

**Manitoba Civil
Service Commission**

**Commission de la
fonction publique Manitoba**

**Annual Report
2006-2007**

**Rapport Annuel
2006-2007**

Manitoba



His Honour the Honourable John Harvard, P.C., O.M.
Lieutenant Governor of Manitoba
Room 235, Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8

Son Honneur l'honorable John Harvard, C.P., O.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, bureau 235
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

May It Please Your Honour:

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

I present herewith the 89th annual report of
the Manitoba Civil Service Commission for
the period April 1, 2006 to March 31, 2007.

J'ai le privilège de vous soumettre le quatre-vingt
neuvième rapport annuel de la Commission de la
fonction publique du Manitoba pour la période du
1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007.

Respectfully submitted,

Veillez accepter, Monsieur le lieutenant-gouverneur,
l'expression de mes salutations les plus
respectueuses.

Greg Selinger
Minister Responsible for
The Civil Service Act

Greg Selinger
Ministre chargé de l'application
de la *Loi sur la fonction publique*

This publication is available on request in large print, electronic media and other formats as needed by persons with disabilities.

Selon leurs besoins et sur demande, les personnes handicapées peuvent obtenir une version de ce document en gros caractères, en format électronique ou en tout autre format.

Honourable Greg Selinger
Minister Responsible for
The Civil Service Act
Room 103 Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Monsieur Greg Selinger
Ministre chargé de l'application
de la *Loi sur la fonction publique*
Palais législatif, bureau 103
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Dear Mr. Selinger:

Monsieur le Ministre,

In conformity with the provisions of *The Civil Service Act*, I am pleased to forward to you, the Minister Responsible for *The Civil Service Act*, the 89th annual report of the Manitoba Civil Service Commission.

Conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique*, j'ai l'honneur de vous soumettre le quatre-vingt-neuvième rapport annuel de la Commission de la fonction publique du Manitoba, que je vous prie de recevoir dans le cadre de vos fonctions à titre de ministre chargé de l'application de la dite loi.

This report covers the period April 1, 2006 to March 31, 2007 and includes a review of the Civil Service Commission's activities for that period.

Le rapport couvre la période allant du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007 et comprend l'examen des activités de la Commission de la fonction publique au cours de cette période.

Respectfully submitted,

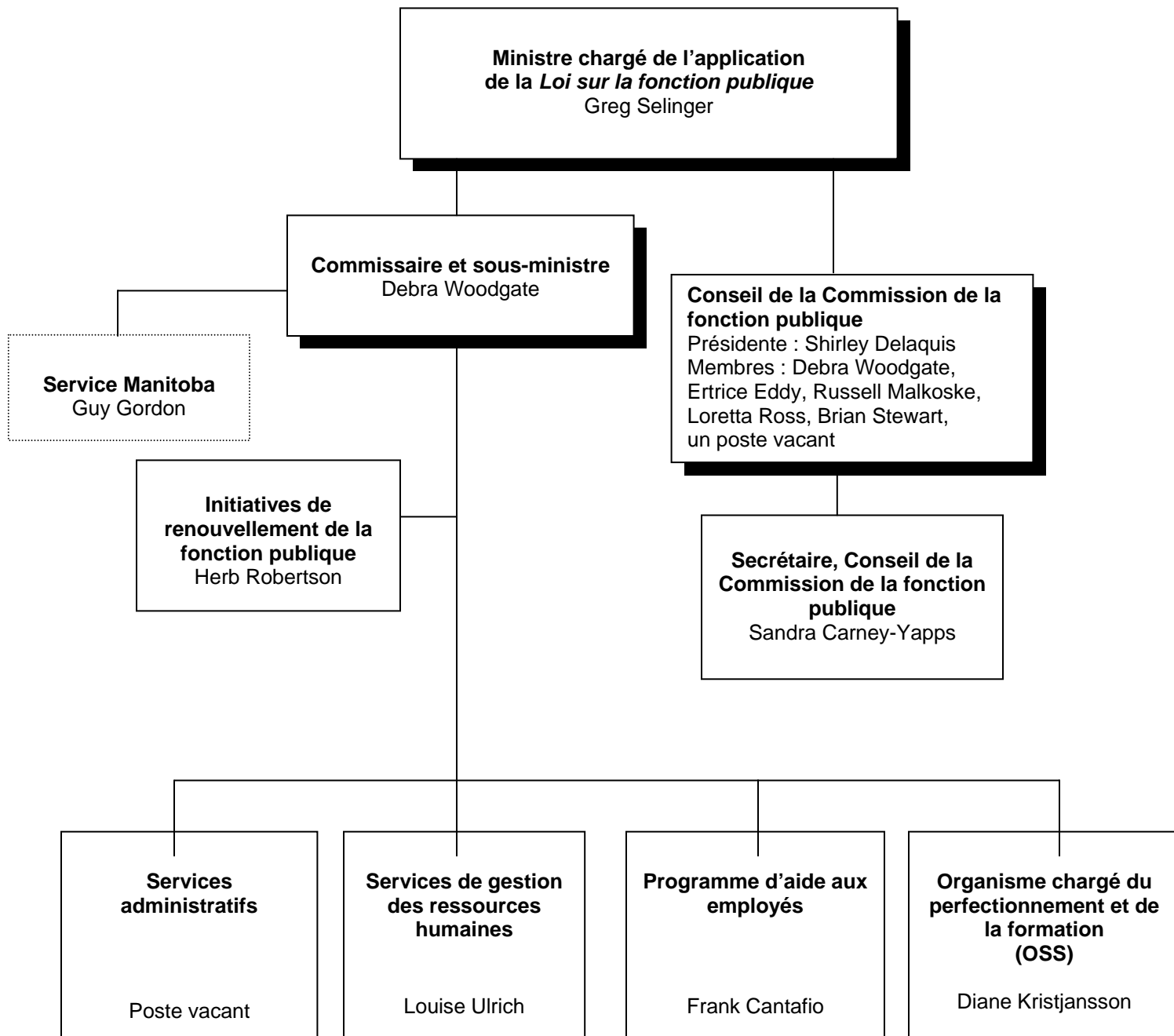
Veillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Shirley Delaquis
Chairperson

Shirley Delaquis
Présidente

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE – ORGANIGRAMME

AU 31 MARS 2007



INTRODUCTION ET APERÇU

Structure du rapport

Le présent rapport annuel est organisé en fonction de la structure établie par l'Assemblée législative du Manitoba pour l'affectation des crédits budgétaires à la Commission de la fonction publique. Il comprend des renseignements sur les crédits budgétaires principaux et de moindre importance relativement aux objectifs du ministère, à ses résultats réels, à ses rendements et à ses écarts financiers. Il présente en outre un tableau chronologique des effectifs et des dépenses des cinq dernières années.

Lois et règlements en vigueur

La Commission de la fonction publique est un organisme indépendant et impartial chargé de la gestion efficace des ressources humaines au sein du gouvernement et qui représente l'intérêt public dans l'administration de la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements d'application. Le Conseil du Trésor est chargé de l'administration des articles de la *Loi sur la fonction publique* et de ses règlements d'application en ce qui concerne la classification, les systèmes de rémunération, les taux de rémunération et les négociations collectives.

Conformément au paragraphe 5(1) de la *Loi sur la fonction publique*, la Commission :

- applique la présente loi et les règlements;
- choisit et nomme les fonctionnaires, et voit à leur promotion et à leur mutation;
- conseille le ministre responsable de l'application de la présente loi sur les questions relatives à l'administration du personnel;
- de sa propre initiative ou sur demande du lieutenant-gouverneur en conseil, fait enquête et rapport :
 - sur le fonctionnement de la présente loi,
 - sur la violation d'une disposition de la présente loi ou des règlements,
 - sur toute allégation de supposition de personne, de manœuvres frauduleuses ou d'irrégularités à l'occasion d'un examen tenu par la Commission ou sous son autorité;et à la demande d'un ministre ou du directeur d'un organisme gouvernemental assujéti à la présente loi, elle examine toute question relative au personnel du ministère ou de l'organisme et fait rapport au ministre ou, le cas échéant, au directeur de l'organisme;
- sous réserve des dispositions de la présente loi, nomme les employés nécessaires à l'application de celle-ci;
- exerce les autres fonctions que la présente loi, une autre loi de la Législature ou le lieutenant-gouverneur en conseil lui assigne.

Conformément au paragraphe 5(3), l'autorité que possède la Commission de signer certains documents, procès-verbaux ou instruments, peut être déléguée à d'autres personnes, si la Commission le juge à propos.

Rôle de la Commission de la fonction publique

La Commission, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, assure le développement et la prestation efficaces d'un service global de gestion des ressources humaines conformément à la *Loi sur la fonction publique*, répondant des politiques générales du gouvernement et appuyant les objectifs ministériels et organisationnels de ce dernier.

La *Loi sur la fonction publique* prévoit la gestion, l'orientation et l'administration des dossiers liés aux ressources humaines au sein de l'appareil gouvernemental, par l'action conjuguée du Conseil de la Commission de la fonction publique (qui est composé de sept membres) et d'un ministère dirigé par un sous-ministre et rendant compte, par l'intermédiaire de ce dernier, au ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*.

Le Conseil de la Commission de la fonction publique est composé de représentants de la population et de membres de la fonction publique. Un représentant de la population est nommé président du Conseil de la Commission. Un commissaire à temps plein, qui est fonctionnaire, occupe également les fonctions de sous-ministre de la Commission de la fonction publique.

Les programmes et politiques de gestion des ressources humaines qui composent la fonction publique sont conçus conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique* et à l'orientation générale de la politique gouvernementale; ils sont mis en œuvre sous l'autorité de la Commission de la fonction publique ou du lieutenant-gouverneur en conseil.

Vision

Avoir une équipe très compétente et représentative qui s'applique à fournir un service attentionné à la population en respectant les normes les plus élevées.

Mission

Diriger l'élaboration et la mise en œuvre de plans, de politiques et de programmes relatifs aux ressources humaines conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique* tout en respectant les priorités du gouvernement et en appuyant les efforts du ministère pour que le service dispensé par la fonction publique demeure exemplaire.

Principes directeurs

La Commission de la fonction publique s'engage :

- à agir conformément aux dispositions de la loi et aux orientations adoptées par le gouvernement;
- à être attentive aux demandes des personnes qui dépendent de ses services et à collaborer avec elles;
- à assurer un service d'accès et de compréhension faciles;
- à anticiper les demandes et à préparer les réponses appropriées;
- à adopter une conduite exemplaire inspirée des valeurs prônées dans ses politiques.

Objectifs

Les politiques, programmes et services de la Commission de la fonction publique visent :

- à attirer, à conserver et à soutenir des effectifs efficaces, axés sur le service et représentatifs de la population;
- à faire en sorte que les milieux de travail favorisent le rendement et la satisfaction des employés;
- à promouvoir le bien-être et le perfectionnement constant des employés;
- à améliorer la gestion des ressources humaines;
- à fournir des conseils éclairés en matière de ressources humaines.

Organisation fonctionnelle

La Commission de la fonction publique se compose actuellement d'une haute direction, laquelle assume les fonctions de gestion et procure des services au Conseil de la Commission de la fonction publique, et de trois domaines de programme, qui offrent des programmes et des services spécialisés. La structure organisationnelle de la Commission apparaît sur l'organigramme. On trouvera dans le présent rapport des renseignements supplémentaires sur chacun des trois domaines de programme de la Commission de la fonction publique.

Depuis l'exercice de 1994-1995, l'Organisme chargé du perfectionnement et de la formation fonctionne en tant qu'organisme de service spécial et fait l'objet d'un rapport annuel distinct.

Depuis l'exercice de 2002-2003, Service Manitoba relève du commissaire de la Commission de la fonction publique pour son orientation globale. Les activités de Service Manitoba sont incluses dans le présent rapport.

ÉLÉMENTS PRINCIPAUX EN 2006-2007

Stratégie de renouvellement de la fonction publique

La Stratégie de renouvellement de la fonction publique est l'effort le plus complet, le plus collectif et le plus soutenu jamais déployé pour déceler et résoudre les problèmes liés aux ressources humaines.

Comme nous l'avons déjà expliqué, la stratégie a évolué : d'un moyen de pallier les éventuels départs à la retraite, elle est devenue un plan complet et continu visant la revitalisation de la fonction publique. Les questions liées au personnel continuent comme jamais auparavant d'occuper une place de plus en plus importante en 2006-2007. Les objectifs de la stratégie et les priorités opérationnelles de la Commission sont devenus convergents, puisque nous avons constaté que le progrès des uns fait avancer les autres.

Les objectifs de la Stratégie de renouvellement de la fonction publique, comme on l'a annoncé en octobre 2003, demeurent les mêmes, à savoir :

1. Renouvellement – carrière attrayante et stimulante au sein du gouvernement du Manitoba
2. Stabilité – qualité des services maintenue malgré le roulement du personnel et les changements
3. Diversité – représentativité accrue à tous les échelons de la fonction publique
4. Clarté – responsabilité claire à l'égard du perfectionnement des personnes et du leadership

Le comité consultatif des sous-ministres en matière de ressources humaines, composé de neuf membres et présidé par le commissaire de la Commission de la fonction publique, dirige la mise en œuvre de la stratégie. Depuis trois ans, le comité a adopté plus de 300 mesures concrètes ayant contribué à attirer et à conserver le talent nécessaire au maintien et à l'amélioration des services offerts à la population. En 2006-2007, le comité a centré les thèmes de sa stratégie sur trois (3) résultats : mettre sur pied une capacité de leadership, augmenter la diversité, et moderniser la gestion et la gouvernance des ressources humaines.

Parmi les thèmes importants retenus en 2006-2007, notons les suivants :

Initiative de perfectionnement en leadership

Ce programme est destiné aux gestionnaires et aux professionnels qui présentent un fort potentiel. Il consiste en une série de possibilités d'apprentissage et d'emploi intégrées visant à favoriser le maintien et l'avancement professionnel des leaders, ainsi qu'à réduire l'incidence du roulement de personnel occasionné par les départs à la retraite du personnel expérimenté.

Le programme de leadership et de planification stratégique du Manitoba est une composante importante de cette initiative. Il s'agit d'une semaine intensive de formation et d'études spécialement conçue pour répondre aux besoins des fonctionnaires. Ce programme est animé par le personnel d'une université renommée et par des spécialistes. Les participants sont tenus de respecter leur obligation de service en retour, de transmettre ce qu'ils ont appris à leurs collègues, d'offrir de l'orientation professionnelle et de l'encadrement, et de participer à des activités de renouvellement mutuellement bénéfiques choisies par la Commission. À l'issue de groupes consultatifs sur les carrières, les participants obtiennent des conseils professionnels de la part de la haute direction, conseils qui sont particulièrement pertinents à leur emploi au sein du gouvernement.

Le programme de leadership et de planification stratégique du Manitoba a été augmenté en 2006-2007, ce qui a eu comme résultat positif que le nombre de personnes qui ont pu y participer a grimpé à 215, soit deux fois et demie de plus que le nombre total des deux années précédentes.

Réseau des nouveaux professionnels

Le Réseau des nouveaux professionnels a obtenu une reconnaissance appréciable d'autres gouvernements provinciaux. Ce réseau facilite l'échange de renseignements et la formation de liens entre les professionnels qui se sont récemment joints à la fonction publique du Manitoba, favorisant ainsi leur engagement et leur maintien au sein de l'organisation. Fait important, 150 membres participent activement à la conception et à l'administration du réseau, le rendant plus pertinent à leurs yeux et plus durable.

Programme de leadership pour les femmes

En 2006-2007, le programme de leadership pour les femmes a terminé un projet pilote auquel participaient 30 femmes. Ayant été concluant, le projet est devenu un programme permanent. Le nombre de participantes doublera en 2007-2008. De plus, le programme sera étendu à un plus grand nombre de régions de la province.

Ce programme vise à aider les femmes au sein de la fonction publique à réaliser pleinement leur potentiel en matière de leadership. Il appuie également l'objectif en matière d'équité en emploi qui est d'augmenter le nombre de femmes qualifiées à occuper des postes élevés. Toute employée est admissible au programme, pourvu qu'elle aspire à assumer un rôle de leadership et qu'elle n'occupe pas déjà un poste de haute direction. Le programme comprend cinq volets : orientation, réseautage, encadrement, planification de carrière et amélioration des compétences.

Leadership à tous les niveaux

Leadership à tous les niveaux est un guide ou une « feuille de route » de perfectionnement des compétences destiné à tout employé qui aspire à devenir superviseur, gestionnaire ou directeur, ou qui souhaite améliorer les compétences en matière de leadership dont il a besoin dans l'exercice de ses fonctions actuelles. À l'instar du programme de leadership pour les femmes, Leadership à tous les niveaux a terminé un projet pilote concluant auquel participaient 110 employés et leurs superviseurs. Ce programme est maintenant permanent.

Chaque participant à Leadership à tous les niveaux effectue une auto-évaluation qui lui permet de confirmer ses forces en matière de leadership. Après un entretien avec son superviseur traitant de ses besoins et de ses champs d'intérêt, le participant élabore un plan établissant un lien entre ses objectifs de carrière et les priorités de son ministère. Comme dans les autres programmes semblables offerts par la Commission de la fonction publique, les employés doivent prendre en main leur perfectionnement personnel et, en retour, obtiennent l'appui nécessaire pour apprendre de manière continue.

Programmes de stages et de placement

Les nombreux programmes existants visant à attirer dans la fonction publique de nouveaux employés jeunes et provenant de divers segments de la population ont été analysés, révisés et, dans certains cas, élargis. Ces programmes ont permis d'attirer des personnes exceptionnellement talentueuses en leur faisant profiter d'une formation intensive et d'une expérience de travail qui les ont rendues productives dès leur embauche. Ces programmes sont les suivants : le Programme de stages en gestion, le Programme de perfectionnement en gestion financière, le Programme de perfectionnement en gestion destiné aux Autochtones, le Programme d'administration publique à l'intention des Autochtones, le Programme d'aide professionnelle destiné aux personnes handicapées et le programme Accès carrière pour les personnes des minorités visibles.

Politique de respect dans le milieu de travail et guide des valeurs et des comportements éthiques

La Respectful Workplace Policy (politique de respect dans le milieu de travail; document disponible en anglais seulement) est la nouvelle politique générale qui décrit les responsabilités de chaque employé relativement au maintien d'un environnement de travail agréable. Le Values and Ethics Guide (guide des valeurs et des comportements éthiques; document disponible en anglais seulement) est également nouveau. Il confirme les quatre valeurs fondamentales les plus importantes pour les employés du gouvernement : agir dans l'intérêt public, agir avec intégrité, agir dans le respect d'autrui et agir avec compétence et dévouement. Ce guide explique aux employés ce qu'ils peuvent faire pour que leurs gestes respectent ces valeurs.

Mille (1 000) gestionnaires et superviseurs ont reçu une formation relative à la nouvelle politique et au nouveau guide dans un effort constant et sans précédent visant à faire connaître à chaque dirigeant de la fonction publique ces directives essentielles en matière de ressources humaines.

Politique d'apprentissage

La politique d'apprentissage poursuit son intégration. C'est très encourageant pour chaque employé de prendre la responsabilité de son propre perfectionnement et de tirer parti des occasions d'apprentissage qui se présentent et qui lui seront bénéfiques sur le plan tant personnel que collectif. Parmi ces occasions, citons l'expérience de travail, l'établissement de relations, la formation formelle et l'éducation autonome.

Plan d'action en matière de ressources humaines

En 2006-2007, on a élaboré un plan qui permettra de moderniser la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique du Manitoba. Ce plan, qui sera mis en application en 2007-2008, compte trois objectifs : l'amélioration de la gouvernance à l'égard de la prestation d'un service de gestion des ressources humaines, la réforme transactionnelle et l'échange de services. Chacun de ces objectifs comporte un ensemble de résultats à réaliser. Une fois ces objectifs collectivement atteints, le service des ressources humaines sera encore plus efficace en ce qui a trait à la dotation en personnel, à la classification et au perfectionnement. Un groupe de sous-ministres sera responsable de mener à bien chaque objectif et sera assisté d'équipes de directeurs et de conseillers en ressources humaines.

Services de consultation et de formation

La Commission de la fonction publique continue de soutenir, par l'Organisme chargé du perfectionnement et de la formation, des services de consultation et de formation qui consolident les pratiques exemplaires en matière de ressources humaines, encouragent le renouvellement et la représentativité de la fonction publique, et favorisent la meilleure utilisation du talent des employés. En 2006-2007, l'Organisme chargé du perfectionnement et de la formation, organisme de service spécial au sein de la Commission de la fonction publique, a organisé 683 ateliers de formation et événements de perfectionnement intra-ministériels, dont 94 ont été entièrement commandités par la Commission. Parmi les 8 737 employés qui y ont participé, la Commission en a pleinement commandité 1 230. Voici quelques sujets abordés dans ces ateliers et événements : compétence en gestion des ressources humaines pour les gestionnaires, communication avec les populations autochtones, diversité culturelle, embauche de travailleurs handicapés et compétences de dotation en personnel pour les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines.

Initiatives axées sur la diversité et l'équité en emploi

La Commission de la fonction publique continue à jouer un rôle prépondérant dans le domaine de la diversité et de l'équité en emploi afin d'élaborer des initiatives qui visent à aider au maximum le gouvernement à réaliser ses objectifs au chapitre de la diversité et de l'équité en emploi. Les initiatives en 2006-2007, en plus des programmes de stages, incluaient notamment les suivantes :

Politique de diversité et d'équité en emploi – Communication, consultation et éducation

En 2006-2007, la Commission de la fonction publique a continué ses activités de communication, de consultation et d'éducation auprès des ministères relativement à la politique de diversité et d'équité en emploi. La Commission, en partenariat avec les coordonnateurs de l'équité en emploi au sein des ministères, a distribué des mises à jour sur la politique aux comités de gestion de la haute direction des ministères. Des séances d'information ont aussi été organisées à l'intention des intervenants en ressources humaines et des gestionnaires. Une formation sur la valorisation de la diversité, sur les mesures d'adaptation et sur les cultures autochtones a été dispensée par l'Organisme chargé du perfectionnement et de la formation.

Le projet de stratégies d'emploi des Autochtones qui a permis de réaliser un cadre de travail et de porter 23 gestes concrets pour augmenter la représentation des Autochtones au sein de la fonction publique a été élargi pour comprendre les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

La Commission de la fonction publique continue de collaborer avec les ministères et les sociétés de la Couronne pour échanger des principes de pratiques exemplaires et des programmes liés à la diversité et à l'équité en emploi. Dans le cadre de cet engagement, la Commission a également participé à des comités internes et externes en vue de chercher des solutions aux problèmes et de créer des occasions d'augmenter l'accès au travail pour les membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

Annual Diversity and Employment Equity Update Conference

La Commission de la fonction publique a organisé la conférence *Annual Diversity and Employment Equity Update Conference* à l'intention de la collectivité des ressources humaines et des gestionnaires du gouvernement. Au cours de la conférence, tenue le 22 novembre 2006, Greg Selinger, ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique*, a confirmé le soutien du gouvernement aux principes de diversité et d'équité en emploi. L'ordre du jour comprenait un discours d'ouverture prononcé par Charlie Coffey, O.C., vice-président directeur de RBC Groupe Financier et défenseur reconnu à l'échelle nationale de la diversité et de l'équité en emploi. L'ordre du jour de la conférence comprenait également des discussions de groupes portant sur deux thèmes : la diversité d'un point de vue national et les pratiques exemplaires au sein de la fonction publique du Manitoba. L'événement a pris fin avec un discours du commissaire de la Commission de la fonction publique traitant des objectifs futurs en matière de diversité et d'équité en emploi.

Prix Dan-Highway soulignant l'excellence en matière de diversité et d'équité en emploi

En 2006, la Commission de la fonction publique a pris l'initiative d'organiser la remise du Prix Dan-Highway soulignant l'excellence en matière de diversité et d'équité en emploi. Cette distinction reconnaît et honore les réalisations de personnes ou de groupes faisant partie de la fonction publique du Manitoba qui, par leur diligence et leur engagement, aident à rendre la fonction publique plus représentative et inclusive en faisant la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans leur milieu de travail.

Activités d'extension

La Commission de la fonction publique continue à participer à des activités d'extension afin de promouvoir les perspectives de carrière au sein de la fonction publique, en collaboration avec divers groupes sur la diversité et d'organismes d'équité en emploi, ainsi que des collèges et universités. Les activités d'extension incluaient notamment :

- la participation au salon de l'emploi pour les personnes handicapées organisé par le Manitoba Business Leadership Network;
- la tenue de rencontres avec des organismes représentant les personnes handicapées;
- la participation à la journée-carrières pour les Autochtones organisée par la Chambre de commerce de Winnipeg;
- la participation au salon de l'emploi pour les Autochtones de Brandon;
- la participation au salon des carrières Rotary;
- la participation au salon de recrutement de l'Afro-Caribbean Association;
- des activités d'extension continues avec les collectivités autochtones de toute la province au nom des ministères leur dispensant des services;
- des activités d'extension continues avec des organismes représentant les minorités visibles et les agences de placement qui collaborent avec des personnes des minorités visibles ou des clients immigrants;
- la participation continue à des conférences et à des comités qui travaillent à accroître le nombre de femmes et à améliorer leur répartition à tous les échelons du gouvernement; et
- des consultations continues auprès d'organismes représentant des personnes handicapées ayant pour but de cibler d'éventuels candidats pour des postes et d'évaluer les besoins particuliers en matière d'accommodement.

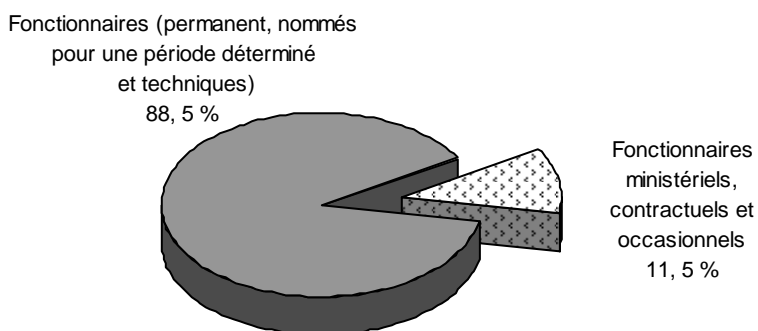
Initiatives de développement durable

La Commission de la fonction publique n'est pas un grand organisme : ses centres d'activités tiennent dans trois petits immeubles à bureaux situés à Winnipeg. Pendant 2006-2007, la Commission a davantage fait la promotion de pratiques bonnes pour l'environnement en favorisant l'utilisation de tasses réutilisables et en installant davantage de bacs de recyclage à des endroits faciles d'accès. De même, elle a continué à utiliser du papier recyclé dans les photocopieurs et les imprimantes reliées aux ordinateurs; elle a maintenu la norme relative à l'impression des deux côtés pour les documents, maximisé l'utilisation de la poudre imprimante et utilisé des cartouches d'imprimantes recyclées pour toutes les imprimantes reliées aux ordinateurs; et elle a poursuivi ses recherches dans le but de trouver et de mettre en œuvre un moyen approprié d'éliminer les articles recyclables tels les cannettes, les journaux et les objets en plastique dans l'optique d'en arriver à une solution applicable à l'échelle du gouvernement

STATISTIQUES - AU 31 MARS 2007

Statistiques sur les fonctionnaires

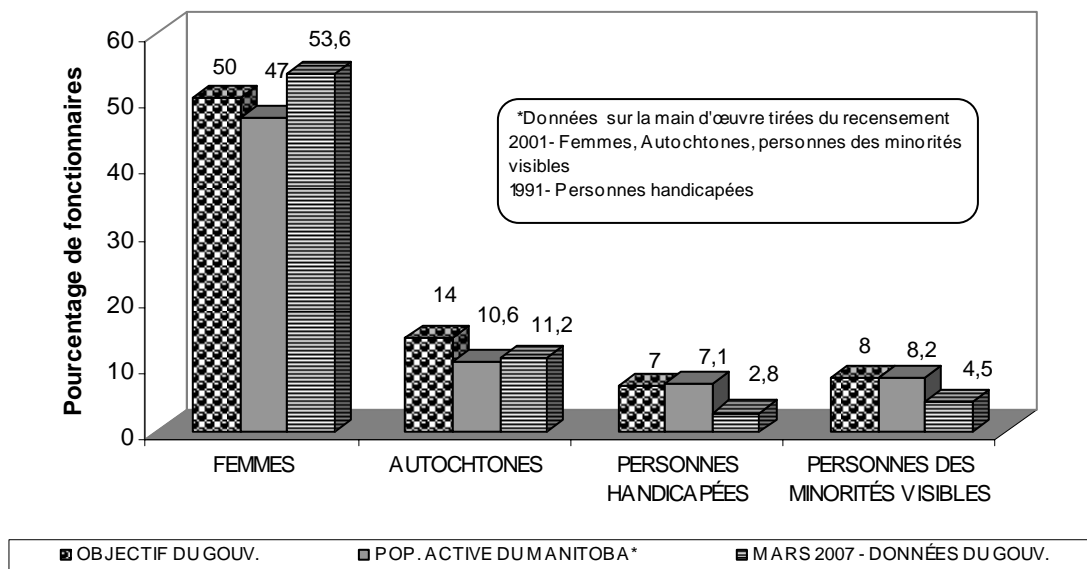
À compter du 31 mars 2007, la fonction publique comptait 13 862 fonctionnaires au total, dont 12 274 employés (permanents, nommés pour une période déterminée et techniques) et 1 588 fonctionnaires ministériels, contractuels et occasionnels.



Remarque : Ces chiffres n'incluent pas les employés inactifs.

Statistiques sur l'équité en emploi

Au 31 mars 2007, la répartition dans la fonction publique des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi était la suivante : 53,6 % de femmes, 11,2 % d'Autochtones, 2,8 % de personnes handicapées et 4,5 % de personnes des minorités visibles.

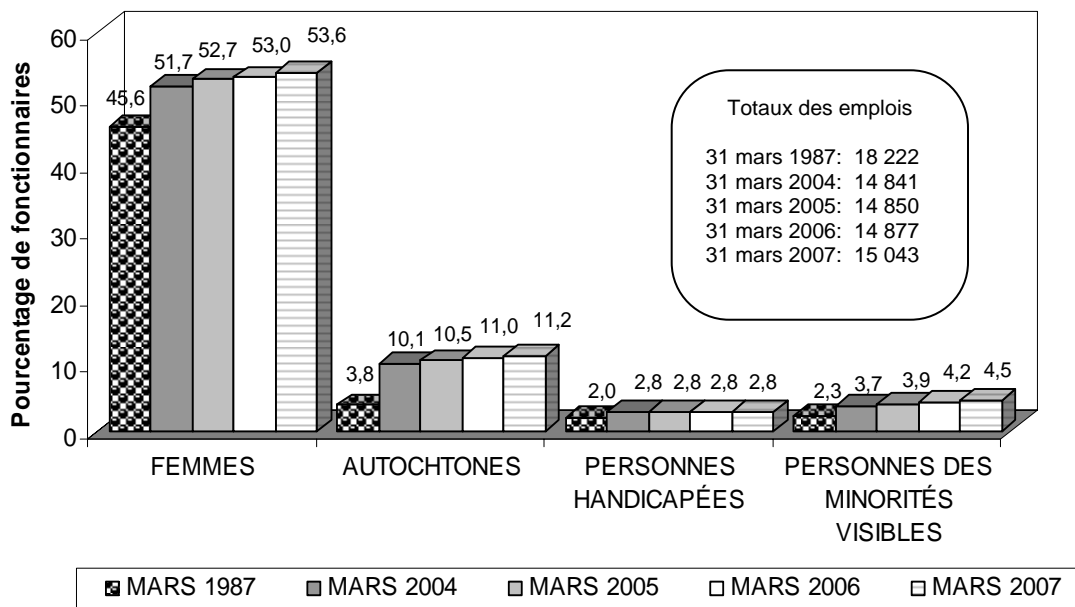


Remarque: Les totaux incluent les employés actifs et inactifs (permanents, nommés pour une période déterminée et techniques) ainsi que les fonctionnaires ministériels. Les statistiques pour les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes des minorités visibles proviennent des auto-déclarations des employés.

De nouveaux objectifs repères ont été établis en 2003-2004, qui représentent mieux la population et la population active du Manitoba selon le Recensement de 2001 et les consultations auprès de collectivités.

Statistiques sur l'équité en emploi – Données sur les tendances

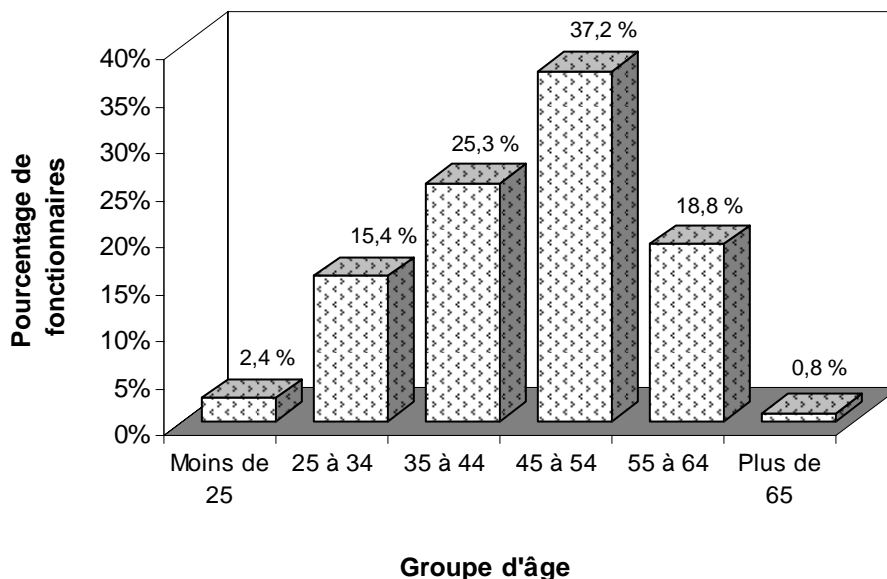
Le diagramme suivant montre la répartition dans la fonction publique des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi pour la période de quatre ans se terminant le 31 mars 2007, ainsi que les données de la répartition en 1987.



Remarque : Les totaux incluent les employés actifs et inactifs. Par conséquent, les totaux des emplois ne correspondront pas aux totaux des emplois publiés dans les annexes du présent rapport annuel.

Répartition des fonctionnaires selon le groupe d'âge

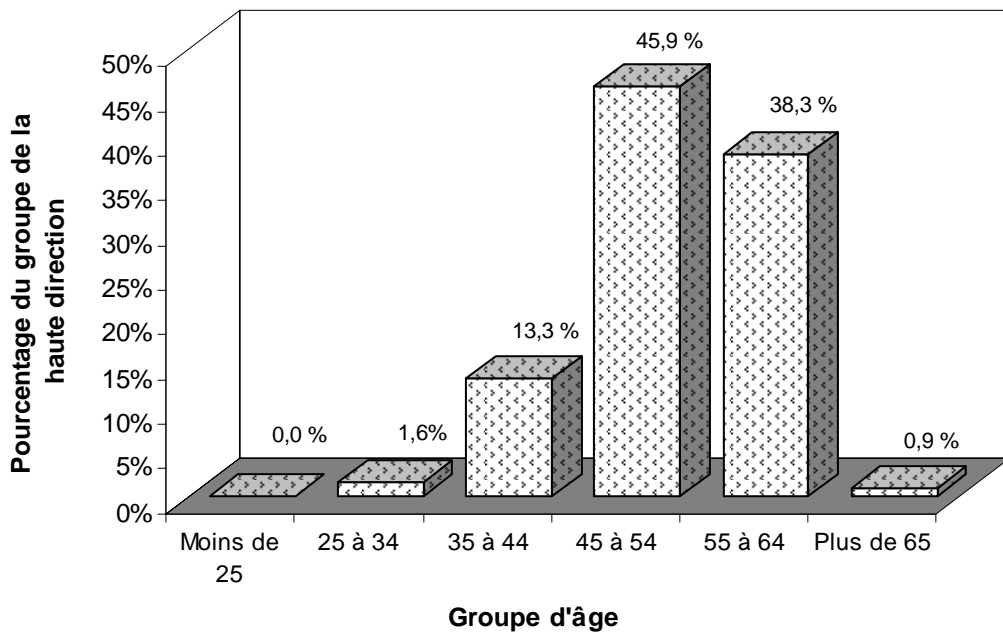
Voici la répartition des fonctionnaires selon le groupe d'âge au 31 mars 2007.



Remarque : Ces totaux tiennent compte uniquement des fonctionnaires permanents, nommés pour une période déterminée et techniques. Ils n'incluent pas les employés inactifs.

Répartition selon le groupe d'âge au sein du groupe de la haute direction

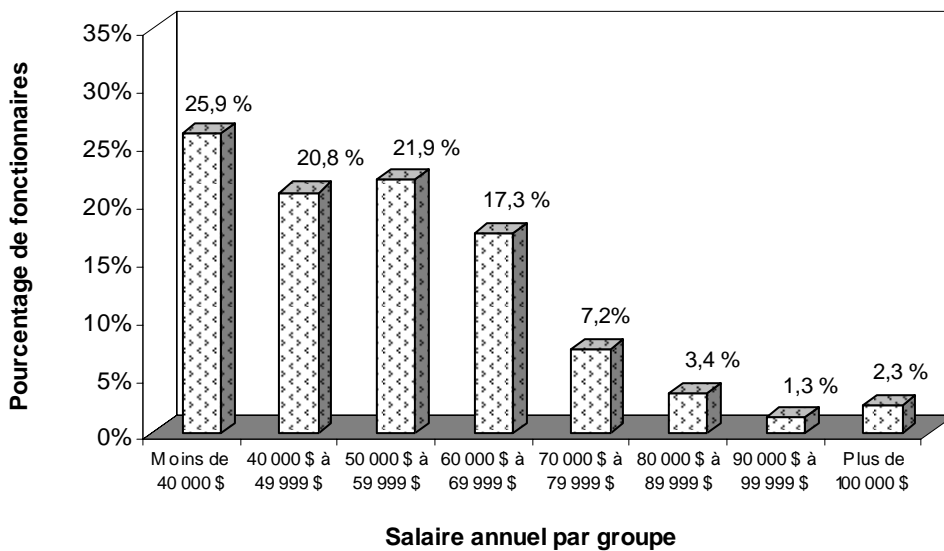
Voici la répartition selon le groupe d'âge au sein du groupe de la haute direction au 31 mars 2007.



Remarque : Ces totaux tiennent compte uniquement des fonctionnaires permanents, nommés pour une période déterminée et techniques. Ils n'incluent pas les employés inactifs. Le groupe de la haute direction comprend les sous-ministres, les fonctionnaires exécutifs, les cadres supérieurs ainsi que les gestionnaires principaux.

Répartition des fonctionnaires selon la catégorie de salaire annuel

Voici la répartition des fonctionnaires selon la catégorie de salaire annuel au 31 mars 2007.



Remarque : Ces totaux tiennent compte uniquement des fonctionnaires permanents, nommés pour une période déterminée et techniques. Ils n'incluent pas les employés inactifs.