



Gouvernement du Canada
Ministère des Communications

Government of Canada
Department of Communications

RAPPORT ANNUEL

PROGRAMMES DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

1983-84



Gouvernement du Canada
Ministère des Communications

Government of Canada
Department of Communications

RAPPORT ANNUEL

PROGRAMMES DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

1983-84

RAPPORT ANNUEL DE 1983-1984

PROGRAMMES DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

- Égalité d'accès à l'emploi pour la femme
- Possibilités d'emploi des personnes atteintes d'incapacité physique ou mentale
- Représentation et participation des autochtones

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
I INTRODUCTION	2
II PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS A L'EMPLOI POUR LA FEMME	3
1. Analyse des données et statistiques	4
a) Objectifs quantitatifs à long terme	4
- tableau des objectifs, plan national	
- tableau des objectifs, régions de l'Atlantique, du Québec, de l'Ontario, du Centre et du Pacifique	
b) Répartition des hommes et des femmes par catégorie	7
c) Répartition par secteur	8
2. Formation et perfectionnement	10
3. Observations et conclusions	11
4. Plans d'action	12
III POSSIBILITÉS D'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES D'INCAPACITÉ PHYSIQUE OU MENTALE	13
IV REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES AUTOCHTONES	18

I INTRODUCTION

I INTRODUCTION

Dans sa politique sur l'égalité des chances, le Conseil du Trésor recommande que les possibilités d'avancement soient accessibles sans distinction à toutes les personnes compétentes intéressées. Le principe de l'égalité des chances vise à assurer à tous les Canadiens l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation, au perfectionnement et à la progression professionnelle, une attention particulière étant portée aux femmes, aux autochtones et aux personnes atteintes d'une incapacité mentale ou physique. En conséquence, des programmes de l'égalité des chances ont été lancés à l'intention de ces trois groupes pour remédier à leur sous-représentation dans la Fonction publique canadienne. Les lignes directrices rédigées par le Conseil du Trésor invitent les ministères à :

- a) recruter et promouvoir des personnes compétentes;
- b) encourager et accélérer l'avancement des employés au moyen de programmes de formation et de perfectionnement;
- c) déterminer les obstacles à l'avancement et les supprimer;
- d) abolir les usages discriminatoires et supprimer les dispositions discriminatoires des lois, des règlements et des politiques en vigueur.

Au ministère des Communications (MDC), le souci d'assurer l'égalité des chances est considéré comme un élément de la planification de la gestion du personnel, qui doit guider l'établissement des priorités et l'organisation du Ministère.

Jusqu'en 1984, toutes les activités des programmes du MDC axées sur les groupes mal représentés étaient administrées, coordonnées et contrôlées par le Bureau d'égalité d'accès à l'emploi, de la Division de la politique et de la planification du personnel (DPPP). Toutefois, en janvier 1984, il y a eu restructuration, et ces programmes relèvent maintenant d'un groupe de travail d'action positive, régi par un comité directeur composé de gestionnaires supérieurs dont chacun représente un secteur précis du Ministère. La stratégie d'action positive a pour objet de faire disparaître toutes les formes de discrimination de notre système des emplois, plus particulièrement celles qui font obstacle à l'emploi des femmes, des autochtones et des personnes handicapées, trois groupes de citoyens défavorisés sur le marché du travail. Au début de 1985, l'équipe de l'action positive devrait relever à nouveau de la DPPP.

Jusqu'à maintenant, un rapport annuel distinct était dressé pour chacun des programmes de l'égalité des chances. En raison du fusionnement de ces programmes avec la stratégie d'action positive, nous avons décidé, cette année, de rédiger un rapport annuel global qui fera état des progrès accomplis et des activités organisées à l'intention des trois groupes minoritaires susmentionnés au cours de l'année financière 1983-1984.

II PROGRAMME D'ÉGALITÉ
D'ACCÈS A L'EMPLOI
POUR LA FEMME

I ANALYSE DES DONNÉES ET STATISTIQUES

A) OBJECTIFS QUANTITATIFS A LONG TERME

Le plan d'action présenté au Conseil du Trésor le 31 mars 1981 avait établi divers objectifs, qui devaient être réalisés au cours de la période se terminant le 31 mars 1984, au regard de la représentation des femmes dans certaines catégories professionnelles. Il fixait pour les groupes sélectionnés des objectifs différents à l'échelle nationale (voir la formule I) et à l'échelle de chaque région (voir les formules I A à E). A titre indicatif, signalons que les formules employées se trouvent à la fin de l'analyse rédactionnelle.

I Plan national

La formule I donne les objectifs à atteindre à l'échelle nationale pour les neuf groupes professionnels sélectionnés. Elle compare également le pourcentage réel des femmes qui, en février 1984, faisaient partie de l'effectif au pourcentage relevé à la fin de décembre 1980.

L'examen des statistiques révèle que pendant cet intervalle, le MDC a effectivement accompli des progrès, la représentation des femmes ayant augmenté dans certains groupes du Ministère. A noter que la proportion des femmes s'est nettement accrue dans tous les groupes, sauf dans celui des EG-ESS. L'augmentation la plus importante s'est produite dans le groupe FI, où la proportion des femmes est passée de 12,8 p. 100 à 44,4 p. 100.

Néanmoins, le MDC n'a pas atteint les objectifs visés dans tous les cas. En effet, si l'objectif fixé pour la catégorie administrative et du service extérieur a été dépassé, la proportion des femmes au sein de la catégorie de la gestion, de la catégorie scientifique, de la catégorie technique et de la catégorie de l'exploitation s'est révélée inférieure aux prévisions. A vrai dire, les objectifs n'ont été atteints que dans trois (AS, CS et FI) des dix groupes en question.

II Région de l'Atlantique

Pour sa part, le bureau régional de l'Atlantique a réalisé ses objectifs à long terme. Aucune vacance n'était prévue au départ dans le groupe du génie avant 1984. Or, tel n'a pas été le cas, et le bureau n'a pas réussi à recruter une ingénieure malgré les efforts déployés.

III Région du Québec

En ce qui concerne les femmes faisant partie de l'effectif de la catégorie administrative et du service extérieur, l'objectif à long terme de 30 p. 100 a été dépassé de 12 p. 100. Des vingt-deux postes existants dans de cette catégorie, neuf sont maintenant occupés par des femmes.

Dans le cas de la catégorie technique, l'objectif à long terme était de porter à 4 p. 100 la proportion des femmes du groupe EL; la situation actuelle ne reflète qu'une proportion réelle de 1,28 p. 100 malgré tous les efforts déployés par le bureau régional (voir la formule I B). Celui-ci avait lancé une campagne de recrutement auprès du public afin de pourvoir à huit postes de EL-1. Il a pu retenir dix candidatures possibles, mais aucune femme n'était du nombre. Il ne prévoit pas de faire d'autre recrutement dans l'avenir immédiat. A moins de facteurs imprévus tels qu'un roulement plus élevé ou un nombre accru de départs, l'objectif fixé d'augmenter à 4 p. 100 le nombre des femmes dans le groupe EL ne sera probablement pas atteint avant la fin de 1984.

IV Région de l'Ontario

Dans le cas de l'effectif féminin de la catégorie administrative et du service extérieur, le Bureau régional de l'Ontario a dépassé son objectif, qui était 34 p. 100. La proportion des femmes, qui a augmenté d'environ 16 p. 100 depuis 1980, se chiffre maintenant à 42,85 p. 100 (voir la formule I C).

Le bureau n'a cependant pas réussi à trouver des femmes qu'il aurait pu nommer à quatre postes d'inspecteur radio. A l'heure actuelle, deux femmes font partie du groupe EL de la région. A signaler cependant qu'une employée du groupe CR poursuit sa formation en électronique dans un collège communautaire. Elle devrait obtenir son diplôme en mai 1984. Par ailleurs, le bureau est en train de s'organiser pour qu'une autre employée de ce groupe reçoive une formation analogue en 1984. Malheureusement, les programmes de recrutement n'ont pas permis de trouver des candidates compétentes.

D'autres activités ont été organisées pour accroître la participation des femmes :

- (1) la formation parallèle et la rotation d'emplois, dont ont bénéficié huit CR et une DA-CON dans les domaines suivants : Finances et administration, Télécommunications gouvernementales, Autorisation et Contrôle du spectre;
- (2) un atelier de formation sur la gestion du personnel et des finances et sur les méthodes générales et techniques de bureau auquel ont participé vingt commis et secrétaires.

V Région du Centre

Une employée fait actuellement des études au Northern Alberta Institute of Technology. Elle est inscrite à un cours sur la technologie de l'électronique. A l'obtention de son diplôme, en juin 1984, elle devrait obtenir un poste d'inspecteur radio dans l'un des bureaux de district, ce qui contribuera à faire atteindre l'objectif de 6 p. 100 fixé pour la représentation des femmes dans l'objectif du groupe EL. A l'heure actuelle, la proportion des femmes faisant partie de ce groupe est de 4,16 p. 100 (voir la formule I D).

En ce qui concerne la catégorie administrative et du service extérieur, la proportion visée, 30 p. 100, a été dépassée de 3,33 p. 100. Outre la mise à exécution du plan susmentionné quant à la représentation des femmes à l'intérieur du groupe EL, le bureau régional s'est fixé comme objectif de recruter une femme qu'il nommera à un poste de la catégorie PM et de faire passer une employée de la catégorie CR au groupe PE.

VI Région du Pacifique

En ce qui concerne le groupe des EL et la catégorie administrative et du service extérieur, les objectifs fixés ont été dépassés (voir la formule I E). Au sein du groupe des EL, les femmes comptent maintenant pour 4,47 p. 100 de l'effectif; au sein de la catégorie administrative et du service extérieur, leur proportion a dépassé l'objectif fixé, 20 p. 100, et est maintenant de 33,3 p. 100.

Au cours de l'année 1983-1984, aucun inspecteur radio n'a été recruté. Le bureau régional n'a donc pu augmenter le nombre des femmes de la catégorie technique.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR
WOMEN PROGRAM

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LA FEMME

PLAN NATIONAL

Fiscal Year — Année financière

1983-1984

LONG TERM QUANTITATIVE TARGETS
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984

ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group & Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires							
Gestion	<p>Au 31 mars 1984, la proportion des femmes par rapport à l'effectif du Ministère devrait être de:</p> <p>10 %</p>	<p>Représentation réelle en % au</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="995 629 1235 665">31-12-80</td> <td data-bbox="1240 629 1533 665">07-02-84</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 692 1235 727">3,7 %*</td> <td data-bbox="1240 692 1533 727">7,36 %**</td> </tr> <tr> <td data-bbox="995 733 1235 768">*ne vise que les SX</td> <td data-bbox="1240 733 1533 768">**vise les EX et SM</td> </tr> </table>		31-12-80	07-02-84	3,7 %*	7,36 %**	*ne vise que les SX	**vise les EX et SM
31-12-80	07-02-84								
3,7 %*	7,36 %**								
*ne vise que les SX	**vise les EX et SM								
EN-ENG	4 %	1,9 %	2,69 %						
SE-RES	4 %	1,8 %	2,04 %						
AS	<p>20 % aux niveaux 4 à 8 (proportion globale réelle)</p>	<p>16 % (37,5 %)</p>	<p>21 % (46,04 %)</p>						
CS	<p>15 % aux niveaux 3 à 5 24 % du groupe</p>	<p>6.6 % 19 %</p>	<p>10 % 25 %</p>						
FI	20 %	12,8 %	44,44 %						
EL	4 %	1,4 %	2,5 %						
EG-ESS	16 %	10,8 %	5,71 %						
Catégorie de l'exploitation	3 %	0 %	1,42 %						



EQUAL OPPORTUNITIES FOR
WOMEN PROGRAM

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LA FEMME

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Fiscal Year — Année financière

1983-1984

LONG TERM QUANTITATIVE TARGETS
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984

ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group & Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires	
EN-ENG	Aucune vacance n'est prévu avant 1984	Représentation réelle en % au 31-12-80 07-02-84 0 % 0 %	
Catégorie admi- mistration et du service extérieur	Promotion: AS-1 à AS-3 Promotion: AS-3 à PM-4	Deux employés on été promues: une est passé de AS-1 à AS-3 et l'autre, de AS-3 à PM-4	
	Promotion: CR-4 à FI AS PM	Une CR-3 a été promue à un poste de FI à l'ATG (Ottawa)	
EL	Recruter deux femmes pour le groupe EL Faire passer ces employés du niveau EL-1 au niveau EL-4 en l'espace de trois ans	0 %	2,17 %



EQUAL OPPORTUNITIES FOR
WOMEN PROGRAM

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal Year — Année financière

1983-1984

RÉGION DU QUÉBEC

LONG TERM QUANTITATIVE TARGETS
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984

ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group & Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires					
EL	Au moins 4 % d'ici 1984	Représentation réelle en % au <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">31-12-80</td> <td style="text-align: center; width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">07-02-84</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1,35 %</td> <td style="text-align: center;">1,28 %</td> </tr> </table>		31-12-80	07-02-84	1,35 %	1,28 %
31-12-80	07-02-84						
1,35 %	1,28 %						
AS, PM, PE, CS, FI	au moins 30 % d'ici 1984	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 50%;">14,29 %</td> <td style="text-align: center; width: 50%;">42,85 %</td> </tr> </table>		14,29 %	42,85 %		
14,29 %	42,85 %						



EQUAL OPPORTUNITIES FOR
WOMEN PROGRAM

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LA FEMME

RÉGION DE L'ONTARIO

Fiscal Year — Année financière

1983-1984

LONG TERM QUANTITATIVE TARGETS OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME			
FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984		ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984	
Group & Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires	
		Représentation réelle en % au	
		31-12-80	07-02-84
EL	Nommer 4 femmes a des postes d'inspecteur radio	1 %	1,94 %
Catégorie admi- nistrative et du service extérieur	Porter la proportion des femmes à 34 %	26,66 %	42,85 %
AS	Proportion visée : 30 % Nommer deux femmes au niveau intermédiaire	20 %	45,45 %



EQUAL OPPORTUNITIES FOR
 WOMEN PROGRAM

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À
 L'EMPLOI POUR LA FEMME

RÉGION DU CENTRE

Fiscal Year — Année financière

1983-1984

LONG TERM QUANTITATIVE TARGETS
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984

ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group & Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires					
EL	Proportion visée : 6 %	Représentation réelle en % au <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">31-12-80</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">07-02-84</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2,11 %</td> <td style="text-align: center;">4,16 %</td> </tr> </table>		31-12-80	07-02-84	2,11 %	4,16 %
31-12-80	07-02-84						
2,11 %	4,16 %						
Catégorie administrative et du service extérieur	Proportion visée : 30 %	31,25 %	33,33 %				
AS	Proportion visée : 25 %	20 %	20 %				



EQUAL OPPORTUNITIES FOR
WOMEN PROGRAM

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À
L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal Year — Année financière

1983-1984

RÉGION DU PACIFIQUE

LONG TERM QUANTITATIVE TARGETS
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984

ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group & Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires	
		Représentation réelle <u>en % au</u> 31-12-80 07-02-84	
Catégorie administrative et du service extérieur AS	To increase female participation to 20 % Nommer une femme à un poste au sein de l'Agence des télécommunications	0 % 0 % dans le groupe AS	33,3 % 25 % dans le groupe AS
EL	Accroître la proportion des femmes	4,29 %	4,47 %

ANALYSE DES DONNÉES

B) RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE

La répartition des hommes et des femmes par catégorie au sein du Ministère pour les années 1980 et 1984 est donnée au tableau I.

On remarquera que l'effectif total de la catégorie de la gestion a augmenté de soixante-huit personnes au cours de cette période. En ce qui concerne les femmes, leur nombre s'est accru de six, ce qui représente une augmentation procentuelle de 3,66.

Il est révélateur que dans la catégorie scientifique et professionnelle, le nombre des femmes n'ait augmenté que de deux, alors que l'effectif global, c'est-à-dire les hommes et les femmes réunis, s'est accru de trente-sept. Ce qui représente une augmentation de ,09 p. 100 chez les femmes de la catégorie et fait valoir la nécessité de continuer à déployer des efforts à long terme.

En ce qui concerne la catégorie administrative et du service extérieur, le nombre des employés a augmenté de soixante-dix-neuf personnes, dont soixante-treize femmes. La proportion des femmes faisant partie de cette catégorie s'est donc accrue de 10,75 p. 100.

Dans la catégorie technique, le nombre des employés a augmenté de seize, dont une femme, soit une augmentation procentuelle de ,06 de l'effectif féminin.

Quant à la catégorie du soutien administratif, elle est la seule où le pourcentage des femmes a baissé (de 1,56 p. 100), alors que celui des hommes a augmenté. La baisse s'est produite malgré le fait que le nombre total d'employés ait augmenté de quarante depuis 1980. On lui donne cependant une interprétation positive : elle est considérée comme une orientation vers un meilleur équilibre entre les deux sexes dans un milieu de travail traditionnellement féminin.

Enfin, la catégorie de l'exploitation est la seule où le nombre des employés ait diminué (de cinq) au sein du Ministère. Néanmoins, la proportion des femmes y a augmenté de 1,42 p. 100, par suite de l'entrée en fonctions d'une recrue. Auparavant, aucune femme ne faisait partie de cette catégorie.

TABLEAU I

COMPARAISON DES STATISTIQUES DE 1980 ET DE 1984

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL	% DES HOMMES EN CATEGORIE	% DES FEMMES EN CATEGORIE
<u>GESTION</u>					
AU 31-12-80	26	1	27	96,30	3,70
AU 07-02-84	88	7	95	92,63	7,36
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	+62	+6	+68	-3,67	+3,66
<u>SCIENTIFIQUE ET PROFESSION- NELLE</u>					
AU 31-12-80	300	14	314	95,54	4,46
AU 07-02-84	335	16	351	95,44	4,55
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	+35	+2	+37	-,10	+0,09
<u>ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTÉRIEUR</u>					
AU 31-12-80	264	114	378	69,84	30,16
AU 31-12-84	270	187	457	59,08	40,91
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	+6	+73	+79	-10,76	+10,75
<u>TECHNIQUE</u>					
AU 31-12-80	546	23	569	95,96	4,04
AU 07-02-84	561	24	585	95,89	4,10
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	+15	+1	+16	-,07	+0,06

TABLEAU I (suite)

COMPARAISON DES STATISTIQUES DE 1984 ET DE 1984

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL	% DES HOMMES EN CATÉGORIE	% DES FEMMES EN CATÉGORIE
<u>SOUTIEN</u>					
<u>ADMINISTRATIF</u>					
AU 31-12-80	68	456	524	12,98	87,02
AU 07-02-84	82	482	564	14,53	85,46
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	+14	+26	+40	+1,55	-1,56
<u>EXPLOITATION</u>					
AU 31-12-80	75	0	75	100	,00
AU 07-02-84	69	1	70	98,57	1,42
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	-6	+1	-5	-1,43	+1,42
<u>TOTAUX-TOUTES</u>					
<u>CATÉGORIES</u>					
AU 31-12-80	1279	608	1887	67,78	32,02
AU 07-02-84	1405	717	2122	66,21	33,79
AUGMENTATION OU BAISSÉ TOTAL	+126	+109	+235	-1,57	+1,57

SOURCES

SRAP: RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE AINSI QUE PAR GROUPE ET SOUS-GROUPE PROFESSIONNELS (7 FÉVRIER 1984)

ANALYSE DES DONNÉES ET STATISTIQUES

C) RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR SECTEUR

Le tableau ci-dessous donne le nombre et le pourcentage des hommes et des femmes employés pour une période indéterminée dans chaque secteur au 31 décembre 1983. Les secteurs sont classés selon la proportion des femmes qui y travaillent, par ordre décroissant.

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR SECTEUR

<u>SECTEUR</u>	<u>Nombre d'hommes</u>	<u>%</u>	<u>Nombre de femmes</u>	<u>%</u>	<u>Nombre total</u>
MINO *	0	0.0	9	100	9
DMO	5	26.3	14	73.7	19
ADMAG	22	37.9	36	62.1	58
ADMFM	29	50.0	29	50.0	58
SADM	87	53.7	75	46.3	162
ADMTI	107	61.8	66	38.2	173
DGPA	232	66.7	116	33.3	348
ADMSM	668	67.3	324	32.7	992
ADMR	256	84.5	47	15.5	303
<hr/>					
TOTAL	1406	66.3	716	33.7	2122

* Ne comprend que les fonctionnaires recrutés en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

Source et date : SRAP, 31 décembre 1983

Un examen attentif des statistiques révèle que les secteurs où les postes de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie administrative et du service extérieur sont les plus nombreux tendent à être ceux où la proportion des femmes est la plus grande. C'est le cas de la plupart des postes du cabinet du Ministre, du bureau du sous-ministre et du secteur de l'ADMAC, qui sont occupés par des employés pour une période indéterminée, tandis que les postes des secteurs de l'ADMR, l'ADMSM et de l'ADMTI, qui sont occupés par des employés pour une période indéterminée, appartiennent pour la plupart à la catégorie scientifique et professionnelle et à la catégorie technique.

2. FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Au cours de la dernière année, cinq femmes ont obtenu un congé d'étude au Ministère. En outre, quatre femmes (CR-04, CR-03, CR-02 et SCY-03) ont reçu les autorisations nécessaires pour suivre le cours de formation des EL, et une autre (SI-03), pour terminer le cours en vue de l'obtention de la maîtrise en psychologie appliquée.

De l'information concernant un séminaire sur le perfectionnement des femmes fonctionnaires que la Commission de la Fonction publique donnera en mars 1984 a été distribuée aux femmes fonctionnaires de la région de la Capitale nationale par l'intermédiaire de leurs coordonateurs de la formation. Il s'agit là d'un cours d'autoperfectionnement qui suscite beaucoup d'intérêt, à un point tel qu'une soixantaine de femmes s'y sont inscrites. Ce sont les responsables du PEAEF qui ont coordonné les inscriptions en liaison avec la Commission de la Fonction publique.

3. OBSERVATIONS ET CONCLUSIONS

A la fin de l'année financière 1983-1984, l'effectif total du Ministère avait augmenté de deux-cent trente-cinq employés, dont cent vingt-six hommes et cent neuf femmes. Les postes dotés pour une période indéterminée sont maintenant occupés par les hommes dans une proportion de 66,2 p. 100 et par les femmes, dans une proportion de 33,8 p. 100. Depuis 1980, le pourcentage des femmes au sein du Ministère a donc augmenté de 1,57 point.

Au regard des progrès accomplis depuis la fin de 1980, il est particulièrement encourageant pour les responsables du Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, de constater que de plus en plus de femmes manifestent de l'intérêt à l'égard des groupes professionnels qui jusqu'à présent avaient été associés aux hommes et orientés vers eux, et qu'elles y accèdent de façon progressive. Outre qu'elles suivent des cours de formation pour devenir EL, les femmes sont effectivement présentes en plus grand nombre dans certaines catégories et certains groupes, plus particulièrement la catégorie de la gestion et le groupe des agents financiers ainsi que, mais à un degré moindre, dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie technique et celle de l'exploitation. Et, détail qu'il est peut-être encore plus important de retenir, dans la perception qu'elles se font d'elles-mêmes, les femmes ne se confinent plus maintenant dans les rôles dits féminins que la tradition leur a fait jouer jusqu'ici en milieu de travail. Elles ont pour ambition de se hisser à d'autres types de poste. Lentement mais sûrement, de nouvelles perspectives d'emploi s'ouvrent à elles.

4. PLANS D'ACTION

Comme nous l'avons mentionné au début du présent rapport, les programmes d'égalité d'accès à l'emploi ont été restructurés de manière à relever du Programme d'action positive, dont la stratégie vise à déterminer avec exactitude s'il y a sous-représentation et à analyser les effets des politiques, des méthodes et des procédures qui, en matière d'emploi, excluent ou défavorisent les femmes et d'autres groupes minoritaires. D'ici la fin d'août 1984, on aura effectué une analyse de l'effectif qui permettra de dresser un tableau détaillé illustrant le profil des ressources humaines du Ministère et une analyse détaillée du système des emplois qui permettra de cerner et de mesurer les répercussions des politiques et procédures en vigueur. En outre, d'ici le 31 décembre 1984, un plan d'action triennal, proposant des mesures correctives, sera présenté à l'approbation du Conseil du Trésor.

Par ailleurs, d'ici à ce que les responsables du Programme d'action positive élaborent un plan d'action détaillé, les ministères sont tenus de ne rien changer aux initiatives qu'ils ont prises quant à l'égalité des chances. S'ajouteront à ce plan permanent, des mesures particulières que le Conseil du Trésor établira conjointement avec la Commission de la Fonction publique. Une de ces mesures touche exclusivement les femmes et a pour objet la mise sur pied à la CFP d'un bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes. Les noms des femmes qui sont prêtes à occuper un poste de la catégorie de la gestion ou qui ont les aptitudes voulues pour le faire doivent être communiqués à ce bureau, afin que les intéressées reçoivent avis et conseils à propos de la planification de leur carrière et un service de présentation au regard des postes de gestion.

Il existe d'autres plans d'action en la matière, dont l'objet est :

- d'assurer la mise en oeuvre permanente du programme de formation des EL, à l'intention des femmes intéressées et possédant les compétences voulues et de fournir aux régions l'aide et la liaison nécessaires à cet égard;
- de fournir aux femmes un service de consultation et de présentation concernant la planification de leur carrière et leur perfectionnement professionnel.
- d'assurer la coordination nécessaire à la tenue des séminaires sur le perfectionnement des femmes fonctionnaires, pourvu que la CFP continue à offrir ces séances d'information.

III POSSIBILITÉS D'EMPLOI
DES PERSONNES ATTEINTES
D'INCAPACITÉ PHYSIQUE OU MENTALE

RAPPORT D'ÉTAPE

Région de la Capitale nationale

- En ce qui concerne la valorisation du travail et les possibilités de perfectionnement professionnel offertes aux handicapés, deux personnes atteintes de déficience auditive ont suivi un cours de formation sur le fonctionnement des micro-ordinateurs. Ce cours a été dispensé à tous les employés qui devaient participer aux programmes d'automatisation du lieu de travail lancés dans leurs sections respectives. Il a permis à deux employés handicapés d'acquérir d'autres compétences professionnelles, qui devraient faciliter leur avancement. Les résultats immédiats sont évidents en ce sens que les deux employés mettent actuellement en pratique dans leur travail quotidien les connaissances nouvellement acquises. Afin de s'assurer qu'ils puissent suivre le cours, on avait pris les dispositions pour retenir les services d'interprètes du Secrétariat d'État.

Un autre employé handicapé pourrait également suivre ce cours, et l'on est en train de se renseigner sur les dispositions à prendre.

- Des réunions ont eu lieu avec le coordonnateur de la Commission de la Fonction publique s'occupant du projet pilote relatif à l'emploi des personnes mentalement handicapées. En effet, par suite des pressions exercées par le public, la Commission a lancé ce projet pour examiner les préoccupations et les grandes questions qui ont trait aux besoins particuliers des travailleurs atteints d'une incapacité mentale. Le projet, qui a vu le jour il y a un an, a pour objet d'offrir des services de placement à ce groupe minoritaire qu'aucun volet du programme de l'égalité des chances ne visait expressément. Une séance d'information a été organisée pour le début d'avril 1984 afin de mettre les agents du personnel au courant de l'existence du projet et de leur expliquer son fonctionnement.

Au cours de la dernière année, conformément à l'engagement qu'il a pris de respecter le Régime d'emploi parallèle à l'intention des handicapés retenus à la maison, le Ministère a passé quatre contrats avec des handicapés retenus à la maison pour un montant total de 1 400 \$. Le travail effectué en vertu de ces contrats consistait à préparer et à distribuer des documents publicitaires du Programme de la bureautique ainsi que des documents informatifs et des pièces de correspondance de divers services. Le régime susmentionné ouvre des perspectives d'emploi aux personnes compétentes qui, en raison d'un handicap permanent ou temporaire, ne peuvent travailler à l'extérieur du foyer. L'objet visé est de procurer sur une base à la fois rentable et efficace un emploi qui profitera à tous les intéressés. Il est possible de recourir au Régime afin d'aider les employés permanents à s'acquitter de certains aspects routiniers de leurs fonctions et de faciliter la réalisation de projets à court terme nécessitant un travail intensif.

- Par ailleurs, il y a eu participation active au Programme d'essai au travail, en vertu duquel on identifie des fonctions non rémunérées pour les confier à des personnes handicapées afin de leur permettre de vivre une expérience d'apprentissage en milieu de travail pendant des périodes allant de deux à six semaines. On a fait en tout six essais, dont l'un a donné lieu à une nomination pour une période indéterminée et deux ont eu pour résultat le placement d'étudiants handicapés dans des postes nécessitant l'utilisation d'ordinateurs. La demande croissante de personnes aptes à faire fonctionner un ordinateur et les aptitudes manifestées par les étudiants recrutés pour l'exécution de travaux informatiques font espérer l'ouverture d'un plus grand nombre de perspectives d'emploi pour les handicapés travaillant dans un milieu qui fait appel à des techniques de pointe.

On a maintenu la liaison avec des personnes-ressources du collège Algonquin, de la Commission des accidents du travail et du ministère des Services sociaux et communautaires, qui fournissent tous les trois des candidats au Programme. Des discussions ont également eu lieu avec les gestionnaires désireux de fournir des postes de travail à l'intention des candidats satisfaisant aux critères.

Recrutement

- Au cours de la dernière année, trois personnes ayant déclaré souffrir d'un handicap ont été recrutées, et une autre a demandé à être considérée comme handicapée, ce qui porte à quinze le nombre total des personnes handicapées employées par le Ministère (l'année dernière, on en comptait onze). Neuf d'entre elles sont employées pour une période indéterminée et six pour une période déterminée.
- On a vérifié régulièrement les demandes de dotation en personnel concernant des postes disponibles dans la région de la Capitale nationale pour s'assurer que les candidatures étaient présentées à l'examen des gestionnaires. En outre, les administrateurs de personnel ont fourni des données mensuelles sur les mesures prises relativement aux vacances et aux groupes sous-représentés. Ces données ont permis de déterminer si l'on a consulté les répertoires et de connaître les motifs pour lesquels on a pris ou non en considération la candidature des postulants des groupes cibles. Cette mesure visait à permettre au Ministère de prévoir les problèmes et les obstacles systémiques.
- Les curriculum vitae reçus directement par le Bureau de l'égalité des chances ont continué à être transmis à la Dotation pour qu'elle en accuse réception et prenne les mesures voulues là où c'était possible.
- Le Comité ministériel de l'emploi des personnes handicapées s'est réuni en février pour discuter de son rôle futur et pour tenir une séance de sensibilisation à l'action positive. Il se compose d'un représentant de chaque secteur du Ministère, d'un représentant de la Dotation et du coordonnateur des programmes d'égalité d'accès à l'emploi. Il projette de se réunir tous les trois mois au cours de l'année qui vient.

Région de l'Atlantique

Une personne handicapée de niveau EL-1 travaillant au bureau de district de Saint-John a été promue au niveau EL-02 en décembre 1983. On essaie actuellement de lui trouver un espace de stationnement adjacent à l'immeuble où elle travaille.

On n'a identifié aucun poste dont les fonctions pourraient être exercées par une personne à capacité d'apprentissage limitée.

Région du Québec

Bien qu'aucun objectif précis n'ait été fixé quant à la représentation et à la participation des personnes atteintes d'incapacité physique ou mentale, un handicapé physique a été nommé à un poste de CR-3. Il a cependant quitté le Ministère après trois mois d'emploi, ayant accepté un poste de niveau plus élevé au sein du gouvernement provincial.

Région de l'Ontario

Le bureau régional de l'Ontario a recruté une femme handicapée qu'il a nommé à un poste de commis aux écritures pour une période déterminée.

Les rapports suivis entretenus avec le coordonnateur de la CFP pour l'emploi des handicapés n'ont encore mené à aucune présentation de candidat à un poste du groupe EL.

Région du Centre

Le bureau régional du Centre a recruté une personne handicapée afin de doter un poste de CS-1 pour une période déterminée.

Il a acheté des auxiliaires techniques, plus précisément deux ordinateurs de conversation (FS St-3), ce qui lui a coûté 7 000 \$.

Au chapitre des autres activités organisées pour faciliter l'exécution des lignes de conduite pertinentes, l'équipe des Services du personnel a participé à un séminaire sur l'action positive, qui avait lieu à la Commission de la Fonction publique.

Le bureau s'est fixé comme objectif pour l'année à venir de faire d'un poste de CS-1 doté pour une période déterminée, un poste doté pour une période indéterminée.

Région du Pacifique

Entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 mars 1984, le bureau régional du Pacifique a recruté une personne ayant déclaré être atteinte d'un handicap. Il a rencontré à diverses reprises le coordonnateur des services de placement des personnes handicapées de la CFP et les représentants de la maison POLARIS (agence de placement au service des handicapés mentaux), pour trouver des méthodes possibles de s'assurer qu'à la Fonction publique, on offre aux personnes handicapées la possibilité de participer aux concours de dotation. Depuis septembre 1981, la réception du bureau possède un Visuor, appareil qui permet aux malentendants de communiquer par téléphone.

PLANS D'ACTION POUR L'ANNÉE 1984-1985

1. Organiser des séances de sensibilisation dans la région de la Capitale nationale et se mettre en rapport avec les représentants régionaux de la CFP pour obtenir leur aide relativement à la tenue de séances semblables dans tout le Canada, avec le concours des conseillers régionaux en personnel.
2. Encourager les agents de recrutement à inviter des personnes handicapées à faire partie des jurys de sélection (entrevues) :
 - a) se mettre en rapport avec les employés qui se déclarent handicapés;
 - b) fournir aux agents de recrutement une liste des employés intéressés qui remplissent les conditions requises.
3. Renseigner les gestionnaires sur le Régime d'emploi parallèle à l'intention des handicapés retenus à la maison.
4. Participer activement au Programme d'essai au travail, dans le cadre duquel on identifie les fonctions qu'il est possible de confier à des personnes handicapées pour leur permettre d'acquérir des connaissances pratiques en milieu de travail.
5. Rencontrer régulièrement les spécialistes des Services du personnel pour discuter de l'interface à assurer entre les programmes et des activités.
6. Renseigner les gestionnaires sur le nouveau programme d'accès à l'emploi offert aux handicapés : formation en cours d'emploi.

IV REPRÉSENTATION ET
PARTICIPATION DES AUTOCHTONES

RAPPORT D'ÉTAPE

- Dans chaque secteur du Ministère, les gestionnaires sont encouragés à étudier la possibilité de retenir la candidature d'un autochtone chaque fois qu'il y a un poste à doter. Au cours du processus de planification de la gestion du personnel, on leur a fait part des difficultés auxquelles se heurte le Ministère pour ensuite leur demander de proposer des plans d'action afin de les résoudre. Ils ont répondu de façon positive, et les observations reçues font état d'un engagement accru de la part des divers secteurs faire un tel examen dans le cas de tous les postes à pourvoir.

Ces efforts n'ont cependant encore donné aucun résultat mesurable, c'est-à-dire une augmentation du nombre d'employés autochtones.

- Les agents du personnel ont continué à fournir des statistiques sur les mesures de dotation prises à l'égard des groupes cibles (les autochtones tout comme les femmes et les handicapés). Ces données, présentées sous forme de rapports, permettent de déterminer si l'on a consulté les répertoires des candidats appartenant à ces groupes et de connaître les raisons pour lesquelles on a pris ou non en considération les candidatures émanant de ces groupes. Ils visent à donner au Ministère le moyen de prévoir les problèmes et les obstacles inhérents au système (on n'a rien trouvé dans les deux cas). A noter qu'ils permettent également de rappeler constamment au personnel à quel point les activités susmentionnées sont importantes pour assurer l'égalité des chances aux groupes sous-représentés dans le processus du recrutement.
- En 1983, on a annoncé le lancement d'un nouveau programme national de perfectionnement des autochtones, dans le cadre duquel on recrute et sélectionne des autochtones possédant les qualités requises et on leur offre des possibilités de perfectionnement. Ce programme vise à permettre aux Canadiens d'origine amérindienne d'acquérir les compétences et les aptitudes nécessaires pour réussir les examens destinés à doter les postes de cadres aux niveaux intermédiaire et supérieur. Il permet également de constituer un répertoire de candidats à partir duquel les ministères peuvent faire leur recrutement lorsqu'ils désirent doter un poste.

Les ministères d'accueil sont tenus de fournir la moitié de l'année-personne visée et la moitié de la rémunération de chaque participant.

- Par ailleurs, un poste de perfectionnement a été créé dans un domaine où l'on estimait souhaitable de permettre à une personne d'acquérir de l'expérience au contact des autochtones afin de mieux connaître leur culture. Malheureusement, le seul postulant qui possédait les qualités requises a refusé le poste. Néanmoins, on n'abandonnera pas pour autant ce projet au cours de l'année à venir. Il est à espérer que les activités visant à faire connaître et à promouvoir le Programme national de perfectionnement des autochtones produira des résultats plus visibles.

- Les bureaux régionaux ont été encouragés à visiter les universités et collèges que fréquentent les autochtones pour faire connaître le ministère des Communications aux étudiants. Deux bureaux régionaux ont signalé avoir assisté aux "salons de la carrière" tenus en plusieurs établissements d'enseignement pour informer les étudiants sur le genre de travail effectué au ministère des Communications afin qu'ils s'y intéressent. Bien que cet exercice ne vise pas simplement à recruter des autochtones, il est à espérer que les efforts déployés amèneront ces étudiants à postuler un emploi au Ministère une fois leur diplôme obtenu.

Région de l'Atlantique

Cette région n'a pris aucune mesure nouvelle pour accroître la participation des autochtones. Un Amérindien travaille toujours au bureau de Charlottetown, et, au cours de la dernière année, on n'a pas identifié d'autres postes nécessitant une connaissance de la culture autochtone.

Région du Québec

En ce qui concerne la représentation et la participation des autochtones, cette région n'avait aucun objectif précis. Néanmoins, on a pris contact avec le coordonnateur de la CFP s'occupant du Programme de perfectionnement au sujet de la dotation de huit postes de EL de la région. Malheureusement, aucun des candidats figurant dans le répertoire ne répondait aux exigences fondamentales. Aussi, entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 mars 1984, aucune personne considérée comme autochtone ou ayant demandé qu'on la considère comme telle, n'a été embauchée.

Le nombre d'Amérindiens avec lesquels le Ministère a passé des contrats au cours de cette période n'en est pas moins encourageant. En effet, le MDC a recruté vingt-huit personnes d'origine autochtone en vertu du programme RELAIS 1983, dont vingt-deux ont été affectées à la "Radio communautaire autochtone" pour une période de six cent seize semaines ouvrables et six, au projet "Tepatshimuwin 1983" pour une période de deux cent quarante-six semaines ouvrables.

Région de l'Ontario

Dans cette région, trente-trois étudiants autochtones en tout ont obtenu un emploi d'été.

Bien qu'on ait pris des dispositions avec la CFP pour la présentation de candidats autochtones en vue de combler des vacances, on n'a trouvé aucune personne possédant les qualités requises.

Région du Centre

Un autochtone a été recruté pour une période déterminée au cours de l'exercice 1983-1984.

A signaler qu'un poste de PM-2 nécessitant la connaissance de la culture autochtone a été confié à un agent de développement du MDC - projets relatifs aux autochtones.

Dans la région, il y a maintenant deux employés qui ont déclaré être d'origine amérindienne, dont un nommé à un poste pour une période indéterminée.

Par ailleurs, cinquante-neuf autochtones ont été recrutés dans le cadre du Programme d'emploi d'été pour les jeunes.

En ce qui concerne les autres types de mesures prises pour accroître le nombre des employés autochtones, le Ministère a demandé à la CEIC de lui présenter des candidats autochtones en vue de la dotation de postes de la catégorie du soutien administratif.

Il importe également de signaler que le MDC a eu des discussions avec la CFP au sujet du recrutement possible d'un autochtone afin de pourvoir à un poste de la catégorie administrative et du service extérieur ou de la catégorie du soutien administratif. En outre, la CFP a établi à Winnipeg un programme spécial destiné à ouvrir des perspectives d'emploi expressément pour les autochtones habitant le centre-ville afin de résoudre les problèmes qu'occasionne en cet endroit un taux de chômage élevé.

Au nombre des objectifs ayant trait à la participation au Programme national de perfectionnement des autochtones, notons l'étude actuellement en cours, de la possibilité d'identifier un poste de formation et de perfectionnement qui permettrait de répondre aux besoins.

Région du Pacifique

Le bureau régional du Pacifique a participé aux "salons de la carrière" tenus à Kamloops et à Dawson Creek. L'objet principal de sa participation était de renseigner les étudiants autochtones des écoles secondaires sur la possibilité de faire carrière dans la Fonction publique fédérale.

Conjointement avec la CFP, le Ministère a lancé un concours afin de trouver un stagiaire (programme Carrières Grand Nord) en vue de le recruter comme inspecteur radio au bureau de district de Whitehorse. Un seul candidat a répondu aux offres d'emploi qu'il a fait paraître dans les journaux. Malheureusement, à ce moment-là, l'intéressé n'a pu entrer au British Columbia Institute of Technology pour un motif quelconque lié à ses études.

Au cours de la période visée, quinze autochtones ont travaillé à contrat dans le cadre du Programme d'emploi d'été pour les jeunes (1983).

Entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 mars 1984, aucune personne ayant déclaré être d'origine amérindienne n'a été recrutée ni n'a fait partie de l'effectif.

PLANS D'ACTION - 1984-1985

1. Faire connaître le Programme national de perfectionnement des autochtones en diffusant de l'information pertinente aux gestionnaires et en encourageant ces derniers à identifier des postes qui leur conviennent.
2. Assurer la liaison avec la CFP pour fournir au Ministère des listes des candidats disponibles.
3. Encourager les bureaux régionaux à visiter les établissements d'enseignement que fréquentent les autochtones pour mettre ces derniers au courant des diverses possibilités d'emploi offertes par le Ministère et pour leur en faire connaître les aspects généraux.