

MÉTHODOLOGIE ET CADRE D'ANALYSE

Cadre d'analyse

Pour examiner l'effectif global du ministère, nous divisons les employés en deux groupes distincts : les employés canadiens (EC) et les employés recrutés sur place (ERP). Dans chacun des groupes, nous considérons plusieurs variables, notamment le caractère permutant et non permutant des employés canadiens, le sexe, le type de poste (durée indéterminée et durée déterminée), la filière professionnelle et les groupes et niveaux professionnels. Cependant, la portée de notre analyse concernant les ERP est restreinte par le manque de données disponibles.

Pour comprendre comment évolue l'effectif, nous analysons le mouvement (mobilité) des employés, qui constitue une caractéristique clé de toute population active. Les départs pour des motifs autres que la retraite, les départs à la retraite, les exercices de recrutement, les promotions, les affectations, les détachements et les nominations intérimaires sont les paramètres clés de l'analyse de l'évolution de l'effectif du Ministère. Par ailleurs, nous évaluons le nombre d'employés qui deviendront admissibles à la retraite au cours des dix prochaines années en nous fondant sur l'âge des employés et leur nombre d'années de service. Nous observons également l'équité en matière d'emploi des groupes désignés et la répartition des langues officielles chez les employés du Ministère. D'autres indicateurs de la santé organisationnelle du MAECI figurent aussi dans ce rapport, notamment des données relatives à la formation et aux recours utilisés lors de problèmes de relations de travail.

Méthodologie

La période couverte par ce rapport s'échelonne du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006. Les données utilisées proviennent de multiples sources telles que du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) du MAECI, des bases de données de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, du Système de gestion intégré (SGI) du Ministère et de divers documents, notamment le rapport *Analyse de l'environnement des ressources humaines de la fonction publique 2005-2006*¹, le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)*², et les *Bilans de santé organisationnelle*³ du MAECI des années précédentes. Ces données portent sur de nombreuses dimensions des ressources humaines. Comme il se doit, nous attachons beaucoup d'importance à la qualité des données et procédons à plusieurs vérifications et contrôles pour nous assurer de leur fiabilité.

¹ Analyse de l'environnement des ressources humaines de la fonction publique du Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_f.asp)

² Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-f.htm>)

³ Bilan de santé organisationnelle (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/departement/hr/glance/demograph-fr.asp>)