

## Partie D : Équité en matière d'emploi

### 4.1 Représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi auprès des employés aux statuts déterminé ou indéterminé

Les données de la présente section proviennent de la Direction du ressourcement ministériel (HSR).

#### 4.1.1 Comparaison du MAECI en 2006 avec le MAECI en 2005 et la disponibilité dans la population active (DPA) en 2001

Le tableau 11 permet de comparer les groupes visés par l'équité en matière d'emploi avec leur DPA<sup>38</sup> en 2001 :

- Lorsque nous la comparons aux données du MAECI en 2005, nous remarquons que la représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du MAECI pour 2006 s'est améliorée et ce pour tous les groupes visés par l'équité. Cependant, cette amélioration est plus marquée pour les femmes (+1,4 %) et les minorités visibles (+0,9 %).
- Lorsque nous comparons les données du MAECI en 2006 à celles de la population active (2001), nous constatons que les différents groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont légèrement sous-représentés, à l'exception des personnes handicapées qui sont un peu mieux représentées au sein du MAECI (+0,1 %).

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
% MAECI (en 2006)	51,7%	1,7%	3,7%	8,0%
% MAECI (en 2005)	50,3%	1,6%	3,5%	7,1%
% DPA (en 2001)	52,2%	2,5%	3,6%	10,4%
Variation % MAECI (en 2006) et % MAECI (en 2005)	1,4%	0,1%	0,2%	0,9%
Variation % MAECI (en 2006) et % DPA (en 2001)	-0,5%	-0,8%	0,1%	-2,4%

<sup>38</sup> Ces données proviennent de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.