

D'ici les cinq prochaines années, il faudrait encourager des mesures d'adaptation et des mécanismes de transition à la retraite qui peuvent permettre de tenir compte des besoins des employés plus âgés, et de les retenir. Parmi les moyens mentionnés, les heures de travail flexibles et des options de retraite flexibles⁹. Ces mécanismes offriraient plus de temps pour procéder au transfert de connaissances et permettraient de retenir les employés plus longtemps¹⁰. Parallèlement à ces mécanismes, il serait utile d'établir un plan de recrutement pour les groupes clés afin de combler les centaines de départs à venir et augmenter les niveaux d'embauche chez ces derniers.

Équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et de corriger les inégalités subies par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles¹¹. En tant que groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les femmes, les Autochtones et les minorités visibles sont légèrement sous-représentés au sein du MAECI. Cependant, la représentativité des personnes handicapées est adéquate à l'échelle du Ministère. Le niveau d'embauche des groupes visés par l'équité est relativement faible et s'il maintient ce rythme, la sous-représentation sera d'autant plus grande au cours des prochaines années, notamment en raison de l'augmentation relative de la représentation des minorités visibles et des Autochtones dans la population active¹².

Faits saillants :

- L'écart de représentativité des femmes et des Autochtones est le plus marqué au sein du groupe EX où il y a un écart de 61 femmes et 13 Autochtones par rapport à la disponibilité dans la population active.
- Le groupe CS est celui qui montre un écart de représentativité le plus marqué auprès des minorités visibles, soit un manque de 16 minorités visibles.
- En ce qui a trait aux personnes handicapées, le groupe FS présente le plus grand écart avec un manque de 8 personnes.

⁹ Politique sur les congés de transition préalable à la retraite (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/leave/prtlp_f.asp)

¹⁰ 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)

¹¹ Loi sur l'équité en matière d'emploi (<http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html>)

¹² 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)