,1 | 99,8 | 4 | 0,5 | 99,8 | 22 | 3,0 | 99,8 | 29 | 3,9 | 99,8 |
| 95 000 – 99 999 | 113 | 99,6 | | 31 | 27,4 | 99,9 | 1 | 0,9 | 99,9 | 1 | 0,9 | 99,8 | 3 | 2,7 | 99,9 |
| ≥100 000+ | 704 | 100,0 | | 113 | 16,1 | 100,0 | 6 | 0,9 | 100,0 | 13 | 1,8 | 100,0 | 13 | 1,8 | 100,0 |
| Total | 186 378 | 100,0 | | 92 281 | 49,5 | 100,0 | 4 551 | 2,4 | 100,0 | 6 227 | 3,3 | 100,0 | 8 690 | 4,7 | 100,0 |

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





TABLEAU 8

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

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Région de travail | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---------------------------|--------------------------|--------|------|-------------|------|--------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Terre-Neuve | 385 | 273 | 70,9 | 4 | 1,0 | 3 | 0,8 | 2 | 0,5 |
| Île-du-Prince-Édouard | 221 | 143 | 64,7 | 6 | 2,7 | 6 | 2,7 | 2 | 0,9 |
| Nouvelle-Écosse | 613 | 280 | 45,7 | 11 | 1,8 | 5 | 0,8 | 21 | 3,4 |
| Nouveau-Brunswick | 220 | 104 | 47,3 | 4 | 1,8 | 2 | 0,9 | 0 | 0,0 |
| Québec (moins RCN*) | 2 266 | 1 685 | 74,4 | 8 | 0,4 | 24 | 1,1 | 29 | 1,3 |
| RCN* (Québec) | 642 | 368 | 57,3 | 37 | 5,8 | 13 | 2,0 | 18 | 2,8 |
| RCN* (Ontario) | 2 632 | 1 508 | 57,3 | 54 | 2,1 | 27 | 1,0 | 152 | 5,8 |
| Ontario (moins RCN*) | 2 086 | 1 481 | 71,0 | 45 | 2,2 | 43 | 2,1 | 47 | 2,3 |
| Manitoba | 1 196 | 861 | 72,0 | 46 | 3,8 | 25 | 2,1 | 58 | 4,8 |
| Saskatchewan | 525 | 262 | 49,9 | 21 | 4,0 | 6 | 1,1 | 3 | 0,6 |
| Alberta | 942 | 485 | 51,5 | 42 | 4,5 | 17 | 1,8 | 17 | 1,8 |
| Colombie-Britannique | 1 982 | 1 251 | 63,1 | 45 | 2,3 | 25 | 1,3 | 79 | 4,0 |
| Yukon | 163 | 84 | 51,5 | 23 | 14,1 | 2 | 1,2 | 1 | 0,6 |
| Territoires du Nord-Ouest | 107 | 46 | 43,0 | 19 | 17,8 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Extérieur du Canada | 4 | 1 | 25,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Total | 13 984 | 8 832 | 63,2 | 365 | 2,6 | 198 | 1,4 | 429 | 3,1 |

* Région de la capitale nationale

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe). 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 durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Catégorie professionnelle | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------|-------------|-------------|------------|-----------------------|------------|--------------------------------|------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Direction | 22 | 6 | 27,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 4,5 |
| Scientifique et professionnelle | 997 | 506 | 50,8 | 24 | 2,4 | 6 | 0,6 | 59 | 5,9 |
| Administration et service extérieur | 2 092 | 989 | 47,3 | 67 | 3,2 | 36 | 1,7 | 98 | 4,7 |
| Technique | 1 054 | 447 | 42,4 | 31 | 2,9 | 10 | 0,9 | 33 | 3,1 |
| Soutien administratif | 7 586 | 6 343 | 83,6 | 184 | 2,4 | 124 | 1,6 | 216 | 2,8 |
| Exploitation | 2 233 | 541 | 24,2 | 59 | 2,6 | 22 | 1,0 | 22 | 1,0 |
| Total | 13 984 | 8 832 | 63,2 | 365 | 2,6 | 198 | 1,4 | 429 | 3,1 |

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Dans chaque catégorie professionnelle, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.





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 durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –

Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Type d'emploi | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------|-------------|-------------|------------|--------------------------|------------|-----------------------------------|------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Durée indéterminée | 1 354 | 577 | 42,6 | 48 | 3,5 | 19 | 1,4 | 60 | 4,4 |
| Période déterminée (3 mois ou plus) | 12 537 | 8 217 | 65,5 | 316 | 2,5 | 177 | 1,4 | 368 | 2,9 |
| Saisonnier | 93 | 38 | 40,9 | 1 | 1,1 | 2 | 2,2 | 1 | 1,1 |
| Total | 13 984 | 8 832 | 63,2 | 365 | 2,6 | 198 | 1,4 | 429 | 3,1 |

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe). Le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.





TABLEAU 11

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

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Région de travail | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---------------------------|--------------------------|--------------|-------------|-------------|------------|--------------------------|------------|-----------------------------------|------------|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Terre-Neuve | 146 | 72 | 49,3 | 4 | 2,7 | 5 | 3,4 | 1 | 0,7 |
| Île-du-Prince-Édouard | 170 | 125 | 73,5 | 4 | 2,4 | 5 | 2,9 | 1 | 0,6 |
| Nouvelle-Écosse | 645 | 260 | 40,3 | 21 | 3,3 | 23 | 3,6 | 22 | 3,4 |
| Nouveau-Brunswick | 333 | 184 | 55,3 | 3 | 0,9 | 10 | 3,0 | 5 | 1,5 |
| Québec (moins RCN*) | 1 501 | 828 | 55,2 | 17 | 1,1 | 28 | 1,9 | 29 | 1,9 |
| Ontario (moins RCN*) | 1 653 | 967 | 58,5 | 35 | 2,1 | 41 | 2,5 | 107 | 6,5 |
| RCN* | 4 689 | 2 661 | 56,7 | 106 | 2,3 | 122 | 2,6 | 221 | 4,7 |
| Manitoba | 394 | 254 | 64,5 | 17 | 4,3 | 10 | 2,5 | 19 | 4,8 |
| Saskatchewan | 315 | 197 | 62,5 | 23 | 7,3 | 9 | 2,9 | 8 | 2,5 |
| Alberta | 765 | 451 | 59,0 | 45 | 5,9 | 12 | 1,6 | 41 | 5,4 |
| Colombie-Britannique | 1 238 | 713 | 57,6 | 53 | 4,3 | 49 | 4,0 | 131 | 10,6 |
| Yukon | 46 | 26 | 56,5 | 5 | 10,9 | 1 | 2,2 | 1 | 2,2 |
| Territoires du Nord-Ouest | 36 | 19 | 52,8 | 9 | 25,0 | 1 | 2,8 | 0 | 0,0 |
| Extérieur du Canada | 41 | 8 | 19,5 | 2 | 4,9 | 0 | 0,0 | 2 | 4,9 |
| Total | 11 983 | 6 765 | 56,5 | 344 | 2,9 | 316 | 2,6 | 589 | 4,9 |

* Région de la capitale nationale

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

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

Le total inclut 11 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

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Catégorie professionnelle | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------|------|------------------|-----|-----------------------|-----|--------------------------------|-----|
| | | N ^{bre} | % | N ^{bre} | % | N ^{bre} | % | N ^{bre} | % |
| Direction | 421 | 140 | 33,3 | 12 | 2,9 | 10 | 2,4 | 13 | 3,1 |
| Scientifique et professionnelle | 1 483 | 607 | 40,9 | 23 | 1,6 | 25 | 1,7 | 123 | 8,3 |
| Administration et service extérieur | 4 815 | 2 842 | 59,0 | 144 | 3,0 | 121 | 2,5 | 242 | 5,0 |
| Technique | 888 | 288 | 32,4 | 18 | 2,0 | 16 | 1,8 | 38 | 4,3 |
| Soutien administratif | 3 389 | 2 701 | 79,7 | 120 | 3,5 | 127 | 3,7 | 151 | 4,5 |
| Exploitation | 866 | 133 | 15,4 | 26 | 3,0 | 17 | 2,0 | 22 | 2,5 |
| Total | 11 983 | 6 765 | 56,5 | 344 | 2,9 | 316 | 2,6 | 589 | 4,9 |

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

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

Le total inclut de l'information en ce qui concerne 121 employés pour lesquels la catégorie professionnelle était inconnue.



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 durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Type d'emploi | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------|------|-------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Durée indéterminée | 9 363 | 5 143 | 54,9 | 236 | 2,5 | 255 | 2,7 | 437 | 4,7 |
| Période déterminée (3 mois ou plus) | 2 620 | 1 622 | 61,9 | 108 | 4,1 | 61 | 2,3 | 152 | 5,8 |
| Total | 11 983 | 6 765 | 56,5 | 344 | 2,9 | 316 | 2,6 | 589 | 4,9 |

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

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





TABLEAU 14

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

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Région de travail | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|---------------------------|--------------------------|--------|------|-------------|------|--------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Terre-Neuve | 1 520 | 681 | 44,8 | 39 | 2,6 | 13 | 0,9 | 5 | 0,3 |
| Île-du-Prince-Édouard | 214 | 98 | 45,8 | 6 | 2,8 | 8 | 3,7 | 0 | 0,0 |
| Nouvelle-Écosse | 1 682 | 596 | 35,4 | 17 | 1,0 | 28 | 1,7 | 44 | 2,6 |
| Nouveau-Brunswick | 1 237 | 420 | 34,0 | 11 | 0,9 | 20 | 1,6 | 7 | 0,6 |
| Québec (moins RCN*) | 5 322 | 3 009 | 56,5 | 34 | 0,6 | 87 | 1,6 | 30 | 0,6 |
| RCN* (Québec) | 1 301 | 680 | 52,3 | 33 | 2,5 | 50 | 3,8 | 40 | 3,1 |
| RCN* (Ontario) | 5 818 | 2 752 | 47,3 | 66 | 1,1 | 106 | 1,8 | 147 | 2,5 |
| Ontario (moins RCN*) | 6 273 | 3 170 | 50,5 | 98 | 1,6 | 146 | 2,3 | 183 | 2,9 |
| Manitoba | 2 479 | 1 325 | 53,4 | 70 | 2,8 | 43 | 1,7 | 85 | 3,4 |
| Saskatchewan | 1 053 | 460 | 43,7 | 30 | 2,8 | 21 | 2,0 | 11 | 1,0 |
| Alberta | 2 419 | 973 | 40,2 | 49 | 2,0 | 39 | 1,6 | 36 | 1,5 |
| Colombie-Britannique | 4 016 | 1 883 | 46,9 | 86 | 2,1 | 66 | 1,6 | 131 | 3,3 |
| Yukon | 240 | 84 | 35,0 | 25 | 10,4 | 3 | 1,3 | 1 | 0,4 |
| Territoires du Nord-Ouest | 238 | 79 | 33,2 | 19 | 8,0 | 1 | 0,4 | 0 | 0,0 |
| Extérieur du Canada | 52 | 11 | 21,2 | 1 | 1,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Total | 33 864 | 16 221 | 47,9 | 584 | 1,7 | 631 | 1,9 | 720 | 2,1 |

* Région de la capitale nationale

Nota : Les cessations d'emploi correspondent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe).





TABLEAU 15

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

(LRFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Catégorie professionnelle | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|-----------------------|--------|------|-------------|-----|-----------------------|-----|--------------------------------|-----|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Direction | 363 | 59 | 16,3 | 2 | 0,6 | 5 | 1,4 | 1 | 0,3 |
| Scientifique et professionnelle | 2 050 | 675 | 32,9 | 28 | 1,4 | 13 | 0,6 | 65 | 3,2 |
| Administration et service extérieur | 6 023 | 2 941 | 48,8 | 114 | 1,9 | 163 | 2,7 | 139 | 2,3 |
| Technique | 7 032 | 1 056 | 15,0 | 30 | 0,4 | 41 | 0,6 | 71 | 1,0 |
| Soutien administratif | 12 306 | 10 447 | 84,9 | 271 | 2,2 | 315 | 2,6 | 382 | 3,1 |
| Exploitation | 6 090 | 1 043 | 17,1 | 139 | 2,3 | 94 | 1,5 | 62 | 1,0 |
| Total | 33 864 | 16 221 | 47,9 | 584 | 1,7 | 631 | 1,9 | 720 | 2,1 |

Nota : Les cessations d'emploi correspondent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe).





TABLEAU 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné et type d'emploi

(LRTFP I-I, employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers) –
Du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1997

| Type d'emploi | Ensemble des employés | Femmes | | Autochtones | | Personnes handicapées | | Membres d'une minorité visible | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------|------|-------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------------|-----|
| | | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % | Nbre | % |
| Durée indéterminée | 19 655 | 6 997 | 35,6 | 255 | 1,3 | 392 | 2,0 | 341 | 1,7 |
| Période déterminée (3 mois ou plus) | 13 960 | 9 164 | 65,6 | 322 | 2,3 | 234 | 1,7 | 378 | 2,7 |
| Saisonnier | 249 | 60 | 24,1 | 7 | 2,8 | 5 | 2,0 | 1 | 0,4 |
| Total | 33 864 | 16 221 | 47,9 | 584 | 1,7 | 631 | 1,9 | 720 | 2,1 |

Nota : Les cessations d'emploi correspondent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1^{er} avril 1996 et le 31 mars 1997 (voir aussi les Notes techniques en annexe).

