

### **Implications :**

Selon l'analyse de l'environnement des ressources humaines de la fonction publique, environ 70 % de la récente croissance de la main-d'œuvre est due à l'immigration. De plus, il est prévu que d'ici 2011, les immigrants seront à l'origine de toute croissance de la main-d'œuvre, ce qui entraînera une augmentation de la disponibilité des minorités visibles dans la population<sup>13</sup>. On devrait également observer une augmentation de la disponibilité des Autochtones au cours des prochaines années puisque leur population est plus jeune et qu'elle croît deux fois plus rapidement que la population canadienne<sup>14</sup>. Il serait pertinent pour le Ministère de renouveler et réactiver son plan d'équité en matière d'emploi afin de réduire l'écart de représentativité actuel et de tenir compte de la disponibilité des groupes visés au sein de la future main-d'œuvre. De plus, le Ministère pourrait définir une stratégie comportant des objectifs précis en matière d'équité pour une période donnée. Un des objectifs pourrait être lié à la représentativité des groupes visés par l'équité au sein du personnel de gestion. L'atteinte de cet objectif pourrait être facilitée par des initiatives telles que *l'Initiative de perfectionnement en leadership destinée aux employés des groupes désignés*<sup>15</sup>. Il faudrait également profiter des départs à la retraite au cours des prochaines années pour augmenter la proportion d'embauches des groupes visés par l'équité, particulièrement les minorités visibles et les Autochtones. Les différents programmes de la Commission de la fonction publique (CFP), tel que les Programmes d'équité en matière d'emploi, le Programme ministériel d'équité en matière d'emploi, le Programme spécial d'équité en matière d'emploi de la CFP et, le Programme d'équité en matière d'emploi à l'intention des cadres de direction (EX) peuvent aider à obtenir les résultats souhaités<sup>16</sup>.

### **Langues officielles**

La *Loi sur les langues officielles* a pour objet d'assurer le respect du français et de l'anglais à titre de langues officielles du Canada et de s'assurer qu'ils sont utilisés de façon égale, notamment dans les communications avec le public et dans la prestation de services<sup>17</sup>. Les francophones et les anglophones sont généralement bien représentés au Ministère, et ce dans la plupart des groupes à l'exception des CO, ES et EX. Par ailleurs, le bilinguisme est une condition d'emploi pour plusieurs groupes professionnels, particulièrement chez les employés permutants, et le Ministère réussit généralement bien à ce chapitre alors que la moitié des employés ont le niveau maximal exigible, soit CCC/CCC. Rappelons toutefois que le Ministère doit avoir des normes élevées concernant les langues officielles en raison des services dispensés au public et aux Canadiens partout dans le monde.

---

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Initiative de perfectionnement en leadership destinée aux employés des groupes désignés (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/panorama/2006/11/1115-HSD-Leadership-fr.asp>)

<sup>16</sup> Élaborer une stratégie de dotation ([http://www.psc-cfp.gc.ca/staf\\_dot/staf\\_strat/index\\_f.htm](http://www.psc-cfp.gc.ca/staf_dot/staf_strat/index_f.htm))

<sup>17</sup> Loi sur les langues officielles (<http://lois.justice.gc.ca/fr/O-3.01/index.html>)