

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le MAECI avait demandé en mars 2002 à la société Price WaterhouseCoopers Consulting une étude sur la santé organisationnelle du Ministère. À la lumière des résultats obtenus, il a été décidé de mettre à jour cette étude pour assurer un suivi adapté et périodique de nos stratégies en matière de ressources humaines. Les données démographiques et les résultats d'analyse contenus dans ce rapport reflètent la situation au 31 mars 2003. Les prévisions sont fondées sur la composition de l'effectif actuel.

Composition démographique du Ministère

L'effectif global du Ministère est demeuré pratiquement stable depuis un an. Ci-dessous, voici les données du 31 mars 2003.

Effectif global :	8 720
Employés canadiens (EC) :	3 972 (46 %)
Employés recrutés sur place (ERP):	4 748 (54 %)
Employés permutants (%/EC) :	1 952 (49 %)
Employés non permutants (%/EC):	2 020 (51 %)
Employés de sexe masculin (EC):	2 035 (52 %)
Employés de sexe féminin (EC) :	1 937 (48 %)

Le nombre d'EC nommés pour une période indéterminée représente 85 % de l'effectif, c'est une augmentation de 4 % depuis un an. Le nombre d'employés nommés pour une période déterminée de 3 mois et plus représente 15 %, c'est une baisse de 16 % par rapport au 31 mars 2002. Cette baisse est attribuable en partie au changement de statut d'emploi déterminé à indéterminé de certains employés.

Représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi

Les données sur l'Équité en matière d'emploi utilisées dans ce rapport incluent les résultats du recensement démographique effectué au MAECI en mars 2003 et publiés en juin 2003. L'analyse démontre que des progrès significatifs ont été enregistrés dans la représentation des groupes désignés d'Équité en matière d'emploi. Ainsi, la représentation interne des 4 groupes désignés était sensiblement égale ou légèrement supérieure à la disponibilité de la main-d'œuvre externe (DME).

L'un des défis du Ministère est maintenant d'accroître la représentation dans certaines catégories et dans certains groupes et niveaux professionnels. Lorsqu'on compare, par exemple, la DME des groupes désignés au niveau des cadres de direction avec leur représentation interne au MAECI, on s'aperçoit qu'ils sont sous-représentés.

- Femmes : DME 32,1%, représentation interne 21,1 %, ce qui correspond à une sous-représentation de 36 employés EX.
- Autochtones : DME 2,0%, représentation interne 0,6 %, ce qui correspond à une sous-représentation de 5 employés EX.
- Personnes handicapées : DME 3,9 %, représentation interne 2,4 %, ce qui correspond à une sous-représentation de 5 employés EX.
- Membres des minorités visibles : DME 5,3 %, représentation interne 1,8 %, ce qui correspond à une sous-représentation de 11 employés EX.