



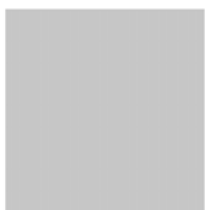
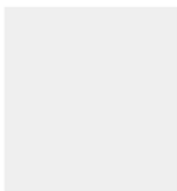
# L'équité en emploi

dans la

## fonction publique fédérale

### 2004-2005

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



# **L'équité en emploi**

dans la  
**fonction publique fédérale**  
2004-2005

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada  
© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par  
le président du Conseil du Trésor, 2006

No de catalogue : CP51-6/2005  
ISBN 0-662-49120-3

Ce rapport est disponible en médias substitués et aux adresses suivantes :  
<http://www.hrma-agrh.gc.ca>  
<http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca>

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



# Table des matières

---

<b>Sommaire .....</b>	<b>i</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1</b>	
<b>Responsabilisation et réussite .....</b>	<b>3</b>
Réalizations significatives et défis importants.....	3
Leadership et responsabilisation .....	3
Partenariats pour accroître la capacité de mise en œuvre de l'équité en emploi .....	4
Conformité à la loi.....	4
Agents négociateurs : consultation et collaboration .....	5
Partenariats avec les collectivités des groupes désignés.....	5
Conseils experts .....	6
<b>Chapitre 2</b>	
<b>Faire place au changement : la nécessité de maintenir le cap .....</b>	<b>7</b>
Certains progrès .....	7
Évaluation de l'initiative <i>Faire place au changement</i> .....	7
Stratégie pour l'avenir .....	8
Fonds pour l'équité en emploi.....	8
Perfectionnement des futurs dirigeants de la fonction publique.....	9
Changement de la culture organisationnelle .....	9
Atteindre les objectifs-repères de <i>Faire place au changement</i> .....	10
Fonds pour l'équité en emploi – Résumé des projets approuvés .....	11

### **Chapitre 3**

#### **Ce que les chiffres nous montrent.....13**

Représentation .....	24
Répartition selon le sexe .....	24
Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe.....	24
Répartition selon la catégorie professionnelle .....	24
Répartition selon l'âge .....	25
Répartition selon les ministères et organismes .....	25
Répartition selon la région de travail.....	26
Répartition selon la rémunération .....	27
Personnes embauchées.....	27
Promotions.....	28
Cessations d'emploi .....	29

#### **Conclusion .....**31

#### **Annexe : Tableaux statistiques.....**33

Notes techniques.....	33
-----------------------	----



# Sommaire

---

Le gouvernement du Canada tient résolument à établir une fonction publique fédérale qui reflète la grande diversité de la société canadienne qu'elle sert. Le Canada est un pays de plus en plus diversifié, la trame de la société canadienne est en train de changer. Les politiques, les programmes et les services doivent refléter ces changements. Étant donné l'évolution du marché du travail, il faudra de plus en plus puiser dans les groupes visés par l'équité en emploi pour réunir les compétences nécessaires à l'instauration d'une fonction publique dynamique et novatrice.

Le présent rapport, prescrit par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, fait état des progrès que nous avons réalisés en ce qui a trait à l'atteinte de l'égalité dans le milieu de travail et l'établissement d'une culture d'ouverture afin d'aménager un milieu accueillant pour les membres des groupes désignés, c'est-à-dire les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes.

## Chapitre 1 : Responsabilisation et réussite

---

- Le leadership à tous les niveaux et les partenariats avec les intervenants sont des leviers essentiels à l'établissement d'une fonction publique plus représentative et inclusive. On devrait mettre l'accent sur les mesures pratiques qui produisent des résultats mesurables.
- La responsabilisation et les mécanismes de surveillance et d'établissement de rapports ont été renforcés, particulièrement en ce qui concerne le rendement organisationnel.

On encourage ainsi les initiatives spécifiques et ciblées qui répondent aux besoins diversifiés des ministères et organismes.

- En mars 2005, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada a parrainé une conférence sur l'équité en emploi qui a connu beaucoup de succès. En effet, plus de 350 employés de tous les niveaux, de toutes les régions et de la plupart des ministères y ont participé. L'objectif principal était de déterminer dans quelle mesure les modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* découlant de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* créent de nouvelles possibilités d'améliorer la représentation.

### Assurer l'observation de la Loi

- La Commission canadienne des droits de la personne a continué de vérifier l'observation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans les ministères et organismes.
- En mars 2005, une vérification avait eu lieu ou était en cours dans 67 organisations; on a jugé que 56 d'entre elles se conformaient à la *Loi*.
- Une deuxième série de vérifications serviront à évaluer les « progrès raisonnables » accomplis dans des secteurs où l'on a constaté une sous-représentation.

### Travailler avec les intervenants

Nous continuons de travailler de concert avec les intervenants, notamment les agents négociateurs, le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique



fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale et le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement* afin d'élaborer des stratégies et de mettre en œuvre des programmes en vue d'établir une fonction publique plus représentative et inclusive. Il convient de souligner que nos relations de travail avec ces groupes se sont améliorées dans le cadre de plans de travail précis et d'activités conjointes.

### **Ce qui doit se produire**

Voici des secteurs où nous devons progresser pour accroître la diversité dans la fonction publique et atteindre nos objectifs en matière d'équité en emploi :

- une meilleure compréhension des effets de la diversité croissante de la population sur les objectifs opérationnels du gouvernement et l'intégration des besoins qui en découlent dans la planification des activités et des ressources humaines;
- des déclarations d'engagement claires de la part des dirigeants qui répondent à des besoins précis et qui fixent des objectifs mesurables se reflétant dans les examens de la gestion du rendement;
- le renforcement de la responsabilisation au moyen d'attentes claires, d'un contrôle et de comptes rendus plus rigoureux des résultats, ainsi que de l'évaluation du rendement conformément au Cadre de responsabilisation de gestion;
- le renforcement des partenariats avec les collectivités clés, notamment les agents négociateurs et les organisations représentant les groupes désignés.

## **Chapitre 2 : *Faire place au changement* : la nécessité de maintenir le cap**

---

Même si nous avons réalisé des gains importants en vue d'atteindre les objectifs de *Faire place au changement*, les minorités visibles continuent d'être sous-représentées. Les objectifs-repères de 1 sur 5 en 2003 pour le recrutement et de 1 sur 5 en 2005 pour l'avancement au niveau de la direction n'ont pas été atteints. Notre évaluation du programme a donné lieu à une stratégie d'orientation future axée sur cinq priorités :

1. cibler des responsabilités précises pour les gestionnaires à tous les niveaux;
  2. promouvoir un changement de la culture organisationnelle;
  3. accroître le recrutement externe au moyen, notamment, des assouplissements prévus dans le nouveau cadre législatif;
  4. mettre en œuvre des programmes de perfectionnement professionnel et de mentorat pour les membres des groupes désignés;
  5. améliorer la communication afin de préciser les objectifs et les attentes.
- Parmi les projets rattachés à ces priorités, citons le cours *Ottawa et Moi* à l'intention des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées dans les catégories de relève de la direction; la participation fédérale à l'étude menée par le Conference Board du Canada, intitulée *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities*; et enfin l'expansion et la promotion de *La diversité : outils et pratiques à l'intention des gestionnaires* et de l'outil d'auto-évaluation de la culture organisationnelle.



- Les sommes affectées au Fonds pour l'équité en emploi ont été attribuées à des activités de projets qui visent des cibles précises et qui produisent des résultats évidents axés sur l'atteinte des cinq priorités mentionnées ci-dessus.
- De plus, la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme a été élaborée dans le contexte de la nouvelle stratégie du gouvernement pour lutter contre le racisme.

### **Chapitre 3 : Ce que les chiffres nous montrent**

---

Dans l'ensemble, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont bien représentés dans la fonction publique. Par contre, les minorités visibles demeurent sous-représentées; nous avons atteint les trois quarts de notre objectif de représentation de 10,4 p. 100.

#### **Minorités visibles**

- Huit pour cent des fonctionnaires appartiennent à une minorité visible, soit plus de deux points de pourcentage de moins que notre objectif de 10,4 p. 100 par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Un peu plus de 5 p. 100 de tous les cadres supérieurs de la fonction publique du Canada appartiennent à une minorité visible, soit deux fois plus qu'en 2000.
- Près de 12,5 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent à une minorité visible.

#### **Femmes**

- Environ 53,5 p. 100 des fonctionnaires sont des femmes, ce qui dépasse notre objectif de 52 p. cent par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Un peu plus de 37 p. 100 des cadres supérieurs de la fonction publique sont des femmes, soit près du double de la proportion atteinte il y a dix ans.
- Les femmes représentent un peu plus de 42 p. 100 des employés dans la catégorie scientifique et professionnelle.

#### **Autochtones**

- Plus de 4 p. 100 des fonctionnaires sont autochtones, ce qui dépasse notre objectif de 2,5 p. 100, par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Les Autochtones représentent 3 p. 100 de tous les cadres supérieurs de la fonction publique, soit le double de la proportion atteinte cinq ans auparavant.
- Les Autochtones représentent 2,5 p. 100 des employés dans la catégorie scientifique et professionnelle.

#### **Personnes handicapées**

- Presque 6 p. 100 des fonctionnaires sont des personnes handicapées, ce qui dépasse notre objectif d'environ 4 p. 100 par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Environ 5,5 p. 100 des cadres supérieurs de la fonction publique sont des personnes handicapées.
- Près de 4 p. 100 des employés dans la catégorie scientifique et professionnelle sont des personnes handicapées.





## Introduction

---

Lorsque le gouvernement du Canada a créé l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, il lui a confié le mandat de moderniser la gestion des ressources humaines et de promouvoir l'excellence et le leadership dans la fonction publique du Canada. Ce mandat s'accompagne d'un engagement à constituer la meilleure fonction publique au monde, c'est-à-dire une institution nationale compétente, professionnelle et dévouée, représentative de la grande diversité de la population canadienne et déterminée à atteindre l'excellence dans les services qu'elle offre aux Canadiens.

Qui plus est, la diversité grandissante de la société canadienne impose à la fonction publique la conception de nouvelles politiques et de nouveaux programmes, ainsi qu'une prestation plus efficace de services destinés à une population de plus en plus variée.

Selon Statistique Canada, d'ici 2017, un Canadien sur cinq appartiendra à une minorité visible. De plus, on s'attend à une poursuite de la croissance rapide de la population autochtone, laquelle augmente beaucoup plus vite que l'ensemble de la population, comme l'ont démontré les recensements antérieurs. Par ailleurs, les avancées sociales et technologiques favorisent la participation plus active des personnes handicapées sur le marché du travail.

La fonction publique s'étant donné pour objectif d'être représentative de la population qu'elle sert et réceptive aux besoins commerciaux changeants, elle ne peut se permettre de perdre ou de gaspiller ces ressources et les compétences qu'elles

apportent. Le respect de la diversité et la mise en œuvre de l'équité en emploi sont essentiels pour répondre aux besoins futurs et pour poser les bases d'une institution dynamique et innovatrice, capable d'attirer et de conserver les gens de talent nécessaires pour servir les Canadiens.

En 2004-2005, on a enregistré des améliorations de la représentation chez les femmes (53,5 p. 100 contre 53,1 p. 100), les Autochtones (4,2 p. 100 contre 4,1 p. 100) et les personnes handicapées (5,8 p. cent contre 5,7 p. cent). La représentation de ces groupes dépasse toujours les objectifs quant à la disponibilité au sein de la population active, constitués à partir des données du Recensement du Canada de 2001, soit 52,5 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100, respectivement.

Les minorités visibles sont mieux représentées, leur nombre étant passé de 7,8 p. 100 à 8,1 p. 100 des fonctionnaires. Ce résultat correspond aux trois quarts de l'objectif suggéré par les données du recensement de 2001. Il est probable que le recensement qui aura lieu cette année viendra confirmer la poursuite de l'évolution de la population canadienne.

Nos objectifs qualitatifs restent fondés sur le changement de la culture organisationnelle qui doit s'opérer afin de créer un milieu plus accueillant. Un tel changement doit contribuer à l'amélioration de la gestion de l'ensemble de nos ressources humaines et à la promotion et au maintien de l'excellence des services que nous offrons aux Canadiens.





# Chapitre 1 : Responsabilisation et réussite

---

## Réalisations significatives et défis importants

---

En 2004-2005, la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale a connu des réalisations significatives.<sup>1</sup> À titre d'exemple, le taux de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées reste plus élevé que leur taux de disponibilité au sein de la population active. Les femmes constituent plus d'un tiers des employés dans la catégorie de la direction, soit environ deux fois plus qu'il y a dix ans. Les membres de minorités visibles ont été promus plus fréquemment dans cette catégorie qu'au cours de l'année dernière, qu'il s'agisse de nouveaux arrivés ou de promus à l'intérieur de la catégorie.

Il reste cependant des défis. Il faut entre autres éliminer l'écart dans la représentation des minorités visibles, accroître les possibilités d'avancement des Autochtones, embaucher plus de personnes handicapées, et augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction.

## Leadership et responsabilisation

---

Un leadership déterminé, des mesures de responsabilisation vigoureuses et des partenariats efficaces sont des leviers essentiels pour préserver les gains réalisés et faire en sorte que la fonction publique devienne une institution nationale plus représentative et plus inclusive. Bien que l'attention demeure concentrée sur le

leadership aux échelons supérieurs, nous avons observé dans les rapports précédents que le leadership est un concept qui doit s'appliquer à l'institution tout entière. Il est crucial à tous les niveaux.

Au cours des trois dernières années, le greffier du Conseil privé et chef de la fonction publique a fait de l'initiative *Faire place au changement* l'une des priorités générales de la fonction publique. En 2004-2005, on a demandé à nouveau aux sous-ministres de faire de la diversité un objectif prioritaire et d'accélérer la mise en œuvre de cette initiative en mettant l'accent, entre autres, sur la représentation des minorités visibles au niveau de la direction.

Lors de sa comparution devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, en mai 2005, le greffier a déclaré : « L'initiative *Faire place au changement* en particulier représentait, au minimum du moins, un tournant, un changement dans notre sensibilité, le début d'un changement culturel à plus long terme et l'établissement de points de comparaison. Depuis ce temps, on peut dire que nous avons avancé dans la bonne voie, mais à un rythme qui est considérablement plus lent que celui que nous espérions. L'orientation est très bonne, mais le rythme du changement laisse à désirer. »

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRFPC) a évalué le rendement organisationnel en matière d'équité en emploi comme élément du Cadre

---

<sup>1</sup> Le terme « fonction publique fédérale » utilisé dans le présent rapport décrit la situation pendant l'exercice 2004-2005. À compter de janvier 2006, le terme « administration publique centrale » sera employé pour décrire cette institution. Dans le présent rapport le terme « ministères » désigne aussi bien les organismes que les ministères de la fonction publique fédérale.

de responsabilisation de gestion du Conseil du Trésor, afin de favoriser une discussion à ce sujet avec les ministères. Beaucoup de ministères continuent de se servir des objectifs de rendement pour renforcer la responsabilisation et stimuler les gestionnaires aux différents niveaux de l'organisation.

### **Partenariats pour accroître la capacité de mise en œuvre de l'équité en emploi**

---

Le leadership exige toutefois un dialogue constant avec toute la gamme des intervenants et des partenaires, qu'il s'agisse des sous-ministres, des sous-ministres adjoints, des gestionnaires de tout niveau, des spécialistes des ressources humaines, des comités interministériels, des agents négociateurs ou des représentants des groupes désignés, pour n'en citer que quelques-uns. Il faudra redoubler d'efforts pour sensibiliser ces intervenants, améliorer leurs connaissances et renforcer leurs capacités.

En mars 2005, l'AGRHFPC a parrainé une conférence sur l'équité en emploi, la première de cette décennie, à laquelle ont assisté plus de 350 personnes représentant un grand nombre de ministères, toutes les régions et plusieurs niveaux d'employés. Cette conférence, qui a été très fructueuse, a donné aux participants l'occasion d'échanger des idées en élaborant le cadre d'intervention pour l'avenir de la diversité dans la fonction publique. Les expériences vécues par des organisations du secteur privé figuraient également au programme de la conférence.

Tout au long de l'année, l'AGRHFPC a favorisé l'échange d'information par

l'entremise, notamment, du Forum interministériel sur l'équité en emploi, qui regroupe les personnes responsables de l'équité en emploi et de la diversité dans tous les ministères et organismes de la fonction publique. De plus, l'AGRHFPC a participé à l'animation de plusieurs séances d'information sur l'équité en emploi dans le contexte de la diversité et des droits de la personne à l'occasion des visites de délégations étrangères, notamment du Mexique, de la Norvège et du Japon, et d'une présentation au Brésil. En plus de nous faire connaître de nouvelles façons de relever le défi de la diversité, ces échanges d'information nous rappellent que notre travail s'inscrit dans la lignée des efforts déployés à l'échelle internationale pour améliorer les droits en matière d'emploi pour un grand nombre de groupes défavorisés.

### **Conformité à la loi**

---

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a pratiquement terminé sa première série de vérifications auprès des ministères et organismes. Ces vérifications visent à déterminer si les ministères et organismes respectent leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En mars 2005, 67 ministères et organismes avaient fait ou faisaient l'objet d'une vérification et 56 avaient été jugés conformes, y compris les neuf<sup>2</sup> dont la conformité avait été établie en 2004-2005.

Au cours de la deuxième série de vérifications, la CCDP déterminera si les organismes ont fait des « progrès raisonnables » dans un ou plusieurs secteurs de sous-représentation relevés au cours de la première série.

---

<sup>2</sup> Santé Canada, le Tribunal canadien du commerce extérieur, Agriculture et Agroalimentaire Canada, le Commissariat à l'information du Canada, Transports Canada, la Défense nationale, Anciens combattants Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et la Commission canadienne du lait.

## **Agents négociateurs : consultation et collaboration**

---

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige l'employeur à consulter les représentants des employés au sujet de la mise en œuvre de l'équité en emploi. La collaboration entre l'employeur et les agents négociateurs s'est poursuivie par l'entremise du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, un sous-comité du Conseil national mixte. Ce comité est le seul organisme national chargé de faciliter le dialogue sur l'équité en emploi entre les syndicats et l'employeur. Au cours de l'année, son programme de travail a inclus l'analyse de la modernisation de la gestion des ressources humaines du point de vue de l'équité en emploi, l'analyse de plusieurs politiques de la fonction publique sous l'angle de l'équité en emploi, l'examen et la rétroaction sur la stratégie des orientations futures de *Faire place au changement*, ainsi que l'ébauche des directives du Conseil du Trésor sur l'équité en emploi et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les stratégies à adopter pour éliminer le racisme en milieu de travail et enfin, la place de l'équité en emploi dans le cadre de nomination prévu par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

## **Partenariats avec les collectivités des groupes désignés**

---

Les organismes représentant les groupes désignés ont continué d'être des partenaires précieux dans la mise en œuvre de l'équité en emploi et du programme de diversité dans la fonction publique fédérale. Ces organismes se sont fait « les yeux, les oreilles et la voix » de leurs membres en portant leurs problèmes à l'attention des décideurs dans les organismes centraux et dans les ministères. Un champion

au niveau de sous-ministre fournit à chacun des organismes le mentorat et l'orientation stratégique dont il a besoin pour atteindre l'objectif, commun à l'ensemble de la fonction publique, de faire de la fonction publique du Canada une institution réellement inclusive.

À cette fin, le Conseil national des minorités visibles (CNMV) a organisé, en collaboration avec l'AGRHFPC, des séances d'engagement afin de discuter d'une stratégie pour éliminer le racisme en milieu de travail avec les employés membres des minorités visibles. Le Conseil a poursuivi la définition des problèmes du point de vue des minorités visibles et il a cherché, en partenariat avec l'AGRHFPC, la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada et Patrimoine canadien, des moyens de développer sa capacité organisationnelle afin de mieux représenter le point de vue des membres des minorités visibles. De plus, le CNMV a fait des commentaires particulièrement utiles, notamment au sujet des politiques gouvernementales liées à la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), de la stratégie des orientations futures de *Faire place au changement*, ainsi que des problèmes liés à la formation linguistique et au perfectionnement professionnel des minorités visibles.

Par ailleurs, le CNMV a fait les derniers préparatifs en vue de son symposium et assemblée générale annuelle de 2005, qui a eu lieu en avril. À cette occasion, l'organisme a procédé à la mise à jour de son mandat, il a élu des membres nationaux et régionaux à son conseil d'administration, il a examiné les obstacles particuliers auxquels font face les employés appartenant à une minorité visible et il a commencé à élaborer un plan d'action pour les années 2005 à 2007.

En 2004-2005, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPP) s'est concentré sur la planification de son congrès annuel de 2005, qui a eu en avril et qui a été décrit comme une occasion pour les personnes handicapées dans la fonction publique de constituer une collectivité « importante, influente et inspirante ». Plus de 350 employés et gestionnaires y ont assisté. Le groupe a également mené des activités visant à renforcer la capacité de l'organisme de travailler au nom de ses membres.

Le CNEHFPP a mis sur pied des sous-comités chargés de travailler sur des projets particuliers : les questions relatives à la gestion des limitations fonctionnelles et aux assurances, les événements spéciaux, le Centre de psychologie du personnel, la LMFP, le projet de création d'un poste d'ombudsman, la conception universelle, les mesures d'adaptation et l'Infocentre.

Par l'entremise de ces sous-comités, l'organisme a fait des recherches sur divers régimes d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité et a présenté un rapport au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada; il a formulé des commentaires sur les lignes directrices du Centre de psychologie du personnel de la CFP en matière d'évaluation et il a mis au point le concept de l'Infocentre – un centre national de ressources et d'expertise sur les fonctionnaires fédéraux handicapés. Enfin, il a participé à un projet visant à mettre au point une stratégie fédérale de gestion des limitations fonctionnelles.

La nomination d'un champion au niveau de sous-ministre pour le Projet de réseau national autochtone (PRNA) a donné une nouvelle impulsion aux travaux visant à constituer un organisme national pour

représenter les employés autochtones de l'administration fédérale. Le groupe de travail intérimaire sur le PRNA a recruté de nouveaux membres et a préparé le lancement officiel du PRNA à son forum inaugural, qui a eu lieu à la fin de 2005.

## Conseils experts

---

Le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement* a continué de conseiller l'AGRFPC et la CFP sur les moyens à prendre pour maintenir l'élan et redynamiser le plan d'action. Par ses échanges avec les dirigeants de la fonction publique, le Groupe a participé à l'élaboration de l'initiative conjointe de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada pour le recrutement de cadres supérieurs appartenant à une minorité visible, ainsi qu'à la mise au point d'une stratégie nationale pour le recrutement de cadres membres des minorités visibles, placée sous la direction de la CFP. De plus, le Groupe a fait en sorte que *Faire place au changement* demeure l'une des priorités du greffier du Conseil privé.

Le Groupe a recueilli et offert de précieux commentaires sur plusieurs instruments de politiques et orientations stratégiques, notamment la stratégie des orientations futures de *Faire place au changement*, l'intégration de l'équité en emploi dans la planification et la responsabilisation en matière de ressources humaines, et le positionnement d'un cadre de mise en œuvre de la diversité dans les activités essentielles des organismes de la fonction publique.





## Chapitre 2

### ***Faire place au changement : la nécessité de maintenir le cap***

---

Le gouvernement a endossé le plan d'action *Faire place au changement* en juin 2000. Cette stratégie quinquennale, préparée par le Groupe de travail sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale, visait à éliminer l'écart entre la représentation des minorités visibles dans la fonction publique et la place grandissante qu'elles occupent dans la main-d'œuvre canadienne. Le Groupe a reconnu l'importance des talents de ces minorités pour le renouvellement de la fonction publique et la prestation de services à une nouvelle génération de Canadiens qui forment une société plus diversifiée.

#### **Certains progrès**

---

Même si nous pouvons affirmer que des progrès ont été réalisés en vue d'améliorer la représentation, la sous-représentation demeure importante. En mars 2005, la fonction publique n'avait atteint que les trois quarts de son objectif de disponibilité au sein de la population active, soit 10,4 p. 100 pour les employés appartenant à des minorités visibles. Cet objectif, qui s'appuie sur les données du Recensement de 2001, est un indicateur en retard sur la réalité, compte tenu de l'incidence de l'immigration sur la diversité de la population canadienne. Un objectif plus ambitieux sera sans doute fixé après le prochain recensement du printemps 2006, ce qui obligera la fonction publique à réaliser des progrès plus importants et plus rapides sur le plan de la représentativité.

Les objectifs énoncés dans le plan d'action *Faire place au changement* n'ont pas été entièrement atteints. Néanmoins, depuis

l'adoption du plan de travail en 2000, il y a eu un gain net de près de 6 000 employés appartenant à des minorités visibles. De plus, le nombre de cadres supérieurs appartenant à des minorités visibles a plus que doublé, passant d'un peu plus de 100 en 2000 à quelque 220 en mars 2005. Il convient de souligner également les résultats appréciables obtenus par les programmes de perfectionnement gouvernementaux comme le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP); dans les trois cas, la participation des membres des minorités visibles a été supérieure à 1 sur 5.

Cependant, après une impulsion initiale, le taux d'arrivée des membres des minorités visibles dans la fonction publique s'est stabilisé à 1 personne embauchée sur 10, c'est-à-dire la moitié de l'objectif de 1 sur 5 prévu dans le plan d'action. Pour suivre le rythme de l'évolution démographique de la main-d'œuvre canadienne, il faudra intensifier et dynamiser nos interventions afin que la fonction publique reflète plus fidèlement la diversité de la population canadienne qu'elle sert. Les résultats doivent être meilleurs, et de beaucoup.

#### **Évaluation de l'initiative *Faire place au changement***

---

Selon l'évaluation de l'initiative *Faire place au changement* réalisée en 2003-2004, il est possible que les objectifs-repères aient été trop ambitieux compte tenu des délais

impartis et ils ne seront probablement pas atteints à moins que les ministères accentuent leur engagement et canalisent leurs efforts de façon durable. L'approche a donc consisté à encourager les ministères et organismes à redoubler d'efforts afin de réaliser des progrès et de commencer à intégrer les questions liées à la diversité dans la gestion de leurs ressources humaines et leur planification opérationnelle.

Le rapport d'évaluation a recommandé que l'initiative mette l'accent sur :

- la promotion d'un leadership plus vigoureux ;
- la transformation de la culture organisationnelle;
- le recrutement de cadres appartenant aux minorités visibles;
- l'élimination des obstacles à l'embauche et à la dotation touchant les membres des minorités visibles.

## Stratégie pour l'avenir

---

En 2005, l'AGRHFPC a entrepris l'élaboration d'une stratégie des orientations futures en collaboration avec les ministères, le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement*, les agents négociateurs, le Conseil national des minorités visibles et d'autres partenaires. Cette stratégie prend en compte la nécessité d'intégrer les objectifs de *Faire place au changement* dans les principales activités et la planification de ressources humaines dans les organismes de la fonction publique et de les soutenir en prenant des mesures de responsabilisation plus énergiques, y compris les évaluations de la gestion du rendement. Par la suite, on a élaboré la composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes, qui a établi les indicateurs qui serviront à mesurer le

rendement organisationnel, et ce, également en ce qui concerne les minorités visibles.

Vers la fin de l'exercice 2004-2005, l'AGRHFPC a commencé à se pencher sur des moyens de renouveler et de revitaliser ses messages concernant l'équité en emploi et la diversité, en général, et *Faire place au changement* en particulier. Elle a cherché à évaluer les perceptions, les attitudes, les convictions et les opinions sur l'équité en emploi dans la fonction publique et les difficultés auxquelles se heurtent les ministères lorsqu'il s'agit d'atteindre des résultats. Les groupes de consultation organisés partout au pays, composés de gestionnaires d'embauche et de membres des minorités visibles, tant de la fonction publique que de l'extérieur, ont participé à des activités visant à déterminer les messages appropriés et ceux à qui ces messages devraient s'adresser.

## Fonds pour l'équité en emploi

---

L'AGRHFPC administre le Fonds pour l'équité en emploi depuis sa création en 2003 afin d'aider les ministères à remplir leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce fonds a été annoncé au cours du dernier trimestre de 2004 et les demandes doivent répondre à de rigoureux critères avant d'être approuvées par le Comité des sous-ministres adjoints sur l'équité en emploi. Bien que la plupart des projets financés prévoient des mesures axées spécifiquement sur les minorités visibles, plusieurs initiatives envisagées ont une portée plus large. Ainsi, les initiatives de perfectionnement professionnel du Bureau du Conseil privé comptent des participants provenant des quatre groupes désignés. Les initiatives de recrutement et de perfectionnement professionnel de la Gendarmerie royale du Canada et de l'AGRHFPC visent à obtenir un taux

de participation des minorités visibles supérieur à 50 p. 100.

On trouve à la fin du présent chapitre la description sommaire des projets financés jusqu'à maintenant.

## **Perfectionnement des futurs dirigeants de la fonction publique**

---

Par ailleurs, l'AGRHFPC s'est penchée sur le perfectionnement des futurs dirigeants de la fonction publique. Ainsi, en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, elle a étendu la portée du cours *Ottawa et moi* conçu pour les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées aux niveaux juste inférieurs à la catégorie de la direction. Les participants à ce cours de préparation à la gestion apprennent à mieux connaître le fonctionnement du gouvernement, à naviguer dans l'appareil gouvernemental et à dresser un plan d'action pour leur avancement professionnel. Jusqu'à présent, quelque 300 personnes appartenant à des groupes désignés ont participé à ce cours.

## **Changement de la culture organisationnelle**

---

Dans le but de stimuler le changement de culture au gouvernement et de sensibiliser les gestionnaires aux objectifs-repères de *Faire place au changement* et aux autres éléments du plan d'action, l'AGRHFPC a développé et fait la promotion de *La diversité : outils et pratiques à l'intention des gestionnaires*, un recueil d'outils et de pratiques visant à appuyer les gestionnaires dans leurs pratiques de gestion et d'embauche au jour le jour. De plus, l'AGRHFPC s'est employée activement à promouvoir dans la fonction publique l'*Auto-évaluation de la gestion du*

*changement de la culture organisationnelle*, un outil conçu pour aider les gestionnaires à déterminer s'ils gèrent efficacement le changement de culture dans leur organisation. Plus de 130 participants, pour la plupart des gestionnaires et des spécialistes de la gestion des ressources humaines, ont assisté aux ateliers donnés à Ottawa, Toronto et Montréal. Ainsi, des représentants de plus de 30 ministères et organismes ont été initiés à la problématique du changement culturel et aux stratégies susceptibles d'amener un tel changement.

Outre les activités liées à *Faire place au changement* et au Fonds pour l'équité en emploi, l'AGRHFPC a coordonné la participation fédérale à une étude du Conference Board du Canada intitulée *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities*. Cette étude soulignait que les employeurs du secteur public et du secteur privé n'utilisent pas au maximum l'abondante réserve de candidats qualifiés appartenant à des minorités visibles. De plus, l'AGRHFPC a poursuivi son examen des obstacles à l'avancement de ce groupe. En 2004-2005, elle a présidé un groupe de travail sur l'équité en emploi qui a appuyé les travaux du Groupe consultatif des sous-ministres adjoints au sujet du Modèle de prestation de la formation et de l'évaluation linguistique de l'avenir. L'accès à la formation linguistique demeure difficile pour les employés membres des minorités visibles et les employés autochtones, et on le considère souvent comme un obstacle majeur à leurs possibilités d'avancement.

Au cours de l'année, le gouvernement du Canada a lancé sa stratégie de lutte contre le racisme. Cette stratégie, dirigée par Patrimoine canadien en collaboration avec le ministère de la Justice Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et Ressources humaines et Développement des

compétences Canada, vise à éliminer le racisme dans tous les secteurs de la société canadienne. L'AGRHFPC a entrepris l'élaboration de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, en partenariat avec le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, et elle a donné des séances de sensibilisation aux employés dans l'ensemble du pays en février et mars 2005. Ces séances ont permis aux employés membres des minorités visibles et aux employés autochtones de la fonction publique de discuter de leurs expériences et de proposer des solutions pour éliminer le racisme. Le but est de faire appel à des méthodes de changement de culture organisationnelle pour faire face aux attitudes racistes, contrer la résistance et encourager les comportements souhaités.

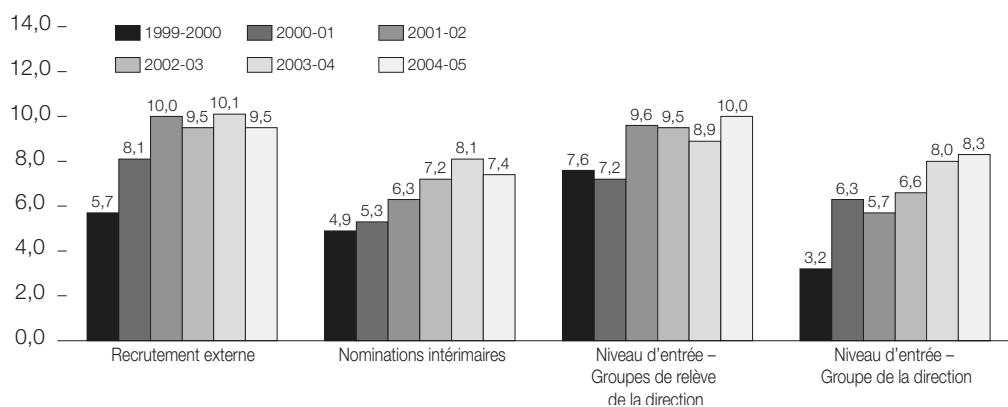
## Atteindre les objectifs-repères de *Faire place au changement*

Les objectifs-repères de 1 sur 5 constituent l'élément le plus visible, reconnaissable et discuté du plan d'action.

L'année 2005 a marqué l'arrivée du deuxième point de repère majeur, soit les objectifs de 1 sur 5 pour les nominations intérimaires dans les groupes de relève de la direction, les postes d'entrée dans les groupes de relève de la direction et les niveaux de direction supérieurs. Bien que des progrès appréciables aient été réalisés depuis 2000 (voir la figure 1), ces taux n'avaient pas été atteints à la fin de l'exercice 2004-2005 et, au rythme actuel, il est peu probable qu'ils le soient au cours de l'exercice 2005-2006. Les rapports antérieurs établissaient que les objectifs-repères de 1 sur 5 pour le recrutement dans la fonction publique n'avaient pas été atteints.

Figure 1

### Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)



La situation est beaucoup plus positive en ce qui concerne les programmes gouvernementaux de perfectionnement en gestion. Le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE), dont les participants sont recrutés directement dans les universités partout au pays, ont tous deux atteint un taux de participation de plus de 20 p. 100 pour les membres des minorités visibles, tout comme le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) s'adressant aux cadres supérieurs à haut potentiel. Le Programme Cours et affectation de perfectionnement (CAP), qui a pour objectif d'identifier et de former les cadres intermédiaires en vue de leur entrée dans la catégorie de la direction, a un taux de participation des minorités visibles de plus de 30 p. 100.

### **Fonds pour l'équité en emploi – Résumé des projets approuvés<sup>3</sup>**

**École de la fonction publique du Canada**—*Sensibilisation à la diversité et changement de la culture organisationnelle.* S'inspirant du succès de *La diversité : vision et action*, ce cours de perfectionnement en leadership de deux jours porte sur le concept de la diversité et sur le leadership en matière de diversité dans une perspective personnelle, interpersonnelle et organisationnelle. Il offre aux gestionnaires des expériences d'apprentissage pratiques au moyen de l'élaboration de plans de leadership en diversité axés sur la mise en œuvre des stratégies d'équité en emploi et de diversité. Le projet visera 10 ministères clés.

**Bureau du Conseil privé**—*Carrière en mouvement : programme de perfectionnement à l'intention des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi* est un programme national qui offre des possibilités de perfectionnement aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles aux niveaux EX moins un et EX moins deux. On s'attend à ce que les 16 participants, ayant acquis de nouvelles compétences et de l'expérience à la fin du cours, soient mieux préparés pour occuper des postes de niveau supérieur.

**Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada**—*Ottawa et moi* et *Orientez votre carrière* sont des cours pilotes s'adressant aux membres des minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées aux niveaux EX moins un, EX moins deux et EX moins trois. *Ottawa et moi* aide les participants à comprendre le contexte général du gouvernement et leur offre un plan de perfectionnement pratique et personnalisé et un programme de préparation à la direction pour favoriser leur avancement. Les participants au cours *Orientez votre carrière* reçoivent de l'aide, des outils, des renseignements et l'accès à des réseaux grâce auxquels ils pourront se positionner en vue d'accéder au groupe de la direction. Environ 300 personnes assisteront au cours.

<sup>3</sup> Y compris certaines activités entreprises en 2005-2006,

**Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada**—*Perfectionnement en leadership ciblé et services de formation linguistique pour les membres des minorités visibles.* Ce projet vise à accroître de 20 à 30 personnes la représentation des minorités visibles dans le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et à répondre aux besoins de formation linguistique des participants au PSG et des participants au Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) appartenant à des minorités visibles.

**Conseil fédéral du Québec**—*Équipe d'intervention spécialisée.* Ce projet vise à constituer une équipe multidisciplinaire de spécialistes ayant une expérience approfondie et diversifiée en matière d'équité en emploi afin d'aider les petits organismes à mieux planifier leurs ressources humaines et à améliorer leur rendement global dans le domaine de l'équité en emploi.

**Agriculture et Agroalimentaire Canada**—*Programme d'emploi pour étudiants autochtones.* Ce programme de sensibilisation vise à attirer les étudiants autochtones vers des possibilités de recherche en Colombie-Britannique et en Saskatchewan et à préparer de sept à dix personnes à occuper un poste de durée indéterminée à la fin de leurs études.

**Gendarmerie royale du Canada**—*Programme d'équité en emploi et de perfectionnement.* L'objectif de ce programme est d'augmenter d'environ 100 personnes la représentation des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.

**Citoyenneté et Immigration Canada**—*Un regard objectif sur la sélection des candidats.* Cette initiative a pour but d'étendre la disponibilité de représentants de groupes désignés dans le répertoire des membres de jurys de sélection. Citoyenneté et Immigration Canada offrira à l'échelle nationale la formation sur la participation à des jurys de sélection, dans les deux langues officielles, à quelque 870 employés appartenant à des groupes désignés.



## Chapitre 3

# Ce que les chiffres nous montrent

---

Le présent chapitre décrit le rendement de l'équité en emploi dans la fonction publique et la situation à la fin de l'exercice 2004-2005. On y trouve un résumé des statistiques sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi, ainsi que les points saillants pour chacun des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

### Femmes

- Les femmes représentent toujours un peu plus de 53 p. 100 de l'effectif de la fonction publique.
- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit maintenant à 37,2 p. 100, soit une hausse par rapport à 35,0 p. 100, l'an dernier. C'est presque deux fois la proportion enregistrée il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est restée inchangée à environ 42 p. 100.
- Le pourcentage de femmes nommées pour une période indéterminée est aussi resté stable à 53,0 p. 100.
- Six employés sur 10 nommés pour une période déterminée sont des femmes.
- Près de 6 personnes embauchées sur 10 étaient des femmes en 2004-2005.
- Les femmes constituent encore la majorité de toutes les personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle (soit 54,8 p. 100, semblable à celui de l'an dernier). Néanmoins, la proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) est légèrement supérieure à ce qu'elle était, il y a un an.
- Comme au cours de ces dernières années, les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) emploie toujours la plus forte proportion de femmes, soit 76,0 p. 100. Elle est suivie de près par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, à 75,2 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 dans la fonction publique travaillent dans la région de la capitale nationale (une proportion semblable à celle de l'ensemble des employés).
- Près de 4 employés sur 10 qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Un peu plus de la moitié (51,7 p. 100) des employés qui ont quitté la fonction publique fédérale sont des femmes, soit une légère augmentation par rapport à 50,9 p. 100, il y a un an.

Figure 2

Représentation des femmes, 1988 à 2005 (%)

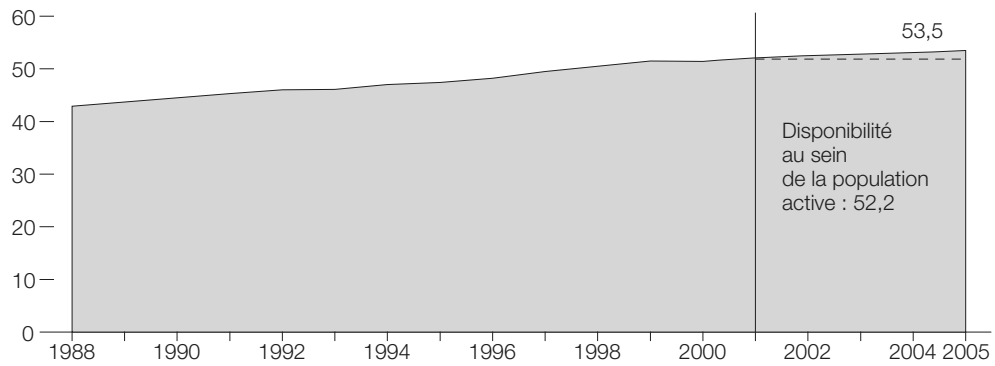


Figure 3

Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2005 (%)

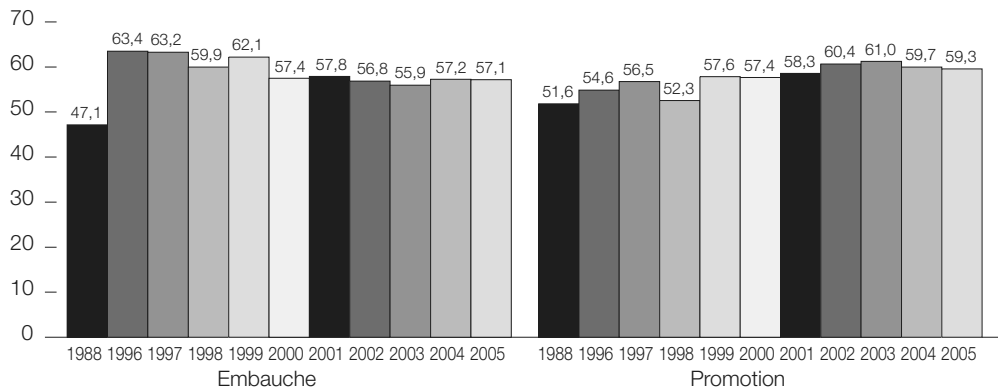




Figure 4

### Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle

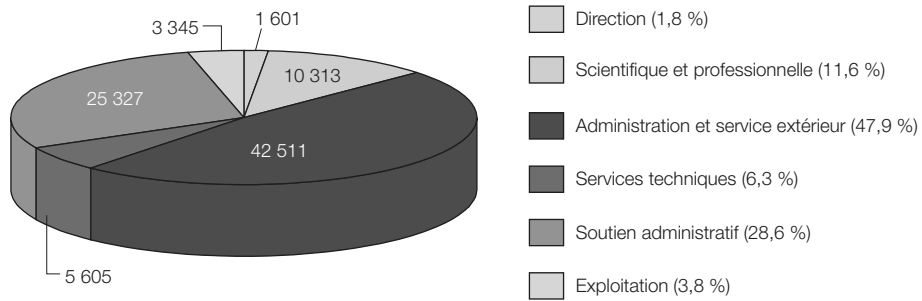
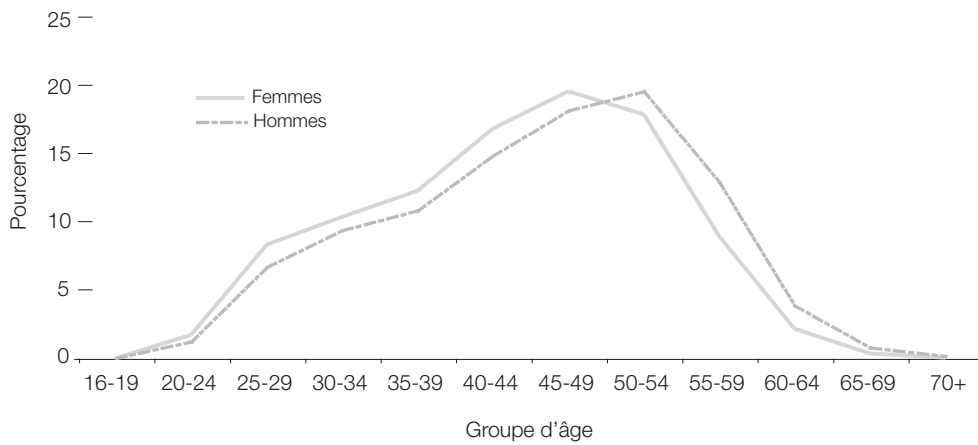


Figure 5

### Représentation des hommes et des femmes, selon le groupe d'âge



## Autochtones

- À 4,2 p. 100, la représentation des Autochtones est à peu près la même qu'il y a un an, comparativement à leur taux de disponibilité au sein de la population active de 2,5 p. 100.
- Un peu moins de 2 p. 100 des employés autochtones font partie de la catégorie de la direction, comparativement à 2,5 p. 100 de l'ensemble des employés. Les employés autochtones constituent 3 p. 100 de la catégorie de la direction.
- Les taux de représentation des employés autochtones les plus élevés sont enregistrés dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (43,4 p. 100), et dans la catégorie du soutien administratif (23,4 p. 100).
- Plus de 40 p. 100 des employés autochtones travaillent à l'ouest de l'Ontario, alors que 42 p. 100 de tous les employés travaillent dans la région de la capitale nationale.
- Les Autochtones représentent 4,3 p. 100 de tous les nouveaux employés dans la fonction publique fédérale; près du quart sont embauchés dans la région de la capitale nationale.
- Un employé autochtone sur trois a été nommé pour une période indéterminée.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (33,7 p. 100) ou la catégorie du soutien administratif (27,6 p. 100).
- Les employés autochtones ont reçu 3,8 p. 100 de toutes les promotions, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier.
- Plus de la moitié (54,6 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- Les Autochtones représentaient 4,1 p. 100 des départs d'employés de la fonction publique, en baisse de près d'un point de pourcentage par rapport au taux d'il y a deux ans.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie la plus forte proportion d'Autochtones (près du tiers des employés). Les employés autochtones d'AINC représentent 17,2 p. 100 du nombre total d'employées autochtones dans la fonction publique.

Figure 6

**Représentation des Autochtones, 1988 à 2005 (%)**

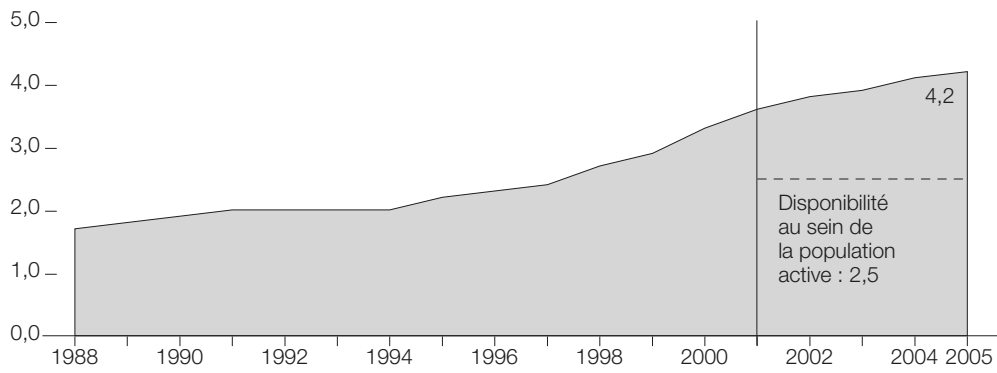


Figure 7

**Embauche et promotion des Autochtones  
1988 et 1996 à 2005 (%)**

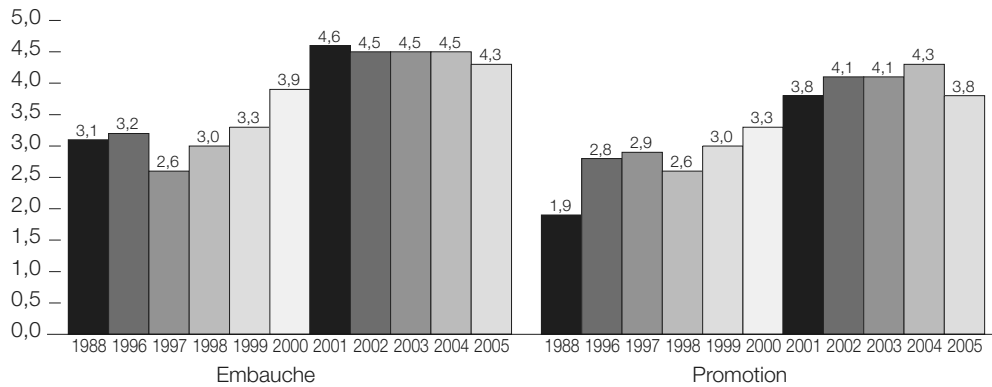
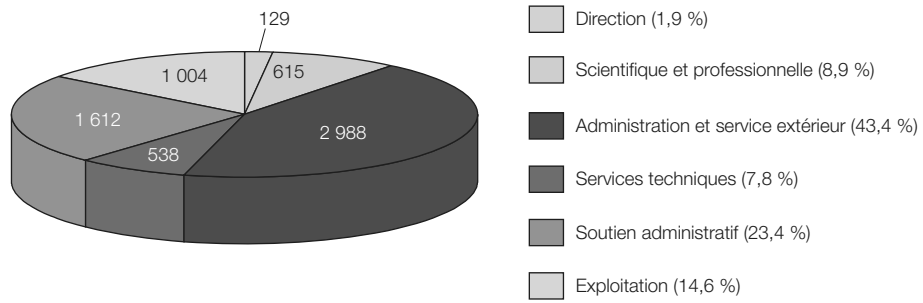


Figure 8

Répartition des Autochtones, selon la catégorie professionnelle



## Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, qui s'établit maintenant à 5,8 p. 100, n'a pratiquement pas changé par rapport à il y a un an. Elle reste supérieure à leur taux de disponibilité au sein de la population active de 3,6 p. 100.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée, soit 6,0 p. 100, est demeuré pratiquement inchangé depuis l'an dernier.
- Plus du tiers, soit 37,0 p. 100, des personnes handicapées embauchées ont été nommées pour une période indéterminée, poursuivant ainsi une tendance à la hausse amorcée il y a quatre ans.
- La catégorie de l'administration et du service extérieur (35,8 p. 100) et celle du soutien administratif (35,1 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Un peu plus des deux tiers (68,0 p. 100) des personnes handicapées au service de la fonction publique fédérale ont 45 ans ou plus.
- Des nouveaux employés, 3,1 p. 100 sont des personnes handicapées, tout comme l'année dernière.
- Les employés handicapés ont obtenu 5,0 p. 100 de toutes les promotions, soit à peu près le même pourcentage que l'an dernier.
- Près des trois quarts des personnes handicapées qui quittent la fonction publique sont des employés nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une augmentation de 10 p. 100 depuis l'an dernier.
- Parmi les grands ministères, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (8,8 p. 100), Développement social Canada (7,8 p. 100) et Anciens Combattants Canada (7,5 p. 100) continuent d'employer le plus grand nombre de personnes handicapées.
- Parmi les ministères et organismes de petite taille et de taille moyenne qui emploient au moins 100 personnes, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui compte toujours la plus forte proportion d'employés handicapés, soit 11,9 p. 100, suivie du Bureau du directeur général des élections, à 10,0 p. 100.

Figure 9

### Représentation des personnes handicapées, 1988 à 2005 (%)

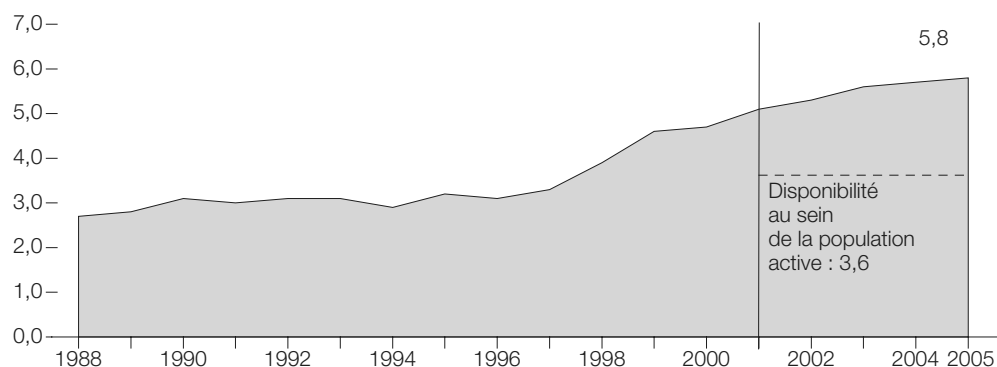


Figure 10

**Embauche et promotion des personnes handicapées  
1988 et 1996 à 2005 (%)**

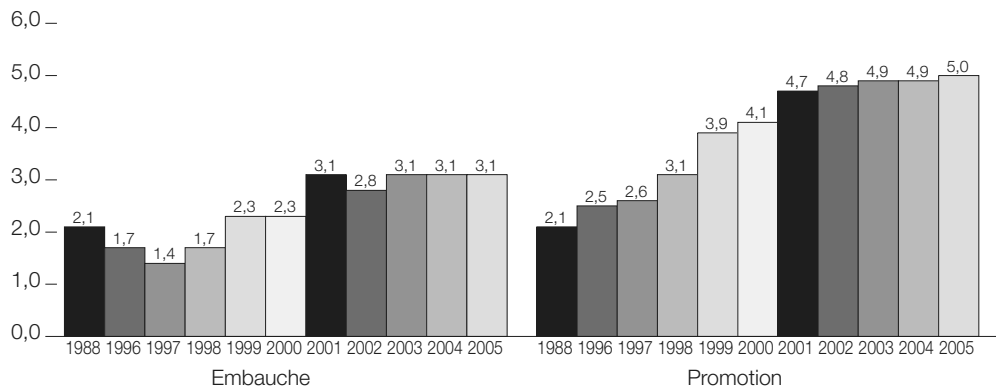
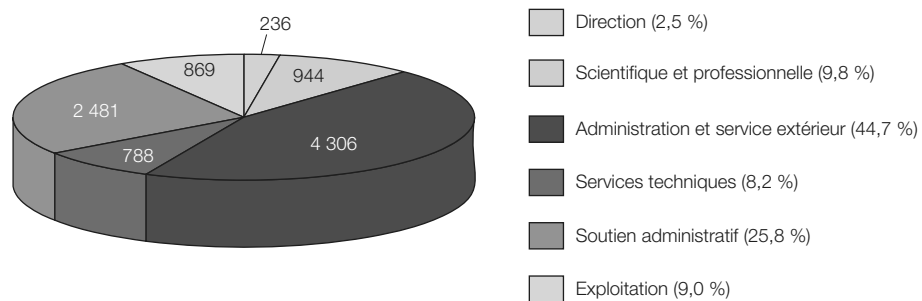


Figure 11

**Répartition des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle**



## Membres d'une minorité visible

- Les membres des minorités visibles représentent maintenant 8,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, en hausse par rapport à 7,8 p. 100 l'année précédente, mais toujours bien en dessous de leur taux de disponibilité au sein de la population active de 10,4 p. 100.
- Le nombre d'employés des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 208 (4,8 p. 100), l'an dernier, à 221 (5,1 p. 100). Ce nombre a plus que doublé depuis 2000.
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté et s'établit maintenant à 89,4 p. 100, par rapport à 87,0 p. 100, l'an dernier.
- Depuis quelques années, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,7 p. 100).
- Un peu plus de 45 p. 100 des employés des minorités visibles travaillent dans la région de la capitale nationale, suivie de l'Ontario (18,7 p. 100), de la Colombie-Britannique (14,4 p. 100) et du Québec (7,1 p. 100).
- Les membres des minorités visibles représentent 9,5 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier et presque la moitié de l'objectif de 1 sur 5 fixé dans le plan d'action *Faire place au changement*.
- Les employés des minorités visibles ont reçu 9,7 p. 100 de toutes les promotions, en hausse par rapport à 8,1 p. 100 l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles ont reçu 7,1 p. 100 des promotions dans ou vers la catégorie de la direction, en hausse par rapport à 6,0 p. 100, il y a un an.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans les catégories du soutien administratif (32,7 p. 100) et de l'administration et du service extérieur (27,8 p. 100). Plus de 20 p. 100 d'entre eux sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle, une proportion plus importante que pour tout autre groupe désigné.
- Globalement, les membres des minorités visibles représentaient 6,7 p. 100 de toutes les cessations d'emploi, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,8 p. 100) et Santé Canada (13,3 p. 100) continuent d'être ceux qui emploient le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles.
- La Commission de l'immigration et du statut de réfugié a obtenu le pourcentage le plus élevé cette année, soit 21,8 p. 100, parmi les petits ministères qui comptent 100 employés ou plus.

Figure 12

**Représentation des membres des minorités visibles, 1988 à 2005 (%)**

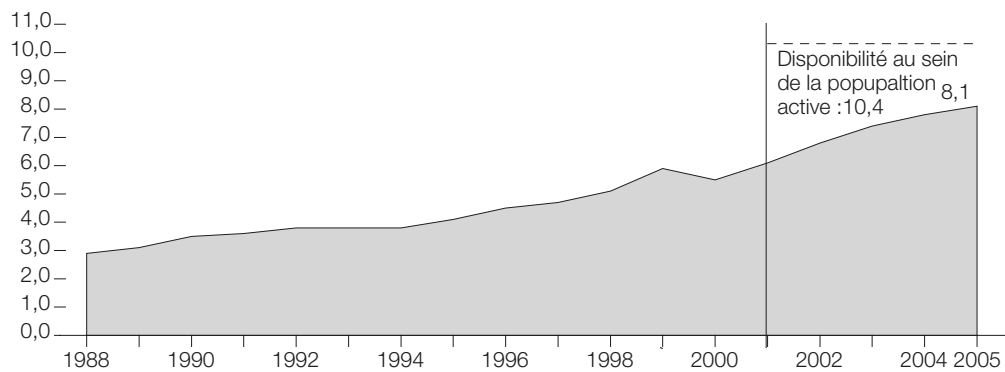


Figure 13

**Embauche et promotion des minorités visibles, 1988 et 1996 à 2005 (%)**

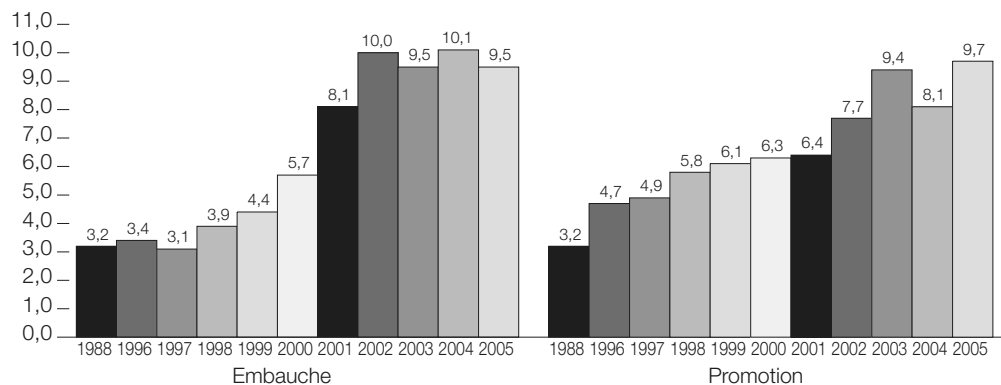




Figure 14

### Répartition des membres des minorités visibles, selon la catégorie professionnelle

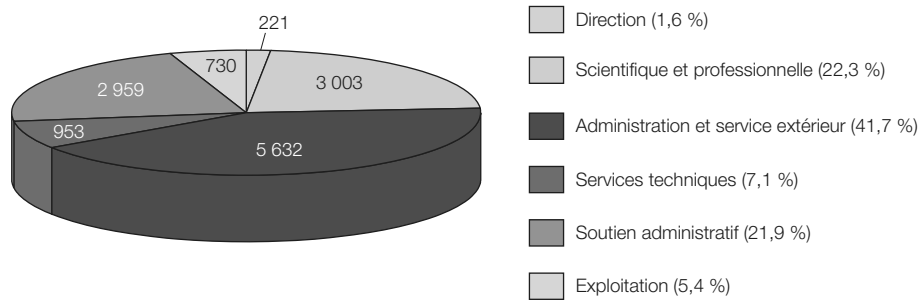
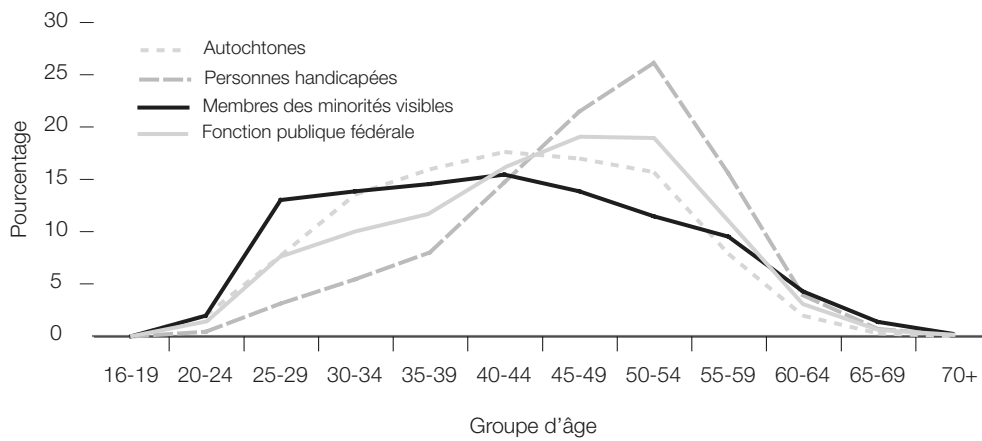


Figure 15

### Représentation des groupes désignés minoritaires, selon le groupe d'âge



## Représentation

---

(tableaux 1 et 2 et figures 2, 6, 9 et 12)

- Trois des quatre groupes désignés demeurent bien représentés par rapport à leur taux de disponibilité au sein de la population active. Les femmes représentent 53,5 p. 100 des employés de la fonction publique, les Autochtones, 4,2 p. 100 et les personnes handicapées, 5,8 p. 100, par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, établie respectivement à 52,2 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100.
- Pour les minorités visibles, bien que la représentation soit passée de 7,8 p. 100 à 8,1 p. 100, il reste un grand écart à combler par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (10,4 p. 100).
- Les employés nommés pour une période indéterminée constituent plus de 90 p. 100 de l'effectif de la fonction publique. La représentation des groupes désignés parmi les employés nommés pour une période indéterminée demeure passablement conforme au tableau général :
  - Personnes handicapées : 94,5 p. 100 (en hausse par rapport à 93 p. 100);
  - Autochtones : 91,4 p. 100 (en hausse par rapport à 90 p. 100);
  - Femmes : 90,5 p. 100 (90 p. 100 l'an dernier);
  - Membres des minorités visibles : 89,4 p. 100 (en hausse par rapport à 87 p. 100).

## Répartition selon le sexe

---

(tableau 2)

- En 2004-2005, le nombre de femmes au service de la fonction publique a atteint 88 702, soit 53,5 p. 100 de l'effectif.
- La proportion des femmes a aussi augmenté dans les autres groupes désignés. Les femmes représentent maintenant 61,6 p. 100 des Autochtones, 54,3 p. 100 des membres des minorités visibles et 51,2 p. 100 des personnes handicapées.
- Les femmes continuent de constituer près de 6 sur 10 des employés nommés pour une période déterminée.

## Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

---

- Le nombre d'employés appartenant à plus d'un groupe désigné a légèrement diminué, tel qu'indiqué ci-dessous. Bien que ce nombre soit encore restreint, il convient de souligner que le nombre de femmes appartenant à plus d'un groupe désigné a augmenté depuis un an.

## Répartition selon la catégorie professionnelle

---

(tableau 3)

- Tous les groupes désignés ont augmenté leur représentation dans la catégorie de la direction : la proportion des membres des minorités visibles est passée de 4,8 p. 100 à 5,1 p. 100, celle des personnes handicapées, de 4,9 p. 100 à 5,5 p. 100, celle des Autochtones, de 2,9 p. 100 à 3,0 p. 100 et celle des femmes, de 34,9 p. 100 à 37,2 p. 100.

■ Administration et service extérieur est la plus grande catégorie professionnelle de la fonction publique. Les femmes représentent plus de 60 p. 100 des 70 487 employés de cette catégorie.

■ La catégorie du soutien administratif a la plus forte concentration de femmes, soit 82,5 p. 100. Ce chiffre baisse légèrement au fil des ans et la taille de la catégorie diminue.

■ Sur l'ensemble des groupes désignés, les membres des minorités visibles sont les plus jeunes (42,1 ans) et les personnes handicapées forment le groupe le plus âgé (47,5 ans).

■ Encore une fois, les personnes handicapées forment le groupe ayant la plus forte proportion d'employés de plus de 45 ans (68,1 p. 100). Les femmes sont au deuxième rang des groupes ayant la plus forte proportion d'employés de plus de 45 ans (près de 50 p. 100).

## Répartition selon l'âge

(tableau 4 et figures 5 et 15)

■ En 2004-2005, l'âge moyen des employés de la fonction publique était d'un peu plus de 44 ans.

■ Le groupe de personnes les plus âgées de la fonction publique appartient à la catégorie de la direction; ces personnes ont environ 50 ans en moyenne. Par contre, le nombre de cadres supérieurs de plus de 45 ans a légèrement diminué depuis l'an dernier.

## Répartition selon les ministères et organismes

(tableau 5)

Le présent rapport est le premier à présenter des données postérieures à la restructuration des ministères, le 12 décembre 2003. La structure de certains ministères et organismes fédéraux a changé et plusieurs organismes ont été constitués, notamment l'Agence des services frontaliers du Canada,

## Répartition des employés représentés dans plus d'un groupe

	2005			2004		
	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	165 856	486	499	165 976	424	441
Hommes	77 154	228	237	77 801	210	230
Toutes les femmes	88 702	259	259	88 175	214	211
Femmes autochtones	4 241			4 114		
Femmes handicapées	4 931			4 781		
Femmes appartenant à une minorité visible	7 300			7 057		

le Centre des armes à feu du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, le ministère du Commerce international, le ministère du Développement social du Canada, le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Les données propres à certains de ces organismes ne sont pas disponibles actuellement.

- Les femmes constituent 75 p. 100 de l'effectif de deux des 19 plus grands ministères : la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).
- Cinq ministères emploient plus de 50 p. 100 des Autochtones qui travaillent dans la fonction publique : Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) – 1 181 employés, Service correctionnel Canada – 975 employés, Santé Canada – 603 employés, RHDCC – 498 employés et la Défense nationale – 466 employés. Les Autochtones constituent environ le tiers de l'effectif d'AINC.
- Plus de 20 p. 100 des personnes handicapées de la fonction publique sont à l'emploi de la Défense nationale (1 159 employés), suivi de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (1 079 employés).
- Un peu plus de 40 p. 100 des membres des minorités visibles au service de la fonction publique travaillent au sein de six ministères : Développement social Canada (1 064), la Défense nationale (1 041), Santé Canada (1 034), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (996),

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (925) et Citoyenneté et Immigration Canada (766).

- Dans six des grands ministères, le pourcentage de la représentation des minorités visibles est d'au moins 10 p. 100 : Citoyenneté et Immigration Canada (14,8 p. 100), Santé Canada (13,3 p. 100), Statistique Canada (11,2 p. 100), Environnement Canada (10,1 p. 100), le ministère de la Justice Canada (10,1 p. 100) et Ressources naturelles Canada (10,0 p. 100).

## Répartition selon la région de travail

### (tableau 6)

- On compte 42,2 p. 100 des fonctionnaires fédéraux dans la région de la capitale nationale. La proportion est à peu près la même pour les membres des minorités visibles (45,4 p. 100), les femmes (44,4 p. 100) et les personnes handicapées (42 p. 100). En revanche, plus des deux tiers des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale et plus de 4 employés autochtones sur 10 se trouvent à l'ouest de l'Ontario.
- Un peu plus de quatre des fonctionnaires travaillant à l'étranger sur dix sont des femmes, dont environ les deux tiers sont employées du ministère des Affaires étrangères, suivi de Citoyenneté et Immigration Canada (17 p. 100) et de l'Agence canadienne de développement international (10 p. 100).
- Comme c'est le cas depuis de nombreuses années, la Colombie-Britannique a la plus forte représentation de membres des minorités visibles, soit 13,1 p. 100, suivie de l'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) qui en compte 12,2 p. 100.

**Figure 16****Répartition des employés de la fonction publique fédérale selon le groupe désigné et la région (en pourcentage) au 31 mars 2005**

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Personnes appartenant à une minorité visible
Terre-Neuve-et-Labrador	41,3	4,5	5,4	1,0
Île-du-Prince-Édouard	62,4	2,2	8,1	1,9
Nouvelle-Écosse	41,0	2,8	6,9	5,1
Nouveau-Brunswick	53,3	2,9	5,4	1,5
Québec (à l'exclusion de la RCN)	51,5	1,5	3,3	5,0
RCN	56,0	3,1	5,8	8,7
Ontario (à l'exclusion de la RCN)	56,1	4,0	7,4	12,2
Manitoba	56,0	12,1	6,9	6,4
Saskatchewan	53,6	12,9	5,7	3,6
Alberta	54,6	7,6	6,3	7,6
Colombie-Britannique	48,5	5,0	6,0	13,1
Yukon	61,9	17,8	8,5	2,8
Territoires du Nord-Ouest	56,1	21,4	4,5	2,9
Nunavut	54,7	27,3	2,9	4,7

**Répartition selon la rémunération****(tableau 7)**

- Plus de 56 p. 100 de tous les employés de la fonction publique gagnent au moins 50 000 \$ par année. Les proportions ont augmenté pour les groupes désignés et s'établissent maintenant comme suit :
  - Membres des minorités visibles : 56,5 p. 100;
  - Personnes handicapées : 50,1 p. 100;
  - Autochtones : 47,9 p. 100;
  - Femmes : 46,4 p. 100.

**Personnes embauchées****(tableaux 8 à 10)**

- La fonction publique fédérale a embauché presque 2 100 personnes de moins en 2004-2005 qu'au cours de l'exercice précédent.
- Il n'y a pas eu beaucoup de changement dans l'embauche de personnes appartenant à un groupe désigné au cours de l'exercice. Les membres des minorités visibles constituaient environ 9,5 p. 100 des nouvelles recrues, en baisse d'environ un demi-point par rapport à l'an dernier, comme c'était le cas pour les femmes

qui en constituaient 57,1 p. 100. La proportion des Autochtones embauchés, à 4,3 p. 100, est légèrement inférieure à celle de l'année dernière. Pour la deuxième année consécutive, le pourcentage de nouvelles recrues handicapées est demeuré le même, soit 3,1 p. 100.

- Cinq régions (contre quatre l'an dernier) ont embauché des Autochtones dans une proportion supérieure à 10 p. 100 : le Manitoba (12,7 p. 100), l'Alberta (10,3 p. 100), le Nunavut (25,8 p. 100), les Territoires du Nord-Ouest (20,3 p. 100) et le Yukon (20,0 p. 100). En ce qui concerne les membres des minorités visibles, cinq régions, y compris la région de la capitale nationale et la Colombie-Britannique, l'ont fait par rapport à sept régions l'an dernier.
- Des 60 personnes embauchées dans la catégorie de la direction et provenant de l'extérieur de la fonction publique, quatre étaient des membres des minorités visibles et 19 étaient des femmes.
- Dans l'ensemble de la fonction publique, le tiers des nouvelles recrues ont été embauchées pour une période indéterminée. Pour tous les groupes désignés, la proportion d'employés ainsi embauchés a légèrement augmenté (de 32,0 p. 100 à 34,6 p. 100 pour les Autochtones; de 33,7 p. 100 à 37,3 p. 100 pour les personnes handicapées et de 36,0 p. 100 à 38,5 p. 100 pour les membres des minorités visibles).

## Promotions

---

### (tableaux 11 à 13)

- Plus de la moitié de toutes les promotions se sont produites dans la région de la capitale nationale : c'était également le cas pour les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Dans le cas des Autochtones, cette proportion est passée de 38 p. 100 l'année précédente à 45,6 p. 100.
- Les employés nommés pour une période indéterminée ont obtenu 92 p. 100 de toutes les promotions; ils ont également obtenu 90 p. 100 des promotions accordées aux employés appartenant à des groupes désignés.
- Un peu moins de la moitié (49,2 p. 100) de toutes les promotions accordées dans la fonction publique ont eu lieu dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les femmes ont obtenu 57,6 p. 100 des promotions, les Autochtones, 54,6 p. 100 et les personnes handicapées, 52,7 p. 100. En ce qui concerne les promotions de membres des minorités visibles (44,0 p. 100), la catégorie de l'administration et du service extérieur arrive encore une fois au premier rang. Par contre, on compte plus de promotions dans ou vers les catégories scientifique et professionnelle, et soutien administratif, prises en bloc.

## Cessations d'emploi

---

(tableaux 14 à 16)

- Ensemble, les groupes désignés minoritaires représentaient 17,4 p. 100 de ces cessations d'emploi (soit le même pourcentage que l'an dernier), réparties de la façon suivante : 6,7 p. 100 pour les minorités visibles, 6,6 p. 100 pour les personnes handicapées et 4,1 p. 100 pour les Autochtones.
- Les femmes représentaient un peu plus de la moitié (51,7 p. 100) de toutes les cessations d'emploi de la fonction publique fédérale.
- Dans l'ensemble, le nombre des personnes qui ont quitté un emploi de durée indéterminée représentait 55,7 p. 100 de toutes les cessations d'emploi.
- Les cessations d'emploi des employés nommés pour une période déterminée ont dépassé celles des employés nommés pour une période indéterminée pour les minorités visibles et les employés autochtones.







## Conclusion

---

Il devient de plus en plus évident que lorsque l'équité en emploi est considérée dans les organisations comme une simple « pièce rapportée », les efforts de mise en œuvre ont un succès limité. Il est donc essentiel que les objectifs en matière d'équité en emploi et de diversité soient intégrés dans la gestion des ressources humaines et les pratiques opérationnelles des ministères et qu'ils s'inscrivent pleinement dans le mode de fonctionnement des organisations.

Au moment où les sous-ministres s'appêtent à recevoir de nouvelles délégations de pouvoirs et une marge de manœuvre accrue pour gérer leurs organisations, il est important de communiquer clairement les résultats attendus et de veiller à ce que le rendement de l'organisation soit évalué adéquatement.

On doit continuer d'exiger un engagement ferme à atteindre les objectifs organisationnels, notamment ceux visant les progrès à faire sur le plan de la diversité. Comme nous l'avons déjà souligné, les mesures suscitées par un rendement insatisfaisant constituent un mécanisme de responsabilisation très puissant dont il faudra se servir judicieusement.

Au cours de la dernière année, les ministères ont continué de travailler de façon indépendante et en partenariat les uns avec les autres ou avec les organismes centraux afin de respecter leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. De plus, un grand nombre de ministères et d'organismes se sont engagés dans des initiatives visant l'atteinte des objectifs prioritaires du gouvernement telles que *Faire place au changement*. Plusieurs d'entre eux, comme Patrimoine canadien, le ministère de la Justice Canada, l'AGRHFPC, l'École

de la fonction publique du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, ont consacré d'importantes ressources financières et humaines au soutien des organismes et des réseaux représentant les groupes désignés.

Presque tous les ministères ont continué de participer à des initiatives et à des conférences pangouvernementales et, ce faisant, ils ont acquis des connaissances et de l'expertise tout en contribuant au développement des capacités dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette démarche est importante si l'on propose que les ministères relèvent le défi et créent les conditions favorables à l'atteinte des résultats recherchés.

Certaines mesures s'imposent, dans divers domaines, pour nous permettre d'atteindre nos objectifs relatifs à la diversité et à l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Premièrement, il faut intégrer l'équité en emploi et la diversité dans la planification des ressources humaines et la planification opérationnelle. La diversité deviendra ainsi partie intégrante des opérations ministérielles. Nous renforcerons le cadre des politiques au moyen de la *Politique sur la diversité*, laquelle sera appuyée par des directives en matière d'équité en emploi et nos obligations de prendre des mesures d'adaptation, notamment pour les employés handicapés. En plus d'être conformes aux assises législatives, ces instruments de politique sont de nature à promouvoir l'excellence dans la gestion de nos plus précieuses ressources – les ressources humaines.

Bien que les objectifs en matière de diversité soient assez bien compris en général, il est de plus en plus évident qu'il faudra revitaliser et améliorer les stratégies de communication et élaborer des messages appropriés. Nous transformerons nos messages afin de mieux communiquer l'importance primordiale de la diversité à l'offre d'un service de haute qualité aux Canadiens.

Deuxièmement, nous redonnerons de la vigueur aux programmes de recrutement et de perfectionnement professionnel : il est impératif de mieux faire pour attirer des Canadiens talentueux. Les nouvelles dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* offrent aux gestionnaires des ministères et organismes des mécanismes plus souples, qui leur permettront de réaliser ces objectifs.

Troisièmement, nous continuerons de renforcer la responsabilisation des ministères et des administrateurs généraux en énonçant clairement les résultats attendus, en exerçant une surveillance plus rigoureuse sur les résultats, en évaluant le rendement en fonction du Cadre de responsabilisation de gestion et en rendant compte des résultats plutôt que de se limiter aux processus ou aux activités.

Quatrièmement, il sera important de consolider les partenariats avec les principaux intervenants, notamment les agents négociateurs et les organismes représentant les groupes désignés. Ces intervenants jouent un rôle important dans la réalisation de notre objectif, qui est d'établir une fonction publique inclusive.

Pour être pertinente et efficace dans le Canada d'aujourd'hui, la fonction publique se doit d'être diversifiée, dynamique, engagée et bien gérée. De cette façon, elle contribuera à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes et de services bien gérés pour les Canadiens



## Annexe : Tableaux statistiques

---

### Notes techniques

---

Les tableaux du présent rapport présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2005. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi des personnes appartenant à ces groupes.

### Fonction publique

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique en fonction des annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les employés sont nommés selon le principe du mérite redéfini en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est appliquée par la Commission de la fonction publique du Canada. Au 31 mars 2005, la fonction publique comptait 171 125 employés.

### Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est des personnes embauchées. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1<sup>er</sup> avril 2004 et se terminant le 31 mars 2005.

### L'effectif est réparti dans les catégories suivantes :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers	165 856
Employés nommés pour une période de moins de trois mois	621
Employés occasionnels	4 648
Total	171 125

### **Ministères et organismes fédéraux**

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique du Canada énumérées aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. L'administration publique centrale de la fonction publique compte quelque 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations régies par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres ne sont présents que dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans celui de la plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives pour leur compte.

### **Employés nommés pour une période déterminée**

Selon la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ».

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport.

### **Données sur les membres des groupes désignés**

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent rapport, l'AGRHFPC utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi de l'AGRHFPC. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

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

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire (disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère).

### **Terminologie**

« **Cessations d'emploi** » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique. Les chiffres peuvent

comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) a pris fin.

« **Disponibilité au sein de la population active** » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux emplois de la fonction publique. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles sont tirées des statistiques du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991* et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001*, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« **Employés nommés pour une période indéterminée** » : personnes nommées dans la fonction publique pour une durée indéterminée.

« **Employés occasionnels** » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

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

« **Objectifs-repères** » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, compte tenu du contexte réel de ses activités. Dans le cas de la fonction publique, les objectifs-repères sont en harmonie avec le principe du mérite et veillent à ce que l'effectif soit qualifié et représentatif et à ce qu'il reflète la diversité de la société canadienne. Les objectifs-repères ont été fixés dans le contexte du plan d'action *Faire place au changement*, qui vise à accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique.

« **Personnes embauchées** » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« **Promotions** » : 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.

TABLEAU 1

**Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et  
employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005**

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Représentation dans la fonction publique</b>										
Au 31 mars 2005	165 856	53,5	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976	53,1	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	52,8	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	52,5	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	52,1	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	51,4	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	51,5	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	50,5	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	49,5	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	48,2	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	47,4	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Disponibilité au sein de la population active										
Recensement du Canada de 2001 et EPLA		52,2		52,2		2,5		3,6		10,4

\* Revenu Canada est devenu, le 1<sup>er</sup> novembre 1999, un employeur distinct, nommé l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

**Nota**

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du *Recensement du Canada de 2001* et de *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)* menée à la suite du *Recensement du Canada de 2001*. Elles visent seulement les citoyens canadiens qui occupent des emplois exercés par la population active canadienne correspondant aux emplois de la fonction publique fédérale.

**TABLEAU 2**

**Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe  
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et  
employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005**

	Ensemble des employés						Type d'emploi								
	Durée indéterminée		Période ≥ 3 Mois		Saisonnier		Période ≥ 3 Mois		Saisonnier		Sexe				
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%			
<b>Fonction publique fédérale</b>															
Total	165 856	100,0	151 474	100,0	13 610	100,0	772	100,0	100,0	772	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	88 702	53,5	80 289	53,0	8 105	59,6	308	39,9	59,6	308	39,9	39,9	39,9	39,9	39,9
Hommes	77 154	46,5	71 185	47,0	5 505	40,4	464	60,1	40,4	464	60,1	60,1	60,1	60,1	60,1
Autochtones															
Total	6 886	4,2	6 294	4,2	539	4,0	53	6,9	100,0	53	6,9	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	4 241	4,8	3 850	4,8	373	4,6	18	5,8	61,2	18	5,8	69,2	69,2	34,0	34,0
Hommes	2 645	3,4	2 444	3,4	166	3,0	35	7,5	38,8	35	7,5	30,8	30,8	66,0	66,0
Personnes handicapées															
Total	9 626	5,8	9 105	6,0	479	3,5	42	5,4	100,0	42	5,4	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	4 931	5,6	4 648	5,8	268	3,3	15	4,9	51,0	15	4,9	56,0	56,0	35,7	35,7
Hommes	4 695	6,1	4 457	6,3	211	3,8	27	5,8	49,0	27	5,8	44,0	44,0	64,3	64,3
Membres des minorités visibles															
Total	13 498	8,1	12 062	8,0	1 406	10,3	30	3,9	100,0	30	3,9	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	7 330	8,3	6 445	8,0	870	10,7	15	4,9	53,4	15	4,9	61,9	61,9	50,0	50,0
Hommes	6 168	8,0	5 617	7,9	536	9,7	15	3,2	46,6	15	3,2	38,1	38,1	50,0	50,0

**Nota**

Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés (p. ex., 61,6 p. 100 des employés autochtones sont des femmes, c.-à-d. 4 241 ÷ 6 886 x 100). Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique (p. ex. 9,7 p. 100 des hommes qui sont des employés nommés pour une période déterminée sont des membres d'un groupe de minorité visible, c.- à-d. 536 ÷ 5 505 x 100).

TABLEAU 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005*

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Direction</b>	4 305	1 601	37,2	129	3,0	236	5,5	221	5,1	
<b>Scientifique et professionnelle</b>										
AC Actuariat	4	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	
AG Agriculture	9	1	11,1	1	11,1	1	11,1	0	0,0	
AR Architecture et urbaniste	222	62	27,9	3	1,4	7	3,2	27	12,2	
AU Vérification	183	57	31,1	0	0,0	4	2,2	37	20,2	
BI Sciences biologiques	1 872	807	43,1	34	1,8	60	3,2	236	12,6	
CH Chimie	443	183	41,3	3	0,7	8	1,8	108	24,4	
DE Art dentaire	12	0	0,0	0	0,0	1	8,3	0	0,0	
DS Services scientifiques de la défense	611	104	17,0	1	0,2	9	1,5	77	12,6	
ED Enseignement	785	520	66,2	77	9,8	29	3,7	53	6,8	
EN Génie et arpentage	2 671	391	14,6	38	1,4	92	3,4	425	15,9	
ES Économie, sociologie et statistique	6 035	2 846	47,2	139	2,3	277	4,6	795	13,2	
FO Sciences forestières	95	17	17,9	2	2,1	8	8,4	3	3,2	
HR Recherche historique	128	53	41,4	2	1,6	7	5,5	3	2,3	
LA Droit	2 722	1 407	51,7	79	2,9	143	5,3	244	9,0	
LS Bibliothéconomie	424	315	74,3	11	2,6	16	3,8	35	8,3	
MA Mathématiques	331	130	39,3	1	0,3	20	6,0	54	16,3	
MID Médecine	265	95	35,8	3	1,1	13	4,9	30	11,3	
MT Météorologie	523	97	18,5	2	0,4	17	3,3	33	6,3	
ND Nutrition et diététique	42	41	97,6	2	4,8	0	0,0	1	2,4	



NU Sciences infirmières	1 586	1 352	85,2	148	9,3	39	2,5	114	7,2
OP Ergothérapie et physiothérapie	50	37	74,0	0	0,0	1	2,0	3	6,0
PC Sciences physiques	2 140	825	38,6	50	2,3	76	3,6	222	10,4
PH Pharmacie	21	15	71,4	1	4,8	0	0,0	3	14,3
PS Psychologie	345	174	50,4	2	0,6	16	4,6	23	6,7
SE Recherche scientifique	1 813	313	17,3	10	0,6	57	3,1	310	17,1
SG Réglementation scientifique	772	388	50,3	4	0,5	23	3,0	132	17,1
SW Service social	46	35	76,1	1	2,2	2	4,3	1	2,2
UT Enseignement universitaire	212	26	12,3	1	0,5	15	7,1	30	14,2
VM Médecine vétérinaire	38	21	55,3	0	0,0	3	7,9	3	7,9
Total	24 400	10 313	42,3	615	2,5	944	3,9	3 003	12,3

#### Administration et service extérieur

AS Services administratifs	21 619	16 356	75,7	907	4,2	1 314	6,1	1 196	5,5
CA Programme Cours et affectations de perfectionnement	138	70	50,7	14	10,1	15	10,9	48	34,8
CO Commerce	2 893	1 194	41,3	101	3,5	135	4,7	231	8,0
CS Gestion des systèmes d'ordinateurs	11 649	3 409	29,3	254	2,2	606	5,2	1 339	11,5
FI Gestion des finances	3 231	1 693	52,4	92	2,8	139	4,3	475	14,7
FS Service extérieur	1 199	458	38,2	18	1,5	38	3,2	133	11,1
IS Service d'information	2 788	1 886	67,6	93	3,3	144	5,2	176	6,3
MM Stagiaires en gestion	164	97	59,1	5	3,0	7	4,3	27	16,5
OM Organisation et méthodes	188	112	59,6	3	1,6	15	8,0	12	6,4
PE Gestion du personnel	3 210	2 401	74,8	162	5,0	331	10,3	295	9,2
PG Achat et approvisionnement	2 427	1 301	53,6	80	3,3	150	6,2	189	7,8
PM Administration des programmes	17 466	11 435	65,5	1 087	6,2	1 224	7,0	1 329	7,6
TR Traduction	1 110	762	68,6	4	0,4	35	3,2	37	3,3
WP Programmes de bien-être social	2 405	1 337	55,6	168	7,0	155	6,4	145	6,0
Total	70 487	42 511	60,3	2 988	4,2	4 308	6,1	5 632	8,0

**TABLEAU 3 (suite)**  
**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,**  
**selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,**  
**et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005**

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Services techniques</b>										
AI Contrôle de la circulation aérienne	13	7,7	1	7,7	0	0,0	0	0,0	1	7,7
AO Navigation aérienne	509	9,2	47	9,2	11	2,2	8	1,6	15	2,9
DD Dessin et Illustrations	218	35,8	78	35,8	5	2,3	16	7,3	17	7,8
EG Soutien technologique et scientifique	6 222	28,9	1 801	28,9	152	2,4	278	4,5	374	6,0
EL Électronique	990	4,2	42	4,2	21	2,1	46	4,6	46	4,6
EU Soutien de l'enseignement	32	87,5	28	87,5	17	53,1	0	0,0	0	0,0
GT Techniciens divers	2 116	26,7	565	26,7	103	4,9	112	5,3	59	2,8
PI Inspection des produits primaires	260	22,3	58	22,3	10	3,8	21	8,1	17	6,5
PY Photographie	11	9,1	1	9,1	0	0,0	2	18,2	0	0,0
RO Radiotélégraphie	354	19,8	70	19,8	12	3,4	14	4,0	7	2,0
SI Soutien des sciences sociales	3 467	63,3	2 193	63,3	143	4,1	204	5,9	263	7,6
SO Officiers de navire	998	6,9	69	6,9	26	2,6	19	1,9	13	1,3
TE Groupe spécial de la GRC	935	52,7	493	52,7	1	0,1	3	0,3	7	0,7
TI Inspection technique	1 444	11,0	159	11,0	37	2,6	65	4,5	134	9,3
<b>Total</b>	<b>17 569</b>	<b>31,9</b>	<b>5 605</b>	<b>31,9</b>	<b>538</b>	<b>3,1</b>	<b>788</b>	<b>4,5</b>	<b>953</b>	<b>5,4</b>

**Soutien administratif**

CM Communications	36	9	25,0	1	2,8	6	16,7	3	8,3
CR Commis aux écritures et aux règlements	29 237	24 062	82,3	1 551	5,3	2 400	8,2	2 855	9,8
DA Traitement mécanique des données	323	180	55,7	7	2,2	14	4,3	28	8,7
OE Mécanographie	15	10	66,7	1	6,7	6	40	0	0,0
ST Secrétariat, sténographie et dactylographie	1 090	1 066	97,8	52	4,8	55	5,0	73	6,7
<b>Total</b>	<b>30 701</b>	<b>25 327</b>	<b>82,5</b>	<b>1 612</b>	<b>5,3</b>	<b>2 481</b>	<b>8,1</b>	<b>2 959</b>	<b>9,6</b>

**Exploitation**

CX Services correctionnels	5 971	1 483	24,8	584	9,8	217	3,6	336	5,6
FR Pompiers	425	8	1,9	14	3,3	11	2,6	5	1,2
GL Manœuvres et hommes de métier	5 035	235	4,7	174	3,5	279	5,5	101	2,0
GS Services divers	3 059	1 129	36,9	126	4,1	196	6,4	149	4,9
HP Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	476	7	1,5	9	1,9	37	7,8	23	4,8
HS Services hospitaliers	595	339	57,0	45	7,6	16	2,7	56	9,4
LI Gardiens de phare	103	7	6,8	4	3,9	1	1,0	0	0,0
PR Services d'imprimerie	45	12	26,7	3	6,7	4	8,9	3	6,7
SC Équipements de navires	1 264	85	6,7	25	2,0	47	3,7	31	2,5
SR Réparation des navires	1 421	40	2,8	20	1,4	61	4,3	26	1,8
<b>Total</b>	<b>18 394</b>	<b>3 345</b>	<b>18,2</b>	<b>1 004</b>	<b>5,5</b>	<b>869</b>	<b>4,7</b>	<b>730</b>	<b>4,0</b>

**TOTAL POUR LA FONCTION  
PUBLIQUE FÉDÉRALE**

<b>165 856</b>	<b>88 702</b>	<b>53,5</b>	<b>6 886</b>	<b>4,2</b>	<b>9 626</b>	<b>5,8</b>	<b>13 498</b>	<b>8,1</b>
----------------	---------------	-------------	--------------	------------	--------------	------------	---------------	------------

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005*

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Direction</b>											
	30-34	47	36,2	17	36,2	2	4,3	1	2,1	4	8,5
	35-39	249	46,2	115	46,2	17	6,8	4	1,6	22	8,8
	40-44	524	48,1	252	48,1	24	4,6	21	4,0	38	7,3
	45-49	936	44,6	417	44,6	26	2,8	47	5,0	46	4,9
	50-54	1 366	39,2	535	39,2	40	2,9	74	5,4	41	3,0
	55-59	943	24,5	231	24,5	19	2,0	75	8,0	53	5,6
	60-64	219	14,2	31	14,2	1	0,5	10	4,6	14	6,4
	65-69	20	15,0	3	15,0	0	0,0	4	20,0	3	15,0
	70+	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		4 305	37,2	1 601	37,2	129	3,0	236	5,5	221	5,1
<b>Scientifique et professionnelle</b>											
	20-24	171	68,4	117	68,4	4	2,3	1	0,6	26	15,2
	25-29	2 099	56,8	1 192	56,8	46	2,2	36	1,7	342	16,3
	30-34	3 165	52,3	1 654	52,3	111	3,5	65	2,1	418	13,2
	35-39	3 330	48,5	1 616	48,5	103	3,1	110	3,3	403	12,1
	40-44	3 854	45,1	1 738	45,1	109	2,8	132	3,4	489	12,7
	45-49	3 892	39,9	1 552	39,9	86	2,2	184	4,7	416	10,7
	50-54	3 806	36,3	1 380	36,3	81	2,1	210	5,5	315	8,3
	55-59	2 766	29,2	807	29,2	55	2,0	142	5,1	306	11,1
	60-64	976	21,5	210	21,5	18	1,8	44	4,5	179	18,3
	65-69	263	13,3	35	13,3	2	0,8	16	6,1	87	33,1
	70+	78	15,4	12	15,4	0	0,0	4	5,1	22	28,2
Total		24 400	42,3	10 313	42,3	615	2,5	944	3,9	3 003	12,3

### Administration et service extérieur

16-19	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	932	560	60,1	48	5,2	16	1,7	104	11,2	104	11,2
25-29	5 719	3 350	58,6	214	3,7	146	2,6	817	14,3	817	14,3
30-34	7 400	4 254	57,5	394	5,3	233	3,1	890	12,0	890	12,0
35-39	8 735	5 272	60,4	498	5,7	364	4,2	940	10,8	940	10,8
40-44	11 546	7 365	63,8	542	4,7	653	5,7	900	7,8	900	7,8
45-49	13 669	8 994	65,8	501	3,7	921	6,7	762	5,6	762	5,6
50-54	13 644	8 250	60,5	510	3,7	1 153	8,5	562	4,1	562	4,1
55-59	6 993	3 612	51,7	225	3,2	651	9,3	443	6,3	443	6,3
60-64	1 570	740	47,1	48	3,1	147	9,4	172	11,0	172	11,0
65-69	246	105	42,7	8	3,3	21	8,5	41	16,7	41	16,7
70+	30	6	20,0	0	0,0	3	10,0	1	3,3	1	3,3
<b>Total</b>	<b>70 487</b>	<b>42 511</b>	<b>60,3</b>	<b>2 988</b>	<b>4,2</b>	<b>4 308</b>	<b>6,1</b>	<b>5 632</b>	<b>8,0</b>	<b>5 632</b>	<b>8,0</b>

### Services techniques

16-19	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-24	331	148	44,7	7	2,1	4	1,2	19	5,7	19	5,7
25-29	1 298	674	51,9	44	3,4	29	2,2	106	8,2	106	8,2
30-34	1 613	768	47,6	77	4,8	37	2,3	98	6,1	98	6,1
35-39	1 805	714	39,6	77	4,3	49	2,7	116	6,4	116	6,4
40-44	2 862	923	32,3	83	2,9	100	3,5	139	4,9	139	4,9
45-49	3 521	1 044	29,7	101	2,9	175	5,0	169	4,8	169	4,8
50-54	3 417	866	25,3	83	2,4	238	7,0	122	3,6	122	3,6
55-59	1 986	366	18,4	50	2,5	125	6,3	107	5,4	107	5,4
60-64	590	84	14,2	13	2,2	28	4,7	56	9,5	56	9,5
65-69	122	15	12,3	3	2,5	2	1,6	19	15,6	19	15,6
70+	17	0	0,0	0	0,0	1	5,9	2	11,8	2	11,8
<b>Total</b>	<b>17 569</b>	<b>5 605</b>	<b>31,9</b>	<b>538</b>	<b>3,1</b>	<b>788</b>	<b>4,5</b>	<b>953</b>	<b>5,4</b>	<b>953</b>	<b>5,4</b>

**TABLEAU 4 (suite)**  
**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné,**  
**selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,**  
**et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005**

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge		Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Soutien administratif</b>												
	16-19	23	14	60,9	2	8,7	0	0,0	0	0,0	3	13,0
	20-24	808	627	77,6	54	6,7	20	2,5	103	12,7		
	25-29	2 544	1 973	77,6	126	5,0	74	2,9	404	15,9		
	30-34	2 700	2 125	78,7	192	7,1	142	5,3	376	13,9		
	35-39	3 465	2 857	82,5	243	7,0	191	5,5	399	11,5		
	40-44	5 003	4 240	84,7	298	6,0	390	7,8	423	8,5		
	45-49	5 977	5 059	84,6	289	4,8	531	8,9	376	6,3		
	50-54	5 674	4 663	82,2	254	4,5	636	11,2	399	7,0		
	55-59	3 329	2 790	83,8	118	3,5	366	11,0	296	8,9		
	60-64	955	803	84,1	30	3,1	110	11,5	136	14,2		
	65-69	184	144	78,3	6	3,3	18	9,8	34	18,5		
	70+	39	32	82,1	0	0,0	3	7,7	10	25,6		
<b>Total</b>		30 701	25 327	82,5	1 612	5,3	2 481	8,1	2 959	9,6		
<b>Exploitation</b>												
	16-19	13	4	30,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	275	97	35,3	26	9,5	4	1,5	17	6,2		
	25-29	1 101	317	28,8	103	9,4	19	1,7	94	8,5		
	30-34	1 755	509	29,0	160	9,1	49	2,8	88	5,0		
	35-39	1 949	472	24,2	163	8,4	57	2,9	89	4,6		

40-44	2 988	622	20,8	160	5,4	123	4,1	102	3,4
45-49	3 822	536	14,0	169	4,4	213	5,6	107	2,8
50-54	3 502	399	11,4	115	3,3	210	6,0	114	3,3
55-59	2 178	268	12,3	78	3,6	142	6,5	85	3,9
60-64	689	100	14,5	27	3,9	41	6,0	27	3,9
65-69	100	19	19,0	2	2,0	8	8,0	6	6,0
70+	22	2	9,1	1	4,5	3	13,6	1	4,5
<b>Total</b>	<b>18 394</b>	<b>3 345</b>	<b>18,2</b>	<b>1 004</b>	<b>5,5</b>	<b>869</b>	<b>4,7</b>	<b>730</b>	<b>4,0</b>

### Fonction publique fédérale

16-19	46	24	52,2	2	4,3	0	0,0	3	6,5
20-24	2 517	1 549	61,5	139	5,5	45	1,8	269	10,7
25-29	12 761	7 506	58,8	533	4,2	304	2,4	1 763	13,8
30-34	16 680	9 327	55,9	936	5,6	527	3,2	1 874	11,2
35-39	19 533	11 046	56,6	1 101	5,6	775	4,0	1 969	10,1
40-44	26 777	15 140	56,5	1 216	4,5	1 419	5,3	2 091	7,8
45-49	31 817	17 602	55,3	1 172	3,7	2 071	6,5	1 876	5,9
50-54	31 409	16 093	51,2	1 083	3,4	2 521	8,0	1 553	4,9
55-59	18 195	8 074	44,4	545	3,0	1 501	8,2	1 290	7,1
60-64	4 999	1 968	39,4	137	2,7	380	7,6	584	11,7
65-69	935	321	34,3	21	2,2	69	7,4	190	20,3
70+	187	52	27,8	1	0,5	14	7,5	36	19,3
<b>TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE</b>	<b>165 856</b>	<b>88 702</b>	<b>53,5</b>	<b>6 886</b>	<b>4,2</b>	<b>9 626</b>	<b>5,8</b>	<b>13 498</b>	<b>8,1</b>

**TABLEAU 5**  
**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes**  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,*  
*et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005*

Ministère Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Défense nationale*	19 815	38,2	7 574	38,2	466	2,4	1 159	5,8	1 041	5,3
Service correctionnel Canada	14 177	43,3	6 137	43,3	975	6,9	697	4,9	726	5,1
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 487	51,7	6 458	51,7	301	2,4	703	5,6	996	8,0
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	12 273	75,2	9 228	75,2	498	4,1	1 079	8,8	925	7,5
Développement social Canada	11 126	65,0	7 235	65,0	351	3,2	869	7,8	1 064	9,6
Pêches et Océans Canada†	9 517	30,2	2 870	30,2	343	3,6	444	4,7	360	3,8
Santé Canada	7 764	65,6	5 097	65,6	603	7,8	390	5,0	1 034	13,3
Agriculture et Agroalimentaire Canada*	6 128	45,8	2 809	45,8	171	2,8	261	4,3	472	7,7
Environnement Canada	5 759	42,1	2 427	42,1	136	2,4	273	4,7	584	10,1
Industrie Canada	5 623	49,7	2 797	49,7	139	2,5	289	5,1	553	9,8
Statistique Canada	5 339	51,4	2 746	51,4	116	2,2	354	6,6	599	11,2
Citoyenneté et Immigration Canada	5 184	64,4	3 340	64,4	121	2,3	252	4,9	766	14,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 152	76,0	3 915	76,0	244	4,7	282	5,5	320	6,2
Transports Canada	4 629	41,5	1 921	41,5	119	2,6	217	4,7	368	7,9
Ministère de la Justice Canada	4 556	64,9	2 956	64,9	155	3,4	257	5,6	461	10,1
Ressources naturelles Canada	4 448	39,3	1 747	39,3	122	2,7	273	6,1	445	10,0
Affaires étrangères et Commerce international Canada	3 903	48,7	1 902	48,7	92	2,4	164	4,2	334	8,6
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 784	63,4	2 398	63,4	1 181	31,2	246	6,5	218	5,8
Anciens Combattants Canadien	3 474	69,9	2 427	69,9	100	2,9	261	7,5	242	7,0
Patrimoine canadien	2 007	66,3	1 330	66,3	88	4,4	96	4,8	182	9,1
Bureau des Passeports	1 650	70,8	1 168	70,8	30	1,8	58	3,5	224	13,6
Agence de santé publique du Canada	1 598	69,2	1 106	69,2	70	4,4	92	5,8	208	13,0



Agence canadienne de développement international	1 543	936	60,7	43	2,8	65	4,2	145	9,4
Bibliothèque et Archives Canada	1 106	624	56,4	33	3,0	69	6,2	53	4,8
Ministère des Finances Canada	979	496	50,7	13	1,3	40	4,1	90	9,2
Commission de la fonction publique du Canada	951	648	68,1	35	3,7	86	9,0	120	12,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	927	601	64,8	26	2,8	40	4,3	202	21,8
Bureau du Conseil privé	795	478	60,1	20	2,5	39	4,9	63	7,9
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	756	443	58,6	17	2,2	53	7,0	66	8,7
Sécurité publique et Protection civile Canada	648	372	57,4	27	4,2	49	7,6	47	7,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	618	343	55,5	12	1,9	25	4,0	21	3,4
Commission canadienne des grains	616	221	35,9	31	5,0	43	7,0	49	8,0
Agence spatiale canadienne	578	236	40,8	4	0,7	11	1,9	70	12,1
Service administratif des tribunaux judiciaires	541	353	65,2	19	3,5	27	5,0	48	8,9
École de la fonction publique du Canada	530	363	68,5	16	3,0	23	4,3	27	5,1
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	454	282	62,1	15	3,3	43	9,5	56	12,3
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416	238	57,2	9	2,2	11	2,6	25	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	377	222	58,9	10	2,7	33	8,8	21	5,6
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	352	204	58,0	17	4,8	23	6,5	44	12,5
Bureau du Directeur général des élections	311	154	49,5	11	3,5	31	10,0	22	7,1
Centre des armes à feu Canada	303	206	68,0	21	6,9	30	9,9	11	3,6
Commission nationale des libérations conditionnelles	298	228	76,5	13	4,4	14	4,7	16	5,4
Office des transports du Canada	253	152	60,1	5	2,0	19	7,5	13	5,1
Bureau de la sécurité des transports du Canada	232	79	34,1	2	0,9	15	6,5	27	11,6
Commission canadienne des droits de la personne	193	125	64,8	7	3,6	23	11,9	18	9,3

**TABLEAU 5 (suite)**  
**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes**  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,*  
*et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005*

Ministère Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	172	68,0	117	4,7	8	11	15	8,7		
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	151	61,6	93	1,3	2	11	9	7,3		6,0
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnés autochtones	149	68,5	102	11,4	17	12	12	8,1		8,1
Commissariat aux langues officielles	139	66,9	93	5,0	7	10	1	7,2		0,7
Infrastructure Canada	132	65,9	87	1,5	2	7	14	5,3		10,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	123	59,3	73	2,4	3	12	8	9,8		6,5
Agence canadienne d'évaluation environnementale	118	58,5	69	5,1	6	2	8	1,7		6,8
Condition féminine Canada	116	94,0	109	2,6	3	9	20	7,8		17,2
Conseil canadien des relations industrielles	92	68,5	63	1,1	1	6	7	6,5		7,6
Tribunal canadien du commerce extérieur	77	55,8	43	0,0	0	2	4	2,6		5,2
Commission canadienne du lait	62	62,9	39	1,6	1	0	6	0,0		9,7
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59	67,8	40	6,8	4	3	2	5,1		3,4
Comité des griefs des Forces canadiennes	41	82,9	34	2,4	1	2	2	4,9		4,9
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	40	50,0	20	0,0	0	2	3	5,0		7,5
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	35	65,7	23	5,7	2	3	1	8,6		2,9

Commission mixte internationale	30	13	43,3	0	0,0	2	6,7	1	3,3
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	28	17	60,7	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	11	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	14	11	78,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	14	8	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	11	7	63,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur du Canada	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Commission du droit du Canada	10	6	60,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	9	5	55,6	0	0,0	1	11,1	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal d'appel des transports du Canada	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>165 856</b>	<b>88 702</b>	<b>53,5</b>	<b>6 886</b>	<b>4,2</b>	<b>9 626</b>	<b>5,8</b>	<b>13 498</b>	<b>8,1</b>

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

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

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

**TABLEAU 6**  
**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail**  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,*  
*et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005*

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 011	41,3	1 243	41,3	137	4,5	163	5,4	31	1,0
Île-du-Prince-Édouard	1 711	62,4	1 067	62,4	38	2,2	139	8,1	32	1,9
Nouvelle-Écosse	8 539	41,0	3 501	41,0	239	2,8	586	6,9	435	5,1
Nouveau-Brunswick	5 508	53,3	2 936	53,3	160	2,9	297	5,4	80	1,5
Québec (moins RCN*)	19 307	51,5	9 951	51,5	293	1,5	630	3,3	962	5,0
RCN* (Québec)	19 907	58,0	11 538	58,0	898	4,5	1 101	5,5	1 536	7,7
RCN*	70 344	56,0	39 408	56,0	2 207	3,1	4 053	5,8	6 125	8,7
Ontario (moins RCN*)	20 655	56,1	11 588	56,1	820	4,0	1 532	7,4	2 520	12,2
RCN* (Ontario)	50 437	55,3	27 870	55,3	1 309	2,6	2 952	5,9	4 589	9,1
Manitoba	6 321	56,0	3 540	56,0	768	12,1	434	6,9	404	6,4
Saskatchewan	4 315	53,6	2 311	53,6	558	12,9	247	5,7	154	3,6
Alberta	8 867	54,6	4 839	54,6	676	7,6	560	6,3	670	7,6
Colombie-Britannique	14 783	48,5	7 171	48,5	745	5,0	884	6,0	1 943	13,1
Yukon	281	61,9	174	61,9	50	17,8	24	8,5	8	2,8
Territoires du Nord-Ouest	583	56,1	327	56,1	125	21,4	26	4,5	17	2,9
Nunavut	172	54,7	94	54,7	47	27,3	5	2,9	8	4,7
À l'extérieur du Canada	1 459	37,8	552	37,8	23	1,6	46	3,2	109	7,5
Total	165 856	53,5	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

**TABLEAU 7**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération**  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,*  
*et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005*

Échelon de rémunération	Ensemble des employés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	%	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	110	0,1	30,9	34	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2	1,8	0,0	1	0,9	0,0
20 000 - 24 999	7	0,1	85,7	6	0,0	0,0	0	0,0	0,0	6	85,7	0,1	0	0,0	0,0
25 000 - 29 999	1 171	0,8	63,9	748	0,9	0,9	69	5,9	1,0	69	5,9	0,8	56	4,8	0,4
30 000 - 34 999	4 564	3,5	44,9	2 048	3,2	3,2	251	5,5	4,6	308	6,7	4,0	330	7,2	2,9
35 000 - 39 999	24 090	18,1	70,9	17 091	22,5	22,5	1 374	5,7	24,6	1 748	7,3	22,2	2 045	8,5	18,0
40 000 - 44 999	22 919	31,9	67,8	15 547	40,0	40,0	1 059	4,6	40,0	1 476	6,4	37,5	1 991	8,7	32,8
45 000 - 49 999	19 663	43,7	61,3	12 052	53,6	53,6	834	4,2	52,1	1 192	6,1	49,9	1 447	7,4	43,5
50 000 - 54 999	18 730	55,0	51,2	9 587	64,4	64,4	907	4,8	65,3	988	5,3	60,1	1 422	7,6	54,0
55 000 - 59 999	12 655	62,7	51,2	6 485	71,7	71,7	575	4,5	73,6	618	4,9	66,6	1 117	8,8	62,3
60 000 - 64 999	12 360	70,1	46,5	5 752	78,2	78,2	446	3,6	80,1	611	4,9	72,9	1 070	8,7	70,2
65 000 - 69 999	12 564	77,7	44,5	5 592	84,5	84,5	466	3,7	86,9	661	5,3	79,8	1 093	8,7	78,3
70 000 - 74 999	8 997	83,1	45,3	4 073	89,1	89,1	277	3,1	90,9	456	5,1	84,5	693	7,7	83,5
75 000 - 79 999	6 890	87,3	33,3	2 292	91,7	91,7	166	2,4	93,3	337	4,9	88,0	710	10,3	88,7
80 000 - 84 999	6 790	91,4	39,9	2 710	94,7	94,7	177	2,6	95,9	426	6,3	92,4	491	7,2	92,4
85 000 - 89 999	2 611	92,9	38,9	1 016	95,9	95,9	59	2,3	96,7	148	5,7	94,0	200	7,7	93,8
90 000 - 94 999	4 054	95,4	27,4	1 111	97,1	97,1	60	1,5	97,6	159	3,9	95,6	365	9,0	96,5
95 000 - 99 999	959	95,9	33,6	322	97,5	97,5	19	2,0	97,9	56	5,8	96,2	56	5,8	97,0
≥ 100 000	6 722	100,0	33,3	2 236	100,0	100,0	147	2,2	100,0	365	5,4	100,0	411	6,1	100,0
Total	165 856	100,0	53,5	88 702	100,0	100,0	6 886	4,2	100,0	9 626	5,8	100,0	13 498	8,1	100,0

**Nota**

Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles), pour l'échelon indiqué et pour les échelons inférieurs.

Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 53,6 p. 100 de femmes (ou 47 526) touchaient un salaire inférieur à 50 000 \$ au cours de l'exercice 2004-2005. Les données dans la colonne de gauche (61,3 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 \$ à 49 999 \$.

TABLEAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005*

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve-et-Labrador	88	56,8	50	56,8	5	5,7	1	1,1	2	2,3
Île-du-Prince-Édouard	49	63,3	31	63,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nouvelle-Écosse	398	50,8	202	50,8	20	5,0	13	3,3	25	6,3
Nouveau-Brunswick	274	47,1	129	47,1	6	2,2	7	2,6	9	3,3
Québec (moins RCN*)	1 160	58,9	683	58,9	12	1,0	26	2,2	112	9,7
RCN* (Québec*)	1 175	58,7	690	58,7	39	3,3	31	2,6	128	10,9
RCN*	4 426	58,4	2 583	58,4	107	2,4	152	3,4	469	10,6
Ontario (moins RCN*)	1 272	56,0	712	56,0	58	4,6	46	3,6	151	11,9
RCN* (Ontario*)	3 251	58,2	1 893	58,2	68	2,1	121	3,7	341	10,5
Manitoba	441	61,7	272	61,7	56	12,7	11	2,5	27	6,1
Saskatchewan	340	57,1	194	57,1	33	9,7	10	2,9	11	3,2
Alberta	725	57,4	416	57,4	75	10,3	19	2,6	48	6,6
Colombie-Britannique	915	53,2	487	53,2	39	4,3	22	2,4	114	12,5
Yukon	25	52,0	13	52,0	5	20,0	2	8,0	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	74	68,9	51	68,9	15	20,3	1	1,4	1	1,4
Nunavut	31	54,8	17	54,8	8	25,8	3	9,7	2	6,5
À l'extérieur du Canada	14	50,0	7	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	10 232	57,1	5 847	57,1	439	4,3	313	3,1	971	9,5

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

#### Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, dans l'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**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005**

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Direction	60	31,7	19	31,7	1	1,7	1	1,7	4	6,7
Scientifique et professionnelle	1 730	54,8	948	54,8	49	2,8	35	2,0	221	12,8
Administration et service extérieur	2 727	54,9	1 497	54,9	148	5,4	112	4,1	270	9,9
Services techniques	1 309	47,1	616	47,1	35	2,7	17	1,3	73	5,6
Soutien administratif	3 015	78,4	2 363	78,4	121	4,0	110	3,6	318	10,5
Exploitation	1 391	29,0	404	29,0	85	6,1	38	2,7	85	6,1
Total	10 232	57,1	5 847	57,1	439	4,3	313	3,1	971	9,5

**Nota**

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

**TABLEAU 10**  
**Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné,**  
**selon le type d'emploi**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,**  
**et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005**

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Période indéterminée	3 301	1 736	52,6	152	4,6	117	3,5	374	11,3	
Période déterminée (3 mois ou plus)	6 856	4 077	59,5	279	4,1	196	2,9	597	8,7	
Saisonnier	75	34	45,3	8	10,7	0	0,0	0	0,0	
Total	10 232	5 847	57,1	439	4,3	313	3,1	971	9,5	

**Nota**

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.



**TABLEAU 11**

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

*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005*

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	203	50,2	102	50,2	8	3,9	14	6,9	1	0,5
Île-du-Prince-Édouard	144	63,9	92	63,9	6	4,2	8	5,6	5	3,5
Nouvelle-Écosse	669	38,4	257	38,4	17	2,5	34	5,1	27	4,0
Nouveau-Brunswick	335	57,0	191	57,0	13	3,9	22	6,6	3	0,9
Québec (moins RCN*)	1 134	57,8	656	57,8	15	1,3	36	3,2	97	8,6
RCN* (Québec)	2 157	63,5	1 370	63,5	98	4,5	78	3,6	172	8,0
RCN*	7 622	63,5	4 837	63,5	249	3,3	377	4,9	724	9,5
Ontario (moins RCN*)	1 323	60,7	803	60,7	35	2,6	70	5,3	210	15,9
RCN* (Ontario)	5 465	63,4	3 467	63,4	151	2,8	299	5,5	552	10,1
Manitoba	465	64,3	299	64,3	45	9,7	33	7,1	32	6,9
Saskatchewan	307	54,4	167	54,4	33	10,7	14	4,6	9	2,9
Alberta	677	57,0	386	57,0	49	7,2	41	6,1	56	8,3
Colombie-Britannique	1 123	45,9	516	45,9	55	4,9	53	4,7	194	17,3
Yukon	26	76,9	20	76,9	5	19,2	2	7,7	1	3,8
Territoires du Nord-Ouest	43	48,8	21	48,8	7	16,3	2	4,7	2	4,7
Nunavut	20	75,0	15	75,0	6	30,0	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	119	52,9	63	52,9	3	2,5	4	3,4	13	10,9
Total	14 210	59,3	8 425	59,3	546	3,8	710	5,0	1 374	9,7

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

**Nota**

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant aux Annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région de travail (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

**TABLEAU 12**  
**Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné,**  
**selon la catégorie professionnelle**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et**  
**employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005**

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%	N <sup>b</sup> re	%
Direction	465	47,1	219	47,1	18	3,9	26	5,6	33	7,1
Scientifique et professionnelle	2 604	48,1	1 253	48,1	68	2,6	91	3,5	368	14,1
Administration et service extérieur	6 988	69,4	4 852	69,4	298	4,3	374	5,4	605	8,7
Services techniques	1 411	32,7	462	32,7	43	3,0	50	3,5	93	6,6
Soutien administratif	1 841	80,6	1 484	80,6	81	4,4	123	6,7	246	13,4
Exploitation	901	17,2	155	17,2	38	4,2	46	5,1	29	3,2
Total	14 210	59,3	8 425	59,3	546	3,8	710	5,0	1 374	9,7

**Nota**

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent aux Annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

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

**TABLEAU 13**

**Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005**

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Période indéterminée	13 077	59,7	7 805	59,7	511	3,9	676	5,2	1 243	9,5
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 058	56,4	597	56,4	34	3,2	33	3,1	131	12,4
Saisonnier	75	33,3	25	33,3	1	1,3	1	1,3	0	0,0
<b>Total</b>	<b>14 210</b>	<b>59,3</b>	<b>8 425</b>	<b>59,3</b>	<b>546</b>	<b>3,8</b>	<b>710</b>	<b>5,0</b>	<b>1 374</b>	<b>9,7</b>

**Nota**

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique fédérale et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent aux Annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

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

TABLEAU 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
 et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005*

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	152	40,8	62	2,6	4	2,6	4	2,6	1	0,7
Île-du-Prince-Édouard	70	58,6	41	2,9	2	2,9	7	10,0	3	4,3
Nouvelle-Écosse	534	51,3	274	3,6	19	3,6	62	11,6	21	3,9
Nouveau-Brunswick	353	50,1	177	2,8	10	2,8	16	4,5	7	2,0
Québec (moins RCN*)	1 420	49,1	697	1,3	18	1,3	60	4,2	65	4,6
RCN* (Québec)	1 016	52,9	537	4,0	41	4,0	70	6,9	67	6,6
RCN*	4 303	52,6	2 262	3,0	129	3,0	304	7,1	314	7,3
Ontario (moins RCN*)	1 431	53,6	767	4,5	65	4,5	102	7,1	153	10,7
RCN* (Ontario)	3 287	52,5	1 725	2,7	88	2,7	234	7,1	247	7,5
Manitoba	459	54,9	252	10,7	49	10,7	29	6,3	19	4,1
Saskatchewan	376	45,2	170	8,8	33	8,8	16	4,3	13	3,5
Alberta	665	55,9	372	7,2	48	7,2	39	5,9	43	6,5
Colombie-Britannique	1 103	50,0	552	4,4	49	4,4	83	7,5	97	8,8
Yukon	42	69,0	29	16,7	7	16,7	4	9,5	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	62	50,0	31	19,4	12	19,4	3	4,8	1	1,6
Nunavut	26	61,5	16	38,5	10	38,5	1	3,8	0	0,0
À l'extérieur du Canada	54	22,2	12	3,7	2	3,7	1	1,9	4	7,4
Total	11 050	51,7	5 714	4,1	457	4,1	731	6,6	741	6,7

\* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

#### Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

**TABLEAU 15**

**Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle**  
**Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005**

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Direction	350	22,6	79	22,6	9	2,6	14	4,0	5	1,4
Scientifique et professionnelle	1 457	44,5	649	44,5	44	3,0	55	3,8	152	10,4
Administration et service extérieur	3 669	54,4	1 995	54,4	167	4,6	295	8,0	220	6,0
Services techniques	1 602	38,9	623	38,9	47	2,9	52	3,2	70	4,4
Soutien administratif	2 641	80,0	2 113	80,0	144	5,5	253	9,6	255	9,7
Exploitation	1 331	19,2	255	19,2	46	3,5	62	4,7	39	2,9
<b>Total</b>	<b>11 050</b>	<b>51,7</b>	<b>5 714</b>	<b>51,7</b>	<b>457</b>	<b>4,1</b>	<b>731</b>	<b>6,6</b>	<b>741</b>	<b>6,7</b>

**Nota**

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe)

TABLEAU 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi  
*Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,  
 et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2005*

Type d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	6 150	46,9	2 884	46,9	224	3,6	544	8,8	357	5,8
Période déterminée (3 mois ou plus)	4 800	58,1	2 789	58,1	228	4,8	186	3,9	383	8,0
Saisonnier	100	41,0	41	41,0	5	5,0	1	1,0	1	1,0
Total	11 050	51,7	5 714	51,7	457	4,1	731	6,6	741	6,7

**Nota**

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1<sup>er</sup> avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).