

## SECTION I - CONCLUSION

Ce rapport constitue un suivi de l'exercice de planification stratégique du Ministère. Il se veut un outil à la disposition des gestionnaires supérieurs et un moyen de communication avec les employés et les autres partenaires. Il met en évidence la situation démographique du Ministère au 31 mars 2003. Les principales conclusions peuvent être résumées comme suit :

- L'effectif global du Ministère est demeuré stable depuis un an malgré certains mouvements d'employés dans les groupes professionnels.
- Le Ministère a recruté suffisamment de personnes pour compenser les départs à la retraite et autres.
- Des progrès significatifs ont été enregistrés pour ce qui est d'accroître la représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi. Globalement, leur représentation interne dans les quatre groupes est quasi équivalente ou, dans certains cas, légèrement supérieure à la disponibilité de la main-d'oeuvre externe. Cependant, il est important de souligner qu'il existe une sous-représentation de ces groupes dans la catégorie Direction et une forte concentration dans certains groupes professionnels comme les CR, AS et SCY et à des niveaux plus bas.
- La moyenne d'âge des employés canadiens est légèrement supérieure à celle de la fonction publique fédérale. Les employés permutants ont une moyenne d'âge supérieure à celle des employés canadiens.
- Les prévisions d'admissibilité à la retraite en fonction du nombre d'années de service indiquent que le Ministère connaîtra, au cours des années à venir, un grand nombre de départs à la retraite, en particulier dans la catégorie Direction. Cependant, les données indiquent que la grande majorité des employés qui étaient admissibles à la retraite l'an dernier continuent de travailler au Ministère.
- La grande majorité des congés pris par les employés sont de courte durée. Cependant, la fréquence d'utilisation varie d'un groupe professionnel à l'autre. Les employés non permutants prennent des congés selon une fréquence moyenne légèrement supérieure à celle des employés permutants.
- Les employés permutants reçoivent en moyenne plus de jours de formation que les non-permutants. Toutefois, une grande partie du temps de formation est consacrée à la formation linguistique.