L’équité en emploi dans la fonction publique

Rapport annuel 1995-1996

Ce rapport est disponible en médias substituts.

Publié par la
Direction des affaires publiques
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat

NDLR :

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

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1997

N° de catalogue BT 1-9/1996
ISBN 0-662-62822-5

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

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

Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1995-1996.

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

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Mars 1997

Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 11 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique pour l'exercice 1995-1996.

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

Le Président du Conseil du Trésor,

Marcel Massé

Mars 1997

Table des matières

Avant-propos ix

Introduction 1

Chapitre I
Initiatives de l'organisme central 3

- Fondement du programme 4
  - *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 4
  - Cadre stratégique pour l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique 4
  - Cadre de responsabilisation pour l'équité en emploi 4
- Mise en oeuvre du programme 5
  - Objectifs quantitatifs 5
  - Déclaration volontaire 5
  - Programme des initiatives de mesures spéciales 5
  - Étude des entrevues de fin d'emploi 6
  - Programme de mentorat 6
  - Cours d'orientation en équité en emploi 6
  - Recherche sur la situation des femmes 6
  - Règlement des plaintes 7
- Consultations, partage de l'information et sensibilisation 7
  - Consultations avec les syndicats 7
  - Visites régionales 7
  - Comités de consultation 7
  - Prix d'équité en emploi 7

Chapitre II
Expérience des ministères 9

- Promotion de la diversité 10
- Recrutement 10
- Formation et perfectionnement 11
- Consultations 11
- Aménagements et accès 11
- Équilibre entre travail et famille 12
- Déclaration volontaire 12
- Responsabilisation 12

Chapitre III
Données 13
- Femmes 14
- Autochtones 14
- Personnes handicapées 14
- Membres de minorités visibles 15
- Représentation globale 15
- Répartition selon le sexe 17
- Répartition selon le type d'emploi 18
- Répartition selon la catégorie professionnelle 18
- Répartition selon l'âge 18
- Répartition selon les ministères et les organismes 19
- Répartition selon la région de travail 19
- Répartition selon la rémunération 20
- Personnes embauchées 20
- Promotions 21
- Cessations d'emploi 21

Conclusion 22

Annexe
Données statistiques 23
- Notes techniques 24
- Fonction publique 24
- Effectif visé par le rapport 24
- Noms des ministères et des organismes 24
- Effectif et équivalents temps plein 24
- Employés nommés pour une période déterminée 25
- Données sur les membres des groupes désignés 25
- Quelques termes utilisés dans ce rapport 26
- Liste des tableaux 27

Avant-propos

Conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, j'ai le plaisir de déposer le rapport annuel pour 1995-1996 sur l'équité en emploi dans la fonction publique. Le rapport fait état des mesures prises par le gouvernement pendant le dernier exercice pour promouvoir l'équité en emploi dans la fonction publique.

C'est en 1983 que le Conseil du Trésor a adopté son Programme d'équité en emploi pour faire en sorte que la fonction publique fasse le meilleur usage possible des talents de tous les Canadiens. Le programme comprend diverses mesures visant à obtenir une représentation équitable des quatre groupes désignés au sein de la fonction publique : les Autochtones, les personnes handicapées, les membres d'une minorité visible et les femmes.

Durant la décennie qui a suivi sa création, le programme s'est rapproché ostensiblement de plusieurs de ses objectifs. Le gouvernement commence à récolter les fruits des différentes mesures qui ont été adoptées et à bénéficier du dynamisme accru d'un effectif plus diversifié. Lorsque cette intégration aura été généralisée, nous aurons une fonction publique représentative qui servira les citoyens avec plus d'efficacité.

Des contraintes budgétaires continues et un faible niveau de recrutement ont marqué l'exercice 1995-1996. Pourtant, l'équité en emploi poursuit son avance sur plusieurs fronts et se maintient sur d'autres. Cette situation est due au succès des nombreux programmes et initiatives mentionnés dans ce rapport. Mais, sans aucun doute, la plus importante réalisation de l'année a été l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Non seulement cette loi consolide-t-elle le cadre législatif de l'équité en emploi, mais, ce qui est plus important encore, elle stipule qu'une entité indépendante, la Commission canadienne des droits de la personne, vérifiera si elle est bien respectée.

Alors que nous entrons dans le processus de renouvellement de la fonction publique, nous avons besoin plus que jamais de faire appel aux compétences de tous les Canadiens. Je crois fermement que l'équité en emploi reflète la vision et les valeurs d'une fonction publique revitalisée. Le succès de l'équité en emploi dépend de la compréhension et de la coopération de chaque membre de la fonction publique et de la société en général. Je sollicite donc votre soutien continu à cet égard.

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

Au sein de la fonction publique fédérale, les définitions pour la collecte de données sur les groupes désignés minoritaires sont les suivantes :

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

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

Un membre d'une minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone, tel que défini ci-dessus) qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe le lieu de sa naissance.

Introduction

Ce quatrième rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique décrit les activités d'équité en emploi entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996. Le rapport comprend trois chapitres.

Le chapitre I présente les politiques et les programmes que le Secrétariat du Conseil du Trésor a mis en place pour améliorer la représentation et la répartition équitables des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

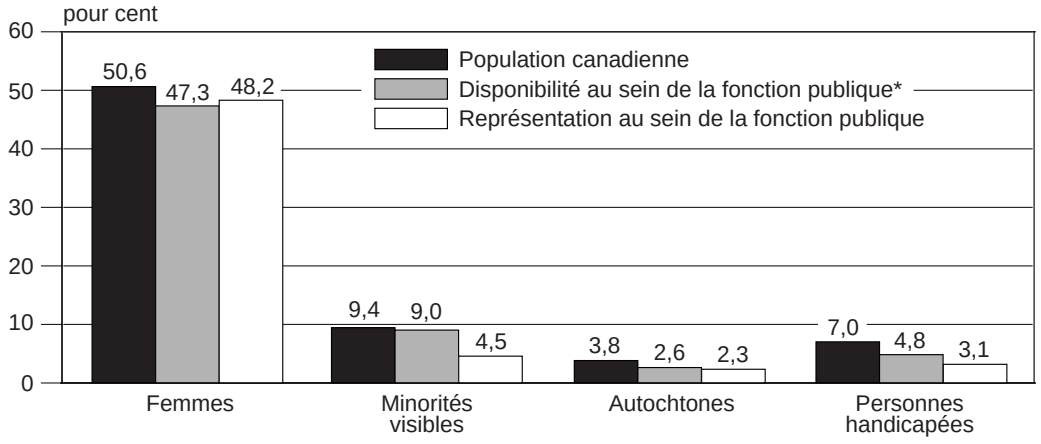
Le chapitre II fournit une description des mesures prises par les institutions fédérales pour mettre en oeuvre l'équité en emploi.

Le chapitre III analyse les données statistiques de l'annexe sur la représentation et la répartition des membres des groupes désignés dans la fonction publique.

C'est la structure organisationnelle du gouvernement du Canada au 1er avril 1995 qui est utilisée dans le présent rapport. Les changements apportés depuis lors seront pris en considération dans le rapport annuel suivant.

L'objectif ultime du Progamme d'équité en emploi est de faire en sorte que l'effectif de la fonction publique fédérale soit le reflet de la diversité inhérente à la société canadienne, plus précisément de la disponibilité au sein de la population active des membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées.

Représentation des groupes désignés



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

* Voir aussi les Notes techniques et le tableau 1.

Chapitre I

Initiatives de l'organisme central

Le présent chapitre résume les activités et les initiatives prises par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour faire progresser l'équité en emploi dans la fonction publique. Ces activités ont permis au gouvernement de se rapprocher de ses objectifs et démontrent la fermeté de son engagement à l'égard de l'équité en emploi.

Fondement du programme

Loi sur l'équité en matière d'emploi

En déposant en décembre 1994 la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement a tenu l'engagement qu'il avait pris pendant la campagne électorale de placer sous un seul régime législatif la fonction publique, les commissions, les organismes et les employeurs qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. La Loi a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995 et devrait entrer en vigueur à l'automne 1996. Elle stipule que les employeurs qui y sont assujettis doivent se conformer à toutes ses dispositions dans les 12 mois suivant son entrée en vigueur.

La nouvelle loi ne changera pas sensiblement le rôle et les responsabilités du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique. En vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la fonction publique doit continuer :

- d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés;
- d'établir des politiques et des pratiques favorisant la représentation et la répartition équitables des membres des groupes désignés dans la fonction publique;
- de préparer des plans, y compris l'établissement d'objectifs quantitatifs et d'échéanciers, pour aider les ministères à surmonter la sous-représentation.

Le Président du Conseil du Trésor présentera chaque année au Parlement un rapport sur l'état de l'équité en emploi dans la fonction publique.

Les ministères continueront d'établir leurs plans d'équité en emploi et de faire rapport de leurs progrès au Secrétariat du Conseil du Trésor. La Commission canadienne des droits de la personne s'assurera que les employeurs respectent les dispositions de la nouvelle loi.

Avec la collaboration de Développement des ressources humaines Canada et de la Commission canadienne des droits de la personne, le Secrétariat du Conseil du Trésor a travaillé à la rédaction de l'ébauche du règlement qui clarifiera certaines exigences de la loi en vue de sa mise en oeuvre efficace. Une fois le règlement rédigé, le Secrétariat consultera les ministères et les organismes pour s'assurer qu'ils en comprennent bien les dispositions et en évaluent l'incidence avec exactitude. De plus, il consultera les syndicats pour établir des mécanismes de soutien à la mise en oeuvre de la loi.

Cadre stratégique pour l'avancement de l'équité en emploi dans la fonction publique

Dans la perspective de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Secrétariat du Conseil du Trésor a entrepris l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique qui articulera la vision du gouvernement en ce domaine et établira l'orientation du programme fédéral d'équité en emploi pendant les prochaines années. Le cadre tiendra compte de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et des priorités actuelles et futures du gouvernement.

Cadre de responsabilisation pour l'équité en emploi

En préparation de l'entrée en vigueur de la législation sur l'équité en emploi, un cadre de responsabilisation a également été élaboré pour donner des indicateurs de rendement à partir desquels les ministères et les organismes pourront évaluer leurs progrès et en faire état. Six ministères participent au projet pilote pour tester ce cadre. Il s'agit du ministère des Anciens combattants Canada, du ministère des Pêches et des Océans, du ministère de la Défense nationale,

du ministère de l'Environnement, du ministère de la Justice et du ministère des Ressources naturelles. L'adoption du cadre à l'échelle de la fonction publique est prévue pour 1997.

Mise en oeuvre du programme

Objectifs quantitatifs

Les objectifs quantitatifs ne sont pas des quotas. Il n'est pas obligatoire de les atteindre. Les ministères et organismes doivent toutefois déployer tous les efforts nécessaires en ce sens tout en respectant le principe du mérite. C'est un outil qui leur permet de mesurer leur progrès en matière de recrutement et de promotion.

Les objectifs quantitatifs servent à mesurer les progrès réalisés par le gouvernement pour obtenir un effectif représentatif. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige d'ailleurs que les employeurs fixent des objectifs quantitatifs en ce qui concerne le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés. L'atteinte des objectifs quantitatifs n'est toutefois qu'une façon de mesurer les progrès à l'égard de l'équité en emploi.

En 1995-1996, un système de surveillance des progrès de l'équité en emploi a été mis sur pied pour fournir des données sur la représentation, le recrutement et l'avancement des membres des groupes désignés. Il comporte deux rapports distincts : le premier fournit des statistiques sur l'ensemble de la fonction publique et l'autre sur chaque ministère et organisme. Les deux rapports comparent les résultats sur les mesures de recrutement et d'avancement avec les objectifs quantitatifs d'équité en emploi que le Secrétariat du Conseil du Trésor établit pour les ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

Déclaration volontaire

En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, la déclaration volontaire est le seul moyen disponible actuellement pour dénombrer les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles aux fins de l'équité en emploi. L'information qui identifie les employés comme des personnes appartenant à ces groupes désignés est confidentielle.

Puisque le gouvernement s'appuie sur la déclaration volontaire, il est possible que les données statistiques sur la composition des effectifs fédéraux ne coïncident pas exactement avec la représentation réelle des membres des groupes désignés dans la fonction publique. Le Secrétariat du Conseil du Trésor examine cette question en consultation avec les syndicats.

Un groupe de travail interministériel a été chargé de préciser la définition des groupes désignés et le cadre administratif concernant l'utilisation des données sur l'équité en emploi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor étudie également cette question avec les syndicats.

De plus, le questionnaire sur la déclaration volontaire a été révisé pour être utilisé à l'échelle de la fonction publique. Les ministères peuvent cependant l'adapter à leurs besoins particuliers. Le Secrétariat du Conseil du Trésor prépare aussi une brochure pour expliquer la déclaration volontaire, laquelle pourra être utilisée, seule ou avec le questionnaire de déclaration volontaire.

Programme des initiatives de mesures spéciales

Important volet du Programme d'équité en emploi du gouvernement, le Programme des initiatives de mesures spéciales vise à accélérer l'implantation de l'équité en emploi. En vigueur jusqu'au 31 mars 1998, il offrira aux institutions fédérales un soutien, notamment financier et technique, pour les aider à atteindre leurs objectifs dans ce domaine.

En 1995-1996, le nombre de propositions des ministères et des organismes a augmenté par rapport à l'an passé. Ainsi, 113 propositions

provenant de 40 ministères ont été soumises aux fins du financement du Fonds d'innovation des mesures spéciales. Le Fonds a affecté 11,24 millions de dollars à ces projets à frais partagés, alors que les ministères et les organismes ont versé pour leur part 6,27 millions de plus. Les projets approuvés couvrent une vaste gamme d'activités qui contribueront à améliorer la situation dans les domaines du recrutement, du maintien en poste et du perfectionnement professionnel des membres des groupes désignés ainsi qu'à favoriser le changement de la culture organisationnelle.

À l'appui du Programme des initiatives de mesures spéciales, divers outils de promotion ont été préparés, notamment des brochures et des publications sur les pratiques exemplaires. Ces documents ont été distribués aux gestionnaires et aux employés, notamment lors de séances d'information. Ils ont également été diffusés sur Internet.

Financé par le Programme des initiatives de mesures spéciales, le Centre de technologie de la Commission de la fonction publique prête des aides techniques aux employés handicapés. En 1995-1996, le Centre a effectué 170 prêts et 30 évaluations de postes de travail. De plus, à frais partagés avec les ministères, il a contribué à prodiguer des soins auxiliaires et à assurer la formation en milieu de travail, le tutorat et la production des médias substituts. Le Centre a aussi donné des conseils pratiques pour diffuser sur Internet l'information destinée aux employés handicapés.

Sur le plan de la formation, du perfectionnement professionnel et du recrutement, les résultats sont également encourageants. En tout, 1 140 séances de consultation et de planification de carrière ont été données aux membres des groupes désignés qui aspirent à faire partie des cadres supérieurs. Cent vingt membres des groupes désignés se sont présentés à des concours pour accéder au groupe de la direction et ont participé à des programmes de perfectionnement par affectation. Trente séances de simulation ont été offertes aux membres des groupes désignés pour les préparer à se présenter devant les jurys de sélection des cadres supérieurs. Enfin, 185 personnes ont été affectées à des postes de durée déterminée ou indéterminée.

Une évaluation du Programme des initiatives de mesures spéciales sera effectuée à partir de l'automne 1996.

Étude des entrevues de fin d'emploi

Les entrevues de fin d'emploi aident les employeurs à mieux comprendre les raisons pour lesquelles les employés quittent l'organisation et à prendre les mesures correctives voulues au besoin. Afin de déterminer les tendances et les motifs de départ propres aux membres des groupes désignés, le Secrétariat du Conseil du Trésor a commandé une étude de ce processus à leur intention et a préparé une trousse d'entrevues de fin d'emploi pour les ministères et les organismes.

Programme de mentorat

Pour aider les ministères à mettre en place des programmes de mentorat pertinents à l'intention des membres des groupes désignés, le Secrétariat du Conseil du Trésor a élaboré un guide intitulé *Lignes directrices pour le développement d'un programme de mentorat*. Longtemps attendu, ce guide pratique est maintenant à la disposition des ministères.

Cours d'orientation en équité en emploi

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a élaboré un cours destiné à bien faire comprendre les concepts fondamentaux du programme fédéral d'équité en emploi. Un cours pilote a été donné et les réactions ont été positives. Ce cours peut maintenant être donné aux coordonnateurs de l'équité en emploi et aux experts en ressources humaines de la fonction publique.

Recherche sur la situation des femmes

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a mené deux études sur des questions touchant les femmes dans la fonction publique. Une étude a examiné les inconvénients supplémentaires que peuvent éprouver certaines femmes qui appartiennent à plus d'un groupe désigné, par exemple les femmes autochtones, membres d'une minorité visible, ou qui ont une déficience. L'autre étude a porté sur les femmes occupant des emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Règlement des plaintes

La Commission canadienne des droits de la personne a reçu des plaintes pour discrimination dans l'emploi contre des ministères dont le Conseil du Trésor est l'employeur. En 1990, l'Assemblée des Chefs du Manitoba a déposé des plaintes pour discrimination structurelle dans 29 ministères et organismes. L'Assemblée a fait état d'une sous-représentation et de déséquilibres apparents dans la répartition des employés autochtones dans les institutions fédérales. La Commission canadienne des droits de la personne a étudié les plaintes. Certaines se sont avérées non fondées et d'autres ont été réglées au moyen d'ententes négociées.

Une autre plainte a été déposée par le «National Capital Alliance on Race Relations». Selon le plaignant, à Santé Canada, les membres d'une minorité visible seraient sous-représentés dans la catégorie de la direction. Un tribunal des droits de la personne examine présentement cette plainte.

Consultations, partage de l'information et sensibilisation

Consultations avec les syndicats

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte de la fonction publique du Canada a servi de forum pour tenir des consultations nationales avec les agents négociateurs sur des questions d'équité en emploi. Ces consultations ont porté notamment sur la déclaration volontaire, les objectifs quantitatifs, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les mécanismes de responsabilisation.

Visites régionales

Pour aider les ministères à réaliser leurs objectifs d'équité en emploi, le Secrétariat du Conseil du Trésor a de nouveau effectué des visites des bureaux régionaux de l'administration fédérale. Celles-ci ont permis au Secrétariat de fournir non seulement une information pertinente mais également d'acquérir une meilleure connaissance des perspectives régionales. Les gestionnaires des régions ont pu profiter de l'occasion pour échanger des idées sur différentes questions reliées au Programme d'équité en emploi, notamment sur sa mise en oeuvre dans un contexte de réduction des effectifs.

Comités de consultation

Le Groupe de consultation sur l'équité en emploi des femmes a publié son troisième rapport intitulé *Regards sur l'avenir – Surmonter les obstacles en matière de culture et d'attitudes rencontrés par les femmes dans la fonction publique*. Le rapport conclut que, malgré la progression des femmes, les obstacles liés à la culture et aux attitudes subsistent. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a incité les ministères et organismes à diffuser ce rapport au sein de leur organisation ainsi qu'à examiner les questions soulevées au cours de l'élaboration de leur plan d'équité en emploi.

Le Comité interministériel sur l'équité en emploi fournit toujours, par ailleurs, de précieux renseignements. Il est composé de coordonnateurs et de spécialistes de l'équité en emploi des ministères et des organismes centraux. Les membres se sont réunis régulièrement pour formuler des avis sur les principales initiatives d'équité en emploi du gouvernement et échanger sur les meilleures pratiques.

Prix d'équité en emploi

En 1988, le Secrétariat du Conseil du Trésor a créé les prix d'équité en emploi pour honorer les ministères qui avaient contribué de façon significative à l'avancement de l'équité en emploi. Compte tenu de la nouvelle législation, le Secrétariat du Conseil du Trésor a préféré attendre que les institutions fédérales aient acquis une plus grande expérience du nouveau régime pour décerner à nouveau les prix d'équité en emploi.

Chapitre II

Expérience des ministères

En vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, les ministères et les organismes établissent les plans d'équité en emploi et présentent au Secrétariat du Conseil du Trésor le rapport de leurs progrès. Le présent chapitre traite des principales initiatives contenues dans les plans d'équité en emploi des ministères pour l'exercice 1995-1996.

Promotion de la diversité

Tous les ministères se sont assurés que les employés ont reçu l'information sur l'équité en emploi, notamment au moyen de bulletins, de séances d'information et de sensibilisation, d'affiches, de matériel audiovisuel, de brochures et même par courrier électronique.

Ainsi, le ministère du Patrimoine canadien a tenu une conférence sur des questions touchant les femmes à l'intention de ses employés dans tout le pays. Cette conférence a donné aux participants l'occasion d'approfondir leurs connaissances des réalités auxquelles font face les femmes dans la fonction publique.

Développement des ressources humaines Canada a organisé des colloques de sensibilisation interculturelle à l'intention de quelque 200 Autochtones et a constitué des comités de consultation sur l'équité en emploi dans chaque région. Pour sa part, Anciens combattants Canada a réalisé une vidéo qui met en lumière les contributions culturelles du personnel autochtone du ministère.

Revenu Canada a établi des lignes directrices pour les agents des douanes sur la manière de communiquer avec les voyageurs handicapés. Quant à Santé Canada, le ministère a publié un article sur l'équité en emploi dans chaque numéro de son bulletin d'information.

La plupart des ministères ont aussi participé à des événements spéciaux de promotion de l'équité en emploi, notamment le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale de la femme, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones et la Semaine d'intégration des personnes handicapées.

Recrutement

À un moment où le recrutement est plutôt faible, de nombreux ministères ont eu recours aux activités de promotion extérieure pour faire connaître les possibilités d'emploi dans la fonction publique et ainsi attirer les Canadiens qualifiés.

Par exemple, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a tenu un symposium interministériel sur les carrières à l'intention des Autochtones auquel ont participé plus de 60 ministères et 3 000 étudiants autochtones. Il a de plus donné des séances d'information dans les communautés et participé à des salons professionnels autochtones. Agriculture et Agroalimentaire Canada a poursuivi son travail avec les communautés et les organisations autochtones pour promouvoir l'avancement des Autochtones dans les domaines scientifiques, techniques et professionnels.

À Statistique Canada, un groupe de travail sur le recrutement a fait des présentations sur les possibilités d'emploi dans les domaines de la statistique, de l'informatique et des mathématiques dans les universités reconnues pour avoir un grand nombre d'étudiants autochtones.

Par ailleurs, Industrie Canada a aidé l'Assemblée des Premières Nations à relier 400 écoles autochtones à un réseau informatique scolaire canadien (SchoolNet). Le ministère a également profité d'un salon commercial tenu en Allemagne pour exposer les oeuvres d'artistes autochtones. Les entrepreneurs autochtones, membres de la délégation commerciale, ont pu explorer le marché potentiel pour leur art et leurs métiers d'art.

Pour garantir l'impartialité des entrevues de recrutement, plusieurs ministères et organismes ont exigé la présence d'au moins un membre d'un groupe désigné dans le jury de sélection. À l'intention des interviewers, un ministère a mis sur pied un programme de sensibilisation à la culture autochtone. Le ministère du Patrimoine canadien a invité le maire de Pangnirtung, Territoires du Nord-Ouest, à siéger à un jury de sélection. Un cadre autochtone a été embauché pour gérer le dossier ministériel de radiodiffusion aux communautés autochtones et du Nord.

Le Programme d'aide aux Autochtones diplômés de deuxième cycle d'Affaires indiennes et du Nord Canada recrute des Autochtones très motivés qui ont un diplôme d'études supérieures et les qualités attendues d'un cadre supérieur. Le ministère parraine leurs affectations de perfectionnement pendant deux ans. En 1995, le programme de recrutement a connu un vif succès, puisque quatre Autochtones y ayant participé ont été nommés à un poste de gestion de niveau intermédiaire pour une période indéterminée.

Pour faciliter l'accès des personnes handicapées aux concours, la Commission canadienne des droits de la personne s'assure que tous les avis sont présentés sous une forme adaptée aux personnes avec une déficience auditive ou visuelle, notamment par les téléscripteurs, l'usage de gros caractères, les disquettes ou les audiocassettes.

Formation et perfectionnement

Des membres des groupes désignés ont pu participer à des programmes de formation et de perfectionnement professionnel grâce à des fonds spéciaux et à des partenariats entre les ministères. Ils ont ainsi pu cerner davantage leurs habilités et intérêts et entrevoir des possibilités de carrière. À son service de gestion des terres, Agriculture et Agroalimentaire Canada a établi un fonds spécial pour former des Autochtones dans le domaine de la surveillance des pâturages. Pour sa part, le ministère de la Justice a organisé de nouveau des stages en droit dans le secteur public à l'intention d'étudiants autochtones.

Consultations

Le rôle des comités consultatifs est d'autant plus important qu'il permet d'adapter les politiques et les programmes d'équité en matière d'emploi aux besoins des clients qu'ils servent. Certains ministères ont mis sur pied un comité consultatif pour chaque groupe désigné. D'autres réunissent les représentants de tous les groupes désignés dans un seul comité. Dans chaque cas, les cadres supérieurs ont sollicité les commentaires des comités consultatifs sur l'élaboration des plans d'équité en emploi des ministères. Par exemple, à l'Agence canadienne de développement international, des personnes appartenant à une minorité visible et des Autochtones ont préparé un plan conjoint de trois ans qui décrit les mesures relatives au recrutement, à la mobilité, à la formation et à la sensibilisation des employés ainsi qu'au suivi assuré. Au ministère du Patrimoine canadien, chaque comité consultatif dispose d'un budget annuel pour assumer son mandat.

Aménagements et accès

Selon la politique du Conseil du Trésor, les installations et les services fédéraux doivent être accessibles aux personnes handicapées. Les ministères ont poursuivi l'aménagement de leurs installations pour répondre aux besoins de ces personnes. Par exemple, à Agriculture et Agroalimentaire Canada, des rampes, des mains courantes supplémentaires et des ouvre-portes automatiques ont été installés au siège social et des espaces supplémentaires de stationnement ont été réservés aux visiteurs et aux employés handicapés. De plus, les escaliers ont été peints de couleurs contrastées, et un système de signalisation sonore et tactile a été installé dans les ascenseurs pour faciliter l'accessibilité aux personnes handicapées.

Lorsque des aménagements raisonnables ont été possibles, les employés handicapés ont pu bénéficier de soutiens adaptés à leur travail, notamment des aides techniques, des soins auxiliaires, des services de lecture et d'interprétation gestuelle. Tous les documents ont été fournis sur médias substituts aux employés qui en ont fait la demande.

Équilibre entre travail et famille

Les ministères et les organismes encouragent les gestionnaires à aider les employés à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. Environnement Canada a ainsi mis sur pied des garderies en milieu de travail et favorisé des horaires de travail assouplis dans plusieurs de ses bureaux.

Déclaration volontaire

Les ministères et les organismes ont continué à faire la promotion de la déclaration volontaire. Bon nombre de séances d'information ont été données. On a aussi élaboré des documents de promotion comme des affiches, des brochures, des questions et des réponses pour renseigner les employés sur les objectifs de la déclaration volontaire. Les ministères ont également continué à insérer le questionnaire de déclaration volontaire dans les lettres d'offre d'emploi. Certains, tels Anciens combattants Canada, Statistique Canada et l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, ont mené un sondage ou entrepris des travaux préparatoires à cet effet.

Responsabilisation

Les gestionnaires sont de plus en plus conscients de l'importance de pouvoir rendre compte de leurs réalisations en matière d'équité en emploi. Dans certains ministères, ils participent activement à l'élaboration du plan d'équité en emploi. Dans d'autres, ils sont évalués selon leur rendement en équité en emploi ou ils concluent des ententes de rendement avec leurs supérieurs : tel est le cas respectivement à Environnement Canada et à Santé Canada.

Chapitre III

Données

Les données contenues dans le présent rapport portent sur l'exercice allant du 1er avril 1995 au 31 mars 1996. On trouvera les Notes techniques qui décrivent les fondements statistiques de ce rapport à la page 24. Ces notes comprennent notamment une explication de l'effectif, c'est-à-dire, les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. Les commentaires qui suivent constituent les points saillants des données contenues dans l'annexe statistique.

Femmes

Les femmes représentaient 48,2 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, par rapport à 47,4 p. 100, le 31 mars 1995.

Les femmes formaient 21,3 p. 100 du groupe de la direction, comparativement à 19,1 p. 100 au 31 mars 1995.

Une femme sur 10 appartenait également à un autre groupe désigné; soit la même proportion que l'année précédente.

Les femmes comptaient pour plus de 60 p. 100 de l'embauche dans la fonction publique.

Sept femmes sur 10 ont été recrutées dans la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif comparativement à environ 5 sur 10 pour tous les employés, soit une situation semblable à celle de l'année précédente.

À l'instar de l'exercice précédent, les femmes ont obtenu plus de la moitié de toutes les promotions.

Autochtones

Les Autochtones formaient 2,3 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, par rapport à 2,2 p. 100 au 31 mars 1995, soit une légère augmentation de leur représentation.

Les Autochtones recrutés dans la fonction publique représentaient 3,2 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, comparativement à 2,6 p. 100 pour l'exercice précédent.

La plupart des Autochtones recrutés se sont joints à la catégorie du soutien administratif (50 p. 100), comparativement à 48 p. 100 un an plus tôt.

Un Autochtone sur six a été recruté pour une période indéterminée.

Personnes handicapées

Les personnes handicapées formaient 3,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, comparativement à 3,2 p. 100 au 31 mars 1995.

Une personne handicapée sur quatre a été recrutée pour une période indéterminée.

À l'instar de l'année précédente, presque les deux tiers des personnes handicapées ont été embauchées dans la catégorie du soutien administratif.

Membres de minorités visibles

Les personnes provenant d'une minorité visible formaient 4,5 p. 100 de l'effectif de la fonction publique, comparativement à 4,1 p. 100 au 31 mars 1995.

Un peu moins du quart de toutes les personnes provenant d'une minorité visible faisait partie de la catégorie scientifique et professionnelle.

De toutes les nouvelles recrues, 3,4 p. 100 provenaient d'une minorité visible, comparativement à 2,9 p. 100 l'année précédente.

Une personne sur six provenant d'une minorité visible a été recrutée pour une période indéterminée.

Plus de la moitié de tous les nouveaux employés provenant d'une minorité visible sont entrés dans la catégorie du soutien administratif (55,6 p. 100), contre 22,8 p. 100 dans la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Représentation globale

Malgré les réductions de l'effectif de la fonction publique, la représentation de trois des quatre groupes désignés a augmenté légèrement. Seules les personnes handicapées ont accusé une très légère baisse, passant de 3,2 p. 100 l'année précédente à 3,1 p. 100 au 31 mars 1996. Cette baisse peut être attribuée en partie aux programmes d'encouragement à la retraite anticipée.

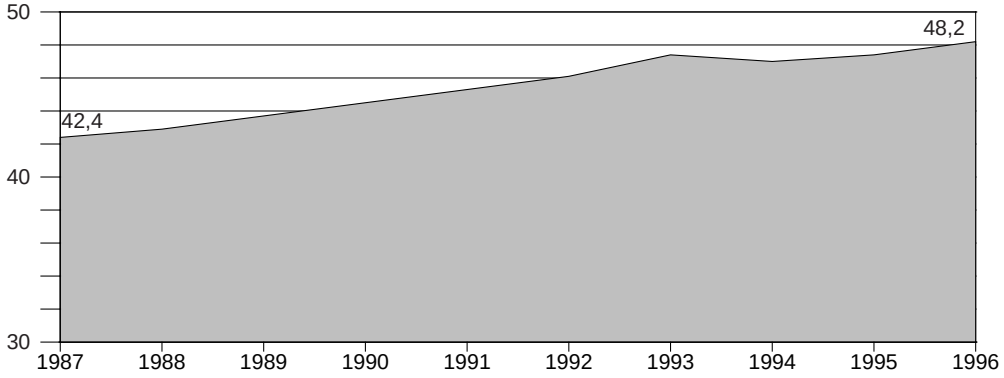
Le tableau 1 montre les taux de représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada. Au 31 mars 1996, les femmes représentaient 48,2 p. 100; les Autochtones, 2,3 p. 100; les personnes handicapées, 3,1 p. 100 et les membres des minorités visibles, 4,5 p. 100. On trouvera ces données sous forme graphique dans les figures 1 et 2 avec un aperçu historique (1987-1996) de l'évolution de chaque groupe désigné.

Le tableau 1 fournit de plus des données sur la disponibilité des membres des groupes désignés sur le marché de travail (voir les Notes techniques).

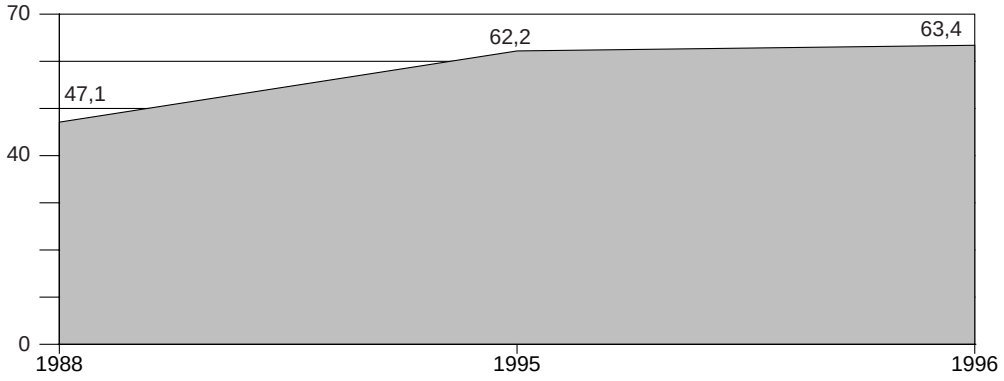
- La représentation des femmes était légèrement plus élevée dans la fonction publique (48,2 p. 100) que dans la population active (47,3 p. 100).
- À 2,3 p. 100, la représentation des Autochtones était légèrement inférieure à sa disponibilité au sein de la population active (2,6 p. 100).
- La représentation des personnes handicapées (3.1 p. 100) équivalait presque aux deux tiers de leur disponibilité dans la population active (4,8 p. 100).
- La représentation des personnes appartenant à une minorité visible était deux fois plus faible dans la fonction publique que dans la population active (4,5 p. 100 comparativement à 9 p. 100).

Figure 1
Les femmes dans la fonction publique

Niveau de représentation des femmes, de 1987 à 1996 (%)



Recrutement des femmes, 1988, 1995 et 1996 (Répartition en pourcentage)



Promotions des femmes, 1988, 1995 et 1996 (Répartition en pourcentage)

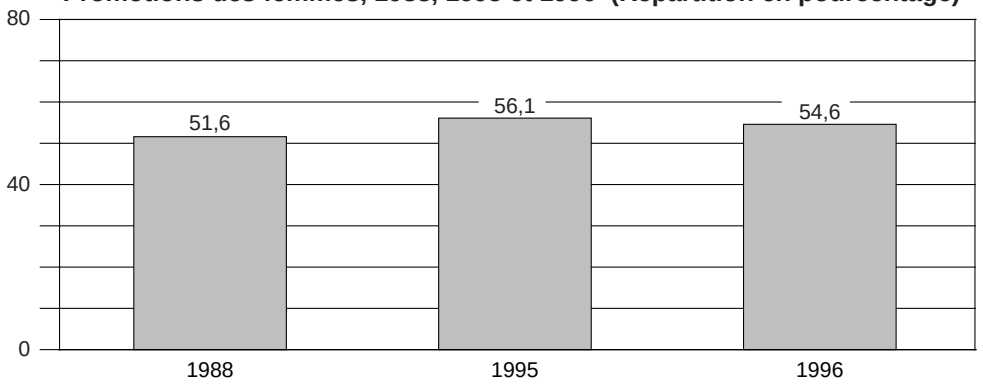
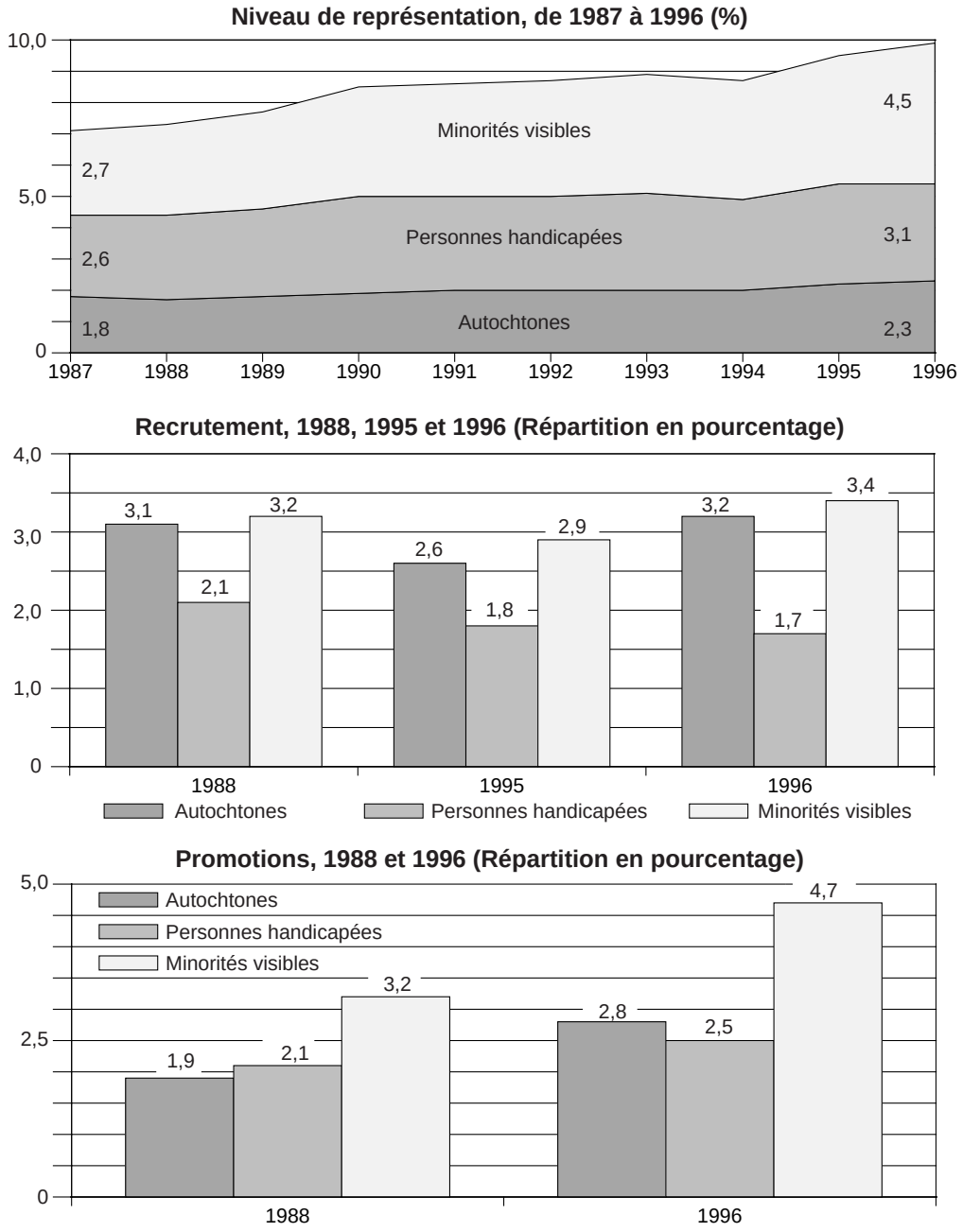


Figure 2
Groupes désignés minoritaires dans la fonction publique



Répartition selon le sexe

Le tableau 2 présente la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique au 31 mars 1996. Bien que la représentation des femmes ait augmenté légèrement pendant l'exercice 1995-1996, il reste qu'un peu plus de la moitié de tous les employés (51,8 p. 100) de la fonction publique étaient des hommes.

La proportion des femmes appartenant à l'un des trois autres groupes désignés a également augmenté légèrement. Ainsi, au 31 mars 1996, les femmes formaient 47,1 p. 100 des membres d'une minorité visible, comparativement à 46,2 p. 100 l'année précédente. Les femmes handicapées représentaient 44,8 p. 100 comparativement à 44 p. 100 et les Autochtones, 58,2 p. 100 comparativement à 57,8 p. 100 l'année précédente.

Au total 10,1 p. 100 des femmes appartenaient à un autre groupe désigné. La ventilation par groupe désigné s'exprime comme suit : 4,4 p. 100 des femmes dans la fonction publique étaient membres d'une minorité visible; 2,9 p. 100 étaient handicapées et 2,8 p. 100, autochtones.

Répartition selon le type d'emploi

Comparativement à l'exercice précédent, peu de changements ont été observés dans la proportion des employés des groupes désignés nommés pour une période indéterminée. Au 31 mars 1996, à peu près 9 employés sur 10 issus des quatre groupes désignés étaient nommés pour une période indéterminée. Pour les femmes et les Autochtones, le pourcentage s'établissait à 85 p. 100. Pour les personnes handicapées, il était de 91,8 p. 100 et, pour les personnes membres d'une minorité visible, de 89,2 p. 100. Pour l'ensemble de la fonction publique, le pourcentage des employés nommés pour une période indéterminée était de 88,6 p. 100.

Au 31 mars 1996, près des deux tiers des 21 554 employés nommés dans la fonction publique pour une période déterminée étaient des femmes, soit la même proportion que l'année précédente. Malgré une diminution de 1 500 du nombre d'employés nommés pour une période déterminée, 7 employés sur 10 étaient membres des groupes désignés, sensiblement la même proportion qu'un an plus tôt.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Malgré la réduction de 9 p. 100 de l'effectif au niveau de la direction survenue depuis mars 1995, la proportion des femmes dans cette catégorie n'a cessé d'augmenter. Le tableau 3 montre que, au 31 mars 1996, les femmes représentaient 21,3 p. 100 de l'effectif de la catégorie de la direction, comparativement à 19,1 p. 100 l'année précédente. Cette tendance à la hausse se maintient depuis dix ans.

Au cours des deux derniers exercices, la proportion des femmes a également augmenté dans quatre des cinq autres catégories professionnelles; elle est demeurée inchangée dans la catégorie de l'exploitation.

La représentation des autres groupes désignés dans la catégorie de la direction est demeurée stable. Au 31 mars 1996, les Autochtones formaient 1,6 p. 100 des cadres supérieurs; les personnes handicapées, 2,1 p. 100 et les membres d'une minorité visible, 2,3 p. 100.

La représentation a également été stable dans les autres catégories professionnelles. Le changement le plus important touche la représentation des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle qui accuse une augmentation d'un demi-point de pourcentage.

Répartition selon l'âge

Comme le montre le tableau 4, la proportion des femmes dans la fonction publique âgées de 45 ans et plus a augmenté de nouveau cette année pour s'établir à 32,5 p. 100, comparativement à 31,1 p. 100 le 31 mars 1995 et à 28,8 p. 100 il y a deux ans. De même, la proportion des hommes âgés de 45 ans et plus est passée de 42 p. 100 il y a deux ans à 44,8 p. 100 l'an dernier et enfin à 45,6 p. 100 au 31 mars 1996. Le vieillissement général de l'effectif de la fonction publique est attribuable principalement à la faiblesse du recrutement des jeunes.

Le tableau 4 révèle également que presque 40 p. 100 des cadres supérieurs âgés de moins de 45 ans sont des femmes, soit une augmentation de 0,4 p. 100 comparativement à l'exercice précédent et de 0,7 p. 100 comparativement à l'exercice 1993-1994. Le groupe désigné qui comprend le plus de jeunes est celui des Autochtones où un peu plus de 70 p. 100 des employés étaient âgés de moins de 45 ans. Pour les personnes handicapées, cette proportion s'établissait à 52,9 p. 100, et pour les personnes appartenant à une minorité visible, elle était de 54,1 p. 100. Ces deux dernières données sont demeurées presque inchangées depuis l'année précédente.

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

Répartition selon les ministères et les organismes

Le tableau 5 indique que la représentation dans les ministères et les organismes continue de varier largement. Parmi les grands ministères, ceux ayant 3 000 employés et plus, quatre comptaient au moins 60 p. 100 de femmes. Il s'agit de la GRC (composante fonction publique), du Développement des ressources humaines Canada, des Anciens combattants Canada et de Santé Canada.

Les ministères qui comptaient comparativement moins de femmes dans leurs effectifs tendaient également à être ceux qui avaient relativement la plus forte proportion d'emplois considérés non traditionnels pour les femmes, par exemple, dans les domaines du génie, des sciences naturelles et de l'informatique. Tel a été le cas à Pêches et Océans Canada et à Transports Canada où la représentation des femmes était respectivement de 24,8 p. 100 et de 26,4 p. 100.

Presque les deux tiers des employés autochtones de la fonction publique travaillaient à l'intérieur de six ministères : Développement des ressources humaines Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Défense nationale, Revenu Canada, Santé Canada et Service correctionnel Canada.

Avec 21 p. 100 des employés autochtones, Affaires indiennes et du Nord Canada compte la représentation la plus élevée pour ce groupe désigné, laquelle était presque trois fois supérieure à celle du ministère qui venait au second rang, soit Santé Canada.

En données absolues, Affaires indiennes et du Nord Canada comptait aussi le plus grand nombre d'employés autochtones (658), suivi de près par Développement des ressources humaines Canada avec 651.

En fait, seulement trois des 29 ministères comptant au moins 500 employés avaient moins de 1 p. 100 d'Autochtones à leur service, comparativement à 7 organismes pour l'exercice précédent.

Avec 9,3 p. 100, la Commission canadienne des droits de la personne comptait une fois de plus la plus grande proportion de personnes handicapées. Parmi les grands ministères, la composante fonction publique de la GRC comptait le plus de personnes handicapées (5,8 p. 100). Avec 5,6 p. 100 et le plus grand nombre d'employés handicapés (1 313), Développement des ressources humaines Canada suivait de près.

À eux seuls, les cinq plus grands ministères, soit Revenu Canada, Défense nationale, Développement des ressources humaines Canada, Transports Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, employaient 56,1 p. 100 de tous les employés de la fonction publique appartenant à une minorité visible. Avec 2 284 employés, soit plus du double de tout autre ministère et organisme, Revenu Canada employait le quart de toutes les personnes appartenant à une minorité visible dans la fonction publique fédérale.

À la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, 15,9 p. 100 des employés provenaient d'une minorité visible. Il s'agit du plus haut pourcentage des ministères et des organismes comptant plus de 100 employés. Avec 8,2 p. 100, Citoyenneté et Immigration Canada était en tête des grands ministères.

Répartition selon la région de travail

Les données du tableau 6 indiquent que plus de 64 000 employés, c'est-à-dire un peu moins du tiers de l'effectif de la fonction publique, travaillaient dans la région de la capitale nationale (RCN). On note aussi que 34,1 p. 100 des femmes, 24,7 p. 100 des Autochtones, 35,0 p. 100 des personnes handicapées et 32,5 p. 100 des membres d'une minorité visible dans la fonction publique travaillaient dans la RCN. La répartition régionale des membres des groupes désignés a peu évolué depuis l'année précédente.

En excluant la région de la capitale nationale, l'Ontario comptait toujours le plus grand nombre d'employés de chacun des quatre groupes désignés, suivi par le Québec pour le nombre de femmes et de personnes handicapées et de la Colombie-Britannique pour les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible.

Le pourcentage des femmes dans l'effectif de la fonction publique a été le plus élevé à l'Île-du-Prince-Édouard (54,1 p. 100) et le plus bas (34,9 p. 100) en Nouvelle-Écosse. Les hommes sont encore largement majoritaires dans l'effectif oeuvrant à l'extérieur du Canada. Seulement 33 p. 100 des employés affectés à l'étranger étaient des femmes : il s'agit d'une légère diminution comparativement à l'année précédente.

Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon, avec respectivement 15,9 p. 100 et, 11,7 p. 100 d'Autochtones, comptent toujours la plus forte représentation d'Autochtones. Plus du quart de tous les employés autochtones travaillaient en Alberta, en Saskatchewan ou au Manitoba. Un autre quart était affecté dans la RCN.

La représentation des personnes handicapées était la plus marquée à l'Île-du-Prince-Édouard (5,3 p. 100), suivie par la partie québécoise de la RCN (4,2 p. 100). Leur répartition régionale est demeurée sensiblement la même pour ce qui est des emplois à l'étranger (1,3 p. 100) et au Yukon (1,9 p. 100), soit au bas de l'échelle.

Les personnes appartenant à une minorité visible comptaient pour 7,8 p. 100 des employés en Colombie-Britannique et 7,3 p.100 en Ontario, la RCN étant exclue. D'autre part, moins de un pour cent de ce groupe d'employés travaillaient à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick.

Répartition selon la rémunération

Une proportion plus élevée de femmes a gagné plus de 50 000 dollars. Comme l'indique le tableau 7, de toutes les femmes employées de la fonction publique, 11,6 p. 100 ont gagné au moins 50 000 dollars par année, soit 1,3 point de pourcentage de plus que l'année précédente. Pour les hommes, à 36,2 p. 100, il s'agit d'une augmentation de 4,0 points de pourcentage sur l'exercice précédent.

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

D'autre part, la proportion des employés appartenant à une minorité visible gagnant au moins 50 000 dollars par année a baissé légèrement pour s'établir à 26,9 p. 100. Cette représentation relativement élevée est due notamment à la présence très marquée de ce groupe dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 montrent le nombre de personnes ajoutées à l'effectif de la fonction publique entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir les Notes techniques en annexe). Comme pour l'exercice précédent, presque les deux tiers des 13 572 recrues étaient des femmes. De même, plus de la moitié de tout le recrutement (53,3 p. 100) avait lieu dans la catégorie du soutien administratif occupée à 84,5 p. 100 par des femmes, soit un peu plus que l'année précédente.

En 1995-1996, 3,4 p. 100 des personnes embauchées appartenaient à une minorité visible; 3,2 p. 100 étaient des Autochtones et 1,7 p. 100 des personnes handicapées.

La plupart des personnes embauchées dans la fonction publique ont été recrutées pour une période déterminée et seulement 13,5 p. 100 d'entre elles, pour une période indéterminée. Plus de 80 p. 100 des femmes, des Autochtones et des personnes appartenant à une minorité visible ont été recrutés pour une période spécifique. Presque le quart des personnes handicapées a été recruté pour une période indéterminée.

Le Québec, à l'exclusion de la RCN, a embauché le plus de femmes et il se classe juste derrière Terre-Neuve en ce qui a trait au plus haut taux de recrutement de femmes. Le plus haut taux de recrutement de personnes handicapées revient à l'Île-du-Prince-Édouard. C'est en Ontario que le plus de personnes appartenant à une minorité visible ont été embauchées. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ont embauché le plus grand nombre d'Autochtones, un sur cinq pour le Yukon et un sur six pour les Territoires du Nord-Ouest.

Promotions

Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions. Plus de la moitié, c'est-à-dire 54,6 p. 100 des employés promus en 1995-1996, étaient des femmes. C'est un peu moins que 56,1 p. 100 enregistré en 1994-1995, mais un peu plus que le niveau de représentation féminine dans l'effectif général de la fonction publique qui est de 48,2 p. 100.

Les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible ont obtenu des promotions dans une proportion qui dépassait également leur niveau de représentation dans la fonction publique, soit respectivement 2,8 p. 100 et 4,7 p. 100 comparativement à un taux de représentation de 2,3 p. 100 et de 4,5 p. 100. Par contre, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées (2,6 p. 100) a été légèrement inférieure à leur disponibilité interne qui est de 3,1 p, 100.

Dans l'ensemble de la fonction publique, 82,9 p. 100 des promotions accordées en 1995-1996 sont allées à des employés nommés pour une période indéterminée, soit un peu plus que l'année précédente (80,2 p. 100). La proportion des employés nommés pour une période déterminée ayant reçu une promotion est demeurée la plus élevée parmi les Autochtones (20,3 p. 100).

Parmi les quatre groupes désignés, la catégorie de l'administration et du service extérieur suivie de celle du soutien administratif ont fait l'objet du plus grand nombre de promotions. Ces deux catégories professionnelles ont totalisé 80,7 p. 100 de toutes les promotions accordées aux femmes et 84,5 p. 100 aux personnes handicapées. Toutefois, les promotions reliées à ces deux catégories professionnelles ne représentent que 64,5 p. 100 des promotions accordées aux Autochtones et que 64,2 p. 100 des promotions aux personnes appartenant à une minorité visible. Le quart de toutes les promotions dont ont fait l'objet celles-ci se sont faites vers la catégorie scientifique et professionnelle et au sein de celle-ci.

Cessations d'emploi

Les tableaux 14 à 16 portent sur les cessations d'emploi, notamment ceux des employés dont la nomination pour une période déterminée ou une période spécifique a pris fin.

En 1995-1996, le total des départs d'employés de la fonction publique a augmenté de 35 p. 100 comparativement à l'année précédente. La réduction des effectifs et la restructuration de la fonction publique expliquent cette augmentation importante.

Six cessations d'emploi sur 10 concernaient les membres des groupes désignés, soit la même proportion que pour l'exercice antérieur, où 52,7 p. 100 des départs concernaient les femmes; 2,7 p. 100, les Autochtones; 3 p. 100, les personnes appartenant à une minorité visible et 3,6 p. 100, les personnes handicapées. Pour l'exercice précédent, 1994-1995, les départs s'établissaient à 56,1 p. 100 pour les femmes; 2,3 p. 100 pour les Autochtones; 2,8 p. 100 pour les membres de minorités visibles et 2,7 p. 100 pour les personnes handicapées.

Les personnes handicapées ont davantage répondu au Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA) et à la prime de départ anticipé (PDA). Généralement plus âgées et plus concentrées dans les ministères touchés par la réduction des effectifs, 7 personnes handicapées sur 10 ont quitté la fonction publique dans le cadre du PERA ou de la PDA, contre 6 sur 10 pour l'ensemble de la fonction publique.

Conclusion

Quel bilan tirer de l'exercice 1995-1996 pour ce qui est de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale? Il convient d'affirmer que cet exercice a été marqué par des réalisations importantes dans ce domaine.

Alors que le gouvernement comprimait ses effectifs, la proportion des employés provenant de trois des quatre groupes désignés s'est légèrement améliorée. Les progrès soutenus durant l'exercice 1995-1996 reflètent la diligence avec laquelle le gouvernement fédéral a mis en oeuvre des programmes novateurs et favorisé une culture organisationnelle ouverte à la diversité.

L'an prochain, à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Programme d'équité en emploi mettra l'accent sur la mise en oeuvre de la législation, y compris les mécanismes de responsabilisation et de suivi. Les activités prévues porteront notamment sur l'élaboration d'un cadre de gestion qui précisera les responsabilités et rôles des différents intervenants et qui comprendra entre autres des instruments de planification et de responsabilisation pour les ministères et les organismes fédéraux. De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor amorcera une collaboration suivie avec la Commission canadienne des droits de la personne et mènera des consultations auprès des gestionnaires et des syndicats. Parmi les autres priorités au cours du prochain exercice, le Programme des initiatives de mesures spéciales fera l'objet d'une évaluation et des projets spécifiquement destinés aux membres des quatre groupes désignés seront mis sur pied.

Avec la mise en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le prochain exercice comportera assurément de nouveaux défis pour la fonction publique. En s'appuyant sur ce qui a été accompli jusqu'à maintenant, le gouvernement est bien placé pour les relever avec succès et faciliter la transition en douceur vers le nouveau régime.

Annexe

Données statistiques

Notes techniques

La présente annexe trace le profil statistique des groupes désignés de la fonction publique fédérale au 31 mars 1996. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes appartenant à une minorité visible et les personnes handicapées, ainsi que des données statistiques sur l'embauche, les promotions et les cessations d'emploi des membres de ces groupes.

Fonction publique

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

Le 31 mars 1996, la fonction publique comptait 207 977 employés, soit 17 642 ou 7,8 p. 100 de moins que le 31 mars 1995. Les effectifs étaient répartis comme suit :

Employés nommés pour une période indéterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers	201 009
Employés nommés pour une période de moins de trois mois	2 550
Employés occasionnels	4 418
Total	207 977

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient des renseignements sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers. En raison de leur roulement rapide, il ne tient pas compte des étudiants et des employés occasionnels. Il ne tient pas compte non plus des personnes nommées par décret, du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, tous portés à l'effectif de la fonction publique.

Conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ce rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1er avril 1995 et prenant fin le 31 mars 1996. Il s'agit du quatrième d'une série de rapports sur l'équité en emploi dans la fonction publique. Les rapports annuels précédents couvraient les exercices : du 1er avril 1992 au 31 mars 1993, du 1er avril 1993 au 31 mars 1994 et du 1er avril 1994 au 31 mars 1995.

Noms des ministères et des organismes

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

Dans le cadre des initiatives gouvernementales annoncées en juin et en novembre 1993 et mises en oeuvre durant les exercices 1993-1994 et 1994-1995, six ministères fédéraux ont été créés, en grande partie à partir de la réorganisation de 14 autres. Le sommaire des changements survenus dans la structure ministérielle figure dans les notes du tableau 5. Lorsque tous les dossiers des employés n'ont pas été modifiés en fonction de la nouvelle structure ministérielle, le ministère ou l'organisme apparaît sous son appellation antérieure.

Effectif et équivalents temps plein

Selon la définition donnée précédemment, le présent rapport fournit des renseignements sur les employés de la fonction publique au 31 mars 1996.

Le nombre d'employés ne correspond pas à celui des équivalents temps plein. À titre d'exemple, deux employés à temps partiel qui travaillent chacun la moitié des heures de travail normales forment un équivalent temps plein. L'information sur l'équité en emploi ne tient pas compte des équivalents temps plein.

Employés nommés pour une période déterminée

La *Loi sur la gestion des finances publiques* a été modifiée en juin 1993 pour changer la définition du terme «employé» et inclure les personnes recrutées pour une période déterminée d'au moins trois mois. Jusqu'alors, un employé nommé pour une période déterminée était, aux fins des rapports, embauché pour une période de six mois ou plus. Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

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

Puisque les employés nommés pour une courte période ne sont pas tenus de déclarer leur appartenance à un groupe désigné, le présent rapport ne fait état que des employés nommés à long terme. Il arrive cependant qu'au cours de leur période d'emploi dans la fonction publique, certaines personnes embauchées à l'origine pour une période de moins de trois mois deviennent des employés à long terme sans avoir déclaré leur appartenance à un groupe désigné. De telles situations ont peut-être donné lieu à une légère sous-estimation de la représentation des groupes désignés. Pour cette raison, les ministères et les organismes devraient demander aux nouvelles recrues de participer au processus de la déclaration volontaire.

Données sur les membres des groupes désignés

Les données figurant dans l'annexe statistique proviennent du fichier des titulaires qui contient les renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur, conformément à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les données du fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données sur les arrivées et les départs dans la fonction publique sont puisées dans le fichier de la mobilité, un sous-ensemble du fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du fichier des nominations de la Commission de la fonction publique.

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

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale dépendent de la bonne volonté des employés qui acceptent de faire une déclaration volontaire et des employeurs qui leur en donnent la possibilité. Cette occasion est donnée aux employés au moment de leur entrée en fonction ou lors des sondages ou de campagnes ministérielles sur la déclaration volontaire. De plus, les employés peuvent n'importe quand remplir la formule de déclaration volontaire qui leur est fournie par les coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Quelques termes utilisés dans ce rapport

«Personnes embauchées» : Le nombre d'employés (nommés pour une période indéterminée, une période déterminée de trois mois ou plus, et saisonniers) portés à l'effectif de la fonction publique durant l'exercice visé par ce rapport. Ceci reflète les déplacements des employés dans la fonction publique et peut comprendre plus d'un déplacement des employés nommés pour une période déterminée.

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

«Cessations» : Le nombre d'employés nommés pour une période indéterminée, nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, ou saisonniers dont les noms ont été rayés de l'effectif de la fonction publique au cours de l'exercice visé par ce rapport. Cela reflète les déplacements des employés qui quittent la fonction publique et peuvent comprendre plus d'un déplacement des employés nommés pour une période déterminée. Dans les départs, sont comptées les personnes qui ont pris leur retraite, qui ont démissionné ou dont la période d'emploi déterminée a pris fin. Les personnes en congé sans traitement sont exclues des dénombrements effectués à partir du fichier des titulaires qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique.

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

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

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

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

Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique

Tableau 2

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

Tableau 3

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

Tableau 4

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

Tableau 5

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

Tableau 6

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

Tableau 7

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

Tableau 8

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

Tableau 9

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

Tableau 10

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

Tableau 11

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

Tableau 12

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

Tableau 13

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

Tableau 14

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

Tableau 15

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

Tableau 16

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

Tableau 1

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique

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

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active Recensement (1991)			47,3		2,6		4,8		9,0

Nota : Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux concernent les employés assujettis à l'équité en emploi en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les données concernant la population active ont été établies à partir d'informations tirées du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités menée à la suite du recensement. Elles comprennent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique. De nouveaux renseignements sur la disponibilité au sein de la population active seront obtenus des données recueillies lors du recensement de mai 1996. .

Tableau 2

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

(LRTFP I-I, employés embauchés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et saisonniers)
Au 31 mars 1996

	Ensemble des employés			Type d'emploi								
				Durée indéterminée			Période ≥ 3 mois			Saisonnier		
			Sexe			Sexe			Sexe			Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique												
Total	201 009		100,0	178 072		100,0	21 554		100,0	1 383		100,0
Femmes	96 794		48,2	82 323		46,2	14 070		65,3	401		29,0
Hommes	104 215		51,8	95 749		53,8	7 484		34,7	982		71,0
Autochtones												
Total	4 665	2,3	100,0	3 966	2,2	100,0	641	3,0	100,0	58	4,2	100,0
Femmes	2 717	2,8	58,2	2 275	2,8	57,4	430	3,1	67,1	12	3,0	20,7
Hommes	1 948	1,9	41,8	1 691	1,8	42,6	211	2,8	32,9	46	4,7	79,3
Personnes handicapées												
Total	6 291	3,1	100,0	5 775	3,2	100,0	493	2,3	100,0	23	1,7	100,0
Femmes	2 821	2,9	44,8	2 537	3,1	43,9	277	2,0	56,2	7	1,7	30,4
Hommes	3 470	3,3	55,2	3 238	3,4	56,1	216	2,9	43,8	16	1,6	69,6
Membres d'une minorité visible												
Total	8 981	4,5	100,0	8 013	4,5	100,0	957	4,4	100,0	11	0,8	100,0
Femmes	4 231	4,4	47,1	3 675	4,5	45,9	553	3,9	57,8	3	0,7	27,3
Hommes	4 750	4,6	52,9	4 338	4,5	54,1	404	5,4	42,2	8	0,8	72,7

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

Tableau 3

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

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

Au 31 mars 1996

Catégorie et groupe professionnels		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction		3 399	725	21,3	54	1,6	71	2,1	78	2,3
Scientifique et professionnelle										
AC	Actuariat	4	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	252	69	27,4	1	0,4	2	0,8	13	5,2
AR	Architecture et urbanisme	265	47	17,7	6	2,3	3	1,1	30	11,3
AU	Vérification	5 173	1 233	23,8	28	0,5	69	1,3	699	13,5
BI	Sciences biologiques	1 263	408	32,3	9	0,7	9	0,7	75	5,9
CH	Chimie	508	163	32,1	2	0,4	12	2,4	74	14,6
DE	Art dentaire	10	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
DS	Service scientifique de la défense	442	41	9,3	0	0,0	4	0,9	24	5,4
ED	Enseignement	897	463	51,6	70	7,8	21	2,3	43	4,8
EN	Génie et arpentage	2 564	219	8,5	14	0,5	72	2,8	329	12,8
ES	Économie, sciologie et statistique	2 830	926	32,7	27	1,0	63	2,2	225	8,0
FO	Sciences forestières	114	13	11,4	3	2,6	4	3,5	5	4,4
HE	Sciences domestiques	28	28	100,0	0	0,0	1	3,6	0	0,0
HR	Recherche historique	259	96	37,1	5	1,9	4	1,5	1	0,4
LA	Droit	1 433	633	44,2	29	2,0	30	2,1	52	3,6
LS	Bibliothéconomie	462	338	73,2	7	1,5	13	2,8	30	6,5
MA	Mathématiques	256	92	35,9	0	0,0	4	1,6	35	13,7
MD	Médecine	229	55	24,0	1	0,4	8	3,5	22	9,6
MT	Météorologie	527	66	12,5	3	0,6	6	1,1	14	2,7
NU	Sciences infirmières	1 455	1 246	85,6	87	6,0	18	1,2	75	5,2
OP	Ergothérapie et physiothérapie	32	29	90,6	0	0,0	0	0,0	2	6,3
PC	Sciences physiques	1 399	370	26,4	16	1,1	24	1,7	76	5,4

Tableau 3 *(suite)*

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

Catégorie et groupe professionnels		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
PH	Pharmacie	31	18	58,1	0	0,0	0	0,0	3	9,7
PS	Psychologie	198	76	38,4	0	0,0	5	2,5	9	4,5
SE	Recherche scientifique	1 984	234	11,8	7	0,4	40	2,0	233	11,7
SG	Réglementation scientifique	590	207	35,1	6	1,0	19	3,2	55	9,3
SW	Service social	58	25	43,1	5	8,6	2	3,4	1	1,7
UT	Enseignement universitaire	146	8	5,5	1	0,7	2	1,4	14	9,6
VM	Médecine vétérinaire	508	108	21,3	1	0,2	12	2,4	26	5,1
Total		23 917	7 212	30,2	328	1,4	447	1,9	2 165	9,1
Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	14 245	8 698	61,1	312	2,2	481	3,4	419	2,9
CO	Commerce	1 943	551	28,4	34	1,7	47	2,4	93	4,8
CS	Gestion des systèmes informatiques	7 555	2 109	27,9	78	1,0	241	3,2	574	7,6
FI	Gestion des finances	2 538	999	39,4	50	2,0	76	3,0	222	8,7
FS	Service extérieur	1 113	299	26,9	15	1,3	16	1,4	56	5,0
IS	Service d'information	1 551	944	60,9	20	1,3	36	2,3	31	2,0
MM/AT	Stagiaire en gestion/en administration	314	168	53,5	5	1,6	7	2,2	27	8,6
OM	Organisation et méthodes	387	178	46,0	3	0,8	19	4,9	11	2,8
PE	Gestion du personnel	2 960	1 951	65,9	116	3,9	159	5,4	82	2,8
PG	Achats et approvisionnement	2 151	965	44,9	39	1,8	82	3,8	88	4,1
PM	Administration des programmes	33 754	17 519	51,9	869	2,6	1 220	3,6	1 428	4,2
TR	Traduction	865	495	57,2	3	0,3	34	3,9	17	2,0
WP	Programmes de bien-être social	1 861	833	44,8	89	4,8	61	3,3	58	3,1
Total		71 237	35 709	50,1	1 633	2,3	2 479	3,5	3 106	4,4

Technique										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	2 329	159	6,8	8	0,3	12	0,5	20	0,9
AO	Navigation aérienne	557	33	5,9	2	0,4	7	1,3	6	1,1
DD	Dessin et illustration	710	182	25,6	10	1,4	36	5,1	30	4,2
EG	Soutien technologique et scientifique	6 345	1 411	22,2	83	1,3	147	2,3	221	3,5
EL	Électronique	2 301	57	2,5	20	0,9	31	1,3	57	2,5
EU	Soutien de l'enseignement	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	3 041	758	24,9	78	2,6	48	1,6	43	1,4
PI	Inspection des produits primaires	2 106	305	14,5	28	1,3	38	1,8	53	2,5
PY	Photographie	39	3	7,7	0	0,0	0	0,0	1	2,6
RO	Radiotélégraphie	1 234	165	13,4	17	1,4	20	1,6	13	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	2 538	1 462	57,6	47	1,9	55	2,2	128	5,0
SO	Officiers de navire	1 044	47	4,5	10	1,0	8	0,8	10	1,0
TI	Inspection technique	1 231	80	6,5	12	1,0	29	2,4	55	4,5
Total		23 477	4 662	19,9	315	1,3	431	1,8	637	2,7
Soutien administratif										
CM	Communications	149	47	31,5	3	2,0	3	2,0	3	2,0
CR	Commis aux écritures et règlements	43 336	35 846	82,7	1 356	3,1	1 966	4,5	2 057	4,7
DA	Traitement mécanique des données	2 389	1 923	80,5	36	1,5	87	3,6	138	5,8
OE	Mécanographie	101	54	53,5	2	2,0	22	21,8	2	2,0
ST	Secrétariat, sténographie, dactylographie	7 326	7 226	98,6	162	2,2	190	2,6	290	4,0
Total		53 301	45 096	84,6	1 559	2,9	2 268	4,3	2 490	4,7
Exploitation										
CX	Services correctionnels	4 651	830	17,8	248	5,3	54	1,2	117	2,5
FR	Pompiers	880	13	1,5	26	3,0	5	0,6	6	0,7
GL	Manoeuvres et hommes de métier	9 479	317	3,3	235	2,5	231	2,4	133	1,4
GS	Services divers	5 286	1 657	31,3	160	3,0	212	4,0	122	2,3
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	929	14	1,5	17	1,8	38	4,1	41	4,4
HS	Services hospitaliers	746	366	49,1	62	8,3	15	2,0	37	5,0
LI	Gardiens de phare	133	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	161	81	50,3	1	0,6	6	3,7	5	3,1
SC	Équipages de navires	1 573	70	4,5	19	1,2	14	0,9	22	1,4
SR	Réparation de navires	1 840	42	2,3	8	0,4	19	1,0	22	1,2
Total		25 678	3 390	13,2	776	3,0	595	2,3	505	2,0
Total pour la fonction publique		201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5

Tableau 4

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

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

Au 31 mars 1996

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	25-29	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	30-34	10	7	70,0	0	0,0	1	10,0	0	0,0
	35-39	109	51	46,8	3	2,8	2	1,8	1	0,9
	40-44	550	208	37,8	15	2,7	11	2,0	13	2,4
	45-49	1 258	295	23,4	19	1,5	29	2,3	26	2,1
	50-54	961	125	13,0	11	1,1	17	1,8	21	2,2
	55-59	415	33	8,0	5	1,2	6	1,4	13	3,1
	60-64	83	6	7,2	1	1,2	4	4,8	4	4,8
	65-69	12	0	0,0	0	0,0	1	8,3	0	0,0
Total		3 399	725	21,3	54	1,6	71	2,1	78	2,3
Scientifique et professionnelle	20-24	71	42	59,2	0	0,0	0	0,0	4	5,6
	25-29	1 346	689	51,2	33	2,5	14	1,0	141	10,5
	30-34	2 930	1 331	45,4	63	2,2	30	1,0	177	6,0
	35-39	4 110	1 539	37,4	55	1,3	53	1,3	278	6,8
	40-44	4 692	1 426	30,4	66	1,4	94	2,0	317	6,8
	45-49	5 058	1 183	23,4	54	1,1	97	1,9	440	8,7
	50-54	3 147	622	19,8	38	1,2	94	3,0	342	10,9
	55-59	1 741	265	15,2	18	1,0	36	2,1	295	16,9
	60-64	622	94	15,1	1	0,2	19	3,1	131	21,1
	65-69	173	19	11,0	0	0,0	8	4,6	37	21,4
	70+	27	2	7,4	0	0,0	2	7,4	3	11,1
Total		23 917	7 212	30,2	328	1,4	447	1,9	2 165	9,1

Administration et service extérieur	16-19	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	540	275	50,9	11	2,0	10	1,9	26	4,8
	25-29	4 417	2 217	50,2	147	3,3	47	1,1	334	7,6
	30-34	9 279	5 037	54,3	265	2,9	221	2,4	511	5,5
	35-39	13 337	7 825	58,7	314	2,4	387	2,9	538	4,0
	40-44	16 522	9 050	54,8	369	2,2	581	3,5	490	3,0
	45-49	15 809	7 086	44,8	308	1,9	697	4,4	527	3,3
	50-54	7 327	2 828	38,6	152	2,1	345	4,7	391	5,3
	55-59	2 852	1 041	36,5	48	1,7	137	4,8	209	7,3
	60-64	911	280	30,7	16	1,8	43	4,7	67	7,4
	65-69	198	52	26,3	1	0,5	11	5,6	12	6,1
	70+	44	18	40,9	2	4,5	0	0,0	1	2,3
Total		71 237	35 709	50,1	1 633	2,3	2 479	3,5	3 106	4,4
Technique	16-19	8	3	37,5	0	0,0	0	0,0	1	12,5
	20-24	260	88	33,8	11	4,2	0	0,0	8	3,1
	25-29	1 564	527	33,7	33	2,1	11	0,7	53	3,4
	30-34	3 052	897	29,4	54	1,8	31	1,0	87	2,9
	35-39	4 028	1 027	25,5	64	1,6	54	1,3	89	2,2
	40-44	4 891	1 023	20,9	60	1,2	106	2,2	85	1,7
	45-49	5 050	650	12,9	52	1,0	122	2,4	103	2,0
	50-54	2 811	277	9,9	24	0,9	56	2,0	107	3,8
	55-59	1 303	119	9,1	13	1,0	36	2,8	65	5,0
	60-64	415	44	10,6	4	1,0	14	3,4	30	7,2
	65-69	78	6	7,7	0	0,0	1	1,3	7	9,0
	70+	17	1	5,9	0	0,0	0	0,0	2	11,8
Total		23 477	4 662	19,9	315	1,3	431	1,8	637	2,7
Soutien administratif	16-19	28	24	85,7	1	3,6	0	0,0	1	3,6
	20-24	1 108	850	76,7	53	4,8	16	1,4	43	3,9
	25-29	4 727	3 774	79,8	198	4,2	108	2,3	225	4,8
	30-34	7 945	6 672	84,0	317	4,0	290	3,7	338	4,3
	35-39	10 946	9 430	86,2	325	3,0	446	4,1	370	3,4
	40-44	10 843	9 179	84,7	296	2,7	531	4,9	459	4,2
	45-49	9 251	7 842	84,8	207	2,2	436	4,7	501	5,4
	50-54	4 796	4 181	87,2	103	2,1	250	5,2	305	6,4
	55-59	2 580	2 242	86,9	48	1,9	127	4,9	189	7,3
	60-64	895	757	84,6	9	1,0	54	6,0	52	5,8
	65-69	143	114	79,7	2	1,4	8	5,6	4	2,8
	70+	39	31	79,5	0	0,0	2	5,1	3	7,7
Total		53 301	45 096	84,6	1 559	2,9	2 268	4,3	2 490	4,7

Tableau 4 *(suite)*

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

Catégorie professionnelle	Âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
			Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation	16-19	13	5	38,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	321	105	32,7	18	5,6	4	1,2	3	0,9
	25-29	1 316	347	26,4	83	6,3	9	0,7	38	2,9
	30-34	2 977	528	17,7	125	4,2	59	2,0	70	2,4
	35-39	4 624	604	13,1	139	3,0	96	2,1	74	1,6
	40-44	5 424	548	10,1	134	2,5	118	2,2	83	1,5
	45-49	4 780	513	10,7	110	2,3	109	2,3	103	2,2
	50-54	3 290	380	11,6	79	2,4	99	3,0	63	1,9
	55-59	2 039	253	12,4	64	3,1	63	3,1	51	2,5
	60-64	737	80	10,9	19	2,6	29	3,9	18	2,4
	65-69	125	20	16,0	4	3,2	6	4,8	2	1,6
	70+	32	7	21,9	1	3,1	3	9,4	0	0,0
Total		25 678	3 390	13,2	776	3,0	595	2,3	505	2,0
Fonction publique	16-19	50	32	64,0	1	2,0	0	0,0	2	4,0
	20-24	2 300	1 360	59,1	93	4,0	30	1,3	84	3,7
	25-29	13 371	7 554	56,5	494	3,7	189	1,4	791	5,9
	30-34	26 193	14 472	55,3	824	3,1	632	2,4	1 183	4,5
	35-39	37 154	20 476	55,1	900	2,4	1 038	2,8	1 350	3,6
	40-44	42 922	21 434	49,9	940	2,2	1 441	3,4	1 447	3,4
	45-49	41 206	17 569	42,6	750	1,8	1 490	3,6	1 700	4,1
	50-54	22 332	8 413	37,7	407	1,8	861	3,9	1 229	5,5
	55-59	10 930	3 953	36,2	196	1,8	405	3,7	822	7,5
	60-64	3 663	1 261	34,4	50	1,4	163	4,4	302	8,2
	65-69	729	211	28,9	7	1,0	35	4,8	62	8,5
	70+	159	59	37,1	3	1,9	7	4,4	9	5,7
Total pour la fonction publique		201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5

Tableau 5

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

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

Au 31 mars 1996

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Revenu Canada	39 047	21 410	54,8	494	1,3	963	2,5	2 284	5,8
Développement des ressources humaines Canada	23 494	16 431	69,9	651	2,8	1 313	5,6	925	3,9
Défense nationale[1]	22 054	7 412	33,6	418	1,9	614	2,8	570	2,6
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 978	6 082	46,9	242	1,9	662	5,1	798	6,1
Transports Canada[2]	11 551	3 053	26,4	130	1,1	206	1,8	368	3,2
Service correctionnel Canada	11 055	3 968	35,9	392	3,5	233	2,1	302	2,7
Pêches et Océans[2]	10 259	2 542	24,8	140	1,4	218	2,1	294	2,9
Agriculture et Agroalimentaire Canada	8 418	3 119	37,1	89	1,1	160	1,9	322	3,8
Santé Canada	5 874	3 702	63,0	389	6,6	157	2,7	379	6,5
Statistique Canada	5 048	2 549	50,5	61	1,2	132	2,6	340	6,7
Patrimoine canadien	4 967	2 225	44,8	189	3,8	112	2,3	113	2,3
Industrie Canada	4 776	2 138	44,8	83	1,7	143	3,0	231	4,8
Environnement Canada	4 739	1 596	33,7	46	1,0	83	1,8	218	4,6
Ressources naturelles Canada	4 206	1 463	34,8	55	1,3	109	2,6	219	5,2
Immigration et Citoyenneté Canada	4 029	2 388	59,3	75	1,9	155	3,8	329	8,2
Affaires étrangères et Commerce international Canada	3 755	1 717	45,7	59	1,6	86	2,3	152	4,0
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	3 367	2 787	82,8	121	3,6	196	5,8	126	3,7
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 139	1 815	57,8	658	21,0	99	3,2	183	5,8
Anciens combattants Canada[3]	3 125	2 033	65,1	77	2,5	164	5,2	152	4,9
Ministère de la Justice Canada	2 367	1 439	60,8	59	2,5	51	2,2	108	4,6
Commission de la fonction publique du Canada	1 543	992	64,3	47	3,0	76	4,9	74	4,8

Tableau 5 *(suite)*

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

Ministère/organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence canadienne de développement international	1 160	638	55,0	15	1,3	38	3,3	61	5,3
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	813	519	63,8	13	1,6	23	2,8	129	15,9
Ministère des Finances Canada	725	361	49,8	6	0,8	11	1,5	28	3,9
Archives nationales du Canada	714	332	46,5	14	2,0	21	2,9	13	1,8
Commission canadienne des grains	694	208	30,0	8	1,2	15	2,2	18	2,6
Administration du rétablissement agricole des Prairies	694	206	29,7	3	0,4	5	0,7	5	0,7
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat[4]	659	356	54,1	6	0,9	17	2,6	20	3,0
Bureau du Conseil privé	545	333	61,1	11	2,0	17	3,1	8	1,5
Bibliothèque nationale du Canada	479	331	69,1	12	2,5	20	4,2	23	4,8
Greffe de la Cour fédérale du Canada	426	274	64,3	7	1,6	20	4,7	21	4,9
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	395	221	55,9	7	1,8	21	5,3	16	4,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	353	168	47,6	4	1,1	13	3,7	7	2,0
Office national des transports du Canada	338	190	56,2	4	1,2	17	5,0	10	3,0
Agence spatiale canadienne	293	112	38,2	2	0,7	1	0,3	28	9,6
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	293	153	52,2	13	4,4	14	4,8	16	5,5
Commission nationale des libérations conditionnelles	275	218	79,3	8	2,9	19	6,9	8	2,9
Bureau de la sécurité des transports du Canada	244	81	33,2	4	1,6	6	2,5	8	3,3
Solliciteur général Canada	239	138	57,7	15	6,3	12	5,0	2	0,8
Bureau fédéral de développement régional (Québec)	235	120	51,1	1	0,4	5	2,1	3	1,3
Commission canadienne des droits de la personne	183	117	63,9	11	6,0	17	9,3	20	10,9

Bureau du Directeur général des élections	169	85	50,3	4	2,4	4	2,4	1	0,6
Commissariat aux langues officielles	135	72	53,3	5	3,7	4	3,0	4	3,0
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	133	81	60,9	2	1,5	4	3,0	9	6,8
Greffe de la Cour canadienne de l'impôt	129	83	64,3	3	2,3	7	5,4	6	4,7
Centre canadien de gestion	117	83	70,9	4	3,4	3	2,6	2	1,7
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	116	70	60,3	1	0,9	7	6,0	3	2,6
Conseil canadien des relations du travail	87	60	69,0	1	1,1	3	3,4	3	3,4
Protection civile Canada	86	35	40,7	0	0,0	3	3,5	1	1,2
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	82	43	52,4	1	1,2	5	6,1	0	0,0
Tribunal canadien du commerce extérieur	81	41	50,6	0	0,0	1	1,2	4	4,9
Condition féminine Canada	77	75	97,4	4	5,2	2	2,6	7	9,1
Commission canadienne du lait	57	30	52,6	1	1,8	0	0,0	1	1,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	42	23	54,8	0	0,0	2	4,8	1	2,4
Commission mixte internationale	34	16	47,1	0	0,0	0	0,0	1	2,9
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	30	18	60,0	0	0,0	0	0,0	3	10,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	11	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national de commercialisation des produits agricoles	16	9	56,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	13	5	38,5	0	0,0	1	7,7	1	7,7
Greffe du Tribunal de la concurrence	12	8	66,7	0	0,0	1	8,3	0	0,0
Secrétariat canadien (ALENA)	7	1	14,3	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Commission du droit d'auteur Canada	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	1	16,7
Tribunal canadien des relations professionnelles des artistes – producteurs	5	2	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5

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

[2] Le ministère des Pêches et des Océans comprend la Garde côtière canadienne.

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

[4] Comprend le Bureau du Contrôleur général.

Tableau 6

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

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

Au 31 mars 1996

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	5 387	2 062	38,3	193	3,6	106	2,0	25	0,5
Île-du-Prince-Édouard	2 273	1 230	54,1	36	1,6	120	5,3	26	1,1
Nouvelle-Écosse	10 858	3 788	34,9	134	1,2	366	3,4	374	3,4
Nouveau-Brunswick	6 609	2 997	45,3	83	1,3	207	3,1	57	0,9
Québec (moins RCN*)	28 369	13 705	48,3	285	1,0	631	2,2	455	1,6
RCN* (Québec)	15 622	8 411	53,8	435	2,8	653	4,2	678	4,3
RCN* (Ontario)	48 829	24 649	50,5	718	1,5	1 552	3,2	2 238	4,6
Ontario (moins RCN*)	33 756	16 869	50,0	735	2,2	1 137	3,4	2 455	7,3
Manitoba	9 281	4 816	51,9	507	5,5	313	3,4	280	3,0
Saskatchewan	5 255	2 505	47,7	319	6,1	173	3,3	118	2,2
Alberta	12 246	5 701	46,6	468	3,8	408	3,3	646	5,3
Colombie-Britannique	19 713	8 923	45,3	553	2,8	575	2,9	1 547	7,8
Yukon	677	347	51,3	79	11,7	13	1,9	9	1,3
Territoires du Nord-Ouest	696	317	45,5	111	15,9	19	2,7	19	2,7
À l'extérieur du Canada	1 438	474	33,0	9	0,6	18	1,3	54	3,8
Total	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5

*Région de la capitale nationale

Tableau 7

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

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

Au 31 mars 1996

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres d'une minorité visible		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	309	0,2	227	73,5	0,2	6	1,9	0,1	19	6,1	0,4	10	3,2	0,1
20 000 - 24 999	12 985	6,6	9 884	76,1	10,5	448	3,5	9,7	522	4,0	10,7	495	3,8	5,6
25 000 - 29 999	40 533	26,8	29 470	72,7	40,9	1 317	3,2	38,0	1 331	3,3	37,2	1 828	4,5	26,0
30 000 - 34 999	25 741	39,6	14 301	55,6	55,7	637	2,5	51,6	532	2,1	47,7	1 034	4,0	37,5
35 000 - 39 999	28 720	53,9	13 113	45,7	69,2	689	2,4	66,4	580	2,0	59,3	1 094	3,8	49,7
40 000 - 44 999	29 418	68,5	11 984	40,7	81,6	609	2,1	79,4	585	2,0	70,9	1 317	4,5	64,3
45 000 - 49 999	18 040	77,5	6 629	36,7	88,4	367	2,0	87,3	451	2,5	79,8	787	4,4	73,1
50 000 - 54 999	11 970	83,4	3 990	33,3	92,6	215	1,8	91,9	262	2,2	85,0	588	4,9	79,7
55 000 - 59 999	10 481	88,7	2 686	25,6	95,3	137	1,3	94,9	231	2,2	89,6	627	6,0	86,6
60 000 - 64 999	6 755	92,0	1 769	26,2	97,2	82	1,2	96,6	178	2,6	93,2	377	5,6	90,8
65 000 - 69 999	5 967	95,0	1 214	20,3	98,4	66	1,1	98,0	130	2,2	95,7	339	5,7	94,6
70 000 - 74 999	4 798	97,4	714	14,9	99,2	38	0,8	98,8	101	2,1	97,7	200	4,2	96,8
75 000 - 79 999	1 657	98,2	272	16,4	99,4	15	0,9	99,2	33	2,0	98,4	98	5,9	97,9
80 000 - 84 999	1 619	99,0	194	12,0	99,6	22	1,4	99,6	45	2,8	99,3	123	7,6	99,3
85 000 - 89 999	523	99,3	115	22,0	99,8	5	1,0	99,7	12	2,3	99,5	25	4,8	99,6
90 000 - 94 999	682	99,6	107	15,7	99,9	4	0,6	99,8	17	2,5	99,6	27	4,0	99,7
95 000 - 99 999	212	99,7	42	19,8	99,9	4	1,9	99,9	1	0,5	99,7	4	1,9	99,7
100 000 +	599	100,0	83	13,9	100,0	4	0,7	100,0	6	1,0	99,8	8	1,3	99,8
Total	201 009	100,0	96 794	48,2	100,0	4 665	2,3	100,0	5 036	2,5	100,0	8 981	4,5	100,0

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

Tableau 8

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

minorité Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	609	470	77,2	3	0,5	7	1,1	5	0,8
Île-du-Prince-Édouard	114	74	64,9	6	5,3	5	4,4	1	0,9
Nouvelle-Écosse	447	221	49,4	3	0,7	4	0,9	15	3,4
Nouveau-Brunswick	295	126	42,7	0	0,0	3	1,0	3	1,0
Québec (moins RCN*)	2 327	1 749	75,2	14	0,6	32	1,4	29	1,2
RCN* (Québec)	568	307	54,0	64	11,3	17	3,0	20	3,5
RCN* (Ontario)	2 415	1 378	57,1	54	2,2	49	2,0	137	5,7
Ontario (moins RCN*)	2 008	1 391	69,3	53	2,6	35	1,7	67	3,3
Manitoba	1 161	849	73,1	64	5,5	27	2,3	59	5,1
Saskatchewan	637	305	47,9	33	5,2	7	1,1	11	1,7
Alberta	1 115	595	53,4	52	4,7	19	1,7	36	3,2
Colombie-Britannique	1 648	1 032	62,6	52	3,2	21	1,3	77	4,7
Yukon	134	58	43,3	27	20,1	1	0,7	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	92	43	46,7	16	17,4	0	0,0	0	0,0
Extérieur du Canada	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	13 572	8 598	63,4	441	3,2	227	1,7	460	3,4

*Région de la capitale nationale

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques). Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 9

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	53	12	22,6	1	1,9	2	3,8	1	1,9
Scientifique et professionnelle	938	524	55,9	32	3,4	12	1,3	52	5,5
Administration et service extérieur	2 030	974	48,0	77	3,8	42	2,1	105	5,2
Technique	900	382	42,4	23	2,6	8	0,9	29	3,2
Soutien administratif	7 230	6 106	84,5	222	3,1	146	2,0	256	3,5
Exploitation	2 421	600	24,8	86	3,6	17	0,7	17	0,7
Total	13 572	8 598	63,4	441	3,2	227	1,7	460	3,4

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques). Dans chaque catégorie professionnelle, le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

Tableau 10

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	1 837	845	46,0	70	3,8	53	2,9	78	4,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	11 686	7 740	66,2	370	3,2	174	1,5	379	3,2
Saisonnier	49	13	26,5	1	2,0	0	0,0	3	6,1
Total	13 572	8 598	63,4	441	3,2	227	1,7	460	3,4

Nota : Les embauches représentent les employés qui se sont ajoutés à la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques). Le nombre total d'employés sert à établir le pourcentage pour chacun des groupes désignés.

Tableau 11

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	180	79	43,9	8	4,4	1	0,6	1	0,6
Île-du-Prince-Édouard	123	85	69,1	2	1,6	8	6,5	0	0,0
Nouvelle-Écosse	376	148	39,4	9	2,4	9	2,4	11	2,9
Nouveau-Brunswick	252	112	44,4	6	2,4	6	2,4	3	1,2
Québec (moins RCN*)	1 450	874	60,3	26	1,8	39	2,7	30	2,1
Ontario (moins RCN*)	1 216	695	57,2	28	2,3	37	3,0	107	8,8
RCN*	4 061	2 287	56,3	90	2,2	104	2,6	179	4,4
Manitoba	397	221	55,7	20	5,0	11	2,8	7	1,8
Saskatchewan	206	101	49,0	26	12,6	5	2,4	4	1,9
Alberta	590	297	50,3	22	3,7	12	2,0	39	6,6
Colombie-Britannique	932	458	49,1	31	3,3	18	1,9	85	9,1
Yukon	32	17	53,1	3	9,4	0	0,0	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	28	9	32,1	4	14,3	0	0,0	1	3,6
Extérieur du Canada	77	35	45,5	1	1,3	1	1,3	3	3,9
Inconnue	5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	9 925	5 418	54,6	276	2,8	251	2,5	470	4,7

*Région de la capitale nationale

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné dans l'ensemble des employés (voir aussi la définition de «promotions» dans les Notes techniques).

Tableau 12

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	292	80	27,4	7	2,4	0	0,0	4	1,4
Scientifique et professionnelle	1 245	476	38,2	26	2,1	9	0,7	118	9,5
Administration et service extérieur	3 814	2 271	59,5	96	2,5	128	3,4	169	4,4
Technique	1 197	289	24,1	29	2,4	15	1,3	29	2,4
Soutien administratif	2 539	2 102	82,8	82	3,2	84	3,3	133	5,2
Exploitation	685	117	17,1	35	5,1	15	2,2	16	2,3
Non identifiée	153	83	54,2	1	0,7	0	0,0	1	0,7
Total	9 925	5 418	54,6	276	2,8	251	2,5	470	4,7

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

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

Tableau 13

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	8 233	4 393	53,4	220	2,7	214	2,6	385	4,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 692	1 025	60,6	56	3,3	37	2,2	85	5,0
Total	9 925	5 418	54,6	276	2,8	251	2,5	470	4,7

Nota : Les données sur les promotions sont fournies par la Commission de la fonction publique et ne portent que sur les institutions fédérales figurant à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et assujetties à la LEFP.

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

Tableau 14

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Lieu de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	1 567	845	53,9	27	1,7	41	2,6	10	0,6
Île-du-Prince-Édouard	316	167	52,8	8	2,5	15	4,7	5	1,6
Nouvelle-Écosse	2 090	815	39,0	20	1,0	89	4,3	52	2,5
Nouveau-Brunswick	1 231	491	39,9	15	1,2	42	3,4	7	0,6
Québec (moins RCN*)	6 061	3 728	61,5	50	0,8	143	2,4	64	1,1
RCN* (Québec)	2 208	1 053	47,7	99	4,5	109	4,9	73	3,3
RCN* (Ontario)	7 670	3 967	51,7	125	1,6	284	3,7	302	3,9
Ontario (moins RCN*)	5 778	3 116	53,9	182	3,1	243	4,2	260	4,5
Manitoba	2 365	1 483	62,7	110	4,7	85	3,6	89	3,8
Saskatchewan	1 195	589	49,3	71	5,9	44	3,7	24	2,0
Alberta	2 297	1 135	49,4	93	4,0	98	4,3	78	3,4
Colombie-Britannique	3 857	1 966	51,0	116	3,0	125	3,2	150	3,9
Yukon	198	91	46,0	36	18,2	1	0,5	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	213	88	41,3	54	25,4	2	0,9	1	0,5
Extérieur du Canada	49	15	30,6	0	0,0	1	2,0	3	6,1
Total	37 095	19 549	52,7	1 006	2,7	1 322	3,6	1 118	3,0

*Région de la capitale nationale

Nota : Les cessations d'emploi se réfèrent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques).

Tableau 15

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Groupe de la direction	540	62	11,5	5	0,9	18	3,3	15	2,8
Scientifique et professionnelle	2 668	920	34,5	75	2,8	65	2,4	190	7,1
Administration et service extérieur	7 590	3 370	44,4	221	2,9	424	5,6	238	3,1
Technique	3 495	745	21,3	52	1,5	85	2,4	72	2,1
Soutien administratif	15 665	13 108	83,7	420	2,7	564	3,6	500	3,2
Exploitation	7 137	1 344	18,8	233	3,3	166	2,3	103	1,4
Total	37 095	19 549	52,7	1 006	2,7	1 322	3,6	1 118	3,0

Nota : Les cessations d'emploi se réfèrent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques).

Tableau 16

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

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

Du 1er avril 1995 au 31 mars 1996

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Durée indéterminée	19 828	8 220	41,5	537	2,7	949	4,8	607	3,1
Période déterminée (3 mois ou plus)	16 930	11 209	66,2	448	2,6	367	2,2	510	3,0
Saisonnier	337	120	35,6	21	6,2	6	1,8	1	0,3
Total	37 095	19 549	52,7	1 006	2,7	1 322	3,6	1 118	3,0

Nota : Les cessations d'emploi se réfèrent aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 (voir aussi les Notes techniques).