



Équité en matière d'emploi à l'Agence du revenu du Canada

Présentation au Syndicat des employés/ées de l'impôt

Le 14 janvier 2005

*Pour vous servir encore mieux!
More Ways to Serve You!*



Agence du revenu
du Canada

Canada Revenue
Agency

Canada

Mise à jour du Programme national sur l'équité en matière d'emploi

- 1. Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi (ÉME) pour 2003-2004**
- 2. Prochains défis pour l'Agence du Revenu du Canada (l'ARC)**
- 3. Mise à jour des principales initiatives**
- 4. Orientation stratégique de l'ÉME pour 2005-2008**

Points saillants du Rapport annuel sur l'ÉME pour 2003-2004

- Les statistiques dans ce rapport ne portent que sur les employés de l'ARC en date du 31 mars 2004.
- Les statistiques sont comparées avec les nouvelles disponibilités sur le marché du travail (DMT) en se fondant sur les données du recensement de 2001 et celles de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 pour les personnes handicapées.
- L'ARC a changé sa méthodologie de calcul de la DMT en considérant toute la population canadienne afin de mieux s'harmoniser avec ses exigences en matière de dotation, lesquelles prennent en compte les immigrants reçus. Ceci vient agrandir notre bassin de candidats qualifiés potentiels.
- Ce rapport comprend également certaines initiatives et réussites des douanes jusqu'en décembre 2003.

Observations sur les changements apportés à la DMT fondée sur les données du recensement de 2001

- Chez les femmes, une forte augmentation dans la DMT pour la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME 03) laquelle comprend les emplois de vérification (AU) ainsi que dans celle de l'administration des programmes et personnel de bureau principal (CPÉME 07).
- Une grande augmentation dans la DMT des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles.
- Une augmentation dans la DMT chez les Autochtones.
- Une diminution dans la DMT chez les personnes handicapées.

NOTA : En ce qui concerne les personnes handicapées, les questions filtres utilisées pour l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 étaient différentes de celles utilisées pour l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991. Les résultats de ces deux enquêtes ne peuvent donc être comparés.

Représentation au sein de l'ARC au 31 mars 2004

	Total	Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles		Femmes	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Représentation au sein de l'ARC *	39 655	959	2,4 %	2 009	5,1 %	5 219	13,2 %	23 659	59,7 %
Disponibilité sur le marché du travail **		2,2 %		3,9 %		12,5 %		59,7 %	

Source : Données des SAE au 31 mars 2004.

Nota : * *Employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus.*

* *Excluant les employés du groupe de la direction de niveaux 1 à 5 (EX 1-5) et les employés du groupe SM (Cadres supérieurs) de l'ARC.*

** *Les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail des Autochtones, des femmes et des minorités visibles proviennent du recensement de 2001.*

Celles relatives à la disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées sont tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

Comparaison de la représentation au sein de l'ADRC au 31 mars 2003 et au sein de l'ARC au 31 mars 2004

	Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles		Femmes	
	2002-2003*	2003-2004**	2002-2003*	2003-2004**	2002-2003*	2003-2004**	2002-2003*	2003-2004**
Taux de représentation	2,5 %	2,4 %	5,3 %	5,1 %	12,1 %	13,2 %	58,7 %	59,7 %
Disponibilité sur le marché du travail	1,6 %	2,2 %	4,5 %	3,9 %	8,4 %	12,5 %	55,3 %	59,7 %

Source : Données de SAE au 31 mars 2003 et 2004

Nota :

* Pour 2002-2003, la représentation au sein de l'ADRC inclut les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus incluant les employés des douanes. Les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail des Autochtones, des femmes et des minorités visibles proviennent du recensement de 1996. Celles relatives à la disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées sont tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991.

** Pour 2003-2004, la représentation au sein de l'ARC inclut les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus excluant ceux des douanes. Les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail des Autochtones, des femmes et des minorités visibles proviennent du recensement de 2001. Celles relatives à la disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées sont tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

* et ** Excluant les employés du groupe de la direction de niveaux 1 à 5 (EX 1-5) et les employés du groupe SM (Cadres supérieurs) de l'ARC.


Points saillants de la comparaison de la représentation

En comparaison du 31 mars 2003 au 31 mars 2004:

- Le taux de représentation des minorités visibles a augmenté de 12,1 % à 13,2%, dépassant encore leur taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) qui s'établit à 12,5 % .
- Le taux de représentation des femmes a augmenté de 58,7 % à 59,7%, égalant leur taux de DMT qui a enregistré une hausse.
- Le taux de représentation des personnes handicapées a légèrement diminué de 5,3 % à 5,1 %, mais il dépasse encore leur DMT de 3,9 % qui a enregistré une légère baisse.
- Le taux de représentation des Autochtones a légèrement diminué de 2,5 % à 2,4 %, mais continue à dépasser leur DMT qui a augmenté à 2,2 % .

Nouveaux objectifs et écarts par catégorie professionnelle

Principales catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles		Femmes	
		2002-2003	2003-2004	2002-2003	2003-2004	2002-2003	2003-2004	2002-2003	2003-2004
CPÉME 02	Cadres intermédiaires et autres	Aucun écart	Écart de 1	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Écart de 28	Aucun écart	Aucun écart
DMT		1,0 %	1,3 %	3,4 %	2,5 %	7,1 %	10,7 %	34,1 %	37,7 %
CPÉME 03	Professionnels	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Écart de 36	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Écart de 543
DMT		0,6 %	0,9 %	3,7 %	4,1 %	12,0 %	16,5 %	39,5 %	46,1 %
CPÉME 05	Surveillants	Aucun écart	Aucun écart	Écart de 25	Aucun écart	Écart de 5	Écart de 80	Aucun écart	Aucun écart
DMT		1,2 %	1,8 %	6,3 %	2,0 %	7,3 %	11,2 %	54,0 %	56,4 %
CPÉME 07	Administration des programmes et personnel de bureau principal	Aucun écart	Écart de 20	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Écart de 29	Écart de 410
DMT		2,2 %	2,9 %	4,3 %	4,0 %	7,3 %	11,9 %	59,1 %	65,7 %
CPÉME 10	Personnel de bureau	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart
DMT		1,7 %	2,6 %	6,1 %	4,4 %	7,5 %	9,9 %	70,1 %	72,2 %
Total		Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart	Écart de 33
DMT		1,6 %	2,2 %	4,5 %	3,9 %	8,4 %	12,5 %	55,3 %	59,7 %

 = Les CPÉME dont la représentation interne dépasse ou est égale à la DMT.

 = Les CPÉME dont la représentation interne est au-dessous de la DMT.

Représentation des groupes désignés dans le Groupe de la direction

	Femmes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Représentation interne (EX/SM)*	33,7 %	4,9 %	3,6 %	1,8 %
Disponibilité sur le marché du travail **	35,9 %	11,3 %	2,4 %	1,6 %

Source : Données fournies par les programmes pour les cadres de direction de l'ARC au 31 mars 2004.

Nota : Le nombre des employés dans le Groupe de la direction est 445.

* La représentation interne porte sur les employés du groupe de la direction DM (2) ; (EX 1-5) (273); ceux du groupe des cadres supérieurs (SM) de l'ARC (130) et le groupe EX1/IT (40).

** Les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail des Autochtones, des femmes, et des minorités visibles proviennent du recensement de 2001.

Celles relatives à la disponibilité sur le marché du travail des personnes handicapées sont tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

Points saillants de la représentation dans le Groupe de la direction

En comparaison avec le 31 mars 2003:

- Le taux de représentation des femmes a connu une hausse de 30,3 % à 33,7 %, mais il est à 2,2 % au-dessous du taux de leur DMT qui a augmenté à 35,9 %.
- Le taux de représentation des minorités visibles a augmenté de 4,3 % à 4,9 %, mais il est à 6,4 % au-dessous de leur taux de DMT qui est passé à 11,3 %.
- Le taux de représentation des personnes handicapées a légèrement diminué de 4,1 % à 3,6 %, mais il demeure au-dessus de leur DMT qui a diminué à 2,4 %.
- Le taux de représentation des Autochtones a augmenté de 1,6 % à 1,8 %, dépassant leur taux de DMT qui a augmenté à 1,6 %.

Représentation des groupes désignés dans les programmes de perfectionnement en gestion pour 2003 et 2004

	Femmes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Représentation dans les programmes de perfectionnement en gestion 2003	47,9 %	22,4 %	3,6 %	1,2 %
Représentation dans les programmes de perfectionnement en gestion 2004	46,9 %	28,5 %	4,6 %	1,5 %

Source : Données fournies par les programmes pour les cadres de direction au 31 mars 2003 et 31 mars 2004.

Nota :

Données incluant les employés participant au Programme de stagiaires en gestion (PSG), au Programme de perfectionnement des cadres intermédiaires (PPCI), au Programme de perfectionnement des cadres (PPC) et au Programme de cours et affectations de perfectionnement (CAP).

Points saillants sur la représentation dans les programmes de perfectionnement en gestion

En comparaison avec le 31 mars 2003:

- Il y a eu une augmentation de la participation de trois des quatre groupes désignés dans les programmes de perfectionnement en gestion (les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones).
- La participation des minorités visibles dans ces programmes a atteint 28,5 %, ce qui contribuera aux efforts de l'Agence pour combler leur écart dans le Groupe de la direction.
- La participation des femmes a légèrement diminué, passant de 47,6 % à 46,7 %.

Prochaines étapes pour le Rapport annuel d'ÉME

- Le Rapport d'ÉME sera déposé au Parlement par le président du Conseil du Trésor, de la part de l'ARC.
- On doit déposer le Rapport sur l' ÉME pour 2003-2004 avant le 31 mars 2005.
- Jusqu'à ce que le Rapport soit déposé au Parlement, nous ne pouvons le distribuer. Une fois que le Rapport aura été déposé au Parlement, une copie sera acheminée à votre représentant national et le Rapport sera disponible sur le site web national de l'ÉME.

Prochains défis pour l'ARC

Autochtones

- Chercher à augmenter le taux d'embauche en profitant de la jeunesse croissante de la population Autochtone.
- Défi du maintien en poste des employés Autochtones.
- Chercher à augmenter la représentation des Autochtones dans des postes de gestion.

Minorités visibles

- La sous-représentation dans le Groupe de la direction (6,4 % ou 28)
- Même si elle est moins élevée, la sous-représentation soutenue dans le groupe des cadres intermédiaires (0,1 % ou 28) et dans le groupe des surveillants (4,4 % ou 80).

Prochains défis (suite)

Femmes

- Sous-représentation dans le groupe des Professionnels (5,6 % ou 543). C'est dans ce groupe que nous retrouvons nos vérificateurs (AU).
- Sous-représentation dans le groupe de l'administration des programmes et du personnel de bureau principal où nous retrouvons nos PM (2,5 % ou 410).
- Sous-représentation minime des femmes dans le Groupe de la direction (2,2 % ou 10).

Personnes handicapées

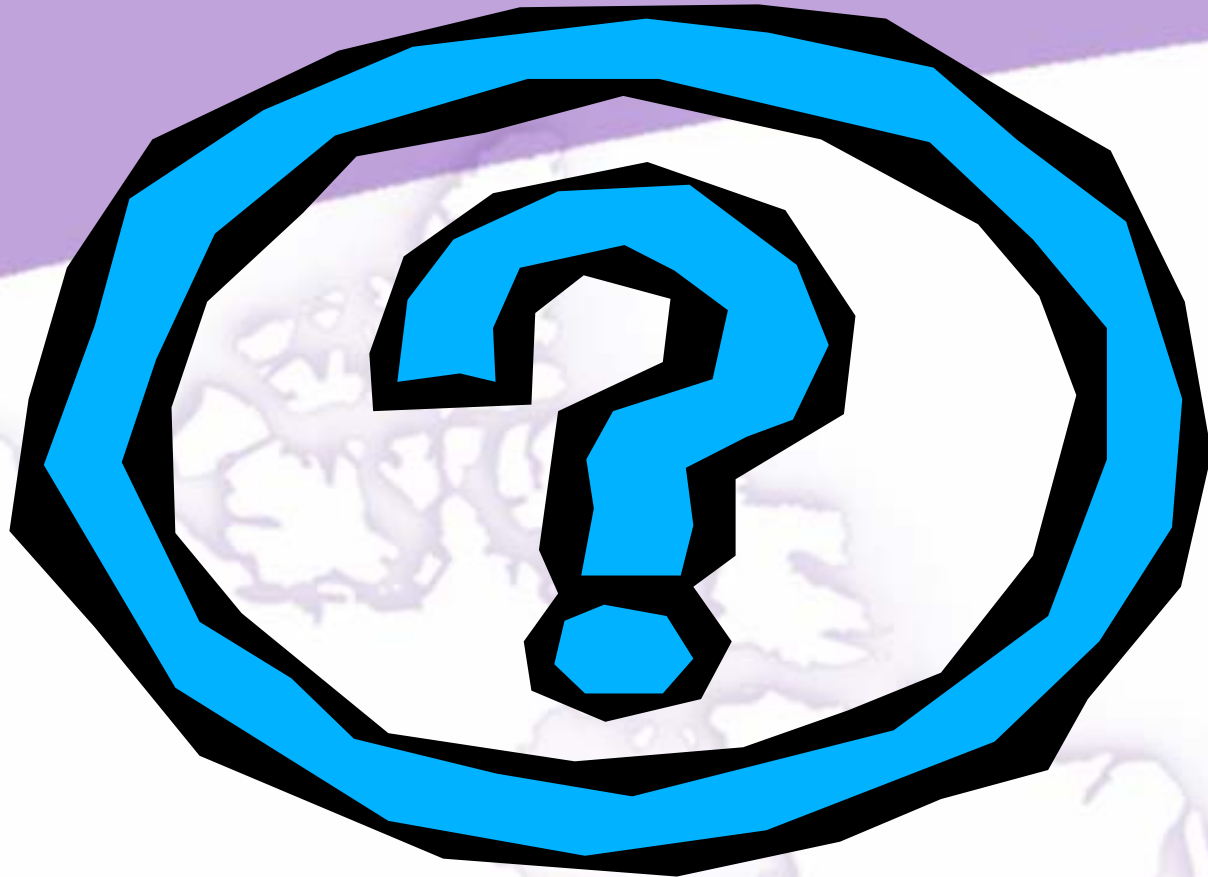
- La prise de mesures d'adaptation est un domaine qui continue d'évoluer et nous nous attendons à ce que ceci gagne en importance à l'avenir.

Principales initiatives

- Mise à l'essai de la Stratégie pour les personnes handicapées par la région du Québec.
- Sondage électronique sur le Profil de l'effectif.
- Élaboration de la nouvelle Orientation stratégique triennale de l'ÉME pour 2005-2008.

Orientation stratégique de l'ÉME pour 2005-2008

- Le premier niveau de consultation a eu lieu les 15 et 16 décembre 2004 avec les membres des Comités consultatifs nationaux (CCN).
- Le deuxième niveau de consultation avec les Coordonnateurs principaux de l'ÉME (CPÉME) est planifié pour janvier 2005.
- Le troisième niveau sera avec les représentants syndicaux nationaux – la date tentative est le début de février 2005.
- L'Orientation stratégique de l'ÉME pour 2005-2008 sera présentée au Conseil de direction au printemps 2005.



Merci!