

SECTION A - APERÇU GÉNÉRAL

Cadre d'analyse

Pour établir l'effectif global du MAECI, nous avons divisé les employés en deux groupes distincts, à savoir les employés canadiens (EC) et les employés recrutés sur place (ERP). Dans chacun des groupes, nous avons considéré plusieurs variables, notamment le caractère permutable et non permutable des employés canadiens, le sexe, le type de poste (durée indéterminée et période déterminée de trois mois et plus), la catégorie professionnelle et le groupe et niveau professionnels. À chaque fois que cela était possible, nous avons effectué des comparaisons au regard des données démographiques du Ministère au 31 mars 2002 et de la fonction publique.

La portée de notre analyse concernant les ERP a été restreinte par le manque de données disponibles. Par ailleurs, dans certains cas, comme l'analyse est faite dans l'optique d'une comparaison avec le reste de la fonction publique, on ne pouvait donc pas inclure les ERP. En effet, nous avons comparé le MAECI avec le reste de la fonction publique du point de vue des variables pour lesquelles il existe des données fiables, notamment la ventilation de l'effectif par sexe et les proportions d'employés selon la première langue officielle.

Nous avons analysé les progrès réalisés depuis un an pour ce qui est d'accroître la représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, en établissant leur représentation au sein du Ministère et en la comparant avec la disponibilité de la main-d'œuvre externe (DME).

Pour comprendre comment évoluent les effectifs, nous avons analysé 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 recrutements, les promotions, les affectations, les détachements et les nominations intérimaires ont été les paramètres clés de l'analyse de l'évolution de l'effectif du Ministère. Nous avons consacré une section aux perspectives de la relève selon les groupes d'âge et le nombre d'années de service des employés. Par ailleurs, nous avons évalué 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. Figurent aussi dans ce rapport d'autres indicateurs de la santé organisationnelle du MAECI, notamment des données relatives au taux d'absentéisme, aux recours utilisés lors de problèmes de relations de travail et à la formation.

Source des données

Les données utilisées proviennent de diverses sources. La majeure partie provient du système de gestion des ressources humaines du Ministère (PeopleSoft). Ces données concernent notamment l'effectif des employés canadiens (EC) et des employés recrutés sur place (ERP), le mouvement des employés, les départs, les recrutements, les affectations, les détachements, les promotions et les nominations intérimaires. Comme il se doit, nous avons attaché beaucoup d'importance à la qualité des données et avons procédé à plusieurs vérifications et tests pour s'assurer de leur fiabilité. La mise à jour de la base des données PeopleSoft avant l'extraction des données a créé dans certains cas des écarts incohérents par rapport aux données de 2002, ce dont nous avons tenu compte dans notre analyse descriptive.

Traitement des données

Le traitement des données a été réalisé à l'aide des programmes conçus pour le Bilan de santé organisationnelle de mars 2002. Ces programmes ont été révisés et modifiés afin de répondre aux nouvelles demandes pour 2003. Les données extraites de PeopleSoft ont été transférées dans un programme SAS, outil de traitement de données statistiques le mieux indiqué pour un grand nombre de données. Ensuite, les résultats ont été transférés dans des tableaux Excel aux fins d'analyse.