



Affaires étrangères et
Commerce international Canada
Secteur des
ressources humaines

Foreign Affairs and
International Trade Canada
Human Resources
Branch

Canada

Dept. of Foreign Affairs
Min. des Affaires étrangères

DEC 16 2009

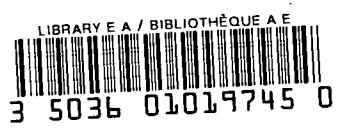
Return to Departmental Library
Retourner à la bibliothèque du Ministère

Bilan de santé organisationnelle



État de l'effectif au 31 mars 2006

DOC
CA1
EA155
2006063
EXF



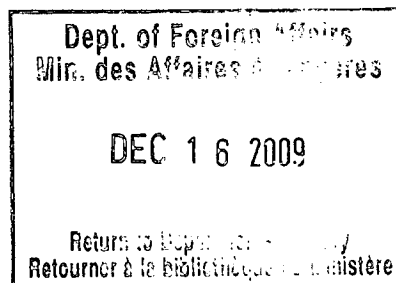
DOCS
CA1 EA155 2006063 EXF
Organizational health report at
March 31, 2006
19085439(E)
19085442(F)

TABLES DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
MÉTHODOLOGIE ET CADRE D'ANALYSE	6
ANALYSE ET FAITS SAILLANTS	8
INDICATEURS DE RENDEMENT	19
PARTIE A : PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DU MAECI.....	20
1.1 ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DU MAECI AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES	20
1.1.1 <i>Caractéristiques de l'effectif du MAECI dans son ensemble</i>	20
1.1.2 <i>L'évolution de l'effectif possédant un statut d'emploi indéterminé du MAECI entre 2001 et 2006</i>	22
1.1.3 <i>L'évolution de l'effectif possédant un statut déterminé du MAECI entre 2001 et 2006</i>	23
1.2 RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DU MAECI DANS LE MONDE	24
1.2.1 <i>Répartition des employés canadiens entre l'Administration centrale, les missions et les régions</i>	24
1.2.2 <i>Répartition des employés canadiens et des employés recrutés sur place en fonction des régions géographiques</i>	25
1.3 RÉPARTITION DES EMPLOYÉS CANADIENS DU MAECI.....	26
1.3.1 <i>Répartition des employés selon le sexe</i>	26
1.3.2 <i>Répartition des employés selon la classe d'âge</i>	27
1.3.3 <i>Répartition de l'effectif par groupe professionnel</i>	28
1.3.4 <i>L'âge moyen de l'effectif par groupe professionnel</i>	31
1.3.5 <i>Comparaison entre le MAECI en 2006, le MAECI en 2005 et la fonction publique en 2006</i>	32
1.3.6 <i>Répartition des employés selon la filière professionnelle</i>	33
1.3.7 <i>Répartition de l'effectif selon le statut et le groupe professionnel</i>	34
PARTIE B : MOUVEMENTS DU PERSONNEL POSSÉDANT UN STATUT INDÉTERMINÉ OU DÉTERMINÉ	36
2.1 RECRUTEMENT ET DOTATION	36
2.1.1 <i>Nominations/embauches</i>	36
2.1.2 <i>Promotions des employés canadiens</i>	38
2.1.3 <i>Nominations intérimaires</i>	39
2.1.4 <i>Détachements des employés canadiens</i>	41
2.1.5 <i>Affectations des employés</i>	42
2.2 DÉPARTS DES EMPLOYÉS CANADIENS POUR DES MOTIFS AUTRES QUE LA RETRAITE	44
2.2.1 <i>Départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et le sexe</i>	44
2.2.2 <i>Départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi</i>	45
2.2.3 <i>Départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et le statut d'emploi</i>	46
2.2.4 <i>Départs des employés canadiens possédant un statut indéterminé selon les années de service</i> 47	
2.2.5 <i>Départs des employés canadiens selon les classes d'âge et le statut d'emploi</i>	48
2.2.6 <i>Motifs de départs des employés canadiens</i>	49
2.3 RETRAITES DES EMPLOYÉS CANADIENS	50
2.3.1 <i>Répartition des retraites selon le groupe professionnel et le sexe</i>	50
2.3.2 <i>Répartition des retraites selon la catégorie d'emploi et le groupe professionnel</i>	51
2.4 ROULEMENT ANNUEL DES EMPLOYÉS POSSÉDANT UN STATUT INDÉTERMINÉ	51

19-085-439 (E)

19-085-442 (F)



PARTIE C : ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE	53
3.1 ANALYSE HISTORIQUE DES RETRAITES AU MAECI	53
3.1.1 <i>Évolution du nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006 par groupe professionnel</i>	54
3.2 ADMISSIBILITÉ À LA RETRAITE	55
3.2.1 <i>Répartition des employés canadiens nommés pour une période indéterminée selon l'âge et les années de service</i>	55
3.3 PRÉVISIONS DE L'ADMISSIBILITÉ ET DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES DIX PROCHAINES ANNÉES	58
PARTIE D : ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	60
4.1 REPRÉSENTATIVITÉ DES GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AUPRÈS DES EMPLOYÉS AUX STATUTS DÉTERMINÉ OU INDÉTERMINÉ	60
4.1.1 <i>Comparaison du MAECI en 2006 avec le MAECI en 2005 et la disponibilité dans la population active (DPA) en 2001</i>	60
4.1.2 <i>Répartition et représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le groupe professionnel</i>	61
4.2 MOUVEMENT DU PERSONNEL APPARTENANT AUX GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	64
4.2.1 <i>Embauche de nouveaux employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi</i>	64
4.2.2 <i>Nominations intérimaires des employés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi</i>	65
4.2.3 <i>Promotions des employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi</i> ...	66
4.2.4 <i>Détachements à l'extérieur du Ministère des employés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi</i>	67
4.2.5 <i>Admissibilité à la retraite des employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi</i>	67
PARTIE E : LANGUES OFFICIELLES	68
5.1 LA PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE DES EMPLOYÉS	68
5.1.1 <i>Répartition des employés canadiens selon la première langue officielle</i>	68
5.1.2 <i>Répartition des employés canadiens en fonction de la langue officielle et de la catégorie d'emploi</i>	69
5.1.3 <i>Répartition des employés canadiens selon la première langue officielle et le groupe professionnel</i>	70
5.2 PROFILS LINGUISTIQUES DES EMPLOYÉS	71
5.3 EXIGENCES LINGUISTIQUES DES POSTES	73
5.3.1 <i>Exigences linguistiques des postes permutants et non permutants</i>	73
PARTIE F : PROFIL DÉMOGRAPHIQUE ET MOUVEMENT DES EMPLOYÉS RECRUTÉS SUR PLACE	75
6.1 PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES EMPLOYÉS RECRUTÉS SUR PLACE (ERP)	75
6.1.1 <i>L'effectif des employés recrutés sur place</i>	75
6.1.2 <i>Répartition de l'effectif par groupe et niveau professionnel</i>	76
6.1.3 <i>Répartition des ERP selon l'âge</i>	77
6.1.4 <i>L'âge moyen de l'effectif par groupe et niveau professionnels</i>	78
6.1.5 <i>Répartition des ERP selon le sexe</i>	79
6.2 MOUVEMENT DE PERSONNEL	80
6.2.1 <i>Départs des ERP</i>	80
6.2.2 <i>Motifs de départ des ERP</i>	81
6.2.3 <i>Retraite des ERP selon le groupe et le niveau professionnels</i>	82
6.2.4 <i>Recrutement des ERP et comparaison avec les départs</i>	83

PARTIE G : AUTRES INDICATEURS DE SANTÉ ORGANISATIONNELLE	84
7.1 RELATIONS DE TRAVAIL, PLAINTES ET GRIEFS	84
7.2 GESTION INFORMELLE DES CONFLITS	86
7.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	86
7.4 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (PAE)	87
7.4.1 Clientèle	87
7.4.2 Motifs de la consultation	87
7.5 FORMATION ET INDICATEURS D'APPRENTISSAGE	89
7.6 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	95
ANNEXE 1	98
DÉFINITIONS	98
ANNEXE 2	102
LISTE DES ABRÉVIATIONS	102
ANNEXE 3	103
LISTE DES GRAPHIQUES	103
ANNEXE 4	106
LISTE DES TABLEAUX	106
ANNEXE 5	108
PROFIL DE L'ENSEMBLE DES GROUPES DU MINISTÈRE	108
PROFIL DU GROUPE DES SERVICES ADMINISTRATIFS (AS)	111
PROFIL DU GROUPE DE COMMERCE (CO)	113
PROFIL DU GROUPE DE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS (CR)	115
PROFIL DU GROUPE DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS (CS)	117
PROFIL DU GROUPE ÉLECTRONIQUE (EL)	119
PROFIL DU GROUPE ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES (ES)	121
PROFIL DU GROUPE DE LA DIRECTION (EX)	123
PROFIL DU GROUPE DE GESTION FINANCIÈRE (FI)	125
PROFIL DU GROUPE DES SERVICES EXTÉRIEURS (FS)	127
PROFIL DU GROUPE DES SERVICES D'INFORMATION (IS)	129
PROFIL DU GROUPE DE LA GESTION DU PERSONNEL (PE)	131
PROFIL DU GROUPE DE L'ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM)	134
PROFIL DU GROUPE ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES (SI)	136
PROFIL DES AUTRES GROUPES PROFESSIONNELS	138

AVANT-PROPOS

Au nom des employés de la Direction générale de la stratégie, de l'innovation et de la politique des ressources humaines (HSD), je suis heureuse de publier le présent rapport portant sur les variables démographiques clés caractérisant l'effectif du ministère. Une des fonctions de la direction générale est de fournir au Ministère des Affaires étrangères et Commerce international (MAECI) des renseignements démographiques sur les employés afin de faciliter la planification et la prise de décisions entourant la gestion des ressources humaines (RH).

Le 6 février 2006, le nouveau gouvernement a annoncé la réunification des ministères des Affaires étrangères et du Commerce International afin d'assurer la cohérence des démarches dans ces secteurs et de mieux coordonner la prestation de services aux Canadiens tant au pays qu'à l'étranger. Une des priorités du greffier du Conseil privé pour l'année 2005-2006 est de renforcer la planification des ressources humaines et de favoriser les changements culturels. Par ailleurs, depuis son arrivée en poste le nouveau greffier nous incite à repenser nos modèles de recrutement, de ressourcement et d'apprentissage afin d'assurer le renouvellement de l'effectif en cette période de grands bouleversements démographiques. Les initiatives qui précèdent soulignent l'importance des renseignements démographiques et la nécessité de mettre l'accent sur l'analyse de l'effectif afin de mieux cerner les besoins organisationnels actuels et futurs.

Le présent rapport offre un portrait de la main-d'œuvre du MAECI au 31 mars 2006 en plus de faire des observations et d'offrir des pistes de réflexion sur des mesures à prendre dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Il s'ajoute à une série d'outils développés au cours de la dernière année pour appuyer les gestionnaires dans l'exercice de leurs responsabilités, notamment les analyses démographiques sectorielles, le tableau de bord des RH et les gabarits de planification.

Je souhaite saisir cette occasion pour exprimer ma gratitude aux personnes qui ont participé à la compilation des données pour le présent rapport et à l'examen de ses conclusions.

La directrice générale
Stratégie, innovation et politique des ressources humaines



Joanne Baptiste

MÉTHODOLOGIE ET CADRE D'ANALYSE

Cadre d'analyse

Pour examiner l'effectif global du ministère, nous divisons les employés en deux groupes distincts : les employés canadiens (EC) et les employés recrutés sur place (ERP). Dans chacun des groupes, nous considérons plusieurs variables, notamment le caractère permutant et non permutant des employés canadiens, le sexe, le type de poste (durée indéterminée et durée déterminée), la filière professionnelle et les groupes et niveaux professionnels. Cependant, la portée de notre analyse concernant les ERP est restreinte par le manque de données disponibles.

Pour comprendre comment évolue l'effectif, nous analysons 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 exercices de recrutement, les promotions, les affectations, les détachements et les nominations intérimaires sont les paramètres clés de l'analyse de l'évolution de l'effectif du Ministère. Par ailleurs, nous évaluons 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. Nous observons également l'équité en matière d'emploi des groupes désignés et la répartition des langues officielles chez les employés du Ministère. D'autres indicateurs de la santé organisationnelle du MAECI figurent aussi dans ce rapport, notamment des données relatives à la formation et aux recours utilisés lors de problèmes de relations de travail.

Méthodologie

La période couverte par ce rapport s'échelonne du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006. Les données utilisées proviennent de multiples sources telles que du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) du MAECI, des bases de données de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, du Système de gestion intégré (SGI) du Ministère et de divers documents, notamment le rapport *Analyse de l'environnement des ressources humaines de la fonction publique 2005-2006*¹, le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)*², et les *Bilans de santé organisationnelle*³ du MAECI des années précédentes. Ces données portent sur de nombreuses dimensions des ressources humaines. Comme il se doit, nous attachons beaucoup d'importance à la qualité des données et procédons à plusieurs vérifications et contrôles pour nous assurer de leur fiabilité.

¹ 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)

² Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-f.htm>)

³ Bilan de santé organisationnelle (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/departement/hr/glance/demograph-fr.asp>)

Le traitement des données est réalisé à l'aide des programmes conçus pour les Bilans de santé organisationnelle des années précédentes, ces programmes sont révisés et modifiés afin de répondre aux nouvelles exigences pour l'année 2006. Les données extraites du SGRH sont transférées dans un programme SPSS, l'outil de traitement des données statistiques le plus indiqué pour traiter un grand nombre de données. Enfin, les résultats sont transférés dans des tableaux Excel aux fins d'analyse.

ANALYSE ET FAITS SAILLANTS

Profil démographique

Cette section offre un aperçu global de l'effectif du Ministère. L'analyse de la composition démographique de cette partie porte notamment sur la répartition des employés dans le monde et la distribution des employés au sein des différents groupes professionnels. Elle présente également l'évolution de l'effectif dans le temps et offre des comparaisons avec la fonction publique.

Faits saillants :

- L'effectif total du MAECI en 2006 comprend 4559 employés canadiens⁴ (47,6 %) et 5017 employés recrutés sur place (52,4 %).
- Les employés permutants et non permutants représentent respectivement 44,8 % et 55,2 % du total de l'effectif des employés canadiens.
- L'effectif total des employés canadiens se répartit comme suit : 3457 employés sont en fonction à l'Administration centrale (76 %), 1009 travaillent en missions (24 %) et 93 travaillent en régions (2 %).
- La plupart des employés canadiens sont concentrés au Canada (77,9 %) tandis que les employés recrutés sur place sont répartis à travers le monde. Leur présence est cependant plus grande en Asie-Pacifique (31,5 %).
- Les groupes professionnels AS et FS constituent les groupes les plus représentés au sein de l'effectif du MAECI au 31 mars 2006, avec 1169 employés AS (25,6 %) et 1007 employés FS (22,1 %).
- Les groupes AS, CR, EL, EX et SI constituent les groupes professionnels dont l'âge moyen est supérieur à celui du Ministère soit 44,2 ans.

Implications :

Il faudrait aligner la distribution de la main-d'œuvre avec les priorités du Ministère relevées dans le *Rapport sur les plans et priorités*⁵ et les objectifs et régions tels que définie par les stratégies des pays. Par ailleurs, il faudrait s'assurer que la proportion d'employés canadiens dans les missions soit adéquate pour bien représenter le Canada dans les autres pays et permettre une capacité d'action optimale sur le plan international.

⁴ Ce total comprend les employés au statut indéterminé, déterminé, occasionnel, les étudiants et les employés en congé sans solde et en détachement à l'extérieur du Ministère.

⁵ Rapport sur les plans et les priorités de 2006-2007 (http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0607/fait-aeci/fait-aeci_f.asp)

Mouvement du personnel

L'effectif du ministère est très dynamique de par la nature de son régime permutant qui consiste en une rotation constante d'environ 45 % des employés canadiens entre l'étranger et le Canada. Ce régime pose de grands défis en matière de gestion des ressources humaines autant pour les employés permutants que non permutants.

Pour les employés permutants, les rotations se font par des affectations à niveau et par des intérimaires lorsque la situation l'exige. Si on en croit le nombre élevé d'intérimaires au niveau AS, EX et FS, et le nombre d'intérimaires et de détachements des non-permutants dans les groupes permutants, il y a lieu de croire à un manque d'adéquation entre les postes permutants et le nombre d'employés disponibles pour combler ces postes.

Du côté des employés non permutants, les défis liés au mouvement du personnel sont tout autres et concernent plutôt le maintien en poste. En effet, le roulement des employés non permutants est plus problématique que chez les permutants, particulièrement chez les PE et les FI, et ce, en raison de la concurrence des autres ministères pour ces groupes. On remarque que 89,4 % des départs des employés canadiens, pour des raisons autres que la retraite, proviennent d'employés non permutants et 10,6 % proviennent d'employés permutants.

Selon le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2005*⁶, 44 % des employés du Ministère considèrent que le roulement du personnel a été un problème important au sein de leur unité de travail au cours des trois dernières années. Par ailleurs, il est inquiétant de constater que 37 % des employés qui ont répondu au sondage prévoient quitter le Ministère au cours des cinq prochaines années.

Faits saillants :

- Le nombre total d'employés canadiens embauchés est de 321, dont 62,3 % proviennent de l'intérieur de la fonction publique (200) et 37,7 % de l'extérieur (121).
- 201 employés canadiens sont embauchés pour une période indéterminée (62,6 %) alors que 120 employés sont embauchés pour une période déterminée (37,4 %).
- 215 employés ont reçu une promotion (4,9 % de l'effectif total), dont 83 (38,6 %) sont non permutants et 132 sont permutants (61,4 %).
- En tout, 942 employés étaient intérimaires au 31 mars 2006, dont 684 (72,6 %) étaient permutants et 258 (27,4 %) non permutants.

⁶ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-f.htm>)

- À noter que 916 postes occupés par des employés intérimaires sont permutants (97,2 %) comparativement à 26 postes (2,8 %) non permutants.
- 178 employés sont en détachement auprès du Ministère (75,1 %), tandis que 59 sont en détachement à l'extérieur du Ministère (24,9 %). 43,8 % des employés en détachement auprès du MAECI occupent des postes appartenant aux groupes FS (74 détachements, soit 25,3 %) et EX (42 détachements, soit 18,5 %).
- 89,4 % des départs des employés canadiens pour des raisons autres que la retraite proviennent d'employés non permutants (185) et 10,6 % proviennent d'employés permutants (22). Les motifs de départ sont les suivants : départ pour un autre ministère (43,5 %), départ en raison de la fin de la période déterminée (27,5 %), démission (12,1 %) et autres raisons (16,9 %).
- Le nombre total de départs à la retraite est de 114 employés, dont 49 sont non permutants (43 %) et 65 sont permutants (57 %).
- Les employés possédant un statut indéterminé qui possèdent moins de 10 années de service représentent plus de la moitié des départs autres que la retraite.
- Le taux de roulement des employés nommés pour une période indéterminée est de 5,7 %. Les groupes professionnels PE et FI possèdent les taux de roulement les plus élevés (22,7 % et 13,8 % respectivement). Ce roulement s'explique principalement par des départs autres que la retraite. Les EX ont également un taux de roulement élevé (11,7 %) qui est attribuable principalement aux départs à la retraite.
- Le groupe professionnel FS possède le taux de roulement le plus faible (1,9 %). Les départs à la retraite constituent essentiellement ce taux de roulement.

Implications :

Une planification des ressources humaines efficace est importante et doit être intimement liée à la planification des activités. Ainsi, il faudrait assurer une meilleure adéquation entre les niveaux des postes et ceux des titulaires en encadrant mieux l'emploi des nominations intérimaires. De plus, le Ministère pourrait effectuer des processus de recrutement et de dotation qui permettraient de créer des bassins adéquats de candidats qualifiés au niveau requis. D'autre part, des initiatives de rétention pourraient être considérées afin de favoriser le maintien des employés non permutants.

Admissibilité à la retraite et planification de la relève

Le vieillissement de la population et l'augmentation du nombre de départs à la retraite ont pour conséquence qu'un grand nombre de postes devront être comblés au cours des prochaines années. Ce phénomène sera encore plus marqué auprès de certains groupes clés du Ministère, tels que les AS, FS et EX. Par ailleurs, les retraites anticipées sont devenues de plus en plus fréquentes dans le secteur public. Le pourcentage de retraités ayant moins de 60 ans est passé de 29 % en 1990 à 43 % en 2000⁷. Ainsi, il devient essentiel de planifier convenablement le transfert de connaissances afin d'assurer une certaine continuité des opérations.

Faits saillants :

- Depuis 1997, 867 employés ont pris leur retraite et on note une tendance à la hausse du nombre de retraites en raison du vieillissement de la main-d'œuvre au Ministère.
- Au 31 mars 2006, 558 employés canadiens possédant un statut indéterminé étaient admissibles à une retraite sans pénalité (soit 13,4 %).
- Les groupes où on retrouve le plus grand nombre d'employés admissibles à la retraite sont les suivants : AS, FS et EX, avec respectivement 142, 121 et 121 employés.
- Plus du tiers des employés au sein du groupe professionnel EX (37 %) est admissible à la retraite au 31 mars 2006.
- Nous prévoyons que 249 AS, 174 FS et 169 EX prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années.

Implications :

Il serait pertinent de favoriser les efforts en matière de planification des ressources humaines et l'analyse de la main-d'œuvre en identifiant les postes clés ainsi qu'en préparant des plans de gestion de la relève, en utilisant les outils disponibles, et des plans de transfert des connaissances. Parmi les outils disponibles, notons l'outil de planification et de gestion de la relève⁸ et les outils développés par la Direction de la gestion des portefeuilles et de la planification stratégique (HSP). La planification de la relève et le transfert de connaissances serait d'autant plus important au niveau du groupe EX.

⁷ 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)

⁸ Outil de planification et de gestion de la relève (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/SP-GR/tool-outil-1_f.asp)

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)

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 population¹³. 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 canadienne¹⁴. 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*¹⁵. 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 souhaités¹⁶.

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 services¹⁷. 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.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ 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>)

¹⁶ Élaborer une stratégie de dotation (http://www.psc-cfp.gc.ca/staf_dot/staf_strat/index_f.htm)

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

Faits saillants :

- Comparativement à la fonction publique et à la population canadienne, la représentation des francophones est supérieure au MAECI (34,6 %).
- Les employés anglophones sont prédominants au sein de tous les groupes professionnels, sauf les PE (56 employés francophones, soit 70,9 %).
- Les employés anglophones sont davantage représentés dans les groupes suivants : ES (149 employés, soit 81,4 %), CO (208 employés, 77 %), EX (243 employés, 74,1 %), FS (710 employés, 71,6 %) et CS (253 employés, 70,7 %).
- En ce qui a trait au niveau obtenu dans les tests de langue, 18,2 % des employés ont au moins le niveau BBB (797), 3,5 % des employés ont au moins le niveau CBC (151) et 49,7 % des employés ont au moins le niveau CCC (2174). Il est à noter que les résultats des tests de langue sont valides pour une période de cinq ans et que les résultats ci-haut peuvent, dans certains cas, être échus.
- Il n'y a pas de résultats pour une proportion importante d'employés puisqu'elle n'a pas été évaluée (17 %).
- 9,8 % des employés appartenant au groupe EX ont un niveau inférieur à CBC ou n'ont pas de résultats de tests de langue.

Implications :

Concernant le bilinguisme, il serait pertinent de mettre en place un programme de maintien et d'acquisition des compétences en langue seconde qui inclurait la formation linguistique et des évaluations régulières afin que les employés puissent maintenir et augmenter leur niveau de bilinguisme. Procéder à des évaluations régulièrement permettrait également de réduire la proportion des tests de langue qui peuvent être échus. De plus, il faudrait s'assurer que les langues officielles fassent partie des plans de formation et de carrière. Par ailleurs, il faudrait porter une attention particulière aux employés du groupe EX et des groupes de relève qui n'ont pas un niveau minimum de CBC ou qui n'ont pas de résultats de tests de langue. Les obligations relatives aux postes de cadre de direction exigent en effet un niveau minimum de CBC pour les postes de niveau EX-02 à EX-05¹⁸. Le Ministère pourrait également considérer d'augmenter la proportion de francophones auprès des groupes CO, ES et EX afin qu'elle se rapproche de la représentation dans la population canadienne qui est de 27,8 %. Finalement, il semble important de maintenir des normes élevées à ce chapitre, surtout auprès des employés permutants, afin de servir convenablement la population canadienne à l'étranger.

¹⁸ Directive sur la dotation des postes bilingues (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/OffLang/dsbp-ddpb1_f.asp)

Employés recrutés sur place

Les employés recrutés sur place sont répartis dans 111 pays¹⁹ de sorte que la réalité de ces employés est considérablement différente selon la région. Puisque les services offerts par ceux-ci diffèrent également selon les régions du monde, il est difficile d'approfondir l'analyse dans le cadre de cette étude.

Faits saillants :

- L'effectif des employés recrutés sur place a augmenté de 395 employés entre 2001 et 2006.
- L'effectif des employés recrutés sur place est réparti au sein des régions géographiques comme suit : 31,5 % en Asie-Pacifique, 25,7 % en Europe, 17 % au Moyen-Orient et en Afrique, 13,1 % en Amérique du Nord et 12,6 % en Amérique latine et dans les Antilles.
- Les femmes représentent 61,5 % des employés recrutés sur place (3086) tandis que les hommes représentent 38,5 % (1931).
- Lorsqu'on compare les arrivées et les départs chez les employés recrutés sur place, on remarque qu'il y a plus d'arrivées que de départs (différentiel de + 109) au sein du groupe hors bureau et du soutien administratif (niveaux 02 à 05) tandis que les niveaux supérieurs (06 à 10) affichent un plus grand nombre de départs que d'arrivées (- 37).

Implications :

En raison de l'importance et de la diversité des services offerts par les employés recrutés sur place selon la région, la gestion des ces derniers devrait être alignée à la stratégie du pays. D'autre part, étant donné le manque de connaissance à leur sujet, il pourrait être opportun de réaliser des études auprès des employés recrutés sur place afin d'assurer une meilleure gestion de cet effectif. Ces études pourraient porter sur les employés travaillant dans certaines régions stratégiques nommées dans le *Rapport sur les plans et les priorités*²⁰ du Ministère, telles que le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine, l'Union européenne, le Moyen-Orient, les États-Unis et les autres partenaires du G8. Par ailleurs, il serait important d'effectuer une revue des guides de l'employé selon les pays afin de s'assurer qu'ils correspondent aux conditions d'emploi actuelles des employés recrutés sur place.

¹⁹ Missions à l'étranger par secteur géographique et catégorie (http://lbp.dfait-maeci.gc.ca/smd/mission_region-fr.asp)

²⁰ Rapport sur les plans et les priorités de 2006-2007 (http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0607/fait-aeci/fait-aeci_f.asp)

Autres indicateurs de santé organisationnelle

Les autres indicateurs de santé organisationnelle sont un complément d'information aux autres sections du rapport. Les renseignements servent à apporter une dimension plus qualitative de l'effectif du Ministère.

Plaintes et griefs :

- 139 plaintes concernant les relations de travail ont été déposées en 2005-2006, dont 96 sont des griefs portant sur les relations de travail (69,1 %).
- 82 griefs de classification et 18 plaintes de harcèlement ont également été déposés. La majorité des griefs de classification (73, soit 89 %) sont liés à la conversion de la structure du groupe professionnel FS à 4 niveaux effectuée en juillet 2005.
- Le Système de gestion informelle des conflits (SIGC) donne aux usagers du système la possibilité de régler leurs différends eux-mêmes. Des 52 cas qui ont été reçus par le système en question, 34 ont été réglés par le coaching de conflit (65,4 %), 10 par la médiation (19,2 %), 4 par la facilitation (7,7 %) et 4 cas n'avaient pas été réglés (7,7 %) en date du 31 mars 2006.
- Cinq des sept griefs actifs concernant les directives sur le service extérieur ont été complétés (71,4 %).

Implications :

Le SIGC a réglé de façon informelle plusieurs situations litigieuses au cours de l'année. Afin qu'employés et cadres y aient davantage recours, il conviendrait de mieux le faire connaître et d'instituer une politique prévoyant son emploi systématique. De plus, il pourrait être approprié de favoriser l'utilisation des techniques de bien-être au travail, de « counseling », de santé mentale et de diminution du stress²¹. Par ailleurs, la prestation d'un plus grand nombre de cours en gestion de conflit pourrait aider à réduire le nombre de plaintes officielles. Finalement, il serait important de poursuivre l'examen des directives sur le service extérieur afin qu'elles correspondent aux réalités actuelles du travail à l'étranger²².

²¹ 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)

²² Directives sur le service extérieur, politiques et lignes directrices (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_8332/siglist_f.asp)

Santé au travail :

- 434 clients ont utilisé le Service de conseils et de consultation, dont 394 employés (canadiens et recrutés sur place) et 40 membres des familles des employés. Dans le cas des consultations relatives au travail, les problèmes liés à la recherche d'équilibre entre le travail et la vie personnelle jouent un rôle dans 28,8 % des cas, tandis que le harcèlement (7 %) et les conflits interpersonnels (6 %) constituent les autres motifs les plus fréquemment invoqués.
- Durant l'année 2005-2006, les employés canadiens ont déclaré 23 accidents au travail ou maladies.
- 69,2 % des 13 accidents au travail rapportés par les employés recrutés sur place ont eu lieu aux États-Unis.

Implications :

Le pourcentage élevé de problèmes liés à la recherche d'équilibre entre le travail et la vie personnelle, rapporté par le Service de conseils et de consultation, confirme les résultats observés dans les sondages. En effet, le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux*²³ révèle que 31% des employés considèrent que leur travail actuel leur permet parfois ou rarement d'établir un équilibre entre leurs obligations personnelles, familiales et professionnelles. De plus, le *Sondage sur le changement au MAECI*²⁴ souligne que, comparativement aux autres ministères, le travail interfère davantage sur la vie de famille des travailleurs du MAECI. Par conséquent, le Ministère devrait tenter d'introduire des mesures pour faciliter l'équilibre travail-vie. En ce qui concerne les accidents au travail, il conviendrait de mieux faire connaître la *Politique sur la sécurité et la santé au travail*²⁵ du Ministère et de prôner la prévention.

Formation :

- La formation suivie au ministère représente 51 956 jours-étudiants. Des employés canadiens, les groupes AS, FS et EX ont bénéficié de plus de jours-étudiants de formation, avec respectivement 7 477 jours-étudiants (17,4 %) 12 672 jours-étudiants (29,5 %) et 2 135 jours-étudiants (5 %) de formation²⁶. Il est à noter que les groupes AS, FS et EX représentent respectivement 25,7%, 22,7% et 7,5% de la population totale des employés canadiens.

²³ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/ocgrp-f.htm>)

²⁴ Sondage sur le changement au MAECI (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/2004/02/duxbury/DFAIT%20EXEC%20FR-rév.ppt>)

²⁵ Politique sur la sécurité et la santé au travail (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/department/hr/programs/ohs-sst/fac-policy-ohs-2005-fr.asp>)

²⁶ Rapport sur l'apprentissage 2005-2006 (http://intranetapps/cfsi/virtual/cfsm/CFSI_Annual_Report_2005-2006_French.pdf)

- Le type de formation, offert par le Ministère, le plus suivi est celui sur les langues officielles (13 813 jours-étudiants, soit 26,6 %) et les langues étrangères (8 001 jours-étudiants, soit 15,4 %).
- Le type de formation le plus suivi par les employés recrutés sur place est le programme de formation au Canada (1 634 jours-étudiants, soit 18,1 %), suivi de la formation en gestion et technologie de l'information (1 475, soit 16,3 %) et de la formation en langues officielles (1 214, soit 13,4 %).

Implications :

Il est important de se conformer aux exigences concernant la nouvelle politique d'apprentissage envers la formation obligatoire en vue de maintenir les connaissances, notamment celles relatives au pouvoir de délégation²⁷. De plus, il serait utile de favoriser davantage l'apprentissage continu pour s'assurer que les qualifications des employés soient alignées avec les priorités du Ministère. Il faudrait également s'assurer que chaque employé possède un plan de formation et que ce plan intègre la formation linguistique lorsque nécessaire.

Heures supplémentaires :

- 13 849 384 \$ ont été versés aux employés du Ministère en heures supplémentaires. De ce total, 6 644 910 \$ ont été versés aux employés non permutants et 7 204 474 \$ aux employés permutants.

Implications :

Selon le SAFF²⁸, 58 % des employés du Ministère considèrent qu'ils arrivent parfois, rarement ou jamais à accomplir leurs tâches pendant les heures normales de travail. De plus, 37 % des employés se sentent contraints par les autres à faire des heures supplémentaires. Pourtant, les employés qui travaillent de longues heures signalent un plus grand nombre de problèmes de santé liés au stress et une plus grande difficulté à concilier le travail et la famille²⁹. Par conséquent, il serait utile d'effectuer une étude plus approfondie sur l'utilisation des heures supplémentaires au Ministère afin de mieux comprendre les enjeux pouvant s'y rattacher. Par ailleurs, lors d'une présentation au comité exécutif en octobre 2006, il a été recommandé d'examiner les tendances d'utilisation des heures supplémentaires en missions et par régions. Le secteur des ressources humaines se penchera donc sur la question.

²⁷ Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_856/ldt-afp_f.asp)

²⁸ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/occgrp-f.htm>)

²⁹ 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)

INDICATEURS DE RENDEMENT

Tableau 1 : Indicateurs de rendement du MAECI et de la fonction publique en 2006		
Indicateurs de rendement	MAECI	Fonction publique
Indicateurs associés à la représentation (employés au statut indéterminé et déterminé)		
Proportion de femmes	51,7 %	53,9 %
Proportion d'hommes	48,3 %	46,1 %
Proportion d'Autochtones	1,7 %	4,1 %*
Proportion de personnes handicapées	3,7 %	5,8 %*
Proportion de minorités visibles	8 %	8,2 %*
Proportion d'anglophones	65,5 %	68,7 %
Proportion de francophones	34,5 %	30,8 %
Âge moyen	44,2	44
Indicateurs associés au maintien en poste (employé au statut indéterminé seulement)		
Proportion d'employés âgés de plus de 49 ans	39,4 %	35,9 %
Proportion d'employés qui ont pris leur retraite en 2005-2006	2,7 %	3,0 %
Proportion d'employés admissibles à la retraite au 31 mars 2006	13,4 %	7,5 %
Proportion d'employés admissibles à la retraite au cours des 5 prochaines années	16,2 %	18,2 %
Proportion de retraite projetée par rapport à l'effectif total	3,1 %	s/o
Indicateurs associés à la mobilité (employés au statut indéterminé seulement)		
Proportion de départs (autres que retraite) en 2005-2006	4,7 %	4,7%
Proportion de nouveaux employés (embauches)	7,3 %	s/o
Détachements, net (arrivées-départs)	+119	s/o
Proportion de nominations intérimaires	21,5 %	s/o
Proportion de promotions	4,9 %	s/o
Taux de roulement	5,7 %	4,5 %
Indicateurs associés à la santé organisationnelle (employés au statut indéterminé et déterminé)		
Nombre total de griefs	139	s/o
Nombre total de plaintes pour griefs de classification	82	s/o
Nombre total de plaintes pour harcèlement	18	s/o

* Les données concernant les groupes d'équité n'étaient pas disponibles pour l'année 2005-2006 lors de la rédaction du rapport, alors ces pourcentages proviennent de l'année 2004-2005.

PARTIE A : PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DU MAECI

1.1 Évolution de l'effectif du MAECI au cours des 5 dernières années

Les données de cette section portent sur l'effectif du Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) en date du 31 mars 2006. À moins qu'il en soit précisé autrement, les données de cette section incluent l'ensemble de l'effectif, c'est-à-dire les employés possédant un statut indéterminé (ind.), déterminé (dét.), occasionnel, les étudiants et les employés en congé sans solde et en détachement à l'extérieur du Ministère. Il est à noter que les quelques 161 employés transférés d'Industrie Canada au Commerce international en 2003 font partie de l'effectif total du MAECI en 2006. Cette section donne un aperçu global de l'effectif et de son évolution.

1.1.1 Caractéristiques de l'effectif du MAECI dans son ensemble

Tableau 2 : Employés canadiens (EC), permutants et non permutants et employés recrutés sur place (ERP), par sexe et par statut d'emploi au 31 mars 2006

Effectif MAECI	Hommes				Femmes				Total			
	Statut ind.	Statut dét.	Autres statuts	Total	Statut ind.	Statut dét.	Autres statuts	Total	Statut ind.	Statut dét.	Autres statuts	Total
EC Perm.	1182	8	3	1193	819	26	4	849	2001	34	7	2042
EC Non perm.	860	61	74	995	1303	114	105	1522	2163	175	179	2517
Total des EC	2042	69	77	2188	2122	140	109	2371	4164	209	186	4559
Total des EC (sans autres statuts) ³⁰	2042	69	0	2111	2122	140	0	2262	4164	209	0	4373
Total des ERP	1856	75	0	1931	2910	176	0	3086	4766	251	0	5017
Effectif total	3898	144	77	4119	5032	316	109	5457	8930	460	186	9576

Le tableau 2 présente des informations détaillées sur la composition de l'effectif total du MAECI (EC et ERP) selon le sexe, le statut et la catégorie d'emploi :

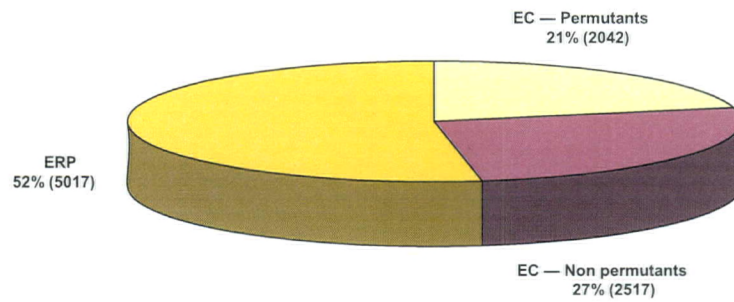
- L'effectif total du MAECI au 31 mars 2006 est composé de 4559 employés canadiens (EC) (47,6 %) et de 5017 employés recrutés sur place (ERP) (52,4 %).
- 91,3 % des EC et 95 % des ERP ont un statut d'emploi indéterminé.
- L'effectif total des employés canadiens est réparti comme suit : 52 % de femmes (2371) et 48 % d'hommes (2188).

³⁰ Les employés compris dans « autres statuts » sont les employés occasionnels et les étudiants. Ils font partie du portrait global de la section A. Généralement, ils ne font pas partie de l'analyse dans les autres sections car ils ne sont pas assujettis aux mêmes conditions que les employés aux statuts indéterminé et déterminé.

- Les employés permutants et non permutants représentent respectivement 44,8 % et 55,2 % du total de l'effectif des employés canadiens.

Le graphique 1 illustre la répartition de l'effectif selon le groupe d'employés et la catégorie d'emploi.

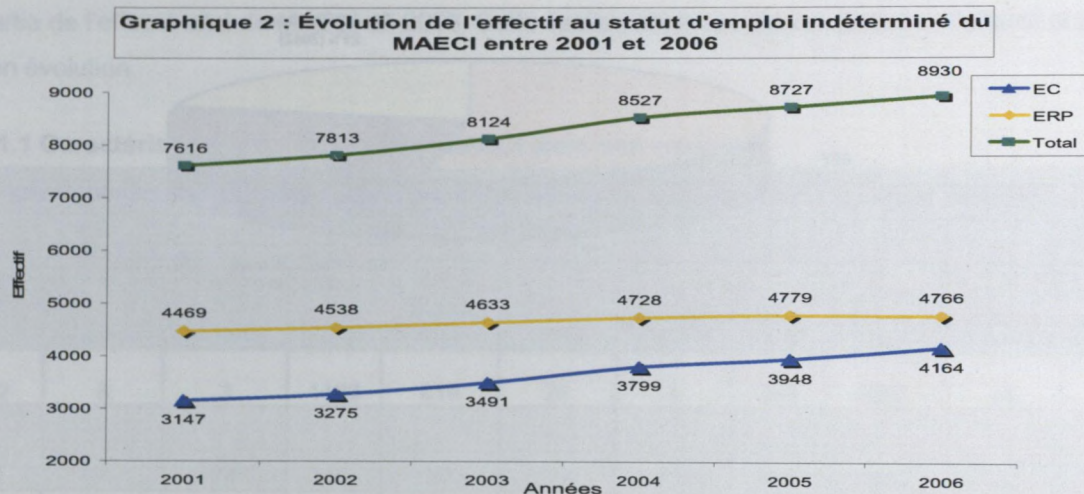
Graphique 1 : Répartition de l'effectif selon le groupe d'employés et la catégorie d'emploi



1.1.2 L'évolution de l'effectif possédant un statut d'emploi indéterminé du MAECI entre 2001 et 2006

Le graphique 2 nous renseigne sur l'évolution numérique de l'effectif possédant un statut indéterminé du MAECI entre 2001 et 2006 :

- L'effectif total (EC et ERP) a augmenté de 1314 employés entre 2001 et 2006.
- L'effectif des employés canadiens a augmenté de 1017 employés entre 2001 et 2006.
- L'effectif des employés recrutés sur place a augmenté, pour la même période, de 297 employés³¹.

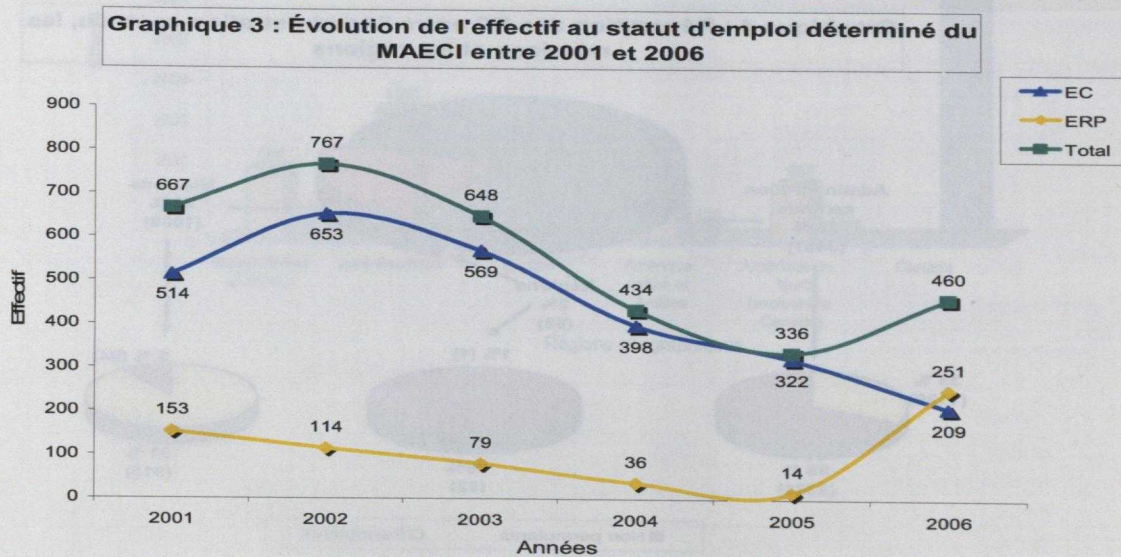


³¹ Il est à noter que certains ERP travaillent pour d'autres ministères partenaires. De plus amples renseignements sur les caractéristiques de l'effectif des ERP se trouvent à la partie F.

1.1.3 L'évolution de l'effectif possédant un statut déterminé du MAECI entre 2001 et 2006

Le graphique 3 fournit des informations détaillées sur l'évolution de l'effectif possédant un statut déterminé du MAECI entre 2001 et 2006 :

- Le total de l'effectif déterminé (EC et ERP) a diminué de 207 employés entre 2001 et 2006, mais a augmenté de 124 employés entre 2005 et 2006.
- Pour les employés canadiens, l'effectif total a diminué de 305 employés entre 2001 et 2006 et il a également diminué de 113 employés entre 2005 et 2006.
- En ce qui concerne les ERP, le nombre de 153 employés en 2001 a augmenté à 251 en 2006. On note également une augmentation importante de 237 employés entre 2005 et 2006.

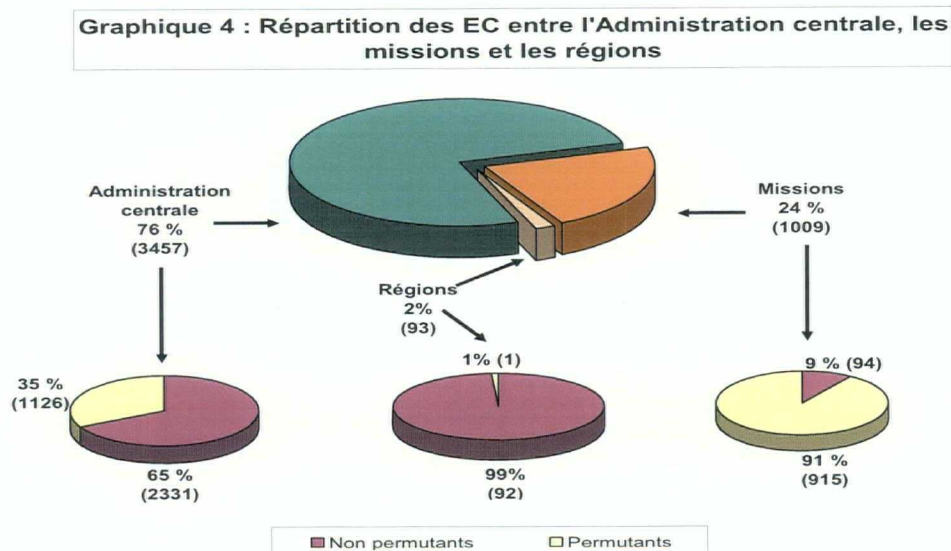


1.2 Répartition des employés du MAECI dans le monde

1.2.1 Répartition des employés canadiens entre l'Administration centrale, les missions et les régions

Le graphique 4 illustre la répartition des employés canadiens entre l'Administration centrale, les missions et les régions :

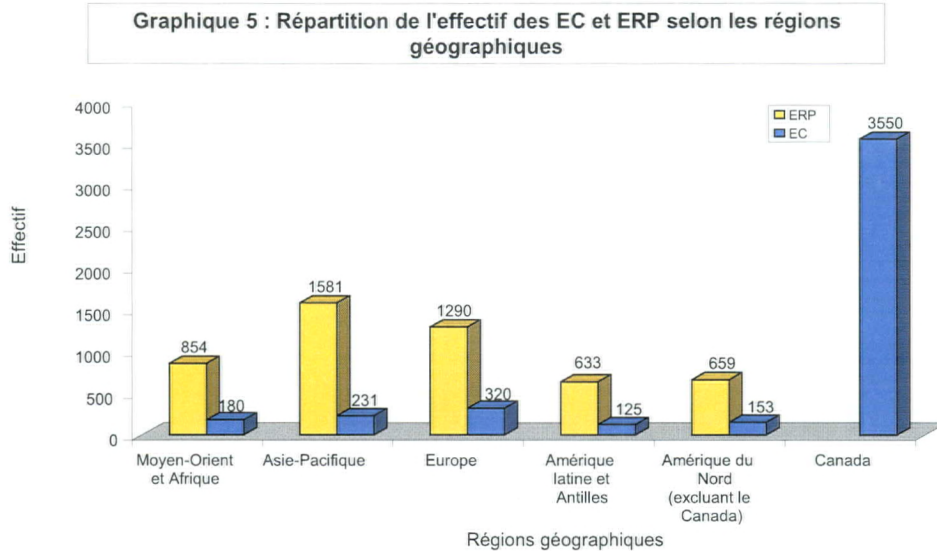
- Au 31 mars 2006, l'effectif total des employés canadiens (4559 employés) se répartit comme suit : 3457 employés exercent leurs fonctions à l'Administration centrale (76 %), dont 35 % sont permutants et 65 % sont non permutants, 1009 employés travaillent dans les missions (24 %), dont 9 % non permutants et 91 % permutants, tandis que 93 employés travaillent en régions (2 %), dont 99 % non-permutants et 1 % permutants.



1.2.2 Répartition des employés canadiens et des employés recrutés sur place en fonction des régions géographiques

Le graphique 5 illustre la répartition des EC et ERP selon les régions géographiques :

- La plupart des EC sont concentrés au Canada (77,9 %) tandis que les ERP sont répartis à travers le monde. Leur présence est cependant plus grande en Asie-Pacifique (31,5 %).



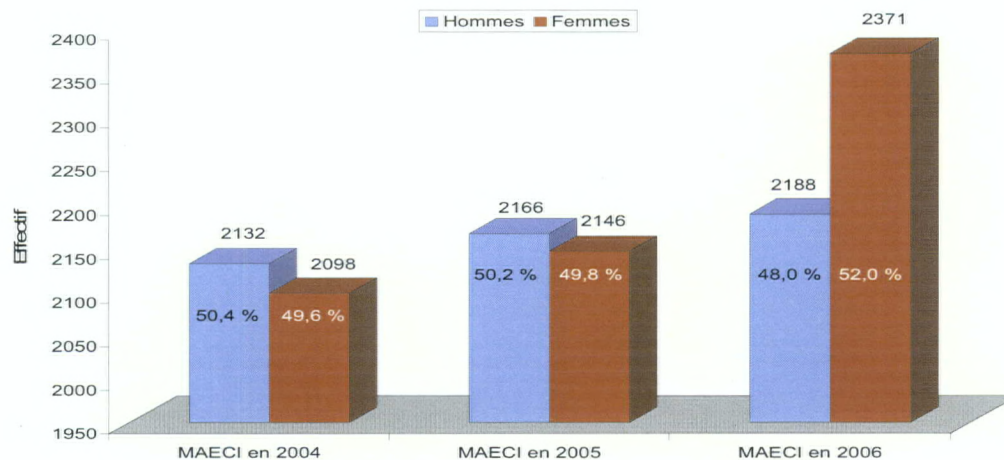
1.3 Répartition des employés canadiens du MAECI

1.3.1 Répartition des employés selon le sexe

Le graphique 6 répartit les employés canadiens selon le sexe :

- L'effectif global compte 52 % de femmes et 48 % d'hommes.
- On constate une augmentation du nombre et de la proportion de femmes au MAECI en 2006 comparativement à l'année précédente (soit une augmentation de 2,2 %).

Graphique 6 : Répartition des employés canadiens selon le sexe et comparaison entre le MAECI en 2004, 2005 et 2006

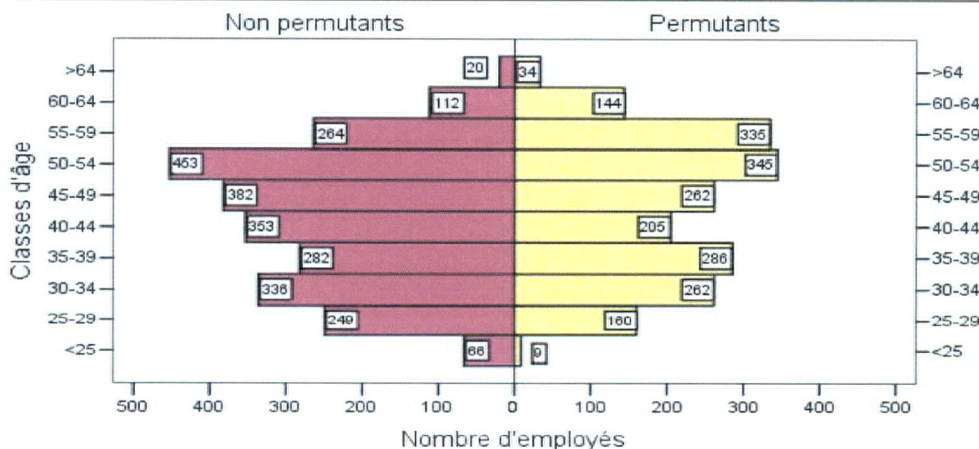


1.3.2 Répartition des employés selon la classe d'âge

Le graphique 7 distingue les employés canadiens en fonction de la classe d'âge et de la catégorie d'emploi :

- 66,3 % des employés non permutants et 58 % des employés permutants sont âgés de moins de 50 ans.
- Les employés non permutants sont plus nombreux dans les classes d'âge suivantes : 30-34 ans (13,3 %), 40-44 ans (14 %), 45-49 ans (15,2 %) et 50-54 ans (18 %). En fait, la tranche d'âge 40 à 54 ans comprend près de la moitié des employés non permutants, soit 47,2 %.
- La présence des employés permutants est plus marquée dans les classes d'âge suivantes : 35-39 ans (14 %), 50-54 ans (16,9 %) et 55-59 ans (16,4 %). La répartition des âges constitue deux pôles : le premier et le plus important se compose des employés expérimentés qui ont entre 50 et 59 ans (33,3 %); le deuxième pôle se situe entre 30-39 ans (26,8 %).

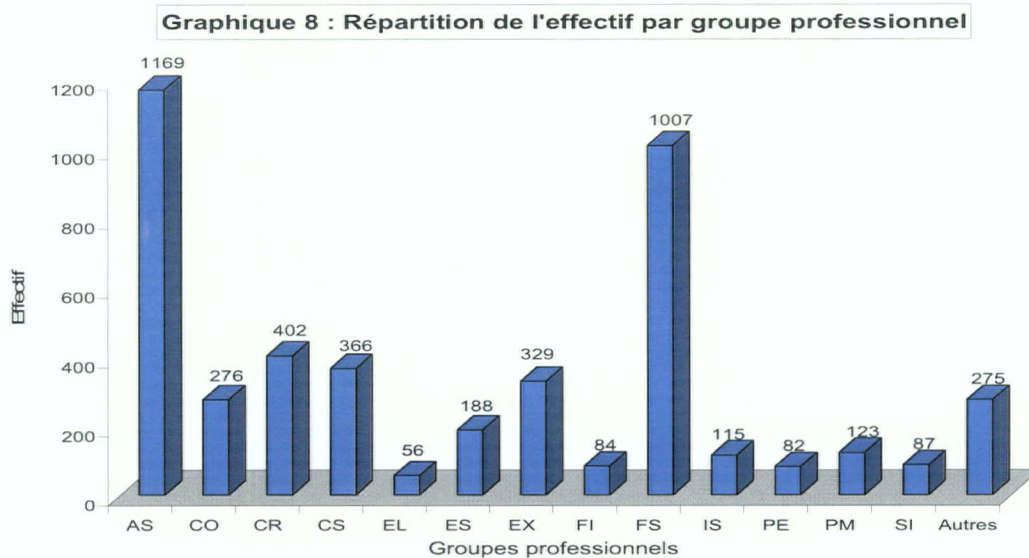
Graphique 7: Pyramide des âges selon la catégorie d'emploi



1.3.3 Répartition de l'effectif par groupe professionnel

Le graphique 8 indique le nombre d'employés canadiens selon le groupe professionnel³² :

- Les groupes professionnels AS et FS constituent les groupes les plus représentés au sein de l'effectif du MAECI au 31 mars 2006, avec 1169 employés AS (25,6 %) et 1007 employés FS (22,1 %), suivi des groupes professionnels suivants : CR (8,8 %), CS (8 %) et EX (7,2 %).

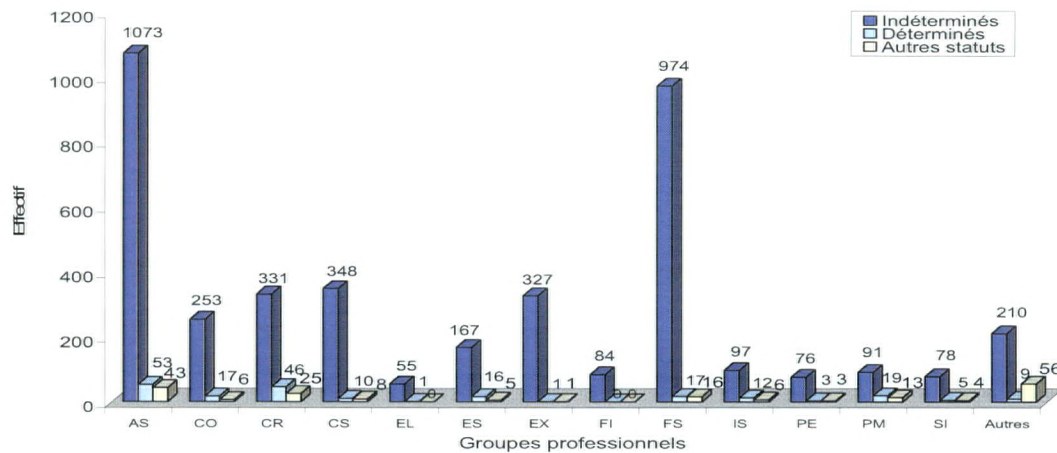


³² Le regroupement « Autres » comprend les groupes professionnels suivants : AR, DA, DD, DM, ED, EG, EN, GL, GS, GT, GX, HR, LS, OC, OM, PG et PR.

Le graphique 9 montre la répartition de l'effectif selon le groupe professionnel et le statut d'emploi :

- On compte un plus grand nombre d'employés nommés pour une période indéterminée au sein des groupes AS (1073, soit 25,8 %) et FS (974, soit 23,4 %).
- Les employés nommés pour une période déterminée et ceux ayant un autre statut d'emploi se retrouvent en plus grand nombre au sein des groupes AS (53, soit 25,4 % et 43, soit 23,1 % respectivement) et CR (46, soit 22 % et 25, soit 13,4 % respectivement).
- Les employés à autres statuts, c'est-à-dire les étudiants et les employés occasionnels, sont répartis au sein de tous les groupes professionnels à l'exception des groupes EL et FI.

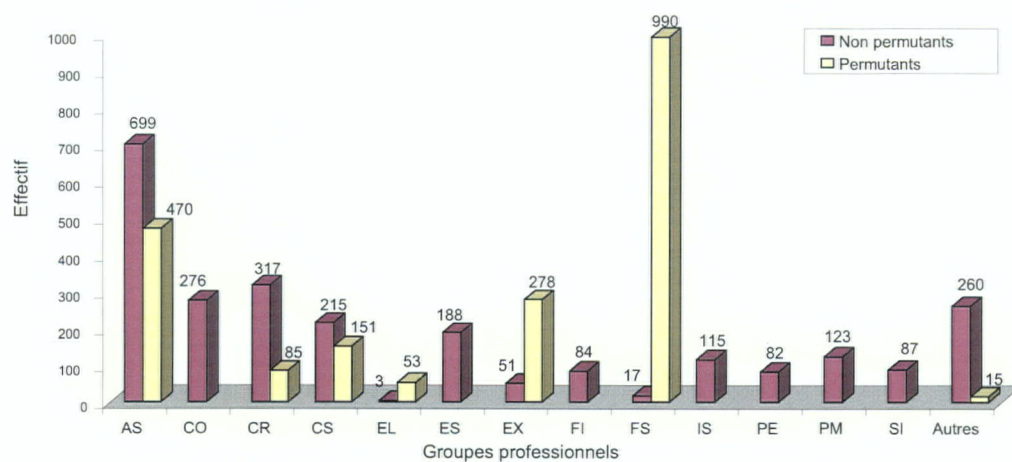
Graphique 9 : Répartition de l'effectif par groupe professionnel et par statut d'emploi



Le graphique 10 nous renseigne sur l'effectif total des employés canadiens en fonction de la catégorie d'emploi et du groupe professionnel :

- Dans le cas des employés permutants, nous constatons la présence prépondérante des groupes suivants : FS (990 employés, 48,5 %), AS (470 employés, 23 %) et EX (278 employés, 13,6 %).
- Chez les employés non permutants, les groupes professionnels AS (699 employés, 27,8 %), CR (317 employés, 12,6 %), CO (276 employés, 11 %) et CS (215 employés, 8,5 %) sont prédominants.

Graphique 10 : Répartition de l'effectif par groupe professionnel et par catégorie d'emploi

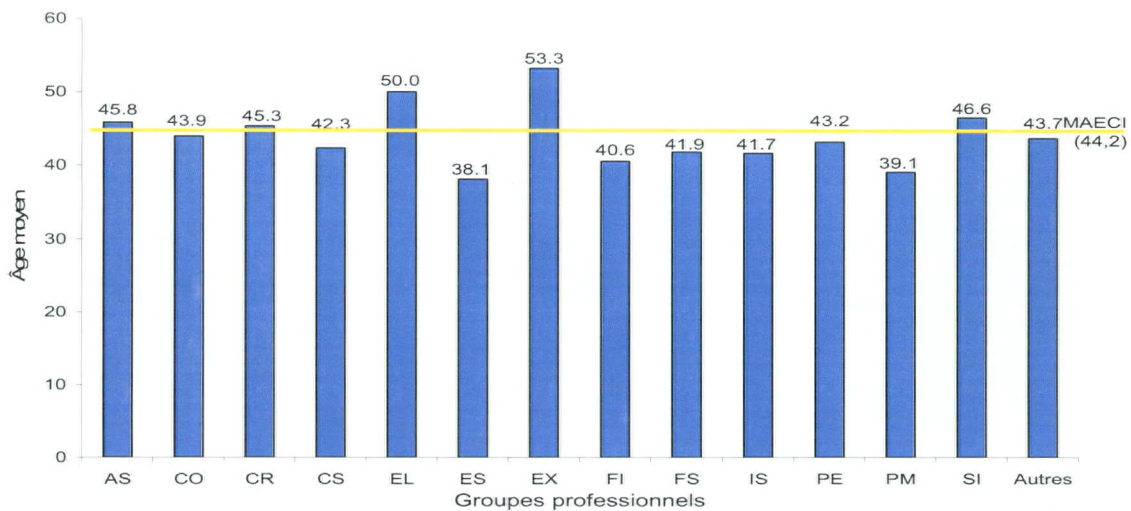


1.3.4 L'âge moyen de l'effectif par groupe professionnel

Le graphique 11 révèle la moyenne d'âge par groupe professionnel :

- L'âge moyen de l'effectif du MAECI, est 44,2 ans en date du 31 mars 2006.
- L'âge moyen le plus élevé est celui du groupe professionnel EX (53,3 ans).
- L'âge moyen de tous les groupes professionnels dépasse les 40 ans, à l'exception de deux groupes : les ES (38,1 ans) et les PM (39,1 ans).

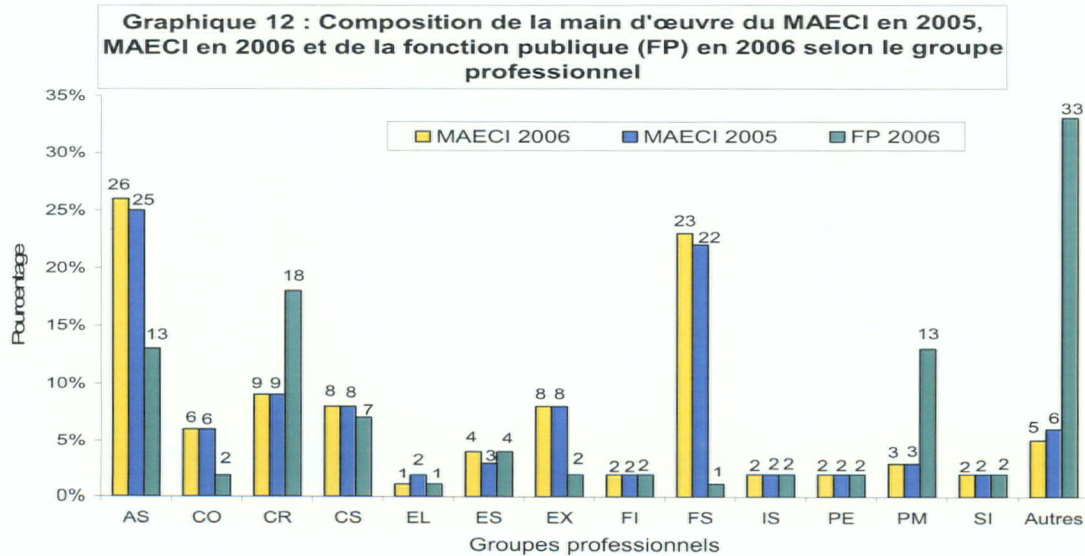
Graphique 11 : Âge moyen par groupe professionnel



1.3.5 Comparaison entre le MAECI en 2006, le MAECI en 2005 et la fonction publique en 2006

Le graphique 12, qui établit la comparaison entre le MAECI en 2005, le MAECI en 2006 et la fonction publique (FP) en 2006, nous permet de déduire que :

- À l'exception du groupe professionnel EL, où la proportion relative des employés a diminué de près de la moitié entre l'année 2005 et 2006 à cause du repositionnement stratégique des EL vers les CS, il y a très peu de différence entre les proportions des employés en 2005 et en 2006 auprès des groupes professionnels.
- Les groupes professionnels AS et FS sont largement représentés au MAECI en 2006. Les taux sont de 25,7 % et de 22,7 % de l'effectif total des EC, respectivement.
- Les groupes professionnels qui sont le plus représentés au sein de la fonction publique en 2006 sont : CR (17,9 %), PM (13,2 %) et AS (13 %).



1.3.6 Répartition des employés selon la filière professionnelle

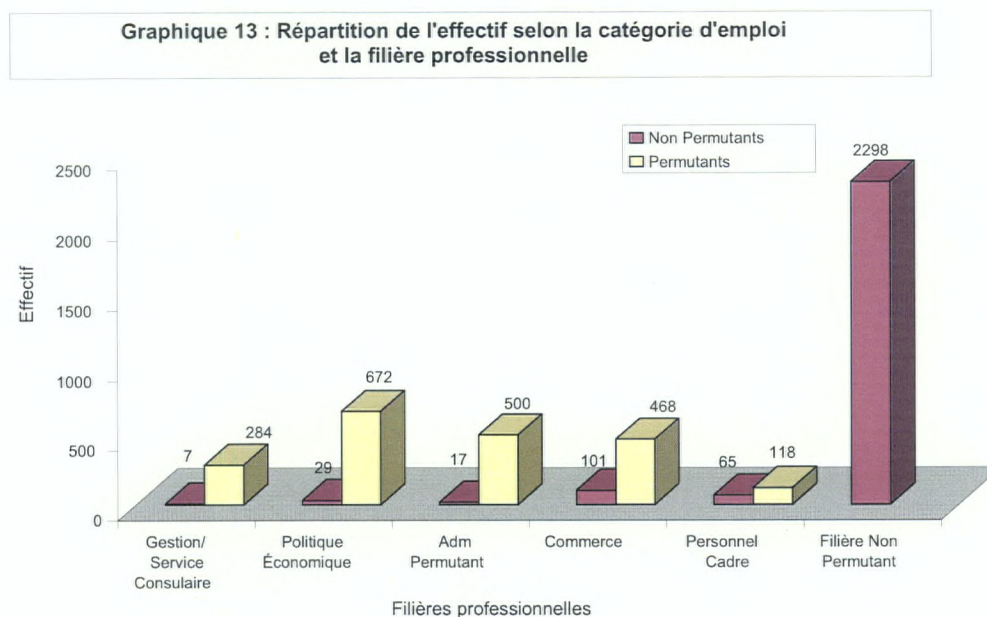
Le tableau 3 présente la distribution des employés canadiens selon la catégorie d'emploi, le groupe professionnel et la filière professionnelle. La filière professionnelle est essentiellement utilisée pour spécifier la nature du travail des employés permutants.

- La majorité des employés non permutants n'ont pas de filière professionnelle définie et appartiennent à la filière professionnelle non permutants (2298, soit 91,3 %). Cependant, les employés appartenant à la catégorie non-permutants sont représentés auprès de tous les groupes professionnels.
- Les employés permutants sont plus nombreux dans la filière professionnelle politique/économique (672, soit 33 %). De plus, des pourcentages similaires d'employés permutants font partie de la filière administrative permutant (500, soit 24,5 %) et commerce (468, soit 23 %).
- La filière gestion/services consulaires représente 6,4 % (291) de l'effectif. Les employés permutants représentent 97,6 % (284) de cette filière.

Groupe prof.	Non-permutants							Permutants						Grand total
	Gestion/ Serv. Cons.	Non perm.	Pol. Écon.	Adm. perm.	Commerce	Pers. cadre	Total	Gestion/ Serv. Cons.	Pol. Écon.	Adm. perm.	Commerce	Pers. cadre	Total	
AS	6	679	4	6	4	0	699	269	0	201	0	0	470	1169
CO	0	195	0	0	81	0	276	0	0	0	0	0	0	276
CR	0	311	1	5	0	0	317	0	0	85	0	0	85	402
CS	0	211	0	4	0	0	215	0	0	151	0	0	151	366
EL	0	3	0	0	0	0	3	0	0	53	0	0	53	56
ES	0	180	2	0	6	0	188	0	0	0	0	0	0	188
EX	1	0	1	0	1	48	51	10	101	0	53	114	278	329
FI	0	83	1	0	0	0	84	0	0	0	0	0	0	84
FS	0	0	14	0	3	0	17	5	570	0	415	0	990	1007
IS	0	115	0	0	0	0	115	0	0	0	0	0	0	115
PE	0	81	0	0	1	0	82	0	0	0	0	0	0	82
PM	0	118	5	0	0	0	123	0	0	0	0	0	0	123
SI	0	81	1	0	5	0	87	0	0	0	0	0	0	87
Autres	0	241	0	2	0	17	260	0	1	10	0	4	15	275
Total	7	2298	29	17	101	65	2517	284	672	500	468	118	2042	4559

Le graphique 13 illustre la répartition de l'effectif selon la catégorie d'emploi et la filière professionnelle :

- Si l'on exclut la filière professionnelle non permutants, les employés non permutants sont les plus nombreux dans la filière du commerce et du personnel cadre. À l'intérieur de ces filières, les employés non permutants représentent respectivement 18 % et 36 % des employés. Cependant, ce classement s'applique généralement aux employés nommés pour une période déterminée, car, typiquement, les non-permutants font partie de la filière non permutante.



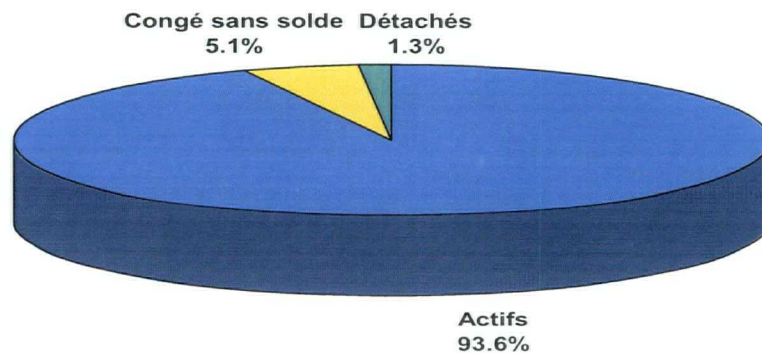
1.3.7 Répartition de l'effectif selon le statut et le groupe professionnel

Le tableau 4 présente la distribution de l'effectif selon le statut et le groupe professionnel :

- 4269 employés étaient actifs en date du 31 mars 2006, ce qui représente 93,6 % des employés. Les autres étaient en congé sans solde (231 ou 5,1 %) ou détachés à une autre organisation (59 ou 1,3 %). Le graphique 14 offre une représentation visuelle de cette répartition.
- La proportion des employés actifs est similaire parmi les différents groupes professionnels. Cependant, on remarque qu'une plus grande proportion d'employés des groupes ES et IS sont en congé sans solde par rapport à la moyenne du Ministère (9,6 % contre 5,1 %). De plus, le groupe FS compte une plus grande proportion d'employés en détachement que celle du Ministère (2,9 % contre 1,3 %).

Tableau 4 : Statut de l'effectif par groupe professionnel							
Groupe professionnel	Actifs		Congé sans solde		Détachés		Total
	#	%	#	%	#	%	
AS	1118	95,6 %	44	3,8 %	7	0,6 %	1169
CO	255	92,4 %	15	5,4 %	6	2,2 %	276
CR	382	95,0 %	20	5,0 %	0	0,0 %	402
CS	358	97,8 %	8	2,2 %	0	0,0 %	366
EL	55	98,2 %	1	1,8 %	0	0,0 %	56
ES	168	89,4 %	18	9,6 %	2	1,1 %	188
EX	314	95,4 %	6	1,8 %	9	2,7 %	329
FI	81	96,4 %	3	3,6 %	0	0,0 %	84
FS	908	90,2 %	70	6,9 %	29	2,9 %	1007
IS	104	90,4 %	11	9,6 %	0	0,0 %	115
PE	77	93,9 %	4	4,9 %	1	1,2 %	82
PM	111	90,2 %	10	8,1 %	2	1,6 %	123
SI	81	93,1 %	4	4,6 %	2	2,3 %	87
Autres	257	93,4 %	17	6,2 %	1	0,4 %	275
Total	4269	93,6 %	231	5,1 %	59	1,3 %	4559

Graphique 14 : Répartition des employés selon leur statut



Partie B : Mouvements du personnel possédant un statut indéterminé ou déterminé

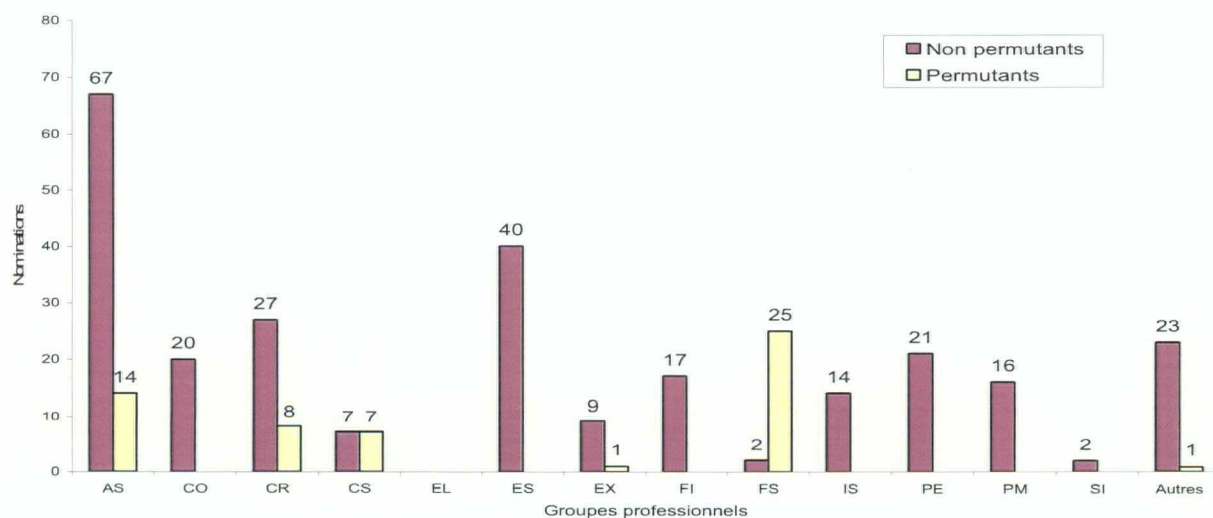
2.1 Recrutement et dotation

2.1.1 Nominations/embauches

Le graphique 15 présente le nombre d'employés embauchés entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi :

- Le nombre total d'employés embauchés est de 321 employés³³.
- 82,6 % des employés embauchés sont non permutants (265) comparativement à 17,4 % permutants (56).
- Les employés du groupe AS représentent 25,2 % des nominations (81).

Graphique 15 : Nominations des employés selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi

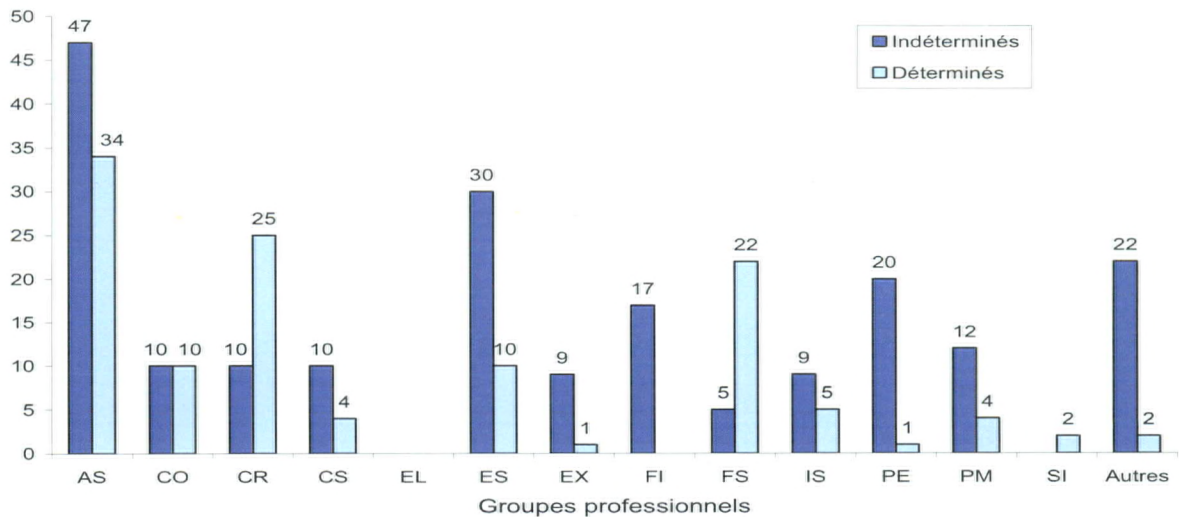


³³ Veuillez noter qu'en plus 143 étudiants ont également été embauchés entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006.

Le graphique 16 donne le nombre d'employés embauchés selon le groupe professionnel et le statut d'emploi :

- 201 employés canadiens sont embauchés pour une période indéterminée (62,6 %) alors que 120 employés sont embauchés pour une période déterminée (37,4 %).
- La plupart des nominations se trouvent au sein du groupe AS et ce, autant chez les employés indéterminés (47, soit 23,4 %) que déterminés (34, soit 28,3 %).

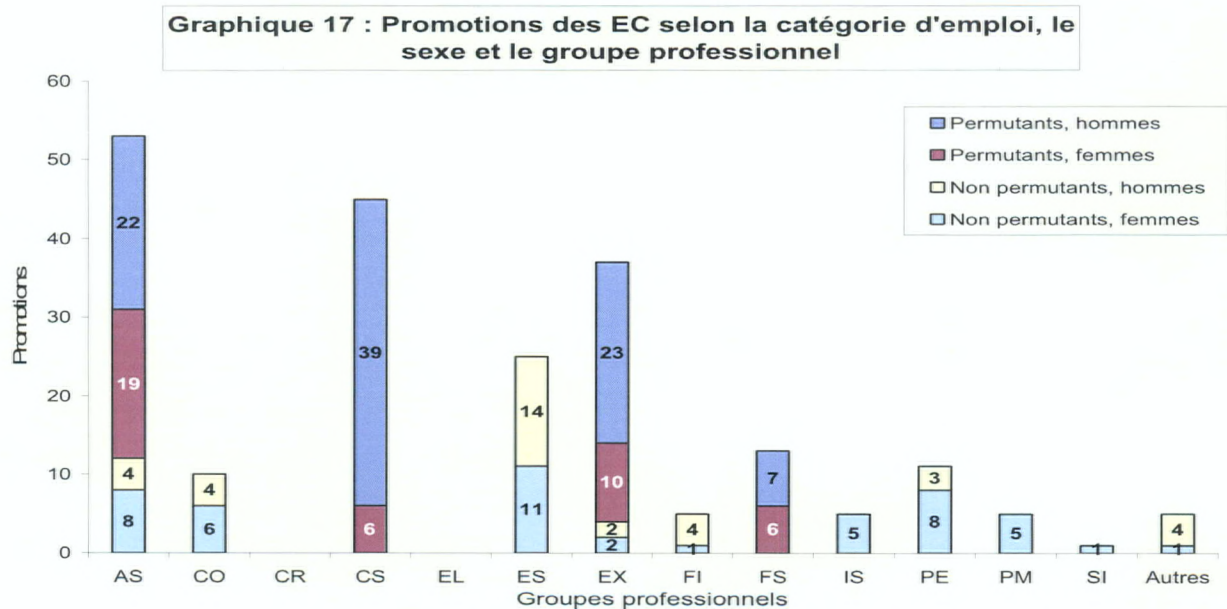
Graphique 16 : Nominations des employés selon le groupe professionnel et le statut d'emploi



2.1.2 Promotions des employés canadiens

Le graphique 17 présente le nombre d'employés canadiens promus selon le groupe professionnel, la catégorie d'emploi et le sexe :

- 215 employés ont reçu une promotion (4,9 % de l'effectif total), dont 83 (38,6 %) sont non permutants et 132 (61,4 %) sont permutants.
- En tout, 89 femmes (41,4 %) et 126 hommes (58,6 %) ont obtenu des promotions.
- Le groupe AS a reçu le plus de promotions (53 promotions, soit 24,7 %). 41 employés permutants ont reçu une promotion, dont 22 hommes et 19 femmes, comparativement à 12 employés non permutants, dont 4 hommes et 8 femmes.



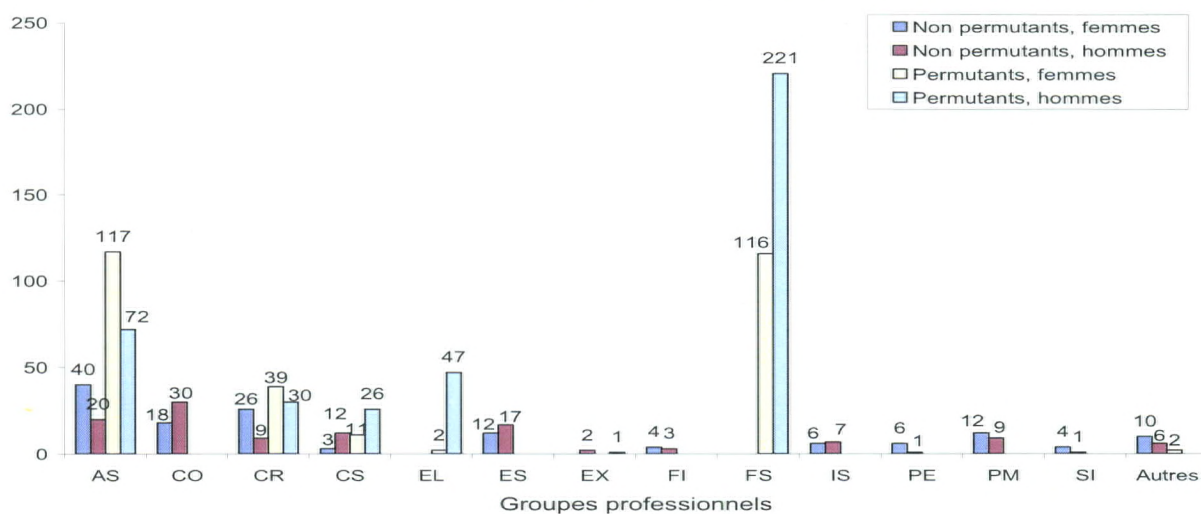
2.1.3 Nominations intérimaires

2.1.3.1 Classification de titularisation des employés intérimaires

Le graphique 18 nous éclaire sur la classification relative à la titularisation des employés intérimaires en fonction du groupe professionnel, de la catégorie d'emploi et du sexe :

- En tout, 942 employés (21,5 %) étaient intérimaires au 31 mars 2006, dont 684 (72,6 %) permutants et 258 employés (27,4 %) non permutants.
- Les nominations intérimaires sont plus nombreuses au sein des groupes FS (337 nominations, soit 35,8 %) et AS (249 nominations, soit 26,4 %).

Graphique 18 : Classification des employés intérimaires selon la catégorie d'emploi et le sexe

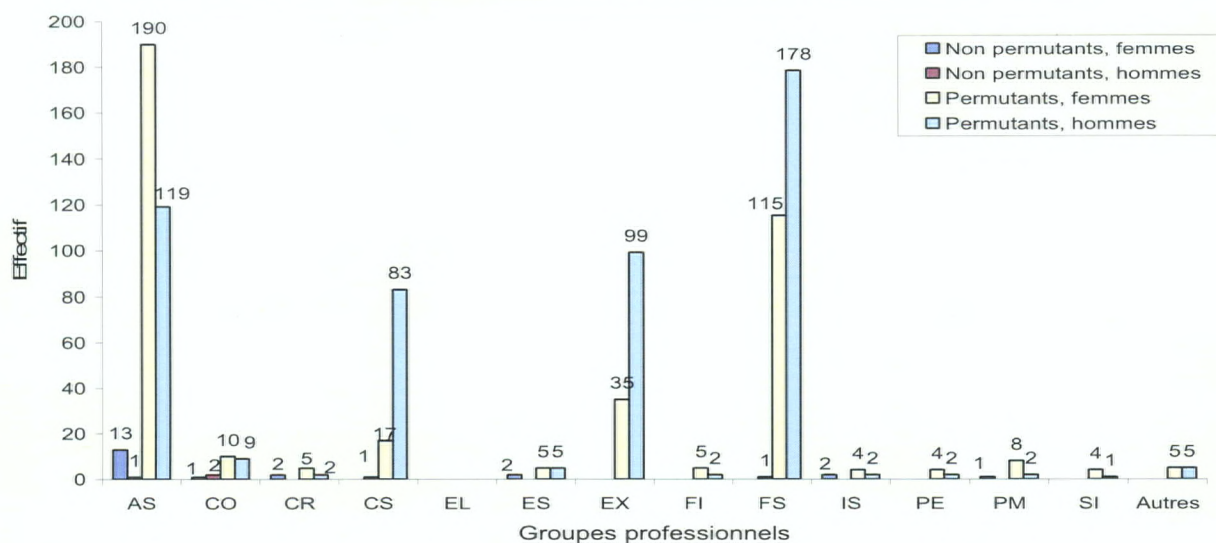


2.1.3.2 Classification des postes occupés par des employés intérimaires

Le graphique 19 montre la classification des postes occupés par des employés intérimaires selon le groupe professionnel, la catégorie d'emploi et le sexe au 31 mars 2006 :

- Les employés intérimaires sont plus nombreux au sein des postes AS (323, soit 34,3 %), FS (294, soit 31,2 %) et EX (134, soit 14,2 %). À eux seuls, ces trois groupes représentent 79,7 % des postes occupés par des employés intérimaires.
- À noter que 916 postes occupés par des employés intérimaires sont permutants (97,2 %) comparativement à 26 postes (2,8 %) non permutants.

Graphique 19 : Classification des postes occupés par des employés intérimaires au 31 mars 2006

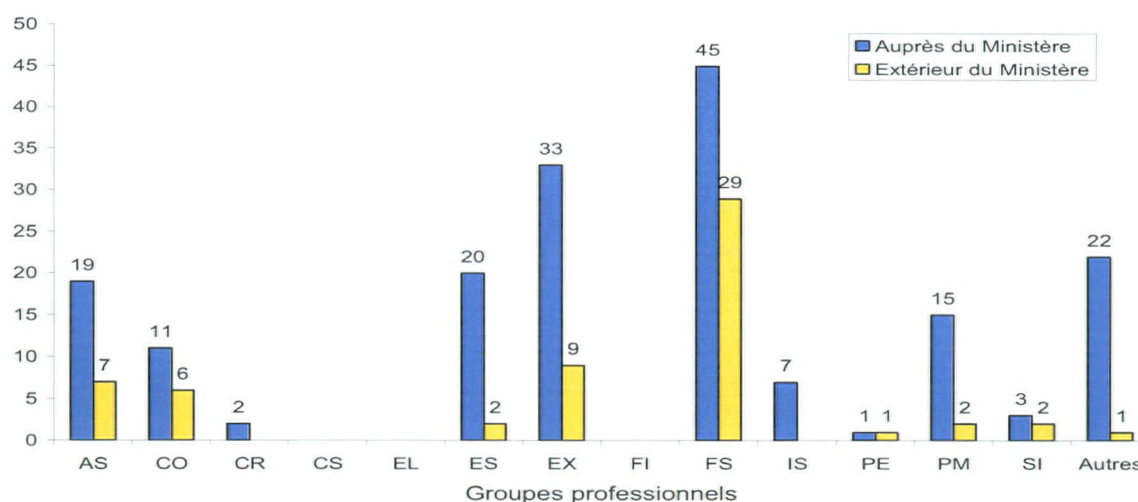


2.1.4 Détachements des employés canadiens

Le graphique 20 permet de comparer le nombre d'employés canadiens en détachement auprès du Ministère et à l'extérieur du Ministère selon le groupe professionnel :

- En tout, 237 employés étaient en détachement au 31 mars 2006 (6,8 % de l'effectif total), dont 178 sont en détachement auprès du Ministère (75,1 %) et 59 sont en détachement à l'extérieur du Ministère (24,9 %).
- 43,8 % des employés en détachement auprès du MAECI occupent des postes appartenant aux groupes FS (74 détachements, soit 25,3 %) et EX (42 détachements, soit 18,5 %).
- À eux seul, les employés du groupe FS représentent 49,2 % des employés en détachement à l'extérieur du MAECI.

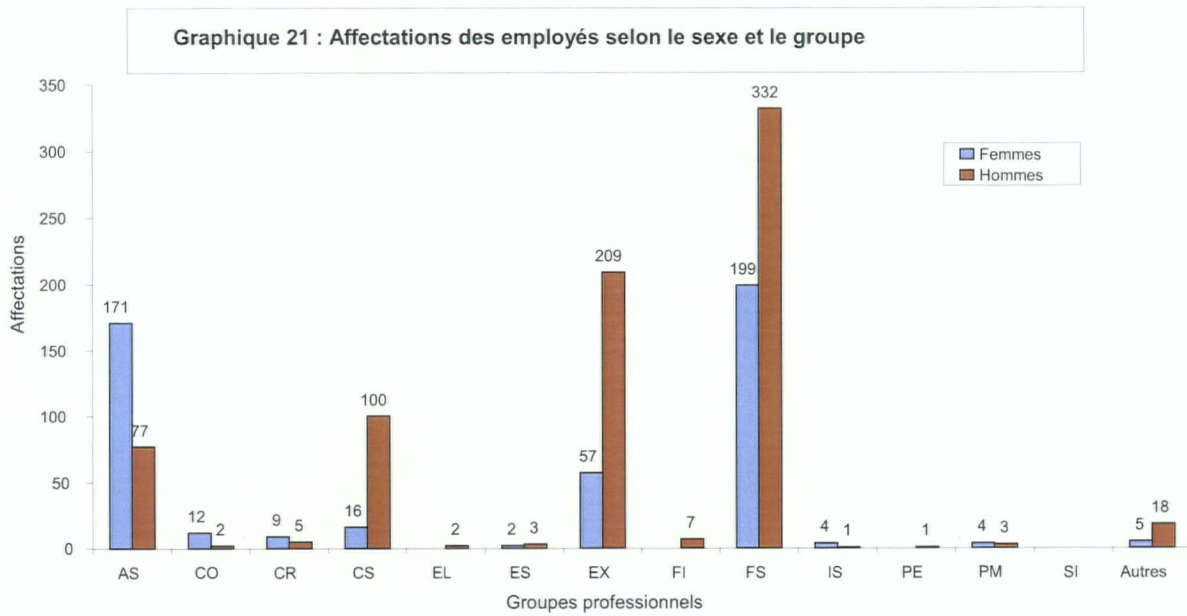
Graphique 20 : Détachements des employés auprès et à l'extérieur du Ministère selon le groupe professionnel



2.1.5 Affectations des employés

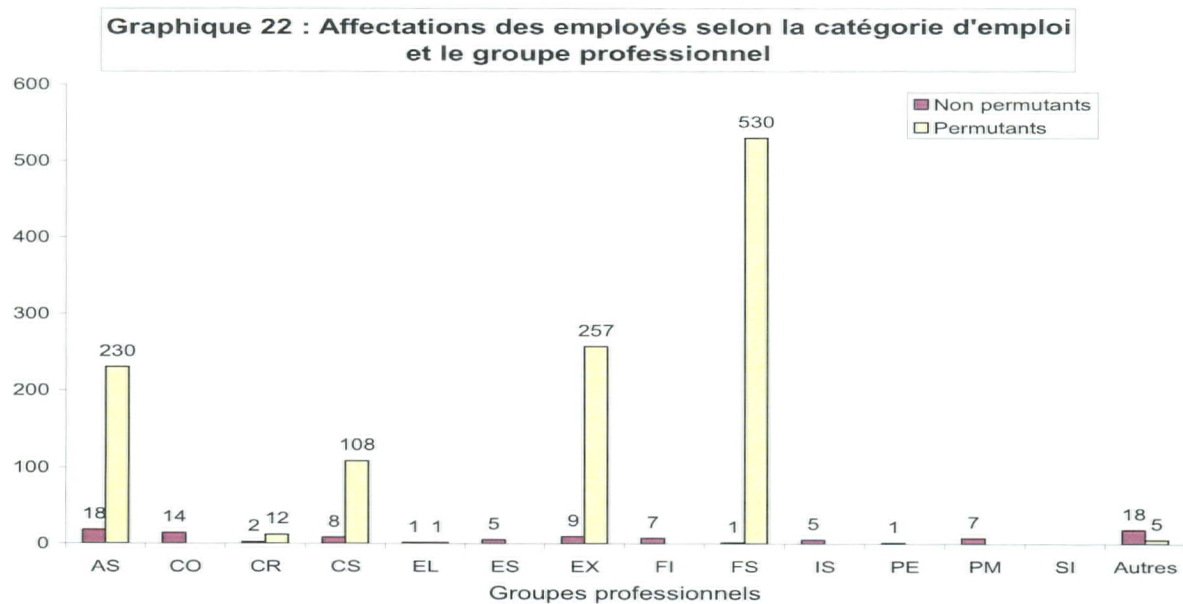
Le graphique 21 affiche le nombre d'affectations des employés en fonction du sexe :

- 1239 employés canadiens, dont 760 sont des hommes (61,3 %) et 479 sont des femmes (38,7 %), font l'objet d'une affectation.
- Les affectations des employés FS représentent 42,9 % du total des affectations (531).



Le graphique 22 présente le nombre d'affectations des employés en fonction de la catégorie d'emploi :

- La plupart des employés en affectation sont permutants (1143 employés, soit 92,3 %). Il en est ainsi puisque les employés permutants de par la nature de leur travail et de leurs conditions d'emploi sont assignés sur une base régulière soit à l'étranger ou au Canada.



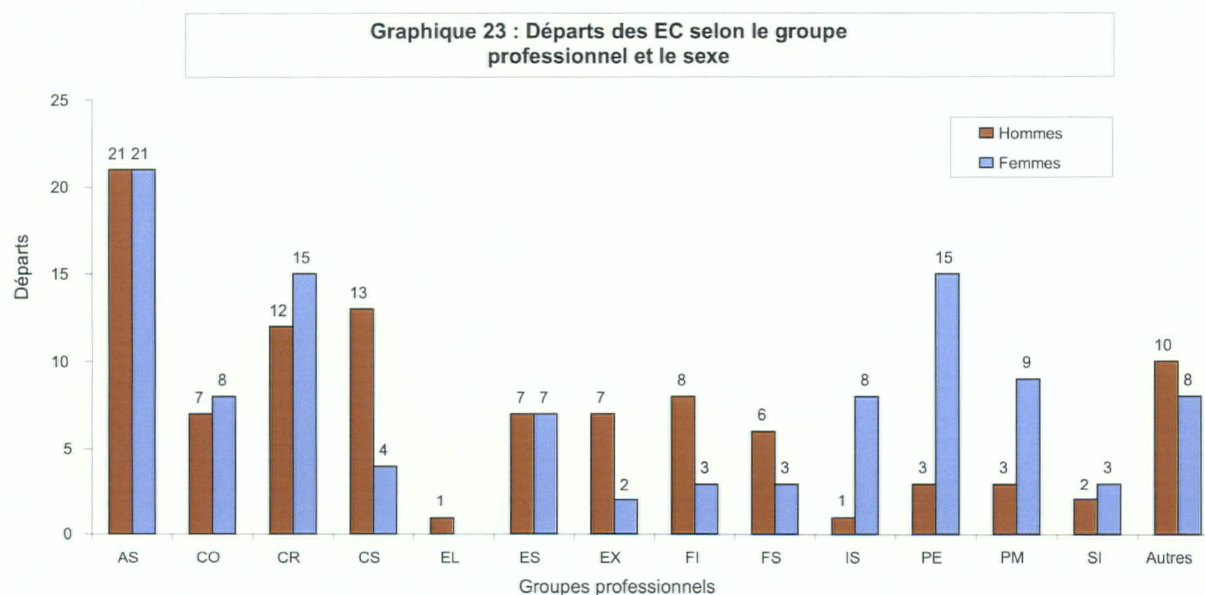
2.2 Départs des employés canadiens pour des motifs autres que la retraite

- 207 employés canadiens sont partis entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006 pour des motifs autres que la retraite.

2.2.1 Départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et le sexe

Le graphique 23 illustre les départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et le sexe :

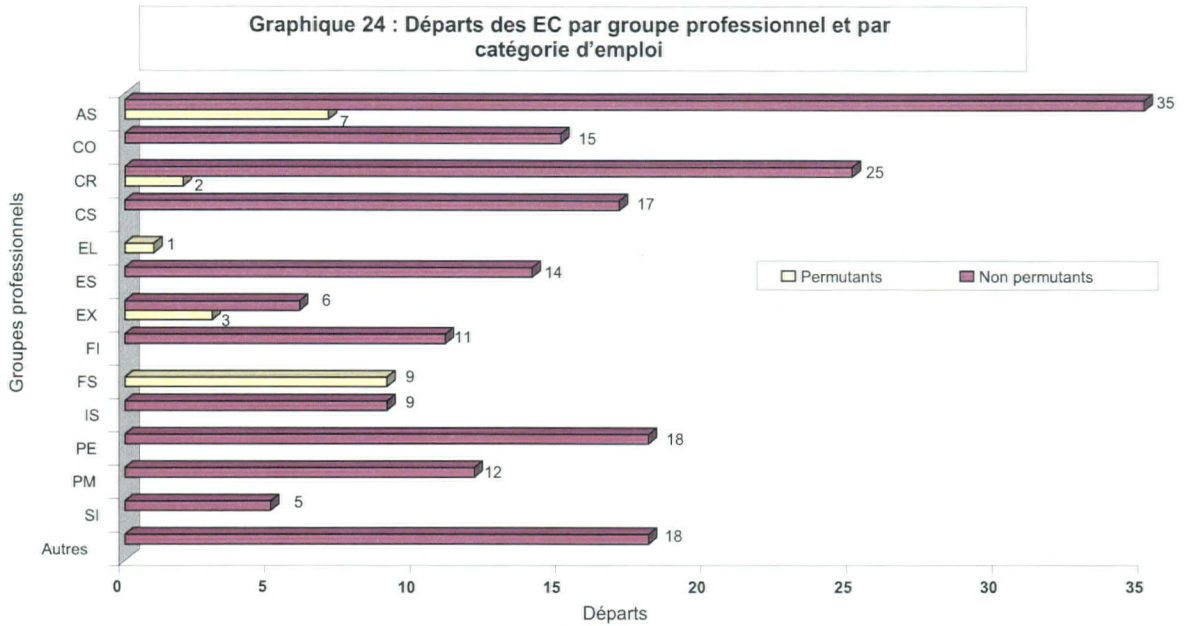
- Les départs sont répartis presque équitablement entre les hommes et les femmes (101 contre 106 départs, respectivement).
- C'est au sein du groupe AS qu'il y a le plus grand nombre de départs, et ce, autant pour les hommes que pour les femmes. Le nombre de départs se chiffre à 21 pour chacun des sexes.
- Les groupes EL et IS ont enregistré le moins de départs chez les hommes (1 départ chacun) tandis que chez les femmes, il s'agit du groupe EX (2 départs).



2.2.2 Départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi

Le graphique 24 affiche le nombre de départs, pour des motifs autres que la retraite, des employés canadiens selon la catégorie d'emploi et le groupe professionnel :

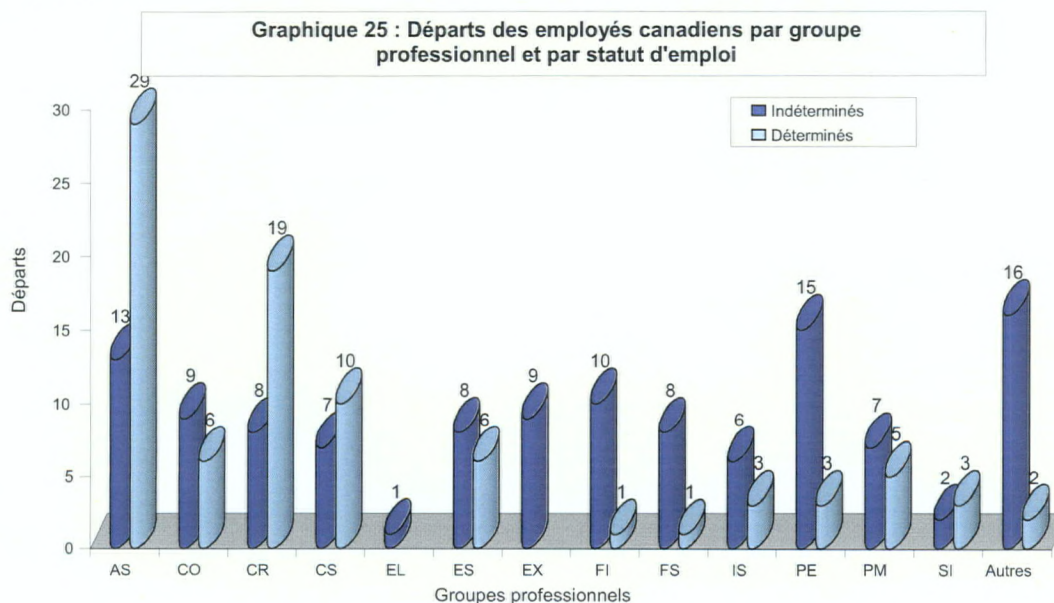
- 89,4 % des départs des employés canadiens proviennent d'employés non permutants (185) et 10,6 % proviennent d'employés permutants (22).
- Les départs des employés permutants, pour des motifs autres que la retraite, touchent les groupes AS (7 départs, soit 31,8 %), CR (2 départs, soit 9,1 %), EL (1 départ, soit 4,5 %), EX (3 départs, soit 13,6 %) et FS (9 départs, soit 40,9 %).
- Quant aux employés non permutants, la majorité des départs touchent les groupes AS (35 départs, soit 18,9 %), CR (25 départs, soit 13,5 %) et PE (18 départs, soit 9,7 %).



2.2.3 Départs des employés canadiens selon le groupe professionnel et le statut d'emploi

Le graphique 25 permet de comparer le nombre de départs des employés canadiens (pour des motifs autres que la retraite) en fonction du groupe professionnel et du statut d'emploi :

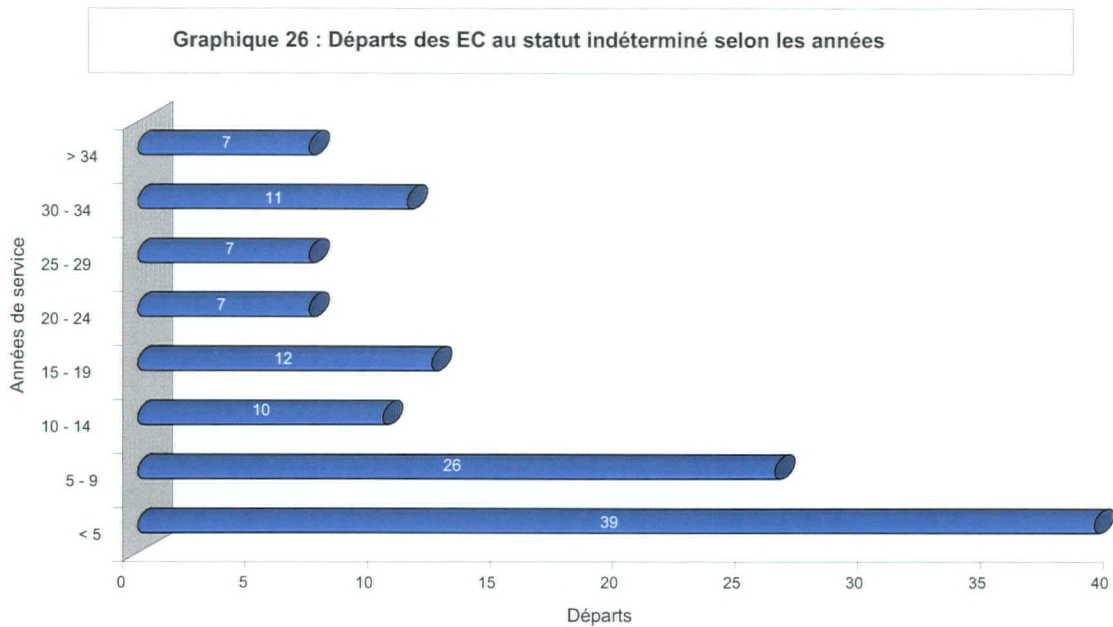
- Le nombre de départs des employés canadiens possédant un statut indéterminé (119 départs, soit 57,5 %) est plus élevé que celui des employés possédant un statut déterminé (88 départs, soit 42,5 %).
- Les départs des AS (42) représentent 20,3 % du nombre total des départs. À l'inverse, les groupes EX (9), FS (9) et SI (5) ont enregistré le moins de départs, soit 4,3 % pour les deux premiers groupes et 2,4 % pour le dernier groupe.
- Chez les employés possédant un statut indéterminé, les groupes PE (15 départs, soit 12,6 %), AS (13 départs, soit 10,9 %) et FI (10 départs, soit 8,4 %) ont enregistré davantage de départs.
- Quant aux employés possédant un statut déterminé, ce sont les groupes AS (29 départs, soit 33 %), CR (19 départs, soit 21,6 %) et CS (10 départs, soit 11,4 %) qui ont enregistré le plus de départs.



2.2.4 Départs des employés canadiens possédant un statut indéterminé selon les années de service

Le graphique 26 fait ressortir le nombre de départs, autres que la retraite, des employés canadiens possédant un statut indéterminé en fonction du nombre d'années de service :

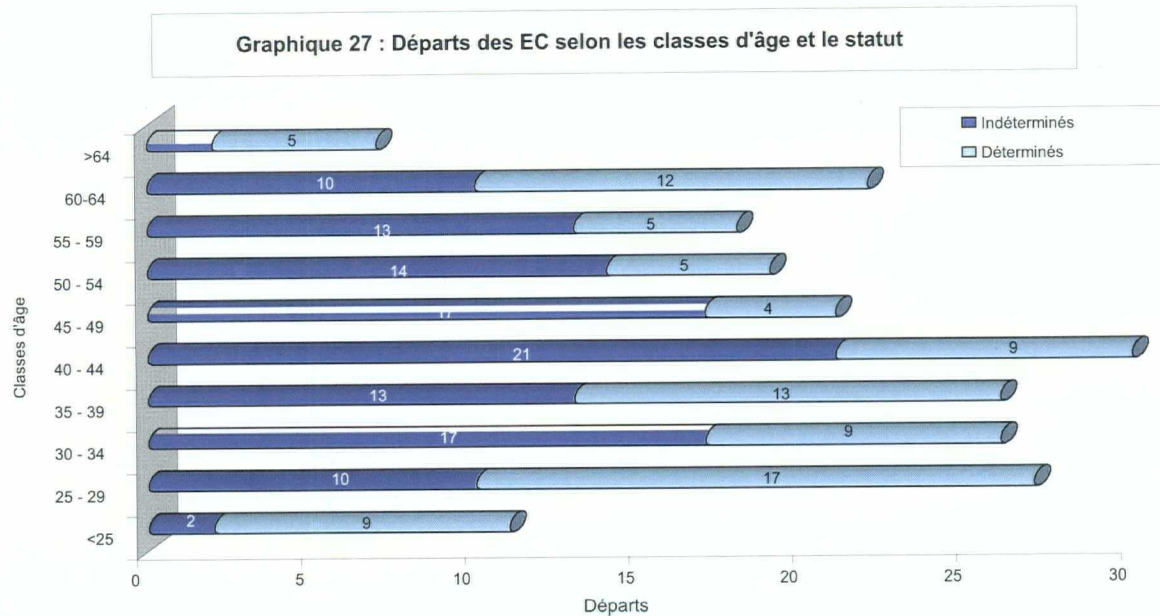
- Les départs sont plus nombreux chez les employés qui possèdent moins de 10 années de service (65 départs, soit 54,6 %). Les employés qui ont entre 5 et 9 années de service représentent 21,8 % des départs (26) tandis que les employés qui ont moins de 5 années de service représentent 32,8 % des départs (39).



2.2.5 Départs des employés canadiens selon les classes d'âge et le statut d'emploi

Le graphique 27 illustre le nombre de départs, autres que la retraite, selon les classes d'âge et le statut d'emploi :

- Une forte concentration de départs se retrouve chez les employés âgés entre 25 et 44 ans (109 départs, soit 52,7 %).
- Pour les employés possédant un statut indéterminé, le plus grand nombre de départs se situe chez les employés âgés entre 40 et 44 ans (21 départs, soit 17,6 %), tandis que pour les employés possédant un statut déterminé c'est entre l'âge de 25 et 29 ans où l'on compte le plus grand nombre de départs (17 départs, soit 19,3 %).

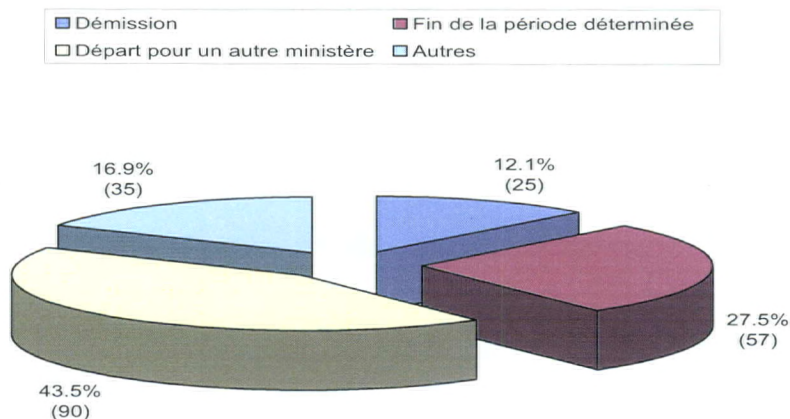


2.2.6 Motifs de départs des employés canadiens

Le graphique 28 présente de façon schématique les différents motifs de départs³⁴, à l'exclusion des départs à la retraite :

- De façon générale, les motifs de départ sont les suivants : départ pour un autre ministère (43,5 %), départ en raison de la fin de la période déterminée (27,5 %), démission (12,1 %) et autres raisons (16,9 %).

Graphique 28 : Motifs de départs des employés canadiens



³⁴ La catégorie « Autres » du graphique 28 inclut les motifs de départs personnels, la cessation par décret, la cessation d'emploi et le congédiement pour inculpation.

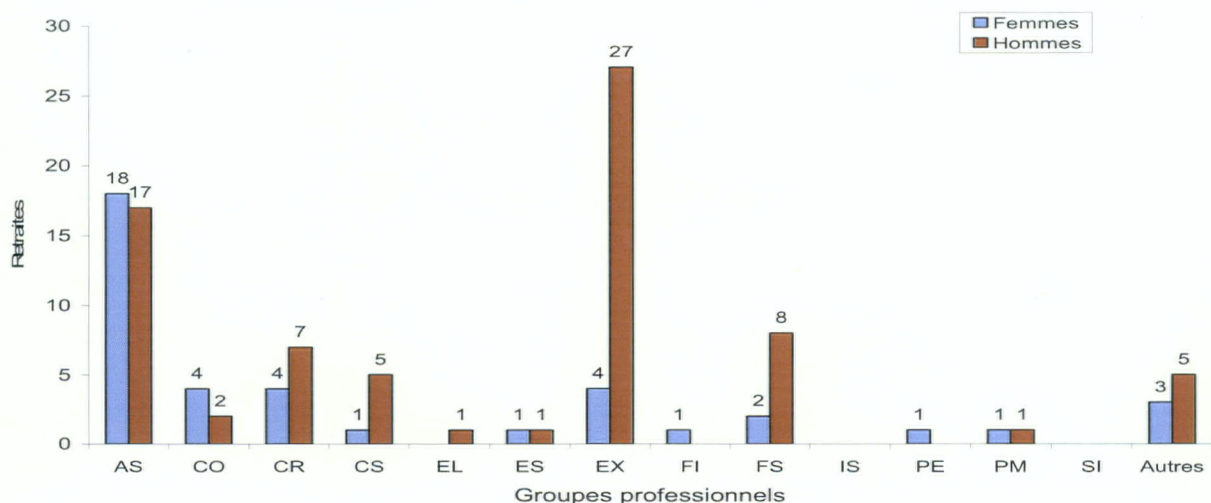
2.3 Retraites des employés canadiens

2.3.1 Répartition des retraites selon le groupe professionnel et le sexe

Le graphique 29 illustre la répartition des retraites des employés canadiens selon le groupe professionnel et le sexe :

- Les hommes représentent 64,9 % (74) des départs à la retraite tandis que les femmes représentent 35,1 % (40).
- Une proportion considérable de départs à la retraite provient du groupe AS (35 retraites, soit 30,7 %) et du groupe EX (31 retraites, soit 27,2 %).

Graphique 29 : Retraites des employés canadiens selon le groupe professionnel et le sexe



2.3.2 Répartition des retraites selon la catégorie d'emploi et le groupe professionnel

Le tableau 5 résume l'information se rapportant au nombre de départs à la retraite en fonction de la catégorie d'emploi et du groupe professionnel :

- Le nombre total de départs à la retraite est de 114 employés, dont 49 sont non permutants (43 %) et 65 sont permutants (57 %).
- Chez les employés non permutants, le groupe EX affiche de loin la plus grande proportion de départs à la retraite, soit 6 retraites sur 52 employés, ce qui représente 11,5 % de l'effectif EX.
- Quant aux employés permutants, c'est le groupe CR qui enregistre le nombre de départs à la retraite le plus élevé (7 sur 76, soit 9,2 %), suivi de près par le groupe EX (25 sur 292, soit 8,6 %).

Groupes professionnels	Non Permutants			Permutants			Total		
	Effectif Ind. Moyen*	Retraites	%	Effectif Ind. Moyen*	Retraites	%	Effectif Ind. Moyen*	Retraites	%
AS	592	17	2,9 %	457	18	3,9 %	1049	35	3,3 %
CO	247	6	2,4 %	0	0	0,0 %	247	6	2,4 %
CR	254	4	1,6 %	76	7	9,2 %	330	11	3,3 %
CS	192	5	2,6 %	125	1	0,8 %	317	6	1,9 %
EL	4	0	0,0 %	75	1	1,3 %	78	1	1,3 %
ES	146	2	1,4 %	0	0	0,0 %	146	2	1,4 %
EX	52	6	11,5 %	292	25	8,6 %	343	31	9,0 %
FI	80	1	1,3 %	0	0	0,0 %	80	1	1,3 %
FS	0	0	0,0 %	966	10	1,0 %	966	10	1,0 %
IS	93	0	0,0 %	0	0	0,0 %	93	0	0,0 %
PE	71	1	0,8 %	0	0	0,0 %	71	1	1,4 %
PM	87	2	2,5 %	0	0	0,0 %	87	2	2,3 %
SI	81	0	0,0 %	0	0	0,0 %	81	0	0,0 %
Autres	198	5	3,6 %	23	3	18,8 %	221	8	3,6 %
Total	2093	49	2,3 %	2012	65	3,2 %	4105	114	2,8 %

* L'effectif total au début et à la fin de la période a été utilisé pour calculer l'effectif moyen.

2.4 Roulement annuel des employés possédant un statut indéterminé

Le tableau 6 offre de l'information concernant le taux de roulement³⁵ des employés possédant un statut indéterminé d'après les départs et les retraites selon le groupe professionnel :

- En général, le taux de roulement annuel en 2005-2006 au MAECI est de 5,7 % chez les employés canadiens possédant un statut indéterminé.

³⁵ Le taux de roulement est calculé de la façon suivante :
$$\frac{\Sigma(\text{départs} + \text{retraites})}{\text{Population moyenne du groupe pour la période visée}}$$

- Le groupe professionnel PE possède le taux de roulement le plus élevé. Ce dernier est de 22,7 % ce qui représente un peu moins du quart des PE. Les groupes FI et EX possèdent également un taux de roulement élevé. Ce taux est de 13,8 % pour les FI et 11,7 % pour les EX.
- À l'opposé, les groupes professionnels qui ont le taux de roulement le plus faible sont les groupes FS, SI et EL. Le groupe FS possède un taux de roulement de 1,9 % seulement tandis que les groupes SI et EL ont un taux de roulement de 2,5 % et 2,6 %, respectivement.

Tableau 6 : Taux de roulement, départs et retraites, selon le groupe professionnel

Groupes professionnels	Population moyenne indéterminée*	Départs (ind.)	Retraites	Total	Taux de roulement
AS	1049	13	35	48	4,6 %
CO	247	9	6	15	6,1 %
CR	330	8	11	19	5,8 %
CS	317	7	6	13	4,1 %
EL	78	1	1	2	2,6 %
ES	146	8	2	10	6,8 %
EX	343	9	31	40	11,7 %
FI	80	10	1	11	13,8 %
FS	966	8	10	18	1,9 %
IS	93	6	0	0	6,5 %
PE	71	15	1	16	22,7 %
PM	87	7	2	9	10,4 %
SI	81	2	0	0	2,5 %
Autres	221	16	8	32	10,9 %
Total	4105	119	114	233	5,7 %

* La population totale au début et à la fin de la période a été utilisée pour calculer la moyenne.

Le tableau 7 présente le taux de roulement des employés possédant un statut indéterminé d'après les classes d'âge :

- Le taux de roulement est le plus élevé chez les employés âgés de plus de 60 ans (19,3 %), tandis qu'il est le moins élevé chez les employés âgés entre 30 et 39 ans (3 %).

Tableau 7 : Taux de roulement, départs et retraites, selon la classe d'âge

Classes d'âge	Population moyenne indéterminée	Départs (ind.)	Retraites	Total	Taux de roulement
<29	268	12	0	12	4,5 %
30-39	1011	30	0	30	3,0 %
40-49	1127	38	0	38	3,4 %
50-59	1379	27	64	91	6,6 %
>60	321	12	50	62	19,3 %
Total	4105	119	114	233	5,7 %

Partie C : Admissibilité à la retraite et planification de la relève

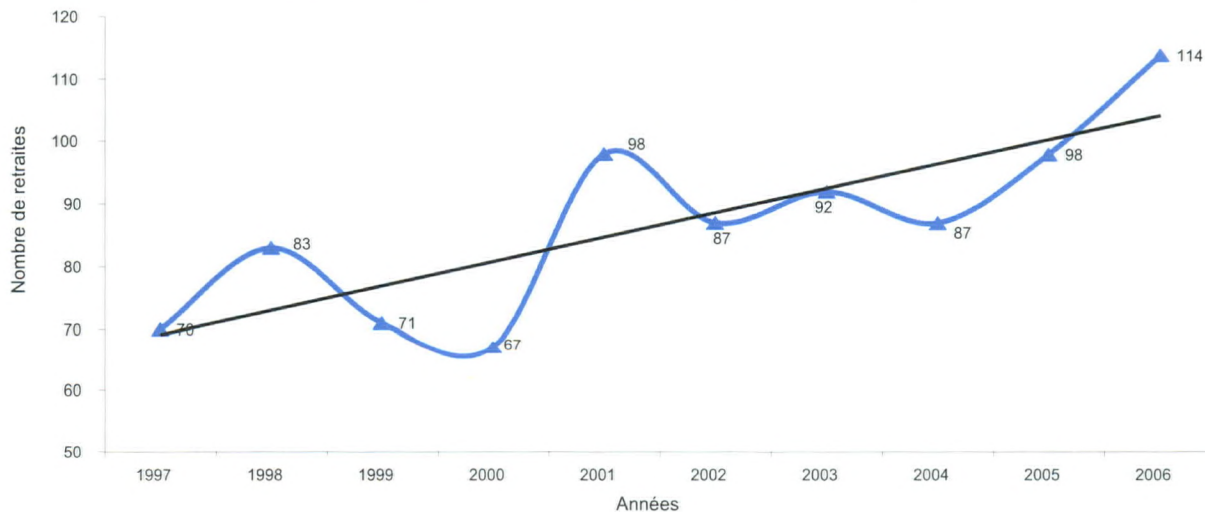
3.1 Analyse historique des retraites au MAECI

Veillez noter que la présente section porte sur les employés canadiens nommés pour une période indéterminée exclusivement.

Le graphique 30 brosse un portrait global de l'évolution historique du nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006 :

- Durant les dix dernières années, le nombre de départs à la retraite le plus élevé a été atteint en 2006 (114 départs à la retraite). À l'opposé, le nombre le moins élevé a été enregistré en 2000 (67 départs à la retraite).
- Le nombre de départs à la retraite est à la hausse. En effet, depuis 1997, on note une tendance à la hausse du nombre de retraites tel qu'indiqué par l'orientation de la ligne noire.
- De plus, depuis l'année 2002, le nombre de départs à la retraite est de beaucoup supérieur à celui des années précédentes. Entre 1997 et 2001, 78 employés en moyenne ont pris leur retraite comparativement à une moyenne de 96 employés entre 2002 et 2006. Cette tendance est attribuée à l'augmentation des départs à la retraite des baby-boomers.

Graphique 30 : Évolution du nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006

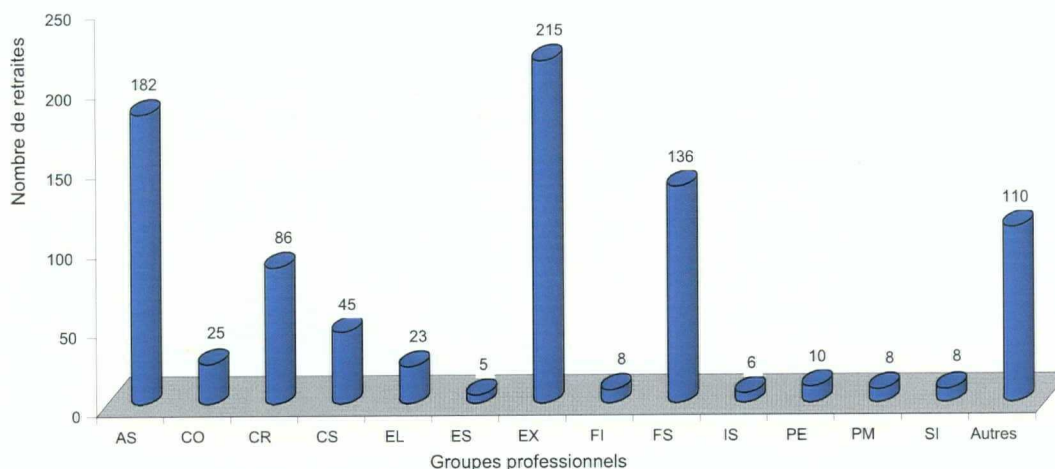


3.1.1 Évolution du nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006 par groupe professionnel

Le graphique 31 fournit des éléments d'information se rapportant au nombre d'employés ayant pris leur retraite entre 1997 et 2006, et ce en fonction du groupe professionnel :

- 867 employés ont pris leur retraite entre 1997 et 2006.
- 61,5 % de départs à la retraite (533 employés) font partie des groupes EX (24,8 %), AS (21 %) et FS (15,7 %).

Graphique 31 : Nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006 par groupe professionnel



Le tableau 8 retrace l'évolution du nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006 par groupe professionnel et par année :

- En général, on remarque que le nombre de départs à la retraite total se situe sous la barre des 85 pour les années 1997 à 2000 tandis qu'il est supérieur à ce nombre à partir de l'année 2001.
- Le nombre de départs à la retraite du groupe professionnel AS a augmenté de 67,6 % au cours des années 2002 à 2006 (114 départs) par rapport à la période 1997-2001 (68 départs).
- Le groupe FS a connu une importante augmentation de 34,5 % du nombre de départs à la retraite entre les années 1997 à 2001 (58 départs) et 2002 à 2006 (78 départs).
- L'augmentation du nombre de départs à la retraite est également importante pour le groupe professionnel EX où l'on observe une augmentation de 24 % entre les années 1997 à 2001 (96 départs) et les années 2002 à 2006 (119 départs).

Tableau 8 : Nombre de départs à la retraite annuels selon le groupe professionnel entre 1997 et 2006

Groupes professionnels	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
AS	9	15	13	9	22	11	25	21	22	35	182
CO	1	2	4	3	0	3	2	3	1	6	25
CR	10	13	4	3	9	8	11	6	11	11	86
CS	3	4	3	3	3	10	3	3	7	6	45
EL	0	2	1	2	3	5	3	5	1	1	23
ES	0	1	0	0	1	1	0	0	0	2	5
EX	15	12	26	19	24	23	17	21	27	31	215
FI	0	1	0	1	4	0	0	0	1	1	8
FS	16	7	5	13	17	16	19	17	16	10	136
IS	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	6
PE	2	0	1	0	0	0	1	1	4	1	10
PM	1	2	1	1	0	0	1	0	0	2	8
SI	1	0	0	1	0	1	1	3	1	0	8
Autres	12	23	12	10	14	9	8	7	7	8	110
Total	70	83	71	67	98	87	92	87	98	114	867

3.2 Admissibilité à la retraite

Cette section fait état de la répartition des employés qui sont admissibles à la retraite en raison de leur statut d'emploi à durée indéterminée, leur âge et le nombre d'années de service où ils ont contribué à une caisse de retraite.

3.2.1 Répartition des employés canadiens nommés pour une période indéterminée selon l'âge et les années de service

La zone ombragée en gris foncé du tableau 9 présente le nombre d'employés canadiens possédant un statut indéterminé qui est admissible à la retraite au 31 mars 2006 sans pénalité en fonction des critères d'admissibilité à la retraite³⁶ :

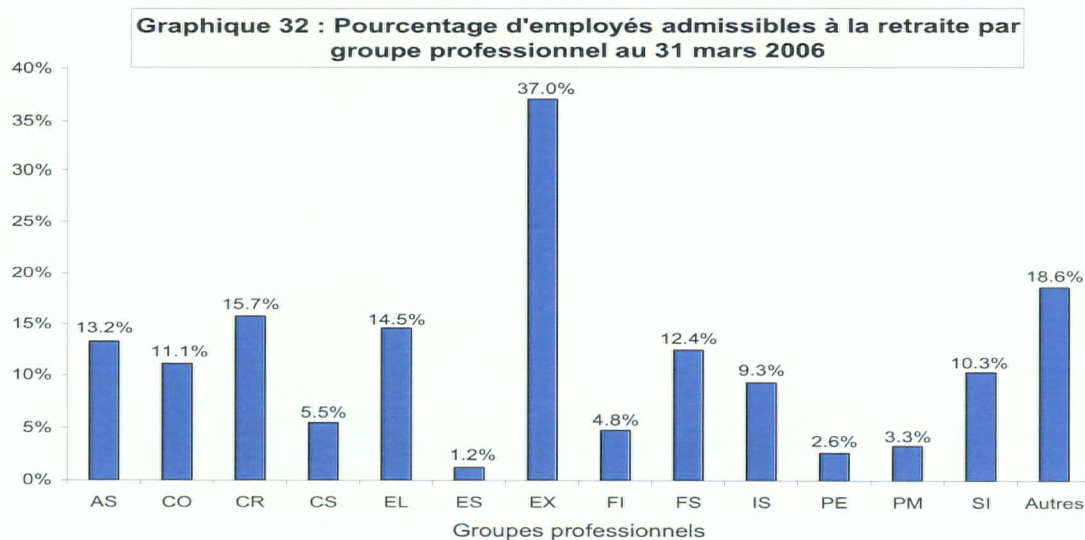
- Au 31 mars 2006, 558 employés canadiens possédant un statut indéterminé étaient admissibles à une retraite sans pénalité (soit 13,4 %).
- Au cours des cinq prochaines années, 673 employés (16,2 %) deviendront admissibles à une retraite sans pénalité. Ces employés sont désignés par la zone ombragée en gris pâle dans le tableau 9.

³⁶ Un employé est admissible à la retraite sans pénalité lorsqu'il est âgé d'au moins 55 ans et qu'il compte au moins 30 années de service ou lorsqu'il est âgé d'au moins 60 ans et qu'il compte au moins deux années de service.

Âge	Années de service									Total
	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	>34	
<25	8	4	0	0	0	0	0	0	0	12
25-29	55	178	64	0	0	0	0	0	0	297
30-34	45	228	242	19	0	0	0	0	0	534
35-39	20	113	231	124	45	1	0	0	0	534
40-44	16	67	134	109	155	37	8	0	0	526
45-49	15	44	124	74	126	130	96	11	0	620
50-54	13	46	85	52	85	129	156	192	11	769
55-59	4	25	58	35	32	64	94	209	62	583
60-64	0	8	20	9	17	25	24	88	47	238
>64	2	3	3	1	2	7	6	13	14	51
Total	178	716	961	423	462	393	384	513	134	4164

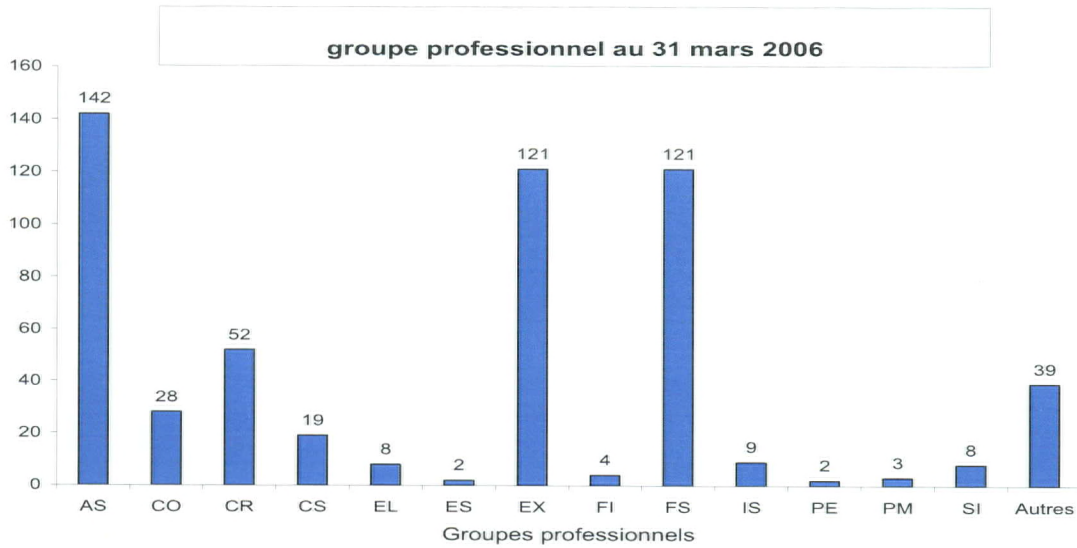
Le graphique 32 présente le pourcentage des employés admissibles à la retraite selon le groupe professionnel :

- Plus du tiers des employés au sein du groupe professionnel EX (37 %) est admissible à la retraite au 31 mars 2006.
- Bien que le pourcentage soit moindre, une proportion substantielle d'employés au sein des groupes CR (15,7 %), EL (14,5 %) et AS (13,2 %) est également admissible à la retraite sans pénalité.



Le graphique 33 illustre le nombre d'employés admissibles à la retraite selon le groupe professionnel :

- 142 employés appartenant au groupe AS sont admissibles à la retraite.
- Les groupes professionnels EX et FS possèdent le même nombre d'employés admissibles à la retraite, soit 121 employés.



3.3 Prévisions de l'admissibilité et des départs à la retraite pour les dix prochaines années

Le graphique 34 nous informe sur l'évolution des prévisions des départs à la retraite pour l'ensemble des employés canadiens nommés pour une période indéterminée :

Pour faciliter la lecture et la compréhension du graphique, donnons un exemple : Au 31 mars 2006, il y avait 558 employés admissibles à la retraite et nous estimons que 128 employés vont prendre leur retraite entre le 1^{er} avril 2006 et le 31 mars 2007.

- Par rapport au nombre d'employés admissibles à la retraite, la moyenne des départs prévue chaque année se situe autour de 27 %.
- Pour les dix prochaines années, la tendance est à la hausse pour ce qui est du nombre prévu de départs à la retraite. En effet, le nombre de départs à la retraite prévu devrait pratiquement doubler au cours des cinq prochaines années et tripler dans les dix prochaines années.



Le tableau 10 présente le nombre et le pourcentage d'employés admissibles à la retraite sans pénalité ainsi que les projections concernant le nombre d'employés qui vont prendre leur retraite au cours des cinq prochaines années par groupe professionnel³⁷ :

- Le pourcentage d'employés admissibles à la retraite et le pourcentage de retraites projetées sont les plus élevés pour les employés appartenant au groupe professionnel EX, et ce, pour les cinq prochaines années.
- On peut également noter que les projections de retraite pour le groupe professionnel SI sont relativement élevées à compter de l'année 2007-2008.
- Nous prévoyons que 249 AS, 174 FS et 169 EX prendront leur retraite au cours des 5 prochaines années.

Tableau 10 : Proportion des employés admissibles à la retraite et projections pour les cinq prochaines années par groupe professionnel																				
Groupes prof.	2006-2007				2007-2008				2008-2009				2009-2010				2010-2011			
	Admissibles		Projetés		Admissibles		Projetés		Admissibles		Projetés		Admissibles		Projetés		Admissibles		Projetés	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AS	142	13.2%	35	3.3%	151	14.1%	37	3.4%	194	18.1%	50	4.7%	219	20.4%	61	5.7%	245	22.8%	66	6.2%
CO	28	11.1%	7	2.8%	31	12.3%	7	2.8%	41	16.2%	9	3.6%	43	17.0%	11	4.3%	52	20.6%	13	5.1%
CR	52	15.7%	12	3.6%	58	17.5%	14	4.2%	78	23.6%	19	5.7%	84	25.4%	22	6.6%	93	28.1%	24	7.3%
CS	19	5.5%	4	1.1%	22	6.3%	4	1.1%	27	7.8%	6	1.7%	32	9.2%	9	2.6%	40	11.5%	10	2.9%
EL	8	14.5%	2	3.6%	10	18.2%	2	3.6%	10	18.2%	2	3.6%	13	23.6%	3	5.5%	14	25.5%	4	7.3%
ES	2	1.2%	1	0.6%	4	2.4%	1	0.6%	8	4.8%	2	1.2%	9	5.4%	2	1.2%	10	6.0%	2	1.2%
EX	121	37.0%	27	8.3%	111	33.9%	27	8.3%	127	38.8%	35	10.7%	143	43.7%	38	11.6%	149	45.6%	42	12.8%
FI	4	4.8%	1	1.2%	5	6.0%	1	1.2%	8	9.5%	1	1.2%	10	11.9%	2	2.4%	10	11.9%	3	3.6%
FS	121	12.4%	26	2.7%	125	12.8%	29	3.0%	134	13.8%	35	3.6%	151	15.5%	41	4.2%	155	15.9%	43	4.4%
IS	9	9.3%	2	2.1%	8	8.2%	2	2.1%	10	10.3%	3	3.1%	12	12.4%	3	3.1%	11	11.3%	3	3.1%
PE	2	2.6%	0	0.0%	2	2.6%	0	0.0%	4	5.3%	1	1.3%	6	7.9%	2	2.6%	10	13.2%	3	3.9%
PM	3	3.3%	1	1.1%	5	5.5%	1	1.1%	7	7.7%	2	2.2%	7	7.7%	2	2.2%	9	9.9%	2	2.2%
SI	8	10.3%	1	1.3%	12	15.4%	2	2.6%	20	25.6%	6	7.7%	21	26.9%	5	6.4%	24	30.8%	6	7.7%
Autres	39	18.6%	9	4.3%	35	16.7%	8	3.8%	42	20.0%	10	4.8%	49	23.3%	12	5.7%	56	26.7%	14	6.7%
Total	558	13.4%	128	22.9%	579	13.9%	135	23.3%	710	17.1%	181	25.5%	799	19.2%	213	26.7%	878	21.1%	235	26.8%

³⁷ Cette analyse se limite à un horizon de 5 ans car, au-delà de cette période, les prévisions pour des groupes spécifiques sont moins précises.

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 DPA³⁸ 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%

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

4.1.2 Répartition et représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le groupe professionnel

Le tableau 12 relate la répartition et la représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le groupe professionnel³⁹. Nous relevons les éléments d'information suivants :

- Les femmes représentent 51,7 % des employés (2262 employées) tandis que les Autochtones (74 employés, soit 1,7 %), les personnes handicapées (160 employés, soit 3,7 %) et les minorités visibles (350 employés, soit 8 %) représentent moins de 10 % des employés chacun.

Tableau 12 : Répartition et représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le groupe professionnel

Groupes prof.	EC Total	Femmes			Autochtones			Personnes Handicapées			Minorités visibles		
		#	% EC	Écart	#	% EC	Écart	#	% EC	Écart	#	% EC	Écart
AS	1126	793	70,4 %	-14	23	2,0 %	0	47	4,2 %	+10	87	7,7 %	+12
CO	270	154	57,0 %	+23	1	0,4 %	-2	3	1,1 %	-6	17	6,3 %	-12
CR	377	248	65,8 %	-25	9	2,4 %	+2	32	8,5 %	+17	27	7,2 %	-2
CS	358	99	27,7 %	-11	5	1,4 %	+2	16	4,5 %	+4	33	9,2 %	-16
EL	56	4	7,1 %	-3	0	0,0 %	-1	1	1,8 %	-1	1	1,8 %	-10
ES	183	89	48,6 %	+18	0	0,0 %	-2	2	1,1 %	-4	22	12,0 %	+1
EX	328	86	26,2 %	-61	2	0,6 %	-13	4	1,2 %	-5	9	2,7 %	-9
FI	84	38	45,2 %	-4	4	4,8 %	+3	1	1,2 %	-2	12	14,3 %	+3
FS	991	378	38,1 %	-31	18	1,8 %	+3	25	2,5 %	-8	112	11,3 %	-8
IS	109	71	65,1 %	+4	1	0,9 %	-1	10	9,2 %	+6	7	6,4 %	0
PE	79	55	69,6 %	-1	1	1,3 %	-1	2	2,5 %	-1	7	8,9 %	+1
PM	110	69	62,7 %	+4	4	3,6 %	+2	2	1,8 %	-2	5	4,5 %	-3
SI	83	59	71,1 %	+2	2	2,4 %	+1	5	6,0 %	+2	5	6,0 %	-2
Autres	219	119	54,3 %	+16	4	1,8 %	+3	10	4,6 %	+8	6	2,7 %	-12
Total au 31 mars 2006	4373	2262	51,7 %	-83	74	1,7 %	-4	160	3,7 %	+18	350	8,0 %	-57

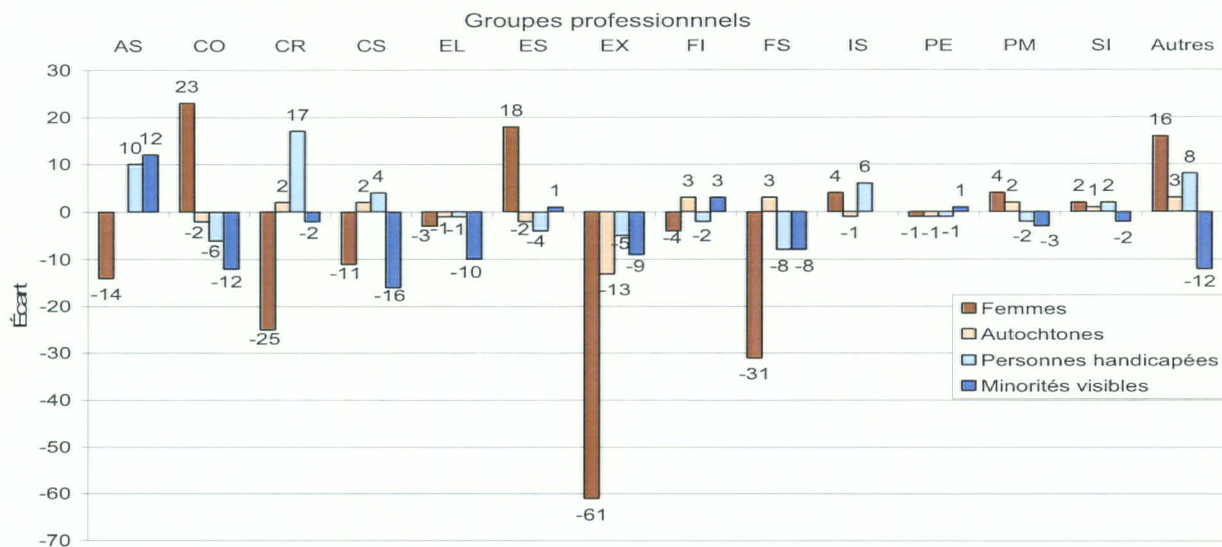
4.1.2.1 Écarts entre l'effectif et la DPA selon le groupe professionnel

Le tableau 12 et le graphique 35 présentent les écarts entre la représentation des groupes visés par l'équité au sein du ministère et celle visée :

- L'écart de représentativité des femmes et des Autochtones est le plus marqué au sein du groupe EX où il y a une lacune de 61 femmes et 13 Autochtones, tandis que le groupe CS est celui qui montre l'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 employés. Ces éléments d'information figurent au graphique 35.

³⁹ Pour chacun des groupes professionnels un pourcentage cible de représentativité est fixé. L'écart entre la représentation des groupes d'équité au sein du ministère et celle visée est calculé en fonction de ce taux cible.

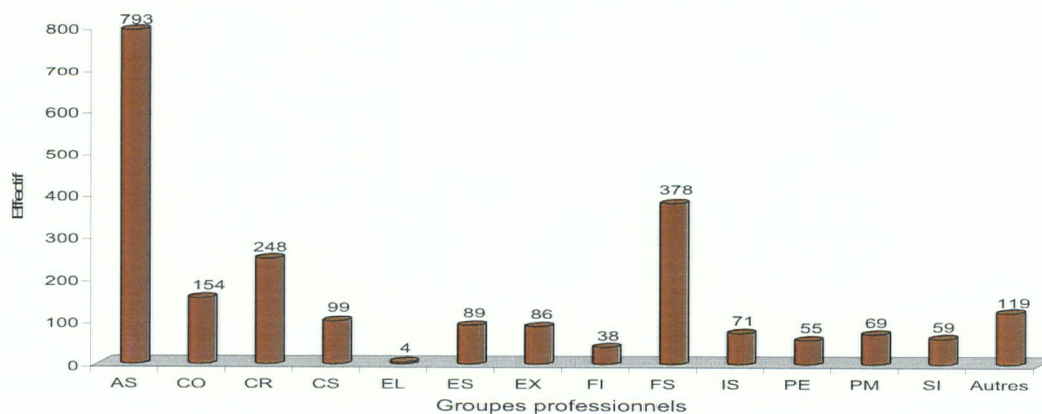
Graphique 35 : Écarts entre l'effectif et la DPA selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et le groupe professionnel



4.1.2.2 Répartition des femmes selon le groupe professionnel

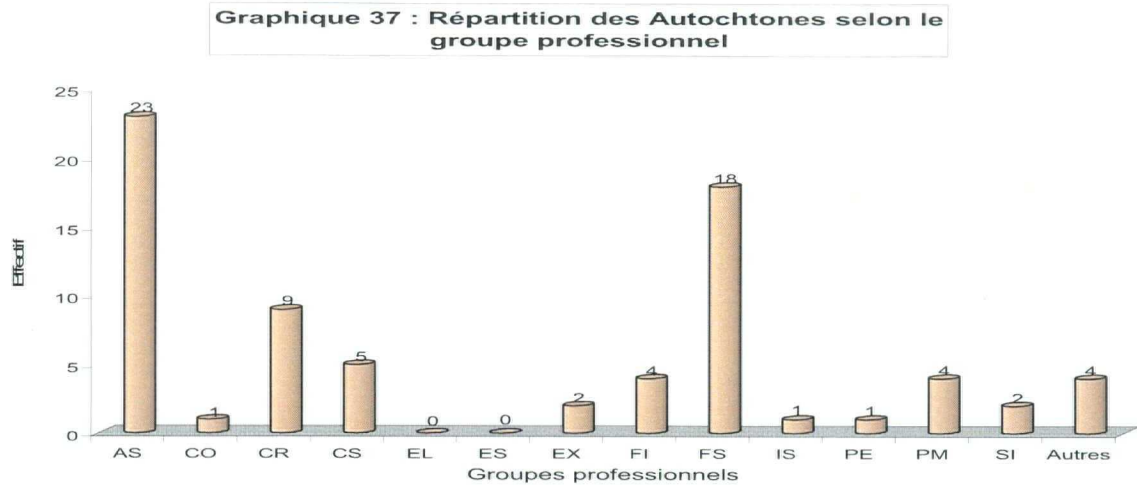
Les femmes sont bien représentées à l'intérieur de la plupart des groupes professionnels, mais, de façon proportionnelle, elles sont davantage présentes dans les groupes SI (59, soit 71,1 %), AS (793, soit 70,4 %), et PE (55, soit 69,6 %), voir le tableau 12. La répartition des femmes selon le groupe professionnel est illustrée par le graphique 36.

Graphique 36 : Répartition des femmes selon le groupe professionnel



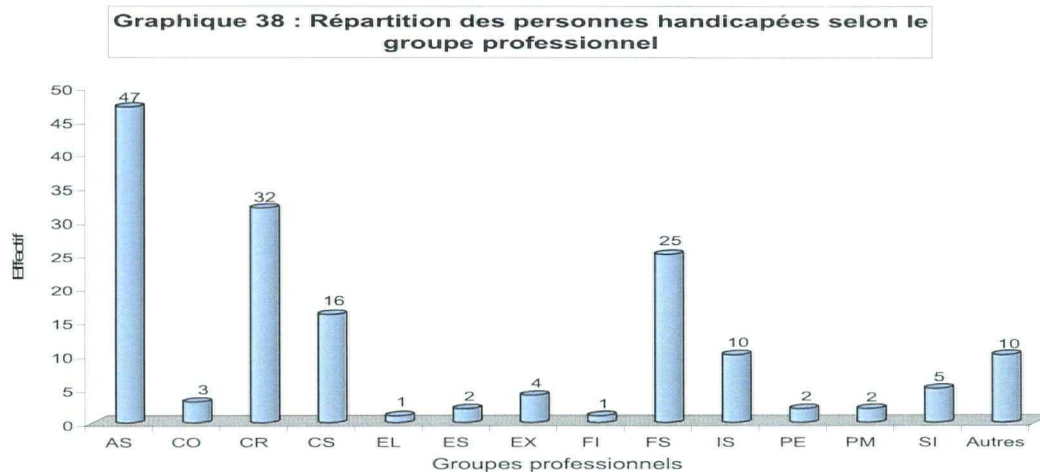
4.1.2.3 Répartition des Autochtones selon le groupe professionnel

De façon relative, les Autochtones sont davantage représentés au sein des groupes FI (4, soit 4,8 %) et PM (4, soit 3,6 %), voir le tableau 12. Le graphique 37 montre la répartition des Autochtones à l'intérieur des groupes professionnels.



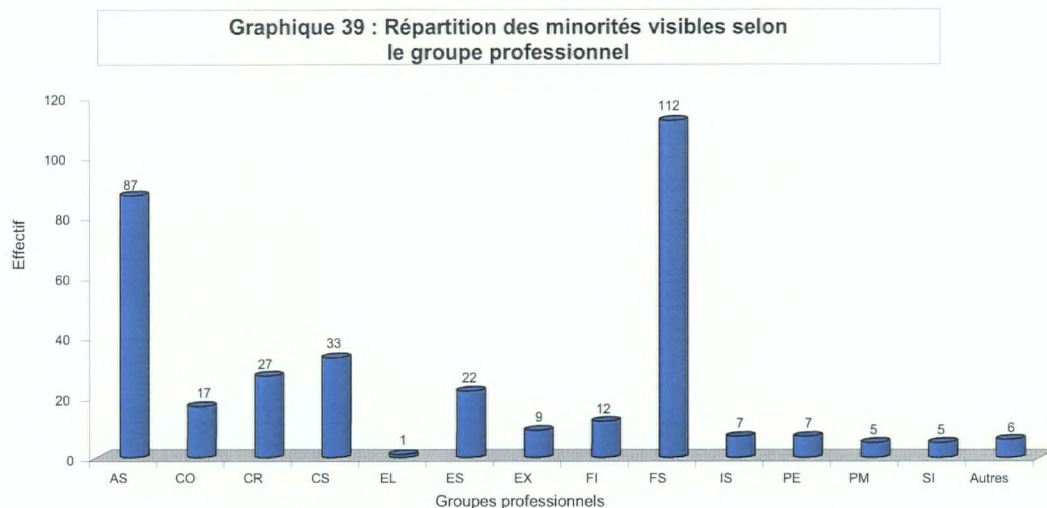
4.1.2.4 Répartition des personnes handicapées selon le groupe professionnel

Proportionnellement, les personnes handicapées sont davantage représentées au sein des groupes IS (10, soit 9,2 %), CR (32, soit 8,5 %) et SI (5, soit 6 %), voir le tableau 12. Le graphique 38 présente la répartition des personnes handicapées en fonction des groupes professionnels.



4.1.2.5 Répartition des minorités visibles selon le groupe professionnel

Quant aux minorités visibles, elles sont davantage représentées, de façon relative, auprès des groupes FI (21, soit 14,3 %), ES (22, soit 12 %) et FS (112, soit 11,3 %), voir le tableau 12. Le graphique 39 présente leur répartition selon le groupe professionnel.



4.2 Mouvement du personnel appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi

4.2.1 Embauche de nouveaux employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le tableau 13 présente la répartition du nombre d'employés embauchés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- À l'exception de l'embauche des femmes, les nouveaux employés des groupes visés par l'équité ne permettent pas d'accroître leur représentativité au sein du Ministère, car leur proportion d'embauche se situe sous le seuil de leur représentativité dans la population active.

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Nombre	Pourcentage	DPA	Écart
Femmes	186	57,9 %	52,2 %	5,7 %
Autochtones	1	0,3 %	2,5 %	-2,2 %
Personnes handicapées	3	0,9 %	3,6 %	-2,7 %
Membres des minorités visibles	26	8,1 %	10,4 %	-2,3 %
Total MAECI	321	100 %		

4.2.2 Nominations intérimaires des employés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le tableau 14 fait ressortir le nombre de nominations intérimaires des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- Sur un nombre total de 942 nominations intérimaires, les femmes représentent 428 nominations (45,4 %), les minorités visibles représentent 74 nominations (7,9 %), les personnes handicapées représentent 26 nominations (2,8 %) et, enfin, les Autochtones en représentent 22 (2,3 %).
- À l'exception des Autochtones, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont un pourcentage de nominations intérimaires plus faible que celui de leur représentation auprès de l'effectif total. Cette différence est encore plus marquée pour les femmes (-6,3 %).

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Nominations intérimaires		# et % d'employés		Variation en % (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Femmes	428	45,4 %	2262	51,7 %	-6,3%
Autochtones	22	2,3 %	74	1,7 %	0,6%
Personnes handicapées	26	2,8 %	160	3,7 %	-0,9 %
Membres des minorités visibles	74	7,9 %	350	8,0 %	-0,1 %
Total MAECI	942	100 %	4373	100 %	

4.2.3 Promotions des employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le tableau 15 présente le nombre de promotions des employés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- Le pourcentage de promotions des groupes visés par l'équité se situe sous leur proportion au sein du MAECI, et ce pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, les femmes constituent le groupe où la différence est la plus élevée (-10,3 %).

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Promotions		# et % d'employés		Variation en % (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Femmes	89	41,4 %	2262	51,7 %	-10,3 %
Autochtones	2	0,9 %	74	1,7 %	-0,8 %
Personnes handicapées	4	1,9 %	160	3,7 %	-1,8 %
Membres des minorités visibles	14	6,5 %	350	8,0 %	-1,5 %
Total MAECI	215	100 %	4373	100 %	

4.2.4 Détachements à l'extérieur du Ministère des employés appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le tableau 16 montre le nombre de détachements à l'extérieur du Ministère des employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- À l'exception des Autochtones qui sont surreprésentés, les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont sous-représentés en ce qui a trait aux détachements.

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Détachements		# et % d'employés		Variation en % (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Femmes	28	47,5 %	2262	51,7 %	-4,2 %
Autochtones	3	5,1 %	74	1,7 %	3,4 %
Personnes handicapées	0	0 %	160	3,7 %	-3,7 %
Membres des minorités visibles	4	6,8 %	350	8,0 %	-1,2 %
Total MAECI	59	100 %	4373	100 %	

4.2.5 Admissibilité à la retraite des employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le tableau 17 présente le nombre d'employés appartenant aux groupes visés par l'équité qui sont admissibles à la retraite sans pénalité :

- À l'exception des personnes handicapées, la proportion d'employés admissibles à la retraite sans pénalité faisant partie des groupes visés par l'équité est moindre que leur proportion au sein du MAECI.

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi	Admissibles à la retraite		# et % d'employés		Variation en % (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Femmes	207	38,8 %	2262	51,7 %	-12,9 %
Autochtones	7	1,3 %	74	1,7 %	-0,4 %
Personnes handicapées	35	6,6 %	160	3,7 %	2,9 %
Membres des minorités visibles	26	4,9 %	350	8,0 %	-3,1 %
Total MAECI	533	100 %	4373	100 %	

PARTIE E : LANGUES OFFICIELLES

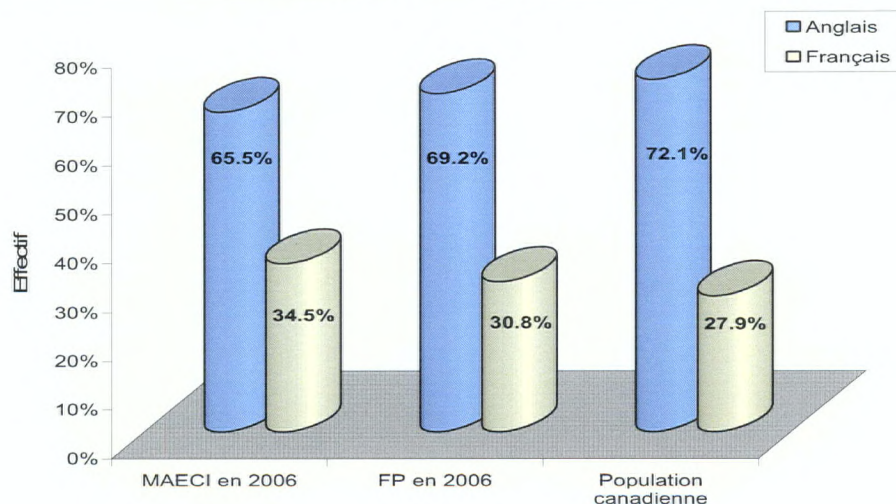
5.1 La première langue officielle des employés

5.1.1 Répartition des employés canadiens selon la première langue officielle

Le graphique 40 fait ressortir les éléments d'information suivants :

- L'anglais est la première langue officielle de 65,5 % des employés canadiens du MAECI en 2006, de 69,2 % des employés de la fonction publique (FP) et de 72,1 % des citoyens canadiens⁴⁰.
- Comparativement à la fonction publique et à la population canadienne, la représentation des francophones est supérieure au MAECI.

Graphique 40 : Répartition des EC selon la première langue officielle et la population canadienne

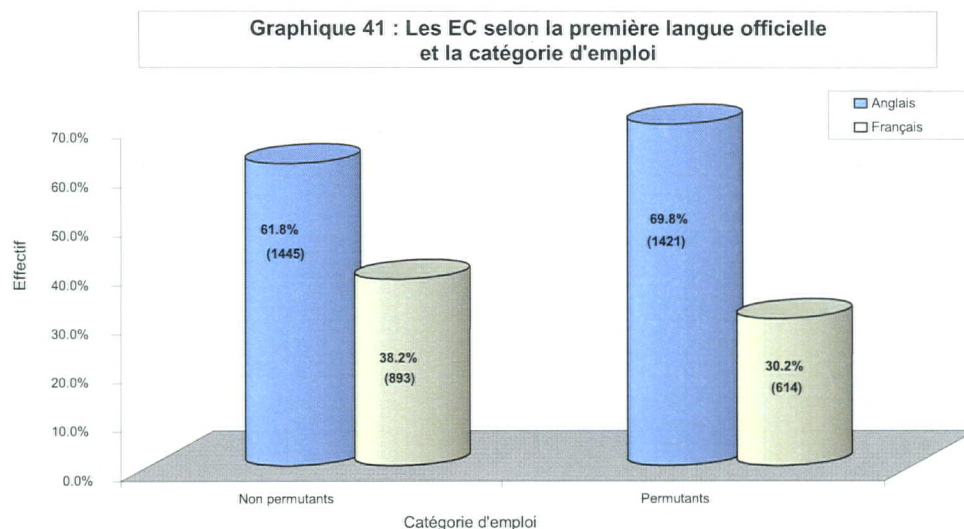


⁴⁰ Pour fins de comparaison, ce pourcentage inclut les citoyens canadiens qui parlent au moins une des deux langues officielles seulement. Les données proviennent de Statistique Canada, Recensement de la population en 2001.

5.1.2 Répartition des employés canadiens en fonction de la langue officielle et de la catégorie d'emploi

Le graphique 41 permet de comparer les employés canadiens en fonction de leur première langue officielle et de leur catégorie d'emploi :

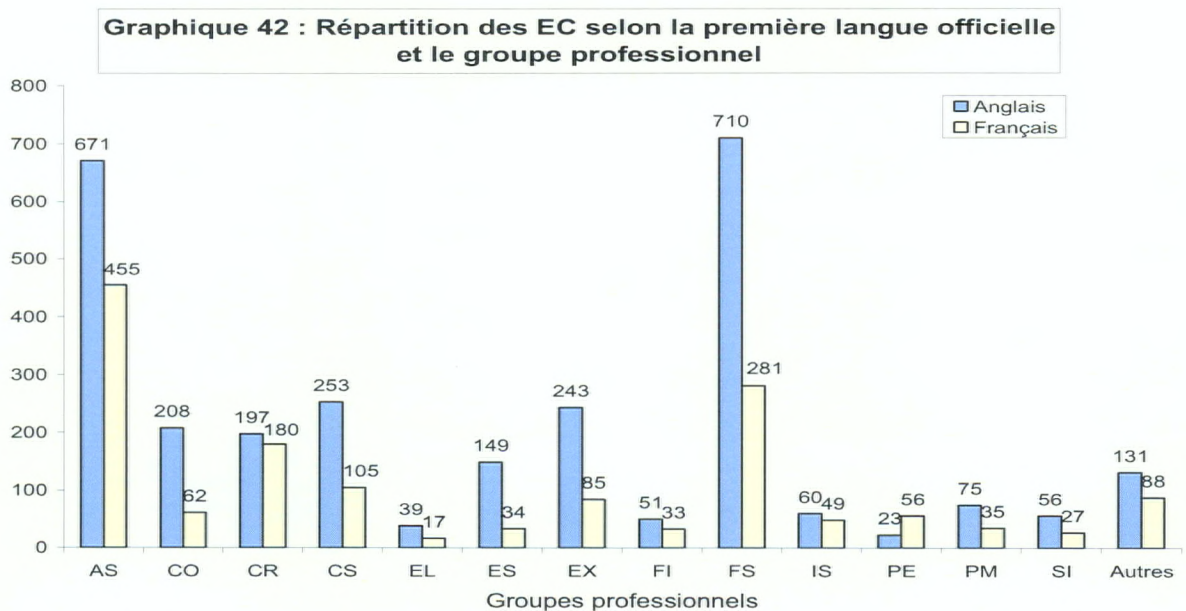
- L'anglais est la première langue officielle de 61,8 % des employés non permutants et de 69,8 % des employés permutants.
- Le français est la première langue officielle de 38,2 % du personnel non permutant et de 30,2 % du personnel permutant. Ceci représente un écart de 8 % entre les deux catégories d'emploi.



5.1.3 Répartition des employés canadiens selon la première langue officielle et le groupe professionnel

Le graphique 42 répartit les employés canadiens en fonction de leur première langue officielle et de leur groupe professionnel :

- Les employés anglophones sont dominants à l'intérieur de tous les groupes professionnels, sauf les PE (56 employés francophones, soit 70,9 %). Les employés anglophones sont davantage représentés dans les groupes suivants : ES (149 employés, soit 81,4 %), CO (208 employés, soit 77 %), EX (243 employés, soit 74,1 %), FS (710 employés, soit 71,6 %) et CS (253 employés, 70,7 %).

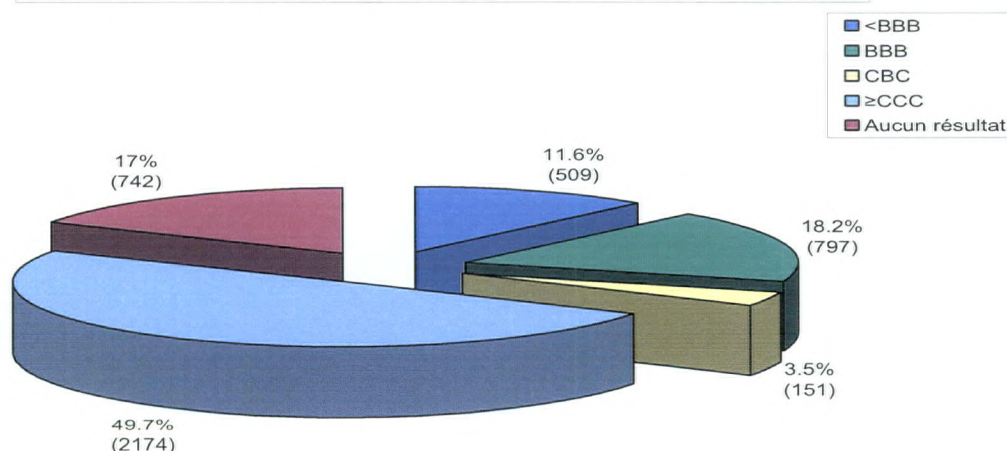


5.2 Profils linguistiques des employés

Le graphique 43 présente les profils linguistiques atteints en langue seconde par les employés canadiens. Les normes de compétence générale en langue seconde sont définies pour chaque compétence, en se basant sur les tâches que doivent accomplir les fonctionnaires dans leur deuxième langue officielle. Les niveaux vont de A (le plus bas) à C (le plus élevé) et sont cumulatifs : une personne possédant le niveau B peut accomplir des tâches des niveaux A et B, tandis qu'une personne possédant le niveau C peut accomplir des tâches des trois niveaux. Une personne peut également posséder le niveau E (exemption) qui correspond au niveau C, mais qui indique que la personne n'a pas besoin d'être évaluée à nouveau dans cette habileté⁴¹. Il est à noter que les résultats des tests de langue sont valides pour une période de cinq ans et que les résultats ci-dessous peuvent, dans certains cas, être échus.

- 18,2 % des employés ont au moins le niveau BBB (797), 3,5 % des employés ont au moins le niveau CBC (151) et 49,7 % des employés ont au moins le niveau CCC (2174).
- 28,6 % des employés (1251) ont moins que le niveau BBB (509, soit 11,6 %) ou n'ont aucun résultat de tests de langue (742, soit 17 %).

Graphique 43 : Profils linguistiques des employés canadiens



Note : Les résultats des tests de langue sont valides pour une période de 5 ans. Ainsi, les résultats présentés dans ce graphique peuvent, dans certains cas, être échus.

⁴¹ Normes de qualification relatives aux langues officielles (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/QualStandard/section03_f.asp)

Le tableau 18 comprend des informations concernant le profil linguistique des employés selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi :

- Le profil linguistique minimal le plus fréquent, autant chez les employés non permutants (NP) que permutants (P), est le niveau CCC (2174, soit 50 %). Cependant, davantage d'employés permutants (1322, soit 65 %) sont de ce niveau que les non-permutants (852, soit 36,4 %).
- Chez les employés non permutants, les groupes EL (2, soit 66,7 %), EX (42, soit 84 %), IS (74, soit 67,9 %) et PE (63, soit 79,7 %) affichent une plus grande proportion d'employés qui possèdent un profil équivalent ou supérieur à CBC que les autres groupes professionnels.
- Chez les employés permutants, ce sont les groupes AS (259, soit 55,9 %), CR (44, soit 51,8 %), EX (254, soit 91,4 %) et FS (783, soit 79,1 %) qui affichent une plus grande proportion d'employés ayant un profil linguistique de niveau CBC ou supérieur.
- Cependant, 9,8 % des employés appartenant au groupe EX atteignent un niveau inférieur à CBC, ou n'ont pas de résultats de tests de langue.

Tableau 18 : Profil linguistique des employés selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi

Groupes prof.	≥CCC			CBC			BBB			<BBB			Aucun résultat			Grand total		
	NP	P	Total	NP	P	Total	NP	P	Total	NP	P	Total	NP	P	Total	NP	P	Total
AS	273	251	524	17	8	25	149	108	257	90	54	144	134	42	176	663	463	1126
CO	87	0	87	10	0	10	59	0	59	40	0	40	74	0	74	270	0	270
CR	51	40	91	4	4	8	91	8	99	62	21	83	84	12	96	292	85	377
CS	64	44	108	3	3	6	47	13	60	42	29	71	51	62	113	207	151	358
EL	2	12	14	0	3	3	0	1	1	0	12	12	1	25	26	3	53	56
ES	51	0	51	5	0	5	42	0	42	28	0	28	57	0	57	183	0	183
EX	36	211	247	6	43	49	3	18	21	1	2	3	4	4	8	50	278	328
FI	14	0	14	2	0	2	33	0	33	13	0	13	22	0	22	84	0	84
FS	0	760	760	0	23	23	0	121	121	0	46	46	1	40	41	1	990	991
IS	72	0	72	2	0	2	12	0	12	8	0	8	15	0	15	109	0	109
PE	74	4	78	6	0	6	9	0	9	3	0	3	4	0	4	96	4	100
PM	57	0	57	2	0	2	19	0	19	17	0	17	27	0	27	122	0	122
SI	45	0	45	5	0	5	19	0	19	15	0	15	18	0	18	102	0	102
Autres	26	0	26	5	0	5	43	2	45	24	2	26	58	7	65	156	11	167
Total	852	1322	2174	67	84	151	526	271	797	343	166	509	550	192	742	2338	2035	4373

5.3 Exigences linguistiques des postes

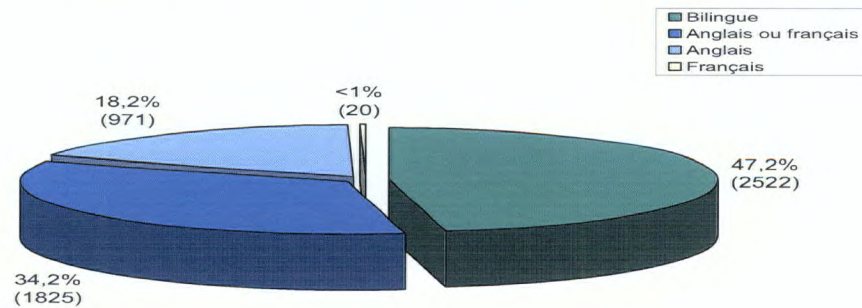
5.3.1 Exigences linguistiques des postes permutants et non permutants

Le tableau 19 illustre les exigences linguistiques des postes selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi :

- 2522 postes exigent le bilinguisme (47,2 %), 1825 postes exigent l'anglais ou le français (34,2 %), 971 postes exigent l'anglais uniquement (18,2 %) et 20 postes exigent le français uniquement (< 1 %). Ces éléments d'information figurent dans le graphique 44.
- Il est à noter que la majorité des postes permutants ont un profil linguistique anglais ou français (81,4 %). Toutefois, le bilinguisme des employés permutants est géré selon un pourcentage prédéterminé de bilinguisme pour chacun des groupes professionnels permutants. Ainsi, le profil linguistique n'est pas défini au niveau des postes, mais pour l'ensemble du bassin.
- 454 postes EX (98,9 %), 115 postes PE (95 %), 105 postes IS (86,1 %) et 96 postes FI (72,7 %) exigent le bilinguisme.

Tableau 19 : Exigences linguistiques des postes par groupe professionnel													
Groupes professionnels	Bilingue			Anglais ou français			Anglais			Français			Grand Total
	NP	P	Total	NP	P	Total	NP	P	Total	NP	P	Total	
AS	666	10	676	10	534	544	251	2	253	0	0	0	1473
CO	206	0	206	8	0	8	130	0	130	0	0	0	344
CR	197	0	197	27	62	89	135	0	135	13	0	13	434
CS	161	8	169	10	234	244	129	1	130	0	0	0	543
EL	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	3
ES	157	0	157	0	0	0	108	0	108	1	0	1	266
EX	77	377	454	0	4	4	1	0	1	0	0	0	459
FI	96	0	96	1	7	8	28	0	28	0	0	0	132
FS	0	4	4	0	880	880	0	0	0	0	0	0	884
IS	105	0	105	1	0	1	14	0	14	2	0	2	122
PE	114	1	115	0	1	1	5	0	5	0	0	0	121
PM	108	0	108	0	0	0	73	0	73	2	0	2	183
SI	70	0	70	0	0	0	34	0	34	0	0	0	104
Autres	164	0	164	9	37	46	58	0	58	2	0	2	270
Total	2122	400	2522	66	1759	1825	968	3	971	20	0	20	5338

Graphique 44 : Exigences linguistiques des postes



PARTIE F : PROFIL DÉMOGRAPHIQUE ET MOUVEMENT DES EMPLOYÉS RECRUTÉS SUR PLACE

6.1 Profil démographique des employés recrutés sur place (ERP)

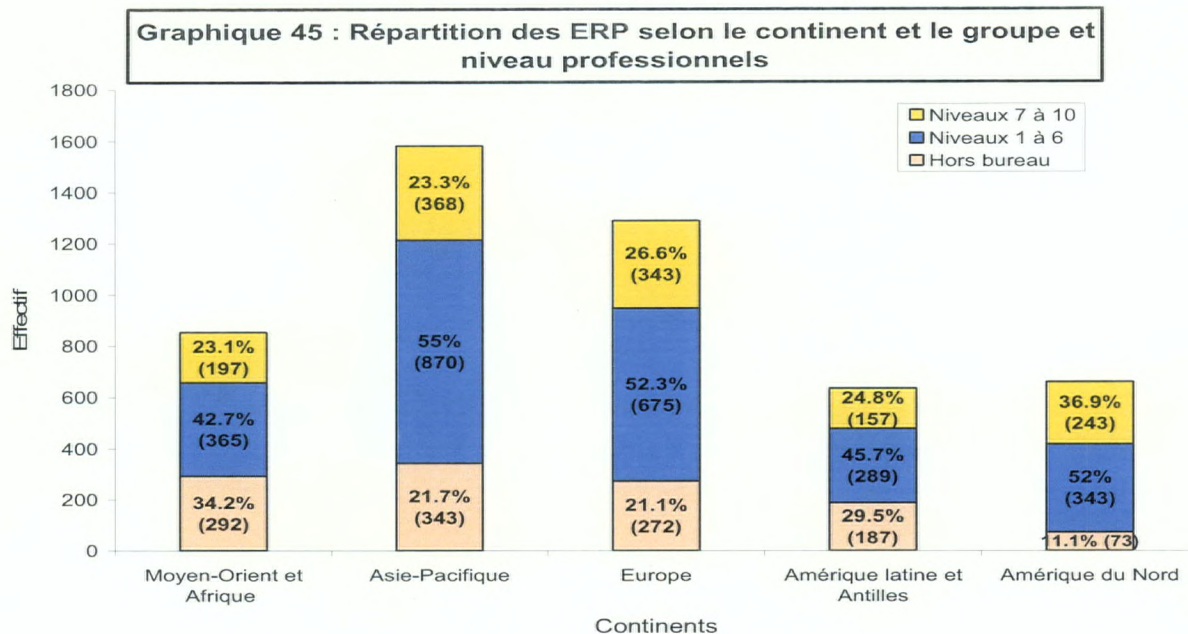
Les employés recrutés sur place peuvent faire partie de deux catégories d'emplois : les emplois de bureau et les emplois hors bureau et de résidences officielles⁴². À titre d'exemple, les postes de chauffeurs et de jardiniers constituent des emplois hors bureau tandis que les emplois de bureau sont variés et comprennent aussi bien les commis que les gestionnaires. Les emplois de bureau possèdent 10 niveaux dont les six premiers visent des emplois de soutien administratif, tandis que les niveaux 7 à 10 visent des emplois qui exigent l'exercice de pouvoirs discrétionnaires.

6.1.1 L'effectif des employés recrutés sur place

Cette section propose un bref rappel des informations offertes sur les ERP dans la partie A du présent document :

- L'effectif des employés recrutés sur place a augmenté de 395 employés entre 2001 et 2006. Le nombre d'employés possédant un statut indéterminé a augmenté de 297 tandis que le nombre d'employés possédant un statut déterminé a augmenté de 98.
- Le nombre d'ERP se chiffre à 5017 employés en 2006, ce qui représente 52,4 % de l'effectif total du MAECI.
- Les femmes représentent 61,5 % des employés (3086) contre 38,5 % (1931) pour les hommes.
- La plupart des ERP sont nommés pour une durée indéterminée (95 %). Cette proportion est plus élevée que celle des employés canadiens (95 % contre 91,3 %). De plus, la proportion d'hommes ayant un emploi de durée indéterminée est légèrement supérieure (96,1 %) à celle des femmes (94,3 %).
- L'effectif des ERP est réparti à travers les régions géographiques comme suit : 1581 employés sont en fonction en Asie-Pacifique (31,5 %), 1290 employés travaillent en Europe (25,7 %), 854 employés sont au Moyen-Orient et en Afrique (17 %), 659 employés travaillent en Amérique du Nord (13,1 %) et 633 employés oeuvrent en Amérique latine et dans les Antilles (12,6 %).
- Le graphique 45 présente la répartition des ERP à travers les régions géographiques selon le groupe et le niveau professionnel. En proportion, les employés hors bureau sont davantage représentés au sein du Moyen-Orient et de l'Afrique (34,2 %) et de l'Amérique latine et des Antilles (29,5 %). Quant aux employés de niveaux 07 à 10, ils sont relativement plus représentés en Amérique du Nord (36,9 %) que dans les autres régions géographiques.

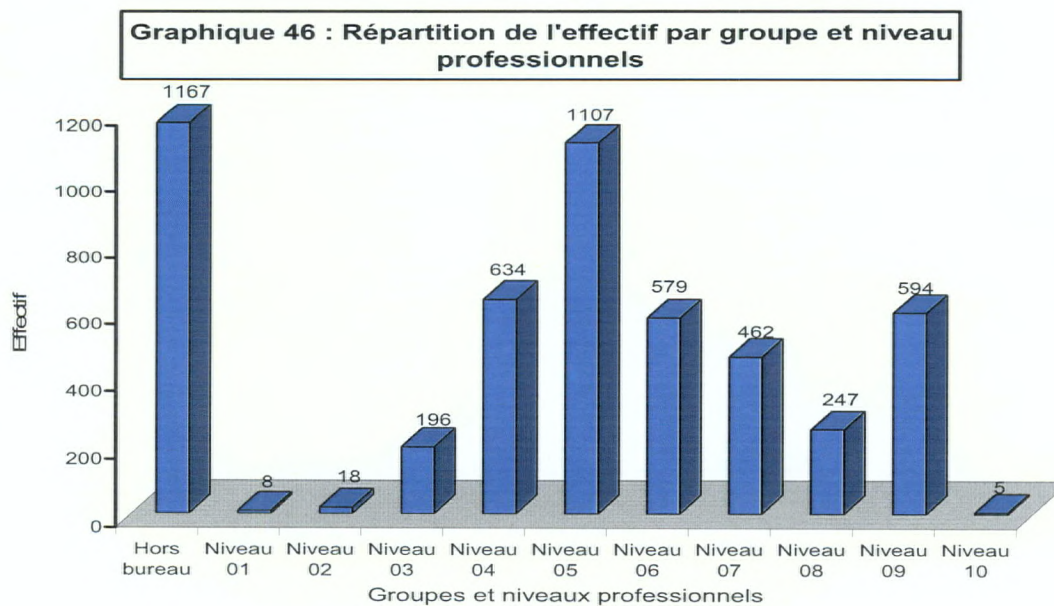
⁴² Norme de classification des employés recrutés sur place (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/departement/hr/resource/standard-fr.asp>)



6.1.2 Répartition de l'effectif par groupe et niveau professionnel

Le graphique 46 nous renseigne sur l'effectif total des ERP en fonction du groupe et du niveau professionnels :

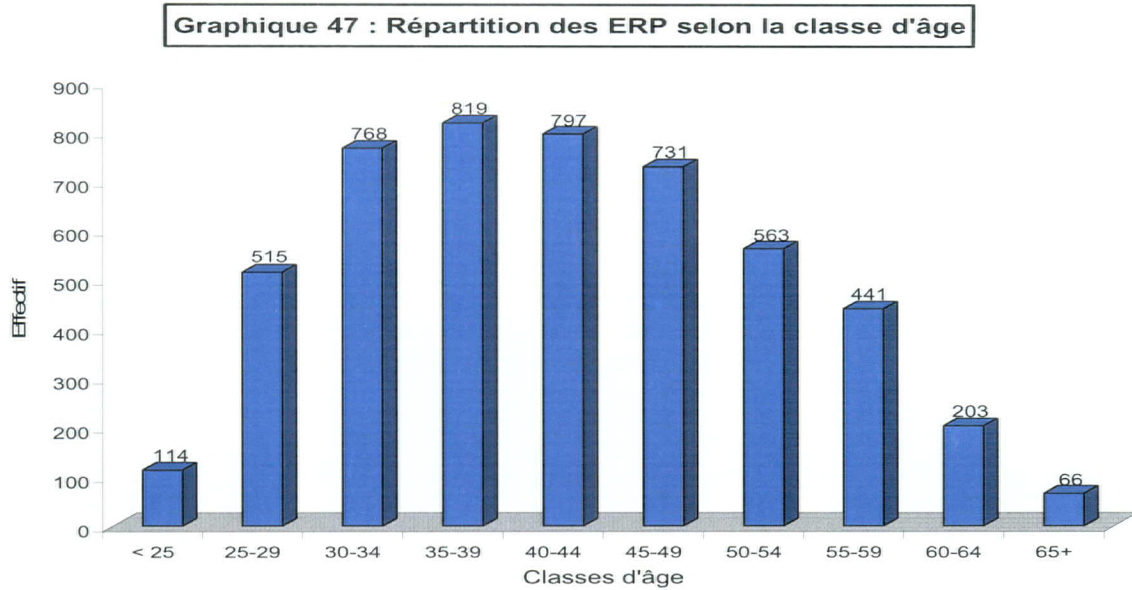
- La plus grande partie des ERP occupe des emplois hors bureau (23,3 %) et des emplois de bureau appartenant au niveau 05 (22,1 %).
- Moins d'un pour cent des employés appartiennent aux niveaux 01, 02 et 10.



6.1.3 Répartition des ERP selon l'âge

Le graphique 47 présente la répartition des ERP selon les classes d'âge :

- Les ERP sont plus nombreux dans les classes d'âge suivantes : 30-34 (15,3 %), 35-39 (16,3 %), 40-44 (15,9 %) et 45-49 (14,6 %). En fait, 62,1 % des ERP sont âgés entre 30 et 49 ans.

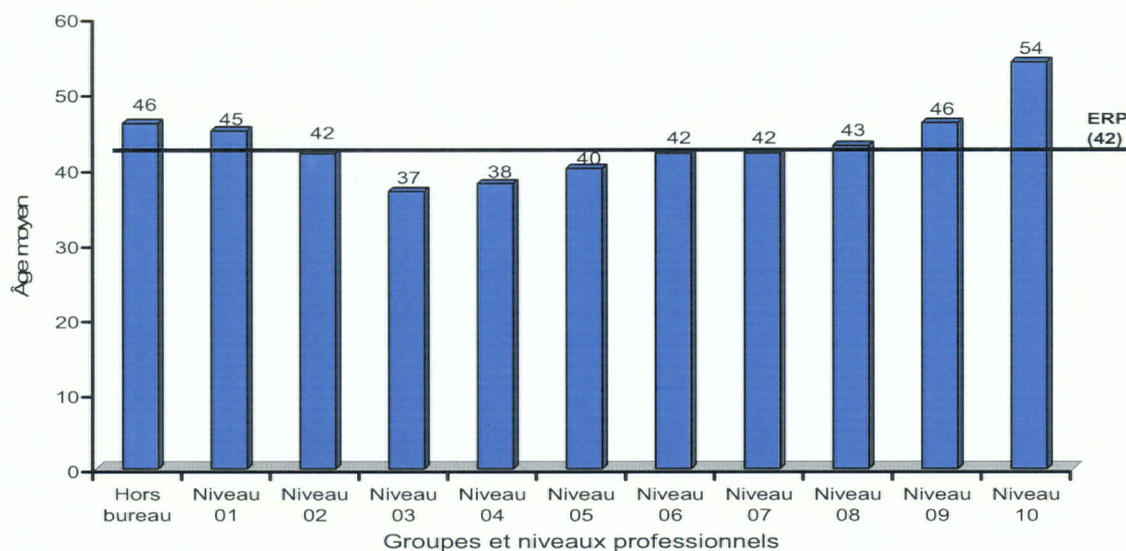


6.1.4 L'âge moyen de l'effectif par groupe et niveau professionnels

Le graphique 48 montre la moyenne d'âge par groupe et niveau professionnels :

- L'âge moyen des ERP est de 42 ans. En moyenne, les employés les plus âgés se retrouvent au niveau 10 tandis que les employés les plus jeunes sont au niveau 03.
- Les employés de bureau des niveaux d'entrée 01 et 02 sont plus âgés (43 ans) que ceux des niveaux subséquents 03 à 05 (39 ans). De plus, les employés hors bureau sont, en moyenne, plus âgés que la majorité des employés de bureau avec une moyenne d'âge de 46 ans.

Graphique 48 : Âge moyen par groupe et niveau professionnels

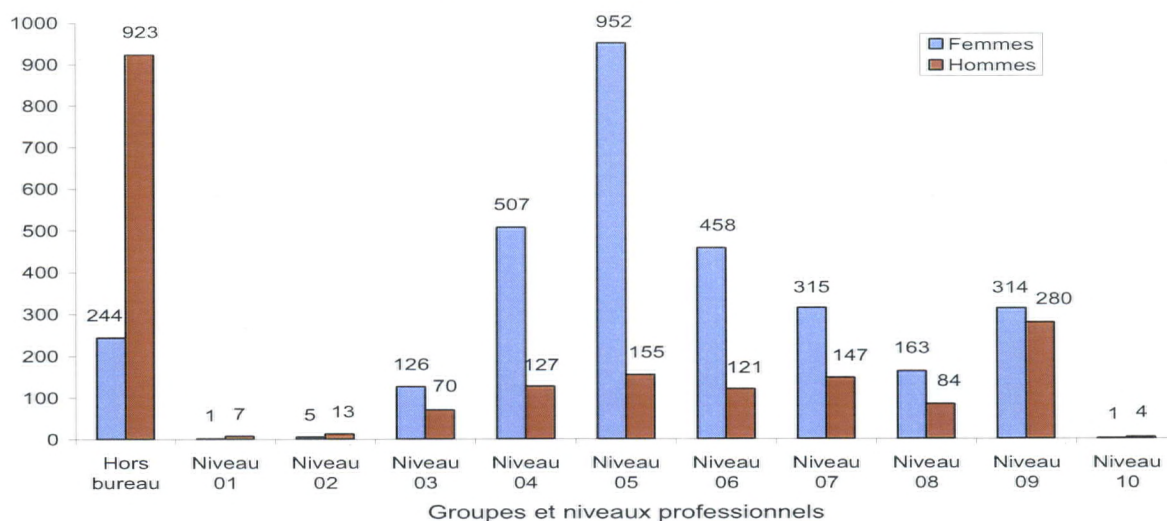


6.1.5 Répartition des ERP selon le sexe

Le graphique 49 présente la répartition des ERP selon le groupe et le niveau professionnels et le sexe :

- Les hommes sont prépondérants dans le groupe d'emplois hors bureau et le groupe d'emplois de bureau de niveaux 01, 02 et 10 tandis que les femmes sont prédominantes à l'intérieur de tous les autres niveaux (03-09).

Graphique 49: Répartition de l'effectif selon le groupe et niveau professionnels et le sexe



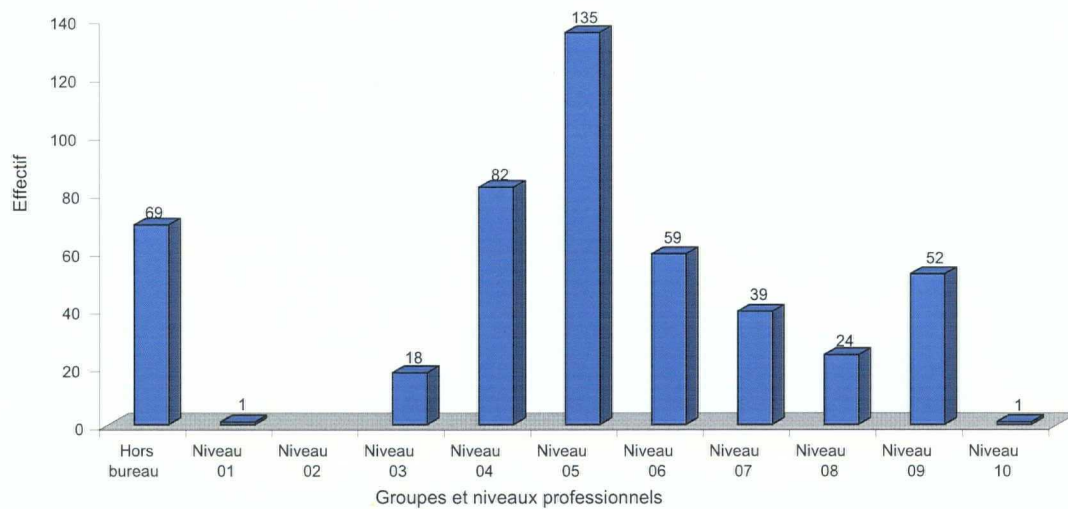
6.2 Mouvement de personnel

6.2.1 Départs des ERP

Le graphique 50 montre le nombre de départs des ERP selon le groupe et le niveau professionnels :

- Au total, le nombre de départs se chiffre à 480 entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006.
- La majorité des départs se retrouvent au niveau 05 (28,1 %), mais le niveau 04 (17,1 %) ainsi que les emplois hors bureau (14,4 %) affichent également une proportion considérable de départs.

Graphique 50 : Départs des employés selon le groupe et niveau professionnels

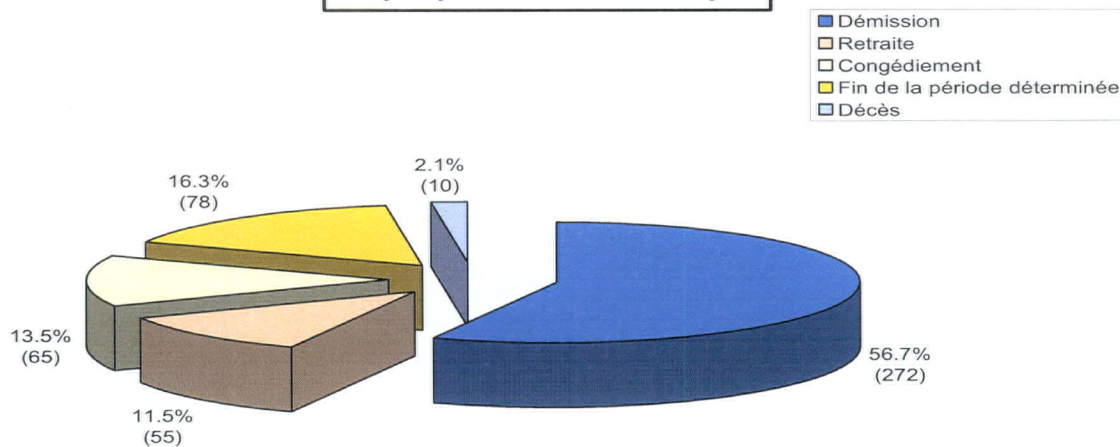


6.2.2 Motifs de départ des ERP

Le graphique 51 illustre les différents motifs de départ des ERP :

- 56,7 % des départs ont pour cause une démission, tandis que 16,3 % d'entre eux sont attribuables à la fin de la période déterminée.
- 13,5 % des départs sont dus à un congédiement tandis que 11,5 % sont attribuables à la retraite.
- 2,1 % des départs sont en raison de décès.

Graphique 51: Motifs de départ

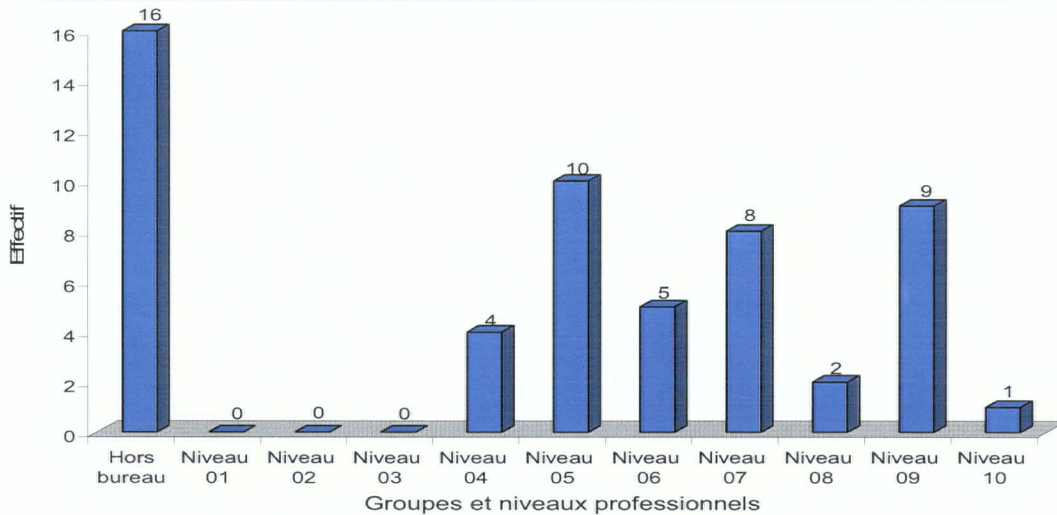


6.2.3 Retraite des ERP selon le groupe et le niveau professionnels

Le graphique 52 présente le nombre de départs à la retraite des ERP selon le groupe et le niveau professionnels :

- Le nombre de départs à la retraite se chiffre à 55 entre le 1^{er} avril 2005 et le 31 mars 2006.
- Les emplois hors bureau affichent la plus grande proportion de départs à la retraite (29,1 %), suivi des emplois de bureau appartenant au niveau 05 (18,2 %).

Graphique 52 : Répartition des départs à la retraite selon le groupe et niveau professionnels

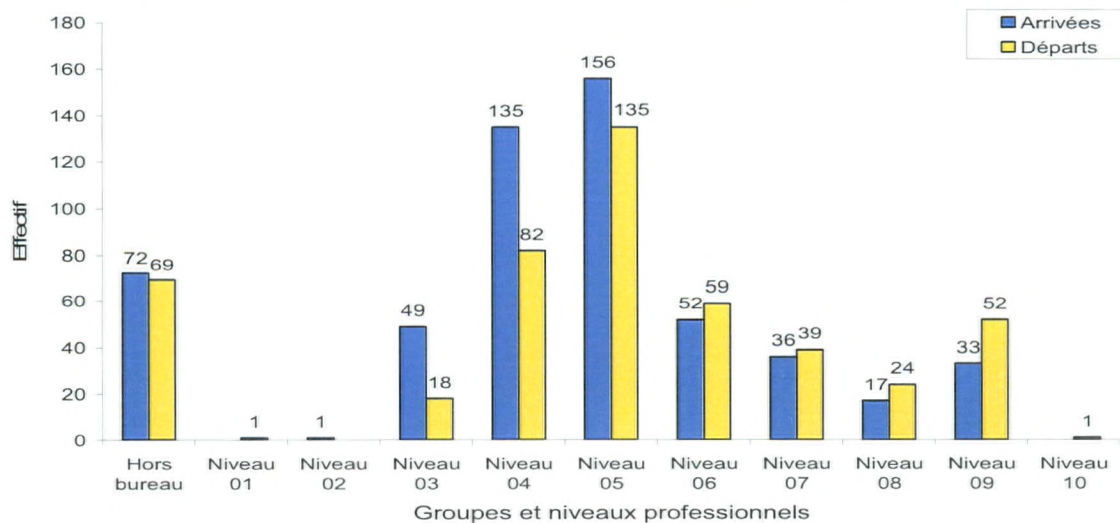


6.2.4 Recrutement des ERP et comparaison avec les départs

Le graphique 53 montre la répartition des embauches et des départs selon le groupe et le niveau professionnels :

- Le nombre d'employés embauchés se chiffre à 551 pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006.
- La plupart des employés sont embauchés aux niveaux 05 (28,3 %) et 04 (24,5 %) tandis qu'aucun employé n'est embauché aux niveaux 01 et 10.
- L'écart le plus marqué entre les arrivées et les départs se situe au niveau 04 où il y a 53 arrivées de plus que le nombre de départs. On constate cependant un écart important au niveau 09 où il y a 19 départs de plus que d'arrivées.
- Lorsqu'on compare les arrivées et les départs des groupes et niveaux professionnels, on remarque qu'il y a plus d'arrivées que de départs (+ 109) au sein du groupe hors bureau et des niveaux inférieurs (02 à 05) tandis que les niveaux supérieurs (06 à 10) affichent plutôt un plus grand nombre de départs (- 37). Ainsi, l'organisation perd des employés professionnels (niveaux supérieurs) et embauche plus d'employés de soutien administratif et de programme (niveaux inférieurs).

Graphique 53 : Comparaison entre les arrivées et départs selon le groupe et niveau professionnels



Partie G : Autres indicateurs de santé organisationnelle

Cette section comprend divers indicateurs de santé organisationnelle et constitue un complément d'information aux sections précédentes. Tout comme le *Sondage sur le changement au MAECI*⁴³ et le *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux 2005*⁴⁴ ces renseignements servent à apporter une dimension plus qualitative de la santé de l'effectif du ministère.

7.1 Relations de travail, plaintes et griefs

Le tableau 20 résume les différents types de plaintes et de griefs déposés par les employés ainsi que les divers dossiers de relations de travail :

- 139 plaintes concernant les relations de travail ont été déposées en 2005-2006, dont 96 sont des griefs de relations de travail (69,1 %).
- 82 griefs de classification et 18 plaintes de harcèlement ont également été déposés. La majorité des griefs de classification (73, soit 89 %) sont liés à la conversion de la structure du groupe professionnel FS, qui a été portée à quatre niveaux en juillet 2005.

Tableau 20 : Nombre et statut des plaintes, des griefs et des dossiers de relations de travail en 2005-2006 selon la catégorie

Catégories	Cas enregistrés	Cas actifs reportés des années précédentes	Cas actifs	Cas complétés	% des cas complétés	Cas subsistants
Recours à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)	5	12	17	10	58,8 %	7
Gestion des dossiers d'incapacité	19	55	74	16	21,6 %	58
Dossiers disciplinaires	17	8	25	17	68 %	8
Griefs des Directives sur le service extérieur (DSE)	1	6	7	5	71,4 %	2
Grief des relations de travail (RLT)	96	174	270	93	34,4 %	177
Gestion des dossiers du rendement	1	90	91	7	7,7 %	84
Total - liés aux relations de travail (RLT)	139	345	484	148	30,6 %	336
Griefs de classification (ex. CR/AS)	9	2	11	2	18,2 %	9
Griefs de class. – Conversion FS	73	0	73	4	5,5 %	69
Total - griefs de classification	82	2	84	6	7,1 %	78
Harcèlement*	18	10	28	20	71,4 %	8

* Depuis le 1^{er} avril 2005, les cas de harcèlement sont traités par la Direction des valeurs et de l'éthique (ZVE)

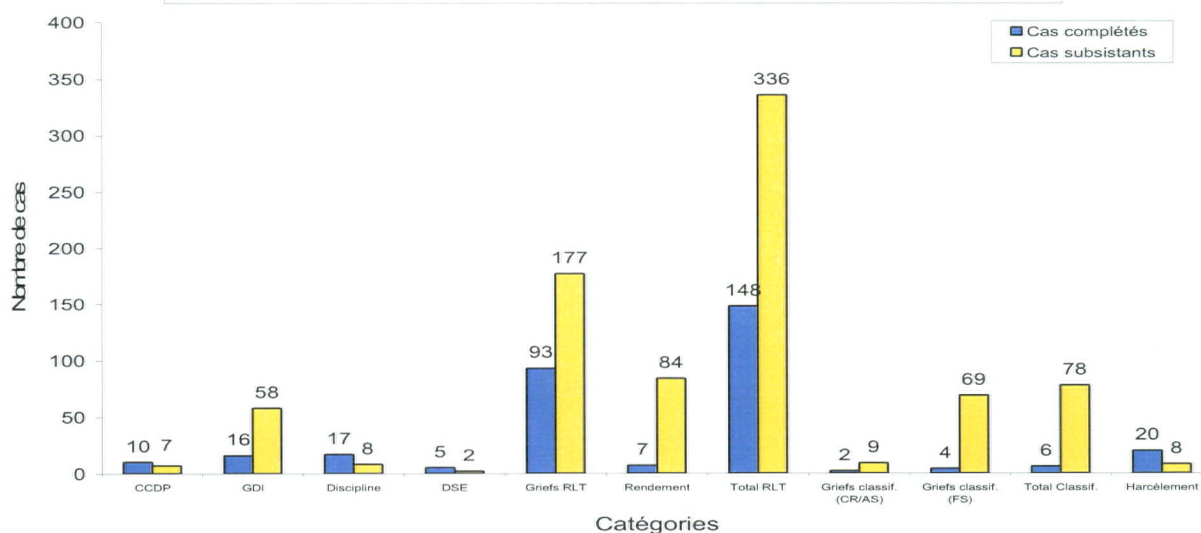
⁴³ Sondage sur le changement au MAECI (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/2004/02/duxbury/DFAIT%20EXEC%20FR-rév.ppt>)

⁴⁴ Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-f.htm>)

Le graphique 54 nous éclaire sur le statut des plaintes et des griefs déposés par les employés :

- Des plaintes déposées par les employés qui se rapportent aux relations de travail, 336 sont toujours en cours au 31 mars 2006 (69,4 %) et 148 sont complétées (36,6 %).
- En ce qui concerne les griefs de classification, 78 sont toujours en cours (92,9 %) tandis que 6 ont été traités (7,1 %).
- En matière d'harcèlement, 8 des plaintes déposées par les employés sont en cours (28,6 %) comparativement à 20 plaintes complétées (71,4 %).

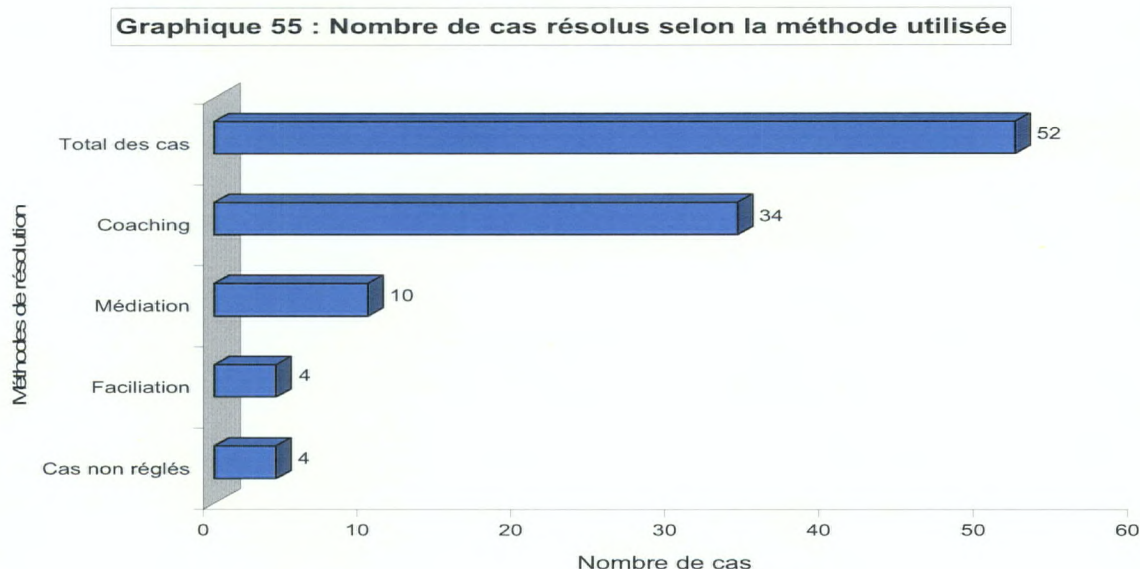
Graphique 54 : Statut des plaintes, des griefs et des dossiers de relations de travail au 31 mars 2006



7.2 Gestion informelle des conflits

Le système de gestion informelle des conflits donne aux usagers du système la possibilité de régler leurs différends eux-mêmes. Durant l'année 2005-2006, 75 employés ont fait appel à ce service dont 59 employés canadiens (78,7 %) et 16 employés recrutés sur place (21,3 %). Le graphique 55 présente le type de méthodes de résolution utilisées pour régler les cas de conflit :

- Des 52 cas qui ont été reçus par le système de gestion informelle de conflit, 34 ont été réglés par le coaching (65,4 %), 10 par la médiation (19,2 %), 4 par la facilitation (7,7 %) et 4 cas n'ont pas été réglés (7,7 %) en date du 31 mars 2006.



7.3 Santé et sécurité au travail

- En 2005-2006, les employés canadiens ont déclaré 23 accidents au travail ou maladies. Il s'agit d'une augmentation de 65 % comparativement à l'année précédente.
- En ce qui a trait aux employés recrutés sur place, 13 accidents au travail ont été rapportés durant la même période. Cependant, ce chiffre est probablement plus élevé en réalité puisqu'il ne tient compte que des employés visés par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*⁴⁵.
- 69,2 % des accidents au travail rapportés par les employés recrutés sur place ont eu lieu aux États-Unis.
- Selon les données disponibles, les causes des accidents sont multiples. Cependant, environ le quart de ces accidents sont liés à des chutes pour les employés canadiens tandis qu'il représente 38,5 % des accidents des employés recrutés sur place.

⁴⁵ Loi sur l'indemnisation des agents de l'état (<http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/sfiat/loi.shtml&hs=fx>)

- Dans 72,2 % des cas, les accidents ou les maladies ont entraîné des fractures ou des blessures. Quelques accidents ont eu pour conséquence des maladies chroniques (13,9 %). Malheureusement, un incident a causé un décès. Ce dernier s'est produit en Afghanistan, lors d'une mission difficile et dangereuse, où il y a eu une attaque contre le convoi dans lequel prenait place l'employé⁴⁶.
- En moyenne, les employés canadiens victimes d'accident au travail ont pris 15 jours de congé après l'incident alors que les employés recrutés sur place ont pris environ 22 jours de congé.

7.4 Programme d'aide aux employés (PAE)

7.4.1 Clientèle

Les Services de conseils et de consultation (SCC) sont offerts à tous les employés du Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, soit les employés canadiens (EC) et les employés recrutés sur place (ERP). Les membres de la famille des employés peuvent aussi avoir accès à ces services. Les données suivantes font état de l'utilisation des services durant l'année 2005-2006 :

- 434 clients ont utilisé ce service, dont 394 employés (EC et ERP) et 40 membres des familles des employés.
- Les services de consultation ont été dispensés à 233 gestionnaires et superviseurs.
- 956 séances ont été offertes (en moyenne 2,2 par client).
- De la formation sur 15 différents sujets a été dispensée à 1263 personnes.

7.4.2 Motifs de la consultation

Le tableau 21 présente les motifs invoqués par la clientèle qui a recours aux services de conseils et de consultations :

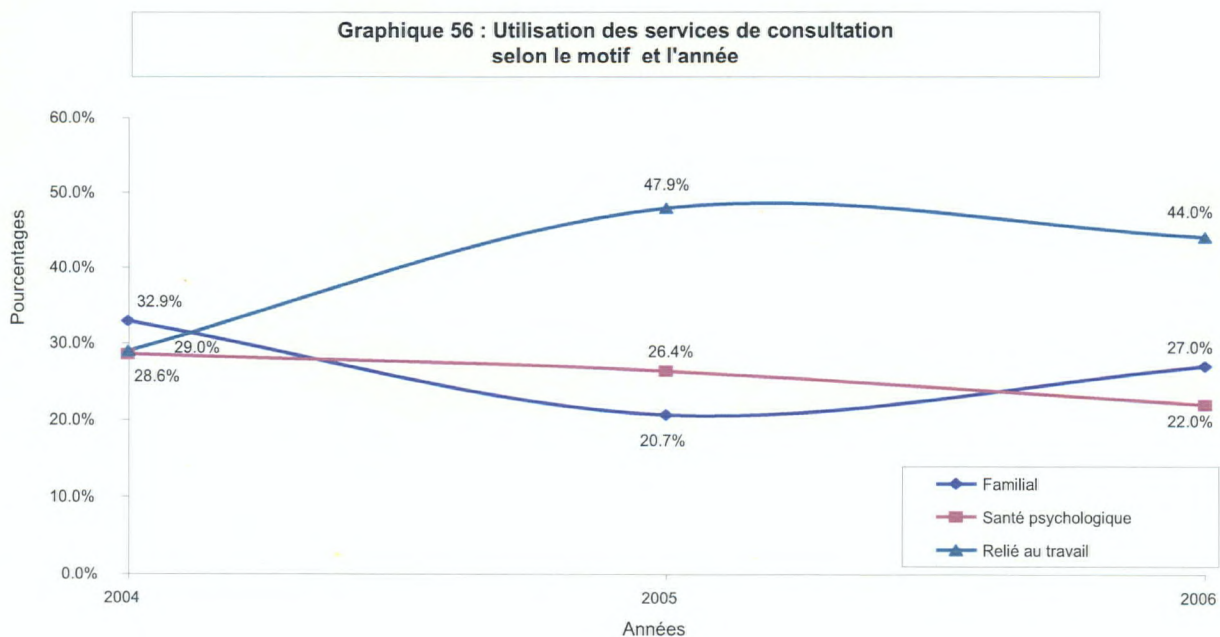
- De nombreux employés ont eu recours à ces services pour régler des problèmes liés à leur vie personnelle, c'est-à-dire des problèmes psychologiques ou affectifs (22 %) et des problèmes familiaux (27 %).
- Dans le cas des consultations liées au travail, la conciliation entre le travail et la vie personnelle est un élément dans 28 % des cas, tandis que le harcèlement (7 %) et les conflits interpersonnels (6 %) constituent les autres motifs les plus fréquemment invoqués.
- Les ERP ne représentent que 7 % de la clientèle qui utilise les services de conseils. Cette situation est attribuable aux ressources restreintes à l'étranger et à des facteurs culturels précis dans certains pays.

⁴⁶ Diffusion générale à MAECI (<http://intranet/panorama/2006/01/0115-uss-glynberry-fr.asp>)

Tableau 21 : Motifs de la consultation	
Motifs de la consultation	Pourcentage
Problèmes familiaux	27 %
Problèmes psychologiques ou affectifs	22 %
Dépendances (alcool, drogues et jeux)	3 %
Autres (financiers, légaux et liés à la santé)	4 %
Total – Problèmes personnels	56 %
Stress (équilibre travail-vie personnelle)	28 %
Conflit interpersonnel	6 %
Harcèlement	7 %
Conseils de carrière	3 %
Total – Problèmes liés au travail	44 %
Total	100 %

Le graphique 56 montre l'utilisation des services selon le motif de consultation et l'année :

- Entre 2004 et 2006, le recours aux services de consultation pour des problèmes liés au travail a augmenté de 15 %, alors qu'il a diminué de 6,6 % pour ceux relatifs à la santé psychologique.
- L'utilisation des services de consultation pour des problèmes familiaux a diminué de 5,9 % entre 2004 et 2006, mais elle a augmenté de 6,3 % entre 2005 et 2006.



7.5 Formation et indicateurs d'apprentissage

La nouvelle *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement*⁴⁷ contribue à la constitution d'un effectif compétent en maintenant l'accent sur la formation obligatoire des employés, comme celle relative à la délégation.

Les renseignements de cette section ont été fournis par l'Institut canadien du service extérieur (ICSE) et portent sur la formation inscrite dans le module de formation du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) exclusivement. Le rapport annuel⁴⁸ renferme des informations plus détaillées.

Le tableau 22 montre le nombre de jours-étudiants de formation suivis par les employés selon l'organisme qui dispense la formation et l'endroit où elle est offerte :

- 88,2% de la formation offerte est dispensée par l'Institut canadien du service extérieur.
- C'est à l'Administration centrale et en région qu'il y a eu le plus de jours-étudiants de formation offerts aux employés, soit 34 717 jours-étudiants, ce qui représente 66,8 %.
- L'Institut offre plus de la moitié de la formation à l'Administration centrale et en région (56,3 %).

Tableau 22 : Répartition de la formation en jours-étudiants selon les différents organismes qui offrent la formation et les régions où cette formation est offerte (EC & ERP)

Organismes/Régions géographiques	Administration centrale et régions	Missions	Autres*	Total
Institut canadien du service extérieur (ICSE)	28783	15378	948	45109
Centre de services (SERV)	1309	100	38	1446
Gestion de l'information et de la technologie (SXMT)	4014	302	99	4415
Affaires consulaires (CNPT)	480	224	14	718
Autres*	131	125	11	268
Total	34717	16129	1110	51956

* Comprend les employés des autres ministères fédéraux, les conjoints, les personnes à charge, les contractuels et autres qui ne sont pas identifiés par rapport à une direction ou une mission.

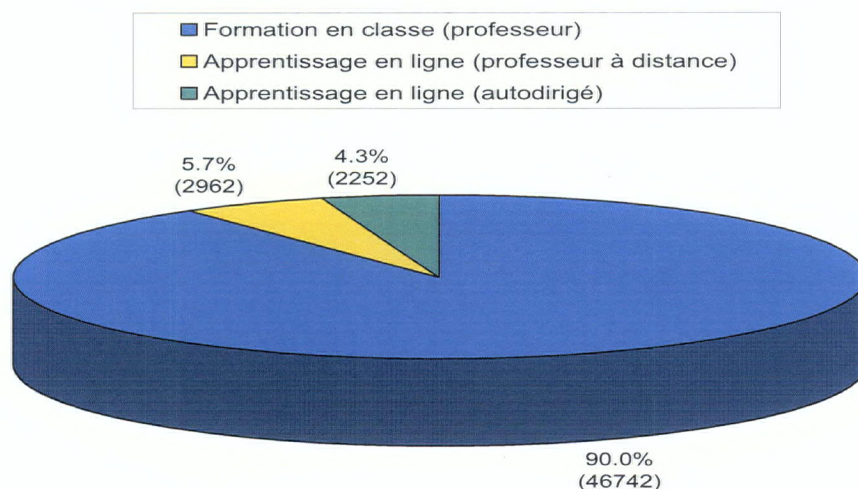
⁴⁷ Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_856/ltd-afp_f.asp)

⁴⁸ Rapport sur l'apprentissage 2005-2006 (http://intranetapps/cfsi/virtual/cfsm/CFSI_Annual_Report_2005-2006_French.pdf)

Le graphique 57 montre les différents modes de prestation de la formation offerte aux employés :

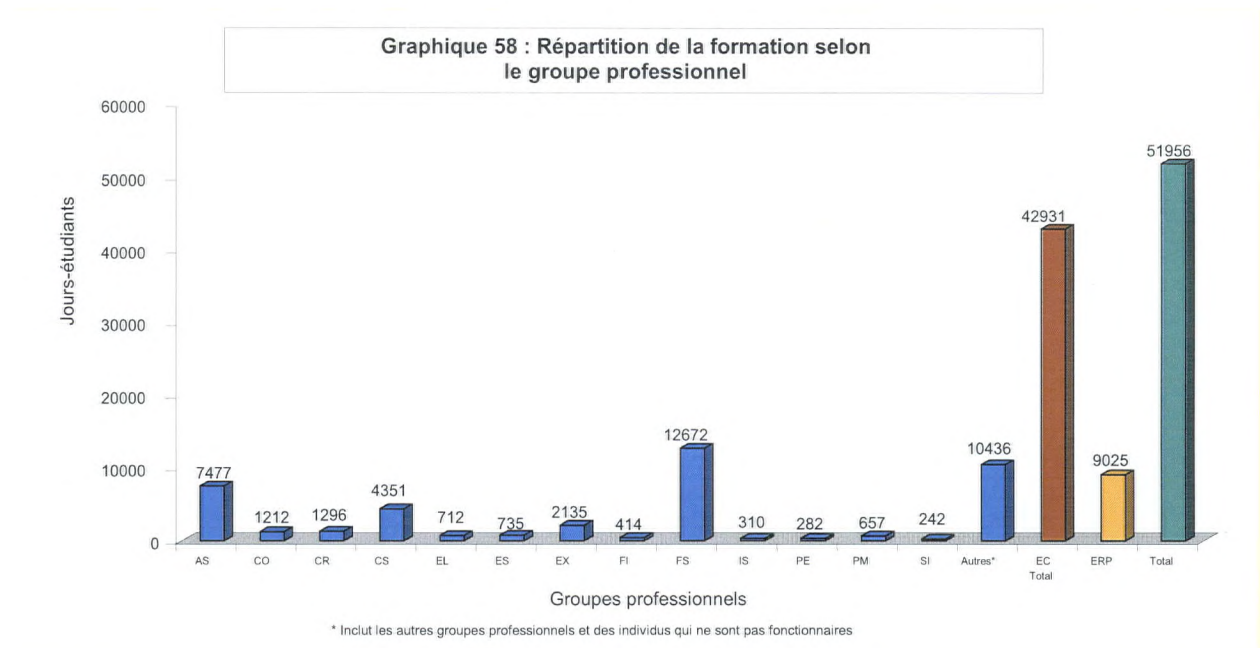
- Au cours de l'année 2005-2006, 90 % des jours-étudiants de formation ont été dispensés en classe par un professeur (46742) tandis que 10 % l'ont été par un apprentissage en ligne; dans ce dernier cas, le participant avait accès à un professeur à distance (5,7 % ou 2962), ou était autodirigé et assisté par ordinateur (4,3 % ou 2252). La technologie permet aux employés du Ministère dans les missions d'utiliser davantage la formation à distance.

Graphique 57 : Type de formation en jours-étudiants



Le graphique 58 montre le nombre de jours-étudiants de formation selon le groupe professionnel :

- Par rapport aux autres groupes professionnels, les groupes AS et FS ont bénéficié de plus de jours-étudiants de formation chez les employés canadiens, avec respectivement 7 477 jours-étudiants (17,4 %) et 12 672 jours-étudiants (29,5 %) de formation. Il est à noter que les groupes professionnels AS et FS représentent respectivement 25,7 % et 22,7 % de la population totale des employés canadiens.



Le tableau 23 montre la répartition de la formation offerte en jours-étudiants selon le groupe professionnel et le type de formation :

- La formation offerte aux employés canadiens représente 82,6 % de la formation totale tandis que celle dispensée aux employés recrutés sur place représente 17,4 %. Il faut toutefois noter que la durée, en jours-étudiants, de la formation offerte aux premiers est plus longue que celle offerte aux seconds. En effet, la formation typiquement offerte aux employés canadiens s'étend sur plusieurs mois tandis que celle offerte aux employés recrutés sur place s'étale sur quelques semaines seulement.
- La formation en langues officielles (13 813 jours-étudiants, soit 26,6 %) et en langues étrangères (8001 jours-étudiants, soit 15,4 %), offerte par le Ministère, est la plus suivie. Cependant, il est à noter que la plupart des employés appartenant aux groupes professionnels autres que FS et EX suivent généralement leur formation en langues officielles à l'extérieur du Ministère.

Les ateliers les plus suivis chez les employés des groupes FS et EX sont ceux sur les langues officielles, les langues étrangères et la formation en perfectionnement de la gestion. Par ordre d'importance, les employés du groupe FS suivent la formation en langues étrangères (5251 jours-étudiants, soit 21 %), en langues officielles (2517 jours-étudiants, soit 10,1 %) et en perfectionnement de la gestion (996 jours-étudiants, soit 4 %) tandis que les employés du groupe EX suivent la formation en langues officielles (889 jours-étudiants, soit 21,1 %), en perfectionnement de la gestion (596 jours-étudiants, soit 14,1 %) et en langues étrangères (379 jours-étudiants, soit 9 %).

- Les employés appartenant au groupe AS suivent le plus de jours-étudiants de formation en langues officielles (2295 jours-étudiants, soit 15,8 %), en gestion/technologie de l'information (655 jours-étudiants, soit 4,5 %) et en gestion financière (624 jours-étudiants, soit 4,3 %).
- La formation la plus suivie par les employés recrutés sur place est le programme de formation au Canada (1633,5 jours-étudiants, soit 18,1 %), suivi de la gestion/technologie de l'information (1475, soit 16,3 %) et de la formation en langues officielles (1214, soit 13,4 %).

Tableau 23 : Répartition des jours-étudiants selon le type de formation et le groupe professionnel

Type de formation	AS	CO	CR	CS	EL	ES	EX	FI	FS	IS	PE	PM	SI	Autres	EC	LES	Total
Compétences de base administratives	278	37	52	5	0	41	0	3	731	4	1	13	1	61	1226	25	1251
Administration consulaire	273	4	19	2	0	1	2	1	86	24	5	7	1	86	510	208	718
Gestion financière	624	7	54	8	0	13	8	26	46	7	2	30	5	53	885	102	987
Langues étrangères	498	101	79	59	5	32	379	14	5251	5	3	44	8	1512	7988	13	8001
Compétences de base professionnelles	61	0	0	0	0	2	0	0	147	0	0	0	0	6	216	0	216
Ressources humaines	543	15	68	30	2	20	15	22	100	5	24	27	5	123	999	61	1059
Développement du commerce international et politique commerciale et économique	33	222	19	0	0	14	38	0	771	7	9	17	9	432	1570	1060	2630
Programme de formation au Canada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	1634	1643
Formation interculturelle	65	5	15	4	0	1	17	0	150	31	0	10	0	141	437	155	592
Système de gestion intégrée	277	0	116	4	0	0	1	58	6	0	0	6	6	81	557	680	1237
Formation professionnelle individuelle	170	75	37	37	6	120	62	59	323	39	132	38	13	111	1220	119	1339
Sécurité et coopération internationales	111	13	6	0	0	16	0	0	456	2	0	13	0	59	675	2	677
Gestion/technologie de l'information	655	125	285	288	75	72	57	40	342	49	12	80	62	744	2886	1475	4361
Activités d'apprentissage	10	6	1	0	1	1	1	1	20	2	1	2	0	5	49	27	77
Perfectionnement de la gestion	444	137	73	100	12	96	596	17	996	47	37	93	31	245	2922	881	3803
Développement organisationnel	61	9	10	8	0	2	13	0	67	1	0	1	0	32	203	89	292
Langues officielles	2295	366	143	378	0	155	889	28	2517	45	28	147	46	5563	12599	1214	13813
Diplomatie ouverte	0	5	0	0	0	1	0	0	29	4	0	0	0	6	44	9	53
Gestion de la propriété et du matériel	319	0	29	0	0	10	0	50	0	8	0	6	0	63	485	145	630
Politique de commerce et économie	0	6	0	0	0	6	0	0	31	0	0	0	0	7	50	21	71
Formation hors des heures de travail	363	42	158	142	0	119	3	68	286	6	22	105	39	110	1461	918	2379
Total - Programmes offerts par ICSE	7081	1174	1162	1064	101	721	2081	385	12355	284	274	637	225	9448	36993	8835	45828
Programmes non offerts par ICSE	396	38	134	3287	611	14	54	29	317	27	8	20	17	987	5939	190	6129

En plus d'offrir de la formation, l'Institut offre également d'autres méthodes d'apprentissage telles que le Programme de mentorat et la tournée d'étude pancanadienne :

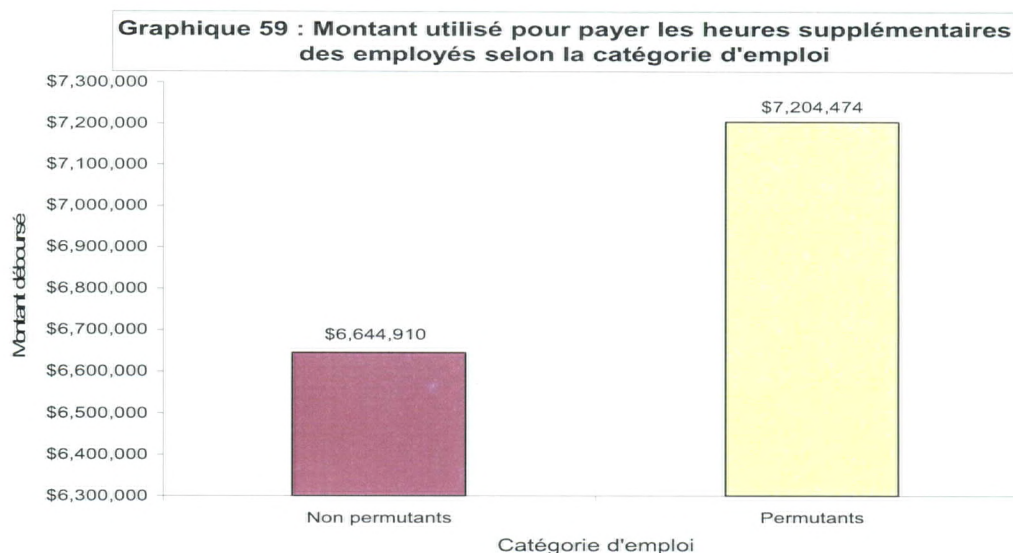
- Le Programme de mentorat est destiné aux agents qui en sont à leur première année du programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE) ou du programme de perfectionnement des agents-gestionnaires consulaires (PPAGC). Ce programme a pour but de faciliter l'intégration des agents au Ministère, de consolider leurs réseaux professionnels et d'accroître leurs chances de succès dans l'atteinte de leurs objectifs d'apprentissage et de carrière. Au cours de l'année financière 2005-2006, 50 apprentis et 50 mentors ont participé au programme de mentorat.
- De son côté, la tournée d'étude pancanadienne a pour but de familiariser les agents du niveau d'entrée avec les réalités géographiques, politiques, économiques et sociales du pays qu'ils représenteront à l'étranger. La tournée offre aux agents la possibilité de rencontrer des dirigeants politiques, des représentants d'entreprises, de médias, d'universités, de milieux artistiques ainsi que de groupes ethniques, non gouvernementaux et d'intérêts particuliers. La tournée est également une occasion pour les participants de développer leurs qualités d'adaptation, de flexibilité et de travail d'équipe. Au cours de l'année financière 2005-2006, 58 participants ont pris part à cette tournée.

7.6 Heures supplémentaires

Il semble exister des problèmes de charge de travail et d'équilibre travail-famille au Ministère, comme le démontrent les résultats du *Sondage sur le changement au MAECI*⁴⁹ et des éléments figurant dans le *SAFF 2005*⁵⁰.

Le graphique 59 montre les sommes d'argent utilisées pour payer les heures supplémentaires travaillées par les employés du Ministère selon la catégorie d'emploi :

- Les sommes des employés permutants représentent 52 % du coût total des heures supplémentaires, soit 7 204 474 \$.



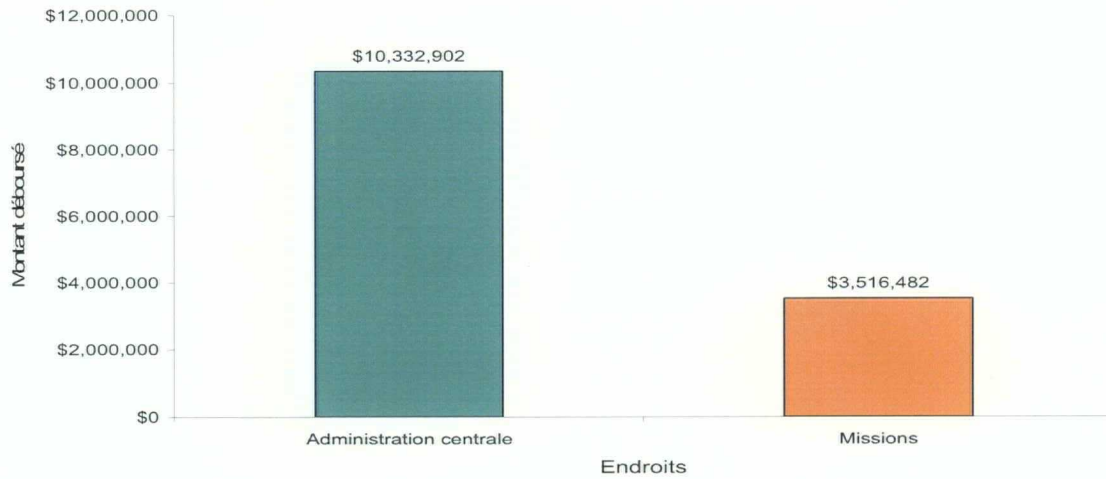
⁴⁹ Sondage sur le changement au MAECI (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/2004/02/duxbury/DFAIT%20EXEC%20FR-rév.ppt>)

⁵⁰ Sondage auprès de fonctionnaire fédéraux (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-f.htm>)

Le graphique 60 présente la répartition des sommes d'argents déboursées pour les heures supplémentaires effectuées par les employés selon l'Administration centrale et les missions :

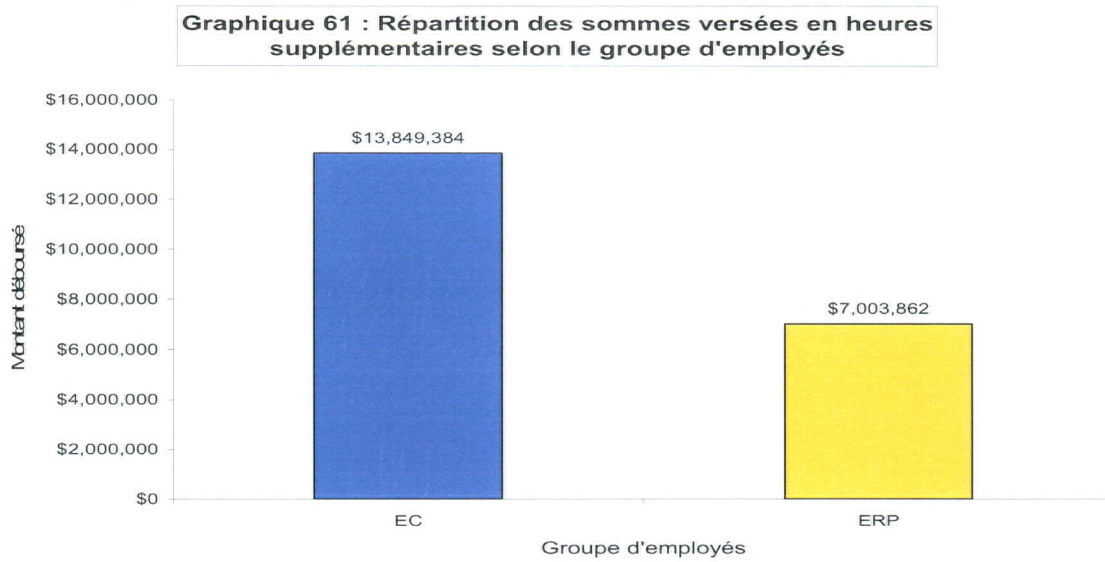
- C'est à l'Administration centrale que la plus grande partie des sommes pour les heures supplémentaires est versée (74,6 %). Ces sommes s'élèvent à 10 332 902 \$.

Graphique 60 : Sommes déboursées pour les heures supplémentaires selon l'Administration centrale et les missions



Le graphique 61 indique la répartition des sommes d'argent versées en heures supplémentaires selon le groupe d'employés :

- 13 849 384 \$, soit 66,4 % des sommes d'argent déboursées pour les heures supplémentaires ont été versées aux employés canadiens.



ANNEXE 1

DÉFINITIONS

- **Admissibilité à la retraite** : Vise habituellement les employés qui peuvent prendre leur retraite SANS pénalité actuarielle.
 - ✓ Les employés qui sont âgés d'au moins 55 ans et qui comptent au moins 30 années de service.
 - ✓ Les employés qui sont âgés d'au moins 60 ans et qui comptent au moins deux années de service.
- **Affectation** : S'entend du déplacement temporaire d'un employé au niveau de son poste d'attache au sein du Ministère à un poste qui existe déjà, en vue de remplir les fonctions propres à ce poste ou participer à un projet spécial. L'employé ne jouit pas des droits du titulaire du poste auquel il est affecté, et demeure titulaire de son poste d'attache.
- **Anglophone** : Toute personne dont la première langue officielle est l'anglais, quelle que soit son origine ethnique ou sa langue maternelle.
- **Catégorie professionnelle** : Groupe d'emplois reliés de façon générale par la nature des fonctions exercées.
- **Coaching (en matière de conflits)** : La prestation d'un encadrement en matière de conflits vise à aider une personne à composer avec une situation conflictuelle. L'aide à l'encadrement peut aider une personne à cerner et à acquérir de nouvelles compétences pratiques qui l'aideront à régler les conflits, et d'éliminer les façons moins efficaces de régler les différends.
- **Démission** : Désigne une cessation d'emploi volontaire de l'employé, autre que la fin d'une période déterminée. L'employeur doit accepter la démission par écrit afin qu'elle soit en vigueur.
- **Démographie** : Science qui décrit les caractéristiques d'une population dans une région, administration ou organisation donnée; l'âge, le sexe, l'origine ethnique et la catégorie d'emploi sont tous considérés comme des variables démographiques.
- **Départs (autres que la retraite)** : Toutes les sorties ou tous les départs du MAECI autres que la retraite. Comprend les mouvements à partir du MAECI vers un autre ministère de la fonction publique ou un autre secteur d'emploi.
- **Détachement** : S'entend du déplacement temporaire d'un employé au niveau de son poste d'attache appartenant à un ministère ou organisme à un autre ministère ou organisme, en vue d'accomplir les fonctions propres à un poste existant ou participer à un projet spécial. L'employé ne jouit pas des droits du titulaire du poste auquel il est détaché, et demeure titulaire de son poste d'attache.

- **Emploi étudiant** : Embauche d'une personne par le biais d'un programme étudiant tel que le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE).
- **Emploi occasionnel** : L'employé occasionnel ne peut être nommé pour une période dépassant quatre-vingt-dix jours ouvrables par année civile dans un même ministère ou autre organisme. L'employé occasionnel ne peut être pris en compte dans un processus de nomination interne.
- **Emploi pour une période déterminée** : Une nomination pour une période définie qui comporte une date précise de début et de fin.
- **Emploi pour une période indéterminée** : Statut des personnes nommées à la fonction publique dont la durée du poste est indéfinie.
- **Équité en matière d'emploi** : Pratiques d'emploi faisant en sorte que le processus ordinaire de dotation ne comporte aucun obstacle comportemental et systémique, afin que la fonction publique soit le reflet de tous les groupes de la population active canadienne, et que des mesures correctives soient appliquées pour corriger les torts passés à l'endroit de certains groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi.
- **Évaluation de la langue seconde** : Examen des connaissances linguistiques utilisé par la Commission de la fonction publique pour déterminer le niveau de compétence en langue seconde de fonctionnaires et de candidats et candidates à des postes de la fonction publique.
- **Facilitation** : Consiste à utiliser des techniques visant à améliorer la circulation de l'information dans une réunion entre les parties à un différend. Il s'agit d'une aide qui a pour objet de permettre aux participants de communiquer plus efficacement et d'en arriver à une entente.
- **Filière professionnelle** : La filière professionnelle est essentiellement utilisée pour indiquer la nature du travail des employés permutants (ex. politique/économique).
- **Grief** : Plainte par écrit d'un travailleur présentée aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*⁵¹ en son nom ou au nom d'un ou de plusieurs autres employés.
- **Groupe désigné** : Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les femmes, les peuples autochtones, les membres d'une minorité visible et les personnes handicapées font partie de ces groupes.
- **Groupe professionnel** : Série d'emplois au sein d'une catégorie professionnelle dont les titulaires exercent le même genre de travail, et requérant des compétences semblables. Par exemple, AS, EX et FS.

⁵¹ Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (<http://laws.justice.gc.ca/fr/p-33.3/texte.html>)

Médiation : Processus volontaire et confidentiel destiné à aider les parties à résoudre rapidement des différends en milieu de travail. Le médiateur ou la médiatrice aide les parties à s'entendre en les aidant à préciser les points litigieux, à explorer diverses avenues de règlement possibles et à reconnaître les conséquences d'un échec éventuel de la médiation.

- **Nomination intérimaire** : S'entend du déplacement temporaire d'un employé dans un poste où il remplira en grande partie les fonctions d'un poste à un niveau de classification supérieur à celui de son poste d'attache et ce, pendant la période d'admissibilité prévue selon la convention collective ou les conditions d'emploi dans la fonction publique applicables au poste d'attache de l'employé.
- **Non permutant** : Les critères caractérisant un employé non permutant sont les suivants : la continuité est une nécessité absolue; le titulaire a besoin de compétences spécialisées ou d'une formation de longue durée qui rendrait impossible la dotation de ce poste par un employé permutant; les fonctions du poste ne pourraient pas être liées directement ou indirectement aux fonctions des employés permutants; le poste fait partie du Bureau des passeports. En somme, il s'agit d'un employé qui n'est pas obligé de travailler à l'étranger.
- **Permutant** : La permutabilité est l'exigence en vertu de laquelle un employé doit remplir des fonctions à tout endroit au Canada ou à l'étranger, selon ce qu'aura déterminé le Ministère. Le processus de nomination et d'affectation dans le cadre duquel les employés sont affectés, à l'intérieur de l'Administration centrale et à l'occasion à l'intérieur des missions, entre l'Administration centrale et les missions à l'étranger ou ailleurs au Canada ou entre les missions, dépend de la permutabilité. Lors d'une affectation à l'étranger, l'employé doit accepter de résider dans un autre pays pour la durée de l'affectation.
- **Population active du Canada** : Toutes les personnes du Canada qui sont en âge de travailler et qui sont aptes et prêtes à travailler.
- **Poste bilingue** : Poste nécessitant la connaissance des deux langues officielles. Peut être doté par voie de nomination impérative ou non impérative.
- **Première langue officielle** : Langue officielle à laquelle la personne s'identifie le mieux et qui est généralement la langue officielle dans laquelle cette personne est la plus compétente.
- **Profil linguistique** : Description des exigences linguistiques d'un poste bilingue et du niveau de compétence requis dans la langue seconde pour chacune des habiletés, soit compréhension de l'écrit, expression écrite et interaction orale.
- **Promotion** : Nomination d'un employé à un poste de niveau supérieur, dont le taux de rémunération maximal est supérieur à celui du poste d'attache de l'employé.
- **Représentation** : Le nombre de membres du personnel issus d'un groupe désigné par rapport à leur disponibilité dans la population active.
- **Retraite** : La cessation d'emploi volontaire donnant droit à une pension de retraite à jouissance immédiate.

- **Sous-représentation** : Représentation des membres d'un groupe désigné, au sein de l'effectif d'un employeur, qui se situe en-deçà de leur disponibilité dans la population active du Canada.
- **Taux de roulement** : Le taux de roulement s'exprime en pourcentage et correspond au nombre de départs pendant une certaine période divisé par le nombre moyen d'employés pendant cette période⁵².

⁵² WILS, T., LE LOUARN, J.-Y., et GUÉRIN, G. (1991). *Planification stratégique des ressources humaines*. Montréal, Québec, Les Presses de l'Université de Montréal.

ANNEXE 2

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- **CFP** : Commission de la fonction publique
- **Dét** : Déterminé
- **DPA** : Disponibilité dans la population active
- **EC** : Employés canadiens
- **ERP** : Employés recrutés sur place
- **FP** : Fonction publique
- **HSR** : Direction du ressourcement ministériel
- **ICSE** : Institut canadien du service extérieur
- **Ind** : Indéterminé
- **MAECI** : Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international Canada
- **NP** : Non permutants
- **P** : Permutants
- **PAE** : Programme d'aide aux employés
- **PPAGC** : Programme de perfectionnement des agents-gestionnaires consulaires
- **PPSE** : Programme de perfectionnement du service extérieur
- **SAFF** : Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
- **SCC** : Services de conseils et de consultation
- **SGI** : Système de gestion intégrée
- **SGRH** : Système de gestion des ressources humaines
- **SIGC** : Système de gestion informelle des conflits

ANNEXE 3

LISTE DES GRAPHIQUES

Partie A : Profil démographique

- Graphique 1 : Répartition de l'effectif selon le groupe d'employés et la catégorie d'emploi
- Graphique 2 : Évolution de l'effectif au statut d'emploi indéterminé du MAECI entre 2001 et 2006
- Graphique 3 : Évolution de l'effectif au statut d'emploi déterminé du MAECI entre 2001 et 2006
- Graphique 4 : Répartition des EC entre l'Administration centrale, les missions et les régions
- Graphique 5 : Répartition de l'effectif des EC et ERP selon les régions géographiques
- Graphique 6 : Répartition des employés canadiens selon le sexe et comparaison entre MAECI en 2004, 2005 et 2006
- Graphique 7 : Pyramide des âges selon la catégorie d'emploi
- Graphique 8 : Répartition de l'effectif par groupe professionnel
- Graphique 9 : Répartition de l'effectif par groupe professionnel et par statut d'emploi
- Graphique 10 : Répartition de l'effectif par groupe professionnel et par catégorie d'emploi
- Graphique 11 : Âge moyen par groupe professionnel
- Graphique 12 : Composition de la main d'œuvre du MAECI en 2005, MAECI en 2006 et de la fonction publique (FP) en 2006 selon le groupe professionnel
- Graphique 13 : Répartition de l'effectif selon la catégorie d'emploi et la filière professionnelle
- Graphique 14 : Répartition des employés selon leur statut

Partie B : Mouvement du personnel

- Graphique 15 : Nominations de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique (FP) selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi
- Graphique 16 : Nominations de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique (FP) selon le groupe professionnel et le statut d'emploi
- Graphique 17 : Promotions des EC selon la catégorie d'emploi, le sexe et le groupe professionnel
- Graphique 18 : Classification des employés intérimaires selon la catégorie d'emploi et le sexe
- Graphique 19 : Classification des postes occupés par des employés intérimaires au 31 mars 2006
- Graphique 20 : Détachements des employés auprès et à l'extérieur du Ministère selon le groupe professionnel
- Graphique 21 : Affectations des employés selon le sexe et le groupe professionnel
- Graphique 22 : Affectations des employés selon la catégorie d'emploi et le groupe professionnel
- Graphique 23 : Départs des EC selon le groupe professionnel et le sexe

Graphique 24 : Départs des EC par groupe professionnel et par catégorie d'emploi

Graphique 25 : Départs des employés canadiens par groupe professionnel et par statut d'emploi

Graphique 26 : Départs des EC au statut indéterminé selon les années de service

Graphique 27 : Départs des EC selon les classes d'âge et le statut d'emploi

Graphique 28 : Motifs de départs des employés canadiens

Graphique 29 : Retraites des employés canadiens selon le groupe professionnel et le sexe

Partie C : Admissibilité à la retraite et planification de la relève

Graphique 30 : Évolution du nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006

Graphique 31 : Nombre de départs à la retraite entre 1997 et 2006 par groupe professionnel

Graphique 32 : Pourcentage d'employés admissibles à la retraite par groupe professionnel au 31 mars 2006

Graphique 33 : Nombre d'employés admissibles à la retraite par groupe professionnel au 31 mars 2006

Graphique 34 : Prévisions de l'admissibilité et des départs à la retraite pour les dix prochaines années

Partie D : Équité en matière d'emploi

Graphique 35 : Écarts entre l'effectif et la DPA selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et le groupe professionnel

Graphique 36 : Répartition des femmes selon le groupe professionnel

Graphique 37 : Répartition des Autochtones selon le groupe professionnel

Graphique 38 : Répartition des personnes handicapées selon le groupe professionnel

Graphique 39 : Répartition des minorités visibles selon le groupe professionnel

Partie E : Langues officielles

Graphique 40 : Répartition des EC selon la première langue officielle et comparaison entre le MAECI 2006, la fonction publique (FP) en 2006 et la population canadienne

Graphique 41 : Les EC selon la première langue officielle et la catégorie d'emploi

Graphique 42 : Répartition des EC selon la première langue officielle et le groupe professionnel

Graphique 43 : Profils linguistiques des employés canadiens

Graphique 44 : Exigences linguistiques des postes

Partie F : Profil démographique et mouvement des ERP

Graphique 45 : Répartition des ERP selon la région géographique et le groupe et le niveau professionnels

Graphique 46 : Répartition de l'effectif par groupe et niveau professionnels

Graphique 47 : Répartition des ERP selon la classe d'âge

Graphique 48 : Âge moyen par groupe et niveau professionnels

Graphique 49: Répartition de l'effectif selon le groupe et le niveau professionnels et le sexe

Graphique 50 : Départs des employés selon le groupe et le niveau professionnels

Graphique 51: Motifs de départ

Graphique 52 : Répartition des départs à la retraite selon le groupe et le niveau professionnels

Graphique 53 : Comparaison entre les arrivées et départs selon le groupe et le niveau professionnels

Partie G : Autres indicateurs de santé organisationnelle

Graphique 54 : Statut des plaintes et des griefs au 31 mars 2006

Graphique 55 : Nombre de cas résolus selon la méthode utilisée

Graphique 56 : Utilisation des services de consultation selon le motif et l'année

Graphique 57 : Type de formation en jours-étudiants

Graphique 58 : Répartition de la formation selon le groupe professionnel

Graphique 58 : Montant utilisé pour payer les heures supplémentaires des employés selon la catégorie d'emploi

Graphique 60 : Sommes déboursées pour les heures supplémentaires selon l'Administration centrale et les missions

Graphique 61 : Répartition des sommes versées en heures supplémentaires selon le groupe d'employés

ANNEXE 4

LISTE DES TABLEAUX

Indicateurs de rendement

Tableau 1 : Indicateurs de rendement du MAECI et de la fonction publique en 2006

Partie A : Profil démographique

Tableau 2 : Employés canadiens (EC), permutants et non permutants et employés recrutés sur place (ERP), par sexe et par statut d'emploi au 31 mars 2006

Tableau 3 : Employés permutants et non permutants par catégorie, groupe professionnel et filière professionnelle

Tableau 4 : Statut de l'effectif par groupe professionnel

Partie B : Mouvement du personnel

Tableau 5 : Répartition des retraites selon la catégorie d'emploi et le groupe professionnel

Tableau 6 : Taux de roulement, départs et retraites, selon le groupe professionnel

Tableau 7 : Taux de roulement, départs et retraites, selon la classe d'âge

Partie C : Admissibilité à la retraite et planification de la relève

Tableau 8 : Nombre de départs à la retraite annuels selon le groupe professionnel entre 1997 et 2006

Tableau 9 : Admissibilité à la retraite des EC possédant un statut indéterminé selon les années de service et l'âge en date du 31 mars 2006

Tableau 10 : Proportion des employés admissibles à la retraite et projections pour les cinq prochaines années par groupe professionnel.

Partie D : Équité en matière d'emploi

Tableau 11 : Comparaison des groupes visés par l'équité en matière d'emploi avec le MAECI en 2005 et la DPA en 2001

Tableau 12 : Répartition et représentativité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon le groupe professionnel

Tableau 13 : Embauche de nouveaux employés faisant partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Tableau 14 : Nominations intérimaires des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Tableau 15 : Promotions des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Tableau 16 : Détachements à l'extérieur du Ministère des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Tableau 17 : Admissibilité à la retraite des employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Partie E : Langues officielles

Tableau 18 : Profil linguistique des employés selon le groupe professionnel et la catégorie d'emploi

Tableau 19 : Exigences linguistiques des postes par groupe professionnel

Partie F : Profil démographique et mouvement des ERP

Aucun tableau

Partie G : Autres indicateurs de santé organisationnelle

Tableau 20 : Nombre et statut des plaintes et griefs en 2005-2006 selon la catégorie

Tableau 21 : Motifs de la consultation

Tableau 22 : Répartition de la formation en jours-étudiants selon les différents organismes qui offrent la formation et les régions où cette formation est offerte (EC & ERP)

Tableau 23 : Répartition des jours-étudiants selon le type de formation et le groupe professionnel

ANNEXE 5

Profil de l'ensemble des groupes du ministère

Employés indéterminés		4164				
Employés déterminés		209				
Employés occasionnels		139				
Étudiants		47				
Moyenne d'âge		44 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		17 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	2369	52.0%	1900	41.7%	4269 (93.7%)
	Congé non payé	127	2.8%	104	2.3%	231 (5.1%)
	Détaché	21	0.4%	38	0.8%	59 (1.2%)
	Total	2517	55.2%	2042	44.8%	4559 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	15	0.3%	165	3.6%	180 (3.9%)
	Asie Pacifique	22	0.5%	209	4.6%	231 (5.1%)
	Europe	30	0.7%	290	6.4%	320 (7.0%)
	Amérique Latine et les Antilles	12	0.3%	113	2.5%	125 (2.7%)
	Amérique du Nord	2438	53.4%	1265	27.7%	3703 (81.2%)
	Total	2517	55.2%	2042	44.8%	4559 (100%)
		Administration centrale	2331	51.1%	1126	24.7%
	Missions	94	2.1%	915	20.0%	1009 (22.1%)
	Régions	92	2.0%	1	0.1%	93 (2.1%)
	Total	2517	55.2%	2042	44.8%	4559 (100%)
Groupes	AS	699	15.3%	470	10.3%	1169 (25.6%)
	CO	276	6.1%	0	0.0%	276 (6.1%)
	CR	317	7.0%	85	1.9%	402 (8.8%)
	CS	215	4.7%	151	3.3%	366 (8.0%)
	EL	3	0.1%	53	1.2%	56 (1.2%)
	ES	188	4.1%	0	0.0%	188 (4.1%)
	EX	51	1.1%	278	6.1%	329 (7.2%)
	FI	84	1.8%	0	0.0%	84 (1.8%)
	FS	17	0.4%	990	21.7%	1007 (22.1%)
	IS	115	2.5%	0	0.0%	115 (2.5%)
	PE	82	1.8%	0	0.0%	82 (1.8%)
	PM	123	2.7%	0	0.0%	123 (2.7%)
	SI	87	1.9%	0	0.0%	87 (1.9%)
	AUTRES	260	5.7%	15	0.3%	275 (6.0%)
		Total	2517	55.2%	2042	44.8%

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Groupes d'âge	<30	315	6.9%	169	3.7%	484 (10.6%)
	30-34	336	7.4%	262	5.7%	598 (13.1%)
	35-39	282	6.2%	286	6.3%	568 (12.5%)
	40-44	353	7.7%	205	4.5%	558 (12.2%)
	45-49	382	8.4%	262	5.7%	644 (14.1%)
	50-54	453	9.9%	345	7.6%	798 (17.5%)
	55-59	264	5.8%	335	7.3%	599 (13.1%)
	60+	110	2.9%	178	3.9%	310 (6.8%)
	Total	2517	55.2%	2042	44.8%	4559 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	72	22.4%	49	15.3%	121 (37.7%)
	De l'intérieur de la FP	193	60.1%	7	2.2%	200 (62.3%)
	Total	340	82.5%	56	17.5%	321 (100%)
Départs	Démission	18	5.6%	7	2.2%	25 (7.8%)
	Retraite	49	15.3%	65	20.3%	114 (35.6%)
	Autres ministères	86	26.8%	4	1.2%	90 (28.0%)
	Autres	81	25.2%	11	3.4%	92 (28.6%)
	Total	234	72.9%	87	27.1%	321 (100%)
Langues officielles	Français	944	20.7%	617	13.5%	1561 (34.2%)
	Anglais	1573	34.5%	1425	31.3%	2998 (65.8%)
	Total	2517	55.2%	2042	44.8%	4559 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	496	11.9%	269	6.5%	765 (18.4%)
	CBC	65	1.6%	84	2.0%	149 (3.6%)
	≥ CCC	805	19.3%	1303	31.3%	2108 (50.6%)
	Non testé	476	11.4%	183	4.4%	659 (15.8%)
	Autres (< BBB)	321	7.7%	162	3.9%	483 (11.6%)
	Total	2163	51.9%	2001	48.1%	4164 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	546	13.1%	348	8.4%	894 (21.5%)
	5-9	611	14.7%	350	8.4%	961 (23.1%)
	10-14	192	4.6%	231	5.5%	423 (10.2%)
	15-19	243	5.8%	219	5.3%	462 (11.1%)
	20-24	183	4.4%	210	5.0%	393 (9.4%)
	25-29	167	4.0%	217	5.2%	384 (9.2%)
	30-34	179	4.3%	334	8.0%	513 (12.3%)
	35+	42	1.0%	93	2.2%	134 (3.2%)
	Total	2163	51.9%	2001	48.1%	4164 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	558	13.4%	128	22.9%	
	2007-2008	579	13.9%	135	23.3%	
	2008-2009	710	17.1%	181	25.5%	
	2009-2010	799	19.2%	213	26.7%	
	2010-2011	878	21.1%	235	26.8%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi	Autochtones	1.7%	1.8%	-4
Représentativité de l'effectif*	Minorités visibles	8.0%	9.3%	-57
	Personnes handicapées	3.7%	3.3%	+18
	Femmes	51.7%	53.6%	-83

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée \geq 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe des services administratifs (AS)

Employés indéterminés		1073				
Employés déterminés		53				
Employés occasionnels		43				
Moyenne d'âge		46 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		16 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	670	57.3%	448	38.3%	1118 (95.6%)
	Congé non payé	23	2.0%	21	1.8%	44 (3.8%)
	Détaché	6	0.5%	1	0.1%	7 (0.6%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1169 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	4	0.3%	61	5.4%	65 (5.7%)
	Asie Pacifique	3	0.3%	56	4.7%	59 (5.0%)
	Europe	4	0.3%	79	6.8%	83 (7.1%)
	Amérique Latine et les Antilles	6	0.6%	36	3.0%	42 (3.6%)
	Amérique du Nord	682	58.3%	238	20.3%	920 (78.6%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1169 (100%)
	Administration centrale	670	57.3%	214	18.3%	884 (75.6%)
	Missions	17	1.5%	256	21.9%	273 (23.4%)
	Régions	12	1.0%	0	0%	12 (1.0%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1169 (100%)
Groupes et niveaux	AS-01	182	15.6%	106	9.1%	288 (24.6%)
	AS-02	177	15.1%	144	12.3%	321 (27.4%)
	AS-03	75	6.4%	5	0.4%	80 (6.8%)
	AS-04	122	10.4%	114	9.7%	236 (20.2%)
	AS-05	46	3.9%	26	2.2%	72 (6.2%)
	AS-06	74	6.3%	59	5.1%	133 (11.4%)
	AS-07	22	2.0%	16	1.4%	38 (3.3%)
	AS-08	1	0.1%	0	0%	1 (0.1%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1169 (100%)
Groupes d'âge	<30	64	5.5%	57	4.9%	121 (10.4%)
	30-34	58	5.0%	46	3.9%	104 (8.9%)
	35-39	66	5.6%	36	3.1%	102 (8.7%)
	40-44	108	9.2%	35	3.0%	143 (12.2%)
	45-49	121	10.4%	68	5.8%	189 (16.2%)
	50-54	160	13.7%	101	8.6%	261 (22.3%)
	55-59	82	7.0%	81	6.9%	163 (13.9%)
	60+	40	3.4%	46	3.9%	86 (7.4%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1169 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	23	28.4%	12	14.8%	35 (20.2%)
	De l'intérieur de la FP	44	54.3%	2	2.5%	46 (79.8%)
	Total	67	82.7%	14	17.3%	81 (100%)

Départs	Démission	4	5.2%	0	0%	4 (5.2%)
	Retraite	17	22.1%	18	23.4%	35 (45.5%)
	Autres ministères	15	19.5%	2	2.6%	17 (22.1%)
	Autres	16	20.7%	5	6.5%	21 (27.2%)
	Total	52	67.5%	25	32.5%	77 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	293	25.1%	176	15.1%	469 (40.1%)
	Anglais	406	34.7%	294	25.1%	700 (59.9%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1169 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	141	13.1%	106	9.9%	247 (23.0%)
	CBC	16	1.5%	8	0.7%	24 (2.2%)
	≥ CCC	253	23.6%	248	23.1%	501 (46.7%)
	Non testé	120	11.2%	41	3.8%	161 (15.0%)
	Autres (< BBB)	88	8.2%	52	4.9%	140 (13.1%)
Total	618	57.6%	455	42.4%	1073 (100%)	
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	142	13.2%	85	7.9%	227 (21.1%)
	5-9	142	13.2%	65	6.1%	207 (19.3%)
	10-14	62	5.9%	45	4.2%	107 (10.1%)
	15-19	71	6.6%	46	4.3%	117 (10.9%)
	20-24	65	6.1%	54	5.0%	119 (11.1%)
	25-29	54	5.0%	55	5.1%	109 (10.1%)
	30-34	61	5.7%	81	7.6%	142 (13.3%)
	35+	21	2.0%	24	2.2%	45 (4.2%)
	Total	618	57.7%	455	42.4%	1073 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	142	13.2%	35	3.3%	
	2007-2008	151	14.1%	37	3.4%	
	2008-2009	194	18.1%	50	4.7%	
	2009-2010	219	20.4%	61	5.7%	
	2010-2011	245	22.8%	66	6.2%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	2.0%	2.0%	0
	Minorités visibles	7.7%	6.6%	+12
	Personnes handicapées	4.2%	3.3%	+10
	Femmes	70.4%	71.6%	-14

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe de commerce (CO)

Employés indéterminés		253				
Employés déterminés		17				
Employés occasionnels		6				
Moyenne d'âge		44 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		14 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	255	92.4%	0	0%	255 (92.4%)
	Congé non payé	15	5.4%	0	0%	15 (5.4%)
	Détaché	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Asie Pacifique	1	0.3%	0	0%	1 (0.3%)
	Europe	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Amérique Latine et les Antilles	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	Amérique du Nord	260	94.2%	0	0%	260 (94.2%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
	Administration centrale	201	72.8%	0	0%	201 (72.8%)
	Missions	20	2.2%	0	0%	20 (7.3%)
	Régions	55	19.9%	0	0%	55 (19.9%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
Groupes et niveaux	CO-01	53	19.2%	0	0%	40 (19.2%)
	CO-02	164	59.4%	0	0%	154 (59.4%)
	CO-03	59	21.4%	0	0%	59 (21.4%)
	Total	276	100%	0	0%	253 (100%)
Groupes d'âge	<30	15	5.4%	0	0%	15 (5.4%)
	30-34	55	19.9%	0	0%	55 (19.9%)
	35-39	40	14.5%	0	0%	40 (14.5%)
	40-44	29	10.5%	0	0%	29 (10.5%)
	45-49	43	15.6%	0	0%	43 (15.6%)
	50-54	43	15.6%	0	0%	43 (15.6%)
	55-59	33	12.0%	0	0%	33 (12.0%)
	60+	18	6.5%	0	0%	18 (6.5%)
Total	276	100%	0	0%	276 (100%)	
Nominations	De l'extérieur de la FP	8	40.0%	0	0%	8 (40.0%)
	De l'intérieur de la FP	12	60.0%	0	0%	12 (60.0%)
	Total	20	100%	0	0%	20 (100%)
Départs	Démission	2	9.5%	0	0%	2 (9.5%)
	Retraite	6	28.6%	0	0%	6 (28.6%)
	Autres ministères	7	33.3%	0	0%	7 (33.3%)
	Autres	6	28.6%	0	0%	6 (28.6%)
	Total	21	100%	0	0%	15 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	62	22.5%	0	0%	62 (22.5%)
	Anglais	214	77.5%	0	0%	214 (77.5%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	58	22.9%	0	0%	58 (22.9%)
	CBC	10	4.0%	0	0%	10 (4.0%)
	≥ CCC	85	33.6%	0	0%	85 (33.6%)
	Non testé	62	24.5%	0	0%	62 (24.5%)
	Autres (< BBB)	38	15.0%	0	0%	38 (15.0%)
Total	253	100%	0	0%	253 (100%)	
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	50	19.8%	0	0%	50 (19.8%)
	5-9	68	26.8%	0	0%	68 (26.8%)
	10-14	30	11.9%	0	0%	30 (11.9%)
	15-19	28	11.0%	0	0%	28 (11.0%)
	20-24	22	8.7%	0	0%	22 (8.7%)
	25-29	25	9.9%	0	0%	25 (9.9%)
	30-34	25	9.9%	0	0%	25 (9.9%)
	35+	5	2.0%	0	0%	5 (2.0%)
Total	253	100%	0	0%	253 (100%)	
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	28	11.1%	7	2.8%	
	2007-2008	31	12.3%	7	2.8%	
	2008-2009	41	16.2%	9	3.6%	
	2009-2010	43	17.0%	11	4.3%	
	2010-2011	52	20.6%	13	5.1%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	0.4%	1.2%	-2
	Minorités visibles	6.3%	10.9%	-12
	Personnes handicapées	1.1%	3.3%	-6
	Femmes	57.0%	48.5%	+23

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe de commis aux écritures et aux règlements (CR)

Employés indéterminés		331				
Employés déterminés		46				
Employés occasionnels		25				
Moyenne d'âge		45 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		15 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	300	74.6%	82	20.4%	382 (95.0%)
	Congé non payé	17	4.2%	3	0.8%	20 (5.0%)
	Détaché	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	6	1.5%	6 (1.5%)
	Asie Pacifique	0	0%	5	1.2%	5 (1.2%)
	Europe	0	0%	12	3.0%	12 (3.0%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	3	0.8%	3 (0.8%)
	Amérique du Nord	317	78.9%	59	14.7%	376 (93.5%)
Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)	
Groupes et niveaux	Administration centrale	301	74.9%	53	13.1%	354 (88.0%)
	Missions	1	0.3%	32	8.0%	33 (8.2%)
	Régions	15	3.7%	0	0%	15 (3.7%)
	Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)
	CR-02	2	0.5%	0	0%	2 (0.5%)
	CR-03	51	12.7%	0	0%	51 (12.7%)
	CR-04	165	41.1%	60	14.9%	225 (56.0%)
	CR-05	99	24.6%	23	5.7%	122 (30.3%)
CR-06	0	0%	2	0.5%	2 (0.5%)	
Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)	
Groupes d'âge	<30	47	11.7%	9	2.2%	56 (13.9%)
	30-34	23	5.7%	8	2.0%	31 (7.7%)
	35-39	31	7.7%	1	0.2%	32 (8.0%)
	40-44	40	10.0%	6	1.5%	46 (11.4%)
	45-49	47	11.7%	7	1.7%	54 (13.4%)
	50-54	68	16.9%	21	5.2%	89 (22.1%)
	55-59	43	10.7%	26	6.5%	69 (17.2%)
	60+	18	4.5%	7	1.7%	25 (6.2%)
Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)	
Nominations	De l'extérieur de la FP	11	31.4%	8	22.9%	19 (54.3%)
	De l'intérieur de la FP	16	45.7%	0	0%	16 (45.7%)
	Total	27	77.1%	8	22.9%	35 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Départs	Démission	4	10.5%	1	2.6%	5 (13.2%)
	Retraite	4	10.5%	7	18.4%	11 (28.9%)
	Autres ministères	9	23.7%	0	0%	9 (23.7%)
	Autres	12	31.6%	1	2.6%	13 (34.2%)
	Total	29	76.3%	9	23.7%	38 (100%)
Langues officielles	Français	152	37.8%	40	10.0%	192 (47.8%)
	Anglais	165	41.1%	45	11.2%	210 (52.2%)
	Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	80	24.1%	8	2.4%	88 (26.5%)
	CBC	4	1.2%	4	1.2%	8 (2.4%)
	≥ CCC	45	13.6%	32	9.7%	77 (23.3%)
	Non testé	69	20.9%	12	3.6%	81 (24.5%)
	Autres (< BBB)	57	17.3%	20	6.0%	77 (23.3%)
	Total	255	77.0%	76	23.0%	331 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	50	15.1%	19	5.7%	69 (20.8%)
	5-9	84	25.4%	2	0.6%	86 (26.0%)
	10-14	22	6.7%	1	0.3%	23 (7.0%)
	15-19	30	9.1%	0	0%	30 (9.1%)
	20-24	15	4.5%	6	1.8%	21 (6.3%)
	25-29	28	8.4%	14	4.2%	42 (12.6%)
	30-34	21	6.3%	23	7.0%	44 (13.3%)
	35+	5	1.5%	11	3.4%	16 (4.9%)
	Total	255	77.0%	76	23.0%	331 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	52	15.7%	12	3.6%	
	2007-2008	58	17.5%	14	4.2%	
	2008-2009	78	23.6%	19	5.7%	
	2009-2010	84	25.4%	22	6.6%	
	2010-2011	93	28.1%	24	7.3%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	2.4%	2.0%	+2
	Minorités visibles	7.2%	7.7%	-2
	Personnes handicapées	8.5%	4.0%	+17
	Femmes	65.8%	72.3%	-25

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe des systèmes d'ordinateurs (CS)

Employés indéterminés		348				
Employés déterminés		10				
Employés occasionnels		8				
Moyenne d'âge		42 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		12 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	207	56.6%	151	41.3%	358 (97.8%)
	Congé non payé	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Détaché	8	2.2%	0	0%	8 (2.2%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	10	2.7%	10 (2.7%)
	Asie Pacifique	1	0.3%	14	3.8%	15 (4.1%)
	Europe	2	0.5%	25	6.8%	27 (7.3%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	8	2.2%	8 (2.2%)
	Amérique du Nord	212	57.9%	94	25.7%	306 (83.6%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
	Administration centrale	212	57.9%	86	23.5%	298 (81.4%)
Missions	3	0.8%	65	17.8%	68 (18.6%)	
Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)	
Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)	
Groupes et niveaux	CS-01	51	13.9%	21	5.7%	72 (19.6%)
	CS-02	88	24.0%	91	24.9%	179 (48.9%)
	CS-03	60	16.4%	26	7.1%	86 (23.5%)
	CS-04	13	3.6%	9	2.5%	22 (6.1%)
	CS-05	3	0.8%	4	1.1%	7 (1.9%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Groupes d'âge	<30	25	6.8%	12	3.3%	37 (10.1%)
	30-34	35	9.6%	14	3.8%	49 (13.4%)
	35-39	34	9.3%	25	6.8%	59 (16.1%)
	40-44	50	13.7%	15	4.1%	65 (17.8%)
	45-49	34	9.3%	29	7.9%	63 (17.2%)
	50-54	26	7.1%	33	9.0%	59 (16.1%)
	55-59	7	1.9%	16	4.4%	23 (6.3%)
	60+	4	1.1%	7	1.9%	11 (3.0%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	2	14.3%	5	35.7%	7 (50.0%)
	De l'intérieur de la FP	5	35.7%	2	14.3%	7 (50.0%)
	Total	7	50.0%	7	50.0%	14 (100%)
Départs	Démission	1	4.3%	0	0%	1 (4.3%)
	Retraite	5	21.7%	1	4.3%	6 (26.1%)
	Autres ministères	4	17.5%	0	0%	4 (17.4%)
	Autres	12	52.2%	0	0%	12 (52.2%)
	Total	22	95.7%	1	4.3%	23 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	145	39.6%	114	31.1%	259 (70.8%)
	Anglais	70	19.1%	37	10.1%	107 (29.2%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	47	13.5%	13	3.8%	60 (17.2%)
	CBC	3	0.9%	3	0.9%	6 (1.7%)
	≥ CCC	62	17.8%	44	12.6%	106 (30.5%)
	Non testé	45	12.9%	62	17.8%	107 (30.8%)
	Autres (< BBB)	40	11.5%	29	8.3%	69 (19.8%)
	Total	197	56.6%	151	43.4%	348 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	56	16.1%	31	8.9%	87 (25.0%)
	5-9	80	23.0%	34	9.8%	114 (32.8%)
	10-14	13	3.7%	16	4.6%	29 (8.3%)
	15-19	20	5.8%	18	5.2%	38 (11.0%)
	20-24	13	3.7%	16	4.6%	29 (8.3%)
	25-29	13	3.7%	15	4.3%	28 (8.0%)
	30-34	2	0.6%	17	4.9%	19 (5.5%)
	35+	0	0%	4	1.1%	4 (1.1%)
	Total	197	56.6%	151	43.4%	348 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	19	5.5%	4	1.1%	
	2007-2008	22	6.3%	4	1.1%	
	2008-2009	27	7.8%	6	1.7%	
	2009-2010	32	9.2%	9	2.6%	
	2010-2011	40	11.5%	10	2.9%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	1.4%	0.8%	+2
	Minorités visibles	9.2%	13.6%	-16
	Personnes handicapées	4.5%	3.3%	+4
	Femmes	27.7%	30.8%	-11

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe électronique (EL)

Employés indéterminés		55				
Employés déterminés		1				
Employés occasionnels		0				
Moyenne d'âge		50 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		15 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	3	5.4%	52	92.9%	55 (98.3%)
	Congé non payé	0	0%	1	1.7%	1 (1.7%)
	Détaché	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	3	5.4%	3 (5.4%)
	Asie Pacifique	0	0%	4	7.1%	4 (7.1%)
	Europe	0	0%	4	7.1%	4 (7.1%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	1	1.7%	1 (1.7%)
	Amérique du Nord	3	5.4%	41	73.2%	44 (78.6%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
	Administration centrale	3	5.4%	39	69.6%	42 (75.0%)
Missions	0	0%	14	25.0%	14 (25.0%)	
Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)	
Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)	
Groupes et niveaux	EL-04	0	0%	24	42.9%	24 (42.9%)
	EL-05	2	3.6%	18	32.1%	20 (35.7%)
	EL-06	1	1.7%	10	17.9%	11 (19.6%)
	EL-08	0	0%	1	1.7%	1 (1.7%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Groupes d'âge	<30	0	0%	0	0%	0 (0%)
	30-34	0	0%	3	5.4%	3 (5.4%)
	35-39	0	0%	1	1.8%	1 (1.8%)
	40-44	1	1.8%	7	12.5%	8 (14.3%)
	45-49	2	3.6%	9	16.1%	11 (19.6%)
	50-54	0	0%	19	33.9%	19 (33.9%)
	55-59	0	0%	9	16.1%	9 (16.1%)
	60+	0	0%	5	8.9%	5 (8.9%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	0	0%	0	0%	0 (0%)
	De l'intérieur de la FP	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	0	0%	0	0%	0 (0%)

Départs	Démission	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retraite	0	0%	1	100%	1 (100%)
	Autres ministères	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Autres	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	0	0%	1	100%	1 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	3	5.4%	14	25.0%	17 (30.4%)
	Anglais	0	0%	39	69.6%	39 (69.6%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	0	0%	1	1.8%	1 (1.8%)
	CBC	0	0%	3	5.5%	3 (5.5%)
	≥ CCC	1	1.8%	12	21.8%	13 (23.6%)
	Non testé	1	1.8%	25	45.5%	26 (47.3%)
	Autres (< BBB)	0	0%	12	21.8%	12 (21.8%)
Total	2	3.6%	53	96.4%	55 (100%)	
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	0	0%	2	3.6%	1 (3.6%)
	5-9	2	3.6%	13	23.6%	15 (27.3%)
	10-14	0	0%	16	29.1%	16 (29.1%)
	15-19	0	0%	5	9.1%	5 (9.1%)
	20-24	0	0%	8	14.6%	8 (14.6%)
	25-29	0	0%	4	7.3%	4 (7.3%)
	30-34	0	0%	5	9.1%	5 (9.1%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	2	3.6%	53	96.4%	55 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	8	14.5%	2	3.6%	
	2007-2008	10	18.2%	2	3.6%	
	2008-2009	10	18.2%	2	3.6%	
	2009-2010	13	23.6%	3	5.5%	
	2010-2011	14	25.5%	4	7.3%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	0.0%	0.8%	-1
	Minorités visibles	1.8%	19.0%	-10
	Personnes handicapées	1.8%	3.5%	-1
	Femmes	7.1%	12.9%	-3

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe économique et services de sciences sociales (ES)

Employés indéterminés		167				
Employés déterminés		16				
Employés occasionnels		5				
Moyenne d'âge		38 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		8 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	168	89.4%	0	0%	168 (89.6%)
	Congé non payé	18	9.6%	0	0%	18 (9.6%)
	Détaché	2	1.1%	0	0%	2 (1.1%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asie Pacifique	5	2.7%	0	0%	5 (2.7%)
	Europe	3	1.6%	0	0%	3 (1.6%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique du Nord	180	95.7%	0	0%	180 (95.7%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
	Administration centrale	178	94.7%	0	0%	178 (94.7%)
	Missions	10	5.3%	0	0%	10 (5.3%)
	Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Groupes et niveaux	ES-02	7	3.7%	0	0%	7 (3.7%)
	ES-03	22	11.7%	0	0%	22 (11.7%)
	ES-04	30	16.0%	0	0%	30 (16.0%)
	ES-05	83	44.2%	0	0%	83 (44.2%)
	ES-06	40	21.3%	0	0%	40 (21.3%)
	ES-07	6	3.2%	0	0%	6 (3.2%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Groupes d'âge	<30	31	16.5%	0	0%	31 (16.5%)
	30-34	53	28.2%	0	0%	53 (28.2%)
	35-39	31	16.5%	0	0%	31 (16.5%)
	40-44	29	15.4%	0	0%	29 (15.4%)
	45-49	20	10.6%	0	0%	20 (10.6%)
	50-54	12	6.4%	0	0%	12 (6.4%)
	55-59	10	5.3%	0	0%	10 (5.3%)
	60+	2	1.1%	0	0%	2 (1.1%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	11	27.5%	0	0%	11 (27.5%)
	De l'intérieur de la FP	29	72.5%	0	0%	29 (72.5%)
	Total	40	100%	0	0%	40 (100%)

Départs	Démission	1	6.3%	0	0%	1 (6.3%)
	Retraite	2	12.5%	0	0%	2 (12.5%)
	Autres ministères	9	56.3%	0	0%	9 (56.3%)
	Autres	4	25.0%	0	0%	4 (25.0%)
	Total	16	100%	0	0%	16 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	35	18.6%	0	0%	35 (18.6%)
	Anglais	153	81.4%	0	0%	153 (81.4%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	38	22.8%	0	0%	38 (22.8%)
	CBC	4	2.4%	0	0%	4 (2.4%)
	≥ CCC	49	29.3%	0	0%	49 (29.3%)
	Non testé	51	30.5%	0	0%	51 (30.5%)
	Autres (< BBB)	25	15.0%	0	0%	25 (15.0%)
Total	167	100%	0	0%	167 (100%)	
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	67	40.1%	0	0%	67 (40.1%)
	5-9	55	32.9%	0	0%	55 (32.9%)
	10-14	15	9.0%	0	0%	15 (9.0%)
	15-19	16	9.6%	0	0%	16 (9.6%)
	20-24	7	4.2%	0	0%	7 (4.2%)
	25-29	7	4.2%	0	0%	7 (4.2%)
	30-34	0	0%	0	0%	0 (0%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	167	100%	0	0%	167 (100%)	
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	2	1.2%	1	0.6%	
	2007-2008	4	2.4%	1	0.6%	
	2008-2009	8	4.8%	2	1.2%	
	2009-2010	9	5.4%	2	1.2%	
	2010-2011	10	6.0%	2	1.2%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	0.0%	1.2%	-2
	Minorités visibles	12.0%	11.5%	+1
	Personnes handicapées	1.1%	3.5%	-4
	Femmes	48.6%	38.9%	+18

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe de la direction (EX)

Employés indéterminés		327				
Employés déterminés		1				
Employés occasionnels		1				
Moyenne d'âge		53 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		26 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	49	14.9%	265	80.6%	314 (95.5%)
	Congé non payé	1	0.3%	5	1.5%	6 (1.8%)
	Détaché	1	0.3%	8	2.4%	9 (2.7%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	23	7.0%	23 (7.0%)
	Asie Pacifique	0	0%	34	10.3%	34 (10.3%)
	Europe	6	1.8%	40	12.2%	46 (14.0%)
	Amérique Latine et les Antilles	1	0.3%	18	5.5%	19 (5.8%)
	Amérique du Nord	44	13.4%	163	49.5%	207 (62.9%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
	Administration centrale	41	12.5%	134	40.7%	175 (53.2%)
	Missions	8	0.6%	144	7.0%	152 (46.2%)
Régions	2	0.6%	0	0%	2 (0.6%)	
Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)	
Groupes et niveaux	EX-01	29	8.8%	80	24.3%	111 (33.1%)
	EX-02	11	3.4%	84	25.5%	93 (28.8%)
	EX-03	10	3.0%	88	26.8%	98 (29.8%)
	EX-04	1	0.3%	17	5.2%	18 (5.5%)
	EX-05	0	0%	9	2.7%	9 (2.7%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Groupes d'âge	<30	0	0%	0	0%	0 (0%)
	30-34	0	0%	1	0.3%	1 (0.3%)
	35-39	3	0.9%	7	2.1%	10 (3.0%)
	40-44	5	1.5%	15	4.6%	20 (6.1%)
	45-49	11	3.3%	43	13.1%	54 (16.4%)
	50-54	15	4.6%	76	23.1%	91 (27.7%)
	55-59	11	3.3%	92	28.0%	103 (31.3%)
	60+	6	1.8%	44	13.4%	50 (15.2%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	0	0%	1	10.0%	1 (10.0%)
	De l'intérieur de la FP	9	90.0%	0	0%	9 (90.0%)
	Total	9	90.0%	1	10.0%	10 (100%)
Départs	Démission	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retraite	6	15.0%	25	62.5%	31 (77.5%)
	Autres ministères	6	15.0%	2	5.0%	8 (20.0%)
	Autres	0	0%	1	2.5%	1 (2.5%)
	Total	12	30.0%	28	70.0%	40 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	21	6.4%	65	19.8%	86 (26.1%)
	Anglais	30	9.1%	213	64.7%	243 (73.9%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	3	0.9%	18	5.5%	21 (6.4%)
	CBC	6	1.8%	43	13.2%	49 (15.0%)
	≥ CCC	35	10.8%	211	64.5%	246 (75.3%)
	Non testé	4	1.2%	4	1.2%	8 (2.4%)
	Autres (< BBB)	1	0.3%	2	0.6%	3 (0.9%)
	Total	49	15.0%	278	85.0%	327 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	1	0.3%	3	0.9%	4 (1.2%)
	5-9	4	1.2%	4	1.2%	8 (2.4%)
	10-14	5	1.5%	9	2.8%	14 (4.3%)
	15-19	11	3.4%	27	8.3%	38 (11.7%)
	20-24	12	3.7%	50	15.3%	62 (19.0%)
	25-29	8	2.5%	59	18.0%	67 (20.5%)
	30-34	7	2.1%	96	29.3%	103 (31.4%)
	35+	1	0.3%	30	9.2%	31 (9.5%)
Total	49	15.0%	278	85.0%	327 (100%)	
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	121	37.0%	27	8.3%	
	2007-2008	111	33.9%	27	8.3%	
	2008-2009	127	38.8%	35	10.7%	
	2009-2010	143	43.7%	38	11.6%	
	2010-2011	149	45.6%	42	12.8%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	0.6%	4.6%	-13
	Minorités visibles	2.7%	5.5%	-9
	Personnes handicapées	1.2%	2.6%	-5
	Femmes	26.2%	44.8%	-61

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe de gestion financière (FI)

Employés indéterminés		84				
Employés déterminés		0				
Employés occasionnels		0				
Moyenne d'âge		41 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		11 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	81	96.4%	0	0%	81 (96.4%)
	Congé non payé	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Détaché	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Asie Pacifique	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Europe	4	4.8%	0	0%	4 (4.8%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique du Nord	78	92.9%	0	0%	78 (92.9%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
	Administration centrale	77	91.7%	0	0%	77 (91.7%)
	Missions	7	8.3%	0	0%	7 (8.3%)
Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)	
Total	84	100%	0	0%	84 (100%)	
Groupes et niveaux	FI-01	18	21.4%	0	0%	18 (21.4%)
	FI-02	31	36.9%	0	0%	31 (36.9%)
	FI-03	27	32.1%	0	0%	27 (32.1%)
	FI-04	8	9.5%	0	0%	8 (9.5%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Groupes d'âge	<30	15	17.9%	0	0%	15 (17.9%)
	30-34	13	15.5%	0	0%	13 (15.5%)
	35-39	10	11.9%	0	0%	10 (11.9%)
	40-44	16	19.0%	0	0%	16 (19.0%)
	45-49	11	13.1%	0	0%	11 (13.1%)
	50-54	13	15.5%	0	0%	13 (15.5%)
	55-59	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	60+	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
Total	84	100%	0	0%	84 (100%)	
Nominations	De l'extérieur de la FP	1	5.9%	0	0%	1 (5.9%)
	De l'intérieur de la FP	16	94.1%	0	0%	16 (94.1%)
	Total	17	100%	0	0%	17 (100%)
Départs	Démission	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retraite	1	8.3%	0	0%	1 (8.3%)
	Autres ministères	10	83.3%	0	0%	10 (83.3%)
	Autres	1	8.3%	0	0%	1 (8.3%)
	Total	12	100%	0	0%	12 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	33	39.3%	0	0%	33 (39.3%)
	Anglais	51	60.7%	0	0%	51 (60.7%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	33	39.3%	0	0%	33 (39.3%)
	CBC	2	2.3%	0	0%	2 (2.3%)
	≥ CCC	14	16.7%	0	0%	14 (16.7%)
	Non testé	22	26.2%	0	0%	22 (26.2%)
	Autres (< BBB)	13	15.5%	0	0%	13 (15.5%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	25	29.8%	0	0%	25 (29.8%)
	5-9	27	32.1%	0	0%	27 (32.1%)
	10-14	8	9.5%	0	0%	8 (9.5%)
	15-19	10	11.9%	0	0%	10 (11.9%)
	20-24	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	25-29	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	30-34	8	9.5%	0	0%	8 (9.5%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	4	4.8%	1	1.2%	
	2007-2008	5	6.0%	1	1.2%	
	2008-2009	8	9.5%	1	1.2%	
	2009-2010	10	11.9%	2	2.4%	
	2010-2011	10	11.9%	3	3.6%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	4.8%	0.9%	+3
	Minorités visibles	14.3%	11.1%	+3
	Personnes handicapées	1.2%	3.3%	-2
	Femmes	45.2%	49.5%	-4

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe des services extérieurs (FS)

Employés indéterminés		974				
Employés déterminés		17				
Employés occasionnels		16				
Moyenne d'âge		42 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		14 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	17	1.7%	891	88.5%	908 (90.2%)
	Congé non payé	0	0%	70	6.9%	70 (6.9%)
	Détaché	0	0%	29	2.9%	29 (2.9%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1007 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	62	6.2%	62 (6.2%)
	Asie Pacifique	0	0%	95	9.4%	95 (9.4%)
	Europe	0	0%	130	12.9%	130 (12.9%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	47	4.7%	47 (4.7%)
	Amérique du Nord	17	1.7%	656	65.1%	673 (66.8%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1007 (100%)
	Administration centrale	17	1.7%	588	58.4%	605 (60.1%)
Missions	0	0%	401	39.8%	401 (39.8%)	
Régions	0	0%	1	0.1%	1 (0.1%)	
Total	17	1.7%	990	98.3%	1007 (100%)	
Groupes et niveaux	FS-00	0	0%	1	0.1%	1 (0.1%)
	FS-01	5	0.5%	227	22.5%	232 (23.0%)
	FS-02	12	1.2%	120	11.9%	132 (13.1%)
	FS-03	0	0%	642	63.8%	642 (63.8%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1007 (100%)
Groupes d'âge	<30	9	0.9%	90	8.9%	99 (9.8%)
	30-34	3	0.3%	190	18.9%	193 (19.2%)
	35-39	3	0.3%	216	21.4%	219 (21.7%)
	40-44	0	0%	126	12.5%	126 (12.5%)
	45-49	0	0%	103	10.2%	103 (10.2%)
	50-54	1	0.1%	94	9.3%	95 (9.4%)
	55-59	0	0%	106	10.5%	106 (10.5%)
	60+	1	0.1%	65	6.5%	66 (6.6%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1007 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	0	0%	23	85.2%	23 (85.2%)
	De l'intérieur de la FP	2	7.4%	2	7.4%	4 (14.8%)
	Total	2	7.4%	25	92.6%	27 (100%)
Départs	Démission	0	0%	6	31.6%	6 (31.6%)
	Retraite	0	0%	10	52.6%	10 (52.6%)
	Autres ministères	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Autres	0	0%	3	15.8%	3 (15.8%)
	Total	0	0%	19	100%	19 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	3	0.3%	281	27.9%	284 (28.2%)
	Anglais	14	1.4%	709	70.4%	723 (71.8%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1007 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	0	0%	121	12.4%	121 (12.4%)
	CBC	0	0%	23	2.4%	23 (2.4%)
	≥ CCC	0	0%	752	77.2%	752 (77.2%)
	Non testé	0	0%	33	3.4%	33 (3.4%)
	Autres (< BBB)	0	0%	45	4.6%	45 (4.6%)
Total	0	0%	974	100%	974 (100%)	
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	0	0%	205	21.1%	205 (21.1%)
	5-9	0	0%	232	23.8%	232 (23.8%)
	10-14	0	0%	144	14.8%	144 (14.8%)
	15-19	0	0%	122	12.5%	122 (12.5%)
	20-24	0	0%	74	7.6%	74 (6.7%)
	25-29	0	0%	65	6.7%	65 (6.7%)
	30-34	0	0%	110	11.3%	110 (11.3%)
	35+	0	0%	22	2.3%	22 (2.3%)
Total	0	0%	974	100%	974 (100%)	
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	121	12.4%	26	2.7%	
	2007-2008	125	12.8%	29	3.0%	
	2008-2009	134	13.8%	35	3.6%	
	2009-2010	151	15.5%	41	4.2%	
	2010-2011	155	15.9%	43	4.4%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	1.8%	1.5%	+3
	Minorités visibles	11.3%	12.1%	-8
	Personnes handicapées	2.5%	3.3%	-8
	Femmes	38.1%	41.2%	-31

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe des services d'information (IS)

Employés indéterminés		97				
Employés déterminés		12				
Employés occasionnels		6				
Moyenne d'âge		42 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		11 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	104	90.4%	0	0%	104 (90.4%)
	Congé non payé	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Détaché	11	9.6%	0	0%	11 (9.6%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asie Pacifique	1	0.9%	0	0%	1 (0.9%)
	Europe	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique du Nord	114	99.1%	0	0%	114 (99.1%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
	Administration centrale	112	97.4%	0	0%	112 (97.4%)
	Missions	3	2.6%	0	0%	3 (2.6%)
	Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Groupes et niveaux	IS-02	14	12.2%	0	0%	14 (12.2%)
	IS-03	16	13.9%	0	0%	16 (13.9%)
	IS-04	30	26.1%	0	0%	30 (26.1%)
	IS-05	40	34.8%	0	0%	40 (34.8%)
	IS-06	15	13.0%	0	0%	15 (13.0%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Groupes d'âge	<30	16	13.9%	0	0%	16 (13.9%)
	30-34	20	17.4%	0	0%	20 (17.4%)
	35-39	12	10.4%	0	0%	12 (10.4%)
	40-44	19	16.5%	0	0%	19 (16.5%)
	45-49	16	13.9%	0	0%	16 (13.9%)
	50-54	20	17.4%	0	0%	20 (17.4%)
	55-59	7	6.1%	0	0%	7 (6.1%)
	60+	5	4.3%	0	0%	5 (4.3%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	2	14.3%	0	0%	2 (14.3%)
	De l'intérieur de la FP	12	85.7%	0	0%	12 (85.7%)
	Total	14	100%	0	0%	14 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Départs	Démission	2	22.2%	0	0%	2 (22.2%)
	Retraite	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Autres ministères	1	11.1%	0	0%	1 (11.1%)
	Autres	6	66.7%	0	0%	6 (66.7%)
	Total	9	100%	0	0%	9 (100%)
Langues officielles	Français	51	44.3%	0	0%	51 (44.3%)
	Anglais	64	55.7%	0	0%	64 (55.7%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	9	9.3%	0	0%	9 (9.3%)
	CBC	2	2.1%	0	0%	2 (2.1%)
	≥ CCC	70	72.2%	0	0%	70 (72.2%)
	Non testé	11	11.3%	0	0%	11 (11.3%)
	Autres (< BBB)	5	5.1%	0	0%	5 (5.1%)
	Total	97	200%	0	0%	97 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	30	30.9%	0	0%	30 (30.9%)
	5-9	32	33.0%	0	0%	32 (33.0%)
	10-14	7	7.2%	0	0%	7 (7.2%)
	15-19	12	12.4%	0	0%	12 (12.4%)
	20-24	5	5.2%	0	0%	5 (5.2%)
	25-29	3	3.1%	0	0%	3 (3.1%)
	30-34	6	6.2%	0	0%	6 (6.2%)
	35+	2	2.1%	0	0%	2 (2.1%)
	Total	97	100%	0	0%	97 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	9	9.3%	2	2.1%	
	2007-2008	8	8.2%	2	2.1%	
	2008-2009	10	10.3%	3	3.1%	
	2009-2010	12	12.4%	3	3.1%	
	2010-2011	11	11.3%	3	3.1%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	0.9%	1.9%	-1
	Minorités visibles	6.4%	6.0%	0
	Personnes handicapées	9.2%	3.3%	+6
	Femmes	65.1%	61.6%	+4

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe de la gestion du personnel (PE)

Employés indéterminés		76				
Employés déterminés		3				
Employés occasionnels		3				
Moyenne d'âge		43 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		12 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	77	93.9%	0	0%	77 (93.9%)
	Congé non payé	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Détaché	4	4.9%	0	0%	4 (4.9%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asie Pacifique	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Europe	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique du Nord	82	100%	0	0%	82 (100%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
	Administration centrale	81	98.8%	0	0%	81 (98.8%)
	Missions	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Groupes et niveaux	PE-01	6	7.3%	0	0%	6 (7.3%)
	PE-02	7	8.5%	0	0%	7 (8.5%)
	PE-03	17	20.7%	0	0%	17 (20.7%)
	PE-04	24	29.3%	0	0%	24 (29.3%)
	PE-05	22	26.8%	0	0%	22 (26.8%)
	PE-06	6	7.3%	0	0%	6 (7.3%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Groupes d'âge	<30	7	8.5%	0	0%	7 (8.5%)
	30-34	16	19.5%	0	0%	16 (19.5%)
	35-39	9	11.0%	0	0%	9 (11.0%)
	40-44	8	9.8%	0	0%	8 (9.8%)
	45-49	12	14.6%	0	0%	12 (14.6%)
	50-54	22	26.8%	0	0%	22 (26.8%)
	55-59	5	6.1%	0	0%	5 (6.1%)
	60+	3	3.7%	0	0%	3 (3.7%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	0	0%	0	0%	0 (0%)
	De l'intérieur de la FP	21	100%	0	0%	21 (100%)
	Total	21	100%	0	0%	21 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Départs	Démission	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retraite	1	5.3%	0	0%	1 (5.3%)
	Autres ministères	11	57.9%	0	0%	11 (57.9%)
	Autres	7	36.8%	0	0%	7 (36.8%)
	Total	19	100%	0	0%	19 (100%)
Langues officielles	Français	57	69.5%	0	0%	57 (69.5%)
	Anglais	25	30.5%	0	0%	25 (30.5%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	8	10.5%	0	0%	8 (10.5%)
	CBC	6	7.9%	0	0%	6 (7.9%)
	≥ CCC	55	72.4%	0	0%	55 (72.4%)
	Non testé	4	5.2%	0	0%	4 (5.2%)
	Autres (< BBB)	3	4.0%	0	0%	3 (4.0%)
	Total	76	100%	0	0%	76 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	26	34.2%	0	0%	26 (34.2%)
	5-9	20	26.3%	0	0%	20 (26.3%)
	10-14	3	4.0%	0	0%	3 (4.0%)
	15-19	6	7.9%	0	0%	6 (7.9%)
	20-24	7	9.2%	0	0%	7 (9.2%)
	25-29	5	6.6%	0	0%	5 (6.6%)
	30-34	9	11.8%	0	0%	9 (11.8%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	76	100%	0	0%	76 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	2	2.6%	0	0%	
	2007-2008	2	2.6%	0	0%	
	2008-2009	4	5.3%	1	1.3%	
	2009-2010	6	7.9%	2	2.6%	
	2010-2011	10	13.2%	3	3.9%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	1.3%	2.0%	-1
	Minorités visibles	8.9%	7.6%	+1
	Personnes handicapées	2.5%	3.3%	-1
	Femmes	69.6%	71.4%	-1

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe de l'administration des programmes (PM)

Employés indéterminés		91				
Employés déterminés		19				
Employés occasionnels		13				
Moyenne d'âge		39 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		9 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	111	90.2%	0	0%	111 (90.2%)
	Congé non payé	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Détaché	10	8.1%	0	0%	10 (8.1%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	1	0.8%	0	0%	1 (0.8%)
	Asie Pacifique	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Europe	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Amérique Latine et les Antilles	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Amérique du Nord	116	94.3%	0	0%	116 (94.3%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
	Administration centrale	116	94.3%	0	0%	116 (94.3%)
Missions	7	5.7%	0	0%	7 (5.7%)	
Régions	0	0%	0	0%	0 (0%)	
Total	123	100%	0	0%	123 (100%)	
Groupes et niveaux	PM-01	10	8.1%	0	0%	10 (8.1%)
	PM-02	12	9.8%	0	0%	12 (9.8%)
	PM-03	3	2.4%	0	0%	3 (2.4%)
	PM-04	37	30.1%	0	0%	37 (30.1%)
	PM-05	41	33.3%	0	0%	41 (33.3%)
	PM-06	20	16.3%	0	0%	20 (16.3%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Groupes d'âge	<30	20	16.3%	0	0%	20 (16.3%)
	30-34	33	26.8%	0	0%	33 (26.8%)
	35-39	17	13.8%	0	0%	17 (13.8%)
	40-44	11	8.9%	0	0%	11 (8.9%)
	45-49	18	14.6%	0	0%	18 (14.6%)
	50-54	9	7.3%	0	0%	9 (7.3%)
	55-59	12	9.8%	0	0%	12 (9.8%)
	60+	3	2.4%	0	0%	3 (2.4%)
Total	123	100%	0	0%	123 (100%)	
Nominations	De l'extérieur de la FP	8	50.0%	0	0%	8 (50.0%)
	De l'intérieur de la FP	8	50.0%	0	0%	8 (50.0%)
	Total	16	100%	0	0%	16 (100%)

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Départs	Démission	1	7.1%	0	0%	1 (7.1%)
	Retraite	2	14.3%	0	0%	2 (14.3%)
	Autres ministères	2	14.3%	0	0%	2 (14.3%)
	Autres	9	64.3%	0	0%	9 (64.3%)
	Total	14	100%	0	0%	14 (100%)
Langues officielles	Français	36	29.3%	0	0%	36 (29.3%)
	Anglais	87	70.7%	0	0%	87 (70.7%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	17	18.7%	0	0%	17 (18.7%)
	CBC	2	2.2%	0	0%	2 (2.2%)
	≥ CCC	39	42.8%	0	0%	39 (42.8%)
	Non testé	18	19.8%	0	0%	18 (19.8%)
	Autres (< BBB)	15	16.5%	0	0%	15 (16.5%)
	Total	91	100%	0	0%	91 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	29	31.9%	0	0%	29 (31.9%)
	5-9	37	40.6%	0	0%	37 (40.6%)
	10-14	7	7.7%	0	0%	7 (7.7%)
	15-19	5	5.5%	0	0%	5 (5.5%)
	20-24	6	6.6%	0	0%	6 (6.6%)
	25-29	5	5.5%	0	0%	5 (5.5%)
	30-34	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	35+	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	Total	91	100%	0	0%	91 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	3	3.3%	1	1.1%	
	2007-2008	5	5.5%	1	1.1%	
	2008-2009	7	7.7%	2	2.2%	
	2009-2010	7	7.7%	2	2.2%	
	2010-2011	9	9.9%	2	2.2%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	3.6%	1.9%	+2
	Minorités visibles	4.5%	7.0%	-3
	Personnes handicapées	1.8%	3.3%	-2
	Femmes	62.7%	58.8%	+4

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil du groupe économique et services de sciences sociales (SI)

Employés indéterminés		78				
Employés déterminés		5				
Employés occasionnels		4				
Moyenne d'âge		47 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		18 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	81	93.1%	0	0%	81 (93.1%)
	Congé non payé	4	4.6%	0	0%	4 (4.6%)
	Détaché	2	2.3%	0	0%	2 (2.3%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asie Pacifique	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Europe	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique du Nord	87	100%	0	0%	87 (100%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
	Administration centrale	85	97.7%	0	0%	85 (97.7%)
	Missions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Régions	2	2.3%	0	0%	2 (2.3%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Groupes et niveaux	SI-01	9	10.3%	0	0%	9 (10.3%)
	SI-02	64	73.6%	0	0%	64 (73.6%)
	SI-03	8	9.2%	0	0%	8 (9.2%)
	SI-04	4	4.6%	0	0%	4 (4.6%)
	SI-05	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	SI-06	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Groupes d'âge	<30	9	10.3%	0	0%	9 (10.3%)
	30-34	7	8.0%	0	0%	7 (8.0%)
	35-39	6	6.9%	0	0%	6 (6.9%)
	40-44	11	12.6%	0	0%	11 (12.6%)
	45-49	11	12.6%	0	0%	11 (12.6%)
	50-54	24	27.6%	0	0%	24 (27.6%)
	55-59	14	16.1%	0	0%	14 (16.1%)
	60+	5	5.7%	0	0%	5 (5.7%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	1	50.0%	0	0%	1 (50.0%)
	De l'intérieur de la FP	1	50.0%	0	0%	1 (50.0%)
	Total	2	100%	0	0%	2 (100%)

Départs	Démission	1	20.0%	0	0%	1 (20.0%)
	Retraite	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Autres ministères	2	40.0%	0	0%	2 (40.0%)
	Autres	2	40.0%	0	0%	2 (40.0%)
	Total	5	100%	0	0%	5 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Langues officielles	Français	28	32.2%	0	0%	28 (32.2%)
	Anglais	59	67.8%	0	0%	59 (67.8%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	19	24.4%	0	0%	19 (24.4%)
	CBC	5	6.4%	0	0%	5 (6.4%)
	≥ CCC	25	32.1%	0	0%	25 (32.1%)
	Non testé	15	19.2%	0	0%	15 (19.2%)
	Autres (< BBB)	14	17.9%	0	0%	14 (17.9%)
Total	78	100%	0	0%	78 (100%)	
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	10	12.8%	0	0%	10 (12.8%)
	5-9	11	14.1%	0	0%	11 (14.1%)
	10-14	8	10.2%	0	0%	8 (10.2%)
	15-19	16	20.5%	0	0%	16 (20.5%)
	20-24	13	16.7%	0	0%	13 (16.7%)
	25-29	7	9.0%	0	0%	7 (9.0%)
	30-34	13	16.7%	0	0%	13 (16.7%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	78	100%	0	0%	78 (100%)	
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	8	10.3%	1	1.3%	
	2007-2008	12	15.4%	2	2.6%	
	2008-2009	20	25.6%	6	7.7%	
	2009-2010	21	26.9%	5	6.4%	
	2010-2011	24	30.8%	6	7.7%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi Représentativité de l'effectif*	Autochtones	2.4%	1.7%	+1
	Minorités visibles	6.0%	8.6%	-2
	Personnes handicapées	6.0%	3.5%	+2
	Femmes	71.1%	68.6%	+2

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005

Profil des autres groupes professionnels

Employés indéterminés		210				
Employés déterminés		9				
Employés occasionnels		9				
Étudiants		47				
Moyenne d'âge		44 ans				
Moyenne d'années de service (employés indéterminés)		14 ans				
Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Statut des employés	Actif	246	89.5%	11	4.0%	257 (93.5%)
	Congé non payé	13	4.7%	4	1.4%	17 (6.1%)
	Détaché	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Répartition géographique	Afrique et le Moyen-Orient	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	Asie Pacifique	8	2.9%	1	0.4%	9 (3.2%)
	Europe	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	Amérique Latine et les Antilles	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Amérique du Nord	246	89.5%	14	5.0%	260 (94.6%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
	Administration centrale	237	86.2%	12	4.4%	249 (90.5%)
Missions	17	6.2%	3	1.1%	20 (7.3%)	
Régions	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)	
Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)	
Groupes	AR	11	4.0%	0	0%	11 (4.0%)
	DACON	4	1.5%	0	0%	4 (1.5%)
	DAPRO	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	DD	10	3.6%	0	0%	10 (3.6%)
	DM	6	2.2%	2	0.7%	8 (2.9%)
	EDEDS	31	11.3%	0	0%	31 (11.3%)
	EG	18	6.5%	0	0%	18 (6.5%)
	ENENG	5	1.8%	0	0%	5 (1.8%)
	FSAIO00	0	0%	1	0.4%	1 (0.4%)
	GSMES	5	1.8%	0	0%	5 (1.8%)
	GSSTS	5	1.8%	0	0%	5 (1.8%)
	GT	15	5.5%	0	0%	15 (5.5%)
	GX	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	HR	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	LS	16	5.8%	0	0%	16 (5.8%)
	MM	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	OCGC	10	3.6%	2	0.7%	12 (4.3%)
	OM	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	PG	48	17.5%	0	0%	48 (17.5%)
	PRCOM	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	STDNT00 (Étudiants)	47	17.0%	0	0%	47 (17.0%)
	STSCY	11	4.0%	10	3.6%	21 (7.6%)
Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)	

Effectif selon	Ventilation	Non permutants		Permutants		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Groupes d'âge	<30	57	20.7%	1	0.4%	58 (21.1%)
	30-34	20	7.3%	0	0%	20 (7.3%)
	35-39	20	7.3%	0	0%	20 (7.3%)
	40-44	26	9.5%	1	0.4%	27 (9.5%)
	45-49	36	13.1%	3	1.1%	39 (14.2%)
	50-54	40	14.5%	1	0.4%	41 (14.9%)
	55-59	37	13.5%	5	1.8%	42 (15.3%)
	60+	24	8.7%	4	1.5%	28 (10.2%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Nominations	De l'extérieur de la FP	5	20.8%	0	0%	5 (20.8%)
	De l'intérieur de la FP	18	75.0%	1	4.2%	19 (79.2%)
	Total	23	95.8%	1	4.2%	24 (100%)
Départs	Démission	2	7.4%	0	0%	2 (7.4%)
	Retraite	5	18.5%	3	11.1%	8 (29.6%)
	Autres ministères	10	37.0%	0	0%	10 (37.0%)
	Autres	6	22.2%	1	3.8%	7 (26.0%)
	Total	23	85.1%	4	14.9%	27 (100%)
Langues officielles	Français	100	36.4%	4	1.4%	104 (37.8%)
	Anglais	160	58.2%	11	4.0%	171 (62.2%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Capacités linguistiques minimales atteintes (indéterminés seulement)	BBB	43	20.5%	2	1.0%	45 (21.5%)
	CBC	5	2.3%	0	0%	5 (2.3%)
	≥ CCC	72	34.3%	4	1.9%	76 (36.2%)
	Non testé	54	25.7%	6	2.8%	60 (28.5%)
	Autres (< BBB)	22	10.5%	2	1.0%	24 (11.5%)
	Total	196	93.3%	14	6.7%	210 (100%)
Années de service à la FP (indéterminés seulement)	0-4	60	28.6%	3	1.5%	63 (30.1%)
	5-9	49	23.3%	0	0%	49 (23.3%)
	10-14	12	5.7%	0	0%	12 (5.7%)
	15-19	18	8.6%	1	0.4%	19 (9.0%)
	20-24	15	7.1%	2	1.0%	17 (8.1%)
	25-29	9	4.3%	5	2.3%	14 (6.6%)
	30-34	26	12.4%	2	1.0%	27 (13.4%)
	35+	7	3.3%	1	0.5%	10 (3.8%)
	Total	196	93.3%	14	6.7%	210 (100%)
Effectif selon	Ventilation	Admissibles		Projetés		
		#	%	#	%	
Admissibilité à la retraite (indéterminés seulement)	2006-2007	39	18.6%	9	4.3%	
	2007-2008	35	16.7%	8	3.8%	
	2008-2009	42	20.0%	10	4.8%	
	2009-2010	49	23.3%	12	5.7%	
	2010-2011	56	26.7%	14	6.7%	

		Représentation	DPA**	Écart
Équité en matière d'emploi	Autochtones	1.8%	0.5%	+3
Représentativité de l'effectif*	Minorités visibles	2.7%	8.2%	-12
	Personnes handicapées	4.6%	0.9%	+8
	Femmes	54.3%	47.0%	+16

*L'information sur le niveau de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est établie d'après la population des employés actifs nommés pour une période indéterminée ou déterminée >= 3 mois ou employés saisonniers

**Disponibilité de la population active de 2005



Foreign Affairs and
International Trade Canada
Human Resources
Branch

Affaires étrangères et
Commerce international Canada
Secteur des
ressources humaines

Canada

.b4232203 (F)
.b4232215 (F)

Dept. of Foreign Affairs
Min. des Affaires étrangères

DEC 16 2009

Return to Departmental Library
Retourner à la bibliothèque du Ministère

Organizational Health Report



State of the workforce as of March 31, 2006

DOC
CA1
EA155
2006063
EXF

2
 AML/DOC
 64232203(E)
 64232215(P)

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD 5

METHODOLOGY AND ANALYTICAL FRAMEWORK 6

ANALYSIS AND HIGHLIGHTS 8

PERFORMANCE INDICATORS 18

SECTION A: DEMOGRAPHIC PROFILE OF DFAIT'S WORKFORCE 19

 1.1 CHANGES IN DFAIT'S WORKFORCE OVER THE LAST FIVE YEARS 19

 1.1.1 Characteristics of DFAIT's workforce as a whole 19

 1.1.2 Changes in DFAIT's indeterminate workforce between 2001 and 2006 21

 1.1.3 Changes in DFAIT's term workforce between 2001 and 2006 22

 1.2 BREAKDOWN OF DFAIT EMPLOYEES AROUND THE WORLD 23

 1.2.1 Breakdown of Canada-based staff between Headquarters, missions, and regions 23

 1.2.2 Breakdown of Canada-based staff and locally engaged staff by geographical region 24

 1.3 BREAKDOWN OF DFAIT'S CANADA-BASED STAFF 25

 1.3.1 Breakdown of employees by gender 25

 1.3.2 Breakdown of the workforce by age group 26

 1.3.3 Breakdown of the workforce by occupational group 27

 1.3.4 Average age of the workforce by occupational group 30

 1.3.5 Comparison between DFAIT in 2006, DFAIT in 2005, and the Public Service in 2006 31

 1.3.6 Breakdown of employees by occupational stream 32

 1.3.7 Breakdown of the workforce by status and occupational group 33

SECTION B: INDETERMINATE AND TERM STAFF MOVEMENT 35

 2.1 RECRUITMENT AND STAFFING 35

 2.1.1 Appointments/hires 35

 2.1.2 Canada-based staff promotions 37

 2.1.3 Acting appointments 38

 2.1.4 CBS secondments 40

 2.1.5 Assignments 41

 2.2 CBS SEPARATIONS FOR REASONS OTHER THAN RETIREMENT 43

 2.2.1 CBS separations by occupational group and gender 43

 2.2.2 CBS separations by occupational group and employment category 44

 2.2.3 CBS separations by occupational group and employment status 45

 2.2.4 CBS (indeterminate) separations by years of service 46

 2.2.5 CBS separations by age group and employment status 47

 2.2.6 Reasons for CBS separations 48

 2.3 CBS RETIREMENTS 49

 2.3.1 Breakdown of retirements by occupational group and gender 49

 2.3.2 Breakdown of retirements by employment category and occupational group 50

 2.4 ANNUAL TURNOVER OF INDETERMINATE EMPLOYEES 50

SECTION C: RETIREMENT ELIGIBILITY AND SUCCESSION PLANNING 52

 3.1 HISTORICAL ANALYSIS OF RETIREMENTS AT DFAIT 52

 3.1.1 Change in the number of retirements between 1997 and 2006 by occupational group 53

 3.2 RETIREMENT ELIGIBILITY 55

 3.2.1 Breakdown of indeterminate CBS by age and years of service 55

 3.3 ELIGIBILITY AND RETIREMENT FORECASTS OVER THE NEXT 10 YEARS 57

19-085-439 E
 19-085-442(P)

SECTION D: EMPLOYMENT EQUITY	59
4.1 REPRESENTATION OF EMPLOYMENT EQUITY-DESIGNATED GROUPS AMONG TERM AND INDETERMINATE EMPLOYEES	59
4.1.1 <i>Comparison of DFAIT in 2006 with DFAIT in 2005 and the workforce availability (WFA) in 2001</i>	59
4.1.2 <i>Breakdown and representation of EE-designated groups by occupational group</i>	60
4.2 STAFF MOVEMENT AMONG EE-DESIGNATED GROUPS	63
4.2.1 <i>New hires among EE-designated groups</i>	63
4.2.2 <i>Acting appointments among EE-designated groups</i>	64
4.2.3 <i>Promotions among EE-designated groups</i>	65
4.2.4 <i>Secondments outside the Department among EE-designated groups</i>	65
4.2.5 <i>Retirement eligibility among EE-designated groups</i>	66
SECTION E: OFFICIAL LANGUAGES	67
5.1 EMPLOYEES' FIRST OFFICIAL LANGUAGE	67
5.1.1 <i>Breakdown of Canada-based staff by first official language</i>	67
5.1.2 <i>Breakdown of Canada-based staff by official language and employment category</i>	68
5.1.3 <i>Breakdown of Canada-based staff by first official language and occupational group</i>	69
5.2 EMPLOYEE LINGUISTIC PROFILES	70
5.3 POSITION LANGUAGE REQUIREMENTS.....	72
5.3.1 <i>Language requirements for rotational and non-rotational positions</i>	72
SECTION F: DEMOGRAPHIC PROFILE AND MOVEMENT OF LOCALLY ENGAGED STAFF	74
6.1 DEMOGRAPHIC PROFILE OF LOCALLY ENGAGED STAFF (LES)	74
6.1.1 <i>LES workforce</i>	74
6.1.2 <i>Breakdown of the workforce by occupational group and occupational level</i>	76
6.1.3 <i>Breakdown of LES by age</i>	77
6.1.4 <i>Average age of the workforce by occupational group and level</i>	78
6.1.5 <i>Breakdown of LES by gender</i>	79
6.2 STAFF MOVEMENT	80
6.2.1 <i>LES separations</i>	80
6.2.2 <i>Reasons for LES separations</i>	81
6.2.3 <i>LES retirements by occupational group and level</i>	82
6.2.4 <i>LES hires and comparison with separations</i>	83
SECTION G: OTHER ORGANIZATIONAL HEALTH INDICATORS	84
7.1 LABOUR RELATIONS, COMPLAINTS, AND GRIEVANCES.....	84
7.2 INFORMAL CONFLICT MANAGEMENT	86
7.3 OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	87
7.4 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP)	87
7.4.1 <i>Clients</i>	87
7.4.2 <i>Reasons for consultations</i>	87
7.5 TRAINING AND LEARNING INDICATORS.....	90
7.6 OVERTIME	96
APPENDIX 1	98
DEFINITIONS	98
APPENDIX 2	101
LIST OF ABBREVIATIONS	101
APPENDIX 3	102
LIST OF CHARTS	102

APPENDIX 4	105
LIST OF TABLES	105
APPENDIX 5	107
PROFILE OF OCCUPATIONAL GROUPS AT DFAIT.....	107
PROFILE OF OCCUPATIONAL GROUPS AT DFAIT.....	108
PROFILE OF OCCUPATIONAL GROUPS AT DFAIT.....	109
PROFILE OF ADMINISTRATIVE SERVICES (AS) GROUP	110
PROFILE OF COMMERCE (CO) GROUP	113
PROFILE OF CLERICAL AND REGULATORY (CR) GROUP.....	115
PROFILE OF COMPUTER SYSTEMS (CS) GROUP	117
PROFILE OF ELECTRONICS (EL) GROUP.....	119
PROFILE OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCE SERVICES (ES) GROUP.....	121
PROFILE OF EXECUTIVE (EX) GROUP.....	123
PROFILE OF FINANCIAL MANAGEMENT (FI) GROUP	125
PROFILE OF FOREIGN SERVICE (FS) GROUP.....	127
PROFILE OF INFORMATION SERVICES (IS) GROUP.....	129
PROFILE OF PERSONNEL ADMINISTRATION (PE) GROUP	131
PROFILE OF PROGRAMME ADMINISTRATION (PM) GROUP.....	133
PROFILE OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCE SERVICES (SI) GROUP.....	135
PROFILE OF OTHER OCCUPATIONAL GROUPS.....	137

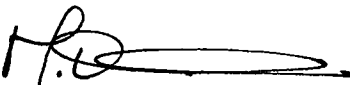
FOREWORD

On behalf of the employees of the Human Resources Strategy, Innovation and Policies Bureau (HSD), I am pleased to present this report on the key demographic variables of the Department's workforce. One of the functions of the Bureau is to provide the Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT) with employee demographic information to enable planning and decision making in the area of human resources (HR) management.

On February 6, 2006, the new government announced the reunification of the departments of Foreign Affairs and International Trade to ensure a cohesive departmental approach and to better coordinate the delivery of services to Canadians at home and abroad. One of the priorities of the Clerk of the Privy Council for 2005-2006 was to strengthen human resources planning and foster cultural change. Furthermore, since taking over the position, the new Clerk has been urging us to rethink our recruitment, resourcing and training models to ensure workforce renewal in this period of major demographic upheaval. The foregoing initiatives underscore the importance of demographic information and the need to emphasize workforce analysis to better determine current and future organizational needs.

This report gives a picture of DFAIT's workforce as of March 31, 2006. Furthermore, it draws observations and provides insight on possible avenues and measures to be taken in HR management. It is another in a series of tools developed over the past year to assist managers in carrying out their responsibilities, particularly, sectoral demographic analyses, the HR Dashboard and planning templates.

I would like to take this opportunity to extend my appreciation to the individuals who provided their support in the compilation of this report and the review of its findings.

for 
Joanne Baptiste
Director General
Human Resources Strategy, Innovation and Policies

METHODOLOGY AND ANALYTICAL FRAMEWORK

Analytical framework

To examine DFAIT's total workforce, we divided employees into two separate groups: Canada-based staff (CBS) and locally engaged staff (LES). A number of variables were considered for each of these groups, including whether CBS are rotational or non-rotational, as well as gender, type of employment (indeterminate or term), occupational stream, and occupational group and level. However, the scope of our analysis of LES was limited by a lack of information.

To understand how the workforce is changing, we analyzed staff movement (mobility), a key characteristic of any workforce. Separations for reasons other than retirement, retirements, recruitment exercises, promotions, assignments, secondments, and acting appointments were the key parameters used to analyze changes in the Department's workforce. In addition, we assessed the number of employees who will become eligible for retirement in the next 10 years on the basis of their age and years of service. Employment equity of the designated groups and the distribution of official languages among DFAIT employees are also examined. This report also contains other indicators of DFAIT's organizational health, such as data on training and recourse in the event of labour relations problems.

Methodology

This report covers the period from April 1, 2005, to March 31, 2006. The data has been gleaned from a variety of sources, such as DFAIT's Human Resources Management System (HRMS), databases belonging to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada and Public Works and Government Services Canada, the Department's Integrated Management System (IMS), and various documents, namely the *2005-2006 Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada*,¹ the *Public Service Employee Survey (PSES)*,² and *DFAIT Organizational Health Reports*³ of previous years. This data covers multiple facets of human resources. As expected, we attached a great deal of importance to data quality, carrying out a number of checks and tests to ensure their reliability.

¹ Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_e.asp)

² Public Service Employee Survey (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-e.htm>)

³ Organizational Health Report (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/departement/hr/glance/demograph-en.asp>)

The data was processed using programs developed for Organizational Health Reports of previous years, which were reviewed and modified to meet the new 2006 requirements. The data from HRMS was transferred to an SPSS program, the most appropriate statistical data tool for processing a large quantity of data. Finally, results were transferred to Excel spreadsheets for analysis.

ANALYSIS AND HIGHLIGHTS

Demographic profile

This section provides an overview of the Department's workforce. The demographic profile analysis presented in this section examines the breakdown of staff not only globally, but also within the various occupational groups. It also gives a snapshot of changes in the workforce over time and provides comparisons with the Public Service.

Highlights

- DFAIT's total workforce in 2006 consisted of 4,559 Canada-based staff⁴ (47.6%) and 5,017 locally engaged staff (52.4%).
- Rotational and non-rotational staff accounted for 44.8% and 55.2%, respectively, of the total CBS workforce.
- The CBS workforce can be distributed as follows: 3,457 employees (76%) were working at Headquarters; 1,009 (24%), at missions; and 93 (2%), in the regions.
- Most CBS (77.9%) are located in Canada, whereas locally engaged staff (LES) are located worldwide. However, their numbers are greater (31.5%) in the Asia-Pacific region.
- The AS and FS occupational groups represented the largest groups in DFAIT's workforce as of March 31, 2006, with 1,169 employees (25.6%) in the AS group and 1,007 employees (22.1%) in the FS group.
- The average age of employees in the AS, CR, EL, EX, and SI occupational groups exceeds that of the Department, i.e., 44.2 years.

Implications

Distribution of the workforce should be aligned with the Department's priorities contained in the *Report on Plans and Priorities*⁵ and with the objectives and regions set out in country strategies. In addition, the Department will have to ensure that the proportion of Canada-based staff in missions is adequate to properly represent Canada in the other countries and to maximize our capacity for action internationally.

⁴ This number includes indeterminate, term and casual staff, students, employees on leave without pay and employees seconded outside the Department.

⁵ 2006-2007 Report on Plans and Priorities (http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0607/fait-aeci/fait-aeci_e.asp)

Staff movement

DFAIT's workforce is very dynamic as a result of its rotational system, with approximately 45% of CBS on constant rotation between Canada and abroad. This system creates significant human resource management challenges for both rotational and non-rotational employees.

Rotational employees are assigned by level or given acting appointments when the situation so requires. Judging by the high number of acting appointments at the AS, EX, and FS levels and the number of acting appointments and secondments of non-rotational employees to rotational groups, there is reason to believe that there is an imbalance between rotational positions and the number of employees available to fill them.

With regards to non-rotational employees, the challenges stemming from staff movement are quite different, with retention as the focus. Turnover of non-rotational employees is more of an issue than it is for rotational employees, particularly in the PE and FI groups, due to competition from other departments for this workforce. Non-rotational CBS account for 89.4% of separations for reasons other than retirement, compared with 10.6% for rotational employees.

In the *2005 Public Service Employee Survey*,⁶ 44% of DFAIT's workforce identified staff turnover as a major problem in their work units over the previous three years. It is also unsettling to note that 37% of those employees who took part in the survey plan to leave the Department in the next five years.

Highlights

- A total of 321 CBS were hired. Of these, 200 (62.3%) came from inside the Public Service and 121 (37.7%), from outside.
- 201 CBS (62.6%) were hired on an indeterminate basis, compared with 120 (37.4%) on a term basis.
- 215 employees (4.9% of the total workforce) received promotions. Of these, 83 (38.6%) were non-rotational and 132 (61.4%), were rotational employees.
- In all, 942 employees were acting as of March 31, 2006. Of these, 684 (72.6%) were rotational and 258 (27.4%), non-rotational.
- 916 positions (97.2%) held by acting employees were rotational, compared with 26 (2.8%) which were non-rotational.

⁶ Public Service Employee Survey (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-e.htm>)

- 178 employees (75.1%) were on secondment to the Department, whereas 59 (24.9%) were seconded outside the Department. Of those on secondment to the Department, 43.8% held positions in the FS (74 secondments or 25.3%) and EX (42 secondments or 18.5%) groups.
- 185 CBS (89.4%) who left for reasons other than retirement were non-rotational, whereas 22 CBS (10.6%) who left were rotational. The reasons for separation were as follows: transfer to another departmental (43.5%), end of specified term (27.5%), resignation (12.1%), and other reasons (16.9%).
- In all, 114 employees retired. Of these, 49 (43%) were non-rotational and 65 (57%), rotational.
- Indeterminate employees with less than 10 years of service accounted for more than half of the separations for reasons other than retirement.
- The turnover rate for indeterminate employees was 5.7%. The PE and FI occupational groups had the highest turnover rates, at 22.7% and 13.8% respectively. Separations for reasons other than retirement were the main reason for this turnover. The EX group also had a high turnover rate (11.7%), due mostly to retirements.
- The FS occupational group had the lowest turnover rate (1.9%), mainly due to retirements.

Implications

Effective human resources planning is important and must go hand in hand with operational planning. Accordingly, there must be a better balance between position levels and those of incumbents through more effective management of acting appointments. In addition, the Department could conduct recruitment and staffing processes to establish suitable pools of qualified candidates at the required level. In addition, retention initiatives could be considered to help retain non-rotational employees.

Retirement eligibility and succession planning

A large number of vacancies will have to be filled in the coming years as a result of the aging population and the increasing number of people who will retire. This phenomenon will be more pronounced among certain key groups in the Department, such as AS, FS, and EX. As well, more public servants have been opting for early retirement, with the percentage of retirees under age 60 rising from 29% in 1990 to 43% in 2000.⁷ Accordingly, suitable provisions must be made for knowledge transfer in order to ensure operational continuity.

⁷ The Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_e.asp)

Highlights

- 867 employees have retired since 1997. In addition, the number of retirements continues to rise, due to the Department's aging workforce.
- As of March 31, 2006, 558 indeterminate CBS, or 13.4%, were eligible to retire without penalty.
- The groups with the greatest number of employees eligible to retire as of March 31, 2006 are as follows: AS, FS, and EX, with 142, 121, and 121 employees respectively.
- More than a third of employees (37%) in the EX occupational group were eligible to retire as of March 31, 2006.
- 249 AS, 174 FS, and 169 EX employees are expected to retire over the next 5 years.

Implications

Human resources planning and workforce analysis should focus on identifying key positions and preparing succession management plans through the use of available tools and knowledge transfer plans. Available tools include the Succession Planning and Management Tool⁸ and tools developed by the Portfolio Management and Strategic Planning Division (HSP). Succession planning and knowledge transfer will be even more critical in the EX group.

Over the next five years, the Department should promote retirement adaptation measures and transition mechanisms which will take into consideration the needs of older workers and help with their retention. Examples of such mechanisms include flexible working hours and variable retirement options.⁹ These vehicles would give the Department more time to promote knowledge transfer and keep employees on strength longer.¹⁰ At the same time, the Department should make plans for the recruitment of key groups in anticipation of the hundreds of employees who will be leaving the organization and to increase the volume of hiring within these groups.

⁸ Succession Planning and Management Tool (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/SP-GR/tool-outil-1_e.asp)

⁹ Pre-retirement Transition Leave Policy (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/leave/prtlp_e.asp)

¹⁰ The Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_e.asp)

Employment equity

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace and to correct inequities experienced by women, Aboriginal persons, persons with disabilities, and members of visible minorities.¹¹ As employment equity-designated groups, women, Aboriginal persons, and members of visible minorities are slightly under-represented within DFAIT. However, representation of persons with disabilities is adequate within the Department. Hiring levels among employment equity-designated groups are relatively low. If the trend continues, the under-representation of the designated groups will increase over the next few years, due largely to the relative increase in representation of members of visible minorities and Aboriginal people in the workforce.¹²

Highlights

- The imbalance in representation of women and Aboriginal persons is most evident in the EX group, where the number of women and Aboriginal persons is below workforce availability (61 and 13 respectively).
- The CS group has the lowest representation of members of visible minorities, with a shortfall of 16.
- The FS group has the lowest representation of persons with disabilities, with a shortfall of 8.

Implications

According to the *Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada*, immigrant workers accounted for some 70% of recent labour force growth. In addition, by 2011, they may be the sole contributors to this growth, with the result that workforce availability of members of visible minorities will continue to increase.¹³ There should also be an increase in the availability of Aboriginal persons over the next few years, since their population is younger and is growing twice as fast as the rest of the population.¹⁴ The Department should renew and reactivate its employment equity plan to reduce the current imbalance in representation and take into account the availability of target groups in the future labour force. The Department might also develop a strategy containing specific employment equity objectives for a set period of time. One such objective could target representation of employment equity-designated groups at the management level. This objective could be met through such initiatives as the *Leadership*

¹¹ Employment Equity Act (<http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/index.html>)

¹² The Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_e.asp)

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

*Development Initiative for Employees Belonging to the Designated Groups.*¹⁵ The Department should also capitalize on retirements over the next few years and increase the number of hires among employment equity-designated groups, particularly members of visible minorities and Aboriginal persons. Various Public Service Commission (PSC) programs, such as Employment Equity Programs, the Departmental Employment Equity Program, the PSC's Employment Equity Ad Hoc Program, and the Employment Equity Program for Executives (EX) can help achieve the desired results.¹⁶

Official languages

The purpose of the *Official Languages Act* is to ensure respect for English and French as the official languages of Canada and to ensure that they are used equally in communications with the public and delivery of services.¹⁷ Francophones and Anglophones are generally well represented in most groups within the Department, except for CO, ES, and EX groups. Furthermore, bilingualism is a condition of employment in several occupational groups, particularly for rotational employees. The Department is faring reasonably well in that regard, since half of all employees have the maximum level required, i.e., CCC/CCC. The Department must maintain high standards where official languages are concerned given the service it provides to the public and to Canadians around the world.

Highlights

- Representation of Francophones within DFAIT is higher (34.6%) in comparison with the Public Service and the Canadian population.
- Anglophone employees are predominant in all occupational groups except PE (56 Francophone employees or 70.9%).
- Anglophone employees are more predominant in the following groups:
ES (149 employees or 81.4%), CO (208 employees or 77%),
EX (243 employees or 74.1%), FS (710 employees or 71.6%), and
CS (253 employees or 70.7%).
- With regard to levels obtained on language tests, 797 employees (18.2%) have a minimum of BBB; 151 (3.5%), a minimum of CBC; and 2,174 (49.7%), a minimum of CCC. Language test results are valid for five years. Consequently, the above results may no longer be valid in certain cases.

¹⁵ Leadership Development Initiative for employees belonging to the designated groups (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/panorama/2006/11/1115-HSD-Leadership-en.asp>)

¹⁶ Developing a Staffing Strategy (http://www.psc-cfp.gc.ca/staf_dot/staf_strat/index_e.htm)

¹⁷ *Official Languages Act* (<http://lois.justice.gc.ca/en/O-3.01/index.html>)

- There are no results for a significant percentage of employees (17%), since they have not been tested.
- 9.8% of employees in the EX group have less than CBC or do not have language test results.

Implications

The Department may want to establish a second-language skills acquisition and maintenance program which would include language training and regular evaluations so that employees can maintain and enhance their level of bilingualism. Regular evaluations would also help reduce the percentage of language tests whose results are no longer valid. In addition, the Department should ensure that official languages are part of training and career plans. Special attention should also be paid to employees in the EX group and feeder groups who do not have a minimum level of CBC or do not have any language test results. Obligations for executive positions require bilingual proficiency at the CBC level or higher for positions from levels EX-02 to EX-05.¹⁸ The Department might also consider increasing the proportion of Francophones in the CO, ES, and EX groups to bring it in line with their representation in the Canadian population as a whole, i.e., 27.8%. It is important to maintain high official language standards, particularly where rotational employees are concerned, in order to effectively serve Canadians abroad.

Locally engaged staff

Locally engaged staff (LES) are employed in 111 countries,¹⁹ hence there can be significant differences in LES circumstances depending on where they are located. As well, the services LES provide may differ depending on where they work, therefore it is difficult to analyze this workforce in great detail within the framework of this study.

Highlights

- The number of locally engaged staff rose by 395 between 2001 and 2006.
- The LES workforce can be broken down geographically as follows: Asia-Pacific, 31.5%; Europe, 25.7%; Middle East and Africa, 17%; North America, 13.1%; and Latin America and the Caribbean, 12.6%.
- Women accounted for 3,086 locally engaged staff (61.5%), compared with 1,931 men (38.5%).

¹⁸ Directive on the Staffing of Bilingual Positions (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/OffLang/dsbp-ddpb1_e.asp)

¹⁹ Missions Abroad: by Geographic Region and Category (http://bp.dfait-maeci.gc.ca/smd/mission_region-en.asp)

- A comparison of LES arrivals and departures shows that there were more arrivals than departures (+109) in non-office and administrative support groups (levels 02 to 05), whereas higher levels (06 to 10) recorded more departures than arrivals (-37).

Implications

Management of locally engaged staff should be consistent with country strategies given the large number and range of services they provide in their respective regions. Also, due to the lack of information, it would be useful for the Department to conduct studies on locally engaged staff in order to better manage this workforce. These studies could focus on staff working in certain strategic regions identified in the Department's *Report on Plans and Priorities*,²⁰ such as Brazil, Russia, India, China, the European Union, the Middle East, the United States, and other G8 partner countries. Furthermore, employee handbooks should be reviewed on a country-by-country basis to ensure they reflect current working conditions among locally engaged staff.

Other organizational health indicators

Other organizational health indicators have been examined as an adjunct to the other sections of this report and to provide a more qualitative overview of the Department's workforce.

Complaints and grievances

- 139 labour relations complaints were filed in 2005-2006. Of these, 96 (69.1%) were labour relations grievances.
- 82 classification grievances and 18 harassment complaints were also filed. Most of the classification grievances (73 or 89%) had to do with the conversion of the FS occupational group structure to 4 levels in July 2005.
- The Informal Conflict Management System (ICMS) enables users to solve their disputes themselves. Of the 52 cases that were received by the system, 34 (65.4%) were resolved through conflict coaching, 10 (19.2%) through mediation, and 4 (7.7%) through facilitation, while 4 cases (7.7%) were still pending as of March 31, 2006.
- 5 of the 7 active grievances (71.4%) concerning the Foreign Service Directives were completed.

²⁰ 2006-2007 Report on Plans and Priorities (http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0607/fait-aeci/fait-aeci_e.asp)

Implications

The ICMS helped to resolve several disputes during the year. To ensure that employees and managers make better use of the system, it should be given greater visibility and a policy should be developed to promote its systematic use. It may also be beneficial to increase the use of workplace well-being, counselling, mental health, and stress reduction techniques.²¹ Furthermore, delivery of a greater number of courses on conflict management could help reduce the number of formal complaints. Finally, the Foreign Service Directives should continue to be reviewed to ensure that they reflect current working conditions abroad.²²

Occupational health

- 434 clients made use of the Counselling and Consultation Service. Of these, 394 were employees (CBS and LES) and 40, members of employees' families. With regard to work-related consultations, work-life balance issues played a role in 28.8% of cases, while harassment (7%) and interpersonal conflicts (6%) were the other reasons cited most often.
- In 2005-2006, CBS reported 23 workplace accidents or illnesses.
- 69.2% of the 13 workplace accidents reported by LES occurred in the United States.

Implications

The high percentage of work-life balance issues reported by the Counselling and Consultation Service confirms survey findings. For example, according to the *Public Service Employee Survey*,²³ 31% of employees report they can sometimes or rarely balance their personal, family, and work obligations in their current job. In addition, the *DFAIT Change Survey*²⁴ revealed that work interferes more with the family life of DFAIT employees than it does in other departments. Consequently, the Department should endeavour to introduce measures aimed at facilitating work-life balance. And, to help prevent workplace accidents, the Department should promote its *Policy on Occupational Health and Safety*²⁵ and place increased emphasis on prevention.

²¹ The Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_e.asp)

²² Foreign Service Directives – Policies and Guidelines (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_8332/siqlist_e.asp)

²³ Public Service Employee Survey (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/occgrp-e.htm>)

²⁴ DFAIT Change Survey (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/2004/02/duxbury/DFAITEXEC%20REV.ppt>)

²⁵ Policy on Occupational Health and Safety (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/department/hr/programs/ohs-sst/fac-policy-ohs-2005-en.asp>)

Training

- A total of 51,956 student days were devoted to training in the Department. Among CBS, the AS, FS, and EX groups accounted for the most student days of training, with 7,477 (17.4%), 12,672 (29.5%), and 2,135 (5%) student days respectively.²⁶ Note that the AS, FS, and EX groups account for 25.7%, 22.7%, and 7.5%, respectively, of the total CBS workforce.
- Of the training courses offered by the Department, official language training had the highest participation rate (13,813 student days or 26.6%), followed by foreign language training (8,001 student days or 15.4%).
- The In-Canada Training Program had the highest attendance among locally engaged staff (1,634 student days or 18.1%), followed by information management and technology training (1,475 or 16.3%), and official language training (1,214 or 13.4%).

Implications

Compulsory training requirements under the new learning policy must be met in order to preserve knowledge, and particularly knowledge concerning delegation of authority.²⁷ In addition, the Department should increase its efforts to foster continuous learning in order to ensure that employee qualifications are consistent with DFAIT priorities. Furthermore, employees should each have a training plan, which should include language training where necessary.

Overtime

- Departmental employees were paid \$13,849,384 in overtime. Of this amount, non-rotational employees were paid \$6,644,910, and rotational employees, \$7,204,474.

Implications

According to the PSES,²⁸ 58% of DFAIT employees say they are occasionally, rarely, or never able to complete their work tasks during regular working hours. In addition, 37% feel compelled by others to do overtime. However, employees who work long hours report a greater incidence of stress-related health problems as well as greater difficulty in juggling work and family.²⁹ Consequently, a more extensive study on the use of overtime in the Department should be conducted to shed light on all the potential ramifications. Furthermore, in a presentation to the Executive Committee in October 2006, it was recommended that trends in the use of overtime in the missions and the regions be reviewed. Human Resources will therefore study the issue.

²⁶ Report on Learning 2005-2006 (http://intranetapps/cfsi/virtual/cfsm/CFSI_Annual_Report_2005-2006_English.pdf)

²⁷ Policy on Learning, Training and Development (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_856/td-afp_e.asp)

²⁸ Public Service Employee Survey (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/occgrp-e.htm>)

²⁹ The Human Resources Environmental Scan for the Public Service of Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_e.asp)

PERFORMANCE INDICATORS

Table 1: Performance Indicators for DFAIT and the Public Service in 2006		
Performance indicators	DFAIT	Public Service
Indicators related to representation (indeterminate and term employees)		
Proportion of women	51.7%	53.9%
Proportion of men	48.3%	46.1%
Proportion of Aboriginal persons	1.7%	4.1%*
Proportion of persons with disabilities	3.7%	5.8%*
Proportion of members of visible minorities	8%	8.2%*
Proportion of Anglophones	65.5%	68.7%
Proportion of Francophones	34.5%	30.8%
Average age	44.2	44
Indicators related to retention (indeterminate employees only)		
Proportion of employees over 49 years of age	39.4%	35.9%
Proportion of employees who retired in 2005-2006	2.7%	3.0%
Proportion of employees eligible to retire as of March 31, 2006	13.4%	7.5%
Proportion of employees eligible to retire over the next five years	16.2%	18.2%
Proportion of projected retirements compared to the total workforce	3.1%	n/a
Indicators related to mobility (indeterminate employees only)		
Proportion of separations (other than retirement) in 2005-2006	4.7%	4.7%
Proportion of new employees (hires)	7.3%	n/a
Secondments, net (arrivals – exits)	+119	n/a
Proportion of acting appointments	21.5%	n/a
Proportion of promotions	4.9%	n/a
Turnover rate	5.7%	4.5%
Indicators related to organizational health (indeterminate and term employees)		
Total number of grievances	139	n/a
Total number of classification grievances	82	n/a
Total number of harassment complaints	18	n/a

* Data on equity groups was not available for 2005-2006 when this report was drafted. The percentages given are therefore those for 2004-2005.

SECTION A: DEMOGRAPHIC PROFILE OF DFAIT'S WORKFORCE

1.1 Changes in DFAIT's workforce over the last five years

The data in this section pertains to the workforce of the Department of Foreign Affairs and International Trade (DFAIT) as of March 31, 2006. Unless indicated otherwise, the data includes the workforce as a whole, that is, indeterminate (indet.), term, casual, students, employees on leave without pay, and employees seconded outside the Department. Note that approximately 161 employees transferred from Industry Canada to International Trade in 2003 and are included in DFAIT's total workforce in 2006. This section provides an overview of, and changes in, the workforce.

1.1.1 Characteristics of DFAIT's workforce as a whole

Table 2: Canada-based Staff (CBS), Rotational and Non-rotational, and Locally Engaged Staff (LES) by Gender and Employment Status as of March 31, 2006

Workforce — DFAIT	Male				Female				Total			
	Indet.	Term	Other Status	Total	Indet.	Term	Other Status	Total	Indet.	Term	Other Status	Total
CBS — Rotational	1,182	8	3	1,193	819	26	4	849	2,001	34	7	2,042
CBS — Non- rotational	860	61	74	995	1,303	114	105	1,522	2,163	175	179	2,517
CBS total	2,042	69	77	2,188	2,122	140	109	2,371	4,164	209	186	4,559
CBS total (not including other status) ³⁰	2,042	69	0	2,111	2,122	140	0	2,262	4,164	209	0	4,373
LES total	1,856	75	0	1,931	2,910	176	0	3,086	4,766	251	0	5,017
Total strength	3,898	144	77	4,119	5,032	316	109	5,457	8,930	460	186	9,576

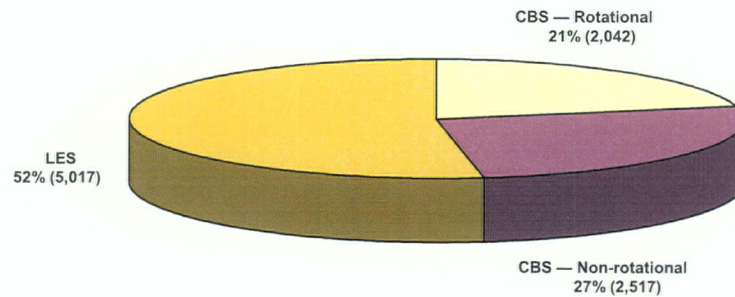
³⁰ Employees included in "other status" are casual employees and students. They are included in the overall snapshot in Section A. Generally, they are not part of the analysis in the other sections, since these individuals are not subject to the same conditions as indeterminate and term employees.

Table 2 presents a detailed breakdown of DFAIT's total workforce (CBS and LES) by gender, employment status, and employment category:

- As of March 31, 2006, DFAIT's total workforce consisted of 4,559 Canada-based staff (47.6%) and 5,017 locally engaged staff (52.4%).
- 91.3% of CBS and 95% of LES were indeterminate employees.
- The CBS workforce consisted of 2,371 women (52%) and 2,188 men (48%).
- Rotational and non-rotational employees accounted for 44.8% and 55.2%, respectively, of the total CBS workforce.

Chart 1 illustrates the breakdown of the workforce by employee group and employment category.

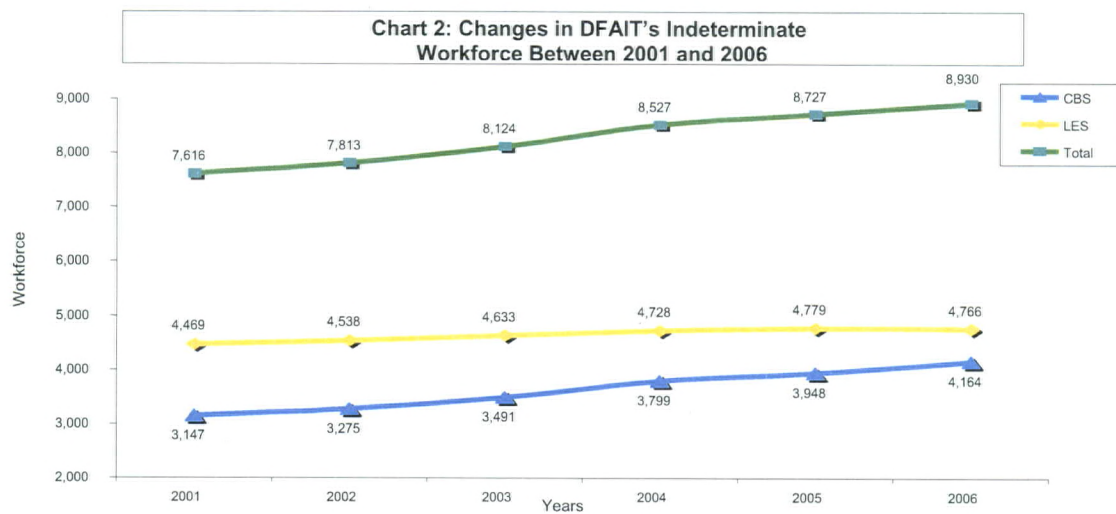
Chart 1: Breakdown of the Workforce by Employee Group and Employment Category



1.1.2 Changes in DFAIT's indeterminate workforce between 2001 and 2006

Chart 2 provides information about numerical changes in DFAIT's indeterminate workforce between 2001 and 2006:

- Total strength (CBS and LES) increased by 1,314 employees between 2001 and 2006.
- The number of CBS rose by 1,017 between 2001 and 2006.
- The LES workforce grew by 297 over the same period.³¹

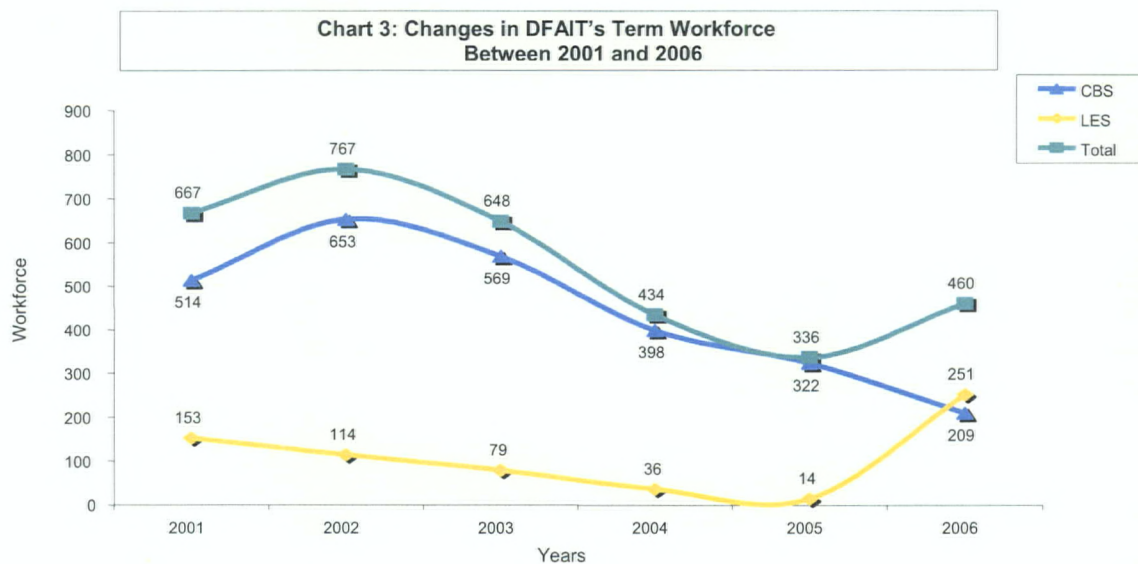


³¹ It should be noted that some LES work for other partner departments. See Section F for more information about the makeup of the LES workforce.

1.1.3 Changes in DFAIT's term workforce between 2001 and 2006

Chart 3 provides a detailed breakdown of changes in DFAIT's term workforce between 2001 and 2006:

- The total term (CBS and LES) workforce shrank by 207 employees between 2001 and 2006, but grew by 124 between 2005 and 2006.
- The total CBS workforce shrank by 305 employees between 2001 and 2006, including 113 between 2005 and 2006.
- The LES workforce increased from 153 employees in 2001 to 251 in 2006. The majority of the increase (237) in the number of LES occurred between 2005 and 2006.

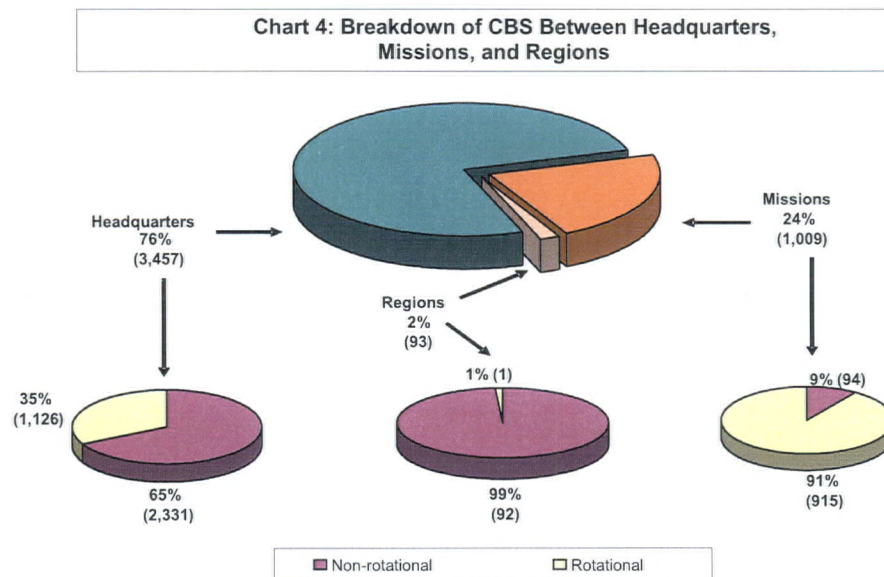


1.2 Breakdown of DFAIT employees around the world

1.2.1 Breakdown of Canada-based staff between Headquarters, missions, and regions

Chart 4 illustrates the breakdown of Canada-based staff between Headquarters, missions, and the regions:

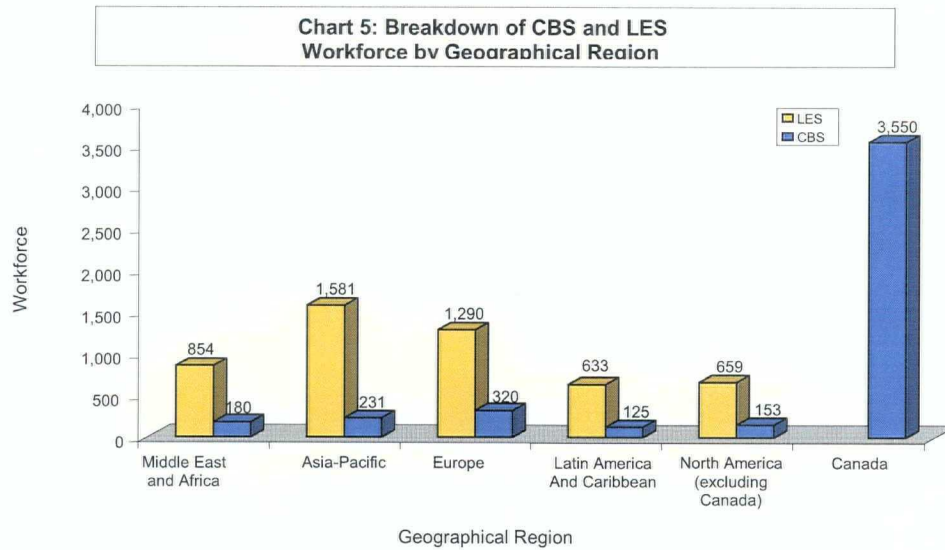
- As of March 31, 2006, the total CBS workforce (4,559 employees) was distributed as follows: 3,457 employees (76%) were working at Headquarters, 35% of whom were rotational and 65%, non-rotational; 1,009 employees (24%) were working at missions, 9% of whom were non-rotational and 91%, rotational; and 93 employees (2%) were working in the regions, of whom 99% were non-rotational and 1%, rotational.



1.2.2 Breakdown of Canada-based staff and locally engaged staff by geographical region

Chart 5 illustrates the breakdown of CBS and LES by geographical region:

- Most CBS (77.9%) are located in Canada, whereas LES are located worldwide. However, a higher percentage (31.5%) of LES are in the Asia-Pacific region.



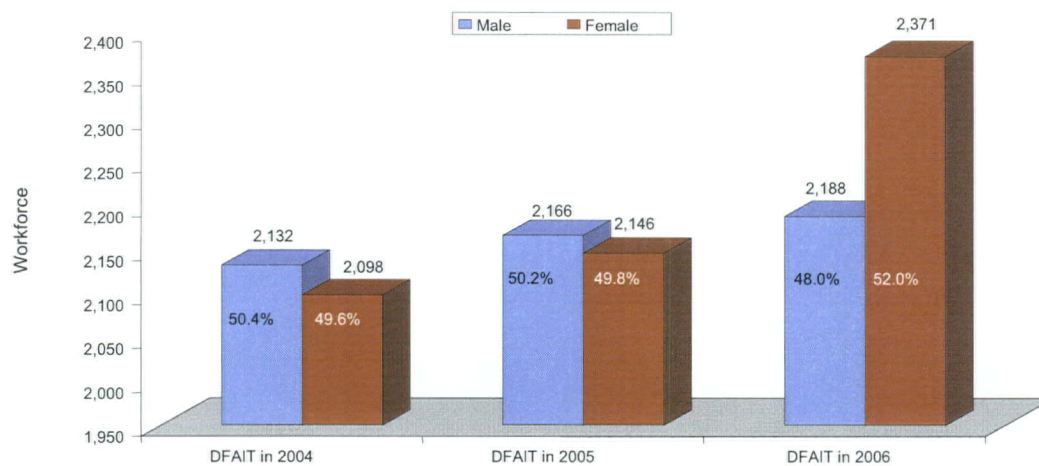
1.3 Breakdown of DFAIT's Canada-based staff

1.3.1 Breakdown of employees by gender

Chart 6 illustrates the breakdown of the CBS workforce by gender:

- The workforce is 52% female and 48% male.
- The number and proportion of women working at DFAIT in 2006 rose from previous year by 2.2%.

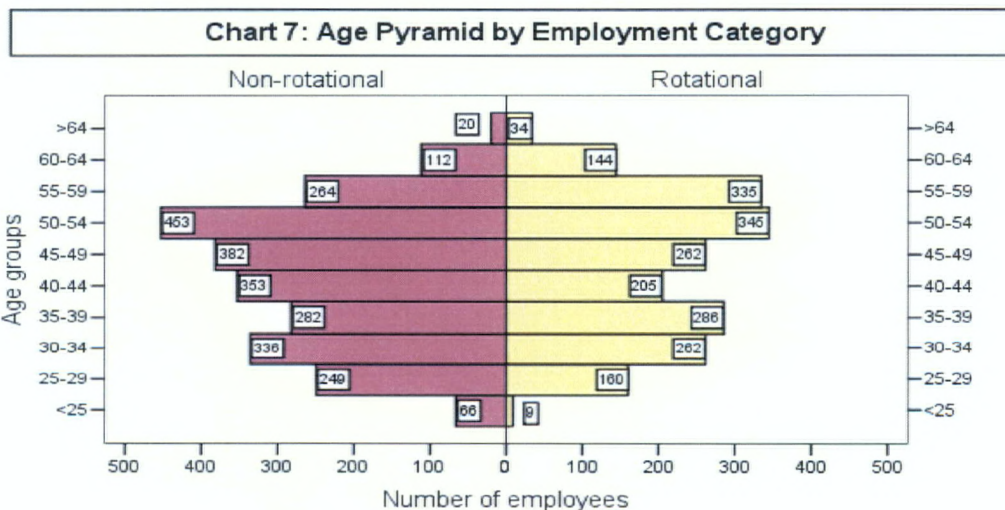
Chart 6: Breakdown of CBS Workforce by Gender and Comparison Between DFAIT in 2004, 2005, and 2006



1.3.2 Breakdown of the workforce by age group

Chart 7 provides a breakdown of Canada-based staff by age group and employment category:

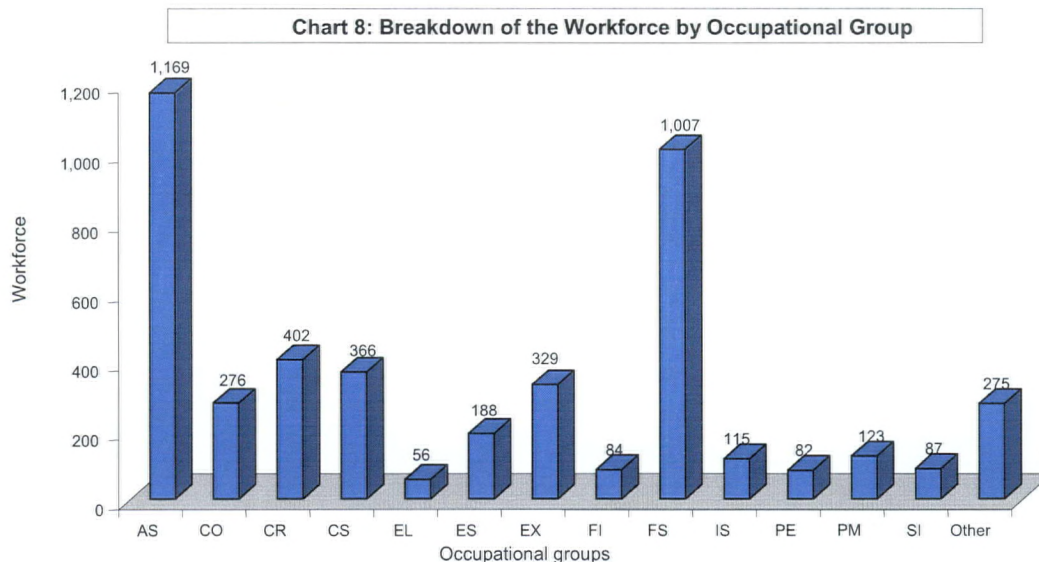
- 66.3% of non-rotational employees and 58% of rotational employees are under 50 years of age.
- Non-rotational employees are more numerous in the following age groups: 30-34 years (13.3%), 40-44 years (14%), 45-49 years (15.2%), and 50-54 years (18%). Moreover, the 40 to 54 age group accounts for nearly half (47.2%) of all non-rotational employees.
- Rotational employees are more heavily represented in the following age groups: 35-39 years (14%), 50-54 years (16.9%), and 55-59 years (16.4%). The age groups form two clusters. The first and larger (33.3%) of the two consists of seasoned employees between 50 and 59 years of age. The second (26.8%) consists of those between 30 and 39 years of age.



1.3.3 Breakdown of the workforce by occupational group

Chart 8 illustrates the number of Canada-based staff by occupational group:³²

- AS and FS were the two largest groups at DFAIT as of March 31, 2006, with 1,169 employees (25.6%) in the AS group and 1,007 (22.1%) in the FS group, followed by the CR group (8.8%), the CS group (8%), and the EX group (7.2%).



³² The group "Other" consists of the following occupational groups: AR, DA, DD, DM, ED, EG, EN, GL, GS, GT, GX, HR, LS, OC, OM, PG, and PR.

Chart 9 illustrates the breakdown of the workforce by occupational group and employment status:

- Indeterminate employees are more numerous in the AS (1,073 or 25.8%) and FS (974 or 23.4%) groups.
- Term employees and those with an “other status” are more numerous in the AS (53 or 25.4% and 43 or 23.1% respectively) and CR (46 or 22% and 25 or 13.4% respectively) groups.
- Employees with “other status,” namely students and casuals, are to be found in all occupational groups, except for EL and FI.

Chart 9: Breakdown of the Workforce by Occupational Group and Employment Status

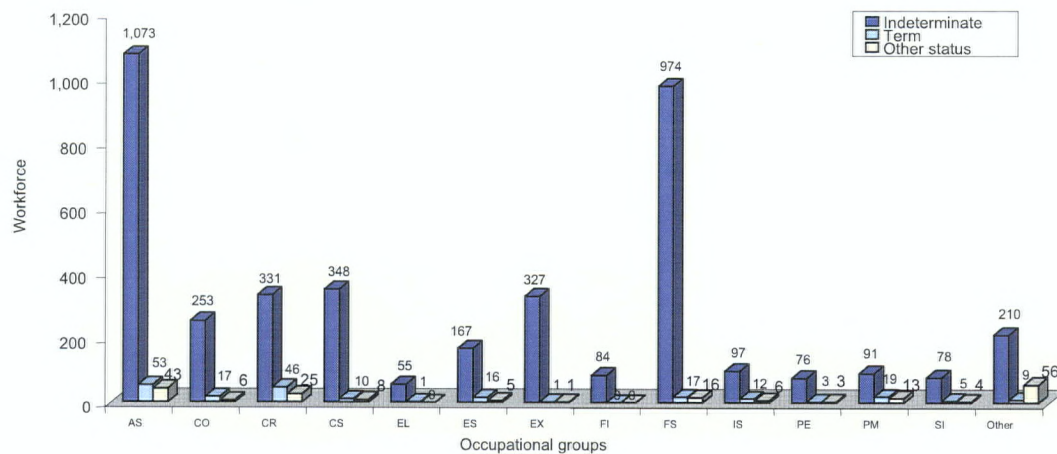
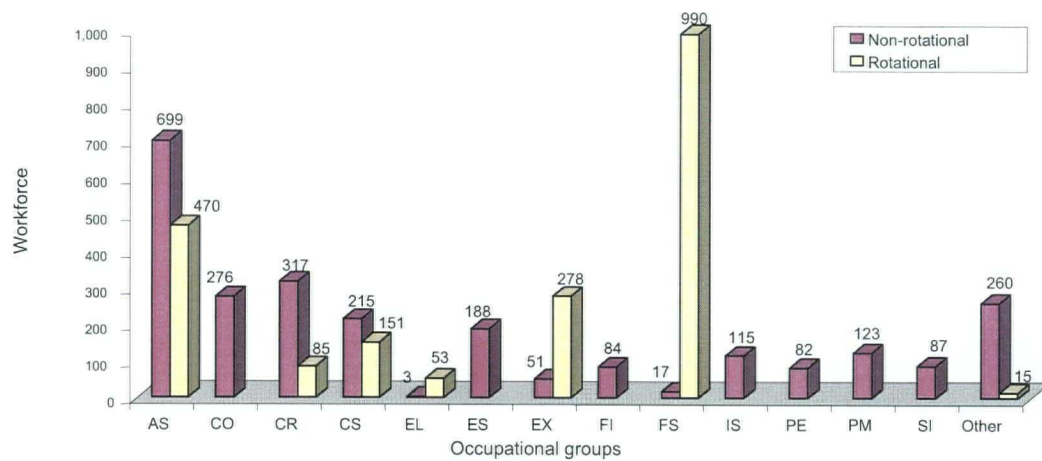


Chart 10 provides information about the total CBS workforce based on employment category and occupational group:

- For rotational employees, the predominant groups are the following:
FS (990 employees or 48.5%), AS (470 employees or 23%), and
EX (278 employees or 13.6%).
- The largest number of non-rotational employees are to be found in the
AS (699 employees or 27.8%), CR (317 employees or 12.6%),
CO (276 employees or 11%), and CS (215 employees or 8.5%) groups.

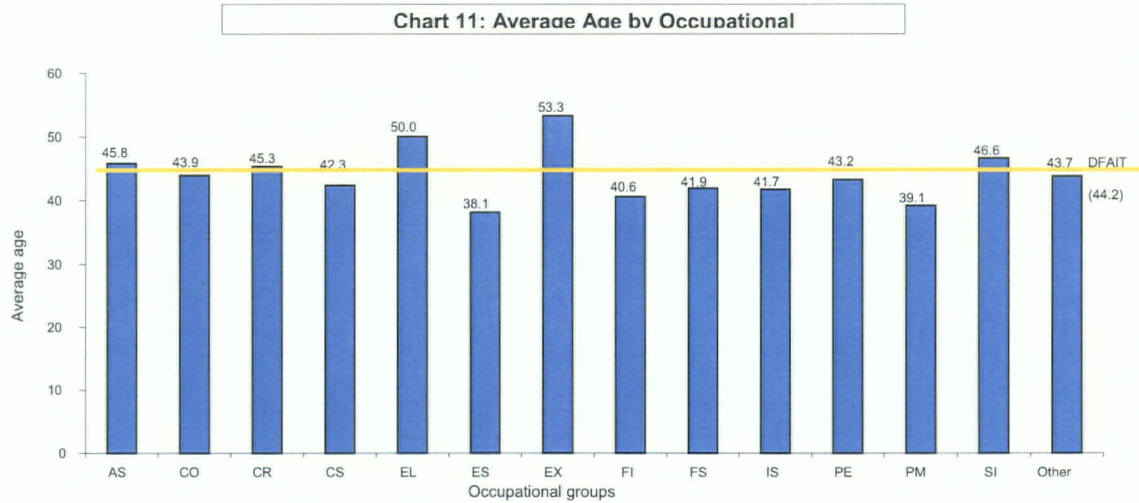
Chart 10: Breakdown of the Workforce by Occupational Group and Employment Category



1.3.4 Average age of the workforce by occupational group

Chart 11 illustrates the average age of the workforce by occupational group:

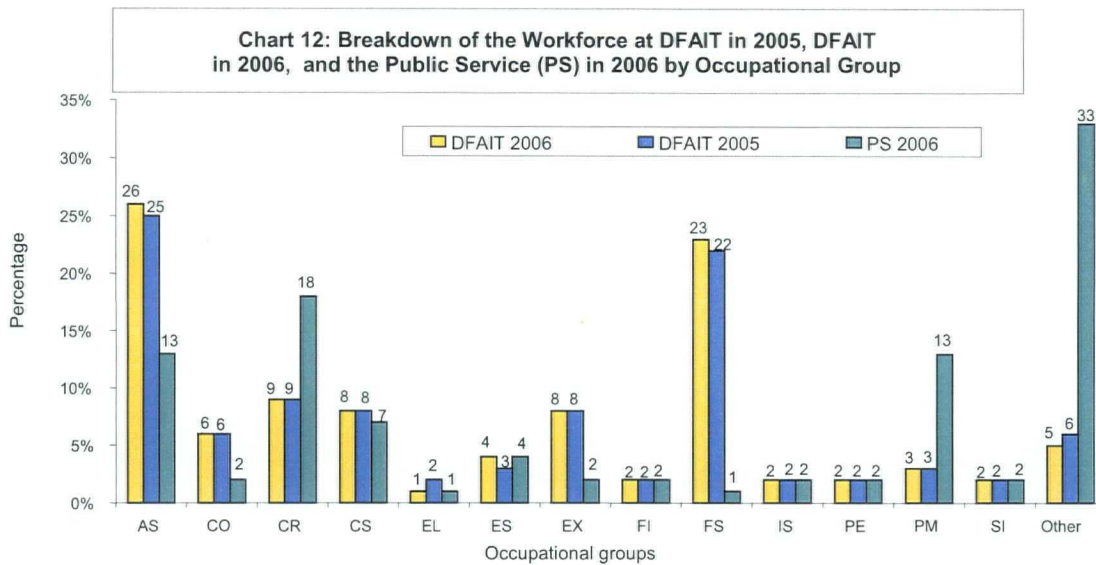
- The average age of DFAIT's workforce was 44.2 years as of March 31, 2006.
- The EX occupational group had the highest average age (53.3 years).
- The average age for all occupational groups was over 40 years, except for ES (38.1 years) and PM (39.1 years).



1.3.5 Comparison between DFAIT in 2006, DFAIT in 2005, and the Public Service in 2006

Chart 12, which establishes a comparison between DFAIT in 2005, DFAIT in 2006, and the Public Service (PS) in 2006, illustrates the following:

- With the exception of the EL occupational group, where the relative proportion of employees decreased by nearly half between 2005 and 2006 because of the strategic repositioning of EL to CS, there is very little difference in terms of the proportion of employees in 2005 and 2006 where the occupational groups are concerned.
- The AS and FS occupational groups were well represented at DFAIT in 2006, accounting for 25.7% and 22.7%, respectively, of total CBS strength.
- The occupational groups with the strongest representation in the Public Service in 2006 were CR (17.9%), PM (13.2%), and AS (13%).



1.3.6 Breakdown of employees by occupational stream

Table 3 illustrates the breakdown of Canada-based staff by employment category, occupational group, and occupational stream. Occupational stream is used mostly to clarify the nature of the work performed by rotational employees.

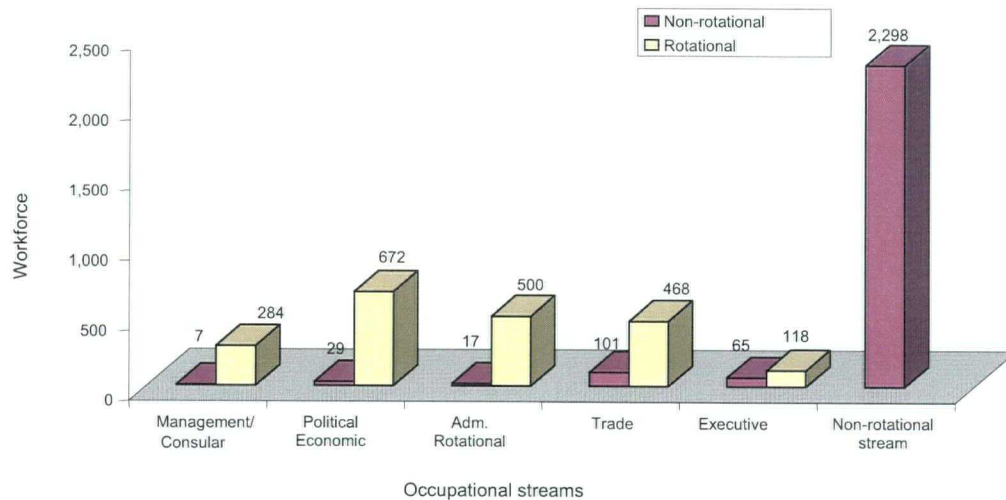
- Most non-rotational employees (2,298 or 91.3%) do not have a specific occupational stream and belong to the non-rotational occupational stream. However, employees belonging to the non-rotational category are found in all occupational groups.
- Rotational employees are more numerous (672 or 33%) in the Political/Economic stream. There are also similar percentages of rotational employees in the rotational Administrative (500 or 24.5%) and Trade (468 or 23%) streams.
- The Management/Consular Services stream accounts for 291 employees (6.4% of the workforce). Of these, 284 are rotational (97.6%).

Occup. Group	Non-rotational							Rotational						Grand Total
	Management/Consular Services	Non-rot.	Pol. Econ.	Rot. Adm.	Trade	Exec.	Total	Management/Consular Services	Pol. Econ.	Rot. Adm.	Trade	Exec.	Total	
AS	6	679	4	6	4	0	699	269	0	201	0	0	470	1,169
CO	0	195	0	0	81	0	276	0	0	0	0	0	0	276
CR	0	311	1	5	0	0	317	0	0	85	0	0	85	402
CS	0	211	0	4	0	0	215	0	0	151	0	0	151	366
EL	0	3	0	0	0	0	3	0	0	53	0	0	53	56
ES	0	180	2	0	6	0	188	0	0	0	0	0	0	188
EX	1	0	1	0	1	48	51	10	101	0	53	114	278	329
FI	0	83	1	0	0	0	84	0	0	0	0	0	0	84
FS	0	0	14	0	3	0	17	5	570	0	415	0	990	1,007
IS	0	115	0	0	0	0	115	0	0	0	0	0	0	115
PE	0	81	0	0	1	0	82	0	0	0	0	0	0	82
PM	0	118	5	0	0	0	123	0	0	0	0	0	0	123
SI	0	81	1	0	5	0	87	0	0	0	0	0	0	87
Other	0	241	0	2	0	17	260	0	1	10	0	4	15	275
Total	7	2,298	29	17	101	65	2,517	284	672	500	468	118	2,042	4,559

Chart 13 illustrates the breakdown in the workforce by employment category and occupational stream:

- If we exclude the non-rotational occupational stream, the highest numbers of non-rotational employees are found in the Trade and Executive streams. Within these streams, non-rotational employees account for 18% and 36%, respectively, of the workforce. However, this stream generally applies to term employees because, typically, non-rotational employees belong to the non-rotational stream.

Chart 13: Breakdown of the Workforce by Employment Category and Occupational Stream



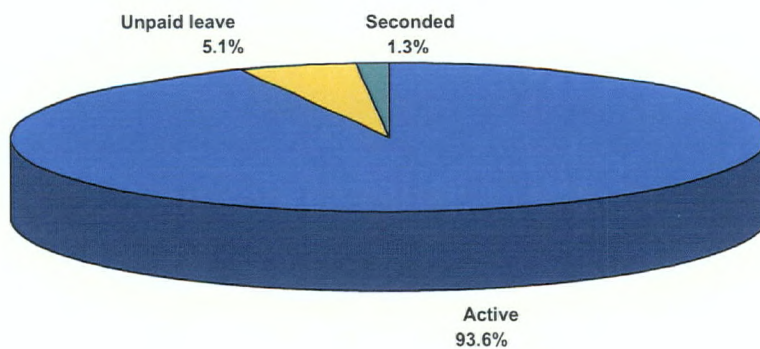
1.3.7 Breakdown of the workforce by status and occupational group

Table 4 illustrates the breakdown of DFAIT's workforce by status and occupational group:

- 4,269 employees, accounting for 93.6% of the workforce, were active as of March 31, 2006. The remainder were on leave without pay (231 or 5.1%) or seconded to another organization (59 or 1.3%). Chart 14 provides a visual representation of this breakdown.
- The proportion of active employees is similar across the occupational groups. However, the ES and IS groups have a higher proportion of employees on unpaid leave compared with the average for the Department as a whole (9.6% versus 5.1%). Furthermore, the FS group has more employees on secondment compared with the Department as a whole (2.9% versus 1.3%).

Table 4: Status of the Workforce by Occupational Group							
Occupational Group	Active		Unpaid Leave		Seconded		Total
	#	%	#	%	#	%	
AS	1,118	95.6%	44	3.8%	7	0.6%	1,169
CO	255	92.4%	15	5.4%	6	2.2%	276
CR	382	95.0%	20	5.0%	0	0.0%	402
CS	358	97.8%	8	2.2%	0	0.0%	366
EL	55	98.2%	1	1.8%	0	0.0%	56
ES	168	89.4%	18	9.6%	2	1.1%	188
EX	314	95.4%	6	1.8%	9	2.7%	329
FI	81	96.4%	3	3.6%	0	0.0%	84
FS	908	90.2%	70	6.9%	29	2.9%	1,007
IS	104	90.4%	11	9.6%	0	0.0%	115
PE	77	93.9%	4	4.9%	1	1.2%	82
PM	111	90.2%	10	8.1%	2	1.6%	123
SI	81	93.1%	4	4.6%	2	2.3%	87
Other	257	93.4%	17	6.2%	1	0.4%	275
Total	4,269	93.6%	231	5.1%	59	1.3%	4,559

Chart 14: Breakdown of the Workforce by Sta



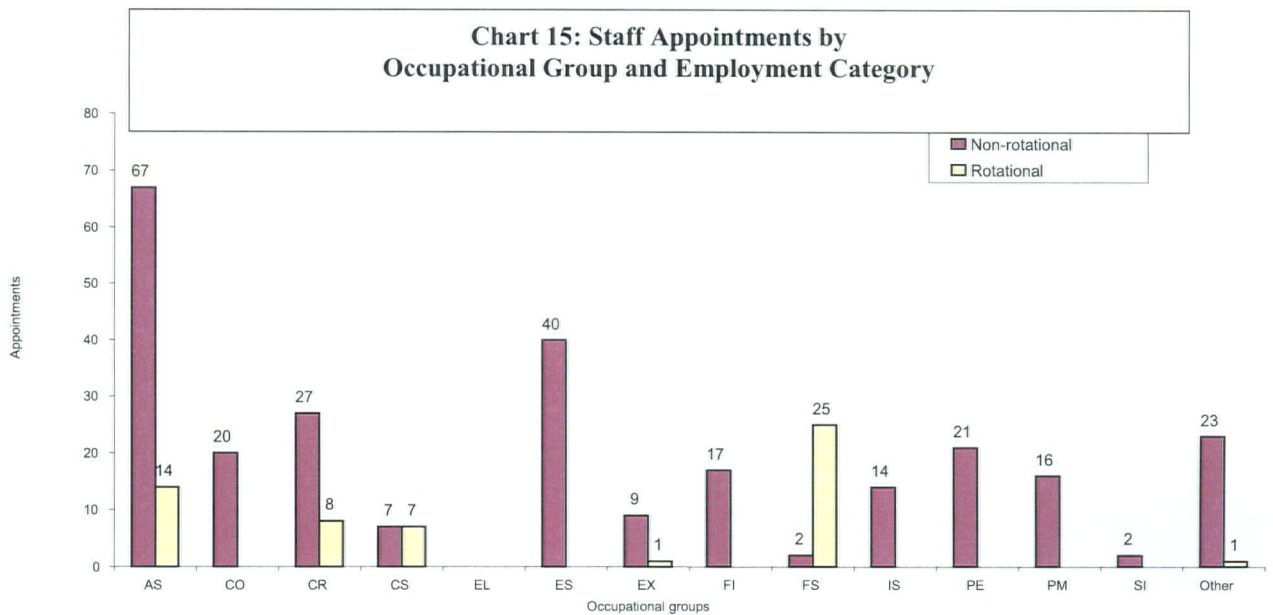
Section B: Indeterminate and Term Staff Movement

2.1 Recruitment and staffing

2.1.1 Appointments/hires

Chart 15 illustrates the number of employees hired between April 1, 2005, and March 31, 2006, by occupational group and employment category:

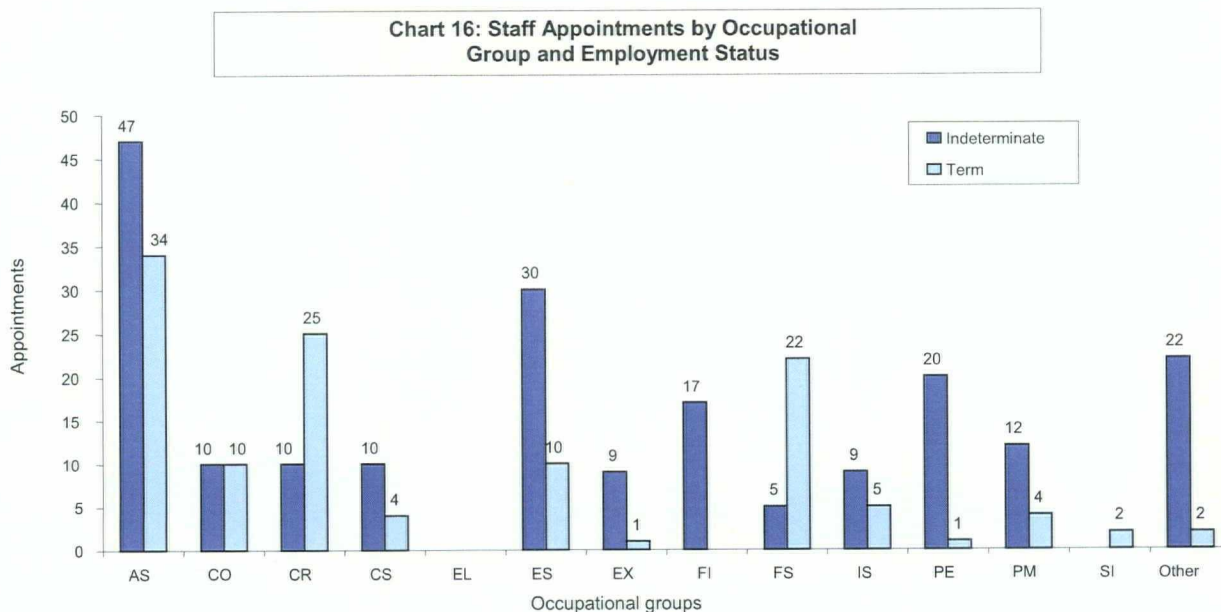
- A total of 321 employees were hired.³³
- Of these, 265 (82.6%) were non-rotational and 56 (17.4%), rotational.
- The AS group accounted for 25.2% of all appointments (81).



³³ Please note that, in addition, 143 students were hired between April 1, 2005, and March 31, 2006.

Chart 16 provides a breakdown of hires by occupational group and employment status:

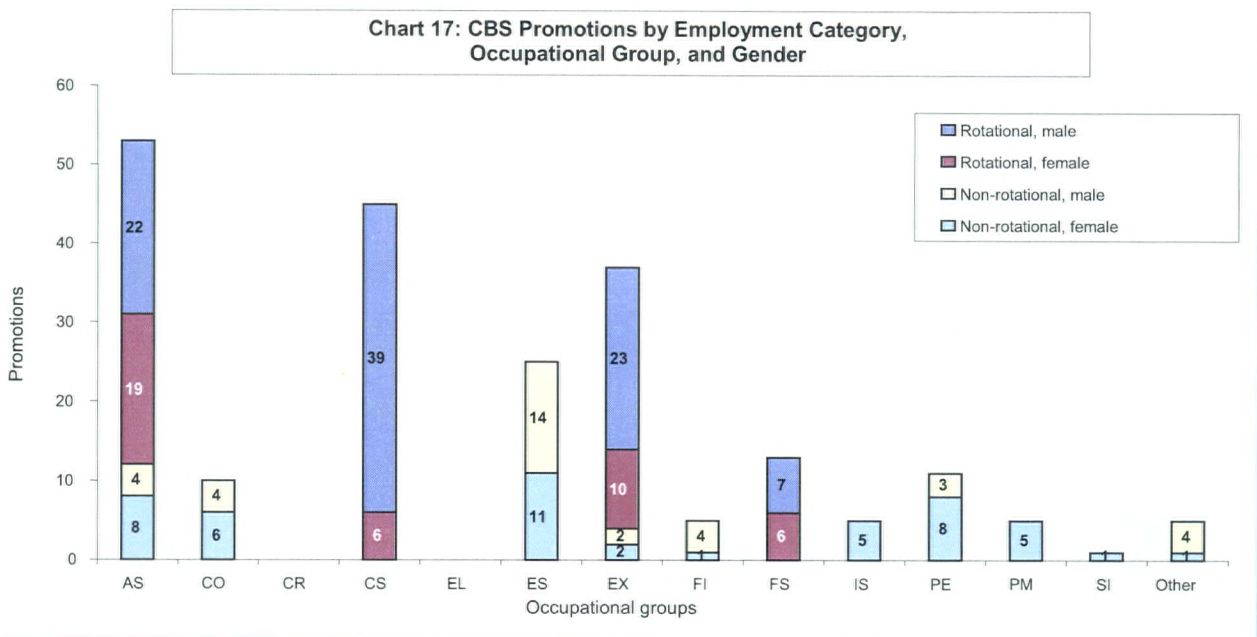
- 201 CBS (62.6%) were hired on an indeterminate basis, compared with 120 (37.4%) on a term basis.
- The AS group accounted for most of the appointments among both indeterminate employees (47 or 23.4%) and term employees (34 or 28.3%).



2.1.2 Canada-based staff promotions

Chart 17 provides a breakdown of promotions among Canada-based staff by occupational group, employment category, and gender:

- 215 employees (4.9% of total strength) were promoted. Of these, 83 (38.6%) were non-rotational and 132 (61.4%), were rotational employees.
- In all, 89 women (41.4%) and 126 men (58.6%) were promoted.
- The AS group accounted for the most promotions (53 promotions or 24.7%). A total of 41 rotational employees (22 men and 19 women) were promoted, compared with 12 non-rotational employees (4 men and 8 women).



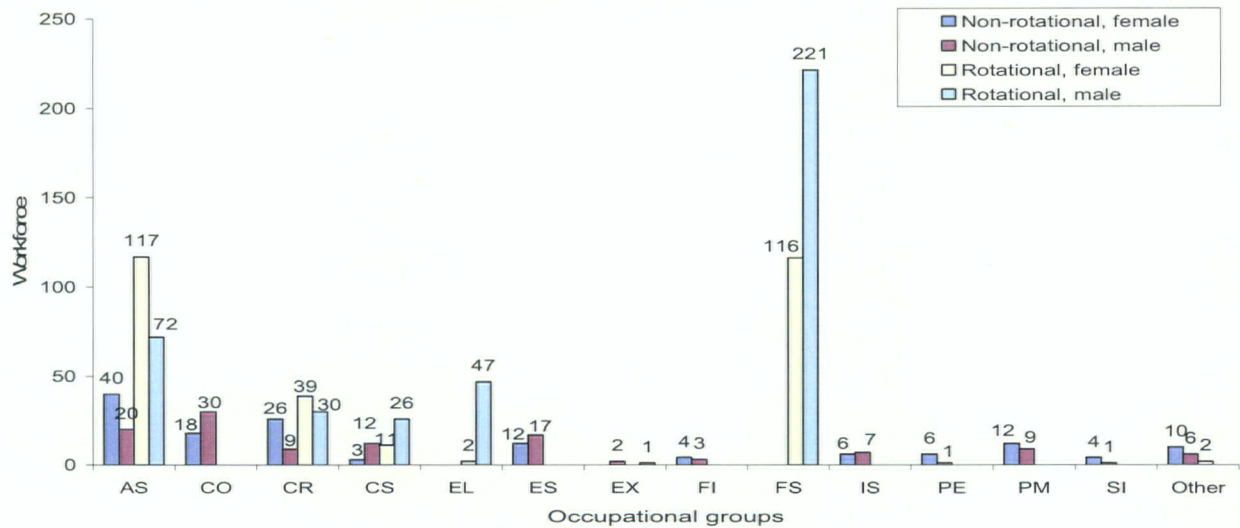
2.1.3 Acting appointments

2.1.3.1 Classification of the substantive positions of acting employees

Chart 18 provides information about the classification of acting employees' substantive positions by occupational group, employment category, and gender:

- In all, 942 employees (21.5%) were acting as of March 31, 2006. Of these, 684 (72.6%) were rotational and 258 (27.4%), non-rotational.
- The FS (337 appointments or 35.8%) and AS groups (249 appointments or 26.4%) accounted for the most acting appointments.

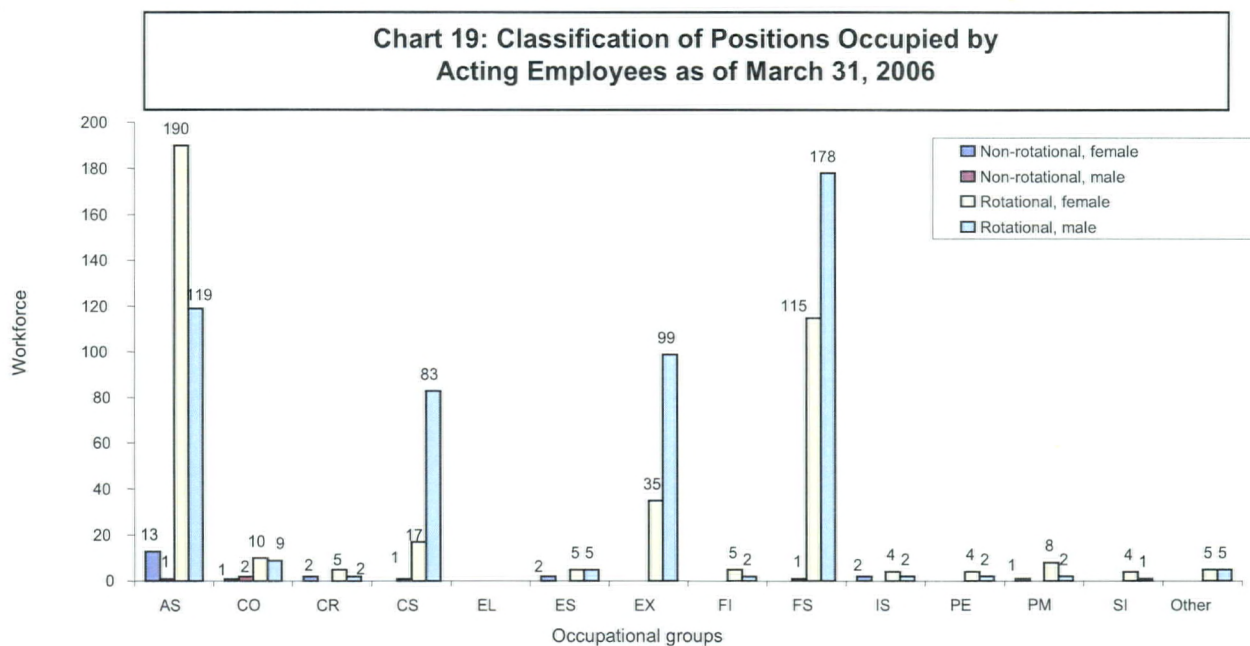
Chart 18: Classification of Acting Employees by Employment Category and Gender



2.1.3.2 Classification of positions occupied by acting employees

Chart 19 shows the classification of positions occupied by acting employees by occupational group, employment category, and gender as of March 31, 2006:

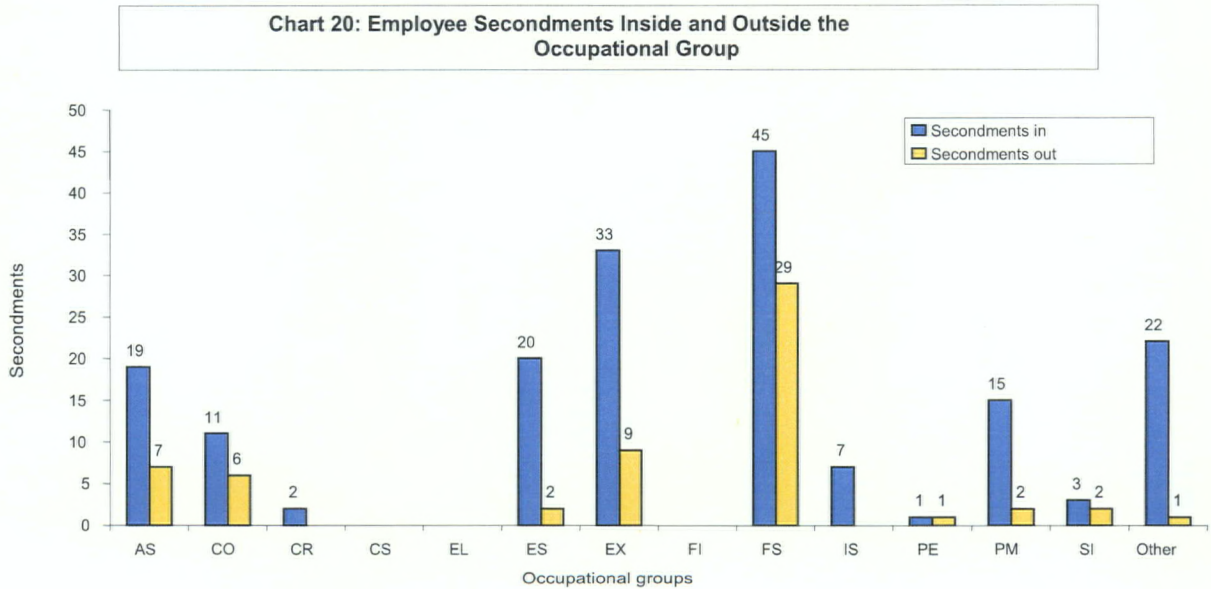
- There were more acting employees in AS (323 or 34.3%), FS (294 or 31.2%), and EX (134 or 14.2%) positions. These three groups alone accounted for 79.7% of positions occupied by acting employees.
- 916 positions held by acting employees (97.2%) were rotational, whereas 26 (2.8%) were non-rotational.



2.1.4 CBS secondments

Chart 20 provides a comparison of the number of CBS seconded within and outside the Department by occupational group:

- In all, 237 CBS (6.8% of total strength) were on secondment as of March 31, 2006. Of these, 178 (75.1%) were on secondment to the Department, while 59 (24.9%) were on secondment outside the Department.
- 43.8% of employees seconded to DFAIT were working in FS (74 secondments or 25.3%) and EX (42 secondments or 18.5%) groups.
- The FS group alone accounted for 49.2% of employees on secondment outside DFAIT.



2.1.5 Assignments

Chart 21 illustrates the number of assignments by gender:

- 1,239 Canada-based staff, consisting of 760 men (61.3%) and 479 women (38.7%), were assigned.
- The FS group accounted for 42.9% of all assignments (531).

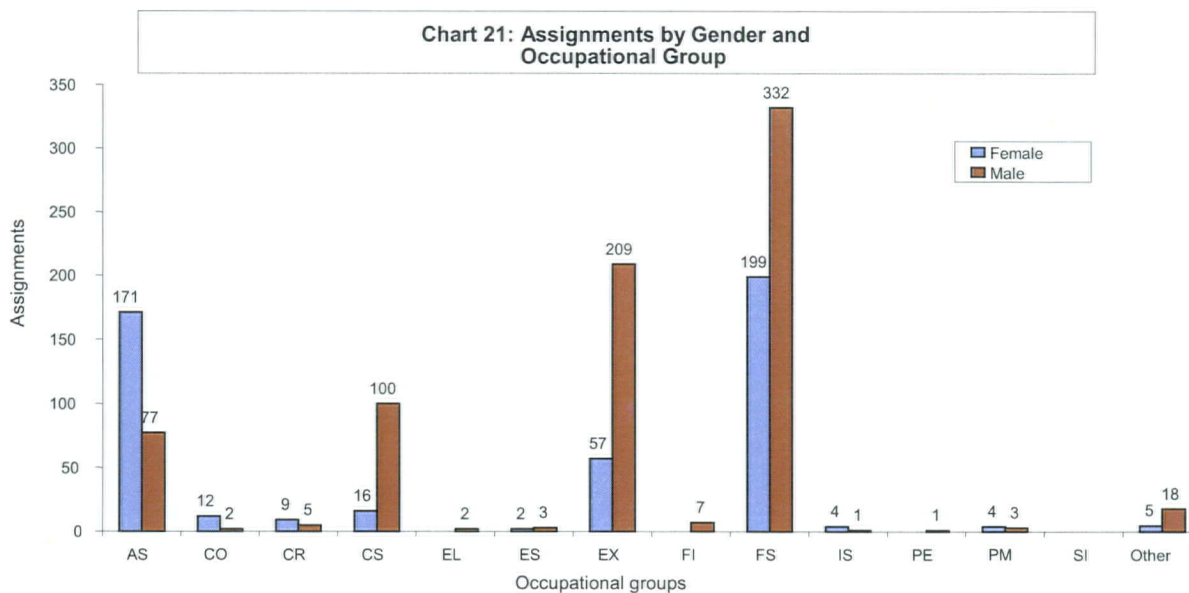
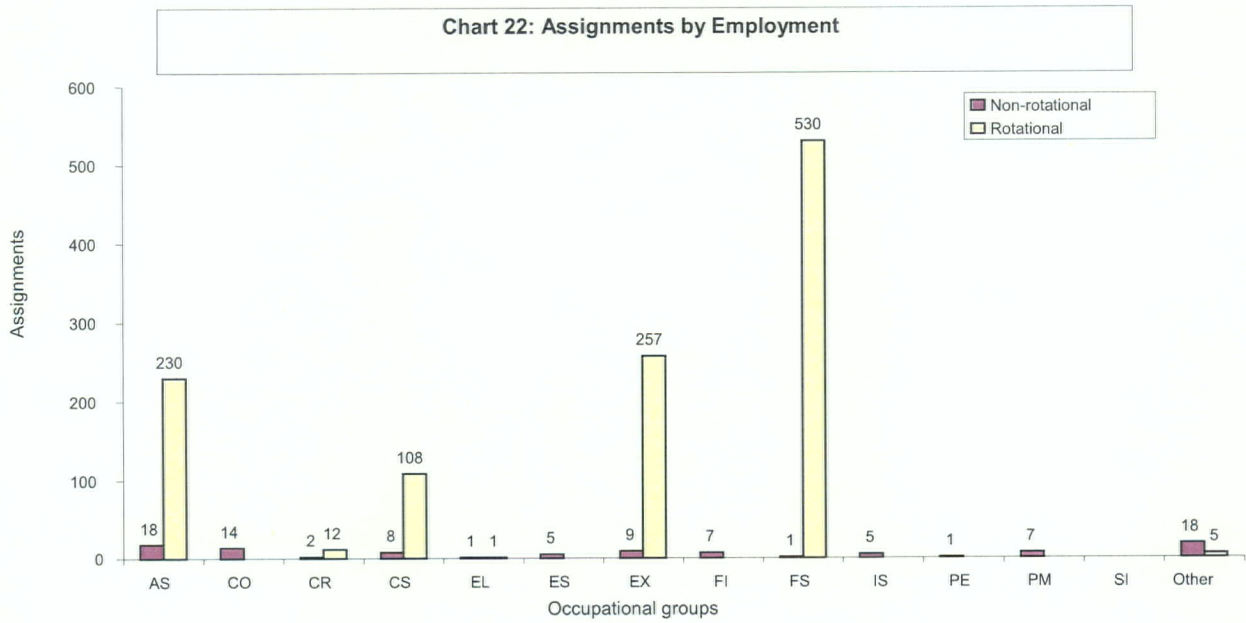


Chart 22 provides a breakdown of assignments by employment category:

- Most employees (1,143 or 92.3%) on assignment are rotational. This is because rotational employees, by virtue of the nature of their work and their employment conditions, are assigned on a regular basis abroad or in Canada.



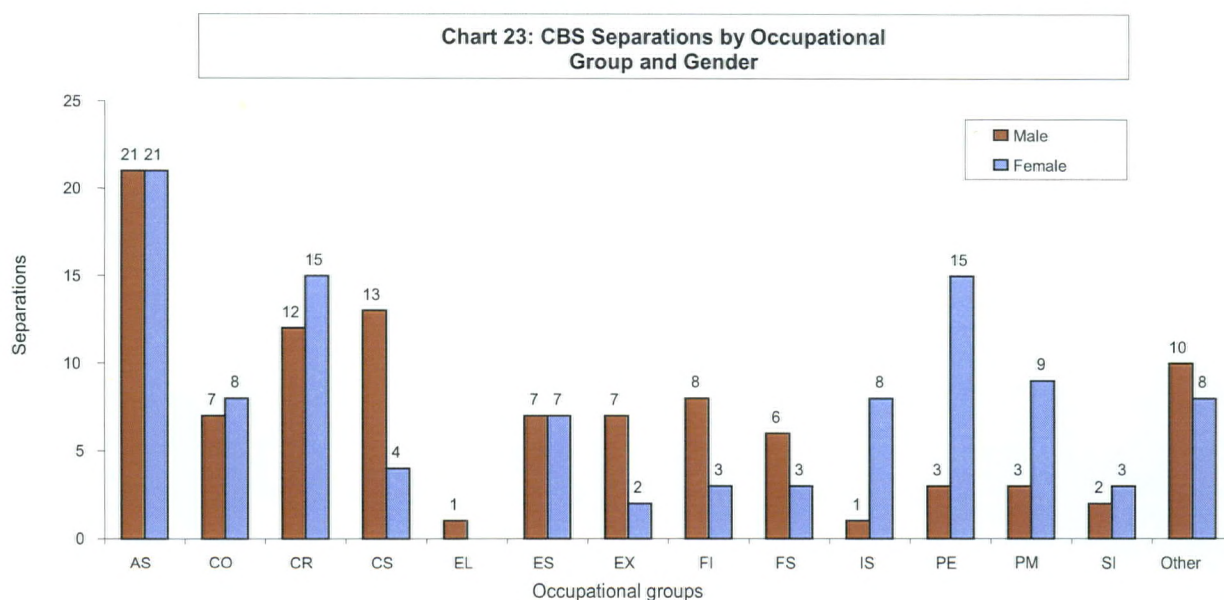
2.2 CBS Separations for reasons other than retirement

- 207 Canada-based staff left the Department between April 1, 2005, and March 31, 2006, for reasons other than retirement.

2.2.1 CBS separations by occupational group and gender

Chart 23 provides a breakdown of separations of Canada-based staff by occupational group and gender:

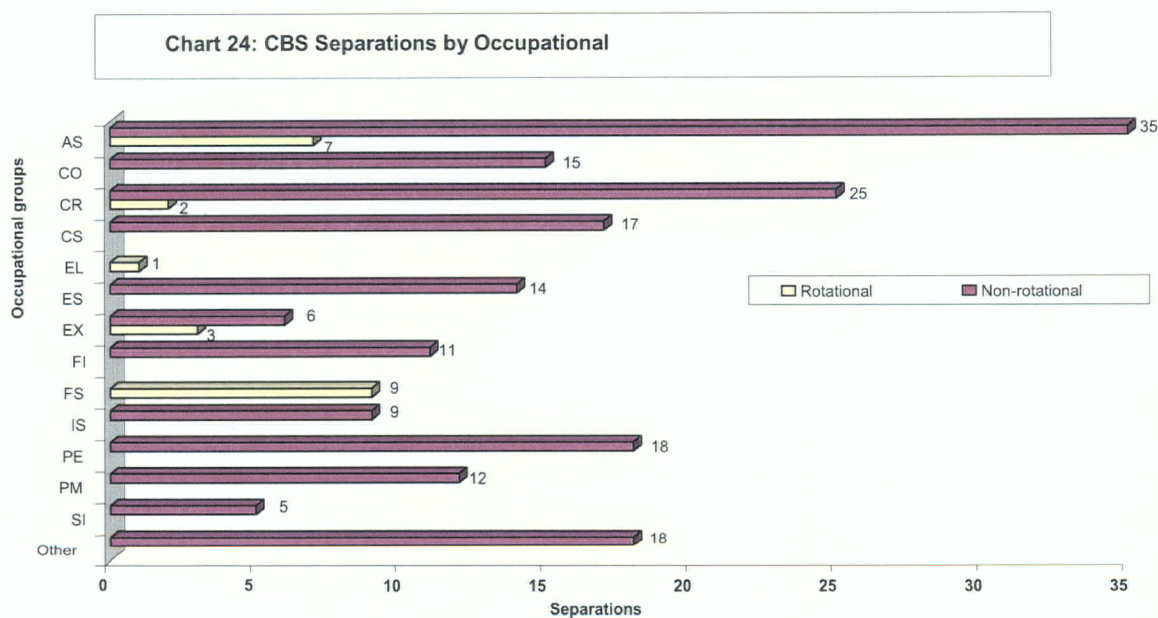
- Separations were split almost equally between men and women, with 101 and 106 separations respectively.
- The AS group accounted for the highest number of separations among both men and women, with 21 separations each.
- The EL and IS groups accounted for the fewest separations among men (1 separation each), whereas, among women, it was the EX group (2 separations).



2.2.2 CBS separations by occupational group and employment category

Chart 24 provides a breakdown of separations for reasons other than retirement among Canada-based staff by employment category and occupational group:

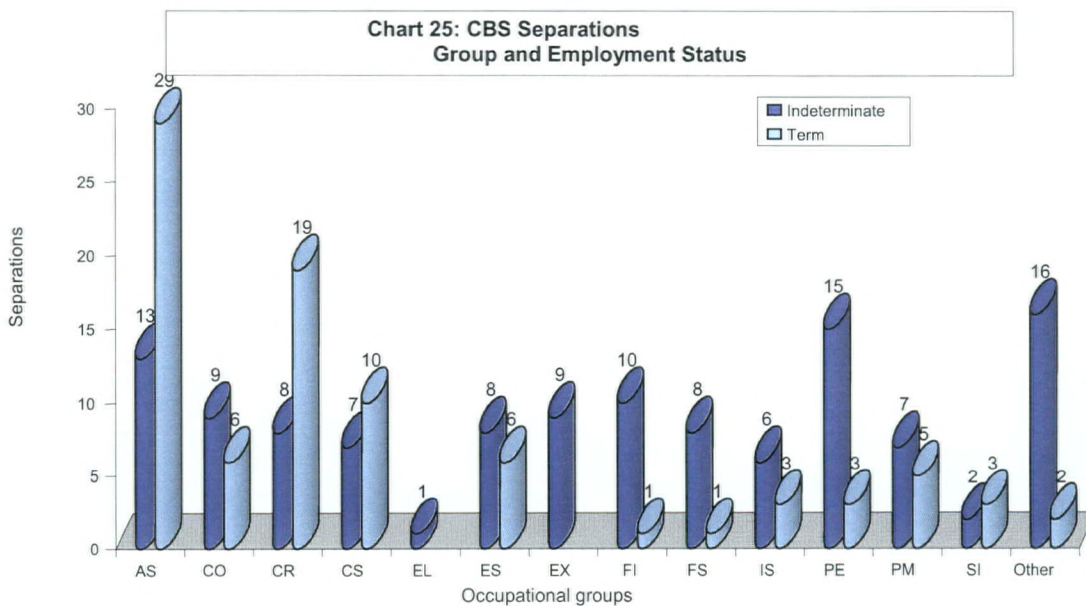
- 89.4% of Canada-based staff separations were from non-rotational employees (185), and 10.6% from rotational employees (22).
- Separations among rotational employees for reasons other than retirement were recorded in the following groups: AS (7 separations or 31.8%), CR (2 separations or 9.1%), EL (1 separation or 4.5%), EX (3 separations or 13.6%), and FS (9 separations or 40.9%).
- Most separations among non-rotational employees were observed in the following groups: AS (35 separations or 18.9%), CR (25 separations or 13.5%), and PE (18 separations or 9.7%).



2.2.3 CBS separations by occupational group and employment status

Chart 25 compares the number of separations among Canada-based staff for reasons other than retirement by occupational group and employment status:

- The number of separations among indeterminate Canada-based staff (119 separations or 57.5%) was higher than among their term counterparts (88 separations or 42.5%).
- AS separations (42) accounted for 20.3% of the total number of separations. Conversely, the EX (9), FS (9), and SI (5) groups recorded the fewest separations, with 4.3% for the first two groups and 2.4% for the latter.
- Among indeterminate employees, the following groups had the most separations: PE (15 separations or 12.6%), AS (13 separations or 10.9%), and FI (10 separations or 8.4%).
- Among term employees, the following groups had the most separations: AS (29 separations or 33%), CR (19 separations or 21.6%), and CS (10 separations or 11.4%).

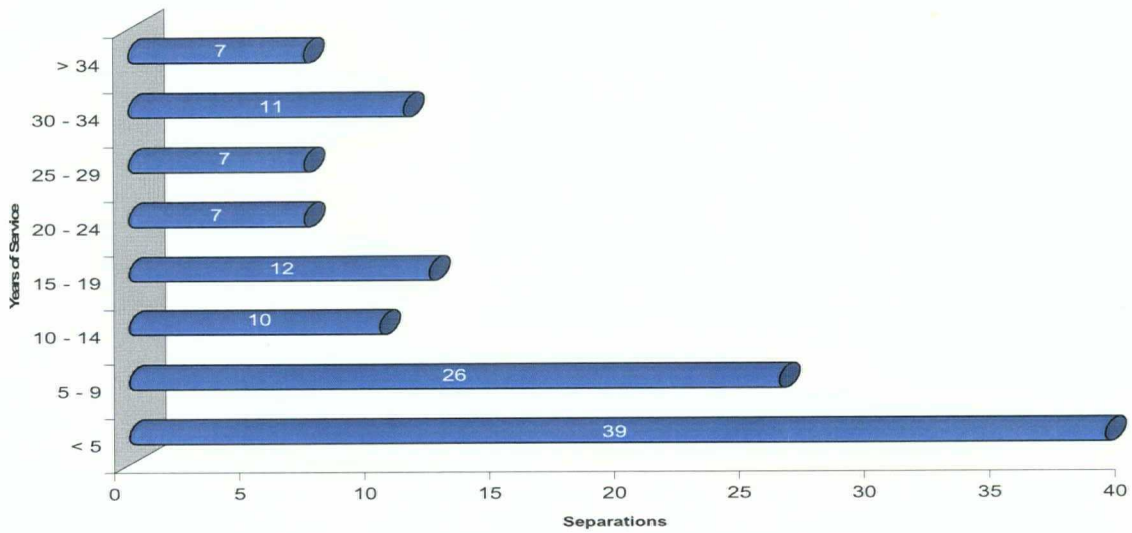


2.2.4 CBS (indeterminate) separations by years of service

Chart 26 provides a breakdown of the number of separations for reasons other than retirement among indeterminate Canada-based staff by years of service:

- The number of separations was higher among employees with less than 10 years of service (65 separations or 54.6%). Employees with 5 to 9 years of service accounted for 26 separations (21.8%), whereas employees with less than 5 years of service accounted for 39 separations (32.8%).

Chart 26: CBS (Indeterminate) Separations by Years of Service

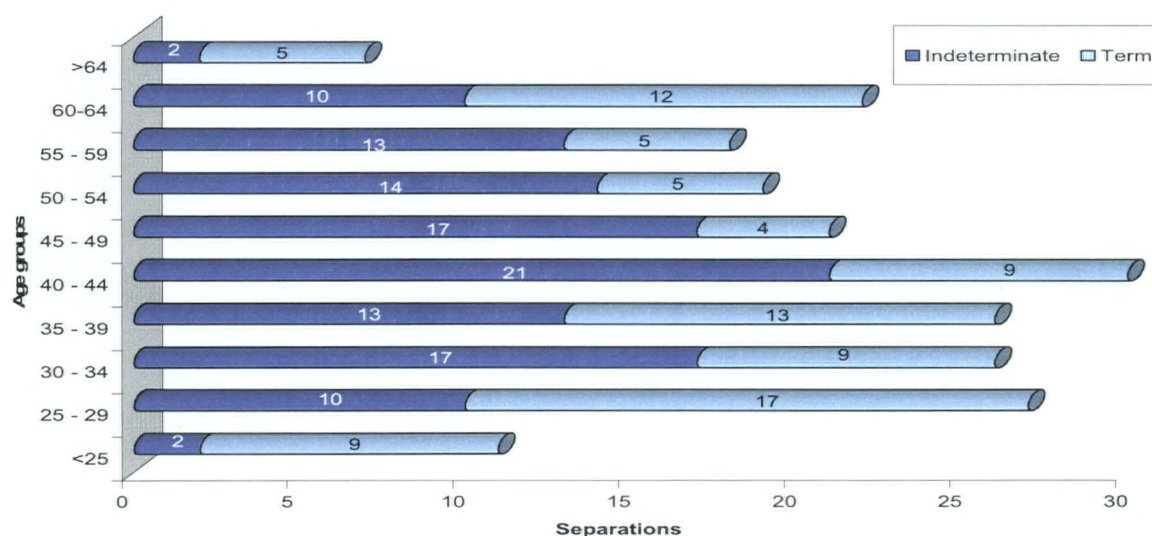


2.2.5 CBS separations by age group and employment status

Chart 27 provides a breakdown of the number of separations for reasons other than retirement by age group and employment status:

- The percentage of separations was high among the 25 to 44 age group (109 separations or 52.7%).
- Among indeterminate employees, the 40 to 44 age group had the highest number of separations (21 separations or 17.6%). In contrast, among term employees, the 25 to 29 age group had the highest number of separations (17 separations or 19.3%).

Chart 27: CBS Separations by Age Group and Employment Status

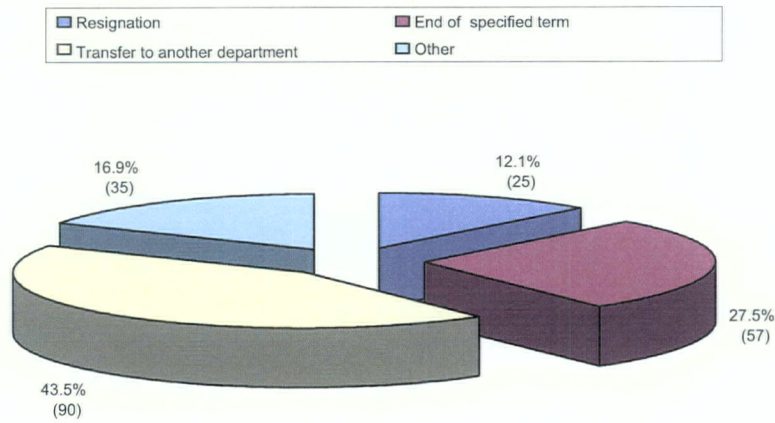


2.2.6 Reasons for CBS separations

Chart 28 illustrates the various reasons for separation,³⁴ other than for retirement:

- Generally speaking, the reasons for separation are as follows: transfer to another department (43.5%), end of specified term (27.5%), resignation (12.1%), and other reasons (16.9%).

Chart 28: Reasons for CBS Separations



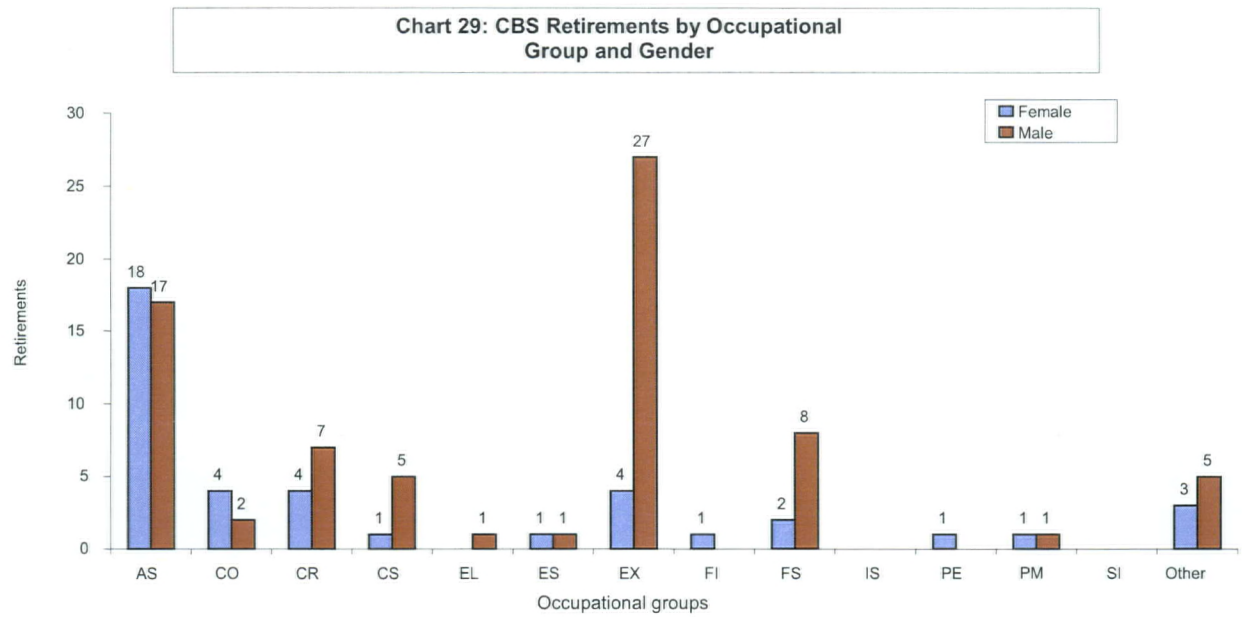
³⁴ The "other" category in Chart 28 includes departures for personal reasons, termination of Order in Council, termination of employment, and discharge for misconduct.

2.3 CBS retirements

2.3.1 Breakdown of retirements by occupational group and gender

Chart 29 provides a breakdown of CBS retirements by occupational group and gender:

- Men accounted for 74 retirements (64.9%), while women accounted for 40 (35.1%).
- A high percentage of retirements occurred in the AS (35 retirements or 30.7%) and EX (31 retirements or 27.2%) groups.



2.3.2 Breakdown of retirements by employment category and occupational group

Table 5 summarizes the data concerning the number of retirements by employment category and occupational group:

- A total of 114 employees retired. Of these, 49 (43%) were non-rotational and 65 (57%), rotational.
- Among non-rotational employees, the EX group had by far the highest percentage of retirements, with 6 out of 52 employees, accounting for 11.5% of total EX strength.
- Among rotational employees, the CR group had the highest number of retirements (7 out of 76 or 9.2%), followed closely by the EX group (25 out of 292 or 8.6%).

Occupational Groups	Non-rotational			Rotational			Total		
	Average Indet. Staff*	Retirements	%	Average Indet. Staff*	Retirements	%	Average Indet. Staff*	Retirements	%
AS	592	17	2.9%	457	18	3.9%	1,049	35	3.3%
CO	247	6	2.4%	0	0	0.0%	247	6	2.4%
CR	254	4	1.6%	76	7	9.2%	330	11	3.3%
CS	192	5	2.6%	125	1	0.8%	317	6	1.9%
EL	4	0	0.0%	75	1	1.3%	78	1	1.3%
ES	146	2	1.4%	0	0	0.0%	146	2	1.4%
EX	52	6	11.5%	292	25	8.6%	343	31	9.0%
FI	80	1	1.3%	0	0	0.0%	80	1	1.3%
FS	0	0	0.0%	966	10	1.0%	966	10	1.0%
IS	93	0	0.0%	0	0	0.0%	93	0	0.0%
PE	71	1	0.8%	0	0	0.0%	71	1	1.4%
PM	87	2	2.5%	0	0	0.0%	87	2	2.3%
SI	81	0	0.0%	0	0	0.0%	81	0	0.0%
Other	198	5	3.6%	23	3	18.8%	221	8	3.6%
Total	2,093	49	2.3%	2,012	65	3.2%	4,105	114	2.8%

* Total staff at start and end of period was used to calculate average staff.

2.4 Annual turnover of indeterminate employees

Table 6 provides information about turnover³⁵ of indeterminate employees based on separation and retirements by occupational group:

- Generally speaking, the annual turnover rate among indeterminate Canada-based staff at DFAIT in 2005-2006 was 5.7%.
- The PE occupational group had the highest turnover rate at 22.7%, or slightly less than one-quarter of all PE's. The FI (13.8%) and EX (11.7%) groups also had high turnover rates.

³⁵ Turnover is calculated as follows:
$$\frac{\Sigma(\text{separations} + \text{retirements})}{\text{Average number of employees in the group for the period in question}}$$

- At the opposite end of the spectrum, the FS, SI, and EL groups had the lowest turnover rate. Turnover in the FS group was a mere 1.9%, whereas the SI and EL groups had turnover rates of 2.5% and 2.6% respectively.

Table 6: Turnover Rate, Separations, and Retirements by Occupational Group

Occupational Group	Average Indet. Population*	Separations (indet.)	Retirements	Total	Turnover Rate
AS	1,049	13	35	48	4.6%
CO	247	9	6	15	6.1%
CR	330	8	11	19	5.8%
CS	317	7	6	13	4.1%
EL	78	1	1	2	2.6%
ES	146	8	2	10	6.8%
EX	343	9	31	40	11.7%
FI	80	10	1	11	13.8%
FS	966	8	10	18	1.9%
IS	93	6	0	0	6.5%
PE	71	15	1	16	22.7%
PM	87	7	2	9	10.4%
SI	81	2	0	0	2.5%
Other	221	16	8	32	10.9%
Total	4,105	119	114	233	5.7%

* Total population at start and end of period was used to calculate average.

Table 7 illustrates the turnover rate for indeterminate employees by age group:

- The highest turnover rate was recorded among employees over age 60 (19.3%), whereas employees aged 30 to 39 had the lowest rate (3%).

Table 7: Turnover Rate, Separations, and Retirements by Age Group

Age Group	Average Indet. Population	Separations (indet.)	Retirements	Total	Turnover Rate
<29	268	12	0	12	4.5%
30-39	1,011	30	0	30	3.0%
40-49	1,127	38	0	38	3.4%
50-59	1,379	27	64	91	6.6%
>60	321	12	50	62	19.3%
Total	4,105	119	114	233	5.7%

Section C: Retirement Eligibility and Succession Planning

3.1 Historical analysis of retirements at DFAIT

The following section deals exclusively with indeterminate Canada-based staff.

Chart 30 provides an overview of historical trends in the number of retirements between 1997 and 2006:

- In the last 10 years, 2006 recorded the most retirements (114). Conversely, the lowest number of retirements was recorded in 2000 (67).
- The number of retirements is increasing. In fact, since 1997, the number of retirements has been on an upward trend, as shown by the direction of the black line on the chart.
- In addition, the number of retirements increased noticeably since 2002. Between 1997 and 2001, an average of 78 employees retired, compared with 96 on average between 2002 and 2006. This is due to the increasing number of baby boomers who are retiring.



3.1.1 Change in the number of retirements between 1997 and 2006 by occupational group

Chart 31 provides information about the number of employees who retired between 1997 and 2006 by occupational group:

- 867 employees retired between 1997 and 2006.
- 61.5% of retirements (533) were in the EX (24.8%), AS (21%), and FS (15.7%) groups.

Chart 31: Number of Retirements Between 1997 and 2006 by Occupational Group

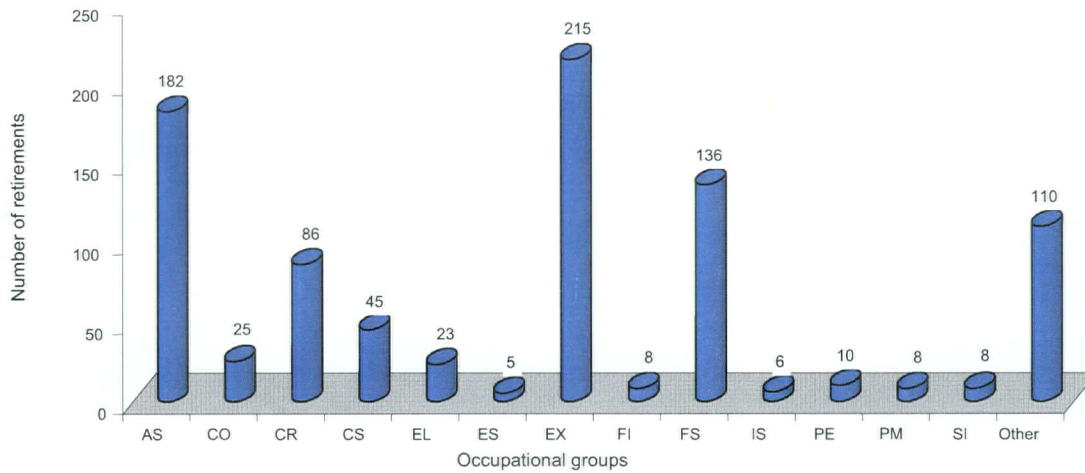


Table 8 provides a breakdown of the number of retirements between 1997 and 2006 by occupational group and year:

- Generally speaking, the total number of yearly retirements was less than 85 between 1997 and 2000, but that number has been surpassed since 2001.
- The number of retirements in the AS occupational group rose from 68 between 1997-2001 to 114 between 2002-2006, an increase of 67.6%.
- The number of retirements in the FS group rose from 58 between 1997-2001 to 78 between 2002-2006, a significant increase of 34.5%.
- The EX occupational group also showed a significant increase in the number of retirements, which rose from 96 between 1997-2001 to 119 between 2002-2006, an increase of 24%.

Occupational Group	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
AS	9	15	13	9	22	11	25	21	22	35	182
CO	1	2	4	3	0	3	2	3	1	6	25
CR	10	13	4	3	9	8	11	6	11	11	86
CS	3	4	3	3	3	10	3	3	7	6	45
EL	0	2	1	2	3	5	3	5	1	1	23
ES	0	1	0	0	1	1	0	0	0	2	5
EX	15	12	26	19	24	23	17	21	27	31	215
FI	0	1	0	1	4	0	0	0	1	1	8
FS	16	7	5	13	17	16	19	17	16	10	136
IS	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	6
PE	2	0	1	0	0	0	1	1	4	1	10
PM	1	2	1	1	0	0	1	0	0	2	8
SI	1	0	0	1	0	1	1	3	1	0	8
Other	12	23	12	10	14	9	8	7	7	8	110
Total	70	83	71	67	98	87	92	87	98	114	867

3.2 Retirement eligibility

The following section provides a breakdown of the number of employees who are eligible to retire by virtue of their employment status (indeterminate), age, and number of years of service during which they contributed to a retirement fund.

3.2.1 Breakdown of indeterminate CBS by age and years of service

The dark-grey shaded area in Table 9 illustrates the number of indeterminate Canada-based staff eligible to retire without penalty as of March 31, 2006, based on retirement eligibility criteria:³⁶

- As of March 31, 2006, 558 indeterminate CBS (13.4%) were eligible to retire without penalty.
- Over the next 5 years, 673 employees (16.2%) will be eligible to retire without penalty. These employees are indicated by the light-grey shaded area in Table 9.

Table 9: Indeterminate CBS Eligibility for Retirement by Age and Years of Service as of March 31, 2006										
Age	Years of Service									Total
	<2	2-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	>34	
<25	8	4	0	0	0	0	0	0	0	12
25-29	55	178	64	0	0	0	0	0	0	297
30-34	45	228	242	19	0	0	0	0	0	534
35-39	20	113	231	124	45	1	0	0	0	534
40-44	16	67	134	109	155	37	8	0	0	526
45-49	15	44	124	74	126	130	96	11	0	620
50-54	13	46	85	52	85	129	156	192	11	769
55-59	4	25	58	35	32	64	94	209	62	583
60-64	0	8	20	9	17	25	24	88	47	238
>64	2	3	3	1	2	7	6	13	14	51
Total	178	716	961	423	462	393	384	513	134	4,164

³⁶ Employees are eligible to retire without penalty if they are age 55 or over and have 30 or more years of service or if they are age 60 or over and have 2 or more years of service.

Chart 32 indicates the percentage of employees eligible to retire by occupational group:

- More than one-third of employees (37%) in the EX group were eligible to retire as of March 31, 2006.
- A substantial, albeit lesser, percentage of employees in the CR (15.7%), EL (14.5%), and AS (13.2%) groups were also eligible to retire without penalty.

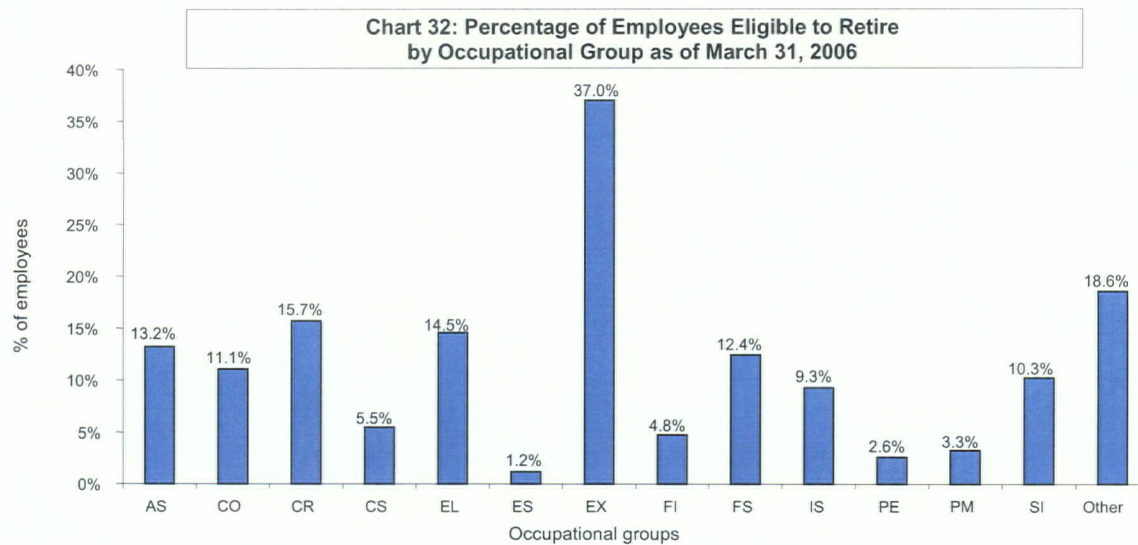
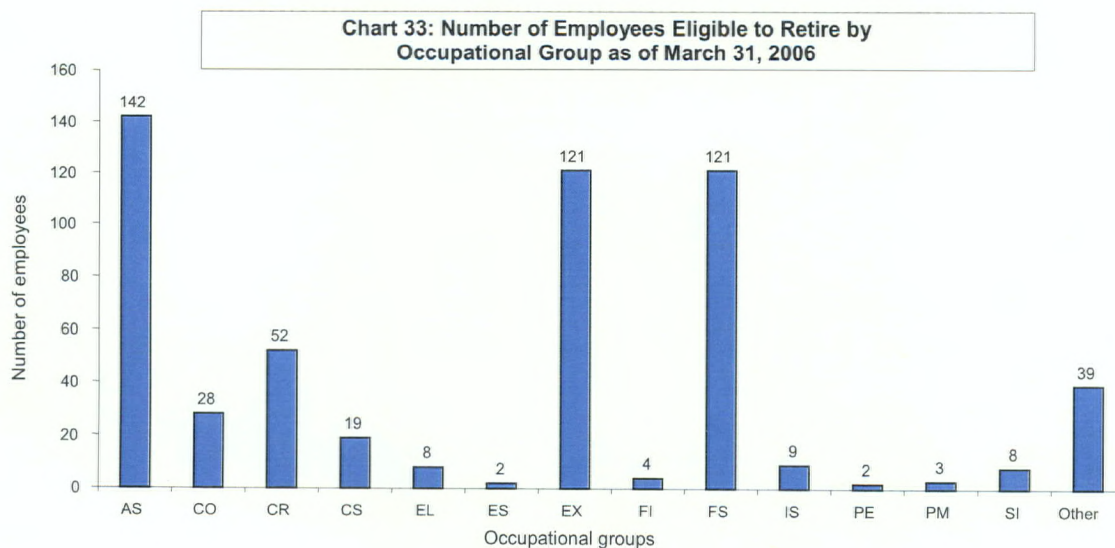


Chart 33 illustrates the number of employees eligible to retire by occupational group:

- 142 employees in the AS group are eligible to retire.
- The EX and FS groups have the same number of employees eligible to retire (121).



3.3 Eligibility and retirement forecasts over the next 10 years

Chart 34 provides a breakdown of retirement forecasts for indeterminate CBS as a whole:

To make the chart easier to read and comprehend, consider the following example: As of March 31, 2006, 558 employees were eligible to retire, and it is estimated that 128 employees will retire between April 1, 2006, and March 31, 2007.

- In terms of the number of employees eligible to retire, an average of 27% are expected to retire each year.
- Over the next 10 years, the projected number of retirements shows an upward trend. In fact, the projected number of retirements will practically double over the next 5 years and triple over the next 10.

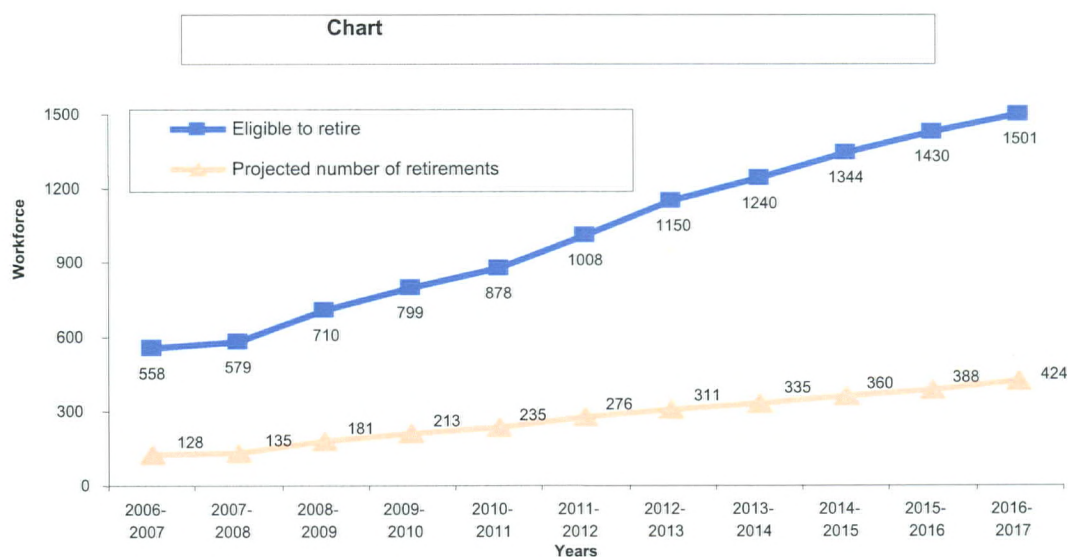


Table 10 presents a breakdown of the number and percentage of employees eligible to retire without penalty and the projected number of employees who are going to retire over the next five years by occupational group:³⁷

- The percentage of employees eligible to retire and the percentage of projected retirements are highest among employees in the EX group over the next five years.
- A relatively high number of employees in the SI occupational group is expected to retire starting in 2007-2008.
- We estimate that 249 AS, 174 FS, and 169 EX employees will retire over the next 5 years.

Occup. Group	2006-2007				2007-2008				2008-2009				2009-2010				2010-2011			
	Eligible		Projected		Eligible		Projected		Eligible		Projected		Eligible		Projected		Eligible		Projected	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
AS	142	13.2%	35	3.3%	151	14.1%	37	3.4%	194	18.1%	50	4.7%	219	20.4%	61	5.7%	245	22.8%	66	6.2%
CO	28	11.1%	7	2.8%	31	12.3%	7	2.8%	41	16.2%	9	3.6%	43	17.0%	11	4.3%	52	20.6%	13	5.1%
CR	52	15.7%	12	3.6%	58	17.5%	14	4.2%	78	23.6%	19	5.7%	84	25.4%	22	6.6%	93	28.1%	24	7.3%
CS	19	5.5%	4	1.1%	22	6.3%	4	1.1%	27	7.8%	6	1.7%	32	9.2%	9	2.6%	40	11.5%	10	2.9%
EL	8	14.5%	2	3.6%	10	18.2%	2	3.6%	10	18.2%	2	3.6%	13	23.6%	3	5.5%	14	25.5%	4	7.3%
ES	2	1.2%	1	0.6%	4	2.4%	1	0.6%	8	4.8%	2	1.2%	9	5.4%	2	1.2%	10	6.0%	2	1.2%
EX	121	37.0%	27	8.3%	111	33.9%	27	8.3%	127	38.8%	35	10.7%	143	43.7%	38	11.6%	149	45.6%	42	12.8%
FI	4	4.8%	1	1.2%	5	6.0%	1	1.2%	8	9.5%	1	1.2%	10	11.9%	2	2.4%	10	11.9%	3	3.6%
FS	121	12.4%	26	2.7%	125	12.8%	29	3.0%	134	13.8%	35	3.6%	151	15.5%	41	4.2%	155	15.9%	43	4.4%
IS	9	9.3%	2	2.1%	8	8.2%	2	2.1%	10	10.3%	3	3.1%	12	12.4%	3	3.1%	11	11.3%	3	3.1%
PE	2	2.6%	0	0.0%	2	2.6%	0	0.0%	4	5.3%	1	1.3%	6	7.9%	2	2.6%	10	13.2%	3	3.9%
PM	3	3.3%	1	1.1%	5	5.5%	1	1.1%	7	7.7%	2	2.2%	7	7.7%	2	2.2%	9	9.9%	2	2.2%
SI	8	10.3%	1	1.3%	12	15.4%	2	2.6%	20	25.6%	6	7.7%	21	26.9%	5	6.4%	24	30.8%	6	7.7%
Other	39	18.6%	9	4.3%	35	16.7%	8	3.8%	42	20.0%	10	4.8%	49	23.3%	12	5.7%	56	26.7%	14	6.7%
Total	558	13.4%	128	22.9%	579	13.9%	135	23.3%	710	17.1%	181	25.5%	799	19.2%	213	26.7%	878	21.1%	235	26.8%

³⁷ This analysis is limited to a time frame of five years because, beyond that, forecasts for specific groups are less accurate.

Section D: Employment Equity

4.1 Representation of employment equity-designated groups among term and indeterminate employees

The data in the following section was provided by the Corporate Resourcing Division (HSR).

4.1.1 Comparison of DFAIT in 2006 with DFAIT in 2005 and the workforce availability (WFA) in 2001

Table 11 provides a comparison of EE-designated groups with their workforce availability (WFA)³⁸ in 2001:

- When we compare it to DFAIT data for 2005, we note that representation of EE-designated groups within DFAIT in 2006 improved across all such groups. However, the increase was more evident among women (+1.4%) and members of visible minorities (+0.9%).
- When we compare DFAIT data for 2006 with the workforce availability (2001), we see that various EE-designated groups are slightly under-represented, with the exception of persons with disabilities, who are slightly better represented (+0.1%) within DFAIT.

	Women	Aboriginal Persons	Persons with Disabilities	Visible Minorities
% DFAIT (in 2006)	51.7%	1.7%	3.7%	8.0%
% DFAIT (in 2005)	50.3%	1.6%	3.5%	7.1%
% WFA (in 2001)	52.2%	2.5%	3.6%	10.4%
% Difference DFAIT (in 2006) and % DFAIT (in 2005)	1.4%	0.1%	0.2%	0.9%
% Difference DFAIT (in 2006) and % WFA (in 2001)	-0.5%	-0.8%	0.1%	-2.4%

³⁸ This data is provided by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

4.1.2 Breakdown and representation of EE-designated groups by occupational group

Table 12 illustrates the breakdown and representation of EE-designated groups by occupational group.³⁹

We note the following:

- Women account for 51.7% of employees (2,262), whereas Aboriginal persons (74 employees or 1.7%), persons with disabilities (160 employees or 3.7%), and members of visible minorities (350 employees or 8%) each account for less than 10% of all employees.

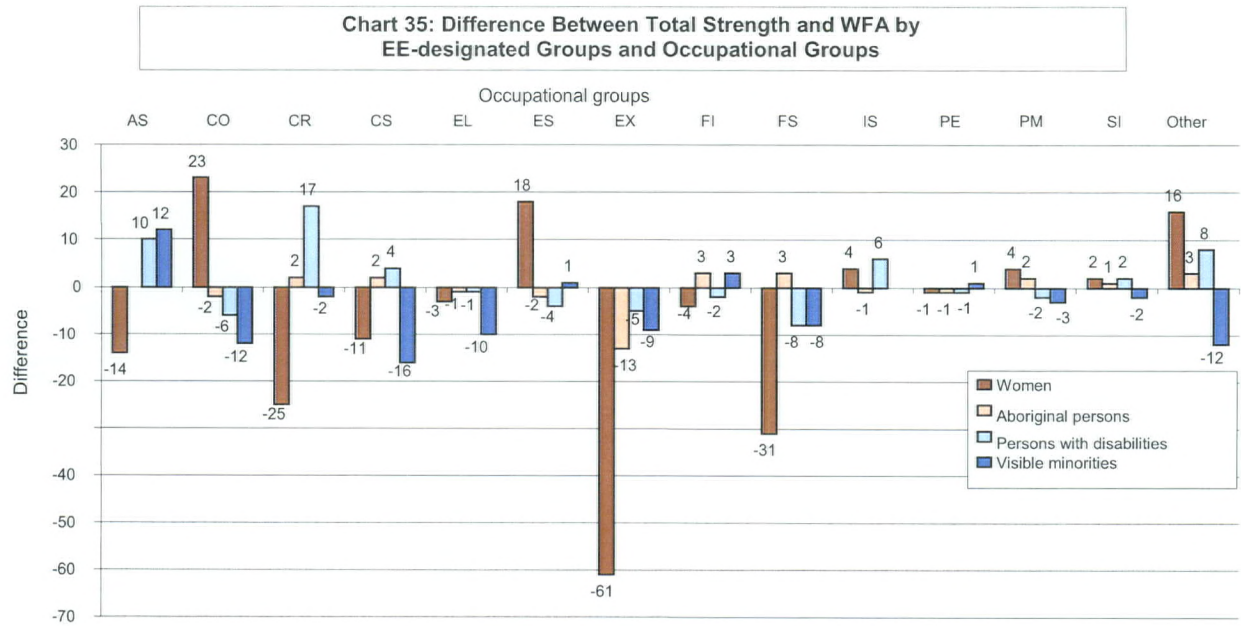
Occup. Group	CBS Total	Women			Aboriginal Persons			Persons With Disabilities			Visible Minorities		
		#	% CBS	Diff.	#	% CBS	Diff.	#	% CBS	Diff.	#	% CBS	Diff.
AS	1,126	793	70.4%	-14	23	2.0%	0	47	4.2%	+10	87	7.7%	+12
CO	270	154	57.0%	+23	1	0.4%	-2	3	1.1%	-6	17	6.3%	-12
CR	377	248	65.8%	-25	9	2.4%	+2	32	8.5%	+17	27	7.2%	-2
CS	358	99	27.7%	-11	5	1.4%	+2	16	4.5%	+4	33	9.2%	-16
EL	56	4	7.1%	-3	0	0.0%	-1	1	1.8%	-1	1	1.8%	-10
ES	183	89	48.6%	+18	0	0.0%	-2	2	1.1%	-4	22	12.0%	+1
EX	328	86	26.2%	-61	2	0.6%	-13	4	1.2%	-5	9	2.7%	-9
FI	84	38	45.2%	-4	4	4.8%	+3	1	1.2%	-2	12	14.3%	+3
FS	991	378	38.1%	-31	18	1.8%	+3	25	2.5%	-8	112	11.3%	-8
IS	109	71	65.1%	+4	1	0.9%	-1	10	9.2%	+6	7	6.4%	0
PE	79	55	69.6%	-1	1	1.3%	-1	2	2.5%	-1	7	8.9%	+1
PM	110	69	62.7%	+4	4	3.6%	+2	2	1.8%	-2	5	4.5%	-3
SI	83	59	71.1%	+2	2	2.4%	+1	5	6.0%	+2	5	6.0%	-2
Other	219	119	54.3%	+16	4	1.8%	+3	10	4.6%	+8	6	2.7%	-12
Total as of March 31, 2006	4,373	2,262	51.7%	-83	74	1.7%	-4	160	3.7%	+18	350	8.0%	-57

4.1.2.1 Difference between total strength and WFA by occupational group

Table 12 and Chart 35 illustrate the difference between representation of employment equity-designated groups within the Department and target representation:

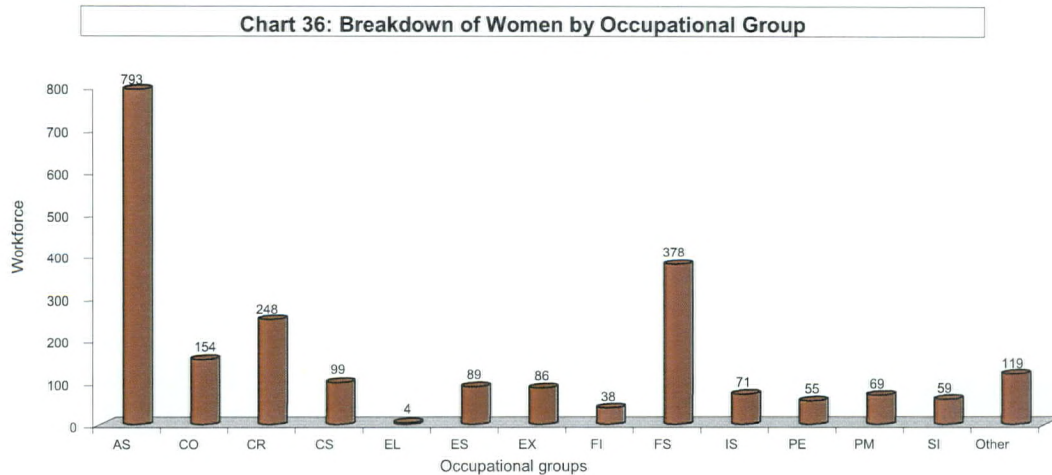
- The most glaring shortfall in terms of representation of women and Aboriginal persons is in the EX group, where there is a shortage of 61 women and 13 Aboriginal persons. In contrast, the CS group has the greatest shortfall (-16) in terms of members of visible minorities. With respect to persons with disabilities, the FS group has the largest shortfall (-8 employees). This data is presented in Chart 35.

³⁹ A target rate for representation has been set for each occupational group. The difference between actual representation of EE-designated groups with the Department and target representation is calculated based on this target rate.



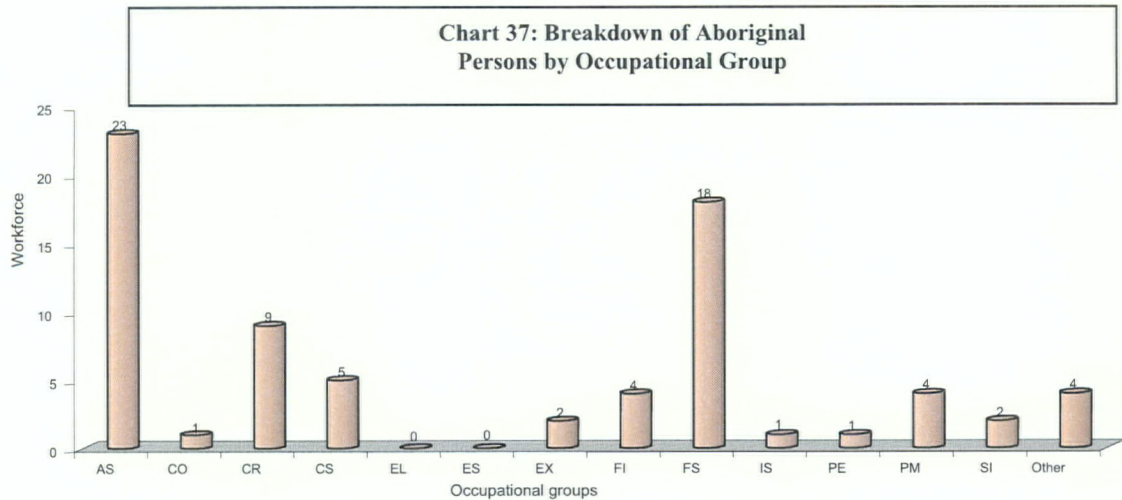
4.1.2.2 Breakdown of women by occupational group

While women are well represented within most occupational groups, they are, proportionally speaking, more numerous in the SI (59 or 71.1%), AS (793 or 70.4%), and PE (55 or 69.6%) groups, as shown in Table 12. The breakdown of women by occupational group is illustrated in Chart 36.



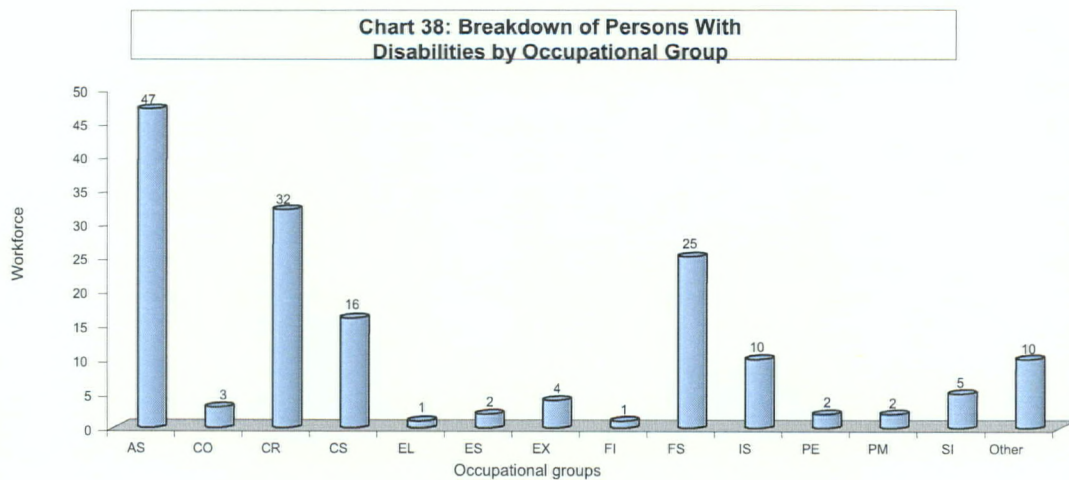
4.1.2.3 Breakdown of Aboriginal persons by occupational group

Relatively speaking, representation of Aboriginal persons is stronger in the FI (4 or 4.8%) and PM (4 or 3.6%) groups, as shown in Table 12. Chart 37 illustrates the breakdown of Aboriginal persons within the occupational groups.



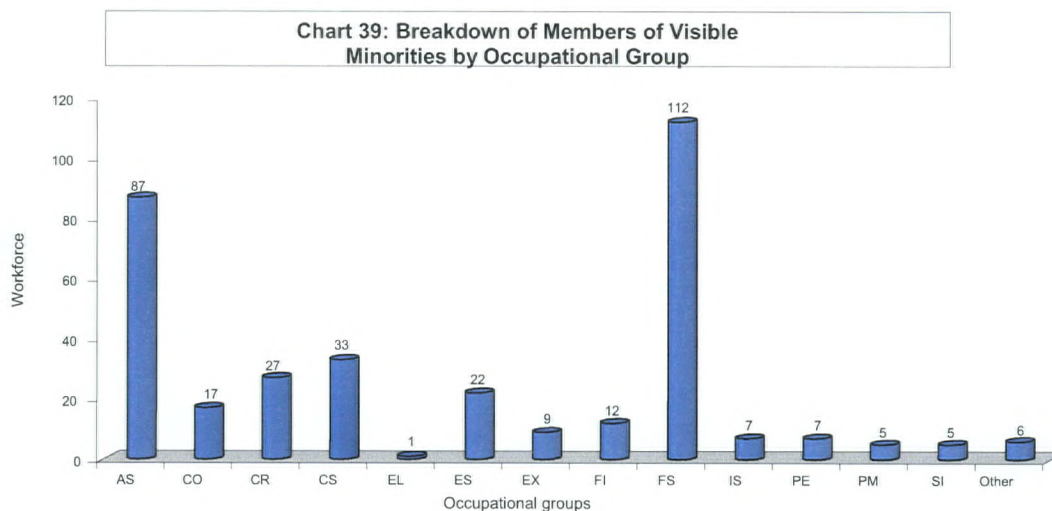
4.1.2.4 Breakdown of persons with disabilities by occupational group

Proportionally, persons with disabilities are more numerous in the IS (10 or 9.2%), CR (32 or 8.5%), and SI (5 or 6%) occupational groups, as shown in Table 12. Chart 38 provides a breakdown of persons with disabilities by occupational group.



4.1.2.5 Breakdown of members of visible minorities by occupational group

Relatively speaking, members of visible minorities are more numerous in the FI (21 or 14.3%), ES (22 or 12%), and FS (112 or 11.3%) groups, as shown in Table 12. Chart 39 provides a breakdown of members of visible minorities by occupational group.



4.2 Staff movement among EE-designated groups

4.2.1 New hires among EE-designated groups

Table 13 provides a breakdown of the number of new hires among employment-equity designated groups:

- With the exception of female hires, new hires among employment-equity designated groups are not increasing their representation in the Department because the proportion of such hires is below the threshold of their representation in the workforce.

Employment Equity-designated Groups	Number	Percentage	WFA	Difference
Women	186	57.9%	52.2%	5.7%
Aboriginal persons	1	0.3%	2.5%	-2.2%
Persons with disabilities	3	0.9%	3.6%	-2.7%
Members of visible minorities	26	8.1%	10.4%	-2.3%
Total DFAIT	321	100%		

4.2.2 Acting appointments among EE-designated groups

Table 14 provides a breakdown of the number of acting appointments within employment equity-designated groups:

- Out of a total of 942 acting appointments, women accounted for 428 appointments (45.4%); members of visible minorities, 74 appointments (7.9%); persons with disabilities, 26 appointments (2.8%); and, lastly, Aboriginal persons, 22 appointments (2.3%).
- With the exception of Aboriginal persons, employment equity-designated groups account for a lower percentage of acting appointments than that of their representation in the total DFAIT workforce. This difference is even more pronounced for women (-6.3%).

Employment Equity-designated Groups	Acting Appointments		# and % of Employees		% Difference (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Women	428	45.4%	2,262	51.7%	-6.3%
Aboriginal persons	22	2.3%	74	1.7%	0.6%
Persons with disabilities	26	2.8%	160	3.7%	-0.9%
Members of visible minorities	74	7.9%	350	8.0%	-0.1%
Total DFAIT	942	100%	4,373	100%	

4.2.3 Promotions among EE-designated groups

Table 15 provides a breakdown of the number of promotions among employees in employment equity-designated groups:

- The percentage of promotions among employment equity-designated groups is below their proportion within DFAIT. This is true for all EE-designated groups. Furthermore, the discrepancy is greatest among women (-10.3%).

Employment Equity-designated Groups	Promotions		# and % of Employees		% Difference (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Women	89	41.4%	2,262	51.7%	-10.3%
Aboriginal persons	2	0.9%	74	1.7%	-0.8%
Persons with disabilities	4	1.9%	160	3.7%	-1.8%
Members of visible minorities	14	6.5%	350	8.0%	-1.5%
Total DFAIT	215	100%	4,373	100%	

4.2.4 Secondments outside the Department among EE-designated groups

Table 16 provides a breakdown of the number of secondments outside the Department involving employees belonging to employment equity-designated groups:

- With the exception of Aboriginal persons who are over-represented, employment equity-designated groups are under-represented with regard to secondments.

Employment Equity-designated Groups	Secondments		# and % of Employees		% Difference (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Women	28	47.5%	2,262	51.7%	-4.2%
Aboriginal persons	3	5.1%	74	1.7%	3.4%
Persons with disabilities	0	0%	160	3.7%	-3.7%
Members of visible minorities	4	6.8%	350	8.0%	-1.2%
Total DFAIT	59	100%	4,373	100%	

4.2.5 Retirement eligibility among EE-designated groups

Table 17 provides a breakdown of the number of employees who belong to EE-designated groups and are eligible to retire without penalty:

- With the exception of persons with disabilities, the proportion of employees who belong to EE-designated groups and are eligible to retire without penalty is lower than their proportion within DFAIT.

Employment Equity-designated Groups	Eligible for Retirement		# and % of Employees		% Difference (b & d)
	# (a)	% (b)	# (c)	% (d)	
Women	207	38.8%	2,262	51.7%	-12.9%
Aboriginal persons	7	1.3%	74	1.7%	-0.4%
Persons with disabilities	35	6.6%	160	3.7%	2.9%
Members of visible minorities	26	4.9%	350	8.0%	-3.1%
Total DFAIT	533	100%	4,373	100%	

SECTION E: OFFICIAL LANGUAGES

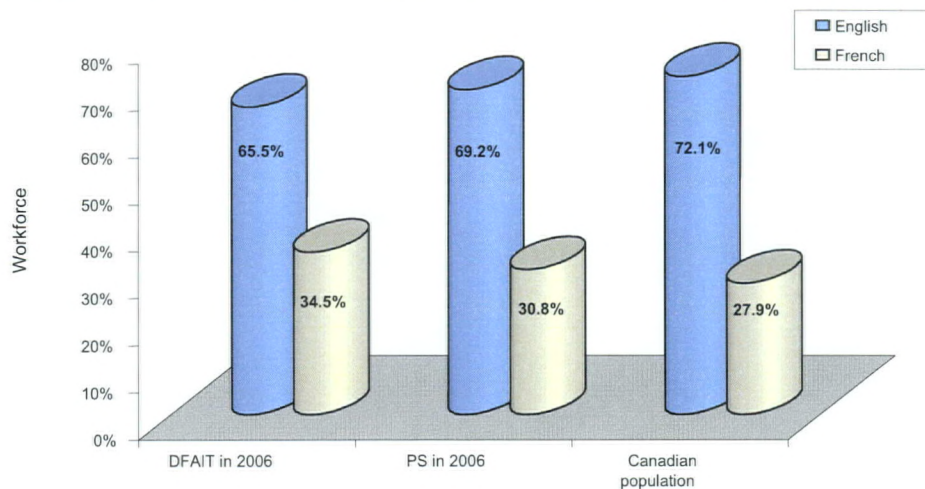
5.1 Employees' first official language

5.1.1 Breakdown of Canada-based staff by first official language

Chart 40 provides the following information:

- English was the first official language of 65.5% of DFAIT Canada-based staff in 2006, 69.2% of Public Service (PS) employees, and 72.1% of the Canadian population.⁴⁰
- Representation of Francophones is higher within DFAIT in comparison with the Public Service and the Canadian population.

Chart 40: Breakdown of CBS by First Official Language and Comparison Between DFAIT in 2006, the Public Service (PS) in 2006, and the Canadian Population

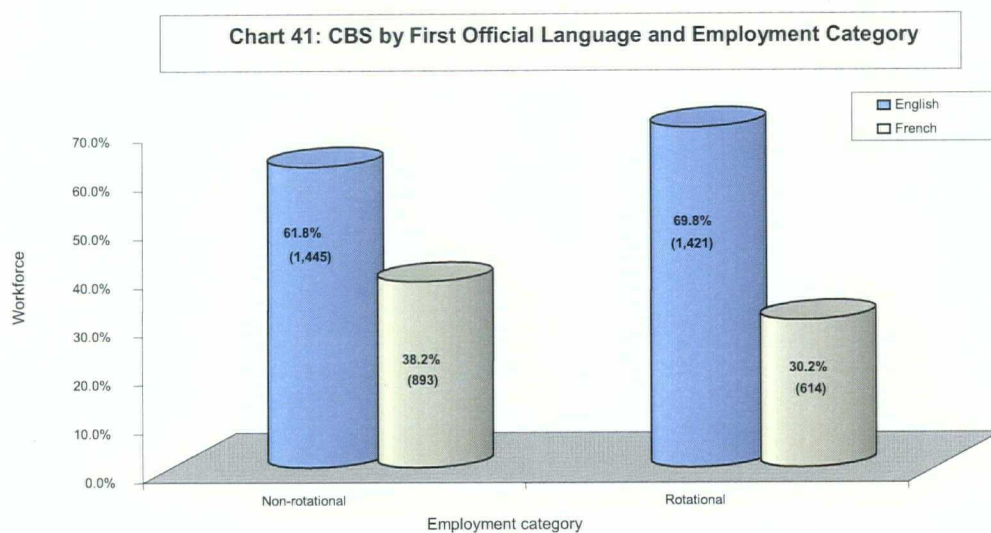


⁴⁰ For comparison purposes, this percentage includes all Canadian citizens who speak at least one of the two official languages only. This data is from Statistics Canada, 2001 Census.

5.1.2 Breakdown of Canada-based staff by official language and employment category

Chart 41 provides a comparison of Canada-based staff by first official language and employment category:

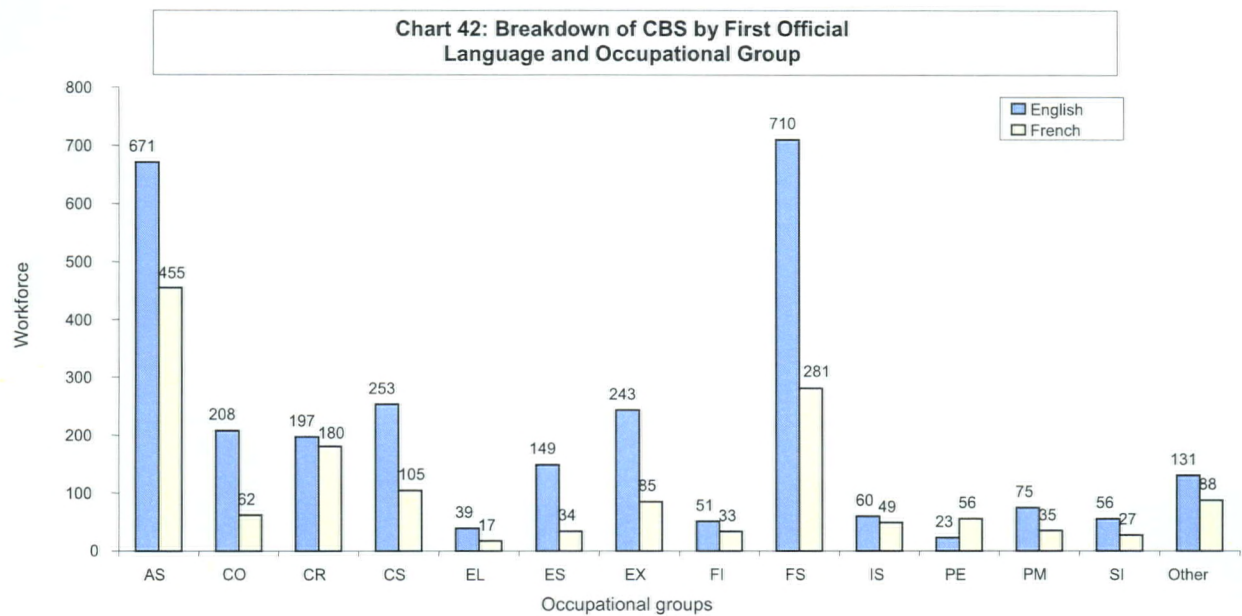
- English is the first official language of 61.8% of non-rotational employees and 69.8% of rotational employees.
- French is the first official language of 38.2% of non-rotational employees and 30.2% of rotational employees, a difference of 8% between the two employment categories.



5.1.3 Breakdown of Canada-based staff by first official language and occupational group

Chart 42 provides a breakdown of Canada-based staff by first official language and occupational group:

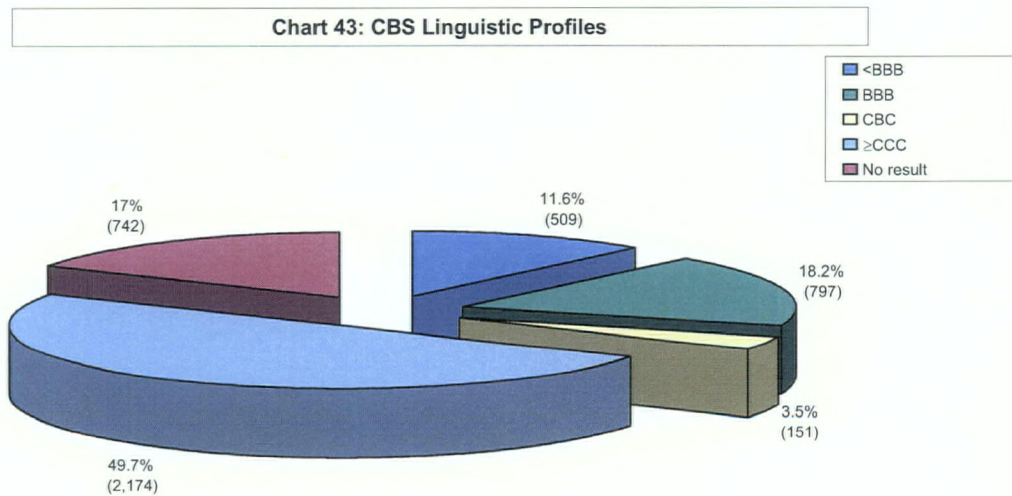
- Anglophone employees are predominant within all occupational groups, except for PE (56 Francophone employees or 70.9%). Anglophone employees have a higher representation in the following groups: ES (149 employees or 81.4%), CO (208 employees or 77%), EX (243 employees or 74.1%), FS (710 employees or 71.6%), and CS (253 employees or 70.7%).



5.2 Employee linguistic profiles

Chart 43 illustrates the linguistic profiles of second-language proficiency attained by Canada-based staff. Standards of general proficiency are defined for each skill according to the tasks that employees are required to accomplish in their second official language. Standards of general second-language proficiency are established for each skill, based on the tasks that public servants are required to perform in their second official language. The levels range from A (lowest) to C (highest) and are cumulative: an employee with level B can perform tasks at levels A and B, and an employee with level C can perform tasks at all three levels. An employee may also have level E (exemption) which corresponds to level C and means that the person does not have to be retested in that skill.⁴¹ It should be noted that the results of language testing are valid for five years and that the results below may be out of date in certain cases.

- 797 employees (18.2%) have a minimum level of BBB, 151 (3.5%) have a minimum of CBC, and 2,174 (49.7%), a minimum of CCC.
- 1,251 employees (28.6%) have less than BBB (509 or 11.6%) or have no language test results at all (742 or 17%).



Note: Language test results are valid for five years.
Consequently, the results given in this chart may be out of date in certain cases.

⁴¹ Qualification Standards in Relation to Official Languages (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/QualStandard/section03_e.asp)

Table 18 contains information about employee linguistic profiles by occupational group and employment category:

- The most common minimum linguistic profile among both non-rotational (NR) and rotational (R) employees is CCC (2,174 or 50%). However, more rotational employees (1,322 or 65%) than non-rotational (852 or 36.4%) have attained this level.
- Among non-rotational employees, the EL (2 or 66.7%), EX (42 or 84%), IS (74 or 67.9%), and PE (63 or 79.7%) occupational groups have a higher percentage of employees whose profile is equivalent to or greater than CBC compared with the other occupational groups.
- Among rotational employees, the AS (259 or 55.9%), CR (44 or 51.8%), EX (254 or 91.4%), and FS (783 or 79.1%) groups have a higher percentage of employees whose linguistic profile is CBC or higher.
- However, 9.8% of employees in the EX group either have less than CBC or do not have any language test results.

Table 18: Employee Linguistic Profiles by Occupational Group and Employment Category

Occup. Groups	≥CCC			CBC			BBB			<BBB			No Results			Grand Total		
	NR	R	Total	NR	R	Total	NR	R	Total	NR	R	Total	NR	R	Total	NR	R	Total
AS	273	251	524	17	8	25	149	108	257	90	54	144	134	42	176	663	463	1,126
CO	87	0	87	10	0	10	59	0	59	40	0	40	74	0	74	270	0	270
CR	51	40	91	4	4	8	91	8	99	62	21	83	84	12	96	292	85	377
CS	64	44	108	3	3	6	47	13	60	42	29	71	51	62	113	207	151	358
EL	2	12	14	0	3	3	0	1	1	0	12	12	1	25	26	3	53	56
ES	51	0	51	5	0	5	42	0	42	28	0	28	57	0	57	183	0	183
EX	36	211	247	6	43	49	3	18	21	1	2	3	4	4	8	50	278	328
FI	14	0	14	2	0	2	33	0	33	13	0	13	22	0	22	84	0	84
FS	0	760	760	0	23	23	0	121	121	0	46	46	1	40	41	1	990	991
IS	72	0	72	2	0	2	12	0	12	8	0	8	15	0	15	109	0	109
PE	74	4	78	6	0	6	9	0	9	3	0	3	4	0	4	96	4	100
PM	57	0	57	2	0	2	19	0	19	17	0	17	27	0	27	122	0	122
SI	45	0	45	5	0	5	19	0	19	15	0	15	18	0	18	102	0	102
Other	26	0	26	5	0	5	43	2	45	24	2	26	58	7	65	156	11	167
Total	852	1,322	2,174	67	84	151	526	271	797	343	166	509	550	192	742	2,338	2,035	4,373

5.3 Position language requirements

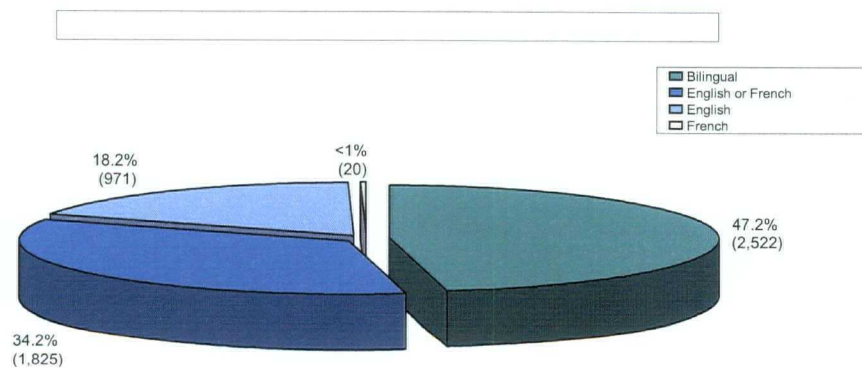
5.3.1 Language requirements for rotational and non-rotational positions

Table 19 illustrates position language requirements by occupational group and employment category:

- 2,522 positions (47.2%) require bilingualism, 1,825 positions (34.2%) require English or French, 971 positions (18.2%) are designated English only, and 20 positions (< 1%) are designated French only. This data is illustrated in Chart 44.
- Most rotational positions (81.4%) have an English or French linguistic profile. However, bilingualism of rotational employees is managed based on a pre-established percentage of bilingualism for each occupational group of rotational employees. Accordingly, linguistic profiles are not defined in terms of positions, but rather for the pool of employees as a whole.
- 454 EX positions (98.9%), 115 PE positions (95%), 105 IS positions (86.1%), and 96 FI positions (72.7%) require bilingualism.

Table 19: Position Language Requirements by Occupational Group

Occupational Groups	Bilingual			English or French			English			French			Grand Total
	NR	R	Total	NR	R	Total	NR	R	Total	NR	R	Total	
AS	666	10	676	10	534	544	251	2	253	0	0	0	1,473
CO	206	0	206	8	0	8	130	0	130	0	0	0	344
CR	197	0	197	27	62	89	135	0	135	13	0	13	434
CS	161	8	169	10	234	244	129	1	130	0	0	0	543
EL	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	3
ES	157	0	157	0	0	0	108	0	108	1	0	1	266
EX	77	377	454	0	4	4	1	0	1	0	0	0	459
FI	96	0	96	1	7	8	28	0	28	0	0	0	132
FS	0	4	4	0	880	880	0	0	0	0	0	0	884
IS	105	0	105	1	0	1	14	0	14	2	0	2	122
PE	114	1	115	0	1	1	5	0	5	0	0	0	121
PM	108	0	108	0	0	0	73	0	73	2	0	2	183
SI	70	0	70	0	0	0	34	0	34	0	0	0	104
Other	164	0	164	9	37	46	58	0	58	2	0	2	270
Total	2,122	400	2,522	66	1,759	1,825	968	3	971	20	0	20	5,338



SECTION F: DEMOGRAPHIC PROFILE AND MOVEMENT OF LOCALLY ENGAGED STAFF

6.1 Demographic profile of locally engaged staff (LES)

Locally engaged staff can belong to two employment categories: office, or non-office and Official Residences.⁴² For example, driver and gardener positions are non-office employment, while office positions are varied and include both clerks and managers. There are 10 levels for office positions, the first 6 concern administrative support positions, while levels 7 to 10 concern positions requiring the use of discretionary authority.

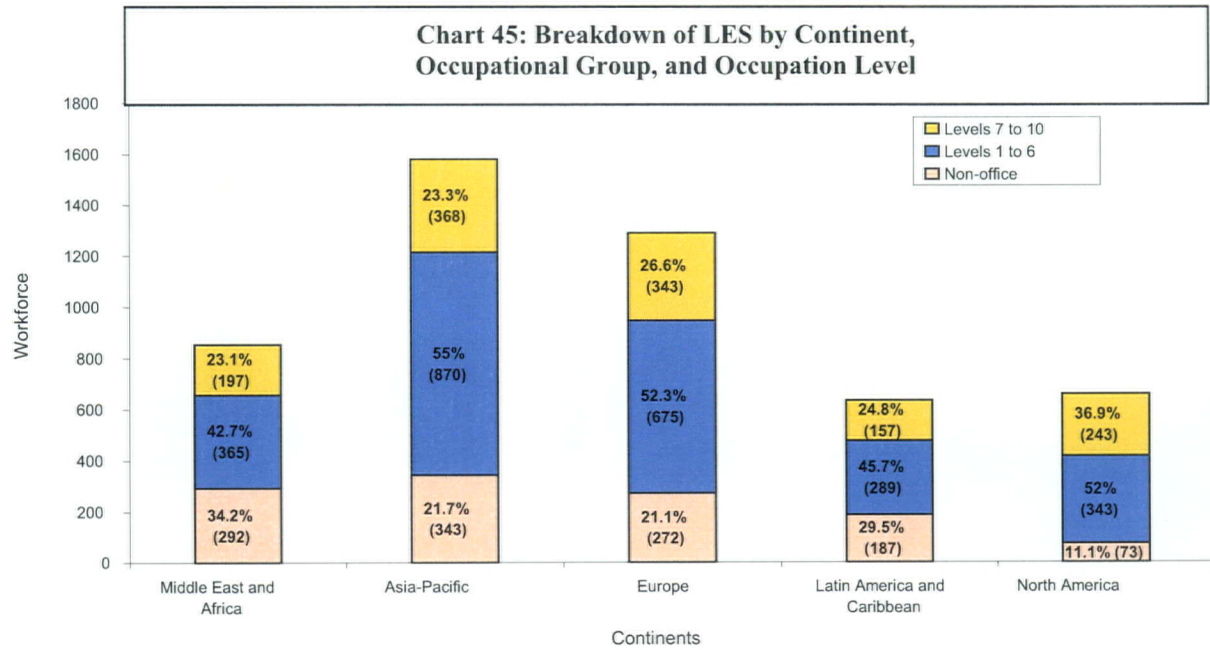
6.1.1 LES workforce

This section briefly summarizes LES-related information previously presented in Section A of this document:

- The LES workforce increased by 395 between 2001 and 2006. The number of indeterminate LES rose by 297, while the number of term LES rose by 98.
- There were 5,017 LES in 2006, accounting for 52.4% of DFAIT's total workforce.
- The LES workforce is broken down as follows: 3,086 women (61.5%) and 1,931 men (38.5%).
- Most LES (95%) are indeterminate, a higher proportion than CBS (91.3%). In addition, the proportion of men with an indeterminate status is slightly higher (96.1%) than that of women (94.3%).
- The LES workforce is distributed geographically as follows: 1,581 employees (31.5%) are employed in Asia-Pacific, 1,290 (25.7%) in Europe, 854 (17%) in the Middle East and Africa, 659 (13.1%) in North America, and 633 (12.6%) in Latin America and the Caribbean.

⁴² Locally Engaged Staff Classification Standard (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/department/hr/resource/standard-en.asp>)

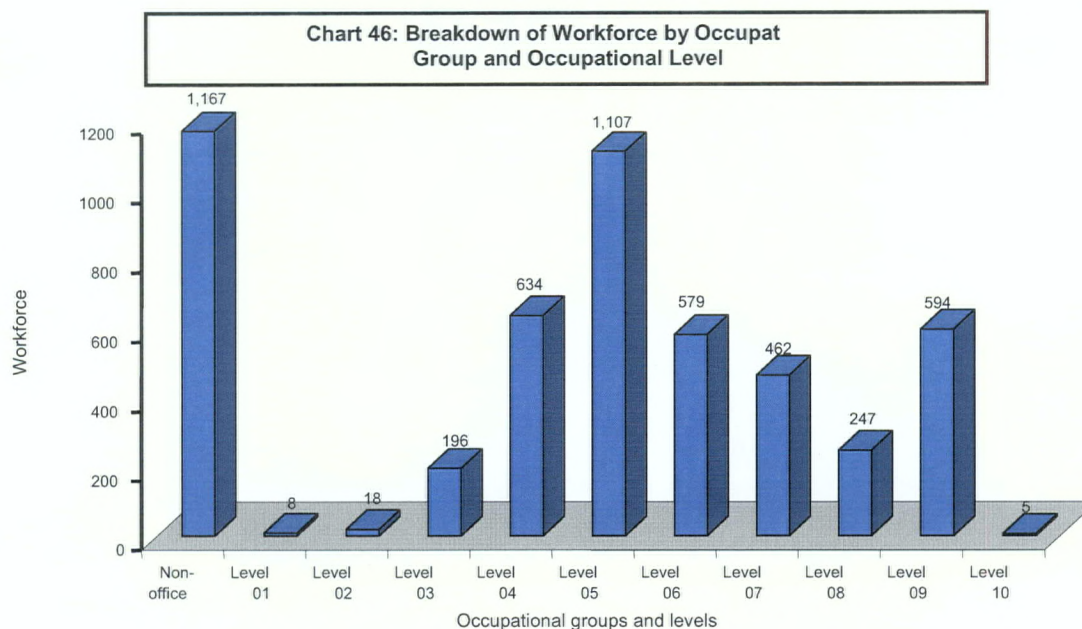
- Chart 45 provides a geographic breakdown of LES by occupational group and level. Proportionally, there are more non-office LES in the Middle East and Africa (34.2%) and in Latin America and the Caribbean (29.5%). LES at levels 07 to 10 are more numerous, relatively speaking, in North America (36.9%) than elsewhere.



6.1.2 Breakdown of the workforce by occupational group and occupational level

Chart 46 provides information about total LES strength by occupational group and occupational level:

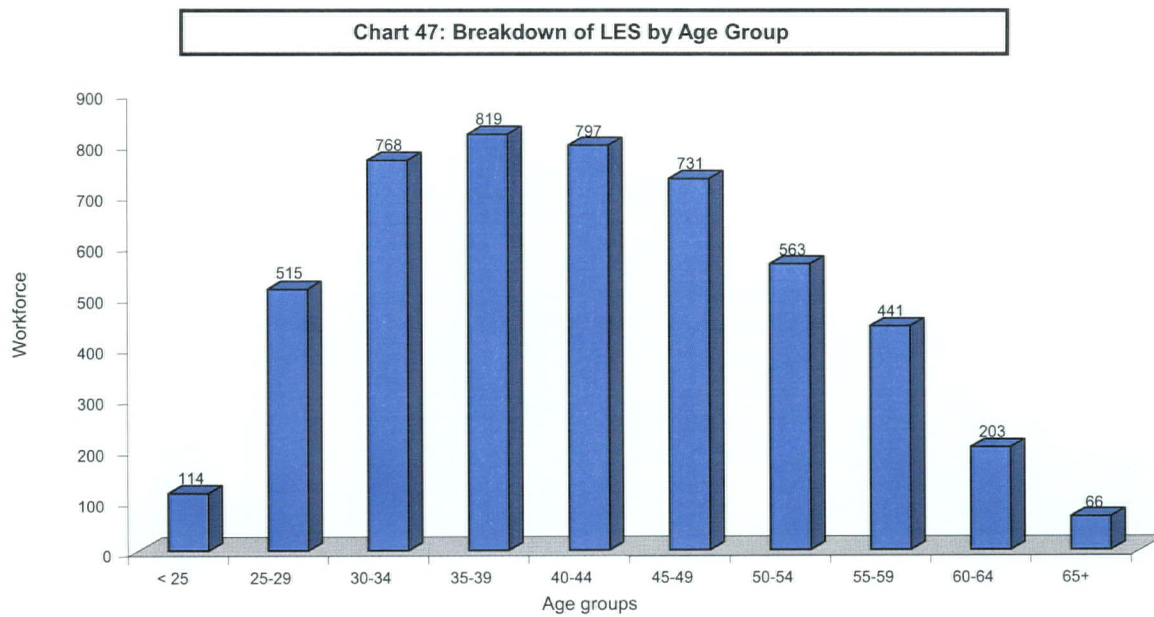
- The largest portion of LES hold non-office positions (23.3%) and level 05 office positions (22.1%).
- Levels 01, 02, and 10 account for less than 1% of all staff.



6.1.3 Breakdown of LES by age

Chart 47 provides a breakdown of LES by age group:

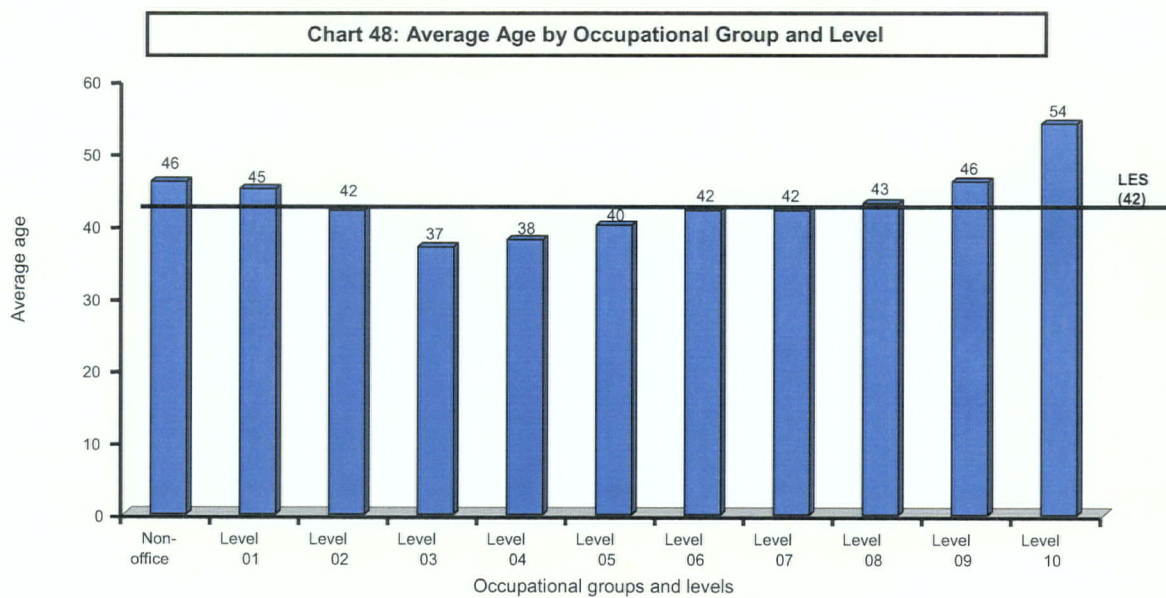
- LES are more numerous in the following age groups: 30-34 (15.3%), 35-39 (16.3%), 40-44 (15.9%), and 45-49 (14.6%). Furthermore, 62.1% of LES are between 30 and 49 years of age.



6.1.4 Average age of the workforce by occupational group and level

Chart 48 illustrates the average age of the workforce by occupational group and level:

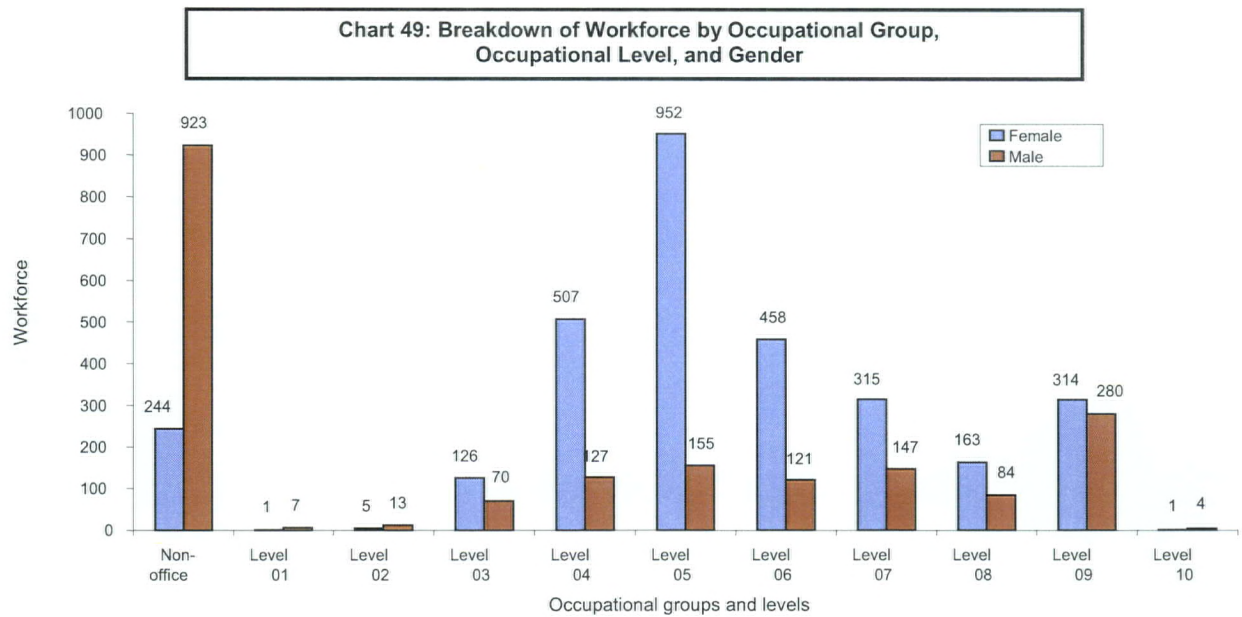
- Locally engaged staff are on average 42 years old. Level 10 has the oldest employees on average, while level 03 has the youngest.
- Office staff at entry levels 01 and 02 are older (43 years of age) than those at levels 03 to 05 (39 years of age). Furthermore, non-office employees, whose average age is 46, are older than most office employees.



6.1.5 Breakdown of LES by gender

Chart 49 provides a breakdown of LES by occupational group, occupational level, and gender:

- Men are predominant in the non-office employment group and office employment group at levels 01, 02, and 10, while women are predominant at all other levels (03-09).

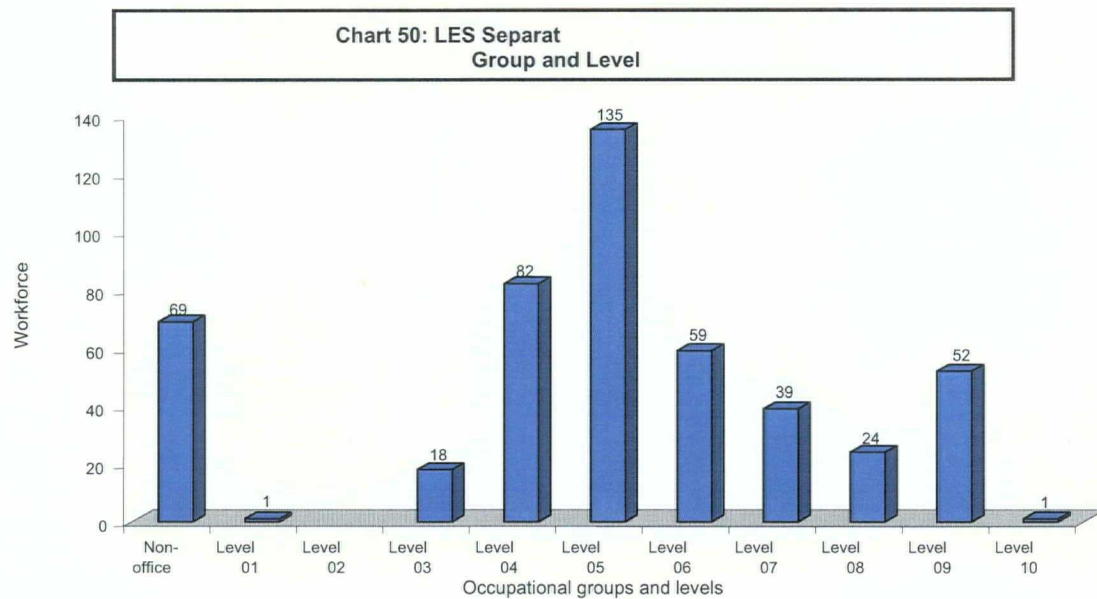


6.2 Staff movement

6.2.1 LES separations

Chart 50 provides a breakdown of the number of LES separations by occupational group and level:

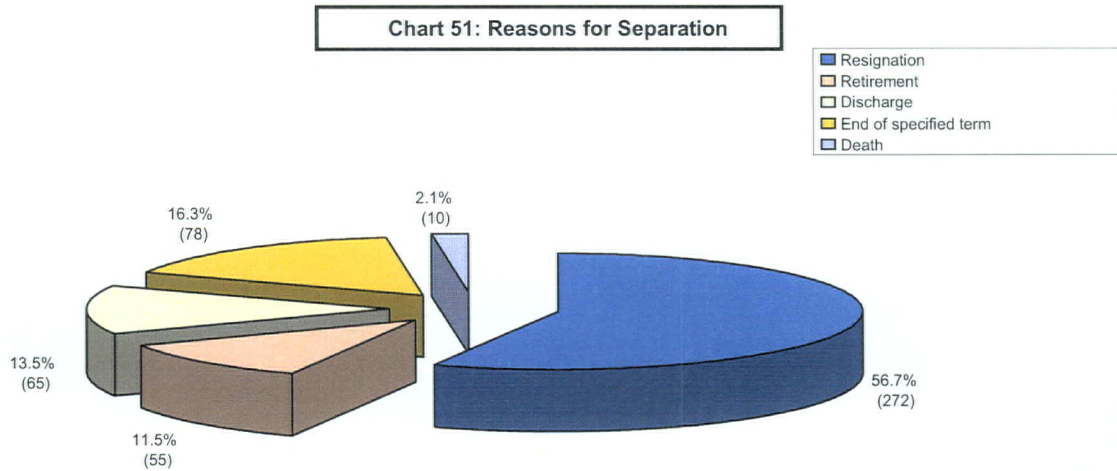
- In all, a total of 480 employees left between April 1, 2005, and March 31, 2006.
- While level 05 had the most separations (28.1%), level 04 and the non-office employment category also had a significant proportion of separations (17.1% and 14.4% respectively).



6.2.2 Reasons for LES separations

Chart 51 illustrates the various reasons for LES separations:

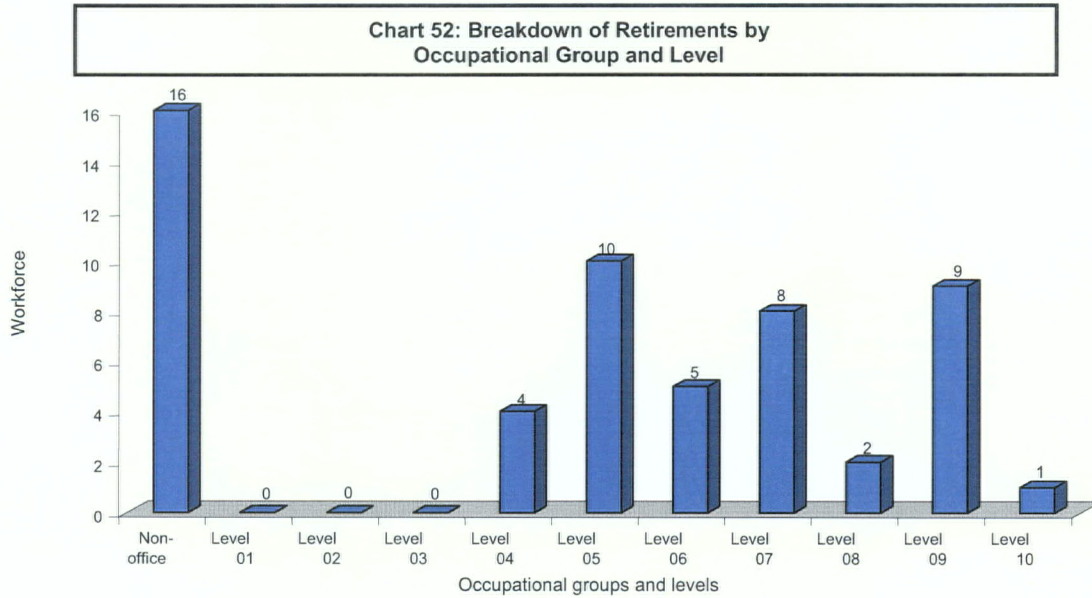
- 56.7% of LES who left the Department resigned, and 16.3% of LES left because their specified term of employment had ended.
- 13.5% of LES were discharged, and 11.5% retired.
- 2.1% of separations were attributable to deaths.



6.2.3 LES retirements by occupational group and level

Chart 52 provides a breakdown of the number of LES retirements by occupational group and level:

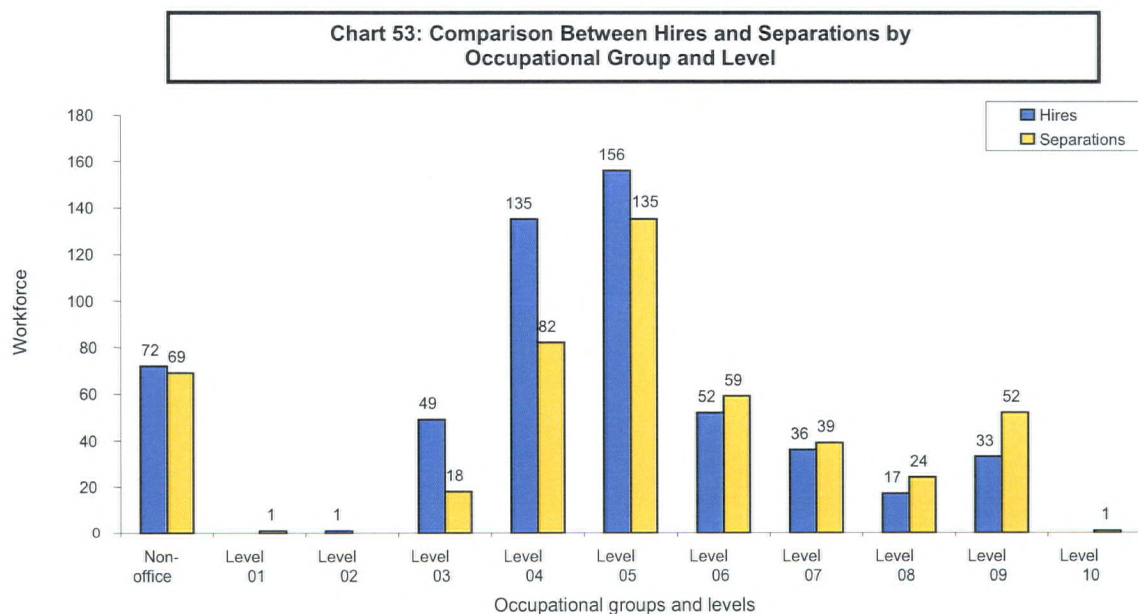
- A total of 55 LES retired between April 1, 2005, and March 31, 2006.
- Non-office employees accounted for the most retirements (29.1%), followed by level 05 office staff (18.2%).



6.2.4 LES hires and comparison with separations

Chart 53 compares hires and separations by occupational group and level:

- A total of 551 employees were hired between April 1, 2005, and March 31, 2006.
- Most hires were at levels 05 (28.3%) and 04 (24.5%), whereas no one was hired at level 01 or 10.
- The biggest gap between hires and separations was at level 04, where there were 53 more hires than separations. However, a significant difference was also observed at level 09, where there were 19 more separations than hires.
- When we compare hires and separations by occupational group and level, we see that there were more hires than separations (difference of +109) in the non-office group and at lower levels (02 to 05), whereas the higher levels (06 to 10) recorded more separations (difference of -37). Consequently, the organization is losing professional employees (higher levels) and is hiring more administrative and program support staff (lower levels).



Section G: Other Organizational Health Indicators

This section examines other organizational health indicators as an adjunct to the preceding sections. Just like the *DFAIT Change Survey*⁴³ and the *2005 Public Service Employee Survey*,⁴⁴ this information helps to provide a more qualitative indication of the health of the Department's workforce.

7.1 Labour relations, complaints, and grievances

Table 20 summarizes the types of complaints and grievances filed by employees as well as various labour relations files:

- 139 labour relations complaints were filed in 2005-2006. Of these, 96 (69.1%) were labour relations grievances.
- 82 classification grievances and 18 harassment complaints were also filed. Most of the classification grievances (73 or 89%) had to do with the conversion of the FS occupational group structure, which was changed to four levels in July 2005.

Table 20: Number and Status of Complaints, Grievances, and Labour Relations Files in 2005-2006 by Category

Category	Cases Recorded	Active Cases Carried Over From Previous Years	Active Cases	Completed Cases	% of Cases Completed	Cases Remaining
Referred to Canadian Human Rights Commission (CHRC)	5	12	17	10	58.8%	7
Disability file management	19	55	74	16	21.6%	58
Disciplinary files	17	8	25	17	68%	8
Grievances – Foreign Service Directives (FSD)	1	6	7	5	71.4%	2
Labour relations (LR) grievances	96	174	270	93	34.4%	177
Performance file management	1	90	91	7	7.7%	84
Total – related to labour relations (LR)	139	345	484	148	30.6%	336
Classification grievances (e.g., CR/AS)	9	2	11	2	18.2%	9
Class. grievances – FS conversion	73	0	73	4	5.5%	69
Total – classification grievances	82	2	84	6	7.1%	78
Harassment*	18	10	28	20	71.4%	8

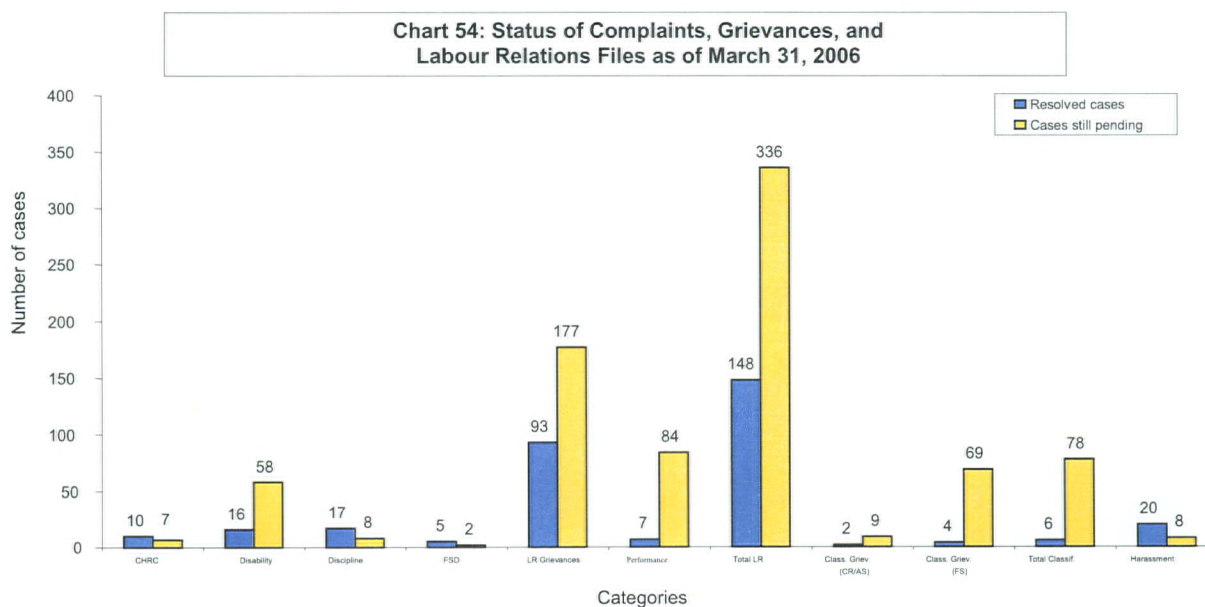
* Harassment cases have been handled by the Values and Ethics Division (ZVE) since April 1, 2005.

⁴³ DFAIT Change Survey (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/2004/02/duxbury/DFAITEXEC%20REV.ppt>)

⁴⁴ Public Service Employee Survey (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-e.htm>)

Chart 54 provides information about the status of complaints and grievances filed by employees:

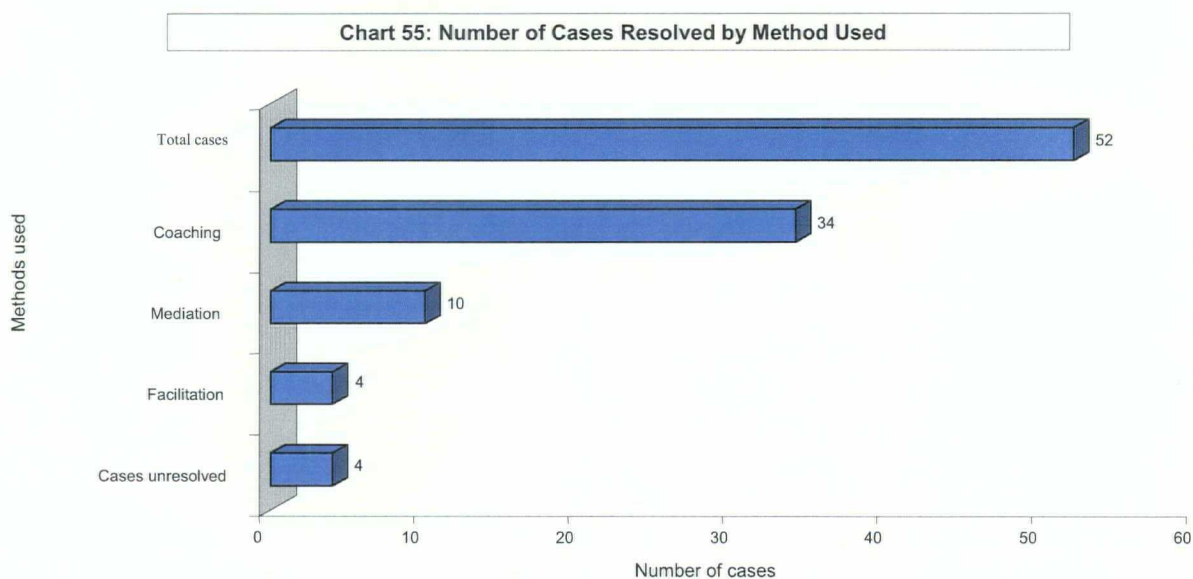
- Of the labour relations complaints filed by employees, 336 (69.4%) were still pending as of March 31, 2006, and 148 (36.6%) had been completed.
- A total of 78 classification grievances (92.9%) were still pending, whereas 6 (7.1%) had been completed.
- 8 of the harassment complaints (28.6%) filed by employees were still pending, whereas 20 (71.4%) had been completed.



7.2 Informal conflict management

Through the Informal Conflict Management System, users have the opportunity to resolve their differences themselves. In 2005-2006, 75 employees used this service. Of these, 59 (78.7%) were Canada-based staff, and 16 (21.3%), locally engaged staff. Chart 55 provides a breakdown of the type of methods used to solve conflicts:

- Of the 52 cases received by the Informal Conflict Management System, 34 (65.4%) were resolved through coaching, 10 (19.2%) through mediation, 4 (7.7%) through facilitation, and 4 (7.7%) cases were still unresolved as of March 31, 2006.



7.3 Occupational health and safety

- In 2005-2006, Canada-based staff reported 23 workplace accidents or illnesses, an increase of 65% over the previous year.
- 13 workplace accidents were reported by LES over the same period. However, the real figure is probably higher, since it takes into account only employees covered under the *Government Employees' Compensation Act*.⁴⁵
- 69.2% of work-related accidents reported by LES occurred in the United States.
- According to the available data, there were many causes of accidents. However, falls were found to be the cause in roughly 25% of cases involving CBS and 38.5% of cases involving LES.
- In 72.2% of cases, accidents or illnesses resulted in fractures or injuries. A few accidents (13.9%) resulted in chronic illnesses. Unfortunately, one accident resulted in death. The latter occurred in Afghanistan during a difficult and dangerous mission when the convoy in which the employee was travelling was attacked.⁴⁶
- On average, Canada-based staff who had workplace accidents took 15 days of leave following the incident, whereas locally engaged staff took about 22 days of leave.

7.4 Employee Assistance Program (EAP)

7.4.1 Clients

The Counselling and Consultation Service (CCS) is open to all Department of Foreign Affairs and International Trade employees, both Canada-based staff (CBS) and locally engaged staff (LES). Employees' family members may also use the service. Client statistics for 2005-2006 are as follows:

- 434 clients used the service, including 394 employees (CBS and LES) and 40 members of employees' families.
- 233 managers and supervisors made use of consulting services.
- 956 sessions were provided (2.2 per client on average).
- 1,263 people received training in 15 different subjects.

7.4.2 Reasons for consultations

Table 21 provides a breakdown of the reasons given by clients for using the Counselling and Consultation Service:

- Many employees used the service to resolve personal issues, such as psychological and/or emotional problems (22%) and family problems (27%).

⁴⁵ *Government Employees' Compensation Act* (<http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/lp/lo/fwcs/geca.shtml&hs=fxl>)

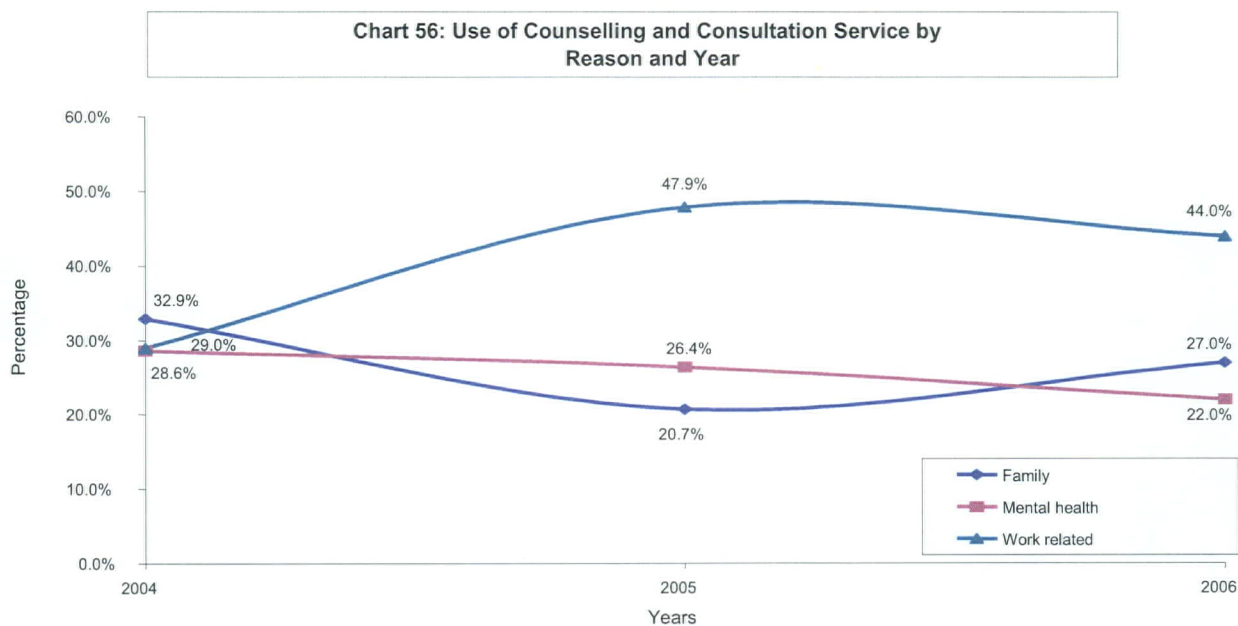
⁴⁶ DFAIT Broadcast message (<http://intranet/panorama/2006/01/0115-uss-glynberry-en.asp>)

- With respect to work-related consultations, work-life balance was a factor in 28% of cases, whereas harassment (7%) and interpersonal conflict (6%) were the other reasons most often given.
- LES accounted for only 7% of clients who used the Counselling and Consultation Service, because of limited resources abroad and specific cultural factors in some countries.

Reasons for Consultation	Percentage
Family problems	27%
Psychological and/or emotional problems	22%
Addictions (alcohol, drugs, and gambling)	3%
Other (financial, legal, and health-related)	4%
Total – Personal problems	56%
Stress (work-life balance)	28%
Interpersonal conflict	6%
Harassment	7%
Career counselling	3%
Total – Work-related issues	44%
Total	100%

Chart 56 illustrates the use of the CCS by reason and year:

- Between 2004 and 2006, use of the service for work-related issues rose by 15%, whereas consultations for mental health reasons declined by 6.6%.
- Use of the service for family problems fell by 5.9% between 2004 and 2006, but rose by 6.3% between 2005 and 2006.



7.5 Training and learning indicators

The new *Policy on Learning, Training and Development*⁴⁷ helps build a skilled workforce while continuing to focus on required employee training, such as delegation training.

The information in this section, provided by the Canadian Foreign Service Institute (CFSI), deals exclusively with training included in the training unit of the Human Resource Management System (HRMS). The annual report⁴⁸ contains more detailed information.

Table 22 provides a breakdown of the number of student days of training taken by employees by training provider and training location:

- 88.2% of training was provided by the Canadian Foreign Service Institute.
- Headquarters and the regions received the most student days of training – 34,717 student days, or 66.8%.
- CFSI provided more than half of the training (56.3%) to Headquarters and the regions.

Table 22: Breakdown of Training in Student Days by Training Providers and Training Locations (CBS and LES)

Providers/Locations	Headquarters and Regions	Missions	Other*	Total
Canadian Foreign Service Institute (CFSI)	28,783	15,378	948	45,109
Services Centre (SERV)	1,309	100	38	1,446
Information and Technology Management (SXMT)	4,014	302	99	4,415
Consular Affairs (CNPT)	480	224	14	718
Other*	131	125	11	268
Total	34,717	16,129	1,110	51,956

* Includes employees of other federal departments, spouses, dependants, employees hired on contract, and others who are not identified in connection with a division or mission.

⁴⁷ Policy on Learning, Training and Development (http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_856/ltd-afp_e.asp)

⁴⁸ Report on Learning 2005-2006 (http://intranetapps/cfsi/virtual/cfsm/CFSI_Annual_Report_2005-2006_English.pdf)

Chart 57 illustrates the various methods used to deliver training to employees:

- In 2005-2006, 90% of student training days (46,742) were provided in classroom settings by an instructor, compared with 10% online. In the latter case, students had access to a distance instructor (5.7% or 2,962), or took part in self-paced computer-assisted learning (4.3% or 2,252). Technology enables departmental staff in the missions to make greater use of distance learning.

Chart 57: Type of Training in Student Days

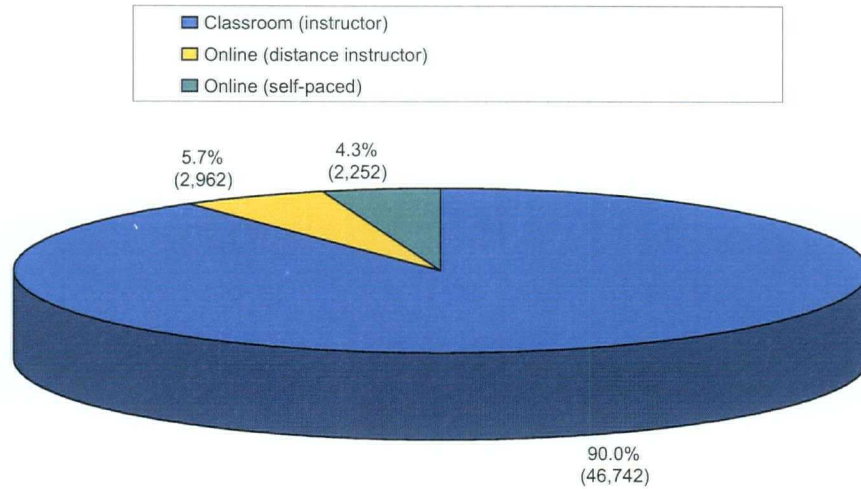


Chart 58 illustrates the number of student training days by occupational group:

- Compared with the other occupational groups, the AS and FS groups received the most student days in training where CBS were concerned, with 7,477 (17.4%) student days and 12,672 (29.5%) student days of training respectively. It should be noted that the AS and FS occupational groups account for 25.7% and 22.7% of the total population of Canada-based staff.



Table 23 provides a breakdown of training in student days by occupational group and type of training:

- Canada-based staff accounted for 82.6% of all training provided, compared with 17.4% for locally engaged staff. It should be noted that training length in student days differs for both groups; training typically provided to Canada-based staff is spread out over several months, whereas training provided to locally engaged staff is concentrated over a few weeks only.
- Training in official languages (13,813 student days or 26.6%) and foreign languages (8,001 student days or 15.4%) provided by the Department has the highest participation rate. However, most employees in occupational groups other than FS and EX generally take their official language training outside the Department.
- The workshops most heavily attended by employees in the FS and EX groups were those on official languages, foreign languages, and management development training. By order of importance, employees in the FS group took part in training in foreign languages (5,251 student days or 21%), official languages (2,517 student days or 10.1%), and management development (996 student days or 4%). In contrast, employees in the EX group took training in official languages (889 student days or 21.1%), management development (596 student days or 14.1%), and foreign languages (379 student days or 9%).
- Employees in the AS group received the most student days of training in official languages (2,295 student days or 15.8%), information management/technology (655 student days or 4.5%), and financial management (624 student days or 4.3%).
- The training most heavily attended by locally engaged staff was the In-Canada Training Program (1,633.5 student days or 18.1%), followed by information management/technology (1,475 or 16.3%), and official languages (1,214 or 13.4%).

Table 23: Breakdown of Student Days by Type of Training and Occupational Group

Type of Training	AS	CO	CR	CS	EL	ES	EX	FI	FS	IS	PE	PM	SI	Other	CBS	LES	Total
Core Skills - Administration	278	37	52	5	0	41	0	3	731	4	1	13	1	61	1,226	25	1,251
Consular Administration	273	4	19	2	0	1	2	1	86	24	5	7	1	86	510	208	718
Financial Management	624	7	54	8	0	13	8	26	46	7	2	30	5	53	885	102	987
Foreign Languages	498	101	79	59	5	32	379	14	5,251	5	3	44	8	1,512	7,988	13	8,001
Core Skills – Professional	61	0	0	0	0	2	0	0	147	0	0	0	0	6	216	0	216
Human Resources	543	15	68	30	2	20	15	22	100	5	24	27	5	123	999	61	1,059
International Business Development and Trade and Economic Policy	33	222	19	0	0	14	38	0	771	7	9	17	9	432	1,570	1,060	2,630
In-Canada Program	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	1,634	1,643
Intercultural Training	65	5	15	4	0	1	17	0	150	31	0	10	0	141	437	155	592
Integrated Management System	277	0	116	4	0	0	1	58	6	0	0	6	6	81	557	680	1,237
Individual Professional Training	170	75	37	37	6	120	62	59	323	39	132	38	13	111	1,220	119	1,339
International Security and Cooperation	111	13	6	0	0	16	0	0	456	2	0	13	0	59	675	2	677
Information Management/Technology	655	125	285	288	75	72	57	40	342	49	12	80	62	744	2,886	1,475	4,361
Learning Activities	10	6	1	0	1	1	1	1	20	2	1	2	0	5	49	27	77
Management Development	444	137	73	100	12	96	596	17	996	47	37	93	31	245	2,922	881	3,803
Organizational Development	61	9	10	8	0	2	13	0	67	1	0	1	0	32	203	89	292
Official Languages	2,295	366	143	378	0	155	889	28	2,517	45	28	147	46	5,563	12,599	1,214	13,813
Public Diplomacy	0	5	0	0	0	1	0	0	29	4	0	0	0	6	44	9	53
Property and Materiel Management	319	0	29	0	0	10	0	50	0	8	0	6	0	63	485	145	630
Trade and Economic Policy	0	6	0	0	0	6	0	0	31	0	0	0	0	7	50	21	71
Training Outside Working Hours	363	42	158	142	0	119	3	68	286	6	22	105	39	110	1,461	918	2,379
Total – Programs offered by the CFSI	7,081	1,174	1,162	1,064	101	721	2,081	385	12,355	284	274	637	225	9,448	36,993	8,835	45,828
Programs not offered by the CFSI	396	38	134	3,287	611	14	54	29	317	27	8	20	17	987	5,939	190	6,129

In addition to providing training, the Institute offers other learning methods such as the Mentoring Program and the Cross-Canada Study Tour:

- The Mentoring Program is designed for officers in their first year of the Foreign Service Development Program (FSDP) or the Management/Consular Development Program (MCDP). The aim of this program is to aid officers in adjusting to the Department, enlarge their professional networks and increase their chances of success in the achievement of their learning objectives and career development. In the 2005-2006 fiscal year, 50 apprentices and 50 mentors took part in the Mentoring Program.
- The purpose of the Cross-Canada Study Tour is to familiarize entry-level officers with the geographic, political, economic, and social realities of the country they will be representing abroad. The tour provides officers with an opportunity to meet political leaders, representatives of business, media, academia, and arts communities, as well as ethnic, non-governmental, and special interest groups. The tour also provides participants an opportunity to develop their adaptability, flexibility, and teamwork skills. In fiscal 2005-2006, 58 individuals took part in the tour.

7.6 Overtime

Departmental staff appear to be having problems balancing work and family life, as was shown in the *DFAIT Change Survey*⁴⁹ and the *2005 PSES*.⁵⁰

Chart 59 illustrates the amounts paid out for overtime worked by DFAIT staff by employment category:

- The overtime paid to rotational employees accounted for 52% of the total cost of overtime, i.e., \$7,204,474.

Chart 59: Amounts Paid Out for Overtime by Employment Category



⁴⁹ DFAIT Change Survey (<http://intranet.dfait-maeci.gc.ca/2004/02/duxbury/DFAITEXEC%20REV.ppt>)

⁵⁰ Public Service Employee Survey (<http://www.hrma-agrh.gc.ca/survey-sondage/2005/results-resultats/14/index-e.htm>)

Chart 60 provides a breakdown of the amounts paid out for employee overtime by Headquarters and missions:

- Headquarters accounted for the majority of amounts (74.6%) paid out for overtime, which totalled \$10,332,902.

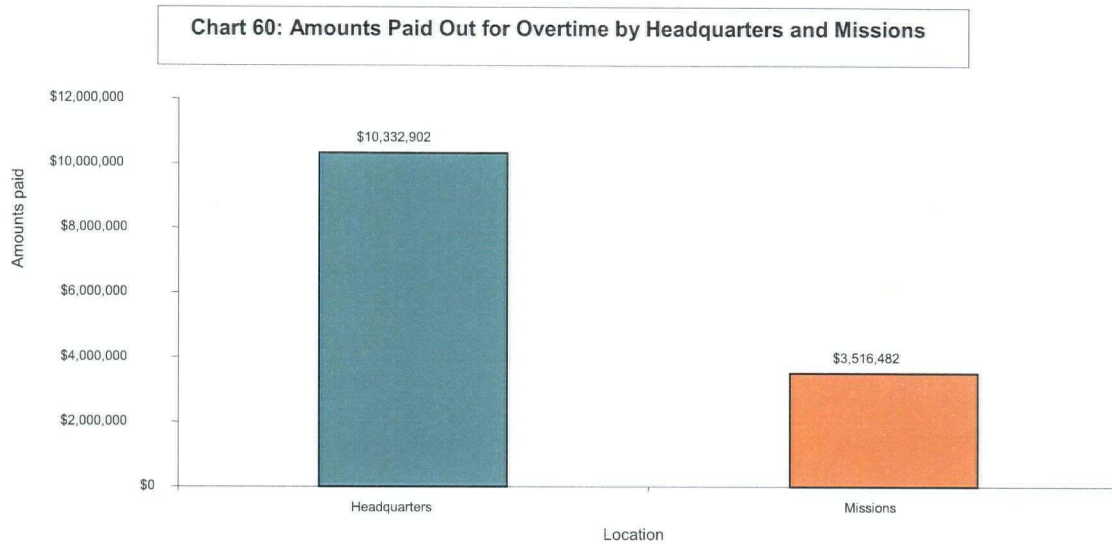
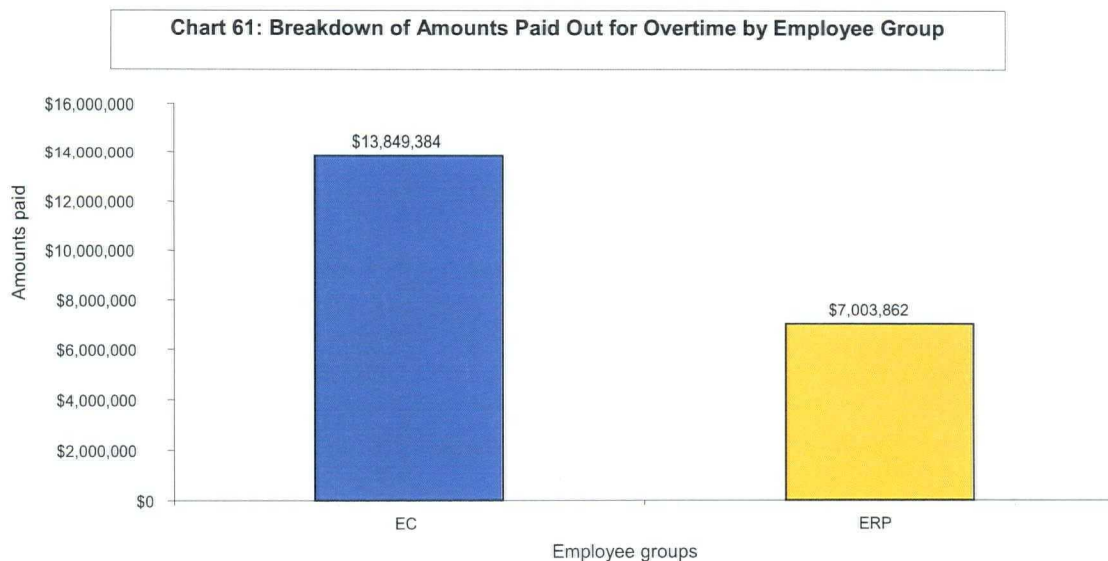


Chart 61 provides a breakdown of the amounts paid out for overtime by employee group:

- \$13,849,384, or 66.4% of amounts paid out for overtime, went to Canada-based staff.



APPENDIX 1

DEFINITIONS

- **Acting Appointment:** Temporary move of an employee to a position where he or she will mostly perform the duties of a position whose classification is higher than that of his or her substantive position during the eligibility period stipulated under the collective agreement or in accordance with the Public Service Terms and Conditions of Employment applicable to the employee's substantive position.
- **Anglophone:** Any person, of whatever ethnic origin or mother tongue, whose first official language is English.
- **Assignment:** Temporary move of an employee from his or her substantive position within a Department to perform the functions of a position that already exists or to take on a special project. The employee does not gain incumbency in the position to which he or she is assigned and retains that of his or her substantive position.
- **Bilingual Position:** Position requiring the knowledge of both official languages. It may be staffed on an imperative or non-imperative basis.
- **Canadian Workforce:** All persons in Canada of working age who are willing and able to work.
- **Casual Employment:** The period of employment of a casual worker may not exceed 90 working days in one calendar year in any particular department or other organization. A casual worker is not eligible to be considered for appointment in any internal appointment process.
- **Conflict Coaching:** Conflict Coaching is one-on-one support to help a person deal with a conflict situation. The coach can help a person identify and develop new practical skills to resolve conflict, replacing less successful ways of dealing with disputes.
- **Demography:** The science that charts the characteristics of a population in a given region, jurisdiction, or organization. Age, gender, ethnic origin, and employment class are all considered to be demographic variables.
- **Designated Group:** Under the *Employment Equity Act*, women, Aboriginal peoples, members of a visible minority group, and persons with disabilities are members of designated groups.
- **Employment Equity:** Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian workforce. It also ensures that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain EE-designated groups.

- **Facilitation:** Involves the use of techniques to improve the flow of information in a meeting between parties to a dispute. It is procedural assistance provided to enable participants to communicate more effectively and move towards agreement.
- **First Official Language:** The official language declared by a person in which he or she has a primary personal identification, which is generally the official language in which the person is more proficient.
- **Grievance:** A complaint in writing presented in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*⁵¹ by an employee on his or her own behalf or on behalf of one or more other employees.
- **Indeterminate Employment:** Status of people appointed to the Public Service whose tenure in the position is of an unspecified duration.
- **Linguistic Profile:** A description of the language requirements of a bilingual position and the proficiency level required in the second language for each of the skills: reading, writing, and oral interaction.
- **Mediation:** A voluntary and confidential process to assist the parties to settle workplace disputes quickly. The mediator assists the parties to reach an agreement by helping them to identify the issues, to explore and collaborate on a possible basis for agreement and to recognize the likely consequences of not settling the dispute through mediation.
- **Non-rotational:** The requirements characterizing a non-rotational employee are as follows: continuity is an absolute necessity; the incumbent requires specialized skills or lengthy training that would make it impossible to staff the position with a rotational employee; the functions of the position could not be associated directly or indirectly with the functions of rotational employees; the position belongs to the Passport Office. In short, a non-rotational employee is not required to work abroad.
- **Occupational Category:** A family of occupations generally related by the nature of the functions performed.
- **Occupational Group:** A series of jobs within an occupational category, the incumbents of which perform similar kinds of work requiring similar skills, e.g., AS, EX, and FS.
- **Occupational Stream:** Occupational stream is basically used to indicate the nature of work performed by rotational employees, e.g., political/economic.
- **Promotion:** Appointment of an employee to a higher-level position for which the maximum rate of pay is higher than the maximum rate of pay for the former position.
- **Representation:** The number of employees from a designated group, relative to the labour market availability.
- **Resignation:** Means the voluntary cessation of employment by an employee, other than at the end of a specified term. The employer must accept the resignation in writing in order for it to be effective.

⁵¹ *Public Service Labour Relations Act* (<http://laws.justice.gc.ca/en/p-33.3/text.html>)

- **Retirement Eligibility:** Usually pertains to employees who may retire WITHOUT actuarial penalty.
 - Employees aged 55 or over with at least 30 years of service.
 - Employees aged 60 or over with two or more years of service.
- **Retirement:** A voluntary separation where the employee's entitlement is an immediate annuity.
- **Rotational:** Requirement whereby an employee must perform functions anywhere in Canada or abroad, as instructed by the Department. The appointment and assignment process whereby employees are assigned within Headquarters and occasionally within missions, between Headquarters and missions abroad or elsewhere in Canada, or between missions depends on this criterion. When assigned abroad, the employee must agree to live in another country for the length of the assignment.
- **Second Language Evaluation:** Language tests that the Public Service Commission uses to determine the second language proficiency levels of Public Service employees and candidates to positions in the Public Service.
- **Secondment:** Temporary move of an employee from his or her substantive position within a department or organization to another department or organization to perform the functions of a position that already exists or to take on a special project. The employee does not gain incumbency in the position to which he or she is seconded and retains that of his or her substantive position.
- **Separations (Other Than Retirement):** All exits or departures from DFAIT other than retirement. Includes movement from DFAIT to another department in the Public Service or another area of employment.
- **Student Employment:** Hiring of a person through a student program such as the Federal Student Work Experience Program (FSWEP).
- **Term Employment:** Appointment for a specified period with a specific start and end date.
- **Turnover Rate:** Expressed as a percentage and corresponds to the number of separations over a specified period divided by the average number of employees during that period.⁵²
- **Under-Representation:** Representation of a designated group in an employer's workforce below availability in the Canadian workforce.

⁵² WILS, T., LE LOUARN, J.-Y., and GUÉRIN, G. (1991). *Planification stratégique des ressources humaines*. Montreal, Quebec, Les Presses de l'Université de Montréal.

APPENDIX 2

LIST OF ABBREVIATIONS

- **CBS:** Canada-based staff
- **CCS:** Counselling and Consultation Service
- **CFSI:** Canadian Foreign Service Institute
- **DFAIT:** Department of Foreign Affairs and International Trade Canada
- **EAP:** Employee Assistance Program
- **FSDP:** Foreign Service Development Program
- **HRMS:** Human Resources Management System
- **HSR:** Corporate Resourcing Division
- **ICMS:** Informal Conflict Management System
- **IMS:** Integrated Management System
- **Ind.:** Indeterminate
- **LES:** Locally engaged staff
- **MCDP:** Management/Consular Development Program
- **NR:** Non-rotational
- **PS:** Public Service
- **PSC:** Public Service Commission
- **PSES:** Public Service Employee Survey
- **R:** Rotational
- **WFA:** Workforce availability

APPENDIX 3

LIST OF CHARTS

Section A: Demographic Profile

- Chart 1: Breakdown of the Workforce by Employee Group and Employment Category
- Chart 2: Changes in DFAIT's Indeterminate Workforce Between 2001 and 2006
- Chart 3: Changes in DFAIT's Term Workforce Between 2001 and 2006
- Chart 4: Breakdown of CBS Between Headquarters, Missions, and Regions
- Chart 5: Breakdown of CBS and LES Workforce by Geographical Region
- Chart 6: Breakdown of CBS Workforce by Gender and Comparison Between DFAIT in 2004, 2005, and 2006
- Chart 7: Age Pyramid by Employment Category
- Chart 8: Breakdown of the Workforce by Occupational Group
- Chart 9: Breakdown of the Workforce by Occupational Group and Employment Status
- Chart 10: Breakdown of the Workforce by Occupational Group and Employment Category
- Chart 11: Average Age by Occupational Group
- Chart 12: Breakdown of the Workforce at DFAIT in 2005, DFAIT in 2006, and the Public Service (PS) in 2006 by Occupational Group
- Chart 13: Breakdown of the Workforce by Employment Category and Occupational Stream
- Chart 14: Breakdown of the Workforce by Status

Section B: Staff Movement

- Chart 15: Appointments From Inside and Outside the Public Service (PS) by Occupational Group and Employment Category
- Chart 16: Appointments From Inside and Outside the Public Service (PS) by Occupational Group and Employment Status
- Chart 17: CBS Promotions by Employment Category, Occupational Group, and Gender
- Chart 18: Classification of Acting Employees by Employment Category and Gender
- Chart 19: Classification of Positions Occupied by Acting Employees as of March 31, 2006
- Chart 20: Employee Secondments Inside and Outside the Department by Occupational Group
- Chart 21: Assignments by Gender and Occupational Group
- Chart 22: Assignments by Employment Category and Occupational Group
- Chart 23: CBS Separations by Occupational Group and Gender
- Chart 24: CBS Separations by Occupational Group and Employment Category

Chart 25: CBS Separations by Occupational Group and Employment Status

Chart 26: CBS (Indeterminate) Separations by Years of Service

Chart 27: CBS Separations by Age Group and Employment Status

Chart 28: Reasons for CBS Separations

Chart 29: CBS Retirements by Occupational Group and Gender

Section C: Retirement Eligibility and Succession Planning

Chart 30: Retirement Trends Between 1997 and 2006

Chart 31: Number of Retirements Between 1997 and 2006 by Occupational Group

Chart 32: Percentage of Employees Eligible to Retire by Occupational Group as of March 31, 2006

Chart 33: Number of Employees Eligible to Retire by Occupational Group as of March 31, 2006

Chart 34: Eligibility and Retirement Forecasts Over the Next 10 Years

Section D: Employment Equity

Chart 35: Difference Between Total Strength and WFA by EE-designated Groups and Occupational Groups

Chart 36: Breakdown of Women by Occupational Group

Chart 37: Breakdown of Aboriginal Persons by Occupational Group

Chart 38: Breakdown of Persons With Disabilities by Occupational Group

Chart 39: Breakdown of Members of Visible Minorities by Occupational Group

Section E: Official Languages

Chart 40: Breakdown of CBS by First Official Language and Comparison Between DFAIT in 2006, the Public Service (PS) in 2006, and the Canadian Population

Chart 41: CBS by First Official Language and Employment Category

Chart 42: Breakdown of CBS by First Official Language and Occupational Group

Chart 43: CBS Linguistic Profiles

Chart 44: Position Language Requirements

Section F: Demographic Profile and Movement of LES

Chart 45: Breakdown of LES by Geographical Region, Occupational Group, and Occupational Level

Chart 46: Breakdown of Workforce by Occupational Group and Occupational Level

Chart 47: Breakdown of LES by Age Group

Chart 48: Average Age by Occupational Group and Level

Chart 49: Breakdown of Workforce by Occupational Group, Occupational Level, and Gender

Chart 50: LES Separations by Occupational Group and Level

Chart 51: Reasons for Separation

Chart 52: Breakdown of Retirements by Occupational Group and Level

Chart 53: Comparison Between Hires and Separations by Occupational Group and Level

Section G: Other Organizational Health Indicators

Chart 54: Status of Complaints and Grievances as of March 31, 2006

Chart 55: Number of Cases Resolved by Method Used

Chart 56: Use of Counselling and Consultation Service by Reason and Year

Chart 57: Type of Training in Student Days

Chart 58: Breakdown of Training by Occupational Group

Chart 59: Amounts Paid Out for Overtime by Employment Category

Chart 60: Amounts Paid Out for Overtime by Headquarters and Mission

Chart 61: Breakdown of Amounts Paid Out for Overtime by Employee Group

APPENDIX 4

LIST OF TABLES

Performance Indicators

Table 1: Performance Indicators for DFAIT and the Public Service in 2006

Section A: Demographic Profile

Table 2: Canada-based Staff (CBS), Rotational and Non-rotational, and Locally Engaged Staff (LES) by Gender and Employment Status as of March 31, 2006

Table 3: Rotational and Non-rotational Employees by Category, Occupational Group, and Occupational Stream

Table 4: Status of the Workforce by Occupational Group

Section B: Staff Movement

Table 5: Breakdown of Retirements by Employment Category and Occupational Group

Table 6: Turnover Rate, Separations, and Retirements by Occupational Group

Table 7: Turnover Rate, Separations, and Retirements by Age Group

Section C: Retirement Eligibility and Succession Planning

Table 8: Number of Retirements Annually Between 1997 and 2006 by Occupational Group

Table 9: Indeterminate CBS Eligibility for Retirement by Age and Years of Service as of March 31, 2006

Table 10: Proportion of Employees Eligible to Retire and Projections for the Next Five Years by Occupational Group

Section D: Employment Equity

Table 11: Comparison of EE-designated Groups With DFAIT in 2005 and WFA in 2001

Table 12: Breakdown and Representation of EE-designated Groups by Occupational Group

Table 13: New Hires Among EE-designated Groups

Table 14: Acting Appointments Among EE-designated Groups

Table 15: Promotions Among EE-Designated Groups

Table 16: Secondments Outside the Department of Employees Belonging to EE-designated Groups

Table 17: Retirement Eligibility Among Employees Belonging to EE-designated Groups

Section E: Official Languages

Table 18: Employee Linguistic Profiles by Occupational Group and Employment Category

Table 19: Position Language Requirements by Occupational Group

Section F: Demographic Profile and Movement of LES

No table

Section G: Other Organizational Health Indicators

Table 20: Number and Status of Complaints and Grievances in 2005-2006 by Category

Table 21: Reasons for Consultation

Table 22: Breakdown of Training in Student Days by Training Providers and Training Locations
(CBS and LES)

Table 23: Breakdown of Student Days by Type of Training and Occupational Group

APPENDIX 5

PROFILE OF OCCUPATIONAL GROUPS AT DFAIT

Indeterminate employees		4,164				
Term employees		209				
Casual employees		139				
Students		47				
Average age		44 years				
Average years of service (indeterminate employees)		17 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	2,369	52.0%	1,900	41.7%	4,269 (93.7%)
	Unpaid leave	127	2.8%	104	2.3%	231 (5.1%)
	Seconded	21	0.4%	38	0.8%	59 (1.2%)
	Total	2,517	55.2%	2,042	44.8%	4,559 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	15	0.3%	165	3.6%	180 (3.9%)
	Asia-Pacific	22	0.5%	209	4.6%	231 (5.1%)
	Europe	30	0.7%	290	6.4%	320 (7.0%)
	Latin America and Caribbean	12	0.3%	113	2.5%	125 (2.7%)
	North America	2,438	53.4%	1,265	27.7%	3,703 (81.2%)
	Total	2,517	55.2%	2,042	44.8%	4,559 (100%)
	Headquarters	2,331	51.1%	1,126	24.7%	3,457 (75.8%)
	Missions	94	2.1%	915	20.0%	1,009 (22.1%)
	Regions	92	2.0%	1	0.1%	93 (2.1%)
	Total	2,517	55.2%	2,042	44.8%	4,559 (100%)
Groups	AS	699	15.3%	470	10.3%	1,169 (25.6%)
	CO	276	6.1%	0	0.0%	276 (6.1%)
	CR	317	7.0%	85	1.9%	402 (8.8%)
	CS	215	4.7%	151	3.3%	366 (8.0%)
	EL	3	0.1%	53	1.2%	56 (1.2%)
	ES	188	4.1%	0	0.0%	188 (4.1%)
	EX	51	1.1%	278	6.1%	329 (7.2%)
	FI	84	1.8%	0	0.0%	84 (1.8%)
	FS	17	0.4%	990	21.7%	1,007 (22.1%)
	IS	115	2.5%	0	0.0%	115 (2.5%)
	PE	82	1.8%	0	0.0%	82 (1.8%)
	PM	123	2.7%	0	0.0%	123 (2.7%)
	SI	87	1.9%	0	0.0%	87 (1.9%)
	OTHER	260	5.7%	15	0.3%	275 (6.0%)
Total	2,517	55.2%	2,042	44.8%	4,559 (100%)	

PROFILE OF OCCUPATIONAL GROUPS AT DFAIT

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Age groups	<30	315	6.9%	169	3.7%	484 (10.6%)
	30-34	336	7.4%	262	5.7%	598 (13.1%)
	35-39	282	6.2%	286	6.3%	568 (12.5%)
	40-44	353	7.7%	205	4.5%	558 (12.2%)
	45-49	382	8.4%	262	5.7%	644 (14.1%)
	50-54	453	9.9%	345	7.6%	798 (17.5%)
	55-59	264	5.8%	335	7.3%	599 (13.1%)
	60+	110	2.9%	178	3.9%	310 (6.8%)
	Total	2,517	55.2%	2,042	44.8%	4,559 (100%)
Appointments	From outside the PS	72	22.4%	49	15.3%	121 (37.7%)
	From within the PS	193	60.1%	7	2.2%	200 (62.3%)
	Total	340	82.5%	56	17.5%	321 (100%)
Separations	Resignation	18	5.6%	7	2.2%	25 (7.8%)
	Retirement	49	15.3%	65	20.3%	114 (35.6%)
	Other departments	86	26.8%	4	1.2%	90 (28.0%)
	Other	81	25.2%	11	3.4%	92 (28.6%)
	Total	234	72.9%	87	27.1%	321 (100%)
Official languages	French	944	20.7%	617	13.5%	1,561 (34.2%)
	English	1,573	34.5%	1,425	31.3%	2,998 (65.8%)
	Total	2,517	55.2%	2,042	44.8%	4,559 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	496	11.9%	269	6.5%	765 (18.4%)
	CBC	65	1.6%	84	2.0%	149 (3.6%)
	≥ CCC	805	19.3%	1,303	31.3%	2,108 (50.6%)
	Not tested	476	11.4%	183	4.4%	659 (15.8%)
	Other (< BBB)	321	7.7%	162	3.9%	483 (11.6%)
	Total	2,163	51.9%	2,001	48.1%	4,164 (100%)
Years of service in the PS (indeterminate only)	0-4	546	13.1%	348	8.4%	894 (21.5%)
	5-9	611	14.7%	350	8.4%	961 (23.1%)
	10-14	192	4.6%	231	5.5%	423 (10.2%)
	15-19	243	5.8%	219	5.3%	462 (11.1%)
	20-24	183	4.4%	210	5.0%	393 (9.4%)
	25-29	167	4.0%	217	5.2%	384 (9.2%)
	30-34	179	4.3%	334	8.0%	513 (12.3%)
	35+	42	1.0%	93	2.2%	134 (3.2%)
	Total	2,163	51.9%	2,001	48.1%	4,164 (100%)

PROFILE OF OCCUPATIONAL GROUPS AT DFAIT

Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected	
		#	%	#	%
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	558	13.4%	128	22.9%
	2007-2008	579	13.9%	135	23.3%
	2008-2009	710	17.1%	181	25.5%
	2009-2010	799	19.2%	213	26.7%
	2010-2011	878	21.1%	235	26.8%

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	1.7%	1.8%	-4
Workforce representation*	Visible minorities	8.0%	9.3%	-57
	Persons with disabilities	3.7%	3.3%	+18
	Women	51.7%	53.6%	-83

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF ADMINISTRATIVE SERVICES (AS) GROUP

Indeterminate employees		1,073				
Term employees		53				
Casual employees		43				
Average age		46 years				
Average years of service (indeterminate employees)		16 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	670	57.3%	448	38.3%	1,118 (95.6%)
	Unpaid leave	23	2.0%	21	1.8%	44 (3.8%)
	Seconded	6	0.5%	1	0.1%	7 (0.6%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1,169 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	4	0.3%	61	5.4%	65 (5.7%)
	Asia-Pacific	3	0.3%	56	4.7%	59 (5.0%)
	Europe	4	0.3%	79	6.8%	83 (7.1%)
	Latin America and Caribbean	6	0.6%	36	3.0%	42 (3.6%)
	North America	682	58.3%	238	20.3%	920 (78.6%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1,169 (100%)
	Headquarters	670	57.3%	214	18.3%	884 (75.6%)
	Missions	17	1.5%	256	21.9%	273 (23.4%)
	Regions	12	1.0%	0	0%	12 (1.0%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1,169 (100%)
Groups and levels	AS-01	182	15.6%	106	9.1%	288 (24.6%)
	AS-02	177	15.1%	144	12.3%	321 (27.4%)
	AS-03	75	6.4%	5	0.4%	80 (6.8%)
	AS-04	122	10.4%	114	9.7%	236 (20.2%)
	AS-05	46	3.9%	26	2.2%	72 (6.2%)
	AS-06	74	6.3%	59	5.1%	133 (11.4%)
	AS-07	22	2.0%	16	1.4%	38 (3.3%)
	AS-08	1	0.1%	0	0%	1 (0.1%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1,169 (100%)
Age groups	<30	64	5.5%	57	4.9%	121 (10.4%)
	30-34	58	5.0%	46	3.9%	104 (8.9%)
	35-39	66	5.6%	36	3.1%	102 (8.7%)
	40-44	108	9.2%	35	3.0%	143 (12.2%)
	45-49	121	10.4%	68	5.8%	189 (16.2%)
	50-54	160	13.7%	101	8.6%	261 (22.3%)
	55-59	82	7.0%	81	6.9%	163 (13.9%)
	60+	40	3.4%	46	3.9%	86 (7.4%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1,169 (100%)

Separations	Resignation	4	5.2%	0	0%	4 (5.2%)
	Retirement	17	22.1%	18	23.4%	35 (45.5%)
	Other departments	15	19.5%	2	2.6%	17 (22.1%)
	Other	16	20.7%	5	6.5%	21 (27.2%)
	Total	52	67.5%	25	32.5%	77 (100%)
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Appointments	From outside the PS	23	28.4%	12	14.8%	35 (20.2%)
	From within the PS	44	54.3%	2	2.5%	46 (79.8%)
	Total	67	82.7%	14	17.3%	81 (100%)
Official languages	French	293	25.1%	176	15.1%	469 (40.1%)
	English	406	34.7%	294	25.1%	700 (59.9%)
	Total	699	59.8%	470	40.2%	1,169 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	141	13.1%	106	9.9%	247 (23.0%)
	CBC	16	1.5%	8	0.7%	24 (2.2%)
	≥ CCC	253	23.6%	248	23.1%	501 (46.7%)
	Not tested	120	11.2%	41	3.8%	161 (15.0%)
	Other (< BBB)	88	8.2%	52	4.9%	140 (13.1%)
	Total	618	57.6%	455	42.4%	1,073 (100%)
Years of service in the PS (indeterminate only)	0-4	142	13.2%	85	7.9%	227 (21.1%)
	5-9	142	13.2%	65	6.1%	207 (19.3%)
	10-14	62	5.9%	45	4.2%	107 (10.1%)
	15-19	71	6.6%	46	4.3%	117 (10.9%)
	20-24	65	6.1%	54	5.0%	119 (11.1%)
	25-29	54	5.0%	55	5.1%	109 (10.1%)
	30-34	61	5.7%	81	7.6%	142 (13.3%)
	35+	21	2.0%	24	2.2%	45 (4.2%)
	Total	618	57.7%	455	42.4%	1,073 (100%)
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	142	13.2%	35	3.3%	
	2007-2008	151	14.1%	37	3.4%	
	2008-2009	194	18.1%	50	4.7%	
	2009-2010	219	20.4%	61	5.7%	
	2010-2011	245	22.8%	66	6.2%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	2.0%	2.0%	0
Workforce representation*	Visible minorities	7.7%	6.6%	+12
	Persons with disabilities	4.2%	3.3%	+10
	Women	70.4%	71.6%	-14

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term \geq 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF COMMERCE (CO) GROUP

Indeterminate employees		253				
Term employees		17				
Casual employees		6				
Average age		44 years				
Average years of service (indeterminate employees)		14 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	255	92.4%	0	0%	255 (92.4%)
	Unpaid leave	15	5.4%	0	0%	15 (5.4%)
	Seconded	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Asia-Pacific	1	0.3%	0	0%	1 (0.3%)
	Europe	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Latin America and Caribbean	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	North America	260	94.2%	0	0%	260 (94.2%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
	Headquarters	201	72.8%	0	0%	201 (72.8%)
	Missions	20	2.2%	0	0%	20 (7.3%)
	Regions	55	19.9%	0	0%	55 (19.9%)
Total	276	100%	0	0%	276 (100%)	
Groups and levels	CO-01	53	19.2%	0	0%	40 (19.2%)
	CO-02	164	59.4%	0	0%	154 (59.4%)
	CO-03	59	21.4%	0	0%	59 (21.4%)
	Total	276	100%	0	0%	253 (100%)
Age groups	<30	15	5.4%	0	0%	15 (5.4%)
	30-34	55	19.9%	0	0%	55 (19.9%)
	35-39	40	14.5%	0	0%	40 (14.5%)
	40-44	29	10.5%	0	0%	29 (10.5%)
	45-49	43	15.6%	0	0%	43 (15.6%)
	50-54	43	15.6%	0	0%	43 (15.6%)
	55-59	33	12.0%	0	0%	33 (12.0%)
	60+	18	6.5%	0	0%	18 (6.5%)
Total	276	100%	0	0%	276 (100%)	
Appointments	From outside the PS	8	40.0%	0	0%	8 (40.0%)
	From within the PS	12	60.0%	0	0%	12 (60.0%)
	Total	20	100%	0	0%	20 (100%)
Separations	Resignation	2	9.5%	0	0%	2 (9.5%)
	Retirement	6	28.6%	0	0%	6 (28.6%)
	Other departments	7	33.3%	0	0%	7 (33.3%)
	Other	6	28.6%	0	0%	6 (28.6%)
	Total	21	100%	0	0%	15 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Official languages	French	62	22.5%	0	0%	62 (22.5%)
	English	214	77.5%	0	0%	214 (77.5%)
	Total	276	100%	0	0%	276 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	58	22.9%	0	0%	58 (22.9%)
	CBC	10	4.0%	0	0%	10 (4.0%)
	≥ CCC	85	33.6%	0	0%	85 (33.6%)
	Not tested	62	24.5%	0	0%	62 (24.5%)
	Other (< BBB)	38	15.0%	0	0%	38 (15.0%)
Total	253	100%	0	0%	253 (100%)	
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	50	19.8%	0	0%	50 (19.8%)
	5-9	68	26.8%	0	0%	68 (26.8%)
	10-14	30	11.9%	0	0%	30 (11.9%)
	15-19	28	11.0%	0	0%	28 (11.0%)
	20-24	22	8.7%	0	0%	22 (8.7%)
	25-29	25	9.9%	0	0%	25 (9.9%)
	30-34	25	9.9%	0	0%	25 (9.9%)
	35+	5	2.0%	0	0%	5 (2.0%)
Total	253	100%	0	0%	253 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	28	11.1%	7	2.8%	
	2007-2008	31	12.3%	7	2.8%	
	2008-2009	41	16.2%	9	3.6%	
	2009-2010	43	17.0%	11	4.3%	
	2010-2011	52	20.6%	13	5.1%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	0.4%	1.2%	-2
Workforce representation*	Visible minorities	6.3%	10.9%	-12
	Persons with disabilities	1.1%	3.3%	-6
	Women	57.0%	48.5%	+23

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF CLERICAL AND REGULATORY (CR) GROUP

Indeterminate employees		331				
Term employees		46				
Casual employees		25				
Average age		45 years				
Average years of service (indeterminate employees)		15 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	300	74.6%	82	20.4%	382 (95.0%)
	Unpaid leave	17	4.2%	3	0.8%	20 (5.0%)
	Seconded	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	6	1.5%	6 (1.5%)
	Asia-Pacific	0	0%	5	1.2%	5 (1.2%)
	Europe	0	0%	12	3.0%	12 (3.0%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	3	0.8%	3 (0.8%)
	North America	317	78.9%	59	14.7%	376 (93.5%)
Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)	
Groups and levels	Headquarters	301	74.9%	53	13.1%	354 (88.0%)
	Missions	1	0.3%	32	8.0%	33 (8.2%)
	Regions	15	3.7%	0	0%	15 (3.7%)
	Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)
	CR-02	2	0.5%	0	0%	2 (0.5%)
	CR-03	51	12.7%	0	0%	51 (12.7%)
	CR-04	165	41.1%	60	14.9%	225 (56.0%)
	CR-05	99	24.6%	23	5.7%	122 (30.3%)
	CR-06	0	0%	2	0.5%	2 (0.5%)
Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)	
Age groups	<30	47	11.7%	9	2.2%	56 (13.9%)
	30-34	23	5.7%	8	2.0%	31 (7.7%)
	35-39	31	7.7%	1	0.2%	32 (8.0%)
	40-44	40	10.0%	6	1.5%	46 (11.4%)
	45-49	47	11.7%	7	1.7%	54 (13.4%)
	50-54	68	16.9%	21	5.2%	89 (22.1%)
	55-59	43	10.7%	26	6.5%	69 (17.2%)
	60+	18	4.5%	7	1.7%	25 (6.2%)
Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)	
Appointments	From outside the PS	11	31.4%	8	22.9%	19 (54.3%)
	From within the PS	16	45.7%	0	0%	16 (45.7%)
	Total	27	77.1%	8	22.9%	35 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Separations	Resignation	4	10.5%	1	2.6%	5 (13.2%)
	Retirement	4	10.5%	7	18.4%	11 (28.9%)
	Other departments	9	23.7%	0	0%	9 (23.7%)
	Other	12	31.6%	1	2.6%	13 (34.2%)
	Total	29	76.3%	9	23.7%	38 (100%)
Official languages	French	152	37.8%	40	10.0%	192 (47.8%)
	English	165	41.1%	45	11.2%	210 (52.2%)
	Total	317	78.9%	85	21.1%	402 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	80	24.1%	8	2.4%	88 (26.5%)
	CBC	4	1.2%	4	1.2%	8 (2.4%)
	≥ CCC	45	13.6%	32	9.7%	77 (23.3%)
	Not tested	69	20.9%	12	3.6%	81 (24.5%)
	Other (< BBB)	57	17.3%	20	6.0%	77 (23.3%)
	Total	255	77.0%	76	23.0%	331 (100%)
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	50	15.1%	19	5.7%	69 (20.8%)
	5-9	84	25.4%	2	0.6%	86 (26.0%)
	10-14	22	6.7%	1	0.3%	23 (7.0%)
	15-19	30	9.1%	0	0%	30 (9.1%)
	20-24	15	4.5%	6	1.8%	21 (6.3%)
	25-29	28	8.4%	14	4.2%	42 (12.6%)
	30-34	21	6.3%	23	7.0%	44 (13.3%)
	35+	5	1.5%	11	3.4%	16 (4.9%)
	Total	255	77.0%	76	23.0%	331 (100%)
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	52	15.7%	12	3.6%	
	2007-2008	58	17.5%	14	4.2%	
	2008-2009	78	23.6%	19	5.7%	
	2009-2010	84	25.4%	22	6.6%	
	2010-2011	93	28.1%	24	7.3%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	2.4%	2.0%	+2
Workforce representation*	Visible minorities	7.2%	7.7%	-2
	Persons with disabilities	8.5%	4.0%	+17
	Women	65.8%	72.3%	-25

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF COMPUTER SYSTEMS (CS) GROUP

Indeterminate employees		348				
Term employees		10				
Casual employees		8				
Average age		42 years				
Average years of service (indeterminate employees)		12 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	207	56.6%	151	41.3%	358 (97.8%)
	Unpaid leave	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Seconded	8	2.2%	0	0%	8 (2.2%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	10	2.7%	10 (2.7%)
	Asia-Pacific	1	0.3%	14	3.8%	15 (4.1%)
	Europe	2	0.5%	25	6.8%	27 (7.3%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	8	2.2%	8 (2.2%)
	North America	212	57.9%	94	25.7%	306 (83.6%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
	Headquarters	212	57.9%	86	23.5%	298 (81.4%)
	Missions	3	0.8%	65	17.8%	68 (18.6%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Groups and levels	CS-01	51	13.9%	21	5.7%	72 (19.6%)
	CS-02	88	24.0%	91	24.9%	179 (48.9%)
	CS-03	60	16.4%	26	7.1%	86 (23.5%)
	CS-04	13	3.6%	9	2.5%	22 (6.1%)
	CS-05	3	0.8%	4	1.1%	7 (1.9%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Age groups	<30	25	6.8%	12	3.3%	37 (10.1%)
	30-34	35	9.6%	14	3.8%	49 (13.4%)
	35-39	34	9.3%	25	6.8%	59 (16.1%)
	40-44	50	13.7%	15	4.1%	65 (17.8%)
	45-49	34	9.3%	29	7.9%	63 (17.2%)
	50-54	26	7.1%	33	9.0%	59 (16.1%)
	55-59	7	1.9%	16	4.4%	23 (6.3%)
	60+	4	1.1%	7	1.9%	11 (3.0%)
Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)	
Appointments	From outside the PS	2	14.3%	5	35.7%	7 (50.0%)
	From within the PS	5	35.7%	2	14.3%	7 (50.0%)
	Total	7	50.0%	7	50.0%	14 (100%)

Separations	Resignation	1	4.3%	0	0%	1 (4.3%)
	Retirement	5	21.7%	1	4.3%	6 (26.1%)
	Other departments	4	17.5%	0	0%	4 (17.4%)
	Other	12	52.2%	0	0%	12 (52.2%)
	Total	22	95.7%	1	4.3%	23 (100%)
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Official languages	French	145	39.6%	114	31.1%	259 (70.8%)
	English	70	19.1%	37	10.1%	107 (29.2%)
	Total	215	58.7%	151	41.3%	366 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	47	13.5%	13	3.8%	60 (17.2%)
	CBC	3	0.9%	3	0.9%	6 (1.7%)
	≥ CCC	62	17.8%	44	12.6%	106 (30.5%)
	Not tested	45	12.9%	62	17.8%	107 (30.8%)
	Other (< BBB)	40	11.5%	29	8.3%	69 (19.8%)
Total	197	56.6%	151	43.4%	348 (100%)	
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	56	16.1%	31	8.9%	87 (25.0%)
	5-9	80	23.0%	34	9.8%	114 (32.8%)
	10-14	13	3.7%	16	4.6%	29 (8.3%)
	15-19	20	5.8%	18	5.2%	38 (11.0%)
	20-24	13	3.7%	16	4.6%	29 (8.3%)
	25-29	13	3.7%	15	4.3%	28 (8.0%)
	30-34	2	0.6%	17	4.9%	19 (5.5%)
	35+	0	0%	4	1.1%	4 (1.1%)
Total	197	56.6%	151	43.4%	348 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	19	5.5%	4	1.1%	
	2007-2008	22	6.3%	4	1.1%	
	2008-2009	27	7.8%	6	1.7%	
	2009-2010	32	9.2%	9	2.6%	
	2010-2011	40	11.5%	10	2.9%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	1.4%	0.8%	+2
Workforce representation*	Visible minorities	9.2%	13.6%	-16
	Persons with disabilities	4.5%	3.3%	+4
	Women	27.7%	30.8%	-11

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF ELECTRONICS (EL) GROUP

Indeterminate employees		55				
Term employees		1				
Casual employees		0				
Average age		50 years				
Average years of service (indeterminate employees)		15 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	3	5.4%	52	92.9%	55 (98.3%)
	Unpaid leave	0	0%	1	1.7%	1 (1.7%)
	Seconded	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	3	5.4%	3 (5.4%)
	Asia-Pacific	0	0%	4	7.1%	4 (7.1%)
	Europe	0	0%	4	7.1%	4 (7.1%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	1	1.7%	1 (1.7%)
	North America	3	5.4%	41	73.2%	44 (78.6%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
		Headquarters	3	5.4%	39	69.6%
	Missions	0	0%	14	25.0%	14 (25.0%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Groups and levels	EL-04	0	0%	24	42.9%	24 (42.9%)
	EL-05	2	3.6%	18	32.1%	20 (35.7%)
	EL-06	1	1.7%	10	17.9%	11 (19.6%)
	EL-08	0	0%	1	1.7%	1 (1.7%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Age groups	<30	0	0%	0	0%	0 (0%)
	30-34	0	0%	3	5.4%	3 (5.4%)
	35-39	0	0%	1	1.8%	1 (1.8%)
	40-44	1	1.8%	7	12.5%	8 (14.3%)
	45-49	2	3.6%	9	16.1%	11 (19.6%)
	50-54	0	0%	19	33.9%	19 (33.9%)
	55-59	0	0%	9	16.1%	9 (16.1%)
	60+	0	0%	5	8.9%	5 (8.9%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Separations	Resignation	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retirement	0	0%	1	100%	1 (100%)
	Other departments	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Other	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	0	0%	1	100%	1 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Appointments	From outside the PS	0	0%	0	0%	0 (0%)
	From within the PS	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	0	0%	0	0%	0 (0%)
Official languages	French	3	5.4%	14	25.0%	17 (30.4%)
	English	0	0%	39	69.6%	39 (69.6%)
	Total	3	5.4%	53	94.6%	56 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	0	0%	1	1.8%	1 (1.8%)
	CBC	0	0%	3	5.5%	3 (5.5%)
	≥ CCC	1	1.8%	12	21.8%	13 (23.6%)
	Not tested	1	1.8%	25	45.5%	26 (47.3%)
	Other (< BBB)	0	0%	12	21.8%	12 (21.8%)
Total	2	3.6%	53	96.4%	55 (100%)	
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	0	0%	2	3.6%	1 (3.6%)
	5-9	2	3.6%	13	23.6%	15 (27.3%)
	10-14	0	0%	16	29.1%	16 (29.1%)
	15-19	0	0%	5	9.1%	5 (9.1%)
	20-24	0	0%	8	14.6%	8 (14.6%)
	25-29	0	0%	4	7.3%	4 (7.3%)
	30-34	0	0%	5	9.1%	5 (9.1%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	2	3.6%	53	96.4%	55 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	8	14.5%	2	3.6%	
	2007-2008	10	18.2%	2	3.6%	
	2008-2009	10	18.2%	2	3.6%	
	2009-2010	13	23.6%	3	5.5%	
	2010-2011	14	25.5%	4	7.3%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	0.0%	0.8%	-1
Workforce representation*	Visible minorities	1.8%	19.0%	-10
	Persons with disabilities	1.8%	3.5%	-1
	Women	7.1%	12.9%	-3

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCE SERVICES (ES) GROUP

Indeterminate employees		167				
Term employees		16				
Casual employees		5				
Average age		38 years				
Average years of service (indeterminate employees)		8 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	168	89.4%	0	0%	168 (89.6%)
	Unpaid leave	18	9.6%	0	0%	18 (9.6%)
	Seconded	2	1.1%	0	0%	2 (1.1%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asia-Pacific	5	2.7%	0	0%	5 (2.7%)
	Europe	3	1.6%	0	0%	3 (1.6%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	0	0%	0 (0%)
	North America	180	95.7%	0	0%	180 (95.7%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
	Headquarters	178	94.7%	0	0%	178 (94.7%)
	Missions	10	5.3%	0	0%	10 (5.3%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Groups and levels	ES-02	7	3.7%	0	0%	7 (3.7%)
	ES-03	22	11.7%	0	0%	22 (11.7%)
	ES-04	30	16.0%	0	0%	30 (16.0%)
	ES-05	83	44.2%	0	0%	83 (44.2%)
	ES-06	40	21.3%	0	0%	40 (21.3%)
	ES-07	6	3.2%	0	0%	6 (3.2%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Age groups	<30	31	16.5%	0	0%	31 (16.5%)
	30-34	53	28.2%	0	0%	53 (28.2%)
	35-39	31	16.5%	0	0%	31 (16.5%)
	40-44	29	15.4%	0	0%	29 (15.4%)
	45-49	20	10.6%	0	0%	20 (10.6%)
	50-54	12	6.4%	0	0%	12 (6.4%)
	55-59	10	5.3%	0	0%	10 (5.3%)
	60+	2	1.1%	0	0%	2 (1.1%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Separations	Resignation	1	6.3%	0	0%	1 (6.3%)
	Retirement	2	12.5%	0	0%	2 (12.5%)
	Other departments	9	56.3%	0	0%	9 (56.3%)
	Other	4	25.0%	0	0%	4 (25.0%)
	Total	16	100%	0	0%	16 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Appointments	From outside the PS	11	27.5%	0	0%	11 (27.5%)
	From within the PS	29	72.5%	0	0%	29 (72.5%)
	Total	40	100%	0	0%	40 (100%)
Official languages	French	35	18.6%	0	0%	35 (18.6%)
	English	153	81.4%	0	0%	153 (81.4%)
	Total	188	100%	0	0%	188 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	38	22.8%	0	0%	38 (22.8%)
	CBC	4	2.4%	0	0%	4 (2.4%)
	≥ CCC	49	29.3%	0	0%	49 (29.3%)
	Not tested	51	30.5%	0	0%	51 (30.5%)
	Other (< BBB)	25	15.0%	0	0%	25 (15.0%)
Total	167	100%	0	0%	167 (100%)	
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	67	40.1%	0	0%	67 (40.1%)
	5-9	55	32.9%	0	0%	55 (32.9%)
	10-14	15	9.0%	0	0%	15 (9.0%)
	15-19	16	9.6%	0	0%	16 (9.6%)
	20-24	7	4.2%	0	0%	7 (4.2%)
	25-29	7	4.2%	0	0%	7 (4.2%)
	30-34	0	0%	0	0%	0 (0%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	167	100%	0	0%	167 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	2	1.2%	1	0.6%	
	2007-2008	4	2.4%	1	0.6%	
	2008-2009	8	4.8%	2	1.2%	
	2009-2010	9	5.4%	2	1.2%	
	2010-2011	10	6.0%	2	1.2%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	0.0%	1.2%	-2
Workforce representation*	Visible minorities	12.0%	11.5%	+1
	Persons with disabilities	1.1%	3.5%	-4
	Women	48.6%	38.9%	+18

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF EXECUTIVE (EX) GROUP

Indeterminate employees		327				
Term employees		1				
Casual employees		1				
Average age		53 years				
Average years of service (indeterminate employees)		26 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	49	14.9%	265	80.6%	314 (95.5%)
	Unpaid leave	1	0.3%	5	1.5%	6 (1.8%)
	Seconded	1	0.3%	8	2.4%	9 (2.7%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	23	7.0%	23 (7.0%)
	Asia-Pacific	0	0%	34	10.3%	34 (10.3%)
	Europe	6	1.8%	40	12.2%	46 (14.0%)
	Latin America and Caribbean	1	0.3%	18	5.5%	19 (5.8%)
	North America	44	13.4%	163	49.5%	207 (62.9%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
	Headquarters	41	12.5%	134	40.7%	175 (53.2%)
	Missions	8	0.6%	144	7.0%	152 (46.2%)
Regions	2	0.6%	0	0%	2 (0.6%)	
Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)	
Groups and levels	EX-01	29	8.8%	80	24.3%	111 (33.1%)
	EX-02	11	3.4%	84	25.5%	93 (28.8%)
	EX-03	10	3.0%	88	26.8%	98 (29.8%)
	EX-04	1	0.3%	17	5.2%	18 (5.5%)
	EX-05	0	0%	9	2.7%	9 (2.7%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Age groups	<30	0	0%	0	0%	0 (0%)
	30-34	0	0%	1	0.3%	1 (0.3%)
	35-39	3	0.9%	7	2.1%	10 (3.0%)
	40-44	5	1.5%	15	4.6%	20 (6.1%)
	45-49	11	3.3%	43	13.1%	54 (16.4%)
	50-54	15	4.6%	76	23.1%	91 (27.7%)
	55-59	11	3.3%	92	28.0%	103 (31.3%)
	60+	6	1.8%	44	13.4%	50 (15.2%)
Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)	
Appointments	From outside the PS	0	0%	1	10.0%	1 (10.0%)
	From within the PS	9	90.0%	0	0%	9 (90.0%)
	Total	9	90.0%	1	10.0%	10 (100%)

Separations	Resignation	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retirement	6	15.0%	25	62.5%	31 (77.5%)
	Other departments	6	15.0%	2	5.0%	8 (20.0%)
	Other	0	0%	1	2.5%	1 (2.5%)
	Total	12	30.0%	28	70.0%	40 (100%)
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Official languages	French	21	6.4%	65	19.8%	86 (26.1%)
	English	30	9.1%	213	64.7%	243 (73.9%)
	Total	51	15.5%	278	84.5%	329 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	3	0.9%	18	5.5%	21 (6.4%)
	CBC	6	1.8%	43	13.2%	49 (15.0%)
	≥ CCC	35	10.8%	211	64.5%	246 (75.3%)
	Not tested	4	1.2%	4	1.2%	8 (2.4%)
	Other (< BBB)	1	0.3%	2	0.6%	3 (0.9%)
Total	49	15.0%	278	85.0%	327 (100%)	
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	1	0.3%	3	0.9%	4 (1.2%)
	5-9	4	1.2%	4	1.2%	8 (2.4%)
	10-14	5	1.5%	9	2.8%	14 (4.3%)
	15-19	11	3.4%	27	8.3%	38 (11.7%)
	20-24	12	3.7%	50	15.3%	62 (19.0%)
	25-29	8	2.5%	59	18.0%	67 (20.5%)
	30-34	7	2.1%	96	29.3%	103 (31.4%)
	35+	1	0.3%	30	9.2%	31 (9.5%)
Total	49	15.0%	278	85.0%	327 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	121	37.0%	27	8.3%	
	2007-2008	111	33.9%	27	8.3%	
	2008-2009	127	38.8%	35	10.7%	
	2009-2010	143	43.7%	38	11.6%	
	2010-2011	149	45.6%	42	12.8%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity Workforce representation*	Aboriginal persons	0.6%	4.6%	-13
	Visible minorities	2.7%	5.5%	-9
	Persons with disabilities	1.2%	2.6%	-5
	Women	26.2%	44.8%	-61

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF FINANCIAL MANAGEMENT (FI) GROUP

Indeterminate employees		84				
Term employees		0				
Casual employees		0				
Average age		41 years				
Average years of service (indeterminate employees)		11 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	81	96.4%	0	0%	81 (96.4%)
	Unpaid leave	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Seconded	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Asia-Pacific	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Europe	4	4.8%	0	0%	4 (4.8%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	0	0%	0 (0%)
	North America	78	92.9%	0	0%	78 (92.9%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
	Headquarters	77	91.7%	0	0%	77 (91.7%)
	Missions	7	8.3%	0	0%	7 (8.3%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Groups and levels	FI-01	18	21.4%	0	0%	18 (21.4%)
	FI-02	31	36.9%	0	0%	31 (36.9%)
	FI-03	27	32.1%	0	0%	27 (32.1%)
	FI-04	8	9.5%	0	0%	8 (9.5%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Age groups	<30	15	17.9%	0	0%	15 (17.9%)
	30-34	13	15.5%	0	0%	13 (15.5%)
	35-39	10	11.9%	0	0%	10 (11.9%)
	40-44	16	19.0%	0	0%	16 (19.0%)
	45-49	11	13.1%	0	0%	11 (13.1%)
	50-54	13	15.5%	0	0%	13 (15.5%)
	55-59	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	60+	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
Total	84	100%	0	0%	84 (100%)	
Appointments	From outside the PS	1	5.9%	0	0%	1 (5.9%)
	From within the PS	16	94.1%	0	0%	16 (94.1%)
	Total	17	100%	0	0%	17 (100%)
Separations	Resignation	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retirement	1	8.3%	0	0%	1 (8.3%)
	Other departments	10	83.3%	0	0%	10 (83.3%)
	Other	1	8.3%	0	0%	1 (8.3%)
	Total	12	100%	0	0%	12 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Official languages	French	33	39.3%	0	0%	33 (39.3%)
	English	51	60.7%	0	0%	51 (60.7%)
	Total	84	100%	0	0%	84 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	33	39.3%	0	0%	33 (39.3%)
	CBC	2	2.3%	0	0%	2 (2.3%)
	≥ CCC	14	16.7%	0	0%	14 (16.7%)
	Not tested	22	26.2%	0	0%	22 (26.2%)
	Other (< BBB)	13	15.5%	0	0%	13 (15.5%)
Total	84	100%	0	0%	84 (100%)	
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	25	29.8%	0	0%	25 (29.8%)
	5-9	27	32.1%	0	0%	27 (32.1%)
	10-14	8	9.5%	0	0%	8 (9.5%)
	15-19	10	11.9%	0	0%	10 (11.9%)
	20-24	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	25-29	3	3.6%	0	0%	3 (3.6%)
	30-34	8	9.5%	0	0%	8 (9.5%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	84	100%	0	0%	84 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	4	4.8%	1	1.2%	
	2007-2008	5	6.0%	1	1.2%	
	2008-2009	8	9.5%	1	1.2%	
	2009-2010	10	11.9%	2	2.4%	
	2010-2011	10	11.9%	3	3.6%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	4.8%	0.9%	+3
Workforce representation*	Visible minorities	14.3%	11.1%	+3
	Persons with disabilities	1.2%	3.3%	-2
	Women	45.2%	49.5%	-4

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF FOREIGN SERVICE (FS) GROUP

Indeterminate employees		974				
Term employees		17				
Casual employees		16				
Average age		42 years				
Average years of service (indeterminate employees)		14 years				
Workplace by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	17	1.7%	891	88.5%	908 (90.2%)
	Unpaid leave	0	0%	70	6.9%	70 (6.9%)
	Seconded	0	0%	29	2.9%	29 (2.9%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1,007 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	62	6.2%	62 (6.2%)
	Asia-Pacific	0	0%	95	9.4%	95 (9.4%)
	Europe	0	0%	130	12.9%	130 (12.9%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	47	4.7%	47 (4.7%)
	North America	17	1.7%	656	65.1%	673 (66.8%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1,007 (100%)
	Headquarters	17	1.7%	588	58.4%	605 (60.1%)
	Missions	0	0%	401	39.8%	401 (39.8%)
	Regions	0	0%	1	0.1%	1 (0.1%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1,007 (100%)
Groups and levels	FS-00	0	0%	1	0.1%	1 (0.1%)
	FS-01	5	0.5%	227	22.5%	232 (23.0%)
	FS-02	12	1.2%	120	11.9%	132 (13.1%)
	FS-03	0	0%	642	63.8%	642 (63.8%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1,007 (100%)
Age groups	<30	9	0.9%	90	8.9%	99 (9.8%)
	30-34	3	0.3%	190	18.9%	193 (19.2%)
	35-39	3	0.3%	216	21.4%	219 (21.7%)
	40-44	0	0%	126	12.5%	126 (12.5%)
	45-49	0	0%	103	10.2%	103 (10.2%)
	50-54	1	0.1%	94	9.3%	95 (9.4%)
	55-59	0	0%	106	10.5%	106 (10.5%)
	60+	1	0.1%	65	6.5%	66 (6.6%)
Total	17	1.7%	990	98.3%	1,007 (100%)	
Appointments	From outside the PS	0	0%	23	85.2%	23 (85.2%)
	From within the PS	2	7.4%	2	7.4%	4 (14.8%)
	Total	2	7.4%	25	92.6%	27 (100%)
Separations	Resignation	0	0%	6	31.6%	6 (31.6%)
	Retirement	0	0%	10	52.6%	10 (52.6%)
	Other departments	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Other	0	0%	3	15.8%	3 (15.8%)
	Total	0	0%	19	100%	19 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Official languages	French	3	0.3%	281	27.9%	284 (28.2%)
	English	14	1.4%	709	70.4%	723 (71.8%)
	Total	17	1.7%	990	98.3%	1,007 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	0	0%	121	12.4%	121 (12.4%)
	CBC	0	0%	23	2.4%	23 (2.4%)
	≥ CCC	0	0%	752	77.2%	752 (77.2%)
	Not tested	0	0%	33	3.4%	33 (3.4%)
	Other (< BBB)	0	0%	45	4.6%	45 (4.6%)
	Total	0	0%	974	100%	974 (100%)
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	0	0%	205	21.1%	205 (21.1%)
	5-9	0	0%	232	23.8%	232 (23.8%)
	10-14	0	0%	144	14.8%	144 (14.8%)
	15-19	0	0%	122	12.5%	122 (12.5%)
	20-24	0	0%	74	7.6%	74 (6.7%)
	25-29	0	0%	65	6.7%	65 (6.7%)
	30-34	0	0%	110	11.3%	110 (11.3%)
	35+	0	0%	22	2.3%	22 (2.3%)
	Total	0	0%	974	100%	974 (100%)
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	121	12.4%	26	2.7%	
	2007-2008	125	12.8%	29	3.0%	
	2008-2009	134	13.8%	35	3.6%	
	2009-2010	151	15.5%	41	4.2%	
	2010-2011	155	15.9%	43	4.4%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	1.8%	1.5%	+3
Workforce representation*	Visible minorities	11.3%	12.1%	-8
	Persons with disabilities	2.5%	3.3%	-8
	Women	38.1%	41.2%	-31

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF INFORMATION SERVICES (IS) GROUP

Indeterminate employees		97				
Term employees		12				
Casual employees		6				
Average age		42 years				
Average years of service (indeterminate employees)		11 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	104	90.4%	0	0%	104 (90.4%)
	Unpaid leave	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Seconded	11	9.6%	0	0%	11 (9.6%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asia-Pacific	1	0.9%	0	0%	1 (0.9%)
	Europe	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	0	0%	0 (0%)
	North America	114	99.1%	0	0%	114 (99.1%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
	Headquarters	112	97.4%	0	0%	112 (97.4%)
	Missions	3	2.6%	0	0%	3 (2.6%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	115	100%	0	0%	115 (100%)	
Groups and levels	IS-02	14	12.2%	0	0%	14 (12.2%)
	IS-03	16	13.9%	0	0%	16 (13.9%)
	IS-04	30	26.1%	0	0%	30 (26.1%)
	IS-05	40	34.8%	0	0%	40 (34.8%)
	IS-06	15	13.0%	0	0%	15 (13.0%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Age groups	<30	16	13.9%	0	0%	16 (13.9%)
	30-34	20	17.4%	0	0%	20 (17.4%)
	35-39	12	10.4%	0	0%	12 (10.4%)
	40-44	19	16.5%	0	0%	19 (16.5%)
	45-49	16	13.9%	0	0%	16 (13.9%)
	50-54	20	17.4%	0	0%	20 (17.4%)
	55-59	7	6.1%	0	0%	7 (6.1%)
	60+	5	4.3%	0	0%	5 (4.3%)
Total	115	100%	0	0%	115 (100%)	
Appointments	From outside the PS	2	14.3%	0	0%	2 (14.3%)
	From within the PS	12	85.7%	0	0%	12 (85.7%)
	Total	14	100%	0	0%	14 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Separations	Resignation	2	22.2%	0	0%	2 (22.2%)
	Retirement	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Other departments	1	11.1%	0	0%	1 (11.1%)
	Other	6	66.7%	0	0%	6 (66.7%)
	Total	9	100%	0	0%	9 (100%)
Official languages	French	51	44.3%	0	0%	51 (44.3%)
	English	64	55.7%	0	0%	64 (55.7%)
	Total	115	100%	0	0%	115 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	9	9.3%	0	0%	9 (9.3%)
	CBC	2	2.1%	0	0%	2 (2.1%)
	≥ CCC	70	72.2%	0	0%	70 (72.2%)
	Not tested	11	11.3%	0	0%	11 (11.3%)
	Other (< BBB)	5	5.1%	0	0%	5 (5.1%)
Total	97	200%	0	0%	97 (100%)	
Years of service with PS (indeterminate only)	0-4	30	30.9%	0	0%	30 (30.9%)
	5-9	32	33.0%	0	0%	32 (33.0%)
	10-14	7	7.2%	0	0%	7 (7.2%)
	15-19	12	12.4%	0	0%	12 (12.4%)
	20-24	5	5.2%	0	0%	5 (5.2%)
	25-29	3	3.1%	0	0%	3 (3.1%)
	30-34	6	6.2%	0	0%	6 (6.2%)
	35+	2	2.1%	0	0%	2 (2.1%)
Total	97	100%	0	0%	97 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	9	9.3%	2	2.1%	
	2007-2008	8	8.2%	2	2.1%	
	2008-2009	10	10.3%	3	3.1%	
	2009-2010	12	12.4%	3	3.1%	
	2010-2011	11	11.3%	3	3.1%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	0.9%	1.9%	-1
Workforce representation*	Visible minorities	6.4%	6.0%	0
	Persons with disabilities	9.2%	3.3%	+6
	Women	65.1%	61.6%	+4

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF PERSONNEL ADMINISTRATION (PE) GROUP

Indeterminate employees		76				
Term employees		3				
Casual employees		3				
Average age		43 years				
Average years of service (indeterminate employees)		12 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	77	93.9%	0	0%	77 (93.9%)
	Unpaid leave	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Seconded	4	4.9%	0	0%	4 (4.9%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asia-Pacific	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Europe	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	0	0%	0 (0%)
	North America	82	100%	0	0%	82 (100%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
		Headquarters	81	98.8%	0	0%
	Missions	1	1.2%	0	0%	1 (1.2%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Groups and levels	PE-01	6	7.3%	0	0%	6 (7.3%)
	PE-02	7	8.5%	0	0%	7 (8.5%)
	PE-03	17	20.7%	0	0%	17 (20.7%)
	PE-04	24	29.3%	0	0%	24 (29.3%)
	PE-05	22	26.8%	0	0%	22 (26.8%)
	PE-06	6	7.3%	0	0%	6 (7.3%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Age groups	<30	7	8.5%	0	0%	7 (8.5%)
	30-34	16	19.5%	0	0%	16 (19.5%)
	35-39	9	11.0%	0	0%	9 (11.0%)
	40-44	8	9.8%	0	0%	8 (9.8%)
	45-49	12	14.6%	0	0%	12 (14.6%)
	50-54	22	26.8%	0	0%	22 (26.8%)
	55-59	5	6.1%	0	0%	5 (6.1%)
	60+	3	3.7%	0	0%	3 (3.7%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Appointments	From outside the PS	0	0%	0	0%	0 (0%)
	From within the PS	21	100%	0	0%	21 (100%)
	Total	21	100%	0	0%	21 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Separations	Resignation	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Retirement	1	5.3%	0	0%	1 (5.3%)
	Other departments	11	57.9%	0	0%	11 (57.9%)
	Other	7	36.8%	0	0%	7 (36.8%)
	Total	19	100%	0	0%	19 (100%)
Official languages	French	57	69.5%	0	0%	57 (69.5%)
	English	25	30.5%	0	0%	25 (30.5%)
	Total	82	100%	0	0%	82 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	8	10.5%	0	0%	8 (10.5%)
	CBC	6	7.9%	0	0%	6 (7.9%)
	≥ CCC	55	72.4%	0	0%	55 (72.4%)
	Not tested	4	5.2%	0	0%	4 (5.2%)
	Other (< BBB)	3	4.0%	0	0%	3 (4.0%)
	Total	76	100%	0	0%	76 (100%)
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	26	34.2%	0	0%	26 (34.2%)
	5-9	20	26.3%	0	0%	20 (26.3%)
	10-14	3	4.0%	0	0%	3 (4.0%)
	15-19	6	7.9%	0	0%	6 (7.9%)
	20-24	7	9.2%	0	0%	7 (9.2%)
	25-29	5	6.6%	0	0%	5 (6.6%)
	30-34	9	11.8%	0	0%	9 (11.8%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	76	100%	0	0%	76 (100%)
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	2	2.6%	0	0%	
	2007-2008	2	2.6%	0	0%	
	2008-2009	4	5.3%	1	1.3%	
	2009-2010	6	7.9%	2	2.6%	
	2010-2011	10	13.2%	3	3.9%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity Workforce representation*	Aboriginal persons	1.3%	2.0%	-1
	Visible minorities	8.9%	7.6%	+1
	Persons with disabilities	2.5%	3.3%	-1
	Women	69.6%	71.4%	-1

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF PROGRAMME ADMINISTRATION (PM) GROUP

Indeterminate employees		91				
Term employees		19				
Casual employees		13				
Average age		39 years				
Average years of service (indeterminate employees)		9 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	111	90.2%	0	0%	111 (90.2%)
	Unpaid leave	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Seconded	10	8.1%	0	0%	10 (8.1%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	1	0.8%	0	0%	1 (0.8%)
	Asia-Pacific	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Europe	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	Latin America and Caribbean	2	1.6%	0	0%	2 (1.6%)
	North America	116	94.3%	0	0%	116 (94.3%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
	Headquarters	116	94.3%	0	0%	116 (94.3%)
	Missions	7	5.7%	0	0%	7 (5.7%)
	Regions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Groups and levels	PM-01	10	8.1%	0	0%	10 (8.1%)
	PM-02	12	9.8%	0	0%	12 (9.8%)
	PM-03	3	2.4%	0	0%	3 (2.4%)
	PM-04	37	30.1%	0	0%	37 (30.1%)
	PM-05	41	33.3%	0	0%	41 (33.3%)
	PM-06	20	16.3%	0	0%	20 (16.3%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Age groups	<30	20	16.3%	0	0%	20 (16.3%)
	30-34	33	26.8%	0	0%	33 (26.8%)
	35-39	17	13.8%	0	0%	17 (13.8%)
	40-44	11	8.9%	0	0%	11 (8.9%)
	45-49	18	14.6%	0	0%	18 (14.6%)
	50-54	9	7.3%	0	0%	9 (7.3%)
	55-59	12	9.8%	0	0%	12 (9.8%)
	60+	3	2.4%	0	0%	3 (2.4%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Appointments	From outside the PS	8	50.0%	0	0%	8 (50.0%)
	From inside the PS	8	50.0%	0	0%	8 (50.0%)
	Total	16	100%	0	0%	16 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Separations	Resignation	1	7.1%	0	0%	1 (7.1%)
	Retirement	2	14.3%	0	0%	2 (14.3%)
	Other departments	2	14.3%	0	0%	2 (14.3%)
	Other	9	64.3%	0	0%	9 (64.3%)
	Total	14	100%	0	0%	14 (100%)
Official languages	French	36	29.3%	0	0%	36 (29.3%)
	English	87	70.7%	0	0%	87 (70.7%)
	Total	123	100%	0	0%	123 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	17	18.7%	0	0%	17 (18.7%)
	CBC	2	2.2%	0	0%	2 (2.2%)
	≥ CCC	39	42.8%	0	0%	39 (42.8%)
	Not tested	18	19.8%	0	0%	18 (19.8%)
	Other (< BBB)	15	16.5%	0	0%	15 (16.5%)
	Total	91	100%	0	0%	91 (100%)
Years of service with the PS (indeterminate only)	0-4	29	31.9%	0	0%	29 (31.9%)
	5-9	37	40.6%	0	0%	37 (40.6%)
	10-14	7	7.7%	0	0%	7 (7.7%)
	15-19	5	5.5%	0	0%	5 (5.5%)
	20-24	6	6.6%	0	0%	6 (6.6%)
	25-29	5	5.5%	0	0%	5 (5.5%)
	30-34	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	35+	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	Total	91	100%	0	0%	91 (100%)
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	3	3.3%	1	1.1%	
	2007-2008	5	5.5%	1	1.1%	
	2008-2009	7	7.7%	2	2.2%	
	2009-2010	7	7.7%	2	2.2%	
	2010-2011	9	9.9%	2	2.2%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	3.6%	1.9%	+2
Workforce representation*	Visible minorities	4.5%	7.0%	-3
	Persons with disabilities	1.8%	3.3%	-2
	Women	62.7%	58.8%	+4

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCE SERVICES (SI) GROUP

Indeterminate employees		78				
Term employees		5				
Casual employees		4				
Average age		47 years				
Average years of service (indeterminate employees)		18 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	81	93.1%	0	0%	81 (93.1%)
	Unpaid leave	4	4.6%	0	0%	4 (4.6%)
	Seconded	2	2.3%	0	0%	2 (2.3%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Asia-Pacific	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Europe	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	0	0%	0 (0%)
	North America	87	100%	0	0%	87 (100%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
	Headquarters	85	97.7%	0	0%	85 (97.7%)
	Missions	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Regions	2	2.3%	0	0%	2 (2.3%)
Total	87	100%	0	0%	87 (100%)	
Groups and levels	SI-01	9	10.3%	0	0%	9 (10.3%)
	SI-02	64	73.6%	0	0%	64 (73.6%)
	SI-03	8	9.2%	0	0%	8 (9.2%)
	SI-04	4	4.6%	0	0%	4 (4.6%)
	SI-05	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	SI-06	1	1.1%	0	0%	1 (1.1%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Age groups	<30	9	10.3%	0	0%	9 (10.3%)
	30-34	7	8.0%	0	0%	7 (8.0%)
	35-39	6	6.9%	0	0%	6 (6.9%)
	40-44	11	12.6%	0	0%	11 (12.6%)
	45-49	11	12.6%	0	0%	11 (12.6%)
	50-54	24	27.6%	0	0%	24 (27.6%)
	55-59	14	16.1%	0	0%	14 (16.1%)
	60+	5	5.7%	0	0%	5 (5.7%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Separations	Resignation	1	20.0%	0	0%	1 (20.0%)
	Retirement	0	0%	0	0%	0 (0%)
	Other departments	2	40.0%	0	0%	2 (40.0%)
	Other	2	40.0%	0	0%	2 (40.0%)
	Total	5	100%	0	0%	5 (100%)

Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Appointments	From outside the PS	1	50.0%	0	0%	1 (50.0%)
	From within the PS	1	50.0%	0	0%	1 (50.0%)
	Total	2	100%	0	0%	2 (100%)
Official languages	French	28	32.2%	0	0%	28 (32.2%)
	English	59	67.8%	0	0%	59 (67.8%)
	Total	87	100%	0	0%	87 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	19	24.4%	0	0%	19 (24.4%)
	CBC	5	6.4%	0	0%	5 (6.4%)
	≥ CCC	25	32.1%	0	0%	25 (32.1%)
	Not tested	15	19.2%	0	0%	15 (19.2%)
	Other (< BBB)	14	17.9%	0	0%	14 (17.9%)
Total	78	100%	0	0%	78 (100%)	
Years of service in the PS (indeterminate only)	0-4	10	12.8%	0	0%	10 (12.8%)
	5-9	11	14.1%	0	0%	11 (14.1%)
	10-14	8	10.2%	0	0%	8 (10.2%)
	15-19	16	20.5%	0	0%	16 (20.5%)
	20-24	13	16.7%	0	0%	13 (16.7%)
	25-29	7	9.0%	0	0%	7 (9.0%)
	30-34	13	16.7%	0	0%	13 (16.7%)
	35+	0	0%	0	0%	0 (0%)
Total	78	100%	0	0%	78 (100%)	
Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected		
		#	%	#	%	
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	8	10.3%	1	1.3%	
	2007-2008	12	15.4%	2	2.6%	
	2008-2009	20	25.6%	6	7.7%	
	2009-2010	21	26.9%	5	6.4%	
	2010-2011	24	30.8%	6	7.7%	

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	2.4%	1.7%	+1
Workforce representation*	Visible minorities	6.0%	8.6%	-2
	Persons with disabilities	6.0%	3.5%	+2
	Women	71.1%	68.6%	+2

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005

PROFILE OF OTHER OCCUPATIONAL GROUPS

Indeterminate employees		210				
Term employees		9				
Casual employees		9				
Students		47				
Average age		44 years				
Average years of service (indeterminate employees)		14 years				
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Employee status	Active	246	89.5%	11	4.0%	257 (93.5%)
	Unpaid leave	13	4.7%	4	1.4%	17 (6.1%)
	Seconded	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Geographic breakdown	Africa and Middle East	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	Asia-Pacific	8	2.9%	1	0.4%	9 (3.2%)
	Europe	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	Latin America and Caribbean	0	0%	0	0%	0 (0%)
	North America	246	89.5%	14	5.0%	260 (94.6%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
	Headquarters	237	86.2%	12	4.4%	249 (90.5%)
	Missions	17	6.2%	3	1.1%	20 (7.3%)
	Regions	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Groups	AR	11	4.0%	0	0%	11 (4.0%)
	DA-CON	4	1.5%	0	0%	4 (1.5%)
	DA-PRO	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	DD	10	3.6%	0	0%	10 (3.6%)
	DM	6	2.2%	2	0.7%	8 (2.9%)
	ED-EDS	31	11.3%	0	0%	31 (11.3%)
	EG	18	6.5%	0	0%	18 (6.5%)
	EN-ENG	5	1.8%	0	0%	5 (1.8%)
	FSAIO00	0	0%	1	0.4%	1 (0.4%)
	GS-MES	5	1.8%	0	0%	5 (1.8%)
	GS-STG	5	1.8%	0	0%	5 (1.8%)
	GT	15	5.5%	0	0%	15 (5.5%)
	GX	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	HR	6	2.2%	0	0%	6 (2.2%)
	LS	16	5.8%	0	0%	16 (5.8%)
	MM	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	OC-GC	10	3.6%	2	0.7%	12 (4.3%)
	OM	3	1.1%	0	0%	3 (1.1%)
	PG	48	17.5%	0	0%	48 (17.5%)

Groups	PR-COM	1	0.4%	0	0%	1 (0.4%)
	STDNT00 (students)	47	17.0%	0	0%	47 (17.0%)
	ST-SCY	11	4.0%	10	3.6%	21 (7.6%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Workforce by	Breakdown	Non-rotational		Rotational		Total
		#	%	#	%	Total (%)
Age groups	<30	57	20.7%	1	0.4%	58 (21.1%)
	30-34	20	7.3%	0	0%	20 (7.3%)
	35-39	20	7.3%	0	0%	20 (7.3%)
	40-44	26	9.5%	1	0.4%	27 (9.5%)
	45-49	36	13.1%	3	1.1%	39 (14.2%)
	50-54	40	14.5%	1	0.4%	41 (14.9%)
	55-59	37	13.5%	5	1.8%	42 (15.3%)
	60+	24	8.7%	4	1.5%	28 (10.2%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Appointments	From outside the PS	5	20.8%	0	0%	5 (20.8%)
	From within the PS	18	75.0%	1	4.2%	19 (79.2%)
	Total	23	95.8%	1	4.2%	24 (100%)
Separations	Resignation	2	7.4%	0	0%	2 (7.4%)
	Retirement	5	18.5%	3	11.1%	8 (29.6%)
	Other departments	10	37.0%	0	0%	10 (37.0%)
	Other	6	22.2%	1	3.8%	7 (26.0%)
	Total	23	85.1%	4	14.9%	27 (100%)
Official languages	French	100	36.4%	4	1.4%	104 (37.8%)
	English	160	58.2%	11	4.0%	171 (62.2%)
	Total	260	94.6%	15	5.4%	275 (100%)
Minimum language capabilities attained (indeterminate only)	BBB	43	20.5%	2	1.0%	45 (21.5%)
	CBC	5	2.3%	0	0%	5 (2.3%)
	≥ CCC	72	34.3%	4	1.9%	76 (36.2%)
	Not tested	54	25.7%	6	2.8%	60 (28.5%)
	Other (< BBB)	22	10.5%	2	1.0%	24 (11.5%)
	Total	196	93.3%	14	6.7%	210 (100%)
Years of service in the PS (indeterminate only)	0-4	60	28.6%	3	1.5%	63 (30.1%)
	5-9	49	23.3%	0	0%	49 (23.3%)
	10-14	12	5.7%	0	0%	12 (5.7%)
	15-19	18	8.6%	1	0.4%	19 (9.0%)
	20-24	15	7.1%	2	1.0%	17 (8.1%)
	25-29	9	4.3%	5	2.3%	14 (6.6%)
	30-34	26	12.4%	2	1.0%	27 (13.4%)
	35+	7	3.3%	1	0.5%	10 (3.8%)
	Total	196	93.3%	14	6.7%	210 (100%)

Workforce by	Breakdown	Eligible		Projected	
		#	%	#	%
Retirement eligibility (indeterminate only)	2006-2007	39	18.6%	9	4.3%
	2007-2008	35	16.7%	8	3.8%
	2008-2009	42	20.0%	10	4.8%
	2009-2010	49	23.3%	12	5.7%
	2010-2011	56	26.7%	14	6.7%

		Representation	WFA**	Difference
Employment equity	Aboriginal persons	1.8%	0.5%	+3
Workforce representation*	Visible minorities	2.7%	8.2%	-12
	Persons with disabilities	4.6%	0.9%	+8
	Women	54.3%	47.0%	+16

*Information on the level of representation of employment equity-designated groups is based on the total number of active employees appointed on an indeterminate basis or for a term >= 3 months or seasonal employees

**Workforce availability for 2005