

L'impact des suppressions d'emplois au gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique

Michael Bourgeois, Joanne Hussey, Christine Saulnier
et Sara Wuite





CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES

ISBN 978-1-77125-044-3

Ce rapport est disponible gratuitement à www.policyalternatives.ca. Des copies imprimées peuvent être commandé de l'Office national du CCPA frais de 10 \$.

S'IL VOUS PLAÎT FAIRE UN DON...

Aidez-nous à continuer d'offrir nos publications gratuites en ligne.

Avec votre soutien, nous pouvons continuer à produire des recherche de qualité — et assurez-vous qu'elle tombe entre les mains des citoyens, des journalistes, des décideurs et progressistes. Visitez www.policyalternatives.ca ou appelez le 613-563-1341 pour plus d'informations.

Les opinions et recommandations formulées dans le présent rapport, ainsi que s'il y avait erreurs, sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion des éditeurs ou des donateurs de ce rapport.

CANADA
OTTAWA

À PROPOS DES AUTEURS

Michael Bourgeois est un chercheur et rédacteur pigiste, titulaire d'une maîtrise en sciences politiques, qui se spécialise en économie politique et politique de la race.

Joanne Hussey est la présidente de Common Knowledge Research and Consulting, organisme qui offre des services d'évaluation de programmes, d'analyses comparatives entre les sexes et de recherches en politiques sociales au gouvernement et à des agences et organisations. Elle est titulaire d'un diplôme d'études de la condition féminine et en politique sociale.

Christine Saulnier est la directrice du CCPA pour la Nouvelle-Écosse. Titulaire d'un doctorat en sciences politiques, elle se spécialise en politiques canadiennes et publiques, y compris les questions touchant les femmes en politique.

Sara Wuite poursuit des études en vue d'une maîtrise en santé publique à la Simon Fraser University, avec spécialisation en inégalités sociales et santé.

REMERCIEMENTS

Nous remercions toutes les personnes qui ont offert des commentaires et examiné les diverses ébauches du présent document, et plus particulièrement David Macdonald pour son assistance sur le plan analytique. Nous adressons aussi nos remerciements aux personnes qui ont accepté d'être interviewées pour cette étude. Le CCPA-N.-É. est reconnaissant envers l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour leur soutien financier à ce document.

5	Sommaire exécutif	Un mauvais service pour les Canadiens des provinces de l'Atlantique Recommandations
12	Introduction	Grandes lignes du rapport
14	L'emploi au gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique	Part des emplois au gouvernement fédéral dans la région de l'Atlantique Personnel militaire
20	Austérité du gouvernement fédéral et réaménagement des effectifs	Leçons tirées des compressions des années 1990
24	Suppressions d'emplois dans les provinces de l'Atlantique	Projection des suppressions d'emplois par ministère et province Suppressions d'emplois prévues dans les sociétés d'État dans les provinces de l'Atlantique Effets composés des suppressions d'emplois : Austérité provinciale et effet multiplicateur
32	Le réaménagement des effectifs dans les provinces de l'Atlantique	Augmentation du stress chez les employés Changements à la prestation des services publics Détérioration du processus décisionnel Des répercussions néfastes sur la représentativité de la fonction publique fédérale Renouvellement de la fonction publique Qui vérifie les répercussions à long terme?
48	Mettre les compressions dans un contexte social et économique plus large	Hausse du chômage déjà élevé Perte de l'accès aux services Perte de revenu pour les gouvernements provinciaux Revenus médians d'emploi Perte de bons emplois dans la région de l'Atlantique Impact sur nos communautés
64	Conclusion	Recommandations
67	Annexe 1	
70	Annexe 2	
73	Notes	

Sommaire exécutif

LES SERVICES PUBLICS existent pour garantir notre sécurité et notre bonne santé. Ils constituent un filet de sécurité qui a pour but de venir en aide à ceux d'entre nous qui sont sans travail ou bien dans le besoin, de renforcer notre héritage culturel divers et de protéger notre environnement naturel pour les prochaines générations. Ils appuient la démocratie¹ et la redistribution de la richesse selon l'idéal voulant que notre société soit juste sur les plans social et économique. Les services publics contribuent aussi à la sécurité et à la prospérité de nos familles et communautés. Nous sommes tributaires de ces services — qu'il s'agisse de l'éducation, des soins de santé, des garderies, des pensions publiques, de l'assurance-emploi ou encore des allocations familiales — pour notre niveau de vie². En fait, ce sont plus des deux tiers des Canadiens qui tirent un avantage de la sphère publique, lequel avantage représente plus de la moitié de leur revenu.³ Les services publics sont aussi une source d'emplois bien rémunérés et syndiqués qui offrent des régimes d'avantages sociaux justes permettant aux individus de réinvestir dans leurs économies locales. Le programme d'austérité mis en place par le gouvernement fédéral aura d'énormes répercussions sur la capacité du service public à assurer de telles fonctions dans les provinces de l'Atlantique du Canada.

Des milliers d'emplois ont déjà été perdus dans cette région depuis que le gouvernement fédéral a entrepris son examen stratégique en 2006 — une perte nette totale de 1 165 emplois. On estime qu'environ **4 400 emplois fédéraux équivalents temps plein directs, représentant au moins 300 mil-**

lions de dollars en salaires et traitements, seront perdus dans la région Atlantique d'ici à 2014–2015. Si l'on examine de plus près l'importance des pertes d'emplois que va connaître la région Atlantique, on comprend mieux l'impact qu'auront ces compressions sur l'ensemble de l'économie Atlantique. On pourrait aussi comprendre l'impact sur le niveau et la qualité des services publics, notamment leur accès par les personnes qui en ont besoin dans les communautés dans notre région. Plusieurs centaines d'autres emplois seront perdus dans les sociétés d'État. Nous pouvons nous attendre à une multiplication par **deux du nombre d'emplois qui seront véritablement perdus si nous incluons les pertes d'emplois dans le secteur privé**. Par exemple, lorsqu'on pense qu'environ 40 % des dépenses du gouvernement fédéral au titre des opérations sont consacrées aux salaires et traitements⁴, les compressions à ces dépenses auront des conséquences désastreuses sur les sous-traitants et fournisseurs fédéraux. À cela il faut ajouter les compressions aux programmes de subventions, ce qui touchera les organismes sans but lucratif. Enfin, toutes ces diminutions entraîneront des pertes d'emplois dans le secteur privé en raison de l'effet multiplicateur étant donné que le revenu des ménages sera réduit et que les dépenses des consommateurs seront à la baisse.

Notre analyse nous permet d'avancer un certain nombre de conclusions clés sur les compressions du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique et sur leur impact à court et moyen terme.

Conclusion clé 1

En raison du contexte économique et social particulier de la région, le nombre disproportionné de suppressions d'emplois dans les provinces de l'Atlantique aura un effet plus important et prononcé à court et long terme sur ces mêmes provinces

Vingt-deux pour cent des suppressions d'emplois prévues (en dehors de celles dans la région de la capitale nationale) se produiront dans les provinces de l'Atlantique, et 12 % des compressions totales. Ce sont des coupures hors d'équilibre. Relativement au reste du Canada, la région de l'Atlantique enregistre un taux de chômage plus élevé, des salaires moindres, davantage d'emplois saisonniers. Ainsi, la région de l'Atlantique a la proportion la plus forte de résidents vivant dans des régions rurales déjà confrontées par à des taux élevés d'émigration de jeunes. Les énormes suppressions d'emplois au gouvernement fédéral et les fermetures de bureaux connexes réduiront disproportionné le bassin de bons emplois dans la région, pousseront à la baisse le revenu tiré de l'emploi qui se retrouve dans les écono-

mies locales, et minimiseront l'accès aux services publics plus particulièrement dans les collectivités rurales. Toutes ces répercussions se feront encore plus sévères dans les provinces de l'Atlantique qui procèdent à leurs propres compressions dans le secteur public.

Conclusion clé 2

Les compressions au gouvernement fédéral auront un impact négatif sur la qualité des services et leur accès

Les suppressions d'emplois dans la région de l'Atlantique ont entraîné des fermetures de bureaux ainsi que des réductions et également l'élimination de programmes et de services. Le passage à la prestation automatisé de services, notamment le recours à des plates-formes en ligne, est préoccupant pour les personnes qui n'ont pas accès à un ordinateur ni à un service Internet de haute vitesse. Les services deviennent moins souples ou adaptés que les services en personne. Ces conclusions sont inquiétantes pour les provinces de l'Atlantique. Elles démontrent également les répercussions profondes des compressions fédérales sur la capacité de notre service public à respecter son mandat, qu'il s'agisse de protéger l'environnement ou bien d'assurer des services aux personnes qui en ont besoin. Les conclusions d'une autre recherche nous dit que les compressions auront des effets disproportionnés sur les peuples autochtones, les familles à faible revenu et les aînés, les sans-emploi, l'environnement, la sécurité du milieu du travail et la salubrité des aliments, ainsi que le rôle international du Canada⁵.

Conclusion clé 3

Ces compressions pourraient avoir des répercussions sur la nécessité de renouveler continuellement le service public

Ces suppressions d'emplois sont stratégiques. Ils affectent qui est employé, ce que font les personnes, comment elles le font et où. Les nombreux départs à la retraite entraîneront une diminution du savoir institutionnel. La baisse de l'embauche fera que toute une génération pourrait bien ne pas être en mesure d'entrer dans le secteur public.

Conclusion clé 4

Les suppressions d'emplois au gouvernement fédéral ont déjà un impact négatif sur les travailleurs

Le principe du mérite individuel légiféré par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon lequel les employeurs doivent décider qui deviendra excédentaire, n'a fait qu'augmenter le niveau de stress chez les employés

sur les lieux de travail. On a aussi constaté une baisse du moral et une augmentation des préoccupations liées à la santé mentale au sein de la fonction publique, tout ceci ayant des répercussions sur la prestation des services et entraînant une augmentation de la charge sur le système de soins de santé.

Conclusion clé 5

Les compressions du gouvernement fédéral risquent d'avoir des répercussions sur la représentativité de la fonction publique

On s'inquiète de constater que les groupes d'équité pourraient subir des compressions à des taux bien plus élevés que ceux d'autres groupes en raison des programmes qui sont supprimés et les ministères sont confrontés à des niveaux de suppression plus élevés. Les préjugés liés au processus de réaménagement des effectifs sont préoccupants du fait qu'ils désavantagent certains candidats. La discrimination et les obstacles systémiques peuvent aussi avoir un impact sur les décisions quant aux personnes qui garderont leur emploi. Bien que des efforts soient entrepris pour garantir l'équité du processus, notamment la prise en compte de caractéristiques démographiques, il n'y a rien d'explicite qui garantit que ces suppressions n'auront pas d'effets disproportionnés sur les groupes désignés. On s'inquiète donc dans une région de voir, à quelques exceptions près, des luttes pour attirer et maintenir en poste une main-d'œuvre représentative.

Conclusion clé 6

Les compressions au gouvernement fédéral affaibliront la capacité à prendre des décisions judicieuses, et à comprendre et planifier en tenant compte du contexte social et économique particulier de chacune des provinces de l'Atlantique

On s'inquiète que les postes qui sont supprimés aujourd'hui touchent les travailleurs professionnels et ceux du savoir. Les travailleurs (non-professionnels) qui font du travail moins axés sur le savoir ont quitté le gouvernement fédéral en grand nombre entre 1995 et 1999⁶. Il se peut que ces suppressions aient des répercussions sur la capacité du gouvernement à prendre des décisions éclairées. En outre, le regroupement des postes décisionnels dans la région de la capitale nationale a déjà entraîné une diminution de la capacité des ministères fédéraux à préparer efficacement et stratégiquement des plans pour la région de l'Atlantique, cette situation perdurant par ailleurs. Au sein de la région de l'Atlantique, des bureaux de petites communautés sont regroupés pour être déménagés dans de grandes villes. Nombre de ministères constatent que le nombre de leurs bureaux se

résume à un seul par province, alors que d'autres ont vu la représentation des provinces de l'Atlantique ramenée à un seul bureau à Halifax. Le déménagement vers des bureaux régionaux dans l'Est, avec l'administration régionale à Montréal, constitue un autre niveau de cette centralisation. Les suppressions d'emplois découlant de la centralisation réduisent par ailleurs la capacité des ministères et agences à comprendre le contexte social et économique particulier de chacune des provinces de l'Atlantique et à faire des plans en conséquence.

Un mauvais service pour les Canadiens des provinces de l'Atlantique

Les décisions visant la suppression d'emplois et de services, pour quelles raisons, comment et où, doivent être transparentes. Les apaisements de la part du gouvernement selon lesquels ces compressions rendront plus efficace et aussi plus efficiente la fonction publique, et amélioreront notre économie, sont pour le moment inexistantes. Les suppressions effectuées en 1990, comme les examens de programmes entrepris depuis 2006, avaient pour but de réduire les dépenses du gouvernement fédéral afin de faire diminuer les déficits. Toutefois, on n'a pu mettre sur le dos des services publics l'existence de ces déficits, certainement pas dans les années 1980, ni dans les années 1990, et toujours pas aujourd'hui⁷. Les gouvernements ont fait des choix sur la façon d'atteindre leurs objectifs financiers. Les compressions des années 1990 ont permis d'en arriver rapidement à un budget équilibré, mais le coût social et économique⁸ a été énorme. Elles n'ont certainement pas rendu service aux Canadiens, et au dire de tout le monde, la présente ronde de compressions et de suppressions donnera le même résultat.

Les diminutions au niveau des services gouvernementaux risquent d'exacerber les inégalités actuelles à moins d'être explicitement prises en compte lors de la planification des mesures de réductions des coûts. Comme on pourra le lire dans le présent document, cela est particulièrement vrai pour les provinces de l'Atlantique en raison des inégalités persistantes dans la région et aussi des disparités relativement au reste du Canada, comme le taux de chômage plus élevé, les salaires inférieurs, le plus grand nombre d'emplois saisonniers et aussi les préoccupations liées à l'émigration.

Recommandations

Le gouvernement fédéral devrait cesser ses mesures visant à supprimer des emplois jusqu'à ce que toutes les données y incluant des coûts et avantages de telles suppressions soient communiquées aux Canadiens. Les décisions concernant les suppressions d'emplois doivent passer par une consultation pertinente des personnes qui fournissent et gèrent les services et de celles qui s'en servent, ainsi que des chercheurs et autres intervenants dans les communautés concernées. Cette analyse doit prendre en considération les genres différents d'impacts à court et long terme que les compressions pourraient avoir, notamment sur la prestation des services, leur qualité, les économies locales et régionales, les taux de chômage et l'émigration. La difficulté que nous rencontrons pour procéder à cette recherche démontre un peu plus l'absence inacceptable de processus transparents et responsables.

La planification des ressources humaines dans la fonction publique doit inclure une analyse exhaustive des coûts/avantages des diverses options en matière de dotation comparativement à la sous-traitance ou au recours à des services d'aide temporaire. Elle doit aussi inclure le contrôle et le rapport des enjeux en matière d'équité dans le processus de réaménagement des effectifs. L'accent devrait être mis non pas sur la quantité mais sur la qualité en premier, afin d'assurer un renouvellement permanent du service public.

La perte du savoir institutionnel, en raison des taux élevés d'usure des effectifs, et un plus grand recours à des travailleurs temporaires et à des sous-traitants pour combler les lacunes qui en résultent, ne peuvent entraîner que des risques accrus dans la fonction publique. Il convient par ailleurs d'inclure la fourniture de preuves selon lesquelles la sous-traitance permet de faire des économies, ce que l'expérience n'a pu démontrer⁹. En outre, si les services sont privatisés ils ne sont plus assujettis à l'examen du Vérificateur Général, ce qui a pour conséquence une moindre transparence. Il faut que le gouvernement fédéral soit publiquement tenu responsable de la façon dont ces décisions ont des répercussions sur le renouvellement de la fonction publique. Une stratégie de recrutement et de maintien en poste de jeunes permettra de se pencher sur le besoin de nouveaux employés du fait qu'un grand nombre de fonctionnaires se préparent à prendre leur retraite. Dans le cadre de cette responsabilité, il faut prendre en compte l'impact sur les groupes d'équité désignés et initier des mesures pour s'assu-

rer que la marche en avant vers une fonction publique représentative n'est pas bloquée.

Les décisions sur les emplacements des ministères doivent prendre en compte les besoins de services des ministères en question dans la région

Les ministères fédéraux doivent être installés dans les régions où les besoins de services sont les plus élevés. Ces régions doivent aussi être connectées à la politique et au processus décisionnel afin de garantir que les besoins des bénéficiaires de ces services sont pris en compte dans l'exécution des programmes et la prestation des services. Les évaluations de la nécessité de réduire ou d'élargir un service doivent s'appuyer sur une multitude de facteurs, notamment les données recueillies dans le cadre de processus d'évaluation rigoureux, et aussi tenir compte du contexte social et économique des communautés où se trouvent les services.

Introduction

L'IMPORTANCE QUE REVÊT le secteur public dans les provinces de l'Atlantique du Canada ne se limite pas à la fourniture d'emplois directs par les gouvernements et agences provinciaux, fédéraux ou municipaux. Les retombées économiques et autres avantages indirects au secteur privé sont énormes. À cette importance économique que revêt le secteur public vient s'ajouter sa forte portée au niveau social; à tout le moins, les services publics existent pour garantir notre sécurité et notre bonne santé. Selon l'article 36 de la Charte canadienne des droits et libertés de 1982, il incombe aux gouvernements fédéral et provinciaux de s'engager à « *fournir à tous les Canadiens, à un niveau de qualité acceptable, les services publics essentiels.* » Par services publics essentiels, on entend ceux qui constituent un filet de sécurité pour aider les individus qui sont sans emploi ou autrement dans le besoin. Il est donc de notre droit d'attendre de nos gouvernements qu'ils renforcent notre héritage culturel divers et protègent notre environnement naturel pour les prochaines générations.

Les services publics apportent une forte valeur aux sommes qui y sont investies; en fait, plus des deux tiers des Canadiens tirent un profit de la sphère publique qui est supérieur à la moitié de leur revenu¹⁰. Les Canadiens sont tributaires de ces services — éducation, soins de santé, garderies, pensions publiques, assurance-emploi, ou encore allocations familiales — pour notre niveau de vie¹¹. L'achat de tels services à titre individuel coûterait beaucoup plus, les rendrait inaccessibles à la plupart de la population et causerait d'énormes dommages à la sécurité économique et à la santé de la population.

Les services publics appuient et renforcent la démocratie¹², en plus de nous aider à en arriver à une société juste sur les plans social et économique. La fonction publique est aussi une source d'emplois bien rémunérés et syndiqués qui offrent des régimes d'avantages sociaux équitables, permettant aux individus de réinvestir dans leurs économies locales.

C'est donc dans cette optique que nous prenons en considération l'impact du programme d'austérité du gouvernement fédéral sur les quatre provinces qui forment la région de l'Atlantique : Nouveau-Brunswick (N.-B.), Nouvelle-Écosse (N.-É.), Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) et Terre-Neuve et Labrador (T.-N.-L.). Le présent rapport cible principalement les fluctuations au niveau de la présence active du gouvernement fédéral, et ne se concentre pas sur les paiements de transfert aux individus ni aux gouvernements provinciaux et locaux, et ne traite pas non plus des effets des décisions politiques du gouvernement fédéral en général. Le document cible presque exclusivement les modifications à l'emploi du gouvernement fédéral, plus particulièrement l'importance des pertes d'emplois que vont connaître les provinces de l'Atlantique d'ici à 2014–2015. Bien qu'il soit difficile de saisir l'impact total ou l'étendue de ces suppressions d'emplois, le rapport tire le signal d'alarme sur la façon dont ces suppressions auront des répercussions sur le niveau et la qualité des services publics, notamment leur accès par les personnes qui en ont besoin dans les communautés de la région. Il soulève aussi les très profondes préoccupations causées par l'impact de ces compressions sur l'économie dans son ensemble.

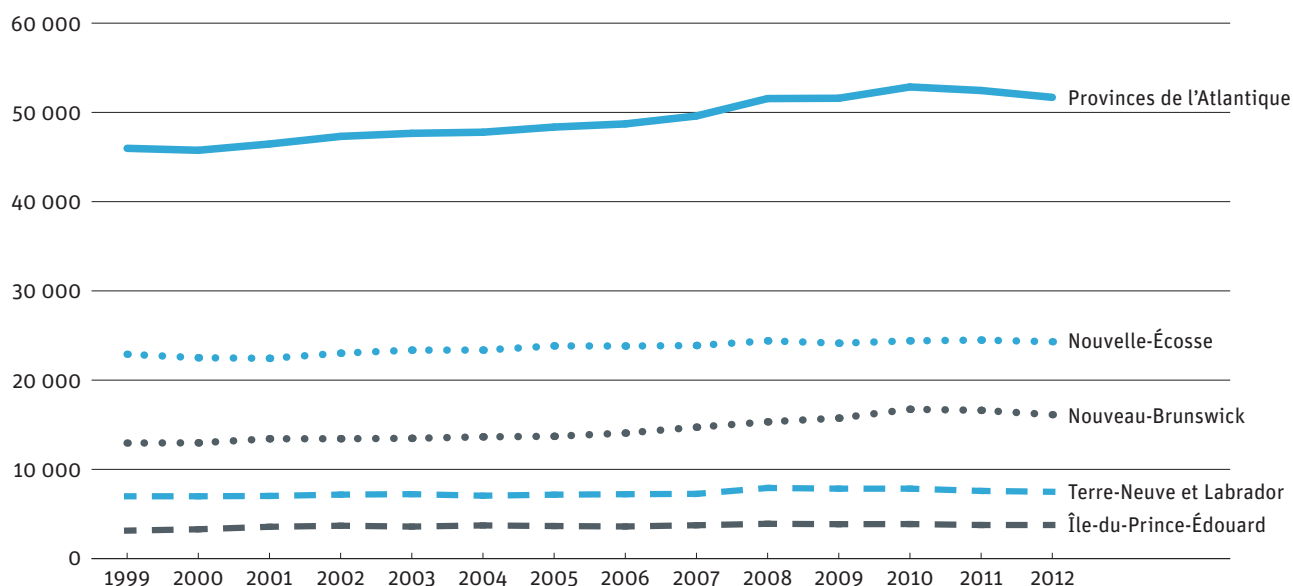
Grandes lignes du rapport

Le présent rapport comprend cinq sections. Afin de bien saisir l'importance des suppressions d'emplois, la première section trace l'historique de l'emploi au niveau fédéral dans les provinces de l'Atlantique. La deuxième donne au lecteur un aperçu au niveau national des suppressions d'emplois, alors que la troisième présente les estimations de pertes d'emplois pour la région de l'Atlantique, par ministère et aussi par province (2013–2015). La quatrième section examine de quelle manière le réaménagement des effectifs a des répercussions sur la fonction publique et la prestation de services publics dans les provinces de l'Atlantique. Enfin, la cinquième section analyse les répercussions à court et à long terme de ces suppressions d'emplois pour les Canadiens des provinces de l'Atlantique au-delà de leur impact sur la fonction publique elle-même. Le rapport avance, en conclusion, un certain nombre de recommandations.

L'emploi au gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique

EN TANT QU'EMPLOYEUR important dans les provinces de l'Atlantique du Canada, le gouvernement du Canada emploie une grande diversité d'individus qui contribuent aux divers aspects de l'économie. Selon Statistique Canada, en tout **51 686** personnes dans les provinces de l'Atlantique étaient employées par le gouvernement fédéral en mars 2012, dans 44 ministères et agences¹³. Ce nombre représente 12 % de l'ensemble de la main-d'œuvre du gouvernement fédéral au Canada, y compris les personnes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel, qui ont un emploi occasionnel ou saisonnier, dans tous les ministères et agences pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur, ainsi que dans les agences distinctes (principalement l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le Conseil national de recherches du Canada), et inclut aussi les membres réguliers et civils de la GRC, de même que les membres et réservistes des Forces canadiennes (voir l'Annexe 1, *Tableau 2* pour l'emploi par province, par organisation, à la fin du mois de mars 2011). En outre, **11 268** Canadiens dans les provinces de l'Atlantique étaient employés par des entreprises publiques fédérales (également désignées « sociétés d'État »).

FIGURE 1 Employés au gouvernement fédéral, provinces de l'Atlantique, 1999–2012

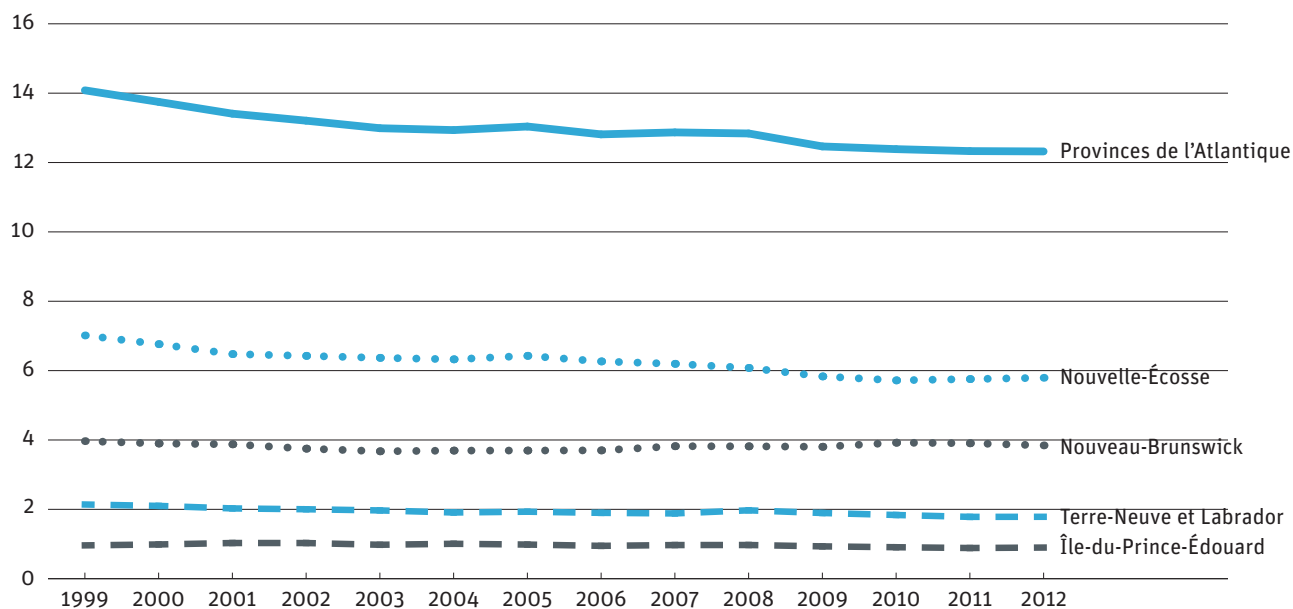


Source Statistique Canada, CANSIM 183-0002

Afin de mettre les suppressions d'emplois actuelles dans un certain contexte, il convient de prendre en considération les tendances historiques de l'emploi au gouvernement fédéral (à l'exclusion des entreprises publiques fédérales) dans la région. Avant la présente ronde de compressions, les plus importantes au sein du gouvernement fédéral avaient eu lieu du milieu à la fin des années 1991. À compter de 1993, par un examen stratégique des programmes dans la fonction publique, les gouvernements fédéraux qui se sont succédés ont commencé par supprimer des emplois, poursuivant cette tendance jusqu'en 1999. Un gel de l'embauche fut ensuite mis en place en 2003. La fonction publique a vu ses effectifs augmenter entre 1998 et 2003, amenant ainsi l'emploi à un niveau supérieur à ce qu'il était avant 1993¹⁴. La perte nette d'emplois dans les provinces de l'Atlantique entre 1992 et 1999 était largement attribuée aux compressions au ministère de la Défense nationale (MDN) et à ce qui était alors le ministère des Transports. Toutefois, l'Î.-P.-É. enregistra un gain net principalement en raison de l'ouverture du Centre fiscal à Summerside en 1993¹⁵.

La *Figure 1* donne les tendances de l'emploi dans la région de l'Atlantique entre 1999 et 2012. Au niveau national, l'emploi au gouvernement fédéral a augmenté depuis 1999 à un taux légèrement supérieur à 2 % (crois-

FIGURE 2 Pourcentage du nombre total d'emplois au gouvernement fédéral, provinces de l'Atlantique 1999–2012

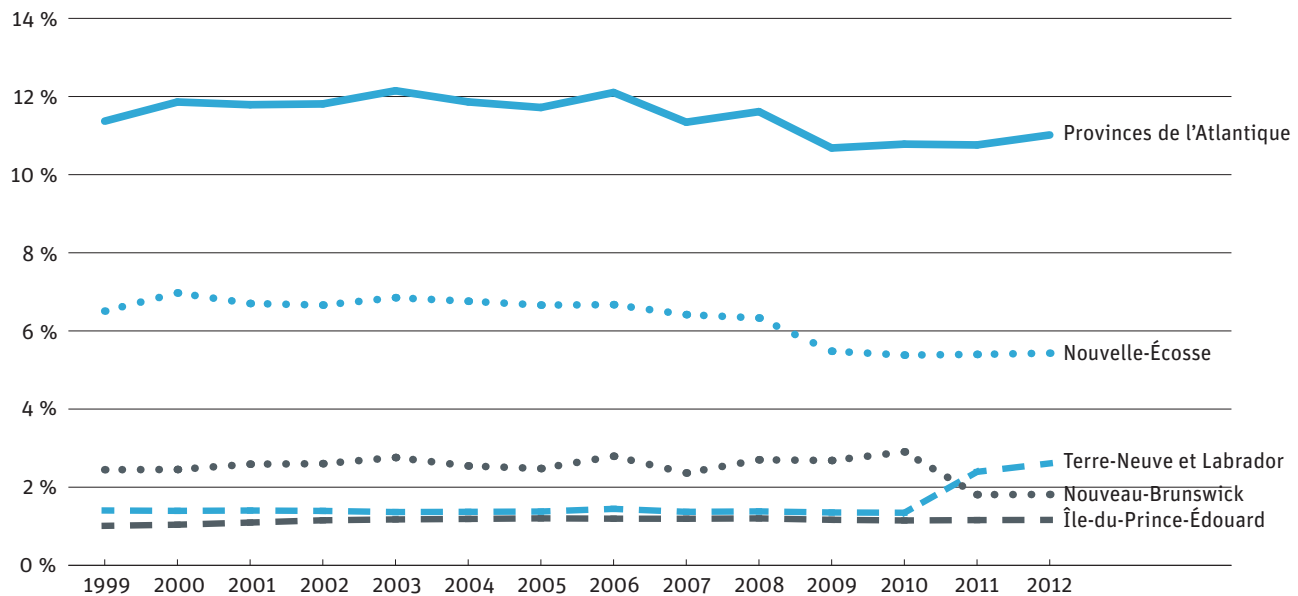


Source Statistique Canada, CANSIM 183-0002

sance totale de 29 %). La croissance des emplois fédéraux dans toutes les provinces de l'Atlantique au cours de cette même période a été bien inférieure à l'augmentation nationale, avec un faible taux de 6 % en N.-É. et de 7 % en T.-N.-L. La plus forte augmentation a été enregistrée au N.-B., soit 25 %, et à l'Î.-P.-É., 20 %. Le gain net total dans les provinces de l'Atlantique était de 5 714 emplois, représentant une augmentation de 12 % par rapport à 1999. Si l'on met cela en perspective, il y a eu 93 068 emplois de plus au Canada, mais seulement 504 à T.-N.-L., et 1 405 en N.-É. Le N.-B. a constaté une augmentation de 3 176 emplois, alors qu'à l'Î.-P.-É. cette augmentation était de 639 emplois. Cela s'explique probablement, et en partie, par le regroupement qui a eu lieu entre 1999 et 2008 à Ottawa, plus de la moitié des nouveaux emplois y étant basés. En 1992, la région de la capitale nationale représentait 32 % de tous les emplois fédéraux¹⁶, alors qu'en mars 2012, ils représentaient 41 %¹⁷.

L'augmentation du nombre d'emplois à l'Î.-P.-É. depuis 1999 a été attribuée aux augmentations au ministère des Anciens Combattants, et au N.-B. à la croissance aux Services correctionnels, à une augmentation du nombre d'employés civils au sein de la GRC (y compris le registre central des armes

FIGURE 3 Part du nombre total d'emplois des entreprises publiques fédérales, Atlantique 1999–2012



Source Statistique Canada, CANSIM 183-0002

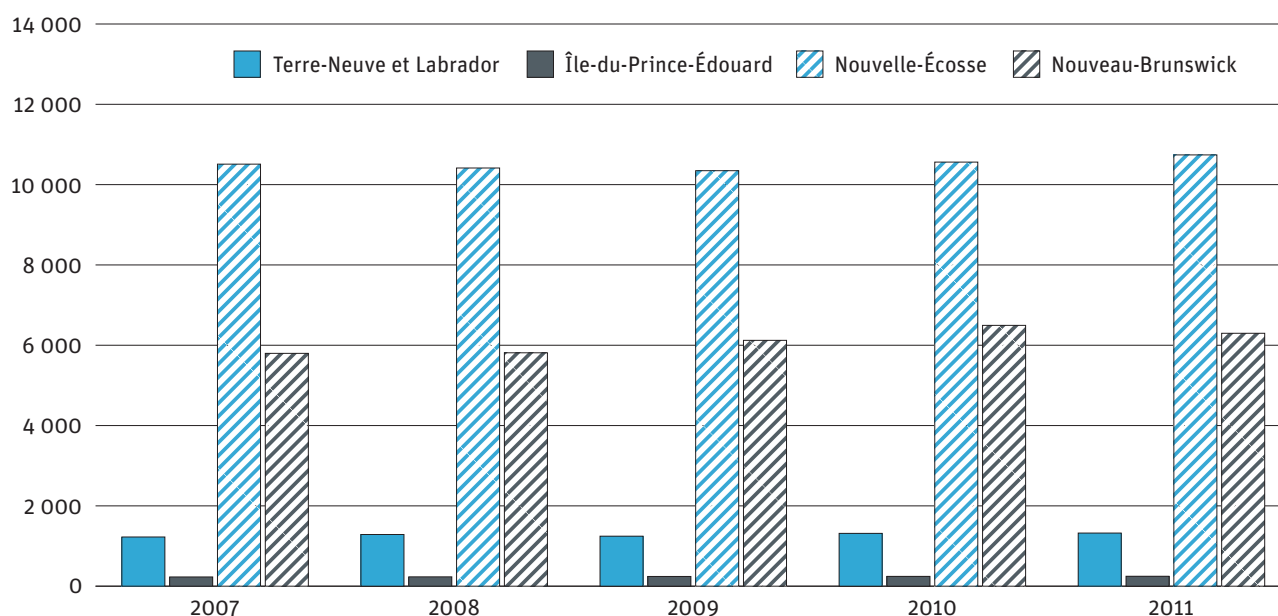
d'épaule) et au MND (déploiements en Afghanistan). Comparativement, la N.-É. et T.-N.-L. ont connu des réductions globales plus fortes au pays, largement attribuées aux compressions au MDN en N.-É. et au ministère des Transports à T.-N.-L.¹⁸.

Part des emplois au gouvernement fédéral dans la région de l'Atlantique

Un autre moyen de comprendre la tendance de l'emploi au gouvernement fédéral dans la région de l'Atlantique est de prendre en considération le pourcentage du nombre total d'emplois au gouvernement fédéral qui se trouvent dans la région. Ce pourcentage d'emplois du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique est resté relativement stable, fluctuant uniquement entre 12 % et 14 % de tous les emplois fédéraux depuis 1999.

Comme on peut le voir à la *Figure 3*, entre 1999 et 2012, le pourcentage du nombre total d'emplois dans des entreprises publiques fédérales dans les provinces de l'Atlantique dans leur ensemble est resté stable à 11 %. On a constaté une légère diminution en N.-É. et au N.-B., chacune enregis-

FIGURE 4 Personnel militaire, provinces de l'Atlantique 2007-11



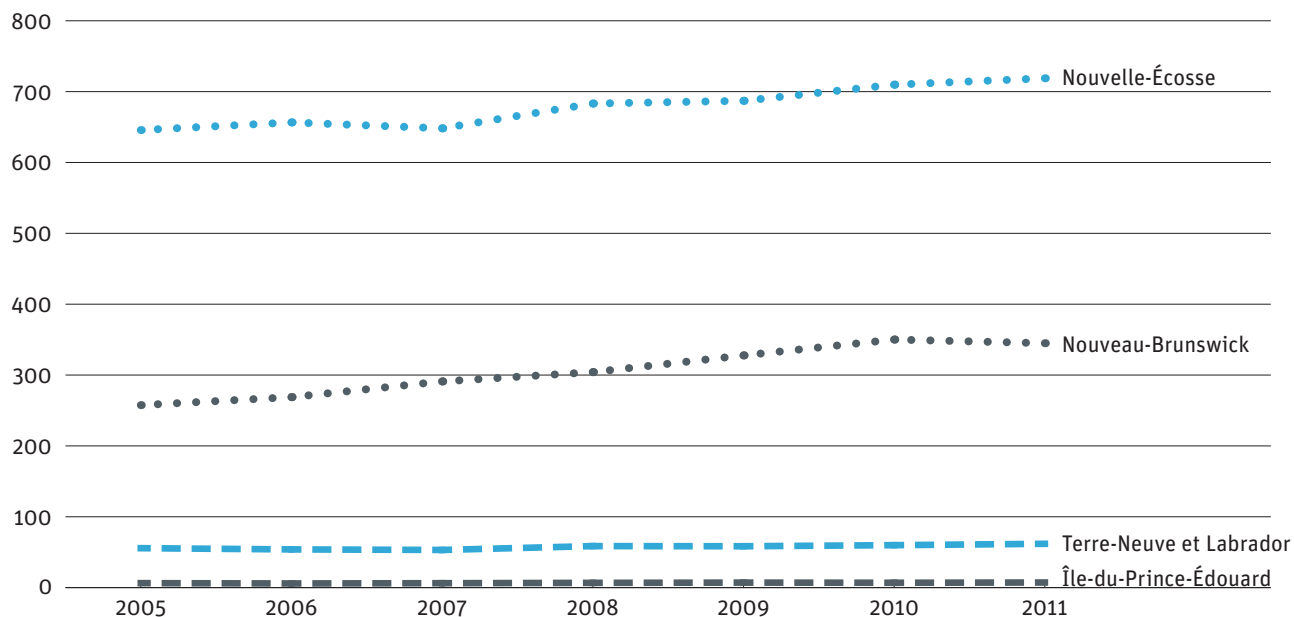
Source Statistique Canada, CANSIM 183-0004

trant des pertes nettes de 374 emplois¹⁹. La part d'emplois du N.-B. est restée stable, alors que la N.-É. a vu la sienne diminuer de 2 % en tout (de 7 % à 5 %). T.-N.-L. a constaté une augmentation de 2 % (soit 1 390 emplois). La part de l'Î.-P.-É. a été stable, pour un petit gain net de 268 emplois. Au cours de cette période, le gain net total était de 11 180 emplois dans des entreprises publiques fédérales au Canada, dont 910 dans les provinces de l'Atlantique. La croissance totale dans la région (juste en dessous de 9 %) était inférieure au taux de croissance totale de 12 % au pays.

Personnel militaire

Les *Figures 4 et 5* donnent un aperçu de l'importance du personnel militaire en ce qui a trait au nombre de personnes employées et au revenu d'emploi total pour chaque province. En 2011, le personnel militaire représentait près de la moitié de l'ensemble des emplois au gouvernement fédéral en N.-É., et environ 40 % au N.-B. La présence militaire à l'Î.-P.-É. est très peu importante, ne représentant que 6 %, et a graduellement diminué à T.-N.-L. pour ne représenter que 17 % dans cette province.

FIGURE 5 Salaires et traitements militaires, provinces de l'Atlantique 2005–11, milliards de dollars



Source Statistique Canada, CANSIM 183-0004

La *Figure 5* démontre à quel point le revenu militaire est important, particulièrement pour la N.-É et le N.-B., totalisant plus de 700 millions de dollars et 300 millions de dollars, respectivement.

Le grand nombre d'emplois au gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique fait du gouvernement un employeur clé dans cette région, et précise bien, particulièrement en ce qui a trait aux petites provinces, que toute fluctuation des chiffres peut avoir d'énormes conséquences.

Austérité du gouvernement fédéral et réaménagement des effectifs

ON ÉVALUE À 8,92 milliards de dollars, en tout, les compressions aux programmes du gouvernement fédéral, aux personnels et aux opérations, partout au Canada depuis 2006. Les examens stratégiques de chacune des opérations des ministères entre 2007 et 2010 ont entraîné des réductions des dépenses de l'ordre de 1,82 milliard de dollars. En 2010, le gouvernement fédéral a gelé ses dépenses d'exploitation jusqu'en 2014–2015, soit 2 milliards de dollars de compressions budgétaires au niveau du personnel. Le budget fédéral de 2012 donne quelques détails sur la troisième ronde de compressions, qui a commencé par l'Examen stratégique et fonctionnel (ESF) annoncé en 2011. Le budget prévoyait des compressions de 5,1 milliards de dollars d'ici au mois de mars 2015²⁰. Selon le budget fédéral de 2012, quelque 19 200 postes seront supprimés au cours des trois prochaines années²¹.

Très peu de renseignements sur les répercussions de ces compressions sur les emplois et services actuels ont été publiés par le gouvernement fédéral. Comme on peut le lire dans le rapport du directeur parlementaire du budget « *le quart seulement des organismes concernés (comptant pour moins de 3 % des compressions de dépenses) ont fourni des chiffres sur les réductions*

tions d'effectifs prévues ou sur les effets des compressions budgétaires sur les niveaux de service²². » Selon un autre chercheur, cette absence de renseignements constitue « une absence à dessein et stratégique de transparence²³. » L'économiste David Macdonald va même plus loin : « si vous retirez le personnel ou bien les fonds de transfert pour appuyer un programme, ce programme sera amenuisé et finira par disparaître. Les débats sur sa valeur n'auront pas lieu, ni les luttes pour le sauver — parce que le gouvernement n'a pas ouvertement annoncé ce qui se passait²⁴. »

Pour la plupart, les renseignements qui ont été publiés jusqu'à présent sur la plus récente ronde de compressions reposent sur des données fournies par les syndicats du secteur public sur le nombre de leurs membres qui ont reçu des lettres les avisant qu'ils étaient « touchés » ou les assujettissant au réaménagement des effectifs. Ces lettres continuent d'être envoyées, offrant à leurs récipiendaires soit « une garantie d'offre d'emploi raisonnable » ou bien un choix entre l'un de trois régimes de départ²⁵. Les médias continuent quant à eux de publier des chiffres alors que les syndicats confirment que des lettres sont envoyées à des employés les avisant qu'ils sont assujettis au réaménagement des effectifs. En date du mois d'octobre 2012, ce sont plus de 27 000 employés du gouvernement fédéral un peu partout au Canada qui avaient reçu de telles lettres²⁶.

Le processus du réaménagement des effectifs (RE) est celui que les ministères suivent au moment de mettre à pied des employés nommés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor²⁷. Les ministères sont dans l'obligation, chaque fois que possible, de procéder à une mesure de réaménagement des effectifs par l'usure naturelle des effectifs et l'échange d'emplois. Toutefois, il convient de noter que cela ne fera que réduire l'impact sur les individus qui peuvent être touchés par le réaménagement des effectifs. Ce processus entraînera néanmoins une réduction globale des postes au sein du gouvernement fédéral, et aussi les répercussions négatives associées à de telles compressions. Par ailleurs, l'Alliance de la fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada se préoccupent du fait que le gouvernement fédéral ne respecte pas les dispositions du réaménagement des effectifs en matière d'échange de postes, c'est pourquoi ils ont déposé des griefs en la matière²⁸. En effet, les dispositions de leurs conventions collectives permettent aux employés touchés d'échanger leurs emplois avec d'autres employés qui eux ne sont touchés et qui veulent peut-être quitter leur emploi, mais les syndicats prétendent que certains ministères refusent de faciliter cette option ou bien de la per-

mettre^{29,30}. Le réaménagement des effectifs fait l'objet de discussions dans le détail dans la section du présent rapport et examine les répercussions sur les provinces de l'Atlantique.

Confrontés à un nombre limité de renseignements de la part du gouvernement fédéral au niveau national, régional ou provincial, diverses organisations ainsi que des chercheurs ont commencé à estimer les véritables répercussions de la réduction des dépenses du gouvernement fédéral. À l'échelle nationale, les chercheurs ont évalué que dans l'ensemble les compressions représenteront une perte total de 29 600 postes équivalents temps plein (ETP) d'ici à 2015³¹, ce qui inclut les 19 200 postes annoncés dans le budget fédéral de 2012 ainsi que les 6 300 ETP perdus à l'issue des examens stratégiques de 2007–2012, et les 4 100 postes causés par le gel du budget de 2010. Cette estimation n'inclut pas les postes qui seront perdus dans les sociétés d'État, ni ceux découlant des suppressions des financements aux sous-traitants et fournisseurs, ni la perte de retombées dans le secteur privé. On évalue que le nombre total de pertes d'emplois dans le secteur privé sera de 40 825 postes un peu partout au Canada³².

Leçons tirées des compressions des années 1990

Les compressions des années 1990 (10 % du budget sur deux ans) ont été qualifiées comme étant plus profondes et plus vastes que l'actuelle ronde de compressions³³. En ce qui a trait à la fonction publique, certaines leçons ont été tirées de l'époque où les gouvernements des années 1990 diminuaient leur taille et supprimaient quelque 50 000 emplois dans la fonction publique fédérale. L'une de ces principales leçons a été l'examen des programmes des années 1990 « *menant à une fonction publique mécontente et démoralisée* »³⁴. En outre, la « *qualité de la prestation des programmes fédéraux en a sans aucun doute souffert dans les années 1990* »³⁵. Cela s'est produit pour diverses raisons, notamment les charges de travail ingérables supportées par un grand nombre d'employés qui devaient être absorbées, et un transfert de services aux provinces qui n'était pas en mesure (ou disposées) à combler les écarts. Nous savons par ailleurs que dans les années 1990, « *les départs* » de la fonction publique étaient plus élevés chez les peuples autochtones et les personnes handicapées³⁶.

Les suppressions d'emplois et de transferts dans les années 1990 ont fait que des services ont été transférés aux provinces alors que le financement de la prestation de ces services diminuait, entraînant au bout du compte un

transfert des services aux municipalités ainsi qu'aux individus et à leurs familles³⁷. Les suppressions des années 1990 soulignent le fait que les besoins qui existent ne s'en vont tout simplement pas, et que la responsabilité pour y faire face est bien souvent transmise et transférée, ou bien privatisée³⁸. Il s'ensuit de sérieuses lacunes et d'importantes charges pour les personnes qui essaient de les combler³⁹. L'écroulement de l'infrastructure dans notre pays n'en est qu'un exemple, résultat, principalement, du retrait par le fédéral des fonds nécessaires⁴⁰.

Les leçons tirées des compressions de 1990 sont prises en compte dans nos analyses de la ronde actuelle de compressions, c'est pourquoi le présent rapport s'intéresse tout particulièrement aux questions de l'équité, ainsi qu'à celles du renouvellement de la fonction publique et de la prestation des services publics.

Suppressions d'emplois dans les provinces de l'Atlantique

DES MILLIERS D'EMPLOIS ont déjà été perdus dans cette région depuis que le gouvernement fédéral a entrepris son examen stratégique en 2006. Entre 2000 et 2006, les effectifs semblaient se stabiliser. Malgré un gel de l'embauche en 2003, les effectifs n'en ont pas moins augmenté. Toutefois, depuis 2006, la région dans son ensemble a connu une diminution d'environ un demi-point de pourcentage de la part nationale des emplois au gouvernement fédéral. Si l'on se penche de plus près sur les tendances en matière d'emploi dans la dernière partie de la dernière décennie, on s'aperçoit que les emplois dans chacune des provinces de l'Atlantique ont commencé à arriver à leur maximum en 2008, tout d'abord à l'Î.-P.-É. et à T.-N. au cours de cette même année, puis au N.-B. en 2010 et enfin en N.-É. En 2011.

Le *Tableau 1* révèle que depuis qu'elles ont atteint le sommet en matière d'emploi, chacune des provinces a connu une diminution de ses effectifs pour une perte nette totale dans les provinces de l'Atlantique de 1 165 emplois. Depuis 2011, la province de la N.-É. a perdu 144 emplois (6 %), alors que depuis 2010, le N.-B. en a perdu 608 (4 %), que depuis 2008 l'Î.-P.-É. en a perdu 235 (6 %), et que T.-N.-L. en a perdu 428 (5 %). Selon le plus récent rapport de la Commission de la fonction publique, au moins 1 057 postes ont été perdus dans la fonction publique entre 2011 et 2012 dans les pro-

TABLEAU 1 Emplois au gouvernement fédéral, provinces de l'Atlantique, 2008–12

	2008	2009	2010	2011	2012
N.-É.	24 403	24 142	24 404	24 488	24 304
N.-B.	15 327	15 744	16 735	16 615	16 127
Î.-P.-É.	3 902	3 859	3 873	3 766	3 767
T.-N.-L.	7 917	7 841	7 840	7 585	7 489
Atlantique	51 549	51 586	52 852	52 454	51 687

Source Statistique Canada, CANSIM 183-0002

vinces de l'Atlantique, soit 512 au N.-B., 268 à la N.-É., 126 à l'Î.-P.-É. et 151 à T.-N.-L. Il s'agit de pertes nettes qui n'incluent pas les effectifs militaires non civiles ou les emplois de la GRC, ni ceux des agences distinctes de la fonction publique⁴¹.

Afin de projeter les pertes d'emplois d'équivalents temps plein (ETP) qui se produiront probablement entre mars 2012 et avril 2015, nous avons pris la ventilation des dépenses dans le budget de 2012 et les coûts moyens des employés des États financiers prospectifs ministériels et des Rapports sur les plans et priorités⁴². Ces compressions ont ensuite été calculées en proportion selon la part de la province de l'emploi par ministère, puis les chiffres ont été ajustés si des renseignements complémentaires étaient connus sur des compressions spécifiques au niveau des ministères.

Selon nos estimations conservatrices, au moins **4 400** postes équivalents temps plein (ETP) au gouvernement fédéral seront perdus dans les provinces de l'Atlantique d'ici à 2015. Ces pertes d'emplois estimées comprennent des fonctionnaires fédéraux pour les 44 ministères et agences qui constituent la fonction publique fédérale, ainsi que les membres civils et non civils du ministère de la Défense nationale et de la GRC. Ne sont toutefois pas incluses les pertes d'emplois des sociétés d'État, bien que nous ayons pris en compte les discussions sur les compressions anticipées dans certaines grandes sociétés d'État qui se trouvent dans les provinces de l'Atlantique. Les pertes d'emplois indirectes, y compris celles découlant de suppressions de subventions à des organismes sans but lucratif, ne sont par ailleurs pas incluses.

Bien qu'environ 804 employés dans les provinces de l'Atlantique qui font face à des pertes d'emplois au sein de leurs ministères respectifs, pourraient bien être transférés à Services partagés Canada⁴³, il est à peu près impossible de calculer combien d'entre eux seront mutés en dehors de la région de l'Atlantique. Certains détails ont certes été communiqués pour quelques-uns de

ces postes, lorsque nous connaissons les postes qui pourraient être transférés dans la région. Certains de ces transferts pourraient se produire au sein de la même province et ainsi compenser d'autres compressions pour une province particulière, bien que cette compensation pour les pertes totales d'emplois dans chaque province, dans la plupart des cas, soit très faible.

Dans l'intérêt du présent rapport, tous les postes de Services partagés Canada ne sont pas considérés comme représentant un gain et par conséquent ne sont pas soustraits des pertes pour la région. Dans le même ordre d'idée, les pertes d'emplois n'ont pas été ajustées pour tout autre transfert au sein d'autres ministères qui pourraient se produire dans la région. Par exemple, on a signalé que le bureau de l'assurance-emploi Montague fermera ses portes du fait que les services sont regroupés à Halifax. Bien que cela représente une perte de 30 emplois à l'Î.-P.-É. et un gain possible de 30 emplois à Halifax, il se pourrait que certains de ces employés déménagent à Halifax et qu'ainsi il n'y ait ni compensation ni gain net. Parallèlement, un nouveau centre d'excellence de la rémunération est créé à Miramichi au Nouveau-Brunswick, lequel devait commencer à embaucher au début de l'année 2012 et atteindre son effectif total de 550 personnes d'ici à 2015–2016⁴⁴. On signale par exemple que 16 postes à la section de la rémunération et des avantages sociaux de Charlottetown, des Anciens combattants, sont transférés à Miramichi, mais nous ne savons pas si les personnes qui occupent ces postes déménageront avec les postes en question⁴⁵.

Projection des suppressions d'emplois par ministère et province

Le *Tableau 2* donne un aperçu détaillé des projections de suppressions d'emplois par ministère et par province. Près de la moitié de toutes les suppressions dans les provinces de l'Atlantique ont lieu dans trois ministères : Défense nationale, RHDCC et Anciens combattants. Pêches et Océans (MPO) et Travaux publics (TPSGC) font partie des cinq premiers ministères connaissant le plus grand nombre de pertes d'emplois, lesquelles varient d'une province à l'autre. Le MDN en N.-É. fait face à la plus forte concentration de compressions dans la région, soit une perte de 1 029 emplois. En deuxième vient le ministère des Anciens combattants à l'Î.-P.-É. pour une perte de 332 postes, suivi en troisième, quatrième et cinquième position au N.-B. par le MDN (288), RHDCC (195) et TPSGC (193). Pour terminer, la moitié du

TABLEAU 2 Projection des suppressions d'emplois, provinces de l'Atlantique (d'ici à 2014-2015)

Suppressions de postes projetées	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.	T.N.-L.	Atlantique
Affaires autochtones et du Nord	0	40	0	2	42
Agriculture et Agroalimentaire Canada	27	24	14	6	71
Agence de promotion économique du Canada atlantique	86	27	15	29	157
Agence des services frontaliers du Canada	19	15	0	4	38
Agence du revenu du Canada	27	31	43	59	160
École de la fonction publique du Canada	2	4	0	0	6
Agence canadienne d'inspection des aliments	31	25	15	16	87
Patrimoine canadien	6	2	2	3	13
Citoyenneté et Immigration Canada	3	63	1	2	69
Service correctionnel Canada	108	60	2	4	174
Environnement Canada	2	6	0	1	9
Pêches et Océans Canada	54	153	10	133	350
Affaires étrangères et Commerce international Canada	3	6	1	3	13
Santé Canada	2	20	0	2	24
Ressources humaines et développement des compétences Canada	195	95	23	97	410
Industrie Canada	4	7	0	3	14
Justice Canada	0	9	1	0	10
Défense nationale	288	1 029	2	35	1 354
Office national du film		1			1
Commission nationale des libérations conditionnelles	1				1
Conseil national de recherches du Canada	2	4	1	3	10
Ressources naturelles Canada	9	8	0	2	19
Bureau du Vérificateur général du Canada	0	1	0	0	1
Agence Parcs Canada	65	140	24	35	264
Agence de santé publique du Canada	1	7	0	1	9
Service des poursuites pénales du Canada	0	2	0	0	2
Sécurité publique Canada	1	1	1	1	4
Commission de la fonction publique du Canada		2			2
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	193	127	14	34	368
Gendarmerie royale du Canada	140	90	11	56	297
Statistique Canada	1	14			15
Transports Canada	21	16	1	12	50
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	0	1	0	1	2
Anciens combattants Canada	15	42	332	9	398
Nombre total de suppressions d'emplois :	1 306	2 072	513	553	4 444
Moins Services partagés (Transferts)	201	402	67	134	804
Nombre total de pertes d'emplois :	1 105	1 670	446	419	3 640

total des compressions dans la région se trouvent au MPO en N.-É. (153) et à T.-N.-L. (133).

Il est important d'aller au-delà d'une analyse régionale des suppressions prévues, et d'examiner les suppressions prévues pour chaque province. La Nouvelle-Écosse est confrontée au nombre le plus élevé de pertes d'emplois, soit 2 072 ce qui représente près de la moitié du nombre total de postes qui seront perdus dans la région. Les suppressions sont très concentrées, soit un ou deux ministères de chaque province comptant pour la moitié des suppressions. En N.-É. un fort pourcentage des compressions aura lieu au MND (1 029 postes). Si l'on ajoute à cela les pertes prévues au MPO (153), à Parcs Canada (140) et à RHDCC (95), ces quatre ministères seront confrontés à 75 % du nombre total de pertes d'emplois dans la province.

Pour Terre-Neuve et Labrador, le ministère le plus touché sera celui de Pêches et Océans. Au-delà des compressions au MPO, les principales pertes à T.-N.-L. viendront de RHDCC (97), de l'Agence du revenu du Canada (59) et de la GRC (56). Ces quatre ministères à eux seuls représentent 345 des 520 postes qui seront supprimés à Terre-Neuve et Labrador.

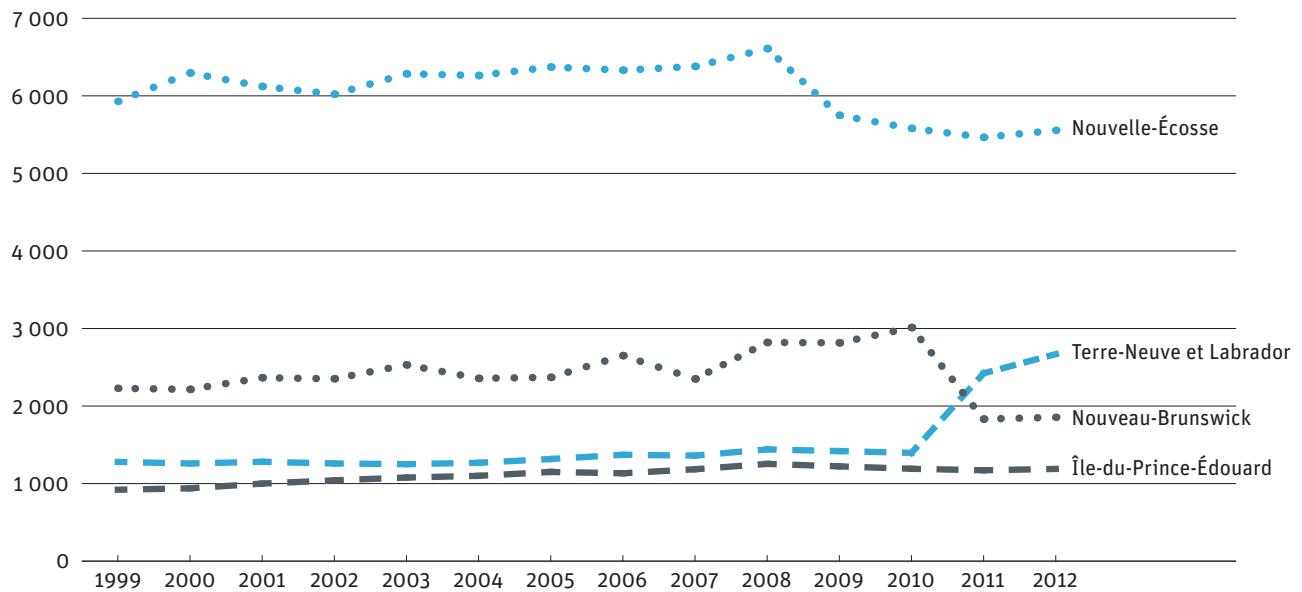
À l'Île-du-Prince-Édouard, le réaménagement des effectifs se produira d'une façon très différente de celle du reste des provinces de l'Atlantique. Bien que la province de l'Atlantique soit la moins touchée en ce qui a trait au nombre total de pertes d'emplois (513), près de 70 % de toutes les suppressions (332) se produiront au ministère des Anciens combattants. À l'instar de la N.-É., le troisième ministère le plus touché sera Parcs Canada, après quoi Revenu Canada et RHDCC prévoient des pertes de 43 et de 23 postes respectivement.

Au Nouveau-Brunswick, les pertes d'emplois seront de 1 242, mais moins concentrées qu'en N.-É. ou à l'Î.-P.-É. Toutefois, trois ministères représenteront plus de la moitié de ces suppressions (MDN, RHDCC et Travaux publics), soit 288, 195 et 193 respectivement. Les trois autres ministères qui subiront les plus fortes suppressions d'emplois sont l'APECA (86), le Service correctionnel (108) et la GRC (140).

Suppressions d'emplois prévues dans les sociétés d'État dans les provinces de l'Atlantique

Le total de nos projections de pertes d'emplois n'inclut pas celles des sociétés d'État, mais elles représenteront probablement quelques milliers d'emplois de plus. Par exemple, on a signalé que la Société Radio-Canada (SRC)

FIGURE 6 Employés d'entreprises publiques fédérales, provinces de l'Atlantique, 1999–2012



Source Statistique Canada, CANSIM 183-0002

fera face à des suppressions d'emplois de 10 %, et l'on s'attend par ailleurs à l'élimination de 650 emplois au pays sur trois ans, dont environ 475 au cours de l'année financière actuelle⁴⁶. Postes Canada supprime également des emplois, soit 1 050 postes à temps plein et 200 à temps partiel un peu partout au Canada, et poursuit sa restructuration, dont la suppression de la livraison du courrier aux boîtes postales rurales, la fermeture de bureaux de poste et l'élimination de boîtes postales dans les rues⁴⁷.

Il est encore plus difficile de trouver des données sur les sociétés d'État par région. Selon les rapports dans les médias, Via Rail va supprimer des services ainsi que 45 des 100 emplois à Halifax et Moncton⁴⁸. D'après un récent rapport sur les pertes d'emplois à l'Î.-P.-É., on prévoit d'importantes compressions à Postes Canada (275 postes), ainsi que 150 à la SRC⁴⁹.

Le total des données (*Figure 6*) de Statistique Canada révèle qu'entre décembre 2010 et janvier 2011 900 emplois de sociétés d'État ont été ajoutés à T.-N.-L. Au cours de cette même période, on a recensé 1 265 postes de sociétés d'État au N.-B. Par contre, 1 054 postes de sociétés d'État ont été perdus en N.-É. entre 2008 et 2012. Dans cette province, le nombre d'entreprises publiques fédérales avait atteint son sommet en décembre 2008 et a depuis légèrement diminué, une petite augmentation ayant été recensée vers la fin

de l'année 2011 et le début de l'année 2012. À l'exception de l'Î.-P.-É., la tendance en matière d'emploi pour les sociétés d'État est plus irrégulière que celle de l'emploi au gouvernement fédéral.

Effets composés des suppressions d'emplois : Austérité provinciale et effet multiplicateur

Les pertes d'emplois prévues ici sont des projections conservatrices; en réalité, **le double du nombre estimé d'emplois sera en fait perdu si nous incluons les emplois qui disparaîtront du secteur privé.** Les pertes dans les sociétés d'État doivent être prises en compte dans les estimations de notre rapport. Qui plus est, puisque les salaires et avantages sociaux représentent environ 40 % seulement des dépenses du gouvernement fédéral, pour atteindre son objectif qui est d'équilibrer le budget, le gouvernement fédéral va devoir procéder à des coupes sombres dans d'autres domaines⁵⁰. Il faudra aussi compter sur des pertes d'emplois causées par des compressions d'ordre opérationnel qui toucheront les fournisseurs du secteur privé, ainsi que des suppressions aux financements, notamment à des subventions, ce qui touchera des organismes sans but lucratif. Si l'on devait prendre en considération l'effet multiplicateur de chaque perte d'emploi au niveau fédéral, les chiffres seraient plutôt effrayants. Par exemple, selon une estimation de la perte total d'emplois quelque 19 200 emplois fédéraux perdus signifierait la perte de 40 000 emplois dans le secteur privé un peu partout au pays, et d'environ **6 758 emplois du secteur privé** rien que dans les provinces de l'Atlantique⁵¹.

Les suppressions d'emplois au gouvernement fédéral seront totalisées dans toutes les provinces de l'Atlantique qui procèdent à leurs propres suppressions dans leur secteur public. Par exemple, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse aura supprimé la somme de 772 millions de dollars au titre des dépenses au cours des trois dernières années. Les dépenses consacrées aux programmes du gouvernement fédéral représentent près de 25 % du PIB de cette province; ainsi, l'ensemble des diminutions des dépenses aura des répercussions néfastes directes sur la croissance du PIB⁵². Par ailleurs, les dépenses gouvernementales sont l'objet d'un effet multiplicateur : les véritables réductions aux salaires et à l'emploi dans le secteur public, par exemple, forceront les employés concernés à freiner leurs dépenses, ce qui réduira d'autant le PIB et diminuera les revenus dans leurs communautés. Les compressions gouvernementales et le ralentissement qui en suivra de

l'économie réduiront en outre l'emploi dans le secteur privé. Selon un récent rapport sur l'impact des pertes d'emplois au niveau fédéral sur l'Î.-P.-É., le nombre total de pertes d'emplois au niveau provincial pourrait s'élever à 699 ETP, ce qui représente une perte économique entre 50,5 et 61 millions de dollars, ou 1,01 % à 1,22 % du PIB de 2010 de la province⁵³. L'impact total des compressions des dépenses gouvernementales sur la croissance du PIB est supérieur à l'effet direct d'une simple réduction des sommes dépensées.

Le réaménagement des effectifs dans les provinces de l'Atlantique

Effets immédiats et à long terme sur la fonction publique

POUR MIEUX SE rendre compte des répercussions des pertes d'emplois du gouvernement fédéral sur les fonctionnaires et la prestation des services publics dans les provinces de l'Atlantique, les directeurs des ministères fédéraux dans la région de l'Atlantique ont été contactés pour qu'ils prennent part à une entrevue téléphonique ou bien remplissent un sondage en ligne (voir l'Annexe 2 pour une discussion exhaustive de cette méthode). Très peu ont accepté d'être interviewés, et personne n'a répondu au sondage.

Si l'on ajoute à cela l'absence de données quantitative sur les endroits où les compressions ont eu lieu et auront probablement lieu, on constate que les fonctionnaires sont priés de garder le silence absolu en vertu de codes d'éthique révisés pour l'ensemble de la fonction publique⁵⁴, ainsi qu'en fonction des nouvelles directives en matière d'éthique pour les opérations organisationnelles des agences et ministères. Bien qu'un grand nombre d'individus contactés n'aient jamais répondu à nos demandes, plusieurs interviewés potentiels ont cité les codes d'éthique comme raison les empêchant d'y participer. Il est évident que ces personnes craignaient d'être l'objet de mesures

disciplinaires et avaient peur qu'en cas de participation ils ne puissent faire référence qu'aux aspects positifs de l'actuelle restructuration plutôt que de donner une réponse équilibrée. Ces mêmes préoccupations ont d'ailleurs été soulevées dans les médias⁵⁵.

Les personnes interrogées ont fait part de la frustration causée par les restrictions qui leur ont été imposées par le bureau du premier ministre quant aux communications avec les récipiendaires de leurs services. Les ministères connaissent toutes sortes de changements et de réductions de leurs services, mais ne peuvent rien dire, publiquement ni lors de conversations en personne, à propos de ces changements aux récipiendaires de leurs services. Une des personnes interrogées a indiqué ne pas être autorisée à faire d'annonce sur les prochaines fermetures de bureau et autres modifications aux services, et être tout simplement limitées à un scénario bien précis si on leur posait des questions sur les changements. Cette section du rapport puise dans les données fournies dans le nombre limité d'entrevues qui ont eu lieu, dans les analyses qui ont été faites depuis 2006 et aussi dans les rapports dans les médias.

Augmentation du stress chez les employés

On a signalé qu'environ 2 500 employés de la région de l'Atlantique ont reçu des lettres de personnes touchées⁵⁶, ce qui signifie, selon nos estimations du nombre d'emplois qui seront perdus, que d'autres lettres vont être distribuées. L'impact du processus du réaménagement des effectifs au-delà des chiffres est très important, c'est pourquoi il faut bien le comprendre.

L'un des problèmes vient du fait qu'il n'y a pas suffisamment d'employés chargés de cibler directement les changements, de motiver le personnel pour qu'il continue de se préoccuper des priorités d'affaires, de rester engagés face à ces compressions. — **Répondant**

Sur le très petit nombre de personnes qui ont accepté d'être interviewées dans le cadre de cette recherche, toutes ont indiqué avoir pris des mesures supplémentaires au-delà des options offertes dans le cadre du réaménagement des effectifs dans le but d'appuyer leur personnel au cours de cette période actuelle de suppressions d'emplois et de celles à venir. Les ministères offrent ainsi divers ateliers et améliorent leurs communications lors de réunions du personnel, et des forums anonymes et électroniques de questions et de réponses permettent de diffuser des données au personnel sur

les options à leur disposition dans le cadre du réaménagement des effectifs. Certains ministères travaillent activement avec d'autres ministères fédéraux pour trouver des emplois aux personnes qui désirent rester dans la fonction publique fédérale, en plus d'offrir des services d'orientation de carrière, des ateliers sur la préparation de curriculum vitae, et l'accès à des planificateurs financiers. Et pourtant, les personnes interrogées se sont dites préoccupées par le niveau élevé de stress et aussi la difficulté à garder motivé et productif le personnel en place en raison des compressions en cours.

Les suppressions d'emplois d'une part et le processus de réaménagement des effectifs d'autre part sont autant d'éléments qui ont augmenté les tensions au sein des bureaux et ont eu des répercussions néfastes sur le rendement⁵⁷. Les rumeurs et autres spéculations concernant les pertes d'emplois et les fermetures de bureau ont par ailleurs augmenté le stress chez les fonctionnaires fédéraux et leurs familles⁵⁸. Dans un rapport sur l'augmentation de l'absentéisme dans la fonction publique, Linda Duxbury, professeure à la Sprott School of Business de la Carleton University, a déclaré :

Nous connaissons les effets des compressions, de la restructuration, du réaménagement, de la perte d'emplois — ils sont extrêmement significatifs sur les individus; ils sont très pénibles sur leur âme, et aussi sur leur santé mentale. Il se trouve ainsi que vous avez à ce point augmenté le stress dans la fonction publique que vous avez entraîné des effets négatifs sur leur santé ou leur désir à se rendre au travail et à apporter une contribution⁵⁹.

Le nombre d'appels aux lignes d'écoute téléphonique du Programme d'aide aux employés des ministères a énormément augmenté depuis que des avis d'employés touchés ont été envoyés en avril, et les demandes de congé déposées par des fonctionnaires pour cause de problèmes de santé mentale ont enregistré une hausse de 13 % par rapport à 2011, en date du mois d'août 2012⁶⁰. Cette situation a par ailleurs été renforcée par une publication de la Bibliothèque du Parlement en 2010 sur les leçons tirées des réductions effectuées dans les années 1990 dans la fonction publique. L'auteur du rapport conclut que ces années de compressions ont débouché sur une baisse du moral et des niveaux de stress élevés⁶¹.

Selon Duxbury, la répartition des suppressions d'emplois sur trois ans et l'entrée en concurrence des employés pour se trouver un emploi sont autant d'éléments qui ont poussé le stress à son paroxysme chez les personnes qui travaillent dans la fonction publique fédérale⁶². Toutefois, les syndicats qui représentent la plupart de ces employés n'ont pas ménagé leurs efforts pour s'assurer qu'ils aient un rôle à jouer dans le processus avant que les déci-

sions ne soient prises. Les ententes sur le réaménagement des effectifs ne s'appliquent qu'aux employés de durée indéterminée, leur objectif principal étant d'assurer un **emploi continu**⁶³. Un court processus forcerait la direction à prendre une décision rapide sur les personnes qui restent en poste. Au lieu de cela, dans le plus grand nombre de régions possible, les syndicats ont créé des comités mixtes (employeur/syndicat) du réaménagement des effectifs⁶⁴ et essaient de s'assurer qu'un travailleur se voit offrir toutes les possibilités de poursuivre sa carrière et est traité équitablement et justement⁶⁵. Les syndicats ont prétendu que le respect du principe de l'ancienneté devrait être un élément important du processus du mérite pour la compression des effectifs en particulier, mais l'employeur n'a cessé de refuser de prendre en considération cette question de l'ancienneté. Au lieu de cela, le processus du mérite individuel légiféré par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, selon lequel les employeurs décident qui deviendra excédentaire, a augmenté le stress chez les employés en milieu de travail. Les individus risquent ainsi se trouver en concurrence directe avec des collègues pour garder leur emploi ou bien peuvent se retrouver à un emploi jusqu'à concurrence d'une année après avoir reçu leur lettre d'employé touché avant qu'il soit officiellement déterminé qu'ils n'ont plus de travail⁶⁶. Alors qu'un processus plus rapide semblerait plus « humain », il laisserait toutefois les employeurs avec très peu d'option et bien peu de choses à dire sur le résultat.

Changements à la prestation des services publics

Le présent rapport cible principalement les suppressions d'emplois, mais lorsque l'on prend en considération l'impact sur les services il convient de reconnaître aussi que 43 % seulement des budgets opérationnels comprennent les dépenses liées aux salaires et avantages sociaux⁶⁷. Les ministères reçoivent par ailleurs moins de fonds pour les dépenses opérationnelles, et les suppressions de dépenses auront également des répercussions sur les transferts à d'autres organisations qui fournissent des services, y compris les sociétés d'État. Il est particulièrement inquiétant que le gouvernement fédéral ait supprimé des emplois dans les « services administratifs »⁶⁸, ce qui fait contraste avec les « services directs », pour laisser entendre que les services directs aux Canadiens ne seront pas touchés. Cela n'est aucunement plausible lorsque l'on examine de près ce que l'on entend par « services administratifs ». En fait, l'agent du bureau parlementaire a estimé que 15 % seulement du total des compressions seront des coupures

Un mauvais service pour les anciens combattants

Le ministère des Anciens combattants est confronté à de très sérieuses compressions — nous prévoyons la perte de 398 postes ETP dans les provinces de l'Atlantique d'ici à 2014–2015. En sus de la fermeture du bureau de district de ce ministère à Charlottetown, celui-ci va fermer ses bureaux à Corner Brook⁷⁰, à Sydney⁷¹ ainsi qu'à Dartmouth. La plupart des pertes d'emplois se situeront à l'Î.-P.-É. où le bureau national se trouve — nous prévoyons une perte de 332 ETP. Environ 70 % de toutes les pertes d'emplois à l'Î.-P.-É. sont au ministère des Anciens combattants. Ces compressions ont pour but de passer de services en personne et individualisés à des services en ligne ou téléphoniques, la plupart de ces services relevant de Service Canada. Le ministère des Anciens combattants s'est dit préoccupé par cette situation du fait que certains anciens combattants n'ont pas d'ordinateur et que le service en ligne ne peut remplacer le service à des personnes qui « comprennent les problèmes [des anciens combattants]⁷² ». À propos de cette fermeture de bureau, un représentant syndical a déclaré que « ...le bureau du district de Charlottetown compte le ratio le plus élevé de clientèles qui se présentent en personne au Canada. Il s'agit d'insulaires traditionnels, qui aiment se déplacer et venir en personne pour rencontrer quelqu'un. Un grand nombre de nos agents de service à la clientèle ont fini par connaître ces anciens combattants et à devenir un peu leur famille, et à créer des liens au fil des années⁷³. »

administratives au titre des « frais généraux », alors que le restant touchera les services directs.

Nos clients s'inquiètent de la diminution des services, et le Ministère n'est pas autorisé à communiquer les changements qui vont vraiment avoir lieu.

— **Répondant**

Toutes les personnes interrogées dans le même échantillon ont fait état d'une diminution du montant total des fonds versés à leurs ministères. Il n'est donc pas surprenant que tous aient aussi signalé que la majorité de la réduction de leurs fonds avait entraîné des diminutions de salaires (et par conséquent d'emplois). En outre, ces mêmes personnes ont indiqué une diminution des budgets d'exploitation ayant entraîné soit une tentative « d'en faire plus avec moins », ou bien la réduction ou la suppression de certains programmes et services, ou encore l'offre de services par des moyens davantage automatisés comme des plates-formes en ligne.

La clientèle des autres ministères sera confrontée avec difficulté à la suppression de ce genre de services en personne. Ainsi, Citoyenneté et Immigration Canada n'a plus de comptoir de services dans la région de l'Atlantique. Les personnes qui veulent s'adresser à quelqu'un doivent donc composer un numéro 1-800 par le biais duquel il pourrait être possible de

prendre un rendez-vous, mais seulement dans des circonstances exceptionnelles et dans des endroits limités⁶⁹.

Ces compressions sont à ce point énormes que nous ne pouvons pas en faire plus avec moins. Il nous faut trouver de meilleurs moyens d'utiliser la technologie et d'autres méthodes pour atteindre nos objectifs. Les compressions sont bien présentes et nous devons maintenant modifier intégralement la façon dont nous travaillons. — **Répondant**

Travaux publics et Services gouvernementaux a fermé son bureau de Dartmouth⁷⁴. Les bureaux commerciaux et régionaux de Moncton, de St. John's et de Charlottetown, dont la mission est de mettre en contact les entreprises locales avec des possibilités de commerce international, vont fermer leurs portes⁷⁵. Parcs Canada a également constaté la fermeture de son laboratoire d'archéologie de Dartmouth, qui prévoit un plan visant le transfert des artefacts acadiens en dehors de la région⁷⁶. La région est confrontée à une réduction des services d'inspection des aliments⁷⁷, ainsi qu'à des suppressions d'emplois et autres transferts, y compris le transfert par l'Agence canadienne d'inspection des aliments de 14 emplois de St. Johns à Halifax et de la fermeture de l'installation de Terre-Neuve⁷⁸. L'unité d'Environnement Canada qui répond aux urgences en cas de déversement d'hydrocarbures est aussi confrontée à des suppressions d'emplois ainsi qu'à la fermeture de la plupart de ses bureaux régionaux, notamment celui de Dartmouth (N.-É.). Ce service doit être centralisé à Montréal⁷⁹. L'Agence de promotion économique du Canada a fermé son centre de service sans rendez-vous d'Halifax⁸⁰.

La diminution des fonds d'exploitation et des effectifs réduit d'autant notre capacité à contacter les populations, particulièrement celles des régions rurales, et des personnes vulnérables, dans les provinces de l'Atlantique.

— **Répondant**

À l'instar des conclusions d'autres recherches, en raison de l'endroit où ces suppressions d'emplois auront lieu, il y s'ensuivra des répercussions disproportionnées sur les peuples autochtones, les familles à faible revenu et les aînés, les sans-emploi, l'environnement, la sécurité du milieu de travail et la salubrité des aliments, et le rôle international du Canada⁸¹.

Détérioration du processus décisionnel

L'un des thèmes qui revient dans notre petit échantillon de répondants est celui de la centralisation qui se présente sous de nombreuses formes et a des répercussions elles aussi différentes. Les ministères sont confrontés à cette centralisation aussi bien dans la région de l'Atlantique qu'un peu partout au pays. Dans la région de l'Atlantique, des bureaux sont regroupés depuis de petites communautés vers de grandes villes. Nombreux sont les ministères qui constatent que le nombre de leurs bureaux est réduit à un seul par province, alors que d'autres ont vu la représentation des provinces de l'Atlantique ramenée à un seul bureau situé à Halifax. Qui plus est, l'ensemble des effectifs, et plus particulièrement les postes de décideurs au niveau supérieur, ainsi que les services de soutien administratif sont progressivement centralisés dans la région capitale d'Ottawa-Gatineau.

Cette tendance en faveur de bureaux régionaux centralisés pose des difficultés pour créer des relations avec les communautés, les organisations locales et d'autres niveaux du gouvernement. Les répondants ont fait part de sérieuses préoccupations que leur cause la centralisation des bureaux et emplois des provinces de l'Atlantique, principalement à Halifax, et de la tendance envers la centralisation nationale qui constitue des défis pour comprendre et représenter adéquatement les communautés diverses des provinces de l'Atlantique, et créer des relations efficaces avec les gouvernements provinciaux. En sus de cette centralisation nationale, dans certains cas des emplois régionaux de l'Atlantique font partie de la région de l'Est, leur administration régionale se situant à Montréal, ce qui s'est produit par exemple pour l'Office national du film où le directeur à Montréal est également responsable de la région de l'Atlantique. Citoyenneté et Immigration Canada a vu tous ses programmes ainsi que l'administration des services se déplacer à Montréal.

Le regroupement des bureaux de la région vers l'administration centrale est plus inquiétant – cette situation aggrave l'écart entre Ottawa et les régions. Les régions sont de moins en moins « intelligentes » et de plus en plus opérationnelles. Il nous faut une plus grande influence stratégique des régions, et non pas moins. — **Répondant**

Une partie de ce que l'on peut qualifier de centralisation est en fait le changement apporté par l'initiative de Services partagés Canada ainsi que par d'autres, notamment le Centre d'excellence pour la rémunération. Les spécialistes des TI ainsi que de la rémunération et des avantages sociaux

du Ministère ne sont dorénavant plus dans leurs ministères locaux. Il pourrait bien s'avérer difficile de faire affaire avec des personnes qui sont centralisées et non pas spécialisées dans le travail spécifique de la division, ce qui pourrait aussi entraîner un accès dans des délais moins opportuns.

Même si ces initiatives en matière de centralisation n'auront pas des répercussions directes sur le grand public, l'impact sur les employés du secteur public pourrait bien avoir un effet de domino sur la prestation d'ensemble des services. Selon un répondant qui a fait des observations sur la réduction des services de soutien administratif : « il s'agit d'un pas en arrière », qui « défait » certains changements récemment apportés qui avaient pourtant permis d'en arriver à des services intégrés plus cohérents et aussi plus efficaces. Tout cela suscite bien des inquiétudes quant à la capacité des services de soutien restants à appuyer adéquatement les opérations ministérielles et à fournir les services nécessaires.

Il va devenir difficile pour une organisation qui se trouve à Halifax de comprendre les subtilités des structures au N. B., à T. N. L. et à l'Î. P. É. Nous sommes aussi confrontés à des difficultés pour créer des rapports avec les gouvernements provinciaux dont les services sont centralisés. — **Répondant**

Les répondants ont exprimé des points de vue différents sur l'impact de la réduction des effectifs fédéraux dans les provinces de l'Atlantique en ce qui a trait à la création de partenariats. Selon certaines de ces personnes, les pertes d'emplois constituent un obstacle à une bonne collaboration avec les partenaires communautaires. D'autres considèrent que les pressions « pour en faire plus avec moins » sont un moyen de contacter des intervenants comme les universités, les agences communautaires ou encore les gouvernements provinciaux dans le cadre de partages des coûts et de régimes d'exécution de programmes.

Nous nous attendons entre autres choses à davantage de décisions ad hoc et chaotiques tenant compte de la réalité de la région, qui ne s'appuient pas sur les travaux en cours ou passés. — **Répondant**

Les répondants ont fait part des préoccupations que leur suscite la capacité de leurs ministères à convenablement représenter les intérêts de la région de l'Atlantique au niveau national. Le regroupement des postes décisionnels dans la région de la capitale nationale a déjà amenuisé la capacité des ministères fédéraux à faire des plans efficaces et stratégiques pour la région de l'Atlantique, cette situation persistant par ailleurs. Pour l'un des répondants, cela revient à faire des « régions qui deviennent de moins

en moins intelligentes » et « de plus en plus opérationnelles », ce qui leur retire leur aptitude à influencer la planification stratégique. Au-delà du regroupement des postes dans la région de la capitale nationale, la représentation de la région de l'Atlantique dans le processus décisionnel national est amenuisée par une absence de communications et de consultations. Les répondants ont par ailleurs fait état de mécanismes de rapports diminués, particulièrement avec les directeurs régionaux (à savoir que les rapports opérationnels se font directement avec la région de la capitale nationale et contournent la direction régionale). Un répondant a signalé des processus décisionnels « davantage chaotiques et ad hoc » venant de la région de la capitale nationale, sans consultation des partenaires de l'Atlantique pourtant expérimentés et qui sont directement touchés par les décisions ainsi prises.

Comparativement aux compressions effectuées dans les années 1990, l'actuelle ronde de suppressions d'emplois peut être décrite comme étant davantage stratégique et ciblée en ce qui a trait au type de postes (mandat et série de compétences) et aux ministères qui sont touchés. On s'inquiète que les postes supprimés soient dorénavant ceux de travailleurs et de spécialistes du savoir, alors que les travailleurs dont on exigeait moins de savoir ont quitté le gouvernement fédéral en grand nombre entre 1995 et 1999⁸². Ces compressions pourraient avoir des répercussions sur la capacité du gouvernement à prendre des décisions informées. Par exemple, les compressions ont été qualifiées « d'attaque contre la science », le signal d'alarme étant tiré à propos des compressions qui touchent la supervision scientifique pour une vaste gamme de domaines de l'environnement et de la santé⁸³.

Des répercussions néfastes sur la représentativité de la fonction publique fédérale

Les suppressions d'emplois d'une telle ampleur risquent d'éroder les progrès effectués pour en arriver à une fonction publique représentative des citoyens du Canada. L'équité en matière d'emploi est sur le point de réduire les obstacles qui ont débouché sur une discrimination systémique de certains groupes. Toutefois, il est aussi vrai « *qu'une bureaucratie représentative revêt le potentiel théorique d'améliorer la qualité, la réactivité et l'inclusivité du processus décisionnel ainsi que de la prestation des services*⁸⁴. » Les quatre groupes d'équité désignés au gouvernement fédéral sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

TABLEAU 3 Ventilation des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné et région de travail

Région de travail	Tous les employés	Femmes	Peuples autochtones	Personnes handicapées	Membres d'un groupe de minorités visibles
Canada Total	202 631	111 051 (54,8 %)	9 486 (4,7 %)	11 388 (5,6 %)	22 998 (11,3 %)
T.-N.	3 237	1 415 (43,7 %)	171 (5,3 %)	175 (5,4 %)	51 (1,6 %)
Î.-P.-É.	1 831	1 165 (63,6 %)	46 (2,5 %)	152 (8,3 %)	46 (2,5 %)
N.-É.	9 629	4 164 (43,2 %)	382 (4 %)	644 (6,7 %)	595 (6,2 %)
N.-B.	6 974	3 871 (55,5 %)	228 (3,3 %)	361 (5,2 %)	135 (1,9 %)

Chaque année, le Conseil du Trésor publie un rapport qui met en exergue les progrès réalisés dans le domaine de la représentation des groupes désignés pour l'équité en emploi au sein de l'administration publique centrale⁸⁵, et cherche à savoir si ces quatre groupes sont représentatifs comparativement à leur disponibilité dans la population active. Dans le rapport de 2010–2011, on arrive à la conclusion qu'à l'exception des minorités visibles, les trois autres groupes étaient représentatifs de la composition générale de la fonction publique nationale. Bien que le taux de représentation des membres d'un groupe de minorités visibles soit resté inférieur à leur disponibilité dans la population active de l'ordre de 12,4 %, la représentation d'ensemble est passée de 10,7 % à 11,3 % (soit la plus forte augmentation en pourcentage parmi les quatre groupes désignés)⁸⁶. Si nous comparons 2009 à 2011, nous en arrivons à la conclusion que le **pourcentage des personnes nouvellement embauchées a diminué et ce, pour tous les groupes désignés à l'exception des peuples autochtones**, groupe pour lequel on a constaté une légère augmentation⁸⁷. Il convient de souligner que la représentativité repose sur les calculs de la disponibilité dans la population active des groupes désignés, qui utilisent le Recensement de 2006. Le tout dernier recensement révèle que la population canadienne est encore plus diverse, par conséquent une fois ces données mises à jour nous verrons fort probablement des évaluations plus réalistes de la représentativité de la fonction publique fédérale. En outre, cette représentativité de la fonction publique varie énormément d'un ministère à l'autre et aussi d'une région à l'autre.

Les données indiquant la répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné⁸⁸ et par région de travail pour 2010–2011, révèlent que l'Île-du-Prince-Édouard avait la plus forte représentation de femmes et de personnes handicapées au pays, soit 63,6 % et 8,3 % res-

pectivement⁸⁹. Comme on peut le voir au *Tableau 3*, lorsque nous cherchons à savoir si un pourcentage important d'emplois sera supprimé, on s'aperçoit que dans les provinces de l'Atlantique les femmes représentent 27 % des effectifs des Anciens combattants et 60 % de ceux de l'APECA, ainsi que 68 % de CIC. À l'APECA, les employés de groupes de minorités visibles représentaient 4,1 %⁹⁰.

Il y a effectivement des raisons de s'inquiéter que les progrès en matière d'équité en emploi risquent d'être perdus et que les groupes désignés soient disproportionnellement touchés par ces compressions. Nous savons déjà que comparativement à 2009–2010, le pourcentage de personnes nouvellement embauchées (2010–2011) a diminué pour tous les groupes d'équité, à l'exception des peuples autochtones, groupe pour lequel on a constaté une légère augmentation⁹¹. Il est aussi préoccupant que les femmes aient tendance à être surreprésentées dans les postes de durée déterminée (58,7 % en 2009–2010).

Par exemple, d'importantes compressions sont prévues pour les plus grands ministères qui recensent le plus fort pourcentage de femmes, notamment RHDCC où 70 % de la main-d'œuvre à l'échelle nationale est féminine. Il est également inquiétant que les fonctions administratives incluses dans les « services de soutien » (en dehors de la TI) soient probablement à prédominance féminine. D'importantes suppressions d'emplois au niveau du personnel civil (services de soutien) de la GRC ont déjà eu lieu, et nous savons que les femmes représentent près de 80 % du personnel civil de la GRC, dont 5,5 % proviennent des peuples autochtones⁹². Ces derniers sont de la même manière regroupés en quelques ministères, cinq d'entre eux employant 57 % des employés autochtones (Affaires autochtones, RHDCC, Services correctionnels, Santé Canada et MDN)⁹³.

Parallèlement aux préoccupations liées à des répercussions disproportionnées sur les femmes et les employés autochtones, il risque d'y avoir un impact semblable sur les minorités visibles. Par exemple, un fort pourcentage des effectifs nationaux d'Environnement Canada était des minorités visibles (13 %), ce pourcentage étant de 16,8 % pour Statistique Canada et de 19 % pour Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)⁹⁴. On s'inquiète encore davantage lorsque l'on se penche de près sur la classification des employés touchés. En sus des profondes suppressions de postes de soutien administratif dont 80 % sont occupés par des femmes, 15,2 % des employés scientifiques et professionnels viennent de groupes de minorités visibles, soit le pourcentage le plus élevé pour tout groupe d'employés⁹⁵.

Il est évident que les emplois perdus seront des emplois de qualité. Parmi toutes les femmes employées dans l'administration publique centrale, plus de 90 % occupent des postes permanents (92,8 % en 2009–2010 par rapport à 93,1 % de tous les employés)⁹⁶. On peut dire la même chose pour les peuples autochtones dont 94 % occupent des postes de durée indéterminée. Toutefois, en 2009–2010, 49,9 % des femmes qui étaient embauchées l'étaient à des postes de durée indéterminée, soit une baisse par rapport aux 55,4 % de l'année dernière⁹⁷. Par ailleurs, environ 80,9 % de tous les employés de l'administration publique centrale gagnaient 50 000 \$ ou plus en 2009–2010⁹⁸.

Des gains ont été acquis pour les groupes d'équité dans la fonction publique fédérale, mais il est peu probable que la représentation des peuples autochtones et des personnes handicapées suive le même rythme que celui des augmentations du pourcentage de ces groupes dans le marché du travail externe⁹⁹. Qui plus est, le taux de personnes handicapées a augmenté et traduit leur « disponibilité » du fait du vieillissement de la population et non pas à cause des nouvelles embauches. Certains de ces gains seront certainement perdus, d'autant que le budget fédéral de 2012 comporte des dispositions supprimant les critères en matière d'équité en emploi pour les sous-traitants¹⁰⁰. Comme le conclut d'ailleurs un chercheur : « *Les compressions dans la fonction publique et dans les budgets des programmes, les suppressions d'emplois et le renversement ou la réduction d'un grand nombre de politiques et de programmes de l'État providence sont autant de mesures qui touchent les groupes d'équité à divers niveaux, notamment l'accès à l'emploi dans la fonction publique et le perfectionnement professionnel, ainsi que la disponibilité de services aux femmes et aux populations diverses de Canadiens*¹⁰¹. » Lorsqu'on cherche à savoir où les compressions ont lieu, y compris qui occupent ces postes et quels services sont touchés, il y a bien d'autres raisons de s'inquiéter.

D'autres préoccupations viennent du fait que des préjugés peuvent avoir des répercussions sur le processus de réaménagement des effectifs (RE) et désavantager ainsi certains candidats. La discrimination et les obstacles systémiques peuvent aussi avoir des effets sur les décisions concernant les personnes qui resteront en poste. Bien que des efforts soient faits pour garantir un processus juste, notamment la prise en considération de caractéristiques démographiques, il n'y a rien d'explicite garantissant que ces compressions ne toucheront pas de façon disproportionnée les groupes désignés. Il semble donc relativement clair que même si les progrès acquis étaient maintenus, la poursuite de ces progrès dans le domaine de l'équité

en emploi (particulièrement en ce qui a trait à l'embauche) sera menacée. Il sera donc fondamental de surveiller de près les départs puisqu'ils auront des répercussions sur les groupes désignés.

Renouvellement de la fonction publique

Le gouvernement fédéral a dit à propos de la dernière ronde de compressions (évaluées à 19 200 postes) que 7 200 postes seraient supprimés par l'usure naturelle des effectifs. Environ un quart des effectifs de la fonction publique étaient admissibles à un départ à la retraite en 2012, dont la moitié des hauts fonctionnaires actuels¹⁰². Le gouvernement considère l'usure des effectifs comme un moyen positif de parvenir à des suppressions d'emplois puisque les personnes qui occupent ces emplois quittent volontairement la fonction publique. En fait, les compressions effectuées dans les années 1990 comptaient encore plus sur les départs anticipés à la retraite en offrant de généreux régimes. Toutefois, l'analyse de la précédente ronde de compressions révèle que cela entraîné « *un manque de planification des ressources humaines qui a abouti à des écarts d'âge dans les catégories d'emplois professionnels et au vieillissement de la haute direction* ¹⁰³. » Nous constaterons une importante perte du savoir institutionnel du fait que les travailleurs admissibles prennent leur retraite en grand nombre dans le cadre du réaménagement des effectifs. La fonction publique pourrait ainsi être confrontée à des coûts bien plus élevés de formation et de recyclage du fait qu'une partie du système de réaménagement des effectifs offre aux employés des postes qui ne relèvent pas de leur série de compétences, comme partie intégrante de leur droit à un emploi continu.

Du fait que nous avons moins d'argent et que nous procédons à des compressions sans mettre à pied des personnes, le transfert du savoir s'avère difficile. La difficulté consiste maintenant à trouver les bonnes compétences et capacités au sein du Ministère. — **Répondant**

Pour ce qui est de l'usure naturelle des effectifs et de ses répercussions possibles sur la représentativité de la fonction publique, le profil d'âge de la fonction publique (60 ans et plus) est principalement celui des hommes de race blanche, les femmes ne représentant que 43 % (les Autochtones 3,5 %, les personnes handicapées 9,5 %, et les minorités visibles 13 %, dont la majorité sont aussi des femmes)¹⁰⁴. Lorsque nous procédons à une comparaison du pourcentage de groupes d'équité désignés entre les jeunes tra-

vailleurs et les travailleurs plus âgés, on constate de fortes différences. En effet, les travailleurs de moins de 35 ans représentent 22 % de l'ensemble des effectifs de la fonction publique du Canada, 4,1 % étant des Autochtones, 2,7 % des personnes handicapées, et 14,5 % des membres des minorités visibles¹⁰⁵. Les femmes constituent 57 % des travailleurs de moins de 35 ans (et 48 % de ceux de plus de 55 ans). Il est inquiétant que la représentation des femmes parmi les jeunes cadres ne soit que de 40,8 % de ceux-ci âgés entre 30 et 34 ans¹⁰⁶. Comme cela a déjà été signalé, nous devrions nous préoccuper de la représentativité de la fonction publique parce que « *la sous-représentation des groupes d'équité aux niveaux supérieurs signifie que la politique du gouvernement ne sera pas adaptée aux femmes ni aux communautés diverss*¹⁰⁷ ».

En bref, ces compressions pourraient avoir des répercussions sur le besoin de renouvellement continu de la fonction publique. « *Le renouvellement consiste à veiller à ce que la fonction publique fédérale préserve, voire renforce, sa capacité de contribuer au succès du Canada par la prestation d'excellents services et de judicieux conseils stratégiques*¹⁰⁸. » En raison de la diminution du nombre d'embauches, c'est toute une génération qui ne sera pas en mesure d'entrer dans les rangs du secteur public. Qui plus est, les modifications actuelles au régime de rémunération ainsi que les tendances à embaucher moins d'employés permanents et d'avoir davantage recours à des sous-traitants et à des travailleurs temporaires, sont autant d'éléments qui font que ces emplois pourraient être moins attrayants. Après les compressions des années 1990, on a constaté une crise dans le recrutement et le maintien en poste au sein de la fonction publique¹⁰⁹.

Comblers les manques par des travailleurs temporaires

Il y a des raisons de s'inquiéter que les suppressions d'emplois dans la fonction publique entraîneront le recours à davantage de travailleurs temporaires et(ou) à la sous-traitance de services. Les répondants au sondage ont fait allusion à la possibilité de compter sur la sous-traitance des services en raison des manques d'employés créés par les licenciements. Dans un rapport de 2010 sur l'embauche de travailleurs temporaires, la Commission de la fonction publique prévenait qu'il ne faudrait utiliser les services d'aide temporaire que pour répondre à des besoins à court terme et immédiats. Le recours à de tels services à long terme est contraire à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La CFP conclut par ailleurs que les dépenses consacrées aux services de santé temporaires avaient triplé au cours de la

période 2000–2009. Les facteurs ayant contribué à l'utilisation de ces services étaient notamment l'augmentation de la charge de travail et le besoin de couvrir les absences causées par le roulement des effectifs ou les congés. Elle conclut aussi que l'utilisation accrue de tels services pose un risque à l'intégrité du système de dotation de la fonction publique¹¹⁰. L'un des ministères qui compte fortement sur l'aide temporaire est RHDC, lequel est également confronté à de sérieuses diminutions de ses dépenses opérationnelles. Il n'y a eu ni plafonnement ni compression des dépenses pour la sous-traitance. Le ministère des Pêches et Océans fait lui aussi face à d'importantes suppressions d'emplois à une époque où les travailleurs signalent déjà de lourdes charges de travail et un taux de roulement élevé, ce qui a des répercussions sur leur capacité à faire leur travail¹¹¹. Dans un rapport plus récent, le Vérificateur général du Canada s'inquiète également du fait que des ministères ne pondèrent pas leur décision de sous-traiter des services plutôt que d'avoir recours à un système de dotation normale. La valeur monétaire de ces décisions est donc contestée¹¹².

J'espère que l'aspect négatif des compressions dans la fonction publique fédérale sera de courte durée et ne découragera pas les jeunes à poursuivre des emplois dans la fonction publique. Nous allons perdre 30 % de nos effectifs au cours des prochaines années en raison des départs à la retraite et il va bien falloir les remplacer. — **Répondant**

La « fonction publique fantôme » qui a ainsi vu le jour coûte 1 milliard de dollars par année depuis 2006, ce qui laisse entendre que la sous-traitance du travail du secteur public n'est pas rentable. Elle est par ailleurs problématique du fait qu'elle contourne les méthodes d'embauche normales et qu'elle ne répond pas aux normes de transparence ni aux critères relatifs aux salaires. Le recours continu à des travailleurs temporaires et à des sous-traitants a par ailleurs des répercussions sur le savoir institutionnel¹¹³.

Qui vérifie les répercussions à long terme?

Notre capacité à vérifier les effets non seulement des pertes d'emploi mais aussi des changements aux services, est difficile et va probablement l'être encore davantage. L'accès à des données exactes sur l'équité en emploi est gêné et ce, de diverses façons. La suppression du long formulaire obligatoire du recensement va jeter le doute sur la qualité des données disponibles sur les minorités visibles ainsi que sur les peuples autochtones et les minorités

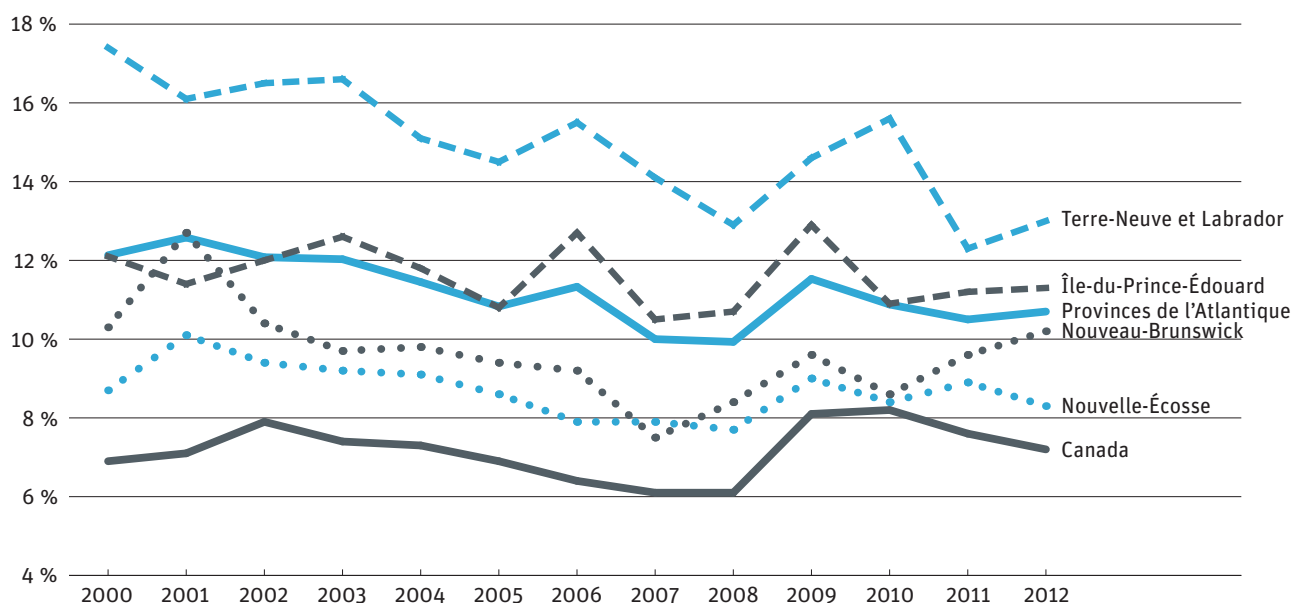
francophones. Les données publiées sur les langues minoritaires laissent entendre qu'elles peuvent être manipulées en raison de la nature volontaire du recensement détaillé¹¹⁴. Toutes ces données sont indispensables pour forcer le gouvernement à rendre des comptes, non pas simplement en ce qui a trait à l'équité en emploi, mais aussi pour garantir que ses programmes et politiques sont inclusifs et représentatifs. Les compressions à la Commission canadienne des droits de la personne, l'abolition du Programme de contestation judiciaire du Canada, ainsi que les suppressions d'emplois à Condition féminine Canada ont également eu des répercussions sur la capacité à forcer le gouvernement à rendre des comptes relativement à ses décisions et aussi d'avancer des preuves que quelque chose marche ou encore sur les changements aux programmes.

Mettre les compressions dans un contexte social et économique plus large

SELON LE GOUVERNEMENT fédéral, les réductions prévues représenteraient environ 4,8 % des effectifs fédéraux à l'échelle nationale¹¹⁵, prétendant que le fardeau le plus lourd du réaménagement des effectifs retomberait sur les épaules de la région de la capitale nationale (RCN) — à tout le moins au niveau d'un tiers. Au-delà de la RCN, le Plan d'action économique précise que « *La répartition régionale des employés de la fonction publique fédérale sera peu touchée par la mise en œuvre des réductions des dépenses ministérielles*¹¹⁶ ».

En réalité, même si environ 43 % des compressions auront lieu probablement dans la RCN, **22 % de toutes les suppressions d'emplois en dehors de celles dans la RCN sont prévues dans les provinces de l'Atlantique (12 % du total, y compris les compressions dans la RCN)**. Les compressions anticipées (depuis le budget fédéral de 2012) représentent une perte de 10 % du nombre total d'emplois du gouvernement fédéral dans la région. Ces projections sont nettement supérieures aux estimations de l'ordre de 4,8 % du gouvernement fédéral. À T.-N.-L., 9 % de tous les emplois au gouvernement fédéral seront perdus, alors qu'au Nouveau-Brunswick il s'agi-

FIGURE 7 Taux de chômage, provinces de l'Atlantique et Canada, 2000–12



Source Statistique Canada, CANSIM 282-0087

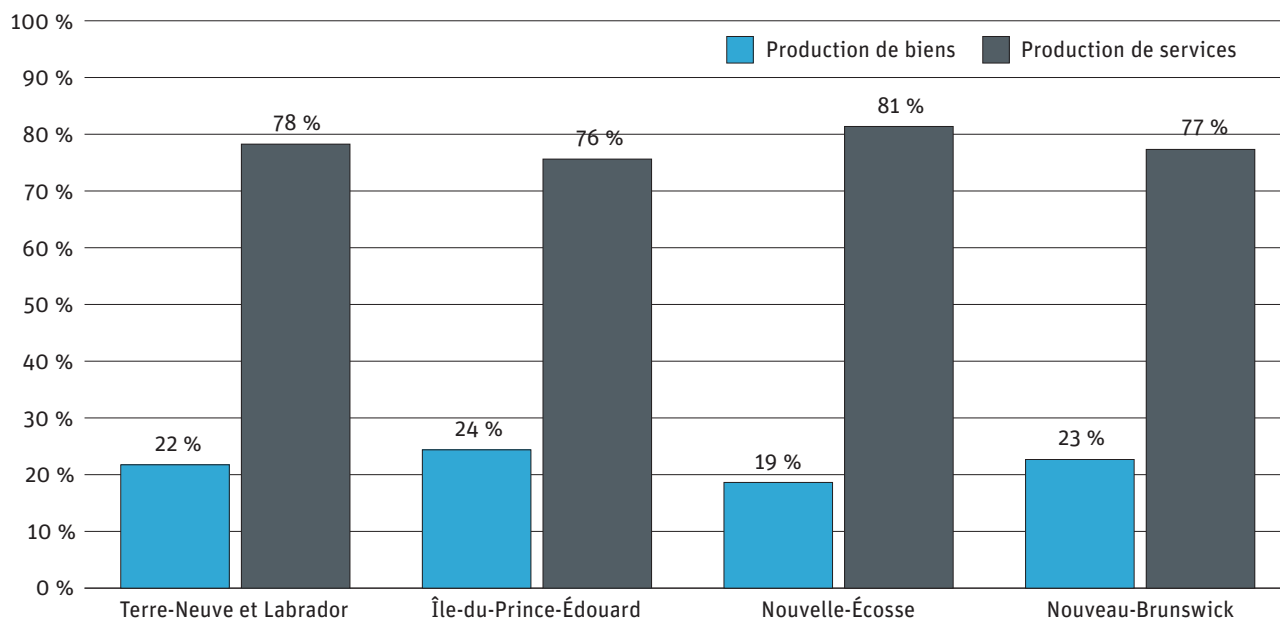
ra de 10 %, et en Nouvelle-Écosse également. L'Île-du-Prince-Édouard, où les compressions se chiffreront à 16 %, devrait être la province la plus touchée en ce qui a trait au nombre total d'emplois du gouvernement fédéral qui seront perdus¹⁷. Ces chiffres sont importants et préoccupants, pour un certain nombre de raisons.

Hausse du chômage déjà élevé

Dans une région déjà confrontée à un taux de chômage moyen élevé (voir *Figure 1*), l'impact de la perte d'au moins 4 400 emplois du gouvernement fédéral (plus les pertes des sociétés de la Couronne et celles du secteur privé) sera encore plus prononcé. On estime que dans le pire des scénarios, le taux de chômage des provinces de l'Atlantique pourrait augmenter d'au moins un demi-point de pourcentage¹⁸.

Comme on peut le voir à la *Figure 7*, bien que le taux de chômage dans chacune des provinces de l'Atlantique ait tendance à être le reflet du taux national, à aucun moment, si l'on remonte au mois de mars 2000, l'une quelconque des provinces de l'Atlantique a affiché un taux inférieur à la

FIGURE 8 Emplois par secteur, 2011, provinces de l'Atlantique



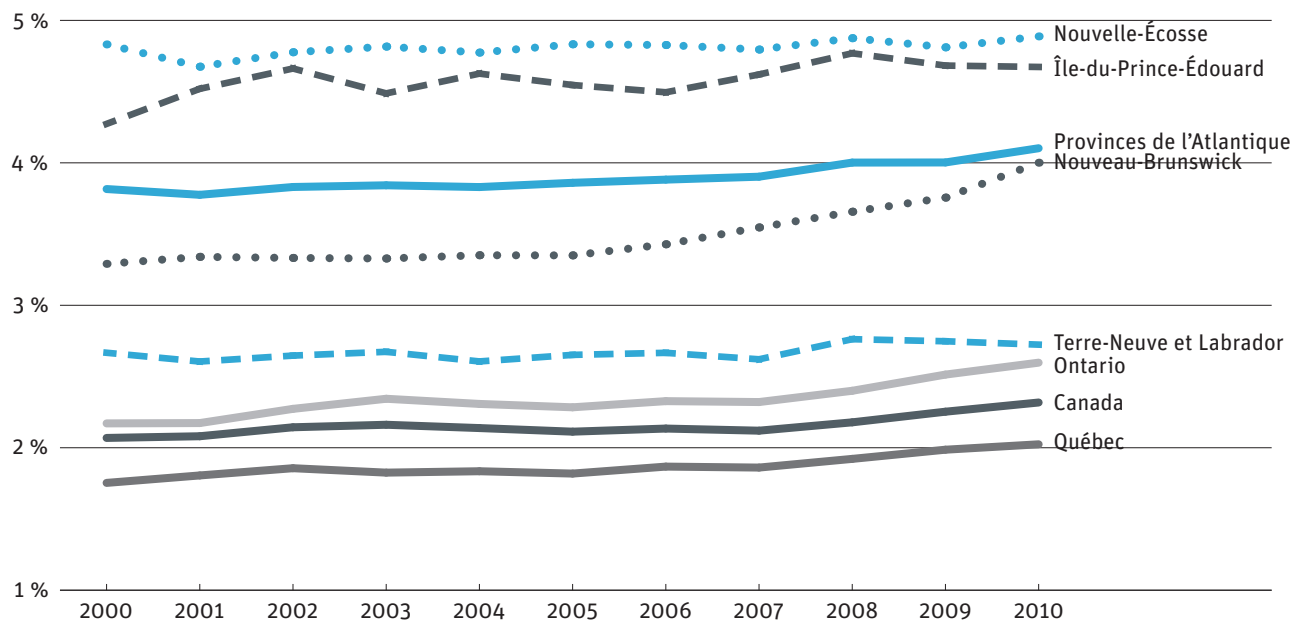
Source Statistique Canada, CANSIM 282-0088

moyenne nationale. Bien que la Nouvelle-Écosse ait tendance à maintenir des taux de chômage plus faibles dans la région, les taux de chômage de chacune des autres provinces sont nettement supérieurs à la moyenne nationale. Terre-Neuve a connu des taux de chômage très nettement supérieurs à la moyenne nationale et de beaucoup supérieurs à celui de la province qui vient tout juste après elle.

Les compressions sont tout particulièrement inquiétantes en raison de la dépendance importante de la région sur le secteur service et l'énorme contribution du gouvernement fédéral dans le cadre du secteur public dans son ensemble. Les économies des provinces de l'Atlantique diffèrent toutefois, mais toutes dépendent grandement du secteur service par rapport au secteur producteur de biens (voir *Figure 3*).

En raison du grand nombre d'employés du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique, le gouvernement est un employeur clé dans la région, ce qui ne fait aucun doute. Le pourcentage du nombre total d'emplois dans la région composés d'emplois du gouvernement fédéral, comme on peut le voir à la *Figure 9*, illustre un peu plus ce point. Ces données de Statistique Canada incluent l'ensemble des ministères et agences pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur, ainsi que les agences distinctes

FIGURE 9 Emplois du gouvernement fédéral en pourcentage du nombre total d'emplois (certaines provinces, Canada), 2000–12



Source Statistique Canada, CANSIM 183-0002 et 111-0024

(principalement l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le Conseil national de recherches du Canada), de même que les membres réguliers et civils de la GRC, les membres et réservistes des Forces canadiennes, à l'exclusion toutefois des employés des sociétés d'État.

Si l'on compare le nombre d'emplois fédéraux dans deux des provinces les plus peuplées du Canada, soit l'Ontario et le Québec qui ont respectivement 180 000 et 85 000 emplois fédéraux, ces chiffres s'avèrent nettement supérieurs aux 52 000 emplois que l'on trouve dans toute la région atlantique. Toutefois, si l'on prend en considération la part du marché du travail que détiennent les emplois du gouvernement fédéral, c'est toute une autre histoire que l'on constate. En effet, la part du total des emplois (voir *Figure 6*) composée d'emplois du gouvernement fédéral en mars 2010 en Ontario (2,6 %) et au Québec (2,02 %) est de très près semblable à la moyenne nationale (2,32 %). Toutefois, dans la région atlantique chaque province se trouve très nettement au-dessus de la moyenne nationale (à l'exception de Terre-Neuve et Labrador à 2,72 %). Au Nouveau-Brunswick, où la part des

emplois du gouvernement fédéral comparativement au nombre total d'emplois a augmenté beaucoup plus vite que la moyenne nationale depuis 2005, les emplois au gouvernement fédéral représentaient 4 % du nombre total d'emplois de la province. À l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, la part du nombre total d'emplois du gouvernement fédéral est encore plus importante, soit 4,67 % et 4,89 % respectivement. Ces deux provinces ont maintenu des pourcentages représentant plus du double de la moyenne nationale et ce, pendant plus d'une décennie¹¹⁹.

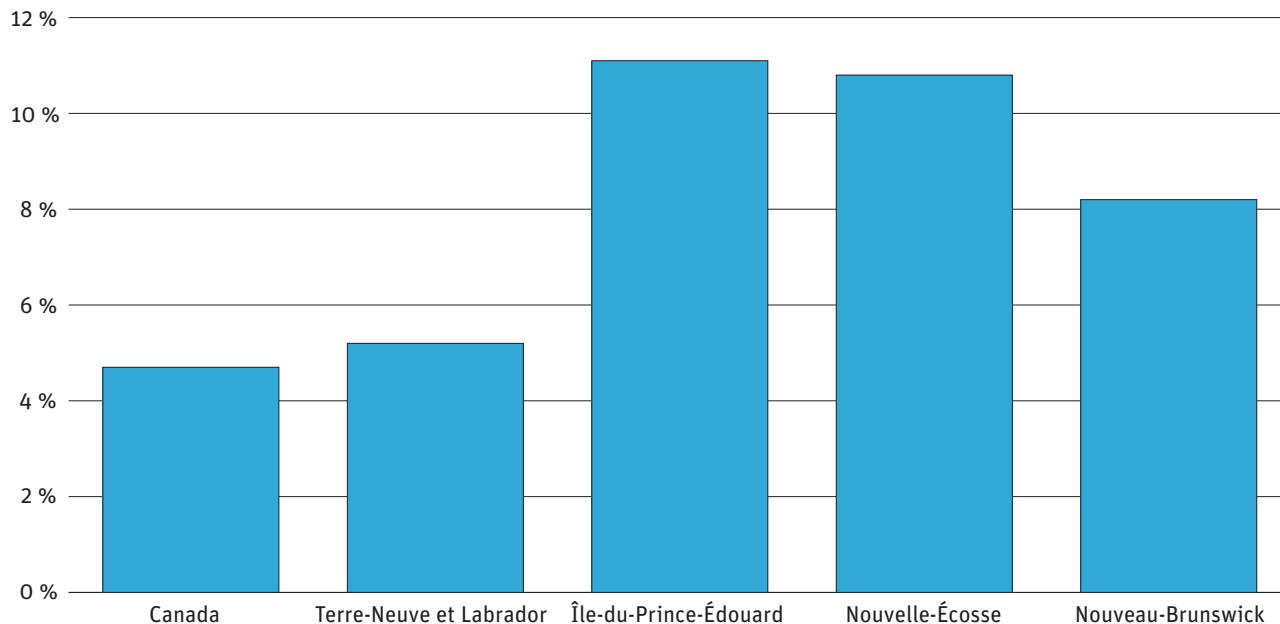
Perte de l'accès aux services

Au-delà du grand nombre d'employés du gouvernement fédéral, la part des emplois du gouvernement fédéral sur le marché du travail qui est dominée par les emplois du secteur des services, démontre bien à quel point ces suppressions d'emplois sont importantes pour les provinces de l'Atlantique. On se rend compte aussi, particulièrement pour ce qui est des plus petites provinces, que les fluctuations peuvent avoir un impact énorme comme on le verra dans le détail ci-après – sur le revenu, sur les recettes du gouvernement, et sur la vie même de nos communautés. Étant donné les taux de chômage élevés, la fermeture des centres d'emplois et de ceux de Service Canada préoccupe grandement les résidents des provinces de l'Atlantique. RHDCC ferme en effet 111 centres d'emplois, n'en laissant que 19 au Canada. Étant donné le besoin évident de développement économique régional, il est tout aussi inquiétant de constater que l'APECA, le seul ministère régional restant, a connu d'importantes compressions ce qui a eu des répercussions sur ses transferts à divers partenaires dont les administrations de développement régional (ADR)¹²⁰. Son budget d'exploitation est en effet réduit de 18 millions de dollars, soit d'un cinquième¹²¹.

Perte de revenu pour les gouvernements provinciaux

La disparition de près de **4 400** emplois qui sont accompagnés, en moyenne, d'environ le double du revenu d'une personne active moyenne dans la région représente une énorme perte économique évaluée à quelque **300 millions de dollars** en salaires et traitements. La *Figure 10* illustre à quel point ces emplois fédéraux sont importants en ce qui a trait à leur contribution au total des revenus d'emploi. Le total des revenus des emplois fédéraux (y compris les entreprises publiques fédérales) représente au plus

FIGURE 10 Total des revenus des emplois fédéraux en pourcentage du revenu total de la main-d'œuvre, provinces de l'Atlantique et Canada, 2010



Source Statistique Canada, CANSIM 111-0024 & CANSIM 183-0002

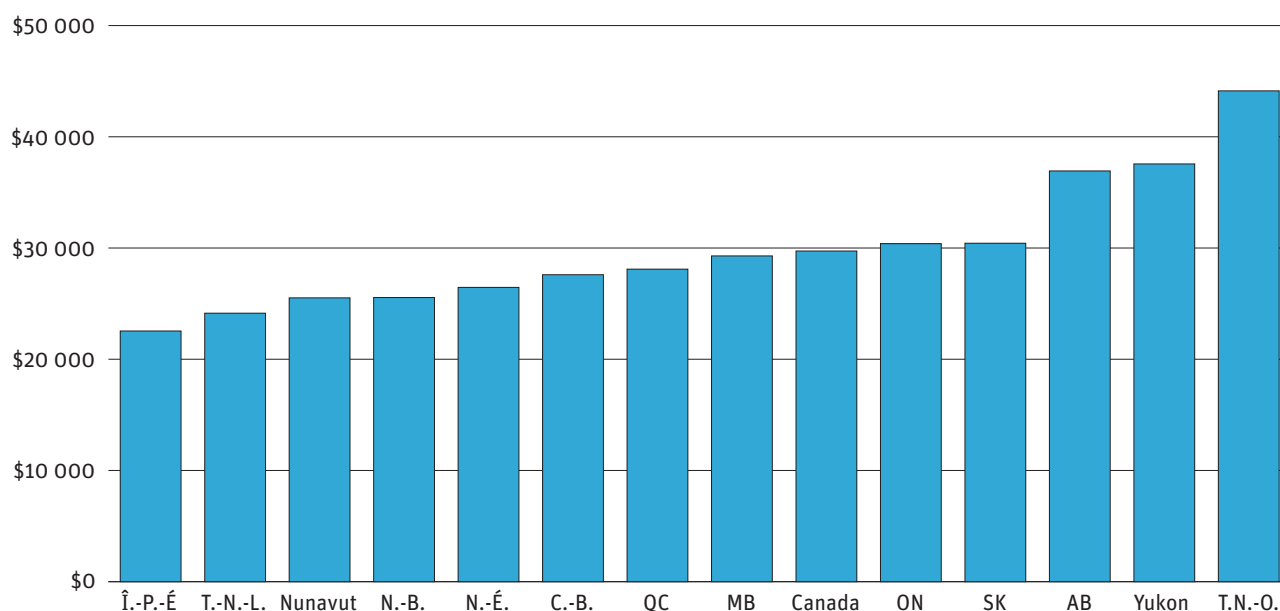
bas 242 490 millions de dollars à l'Î.-P.-É., 520 850 millions de dollars à T.-N.-L., et 931 770 millions de dollars au N.-B., ou un maximum de 1,6 milliard de dollars en N.-É. en 2012.

De toute évidence, les emplois du gouvernement fédéral entraînent une énorme contribution à l'économie, ainsi qu'aux revenus des gouvernements provinciaux.

Revenus médians d'emploi

C'est dans les provinces de l'Atlantique que l'on trouve les salaires les moins élevés au Canada, tous étant inférieurs à la moyenne nationale (voir *Figure 11* ci-après). Par ailleurs, nous savons que d'importantes tranches de la population gagnent des salaires très faibles et que 9,3 % de la population active à Terre-Neuve et au Labrador et 6,8 % en Nouvelle-Écosse travaillent en échange d'un salaire minimum¹²² (2009), ce qui est supérieur à la moyenne de 5,8 % pour le Canada¹²³.

FIGURE 11 Revenus médians d'emploi, 2010, Canada

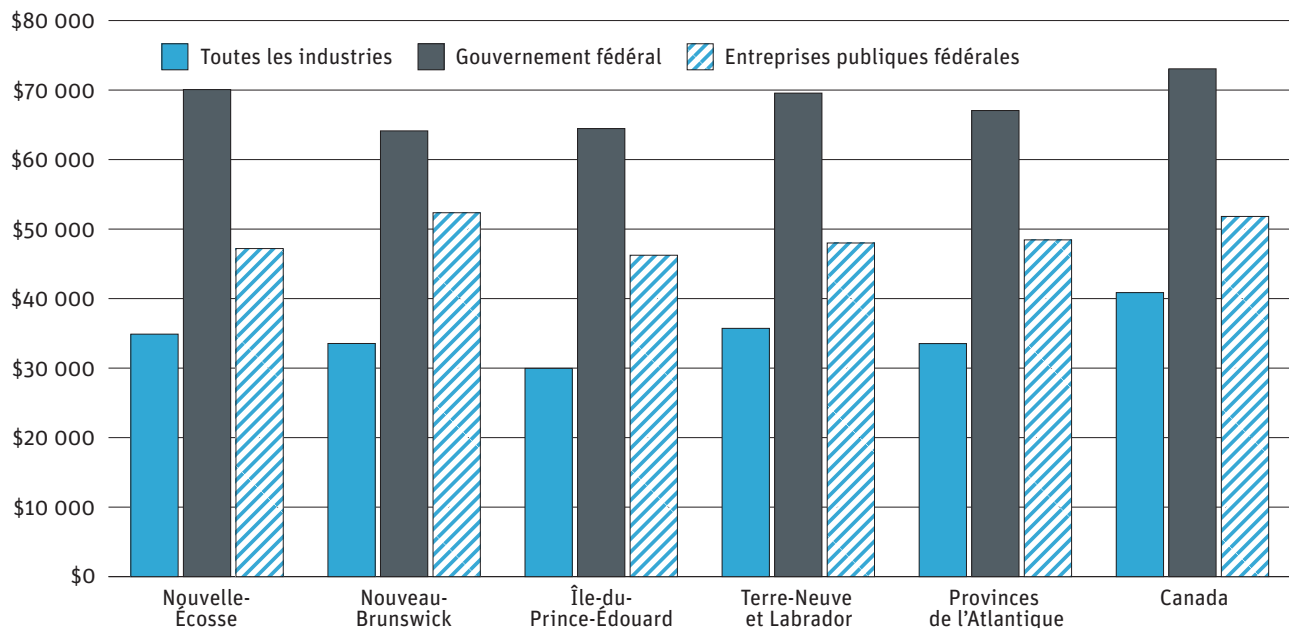


Source Statistique Canada, Tableau 111-0024

Comme on s'en aperçoit à la *Figure 12*, il existe une énorme disparité au niveau des revenus entre les personnes qui sont employées par le gouvernement du Canada et celles qui ne le sont pas.

La moyenne du revenu annuel du travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du gouvernement fédéral et aussi ceux des entreprises publiques fédérales, s'élève à 33 527 \$. Le revenu moyen d'un travailleur du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique est de 67 055 \$ (y compris tous les employés ainsi que les personnels militaires et ceux de la GRC) et de 44 448 \$ pour les personnes qui travaillent pour des entreprises publiques fédérales. Les emplois fédéraux sont parmi les mieux rémunérés dans la région parce qu'il s'agit bien souvent d'emplois professionnels. La fonction publique fédérale a recensé une augmentation régulière du nombre de travailleurs du savoir, par exemple des scientifiques et professionnels, et aussi dans le domaine de l'informatique. En 2006, ces travailleurs représentaient 58 % des effectifs¹²⁴. Les employés ont tendance à être des professionnels (spécialistes de la santé, travailleurs du savoir, agents de la paix, militaires, etc.). Si l'on prend en compte le fort pourcentage du revenu venant du gouvernement fédéral, le simple fait de le supprimer fait baisser le revenu moyen d'environ 4 %, l'amenant ainsi à 32 092 \$ pour la région. Il

FIGURE 12 Total du revenu annuel moyen par employé, comparaison par type, 2010



Source Statistique Canada, CANSIM 111-0024 & CANSIM 183-0002

convient de noter toutefois que tous les revenus moyens du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique sont inférieurs au revenu moyen canadien. La différence s'explique peut-être par le fait qu'il y a légèrement moins d'emplois de durée indéterminée dans la région que de postes de durée limitée¹²⁵. Cette différence au niveau du revenu pourrait aussi venir du fait qu'il y a moins de postes de haute direction, lesquels comportent un salaire supérieur. Malheureusement, le présent rapport ne donne pas une analyse du niveau professionnel étant donné que cette information n'est pas disponible par région géographique¹²⁶.

Perte de bons emplois dans la région de l'Atlantique

En dehors de ces emplois bien rémunérés, il y a de bons emplois du fait qu'ils sont accompagnés d'une certaine sécurité et que la plupart sont syndiqués¹²⁷, et qu'ils offrent divers avantages sociaux notamment des compléments pour les congés de maternité et parentaux, d'excellents régimes d'assurance-maladie et de soins dentaires, et des régimes de retraite¹²⁸. Pour mesurer autrement si un emploi est « bon », il suffit de constater que les trai-

TABLERAU 4 Effectif de la fonction publique fédérale par région et durée d'emploi (provinces de l'Atlantique), mars 2012

	Total	Casual	Indeterminate	Student	Term
N.-É.	11630	395	10088	103	1044
T.-N.	5162	133	4021	49	959
N.-B.	8173	271	7120	89	693
Î.-P.-É.	3289	50	2541	77	621
Canada	278092	6743	243144	5418	22787

Source Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, <http://www.tbs.sct.gc.ca/res/stats/fpsppt-efprde-fra.asp>

* Les données incluent tous les ministères et agences du gouvernement fédéral mais pas les membres civils ou non civils (à l'exception des employés de la fonction publique) de la GRC et des Forces militaires.

tements sont justes, que les qualifications et compétences sont bien appréciées, et que les salaires tiennent compte des niveaux de vie actuels. Au *Tableau 4* on trouvera une ventilation des emplois au gouvernement fédéral²⁹ par durée³⁰. À l'instar de l'ensemble des effectifs du gouvernement fédéral au Canada, 87 % des emplois au gouvernement fédéral au N.-B. et en N.-É. sont permanents (ou de durée indéterminée) (en mars 2012), alors qu'à T.-N.-L. et à l'Î.-P.-É., 78 % et 77 % respectivement de ces emplois sont permanents. Le pourcentage d'emplois permanents est bien souvent quelque peu supérieur à ces chiffres, vers les 90 %, du fait que le rapport du total des chiffres n'inclut pas les employés occasionnels ni les étudiants. Par contre, si l'on devait inclure les agents de la GRC et les militaires, le pourcentage de postes permanents serait plus élevé.

Ces données donnent un aperçu du genre d'emplois qui sont supprimés, y compris des postes occasionnels et d'étudiants. Parmi ces postes, près de 30 % sont de durée indéterminée et 48 % de durée déterminée (voir l'Annexe I, *Tableau 1* pour des détails sur chacune des provinces de l'Atlantique). Le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve et Labrador ont constaté un gain net dans une catégorie d'emplois avec une croissance de 120 postes de durée indéterminée pour le N.-B. et de 43 emplois occasionnels pour T.-N.-L., alors que l'Î.-P.-É. a gagné un poste d'étudiant et sept postes de durée déterminée au cours de cette période de trois ans. Toutefois, tous les types de postes dans toutes les provinces de l'Atlantique ont recensé des pertes entre 2009 et 2012, le plus grand nombre se trouvant dans la catégorie des postes de durée déterminée.

Bien que ces données ne nous disent pas à quoi ressembleront les effectifs à la fin de l'année 2015, elles nous donnent néanmoins un point de

TABLEAU 5 Changement à l'emploi, par durée d'emploi (type), 2009–12

Type	Total	Employés occasionnels	Période indéterminée	Étudiants	Période déterminée
T.-N.	-435	43	-184	-67	-227
N.-É.	-448	-64	-185	-16	-183
N.-B.	-201	-104	120	-60	-157
Î.-P.-É.	-87	-1	-94	1	7
Atlantique	-1171	-126	-343	-142	-560

Source Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, <http://www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/fpsppt-efpfrde-fra.asp>

départ pour prendre en considération les résultats des compressions en ce qui a trait aux types d'emplois. Dans la population active nationale il y a eu, par exemple, un léger mouvement pour se détacher des emplois permanents au gouvernement fédéral entre 2009 et 2011; comparativement à 2009–2010 le nombre de **nouveaux employés de durée indéterminée a diminué** de 28,4 % et le **taux de mobilité interne a baissé** à 18,1 %¹³¹. Entre 2011 et 2012, les embauches ont diminué pour la troisième année consécutive, celles d'employés de durée indéterminée ayant connu la plus forte diminution soit 26,3 % (comparativement à une diminution de 9,3 % pour les employés occasionnels, de 7,2 % pour les employés de durée déterminée et de 5,3 % pour les étudiants)¹³².

Alors que nous prévoyons une perte d'au moins 4 400 emplois d'ici à 2014–2015, ces données incluent les membres non civils du MDN. Toutefois, lorsque nous examinons de plus près les données du Conseil du Trésor qui excluent le personnel militaire et les agents de la GRC, on se retrouve avec une image quelque peu différente (*Tableau 5*). L'image d'ensemble n'est pas très différente puisqu'il y a une perte nette de 1 171 emplois dans les provinces de l'Atlantique entre avril 2009 et mars 2012. Toutefois, comme l'indique le *Tableau 5*, les changements au niveau du personnel militaire ont des répercussions sur les chiffres globaux. En Nouvelle-Écosse, l'augmentation des militaires a masqué quelques fortes coupures dans le secteur non militaire du gouvernement fédéral, soit une perte de 448 emplois lorsque l'on exclut le personnel militaire et la GRC. On constate l'opposé pour le N.-B. et l'Î.-P.-É. En effet, l'Î.-P.-É. fait état d'une perte de 87 emplois seulement lorsque l'on exclut les militaires, et pour le N.-B. on recense une perte globale de 201 postes seulement.

Impact sur nos communautés

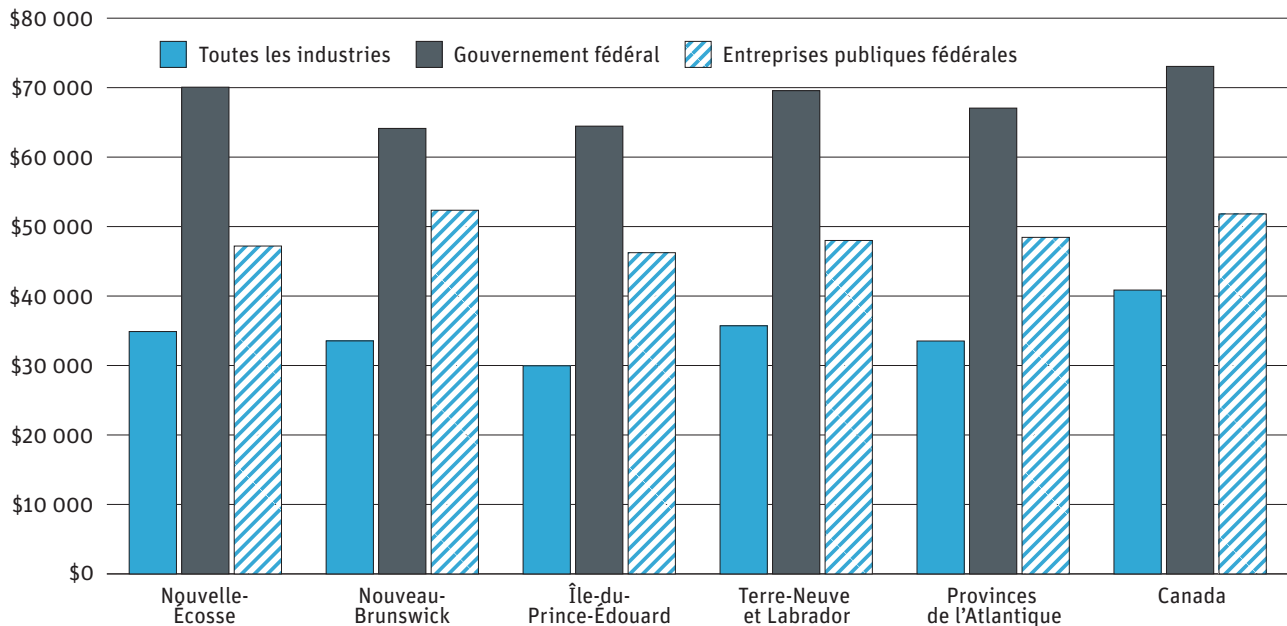
Bien que le nombre total d'emplois du gouvernement fédéral perdus dans l'une quelconque des provinces de l'Atlantique ne soit pas suffisant pour modifier profondément le revenu moyen ou bien entraîner une augmentation distincte du taux de chômage dans la région, la perte de ces emplois fortement rémunérés aura des répercussions sur l'ensemble du marché du travail. Tout employé qui perd son poste et qui n'est pas désireux ou en mesure de se déplacer avec le poste, entraînera une augmentation du bassin, dans la plupart des cas, de personnes hautement qualifiées qui se cherchent un emploi. En outre, chaque poste du gouvernement fédéral qui est perdu ou qui se déplace d'une province à l'autre représente un revenu nettement supérieur à la moyenne qui ne sera plus réinvesti dans l'économie locale, ainsi qu'une perte de revenu pour le gouvernement provincial concerné. Comme on peut le constater dans le restant du rapport, les pertes d'emplois prévues sont importantes et auront sans aucun doute des effets à long terme et des répercussions plus larges qu'une simple augmentation statistique du nombre de personnes sans emploi.

La campagne « *On est tous touchés* » lancée par l'Alliance de la fonction publique du Canada, attire l'attention sur l'importance de ces emplois, pour les travailleurs et leurs familles, ainsi que pour les membres de la communauté qui ont besoin de services, y compris les entreprises privées. L'Alliance a recueilli un certain nombre de récits poignants, notamment d'un grand nombre de Canadiens des provinces de l'Atlantique, sur ce que signifient ces suppressions d'emplois pour eux¹³³. L'un de ces témoignages vient du maire de Gander selon lequel : « *Ici, à Gander, les plus grosses suppressions d'emplois auront lieu à Service Canada. Nous allons perdre 30 emplois. Ces personnes vont devoir déplacer leurs familles et prendre la direction de centres plus urbains comme St. John's, ou d'autres régions du Canada. Il nous faut prendre en compte non seulement les dommages que cela va causer aux familles concernées, mais aussi l'impact économique sur notre communauté*¹³⁴. »

Concentration d'emplois fédéraux dans les centres régionaux

Les nombreux emplois du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique ne sont pas répartis équitablement dans toutes les provinces. Ces emplois ont tendance à être regroupés dans des centres régionaux où les taux de chômage sont inférieurs. En effet, on trouve 71 % de l'ensemble des

FIGURE 13 Emplois au gouvernement fédéral (personnes) par région métropolitaine de recensement (RMR) et par province, 2011



Source Statistique Canada, Cansim, 183-0003 & 183-0002

emplois du gouvernement fédéral en Nouvelle-Écosse à Halifax, et 67 % de ceux de Terre-Neuve et Labrador à St. John's¹³⁵ (voir Figure 13).

Au Nouveau-Brunswick, ces emplois ne sont pas aussi concentrés dans les grandes communautés, 19 % se trouvant à Moncton et 6 % à Saint-Jean. Par conséquent, lorsque nous évaluons l'impact des suppressions d'emplois et de services, il convient de prendre en considération comment ces coupures pourraient avoir des effets différents sur les communautés. La centralisation des emplois dans ces grands centres ruraux et communautés aura un impact sur nos communautés rurales. Comme on peut le lire ci-après, un grand nombre de régions rurales et de petites communautés ne peuvent se permettre de perdre d'autres citoyens productifs et de voir leur assiette fiscale s'éroder davantage.

Impact sur les communautés rurales

Nous nous inquiétons des répercussions disproportionnées qu'auront les suppressions d'emplois dans la région de l'Atlantique en raison de sa na-

ture rurale et du genre de compressions entreprises. Les populations relativement faibles que l'on trouve dans chacune des provinces de l'Atlantique augmentent sans aucun doute la gravité des changements économiques, positifs ou négatifs, sur les taux de chômage de la région. D'après le plus récent recensement (2010), le N.-B. comptait une population de 751 171 et la N.-É. était la plus grande province de l'Atlantique avec 921 727 habitants. L'Î.-P.-É. est la plus petite province canadienne, comptant seulement 140 204 habitants, alors que la population de T.-N.-L. se chiffre à 514 536. Les provinces de l'Atlantique recensent le plus fort pourcentage de résidents vivant dans des régions rurales au pays, soit plus de 40 % de la population qui habitent dans les régions comptant moins de 1 000 habitants (ce pourcentage passe à 53 % à l'Î.-P.-É.) et une densité de population inférieure à 400 personnes par kilomètre carré (la moyenne nationale étant de 18,9 %)¹³⁶.

Bien qu'il y ait une certaine concentration d'emplois dans les centres régionaux, de petites suppressions d'emplois dans de petites communautés auront un impact plus grand. Plusieurs ministères confrontés à d'importantes compressions, notamment Pêches et Océans, RHDCC et Parcs Canada, ont une forte présence dans un grand nombre de communautés rurales et(ou) une présence importante dans les provinces de l'Atlantique. Le ministère des Pêches et Océans a fermé des bureaux et(ou) installations dans des régions rurales à Liverpool, St. Andrew's, Wallace, Port Hood et Baddeck¹³⁷. Parcs Canada a subi d'importantes compressions de son financement ce qui a des répercussions sur plusieurs communautés de la région. On a par ailleurs signalé que Parcs Canada verrait son budget amputé de 29 millions de dollars, ce qui fait que certains parcs auront des saisons plus courtes et que plus de 600 personnes, dont des scientifiques, perdront leur emploi¹³⁸. Le Parc national de Kejimikujik en Nouvelle-Écosse n'est qu'un des exemples de lieux où les services ne seront plus disponibles durant sept mois et demi de l'année. Les ressources seront dorénavant concentrées durant l'été seulement, soit la saison de pointe¹³⁹, ce qui préoccupe les entreprises de la région qui comptent sur les visiteurs au parc pour leur clientèle¹⁴⁰.

Dans un grand nombre de communautés les compressions seront faites dans plusieurs ministères, particulièrement en ce qui a trait aux petites communautés. Kent County au Nouveau-Brunswick fait face à un certain nombre de suppressions d'emplois et(ou) de réductions des heures, 33 lettres au titre du RE ayant été envoyées aux employés du Parc national de Kouchibouguac, ainsi que des lettres à quatre employés « touchés » de RHDCC à Richibucto, et 10 à Bouctouche à Agriculture et Agroalimentaire Canada. Quel que soit le nombre d'emplois perdus par l'usure naturelle des effectifs ou la diminu-

Vulnérabilité des pêches de l'Atlantique

Le ministère des Pêches et Océans a connu quatre vagues de compressions jusqu'à présent, celles-ci concernant des programmes qui avaient pour objectif de protéger l'habitat des poissons. Le personnel du programme de la gestion de l'habitat est chargé de superviser, d'enquêter et de mettre en application les dispositions de la *Loi sur les pêches* qui protègent les poissons et leur habitat des répercussions des activités dangereuses de l'industrie, de l'agriculture et du développement des terres. Un grand nombre de bureaux du Programme de l'habitat (notamment à Moncton au N.-B., à Dartmouth en N.-É. et à St. John's à T.-N.-L.) vont probablement fermer complètement leurs portes et seront centralisés. L'absence de justification pour ces suppressions d'emplois et de preuves selon lesquelles ces compressions et la centralisation n'auront pas d'effets négatifs, ont été contestés par des scientifiques et d'autres¹⁴⁷. Il est particulièrement préoccupant que les scientifiques aient l'impression de ne pas pouvoir parler des préoccupations que leur suscitent les répercussions de ces compressions¹⁴⁸.

tion des personnels, les pertes d'emplois ici se feront davantage ressentir et ce, pour un grand nombre de raisons. Il s'agit d'un comté où le taux de chômage est très élevé, soit de 19,3 % parmi les anglophones et de 14,7 % chez les francophones¹⁴¹. La région Sud-Est de la province recense un pourcentage important de bénéficiaires de l'AE (30 % pour plusieurs domaines professionnels) y compris le travail saisonnier dans les domaines de la construction et de la transformation du poisson¹⁴². Ces chiffres révèlent un besoin de services. En outre, bien que l'étendue relative de l'emploi du secteur public soit moindre qu'ailleurs dans l'ensemble de la province¹⁴³, ces emplois bien rémunérés sont importants pour les économies locales, particulièrement dans un comté où le revenu d'emploi moyen est de 21 780 \$, soit 23 % inférieur à la moyenne provinciale¹⁴⁴.

Certains de ces changements, par exemple le raccourcissement de la saison des parcs et ainsi des heures d'emplois, sont préoccupants du fait que les employés pourraient ne pas avoir droit à l'assurance-emploi ou bien être confrontés à des pressions pour se trouver un autre emploi, moins bien rémunéré¹⁴⁵. Il s'agit d'une région où l'on compte déjà des niveaux élevés de travail saisonnier et temporaire et où le tourisme et l'agriculture, y compris la pêche, l'exploitation agricole et la foresterie, constituent des industries majeures, notamment dans les régions rurales de l'Atlantique¹⁴⁶.

Impact sur les jeunes

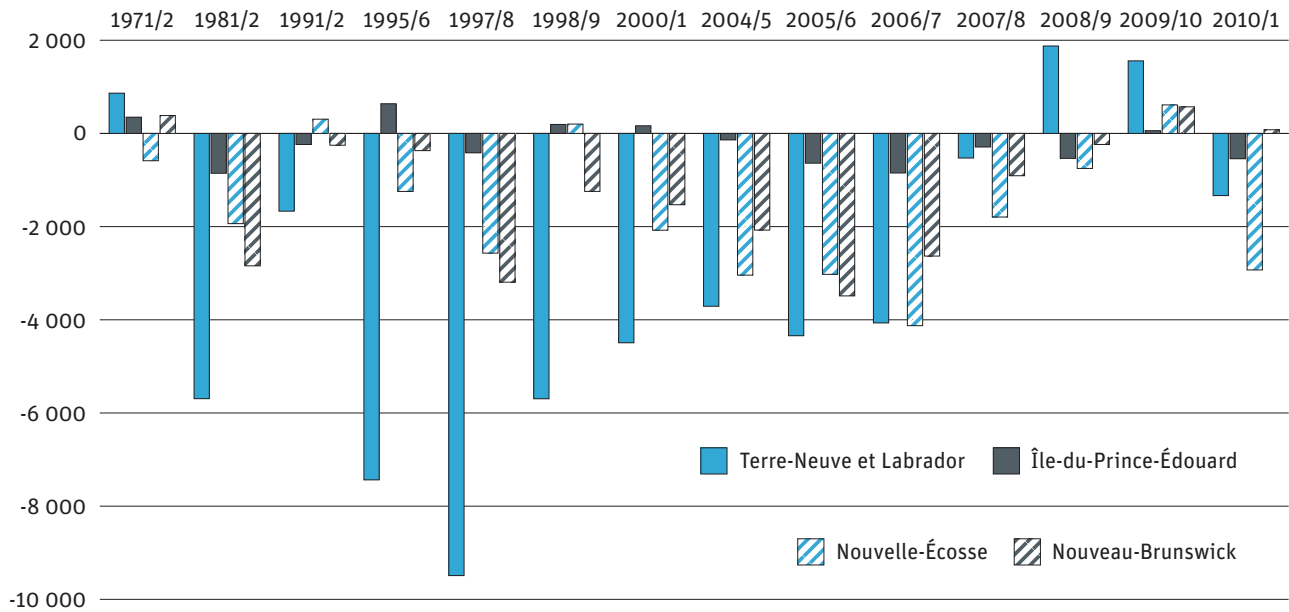
Qu'un emploi soit perdu en raison de l'usure naturelle des effectifs du fait que quelqu'un prend sa retraite ou bien que cet emploi ne soit pas remplacé ou encore qu'un emploi soit déclaré « excédentaire » ne veut pas dire grand-chose pour une personne qui se cherche un travail. Non seulement elle éprouvera de la difficulté à s'en trouver un dans la fonction publique, mais le travail qu'elle pourra trouver sera probablement de durée limitée offrant ainsi à l'employeur le maximum de souplesse et à l'employé le minimum de sécurité. La plupart des ministères ont supprimé les dispositions selon lesquelles après quelques années ces postes contractuels doivent devenir permanents. On s'inquiète aussi de voir que lorsqu'il existe des possibilités d'emplois les nouveaux travailleurs seront assujettis à des régimes de rémunération différents, notamment en raison des récentes modifications apportées au régime de pensions de la fonction publique¹⁴⁹.

Ces compressions augmentent d'autant l'impact de la récession sur nos jeunes. Par exemple, lorsque Statistique Canada inclut les chercheurs découragés et les travailleurs à temps partiel qui veulent davantage d'heures, le taux de chômage en Nouvelle-Écosse passe à 25,6 % (29 % pour les hommes et 22,5 % pour les femmes) pour les personnes âgées entre 15 et 24 ans¹⁵⁰. Ces données sur l'emploi chez les jeunes nécessitent de toute urgence la mise en place d'une stratégie de recrutement et de maintien en poste des jeunes pour la fonction publique et au-delà. Au lieu de cela, des centres d'emplois de jeunes ont fermé leurs portes un peu partout au pays¹⁵¹.

Hausse de l'émigration

On s'inquiète aussi de constater que la perte de bonnes possibilités d'emplois risque d'exacerber l'émigration, particulièrement celle de nos jeunes qui quittent nos communautés rurales. L'émigration était déjà un problème sérieux pour les provinces de l'Atlantique du fait que le taux de chômage a persisté durant les années 1980 et au début des années 1990, ce qui a été aggravé par un déclin du secteur manufacturier en Nouvelle-Écosse, une restructuration des pêches dans toutes les provinces, et particulièrement la fermeture de la pêche à la morue dans le Nord, et les récessions, ainsi qu'une diminution importante au sein du gouvernement fédéral du milieu à la fin des années 1990. Alors que les Canadiens des provinces de l'Atlantique cherchent à se trouver un travail « chez eux », ils n'ont d'autre option que de quitter la région. Comme le démontre la *Figure 14* ci-après, la période

FIGURE 14 Migration interprovinciale nette, provinces de l'Atlantique, depuis 1971 (certaines années)



Source Statistique Canada, Division de la démographie, tableau extrait de : <http://www.statcan.gc.ca/pub/91-209-x/2011001/article/11514/tbl/tbl-fra.htm>

2009–201 a été la première depuis 1971 au cours de laquelle les quatre provinces de l'Atlantique n'ont pas eu de pertes nettes de leur population causées par l'émigration. Ces importantes compressions dans la fonction publique fédérale risquent d'éroder les progrès enregistrés dans les provinces de l'Atlantique qui luttent pour résister à la vague de l'émigration.

Conclusion

LES DÉCISIONS CONCERNANT les suppressions d'emplois et de services, les raisons pour lesquelles elles doivent être prises, comment et où, doivent être transparentes. Il importe que le gouvernement prononce des paroles rassurantes selon lesquelles ces compressions rendront la fonction publique plus efficace et efficiente, et améliorera notre économie, mais toutefois l'évidence est absente. Les intervenants, y compris les personnes qui comptent sur ces services, ainsi que celles qui les donnent, doivent participer au processus décisionnel.

Les compressions des années 1990 comme les examens de programme entrepris depuis 2006, avaient pour but de réduire les dépenses du gouvernement fédéral pour faire baisser les déficits. Toutefois, on a pu mettre sur le dos des services publics les causes des déficits, certainement pas dans les années 1980, ni durant les années 1990, et toujours pas aujourd'hui¹⁵². Les gouvernements ont des choix à faire sur la façon d'atteindre leurs objectifs fiscaux. Les compressions des années 1990 ont permis d'en arriver rapidement à un budget équilibré, mais le coût économique et social a été énorme¹⁵³. Elles n'ont certainement pas rendu service aux Canadiens et il ne fait aucun doute que la présente ronde de compressions fera de même.

Les suppressions de services gouvernementaux risquent d'exacerber les inégalités actuelles à moins que celles-ci soient explicitement prises en compte lors de la planification des mesures de réductions des coûts. Comme on peut le voir dans le présent rapport, cela est particulièrement vrai pour les provinces de l'Atlantique en raison des inégalités persistantes

dans toute la région et aussi des écarts comparativement au reste du Canada, comme les taux de chômage plus élevés, les salaires inférieurs, le plus grand nombre d'emplois saisonniers, ou encore les préoccupations suscitées par l'émigration¹⁵⁴.

Recommandations

Le gouvernement fédéral devrait cesser ses mesures visant à supprimer des emplois jusqu'à ce que toutes les données y incluant des coûts et avantages de telles suppressions soient communiquées aux Canadiens. Les décisions concernant les suppressions d'emplois doivent passer par une consultation pertinente des personnes qui fournissent et gèrent les services et de celles qui s'en servent, ainsi que des chercheurs et autres intervenants dans les communautés concernées. Cette analyse doit prendre en considération les genres différents d'impacts à court et long terme que les compressions pourraient avoir, notamment sur la prestation des services, leur qualité, les économies locales et régionales, les taux de chômage et l'émigration. La difficulté que nous rencontrons pour procéder à cette recherche démontre un peu plus l'absence inacceptable de processus transparents et responsables.

La planification des ressources humaines dans la fonction publique doit inclure une analyse exhaustive des coûts/avantages des diverses options en matière de dotation comparativement à la sous-traitance ou au recours à des services d'aide temporaire. Elle doit aussi inclure le contrôle et le rapport des enjeux en matière d'équité dans le processus de réaménagement des effectifs. L'accent devrait être mis non pas sur la quantité mais sur la qualité en premier, afin d'assurer un renouvellement permanent du service public.

La perte du savoir institutionnel, en raison des taux élevés d'usure des effectifs, et un plus grand recours à des travailleurs temporaires et à des sous-traitants pour combler les lacunes qui en résultent, ne peuvent entraîner que des risques accrus dans la fonction publique. Il convient par ailleurs d'inclure la fourniture de preuves selon lesquelles la sous-traitance permet de faire des économies, ce que l'expérience n'a pu démontrer¹⁵⁵. En outre, si les services sont privatisés ils ne sont plus assujettis à l'examen du Vérificateur Général, ce qui a pour conséquence une moindre transparence. Il faut que le gouvernement fédéral soit publiquement tenu responsable de

la façon dont ces décisions ont des répercussions sur le renouvellement de la fonction publique. Une stratégie de recrutement et de maintien en poste de jeunes permettra de se pencher sur le besoin de nouveaux employés du fait qu'un grand nombre de fonctionnaires se préparent à prendre leur retraite. Dans le cadre de cette responsabilité, il faut prendre en compte l'impact sur les groupes d'équité désignés et initier des mesures pour s'assurer que la marche en avant vers une fonction publique représentative n'est pas bloquée.

Les décisions sur les emplacements des ministères doivent prendre en compte les besoins de services des ministères en question dans la région

Les ministères fédéraux doivent être installés dans les régions où les besoins de services sont les plus élevés. Ces régions doivent aussi être connectées à la politique et au processus décisionnel afin de garantir que les besoins des bénéficiaires de ces services sont pris en compte dans l'exécution des programmes et la prestation des services. Les évaluations de la nécessité de réduire ou d'élargir un service doivent s'appuyer sur une multitude de facteurs, notamment les données recueillies dans le cadre de processus d'évaluation rigoureux, et aussi tenir compte du contexte social et économique des communautés où se trouvent les services.

Annexe 1

Tableaux complémentaires

TABLEAU 6 Changement à l'emploi dans la fonction publique fédérale¹⁵⁶ par durée d'emploi, 2009–12, provinces de l'Atlantique

Année financière	Total	Emplois occasionnels	Emplois de durée indéterm.	Étudiants	Emplois de durée déterm.
Terre-Neuve et Labrador					
2009	5 597	90	4 205	116	1 186
2010	5 489	112	4 209	87	1 081
2011	5 222	122	4 081	58	961
2012	5 162	133	4 021	49	959
Changement à l'emploi	-435	43	-184	-108	-227
Nouvelle-Écosse					
2009	12 078	459	10 273	119	1 227
2010	12 088	408	10 323	132	1 225
2011	11 844	391	10 271	118	1 064
2012	11 630	395	10 088	103	1 044
Changement à l'emploi	-448	-64	-185	-16	-183
Nouveau-Brunswick					
2009	8 374	375	7 000	149	850
2010	8 565	410	7 172	143	840
2011	8 672	345	7 250	131	946
2012	8 173	271	7 120	89	693
Changement à l'emploi	-201	-104	120	-60	-157
Île-du-Prince-Édouard					
2009	3 376	51	2 635	76	614
2010	3 381	71	2 636	88	586
2011	3 257	100	2 602	91	464
2012	3 289	50	2 541	77	621
Changement à l'emploi	-87	-1	-94	1	7

Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines : <http://www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/fpspt-efpfrde-fra.asp>

TABLEAU 7 Emplois au gouvernement fédéral,¹⁵⁷ 31 mars 2011

	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.	T.-N.-L.
Affaires indiennes et du Nord Canada	1	154		6
Agriculture et Agroalimentaire Canada	172	154	89	38
Agence de promotion économique du Canada atlantique	403	127	68	134
Agence des services frontaliers du Canada	398	314	3	83
Conseil canadien des relations industrielles		4		
École de la fonction publique du Canada	10	18	2	2
Patrimoine canadien	34	14	9	16
Commission canadienne des droits de la personne		2		
Agence canadienne de développement international	1	1		
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes		4		
Citoyenneté et Immigration Canada	21	417	4	14
Service correctionnel Canada	1 202	662	21	41
Service administratif des tribunaux judiciaires	3	2		
Environnement Canada	127	334	3	77
Pêches et Océans Canada	662	1 887	122	1 644
Affaires étrangères et Commerce international Canada	18	35	3	19
Santé Canada	28	255	3	24
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	1517	734	177	754
Industrie Canada	32	60	3	22
Justice Canada	5	109	7	2
Bibliothèque et Archives Canada		11		
Défense nationale (employés de la fonction publique)	999	3 574	7	123
Commission des libérations conditionnelles du Canada	35			
Ressources naturelles Canada	111	106		23
Bureau du Commissaire aux langues officielles	5			
Agence de la santé publique du Canada	6	47	1	4
Service des poursuites pénales du Canada	3	46		7
Sécurité publique Canada	7	11	6	9
Commission de la fonction publique du Canada		28		
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	840	553	59	148
Gendarmerie royale du Canada (employés de la fonction publique)	416	268	34	166
Statistique Canada	2	49		
Condition féminine Canada	6			
Transports Canada	196	146	9	108
Bureau de la sécurité des transports du Canada	1	8		
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	2	3	2	3

TABLEAU 7 Emplois au gouvernement fédéral,¹⁵⁷ 31 mars 2011

	N.-B.	N.-É.	Î.-P.-É.	T.-N.-L.
Anciens combattants Canada	63	178	1401	37
Agence du revenu du Canada	610	705	968	1 322
Agence canadienne d'inspection des aliments	272	219	134	144
Parcs Canada	92	367	63	135
Conseil national de recherches du Canada	94	148	34	125
Commission canadienne de sûreté nucléaire	4			
Bureau du vérificateur général du Canada		9		
Office national du film	3	5		1
Totaux	8 401	11 768	3 232	5 231

Annexe 2

Méthodologie et limites

LES MÉTHODES EMPLOYÉES dans le cadre de la présente recherche ont été conçues pour recueillir des données à la fois quantitatives et qualitatives auprès de sources primaires et secondaires. Cette collecte de données s'est effectuée entre le 5 juillet et le 8 août 2012, la base primordiale pour les chiffres sur l'emploi étant mars 2011, certaines analyses utilisant des données plus récentes du Conseil du Trésor à la fin du mois de mars 2012. Le nombre d'emplois supprimés a été ajusté en fonction des rapports des médias au milieu du mois de septembre 2012.

Entrevues

Pour avoir une meilleure compréhension des répercussions des pertes d'emplois du gouvernement fédéral dans les provinces de l'Atlantique, nous avons procédé à des entrevues téléphoniques structurées auprès de directeurs de ministères fédéraux dans la région de l'Atlantique. Les répondants potentiels ont été circonscrits dans les Services d'annuaires gouvernementaux électroniques (SAGE). Les ministères qui nous intéressaient ont été identifiés selon les pertes d'emplois prévues à partir de nos calculs préliminaires. Ces ministères ont ensuite été numérisés dans la base de données

des SAGE pour trouver le poste non élu et du niveau le plus élevé dans la région de l'Atlantique¹⁵⁸.

Ainsi, 30 directeurs de ministères fédéraux, ou personnes occupant des postes supérieurs semblables, ont été contactés par téléphone ou courriel dans la région de l'Atlantique. Quatre individus ont accepté de se prêter à une entrevue, sept ont refusé de façon explicite, les autres n'ayant pas répondu à notre invitation à participer ni à un contact de suivi. Le guide des entrevues comportait 16 questions examinant le nombre et les types d'emplois perdus et que l'on s'attendait à perdre dans le ministère des personnes ainsi interviewées, dans la région de l'Atlantique; les difficultés et opportunités liées aux pertes d'emplois; les plans d'action du ministère des répondants pour gérer les pertes d'emplois avec le personnel, les bénéficiaires de services et d'autres intervenants; l'équité en emploi; les relations ministérielles avec la région de la capitale nationale. À la place d'une entrevue téléphonique, les répondants avaient la possibilité de remplir un sondage en ligne comprenant les mêmes questions que celles du guide susmentionné. Les réponses ont été regroupées puis analysées par thème.

Revue des médias

Afin d'obtenir des données complémentaires et de comprendre comment les pertes d'emplois fédéraux dans la région de l'Atlantique sont rapportées dans les médias, nous avons procédé à une revue de ces derniers. Plusieurs articles ont ainsi été extraits de médias nationaux et provinciaux dont la Presse canadienne, la Société Radio-Canada, le National Post, le Globe and Mail, le Chronicle Herald, le Telegram et le quotidien The Ottawa Citizen.

Accès aux renseignements et données

Le présent rapport a été entrepris au cours d'une période particulièrement difficile. Diverses lettres sur le réaménagement des effectifs ont été administrées lors de la collecte de données, rendant ainsi difficile de suivre avec exactitude le nombre total de pertes réelles d'emplois. Par ailleurs, en raison des divers résultats du réaménagement des effectifs (employés recevant des offres d'emplois différents, régimes offrant des indemnités de départ, réaménagement des effectifs par l'usure naturelle), nous ne savons toujours pas avec exactitude combien d'emplois et de postes seront véritablement perdus.

L'autre difficulté dans le cadre de cette analyse a consisté à faire la distinction entre les données publiées par le Conseil du Trésor et celles provenant de Statistique Canada. En effet, le Conseil du Trésor publie des données sur les personnes embauchées par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique, ce qui n'inclut pas les sociétés d'État ni d'autres organisations pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur.

Les données de Statistique Canada (CANSIM 183-000 et 183-003) sur l'emploi au gouvernement fédéral ne concernent pas les équivalents temps plein et ne font pas la distinction entre les employés à temps plein et ceux à temps partiel.

Les données du Conseil du Trésor sont beaucoup plus détaillées que celles de Statistique Canada. Le Conseil du Trésor fournit en effet des données pour ses employés qui sont ventilées par durée d'emploi (type d'emploi), par groupe d'équité désigné, par âge et par langue. Néanmoins, nous avons rencontré des difficultés au niveau de la cohérence de ces données en ce qui a trait à ce qui est publié chaque année ainsi qu'en ce qui concerne les écarts dans les détails sur l'emploi dans chaque province par ministère, par exemple. Toutes les données ne sont pas publiquement disponibles sur le site Web, par exemple le nombre de postes de haut niveau dans chaque province. Ces données et d'autres nécessitent des demandes au titre de l'accès à l'information, ce que les auteurs du présent document ont fait, mais ne l'ont toutefois pas reçues à temps pour les incorporer dans le document.

En outre, la collecte de données qualitatives auprès de directeurs du gouvernement fédéral a posé certains problèmes. Le taux de réponse était très faible malgré plusieurs contacts et l'offre de diverses méthodes pour fournir ces données. Les entrevues effectuées en juillet et août ont peut-être posé un problème du fait qu'un grand nombre de personnes étaient en vacances au cours de cette période.

Notes

- 1 Ezra Suleiman, (2003) *Dismantling Democratic States* (Princeton University Press, 2003).
- 2 Hugh Mackenzie and Richard Shillington, *L'aubaine discrète du Canada : Les avantages tirés des services publics*, 2009, <http://www.policyalternatives.ca/publications/reports/aubaine-discrete-du-canada>.
- 3 Mackenzie and Shillington, *IBID*.
- 4 David Macdonald, *IBID*, Clearing away the Fog: Government Estimates of Job Losses (Ottawa: CCPA), p. 11.
- 5 David Macdonald : *L'épée de Damoclès: Comment les compressions au gouvernement fédéral réduiront les services et feront augmenter le taux de chômage*. (Ottawa: Centre canadien de politiques alternatives, Janvier 2012). <http://www.policyalternatives.ca/publications/reports/cuts-behind-curtain>.
- 6 Naczka, *IBID*, 2007.
- 7 Linda McQuaig, Shooting the hippo – again: Austerity is an ideological need, not an economic one, July 2, 2012. <http://www.lindamcquaig.com/Columns/ViewColumn.cfm?REF=166>; See Linda McQuaig's original analysis: Shooting the Hippo: Death by Deficit and Other Canadian Myths Toronto: Penguin Books, 1995. Duncan Cameron and Ed Finn, 10 Deficit Myths : the Truth about Government Debts and why They Don't Justify Cutbacks (Ottawa: CCPA, 1996).
- 8 Jim Stanford, Paul Martin, the Deficit, and the Debt: Taking Another Look, 28 novembre 2003. http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National_Office_Pubs/afb2004_martin_deficits.pdf.
- 9 David Macdonald, "The Shadow Public Service: The swelling ranks of federal government outsourced workers," Mars 2011, Centre canadien de politiques alternatives. http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2011/03/Shadow_Public_Service.pdf.
- 10 Selon Mackenzie et Shillington (*IBID*, 2009), en moyenne un Canadien reçoit l'équivalent de **17 000 dollars** sous forme de traitement annuel des services publics.

- 11** Hugh Mackenzie and Richard Shillington, *IBID*.
- 12** Suleiman, Ezra. (2003) *Dismantling Democratic States*, Princeton University Press.
- 13** Il est important lors de l'examen des données sur l'emploi au gouvernement fédéral de comprendre les différences entre ce qui est inclus et exclu des chiffres; par exemple si les données incluent les employés civils et/ou non civils des personnels militaires ou de la GRC, ou bien si elles incluent des employés occasionnels et des étudiants, et aussi des employés d'entreprises publiques fédérales. Pour procéder à une évaluation du nombre global et déterminer les tendances historiques, il convient de se référer aux données de Statistique Canada dans le CANSIM 183-0002. Dans d'autres sections, pour faire des analyses actuelles des tendances sur les questions touchant l'emploi et l'équité, nous utilisons des séries de données différentes recueillies par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada.
- 14** Lydia Scratch, Compressions d'effectif dans la fonction publique dans les années 1990 : Contexte et leçons apprises (Ottawa, Bibliothèque du Parlement, 12 avril 2010) <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2010-20-f.htm>.
- 15** Conseil économique des provinces de l'Atlantique, Trends in Federal Employment in Atlantic Canada, CEPA, août 2010, p. 1.
- 16** CEPA, *IBID*, 2010, p. 1.
- 17** Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), Conseil du Trésor, 2012 <http://www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/sneg-aneg-fra.asp>.
- 18** CEPA, *IBID*, 2010, p. 1.
- 19** Il est possible que certains de ces emplois ne soient pas perdus dans la province du fait que certaines compressions s'expliquent peut-être par le fait qu'une société d'État a été privatisée; il se pourrait qu'il y ait un transfert de certains de ces emplois au secteur privé.
- 20** Pour une explication détaillée des compressions et du nombre de suppressions d'emplois à l'échelle nationale, voir David Macdonald, Clearing away the Fog.
- 21** Macdonald, Clearing away the Fog.
- 22** Directeur parlementaire du budget, Budget de 2012 : Le point sur le cadre de surveillance (Ottawa : Gouvernement du Canada, 6 novembre 2012). http://www.pbo-dpb.gc.ca/files/files/Budget%202012%20Expenditure%20Reductions_FR.pdf.
- 23** Macdonald, L'épée de Damoclès, p. 6.
- 24** Macdonald, L'épée de Damoclès, p. 6.
- 25** <http://www.tbs-sct.gc.ca/lrco-rtor/wfa-rde/faq-fra.asp> ou voir l'IPFPC pour un graphique du processus décisionnel : <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/wfa/pdfs/nwa.fr.pdf>.
- 26** Voir l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/wfa/news/071012>; voir aussi l'Alliance de la fonction publique du Canada : <http://www.psa-acfp.com/federal-government-layoffs/numbers-f.shtml>; voir aussi CBC News, *Federal Job Cuts: Tracking the Roll Out*, (13 juillet 2012). <http://www.cbc.ca/news/canada/story/2012/04/12/pol-federal-job-cuts-tracker.html>.
- 27** FAQ sur le processus : <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/wfa/faqs>.
- 28** Maegan Fitzpatrick, *New round of federal public service cuts coming today*, (Ottawa : CBC News, 26 juin 2012). <http://www.cbc.ca/news/politics/story/2012/06/26/pol-public-service-cuts.html>.

- 29** L'AFPC et l'IPFPC ont pris des mesures pour que le processus d'échange de postes marche : <http://www.psac-afpc.com/news/2012/what/20120621-f.shtml>.
- 30** Kathryn May, *Canada Revenue Agency taking biggest hit in latest set of public service job cuts*, (Ottawa : The National Post, le 27 juin 2012). <http://news.nationalpost.com/2012/06/27/public-service-cuts/>.
- 31** Macdonald, Clearing away the Fog.
- 32** Claude Poirier, Présentation au Comité des finances, le 28 mai 2012 http://acep-cape.ca/pdfs/General/files/Finance_sub_PSC_finance_pres_PSC_28_05_12_f.pdf.
- 33** David Campbell, Why we can expect a gentler era of austerity, *Globe and Mail*, 21 août 2012. <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/economy-lab/why-we-can-expect-a-gentler-era-of-austerity/article4491118/>.
- 34** Scratch, IBID.
- 35** Scratch, IBID.
- 36** AFPC, Équité en emploi et RE <http://www.psac-afpc.com/what/wfa/wfaemploymentequity-f.shtml>.
- 37** Todd Scarth, *Hell and High Water: An assessment of Paul Martin's record and implications for the future* (Ottawa : CCPA, 2004). http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National_Office_Pubs/hellandhighwater.pdf.
- 38** Judith Dunlop, Privatization: how government promotes market-based solutions to social problems, *Critical Social Work* 7:2 <http://www.uwindsor.ca/criticalsocialwork/privatization-how-government-promotes-market-based-solutions-to-social-problems>.
- 39** Pat Armstrong, Notes pour un discours aux consultations publiques de la Commission sur l'avenir des soins de santé, Toronto, Ontario, le 30 mai 2002 <http://www.womenandhealthcarereform.ca/publications/speaking-notes.pdf>.
- 40** Fédération des municipalités canadiennes, Un nouveau bulletin de rendement national indique que les infrastructures municipales du Canada sont à risque, le 11 septembre 2012. <http://www.fcm.ca/accueil/m%3%A9dias/communiq%3%A9s/2012/un-nouveau-bulletin-de-rendement-national-indique-que-les-infrastructures-municipales-du-canada-sont-%3%AO-risque.htm>.
- 41** Commission de la fonction publique, Rapport annuel 2011–2012 (Ottawa : Gouvernement du Canada). Voir le Tableau 10 : Variation de l'effectif au sein des organisations assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon l'organisation <http://www.psc-cfp.gc.ca/arp-rpa/2012/st-ts/tbl10/tbl11-fra.htm>.
- 42** Les rapports ministériels sur les plans et priorités (RPP) de 2012–2013 ont été publiés le 8 mai. Ces rapports, publiés par chaque ministère du gouvernement fédéral, détaillent les dépenses et emplois prévus jusqu'en avril 2015. <http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2012-2013/index-fra.asp>.
- 43** Services partagés Canada, créé en août 2011, regroupe les ressources et le personnel pour la technologie de l'information (TI) de plus de 60 systèmes de courriel internes, de 300 centres de données et de 3 000 réseaux électroniques. 6 700 ETP doivent être transférés de divers ministères à Services partagés Canada.
- 44** <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/txt/tap-tpa-faq-fra.html#q9>.
- 45** Economic Impact of Federal Workforce Reductions in Prince Edward Island (Charlottetown: McInnes Cooper, May 2012), p. 20. Cité dans le document sous McInnes Cooper. <http://www.city.charlottetown.pe.ca/pdfs/June12PEIFederalWorkforceReport.pdf>.

- 46** Allison Cross, (4 avril 2012). La SRC doit supprimer 650 emplois au cours de trois ans après la publication du budget fédéral. The National Post. Extrait de : <http://news.nationalpost.com/2012/04/04/cbc-to-cut-650-jobs-over-three-years-in-wake-of-federal-budget-cuts/>.
- 47** Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) Plans d'avenir de Postes Canada, 23 septembre 2010 http://www.servicepostalpublic.ca/index.cfm/ci_id_12470_la_id/2.htm.
- 48** Demont, John. (3 juillet 2012). Les compressions à Via Rail ne toucheront pas le tourisme de la Nouvelle-Écosse, selon un consultant en voyages. The Chronicle Herald. Extrait de : <http://thechronicleherald.ca/business/113381-via-rail-cuts-wont-hurt-ns-tourism-travel-consultant-says>.
- The Canadian Press. (28 juin 2012). Via Rail doit réduire ses services et supprimer 200 emplois. Extrait de : <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/via-rail-to-reduce-service-cut-200-jobs/article4373860/>.
- 49** McInnes Cooper, IBID.
- 50** Macdonald, IBID, Clearing away the Fog, p. 11.
- 51** Poirier, IBID.
- 52** CCPA-NS, Forward to Fairness, Nova Scotia Alternative Budget 2012, <http://www.policyalternatives.ca/nsab2012>.
- 53** McInnes Cooper, IBID.
- 54** Nouveau Code de valeurs et d'éthique du secteur public, entré en vigueur en avril 2012. <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?section=text&id=25049>.
- 55** CBC. (14 juin 2012) Parks Canada staff banned from criticizing Feds. Extrait de : <http://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/story/2012/06/14/ns-parks-canada-letter-warning.html>.
- 56** Voir l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/wfa/news/071012>; voir aussi Alliance de la fonction publique du Canada <http://www.pfac-afpc.com/federal-government-layoffs/numbers-e.shtml?I=1>; voir aussi CBC News, *Federal Job Cuts: Tracking the Roll Out*, (13 juillet 2012). <http://www.cbc.ca/news/canada/story/2012/04/12/pol-federal-job-cuts-tracker.html>.
- 57** CBC. (24 avril 2012) Tensions high as public servants compete for fewer jobs. Extrait de : <http://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/story/2012/04/23/ottawa-public-service-anxiety-layoffs-surplus-notices.html>.
- 58** Fitzpatrick, Megan. (26 juin 2012). New round of federal public service cuts coming today. CBC News. Extrait de : <http://www.cbc.ca/news/politics/story/2012/06/26/pol-public-service-cuts.html>.
- Power, Bill. (24 avril 2012). Loss of federal jobs described as devastating to NS economy. The Chronicle Herald. Extrait de : <http://thechronicleherald.ca/business/89787-loss-of-federal-jobs-described-as-devastating-to-ns-economy>.
- CBC News. (23 juillet 2012). CFB civilians receive letters warning of job cuts. Extrait de : <http://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/story/2012/07/23/nb-civilian-job-notices-cfb-gagetown.html>.
- 59** CBC. (20 juin 2012) What's behind rising public service absenteeism? Downsizing stress, low morale and demographics help explain high levels. Extrait de : <http://www.cbc.ca/m/touch/news/politics/story/2012/06/20/pol-weston-absenteeism-public-service-why.html>.
- 60** May, Kathryn. (21 septembre 2012) Clement mum on lawyer's suicide: Justice Department employee, wife notified that jobs were on the line. The Times Colonist. Extrait de : <http://www.timescolonist.com/health/Clement+lawyer+suicide/7277962/story.html>.
- 61** Scratch, IBID.

- 62** CBC. (20 juin 2012) What's behind rising public service absenteeism? Downsizing stress, low morale and demographics help explain high levels. Extrait de : <http://www.cbc.ca/m/touch/news/politics/story/2012/06/20/pol-weston-absenteeism-public-service-why.html>.
- 63** IPFPC, Réaménagement des effectifs, Foire aux questions <http://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/wfa/faqs>.
- 64** AFPC, Feuilles sur le réaménagement des effectifs, http://www.pfac-afpc.com/what/wfa/wfa_are_factsheets-f.shtml?I=1.
- 65** AFPC, Brochure : WFA http://www.pfac-afpc.com/documents/what/wfa_are_brochure-f.pdf.
- 66** Fitzpatrick, IBID.
- 67** David Macdonald, *Clearing away the Fog*, p. 4.
- 68** <http://www.cbc.ca/news/politics/story/2012/03/27/federal-budget-anxiety.html>.
- 69** CIC.
- 70** CBC, N.L. loses federal jobs, sniffer dog, April 13, 2012. <http://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/story/2012/04/13/nl-federal-job-cuts-413.html>.
- 71** Mary Ellen MacIntyre, *Civil Service job cuts hit Sydney, Dartmouth*, (Sydney: The Chronicle Herald, April 12, 2012).
- 72** CBC News, *Online service insufficient, veteran says* (April 30, 2012). <http://www.cbc.ca/news/canada/prince-edward-island/story/2012/04/30/pei-veteran-services-online-584.html>.
- 73** Jody Lapierre, *president of the Union of Veteran Affairs (UVAE 900001) in Charlottetown, Prince Edward Island* http://psac.com/federal-government-layoffs/stories_histoires-e.shtml.
- 74** Ibid.
- 75** Foster, James. (2012, April 26) Moncton's regional trade office to close. Times and Transcript. Retrieved from http://22864.vws.magma.ca/index.php?&article_id=8855.
- 76** Jackson, David & Fairclough, Ian. (2012, June 15). Prof questions closure of archaeology lab. The Chronicle Herald. Retrieved from <http://thechronicleherald.ca/novascotia/107356-prof-questions-closure-of-archeology-lab>.
- 77** CBC News, *Food inspection lab closure a "huge concern", King Says* (April 19, 2012). <http://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/story/2012/04/19/nl-king-lab-closure-419.html>.
- 78** Locke, Greg. (2012, June 10). Federal changes convert St. John's into outpost. The Chronicle Herald. Retrieved from <http://thechronicleherald.ca/thenovascotian/105521-federal-changes-convert-st-john-s-into-outpost>.
- 79** Gloria Galloway, *Cuts at Environment Canada mean fewer left to clean up oil spill mess*, *Globe and Mail*, April 13, 2012 <http://www.theglobeandmail.com/news/politics/cuts-at-environment-canada-mean-fewer-left-to-clean-up-oil-spill-mess/article4178488/>.
- 80** McLeod, Paul. (2012, April 4). ACOA job cuts to include 16 in Nova Scotia, sources say. The Chronicle Herald. Retrieved from <http://thechronicleherald.ca/novascotia/81042-acoa-job-cuts-include-16-nova-scotia-sources-say>.
- 81** David Macdonald, *L'épée de Damoclès : Comment les compressions au gouvernement fédéral réduiront les services et feront augmenter le taux de chômage*. (Ottawa : Le Centre canadien de politiques alternatives, janvier 2012). <http://www.policyalternatives.ca/publications/reports/cuts-behind-curtain>.
- 82** Naczka, IBID, 2007.

83 Mia Rabson, Federal cuts dubbed attack on science, Winnipeg Free press, 10 juillet 2012 <http://www.winnipegfreepress.com/local/federal-cuts-dubbed-attack-on-science-161889205.html>;

Stephen Leahy, Canada's ozone science group falls victim to government cuts, The Guardian, 9 septembre 2012 http://www.guardian.co.uk/environment/2012/oct/09/canada-ozone-science-cuts?CMP=twf_fd;

AFPC, Fiche d'information : Compressions dans les programmes fédéraux en science et recherche <http://www.psac-afpc.com/issues/campaigns/3c/labs-f.shtm.?L=1>.

84 Carol Agocs, Representative Bureaucracy? Employment Equity in the Public Service of Canada. Document présenté à la Conférence annuelle de 2012 de l'Association canadienne de sciences politiques, Edmonton, 13–15 juin.

85 Les rapports sur l'équité comprennent les données sur les employés de durée indéterminée, les employés de durée déterminée de trois mois ou plus, et les employés saisonniers à l'exception de ceux qui sont en congés non payés à la fin du mois de mars de chaque année financière. Aucune donnée n'est rapportée sur les étudiants ou les travailleurs occasionnels.

86 Secrétariat du Conseil du Trésor, L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2010–2011 : Rapport annuel au Parlement. <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/2010-2011/ee02-fra.asp>.

87 Wayne G. Wouters, Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, Dix-neuvième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique fédérale (Ottawa : Parlement du Canada, 2012), <http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pageId=306>.

88 La somme des groupes désignés n'est pas égale au total (tous les employés) parce que des employés ont peut-être volontairement décidés de s'identifier à plus d'un groupe désigné, et les hommes sont inclus dans le total.

89 Secrétariat du Conseil du Trésor, IBID.

90 Tableau 1 : Représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada par groupe désigné selon le ministère ou l'agence (mars 2011).

91 Wouters, IBID.

92 Tableau 1 : Représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada – Employés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV (au 31 mars 2011) <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/2010-2011/ee04-fra.asp#toc06>.

93 Tableau 2 : Répartition des groupes désignés dans la fonction publique du Canada par type d'emploi selon le sexe.

LGFP, Annexes I et IV – Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers (au 31 mars 2010) au Conseil du Trésor, 2010, IBID. <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/2009-2010/ee08-fra.asp#Toc285790675>.

94 Conseil du Trésor, Tableau 1 : Représentation des groupes désignés dans la fonction publique du Canada par groupe désigné selon le ministère ou l'agence (mars 2011)

95 Conseil du Trésor, Tableau 3 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle et selon le groupe (mars 2011)

96 Conseil du Trésor (2010), L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2009–2010 <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/2009-2010/ee05-fra.asp#Toc285790661>.

97 Conseil du Trésor, 2010. IBID.

- 98** Conseil du Trésor, 2010, IBID.
- 99** Agocs, IBID, p. 7.
- 100** Marjorie Griffin Cohen, Federal Budget Bill and Employment Equity
1er juin 2012 <http://www.policynote.ca/federal-budget-bill-and-employment-equity/>.
- 101** Agocs, IBID, p.?
- 102** Greffier du Conseil privé, Quinzième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada (Ottawa : BCP, 2007). <http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?featureId=19&pageId=216#2.1>.
- 103** Scratch, IBID.
- 104** Tableau 4 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge, 2010, IBID. Veuillez noter que ces données sur l'équité en matière d'emploi reposent sur le sondage au milieu de travail dans lequel un employé peut s'identifier comme femme et membre d'une minorité visible.
- LGFP, Annexes I et IV Employés nommés pour une période indéterminée, et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers (au 31 mars 2010).
- 105** Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné selon le groupe d'âge – Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV (au 31 mars 2011) <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/2010-2011/ee04-fra.asp#toco6>.
- 106** Tableau 4 : Répartition des employés de la fonction publique du Canada par groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle et selon le groupe d'âge, LGFP, Annexes I et IV (au 31 mars 2010) au Conseil du Trésor, 2010, IBID.
- 107** Agocs, IBID.
- 108** Greffier du Conseil privé, 2007, IBID.
- 109** Scratch, Lydia. (2010) Compressions d'effectif dans la fonction publique dans les années 1990 : Contexte et leçons apprises. <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/ResearchPublications/2010-20-f.htm#a2>.
- 110** Commission de la fonction publique, Utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique (Ottawa : Gouvernement du Canada, octobre 2010) <http://www.psc-cfp.gc.ca/adt-vrf/rprt/2010/th-at/index-fra.htm#toc1>.
- 111** Mike de Souza, High turnover threatens environmental reviews: records, canada.com, 29 juin 2012 <http://www.canada.com/technology/High+turnover+threatens+environmental+reviews+records/6856269/story.html>.
- 112** Vérificateur général du Canada, chapitre 1 – Planifier le recours aux contrats de services professionnels, automne 2012 (Ottawa : Gouvernement du Canada, 2012). http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_201210_01_f_37345.html#hd3c.
- 113** David Macdonald, “The Shadow Public Service: The swelling ranks of federal government outsourced workers,” mars 2011, Centre canadien de politiques alternatives. http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2011/03/Shadow_Public_Service.pdf.
- 114** Joe Friesen, New language data may be skewed as a result of shift to voluntary census survey, *Globe and Mail*, 27 octobre 2012 <http://m.theglobeandmail.com/news/national/new-language-data-may-be-skewed-as-a-result-of-shift-to-voluntary-census-survey/article4709087/?service=mobile>.

115 James M Flaherty. *Plan d'action économique de 2012 axé sur l'emploi, la croissance et la prospérité à long terme* (Ottawa : Gouvernement du Canada).

116 Flaherty, IBID.

117 Selon un rapport précédent, l'Î.-P.-É. verra une réduction de ses effectifs fédéraux de 10 % à 12 %. Ce rapport estime les chiffres d'après des compressions de 3 % ou 6 % ajustées pour des chiffres spécifiques de ministères connus. McInnes Cooper, *Economic Impact of Federal Workforce Reductions in Prince Edward Island*, (Charlottetown, mai 2012). <http://www.city.charlottetown.pe.ca/pdfs/June12PEIFederalWorkforceReport.pdf>.

118 Macdonald, L'épée de Damoclès, p. 7.

119 La part des emplois du gouvernement fédéral par rapport au total des emplois provinciaux, calculée en divisant les données extraites de la note 2 par le nombre total de personnes faisant une déclaration d'impôt et ayant un revenu d'emploi (CANSIM 111-0024) dans chaque province.

120 <http://thechronicleherald.ca/novascotia/99010-acoa-cuts-funding-to-some-groups>.

121 <http://thechronicleherald.ca/novascotia/78919-acoa-faces-18-million-funding-cut>.

122 <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/tables-tableaux/topics-sujets/minimumwage-salaireminimum/2009/tblo2-eng.htm>.

123 Ibid.

124 Naczka, IBID, 2007.

125 Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, <http://www.tbs-sct.gc.ca/res/stats/fpsppt-efpfrde-fra.asp>.

126 La demande pour obtenir ces données a été envoyée au Conseil du Trésor mais nous n'avons reçu aucune réponse.

127 74,5 % des employés du secteur public sont assujettis à une convention collective par rapport à 17,5 % dans le secteur privé (en 2011). <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011004/tables-tableaux/11579/tblo1-fra.htm>.

128 <http://jobs-emplois.gc.ca/centres/benef-avant-fra.htm#book4>.

129 Ces données concernent la fonction publique fédérale qui comprend deux tranches de population : l'administration centrale publique centrale et les agences distinctes. Les données n'incluent pas les employés en congés non payés, les membres réguliers ou réservistes des Forces canadiennes, les membres réguliers ou civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), ou les employés de Placements Épargne Canada, des Fonds non publics, du Service canadien du renseignement de sécurité, de la Commission de la capitale nationale ou du Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité. Les sous-traitants pour des services d'aide professionnelle, technique et temporaire ne sont pas des employés et ne sont donc pas saisis dans les données ci-dessus.

130 Les employés **occasionnels** sont ceux employés pour une période occasionnelle conformément à l'article 50 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Par employés de **durée indéterminée** on entend les personnes nommées à la fonction publique dont la durée d'emploi du poste n'est pas précisée. Pour ce qui est des **étudiants**, il s'agit des personnes embauchés dans le cadre d'un des programmes d'emploi d'étudiants du gouvernement fédéral Les employés de **durée déterminée** sont ceux qui sont nommés pour une période spécifique conformément à l'article 58 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

131 Voir Annexe A : La fonction publique en chiffres – Profil démographique de 2011, dans le rapport de Wayne G. Wouters, Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, Dix-neuvième

rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique fédérale (Ottawa : Parlement du Canada, 2012), <http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pageId=306>.

132 Commission de la fonction publique, Rapport annuel sur la fonction publique 2011–2012 (Ottawa : Gouvernement du Canada, 2012). <http://www.psc-cfp.gc.ca/arp-rpa/2012/hs-ps-fra.htm>.

133 AFPC, IBID. http://psac.com/federal-government-layoffs/stories_histoires-f.shtml.

134 *Maire Claude Elliott*, http://psac.com/federal-government-layoffs/stories_histoires-f.shtml.

135 Les données incluent les réservistes et les militaires à temps plein, mais pas les employés des entreprises publiques fédérales.

136 Statistique Canada, Recensement 2010.

137 CBC. (22 mai 2012). Conservative MPs argue DFO cuts won't hurt research. Extrait de : <http://www.cbc.ca/news/politics/story/2012/05/22/nb-dfo-cuts-defended-301.html>.

CBC. (30 mai 2012). DFO office closure concerns fisherman. Extrait de : <http://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/story/2012/05/30/ns-wallace-dfo-office-close.html>.

Beswick, Aaron. (17 juin 2012). Ottawa to close fish facility. The Chronicle Herald. Extrait de : <http://thechronicleherald.ca/novascotia/108058-ottawa-to-close-fish-facility>.

138 Gloria Galloway, Budget cuts imperil Canada's national parks, Globe and Mail, 12 juillet 2012 <http://www.theglobeandmail.com/news/national/budget-cuts-imperil-canadas-national-parks/article4409268/>.

139 Beverly Ware, Cuts turn Keji into seasonal park, group says, Chronicle Herald, 25 mai 2012 <http://thechronicleherald.ca/novascotia/100268-cuts-turn-keji-into-seasonal-park-group-says>.

140 Parks Canada cuts worry Keji community, 6 juin 2012 <http://www.cbc.ca/informationmornings/2012/06/06/parks-canada-cuts-worry-keji-community/>.

141 http://www.rdee.ca/statistique/en/nouveau-brunswick/comte-de-kent/coup_oeil.html.

142 <http://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/Publications/SoutheastProfile.pdf>.

143 IBID, p. 32.

144 http://www.rdee.ca/statistique/en/nouveau-brunswick/comte-de-kent/coup_oeil.html.

145 CBC, Seasonal workers anxious about changes to EI System, 24 mai 2012 <http://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/story/2012/05/24/nl-ei-seasonal-reax-525.html>.

146 Andrew Sharpe & Jeremy Smith, *La saisonnalité du marché du travail au Canada : Tendances et implications politiques*. (Ottawa : Centre d'étude des niveaux de vie, 2005).

147 The Canadian Press, Fisheries changes attacked in prestigious Science journal, 22 juin 2012, <http://www.cbc.ca/news/canada/story/2012/06/22/pol-cp-fisheries-scientists-budget-bill-concerns.html>.

148 Paul McLeod, Union: scientists scared to talk about DFO cuts, Chronicle Herald, 12 décembre 2011 <http://thechronicleherald.ca/canada/42676-union-scientists-scared-talk-about-dfo-cuts>.

149 AFPC, Changements aux régimes de pension : Une attaque contre la prochaine génération de travailleurs, 19 octobre 2012 <http://www.psc-afpc.com/news/2012/issues/20121019-f.shtml?L=1>.

150 Angella MacEwen, Employment and Labour Force Trends in Nova Scotia, Unpublished Memo, (Ottawa : Canadian Labour Congress, mars 2012.).

151 Gloria Galloway, Human resources minister quietly axes student job centres, Globe and Mail, 20 septembre 2012 <http://m.theglobeandmail.com/news/politics/ottawa-notebook/human-resources-minister-quietly-axes-student-job-centres/article2353731/?service=mobile>.

152 Linda McQuaig, Shooting the hippo – again: Austerity is an ideological need, not an economic one, 2 juillet 2012. <http://www.lindamcquaig.com/Columns/ViewColumn.cfm?REF=166>; voir l'analyse originale de Linda McQuaig : Shooting the Hippo: Death by Deficit and Other Canadian Myths Toronto : Penguin Books, 1995. Duncan Cameron and Ed Finn, 10 Deficit Myths : the Truth about Government Debts and why They Don't Justify Cutbacks (Ottawa : CCPA, 1996)

153 Jim Stanford, Paul Martin, the Deficit, and the Debt: Taking Another Look, 28 novembre 2003. http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National_Office_Pubs/afb2004_martin_deficits.pdf.

154 http://www.phac-aspc.gc.ca/canada/regions/atlantic/pdf/Tides_Inequity_and_Chronic_Disease.pdf.

155 David Macdonald, "The Shadow Public Service: The swelling ranks of federal government outsourced workers," Mars 2011, Centre canadien de politiques alternatives. http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2011/03/Shadow_Public_Service.pdf.

156 Les effectifs de la fonction publique fédérale incluent les employés qui travaillent pour les ministères et autres services de l'administration publique fédérale nommés aux Annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Les Annexes I et IV comportent les listes des ministères et organisations pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur, et l'Annexe V celle des agences distinctes. Les effectifs n'incluent pas les membres civils temporaires de la Gendarmerie royale du Canada, ni le personnel non civil du MDN et de la GRC.

157 Il ne s'agit pas de postes équivalents temps plein. Les chiffres incluent l'Administration publique centrale (APC) (soit les ministères et agences pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur) et les employeurs distincts (principalement l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le Conseil national de recherches du Canada), nommés aux Annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Sont toutefois inclus les employés de la fonction publique des personnels militaires et de la GRC, mais pas les membres non civils.

158 Site des SAGE : <http://sage-geds.gc.ca/cgi-bin/direct500/fra/TF?FN=index.html>.



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
NOVA SCOTIA OFFICE