COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Rapport de situation sur l'équité en matière d'emploi

Égalité des chances

Bureau du vérificateur général

N^{o} de dossier : 2820-02-O04-2011

Le 11 janvier 2012

Canada

Vision relative à l’équité en matière d’emploi :

« Réaliser l’égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d’avantages ou de chances en matière d’emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. »

Le saviez-vous?

La proportion de femmes ayant terminé une quelconque formation postsecondaire est toujours plus élevée que la proportion d’hommes. (Statistique Canada. « Recensement de 2006 : Portrait de la scolarité au Canada ».)

La population autochtone canadienne est jeune et est en croissance alors que près de la moitié de cette population a moins de 25 ans. Cette population grandissante constitue un bassin important de candidats pour palier à la pénurie de main d’oeuvre. (Statistique Canada. « L’emploi et le revenu en perspective».)

Les employeurs ayant fait des ajustements pour accommoder un employé handicapé ont signalé que cela leur avait permis de garder un employé qualifié, d’augmenter la productivité de celui-ci et d’éliminer le coût de formation d’un nouvel employé. (Job Accommodation Network)

La population de minorités visibles du Canada a atteint des niveaux de scolarité plus élevés que la population en général. (Statistique Canada. « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises ».)

SOMMAIRE

Les taux de réussite liés à l'équité en matière d'emploi (ÉE) du Bureau du vérificateur général (BVG) sont excellents. La représentation globale des quatre groupes désignés au sein de l'effectif du BVG est supérieure ou presque équivalente à l'estimation de la disponibilité des groupes désignés au sein de la population active. En conséquence, le BVG est considéré comme un chef de file à cet égard.

La Commission canadienne des droits de la personne encourage le BVG à maintenir ses réalisations, mais aussi à dépasser les exigences prévues par la loi en ce qui concerne l'ÉE (voir la section des résultats attendus de la Commission quant à l'ÉE).

La Commission suivra le rendement de BVG par l'entremise d'un examen des rapports annuels soumis au bureau du dirigeant principal des ressources humaines. La Commission pourrait évaluer de nouveau la situation de BVG à l'intérieur d'une période de trois ans pour analyser les résultats.

Si le BVG continue d'être un chef de file de l'ÉE (c.-à-d. qu'il affiche une meilleure représentation globale par comparaison avec sa propre industrie ou qu'il a une pleine représentation globale pour au moins trois des quatre groupes désignés), l'évaluation ne portera que sur les résultats atteints.

En contrepartie, si le BVG obtient alors de moins bons résultats liés à l'ÉE, l'évaluation portera sur les neuf exigences législatives ainsi que sur les résultats atteints.

Soucieuse d'aider les organisations à instaurer une culture viable des droits de la personne, la Commission met actuellement à l'essai le Modèle de maturité pour les droits de la personne (MMDP). Il s'agit d'une feuille de route destinée à favoriser des pratiques de gestion des ressources humaines qui permettront à l'organisation d'améliorer continuellement son bilan en matière de droits de la personne. L'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constitue l'un des éléments clés du Modèle.

La Commission invite le BVG à participer à cette initiative. En raison de son statut de chef de file, il semble que le BVG serait évalué par la Commission au niveau trois (sur une possibilité de cinq) à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Vous pouvez en apprendre davantage sur le MMDP en consultant le site Internet de la Commission à l'adresse : http://www.chrc-ccdp.ca/hrmm_mmdp/default-fr.asp

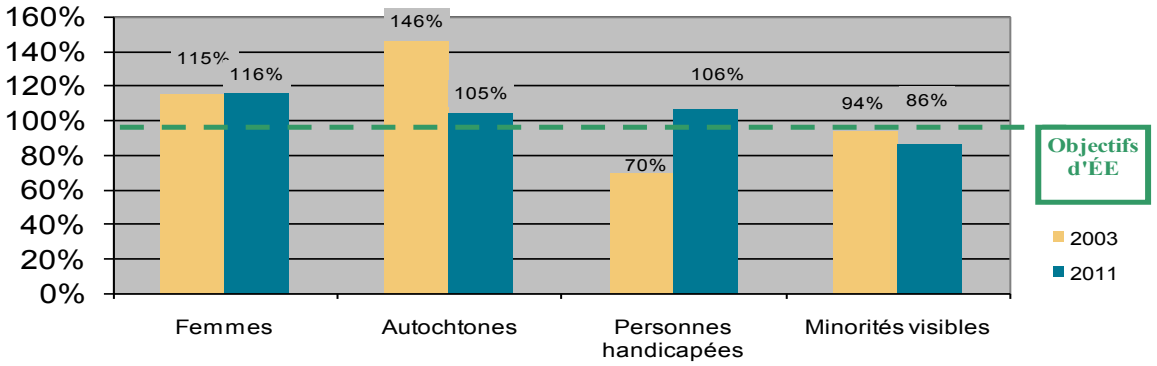
1. PROFIL DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le but de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

1.1 Profil du Bureau du vérificateur général par groupes visés par l'ÉE

Le diagramme à barres suivant illustre les taux de réussite des membres de groupes désignés au sein de l'effectif de BVG au cours des dernières années. Les taux de réussite touchant l'équité en matière d'emploi sont définis par le ratio entre la représentation au sein de l'effectif de l'employeur et la disponibilité sur le marché du travail. Une note de 100 % signifie que la représentation d'un groupe est égale à la disponibilité de ce groupe au sein du segment concerné du marché du travail.

Bureau du vérificateur général du Canada
Taux de réussite de l' ÉE
par groupes désignés, 2003 et 2011



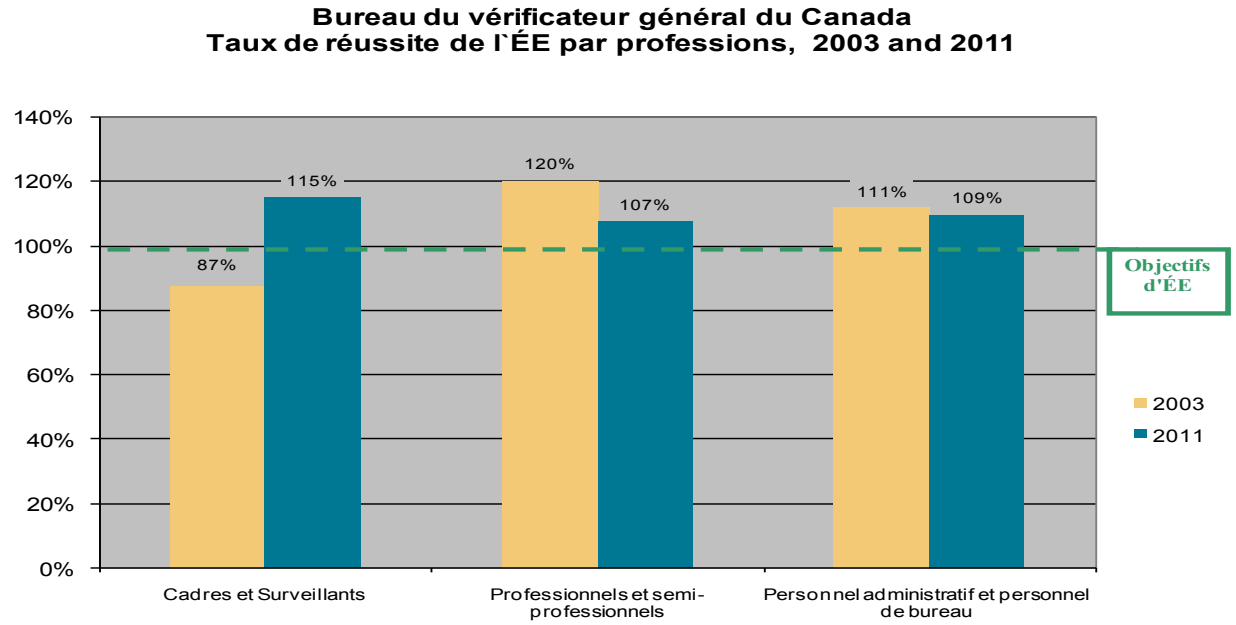
- En 2011, les taux de réussite globaux liés à l'équité en matière d'emploi des quatre groupes désignés étaient supérieurs ou presque équivalents à l'objectif d'ÉE de 100 %, ce qui est excellent.

- Les personnes handicapées ont connu des améliorations cnosidérables quant à leurs taux de réussite liés à l'équité en matière d'emploi depuis 2003, ce qui est louable. Toutefois, le BVG devrait être attentif aux membres des minorités visibles afin de renverser la tendance négative.

D'autres renseignements sur les écarts dans la représentation des quatre groupes désignés par catégories professionnelles se trouvent à l'Annexe 2.

1.2 Profil du Bureau du vérificateur général par catégories professionnelles

Le diagramme à barres qui suit illustre les taux de réussite globaux par catégories professionnelles :



Le groupe des Cadres et surveillants se compose des Cadres supérieurs, des Cadres intermédiaires et autres administrateurs et des Surveillants.

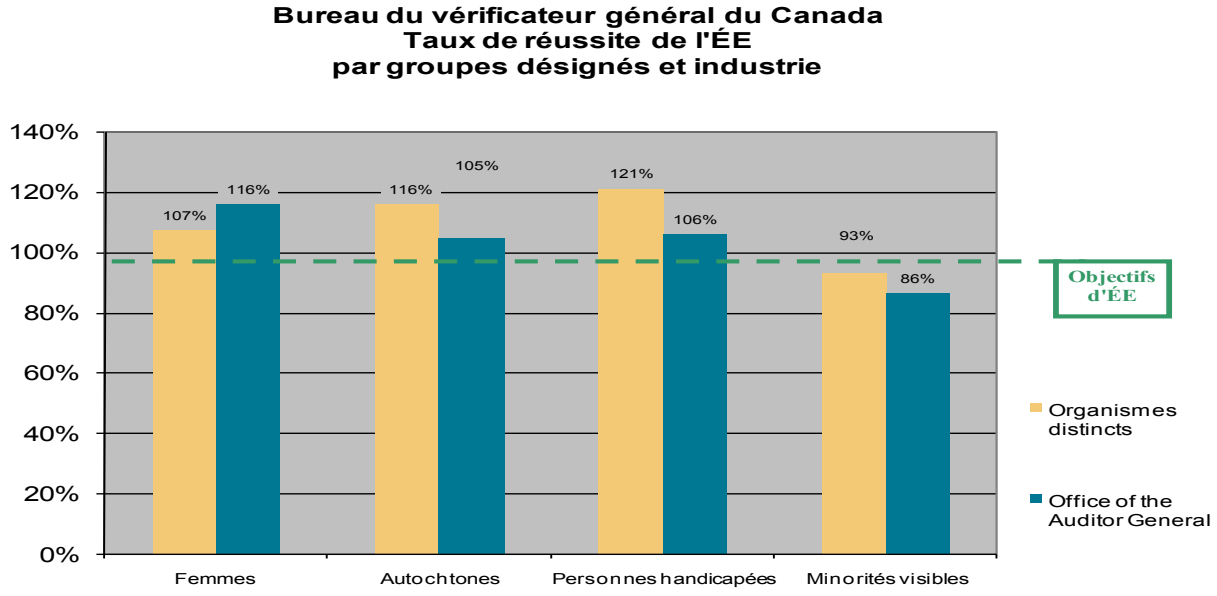
- Les taux de réussite globaux pour l'équité en matière d'emploi des trois catégories professionnelles dépassent l'objectif d'ÉE de 100 %, ce qui est excellent.

- Certains écarts mineurs existent chez les membres des minorités visibles dans la catégorie des Professionnels et semi-professionnels, et chez les femmes et les membres des minorités visibles dans la catégorie de personnel administratif et de bureau principal, et de personnel de bureau.

D'autres renseignements sur les écarts dans la représentation des quatre groupes désignés par catégories professionnelles se trouvent à l'Annexe 2.

1.3 Comparaison avec les organismes fédéraux distincts

Le BVG est considéré comme un chef de file dans le domaine de l'ÉE car le taux de réussite global est supérieur à 100% pour les femmes, les autochtones et les personnes handicapées.



- La représentation globale de trois des quatre groupes désignés : les femmes, les autochtones et les personnes handicapées dépassent l'objectif d'ÉE de 100 % comme elle le fait pour des organismes distincts.

- La représentation globale des membres des minorités visibles demeure bonne, mais il est inférieur à celui des organismes fédéraux distincts. Cela montre que l'amélioration est possible.

2.1 Défis généraux de l'industrie du Bureau du vérificateur général

a. Secteur public

En 2009-2010, trois des quatre groupes désignés ont été nommés à la fonction publique dans une proportion supérieure à leur disponibilité respective au sein de la population active. Les personnes handicapées font toutefois exception.

- Bien que les personnes handicapées ne soient pas sous-représentées dans la fonction publique, le pourcentage de postulants appartenant à ce groupe est demeuré stable à 3,0 %, tandis que leur taux de nomination a diminué, passant de 3,3 % en 2008-2009 à 3,1 % en 2009-2010.

La Commission de la Fonction Publique (CFP) s'est concentrée en 2009-2010 sur diverses initiatives qui devraient mener à une amélioration continue de la représentation des groupes désignés au titre de l'ÉE dans la fonction publique.

Pratique notable : En 2009-2010, Santé Canada, l'École de la fonction publique du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et Diversification de l'économie de l'Ouest Canada ont affiché un bon rendement pour les initiatives en matière de dotation qui visaient à accroître la représentativité. Selon leur Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation, chacune de ces quatre organisations a intégré la planification de l'ÉE à celle des activités, a établi des objectifs mesurables pour le recrutement et l'embauche de membres des groupes désignés et a rendu compte des progrès à la haute direction. Les quatre organisations ont également démontré leur engagement à l'égard de la représentativité, notamment en encourageant la collaboration avec les collectivités des minorités visibles et des Autochtones, en participant à des programmes de mentorat dans le milieu universitaire, en créant un Programme d'intégration des personnes handicapées, en intégrant dans les activités de sensibilisation une composante relative à la diversité et en établissant et en mettant en oeuvre un programme de stages destiné aux Autochtones.

Pour plus d'information, veuillez consulter le rapport annuel de la CFP 2009-2010 à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca/arp-rpa/2010/index-fra.htm

b. Environnement économique

Lorsque l'économie tourne au ralenti, les activités d'embauche et d'avancement sont moins nombreuses, mais un certain roulement a quand même lieu en raison des retraites, des congés de maternité, des départs volontaires et involontaires et des mutations. Grâce à la réduction naturelle des effectifs, les organisations peuvent offrir des possibilités d'emploi aux membres des groupes désignés. De plus, les employeurs peuvent préparer les membres de groupes désignés à des possibilités d'avancement en

leur offrant des programmes de formation et de mentorat et d’autres initiatives de perfectionnement

En plus d’assurer l’embauche, l’avancement et le maintien en poste de membres de groupes désignés au sein de l’effectif, les employeurs doivent aussi composer avec les divers besoins en faisant montre de souplesse. Cela est également possible en période de ralentissement économique, tout en étant avantageux pour l’ensemble des employés de l’organisation.

2.2 Défis généraux liés au marché du travail

a. Consultation et collaboration avec les représentants des employés

La consultation et la collaboration avec les représentants des employés sont des éléments clé du succès de l'équité en matière d'emploi. Cette approche permet d'améliorer la prise de décisions, de rallier davantage le personnel et de réduire les résistances potentielles lors de la mise en oeuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi. Elle contribue aussi à l'élaboration de solutions créatives par les personnes qui comprennent le mieux l'environnement et les défis de l'organisation.

La participation des représentants des salariés, y inclus les agents négociateurs, à l'élaboration des politiques et des procédures touchant l'équité en matière d'emploi devrait permettre de mieux comprendre la dynamique du lieu de travail et d'établir des approches qui devraient se révéler plus efficaces pour favoriser la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

Tout employeur assujetti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doit consulter les représentants des salariés sur des points précis touchant la réalisation de l'équité en matière d'emploi.

L'employeur et les représentants des salariés doivent collaborer à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi.

Alors que l'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour maximiser la consultation et la collaboration avec les représentants des salariés, si cela s'avère impossible, il est tenu d'agir seul. La *Loi* indique clairement que c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de se conformer aux dispositions de la *Loi.*

Pour plus d'information, veuillez consulter la *Ligne directrice no 3 : Consultation et collaboration* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) concernant l'équité en matière d'emploi à l'adresse suivante: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/legislation/lignesdirectrices/lndr3.pdf

b. Enjeux de discrimination systémique

Par discrimination systémique, on entend toute forme de discrimination qui donne lieu à des tendances persistantes d'inégalité, les perpétue ou les consolide parmi des groupes défavorisés lorsque la situation d'ensemble est évaluée dans une perspective historique, juridique et sociale plus générale. Il s'agit souvent d'un mélange de pratiques intentionnelles et involontaires.

Ce genre de discrimination n'exclut pas nécessairement tous les membres d'un groupe, mais elle a des effets plus graves sur au moins un groupe protégé que sur d'autres.

Pour corriger la situation, il faut souvent prendre des mesures afin de transformer les systèmes qui ont donné lieu au problème.

Par exemple, il arrive souvent que les qualifications recherchées pour un poste ne soient pas des exigences professionnelles justifiées, ce qui présente un obstacle pour de nombreux candidat(e)s. Un autre exemple est une offre d'emploi qui met l'accent sur le nombre d'années d'expériences requises plutôt que sur les qualifications et les compétences requises. Ceci tend à exclure les femmes qui interrompent leurs carrières afin de s'occuper de leur famille.

Les programmes d'équité en matière d'emploi sont un moyen parmi d'autres de corriger ces situations de discrimination systémique.

c. Mesures d'adaptation en milieu de travail

L'aménagement (aussi nommé mesure d'adaptation) en milieu de travail le plus courant destiné aux personnes occupées ayant des limitations d'activités était la modification des heures et des jours de travail ou des heures de travail réduites. Ces modifications ont été déclarées par un cinquième des personnes occupées qui avaient une limitation d'activités. Environ 1 personne sur 6 avait besoin d'un fauteuil spécial ou d'un soutien dorsal ou encore d'une redéfinition des tâches, tandis qu'environ 1 personne sur 10 avait besoin d'un poste de travail modifié ou ergonomique (Statistiques Canada, Le Quotidien du 24 juillet 2008).

On entend par mesure d'adaptation toute dérogation aux règles ou modification aux installations générales pour une personne ayant des besoins particuliers. De telles mesures sont prises lorsque les règles ou installations en questions ont, généralement parlant, leur raison d'être, mais qu'elles ont un effet négatif sur les membres de certains groupes.

Selon la législation sur les droits de la personne, les mesures d'adaptation ne doivent pas aller jusqu'à causer un préjudice injustifié à l'employeur. Au nombre des facteurs pouvant contribuer à causer un préjudice injustifié à l'employeur, citons les frais que l'employeur est incapable d'acquitter, la perturbation importante des opérations, et les considérations liées à la santé et à la sécurité. Il importe ici d'insister sur le fait que ce n'est pas parce qu'une mesure d'adaptation entraîne des coûts, perturbe les activités ou pose des difficultés qu'il y a « préjudice injustifié ».

Les syndicats doivent faciliter la prise de mesures raisonnables d'adaptation. Notamment, lorsque certaines clauses des conventions collectives créent des difficultés particulières pour des membres des groupes désignés, les agents négociateurs doivent collaborer aux efforts déployés pour éliminer les difficultés en question.

Pour plus d'information, veuillez consulter la Ligne directrice 7 : Plan d'équité en matière d'emploi émise par RHDCC à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/legislation/lignesdirectrices/indr7.shtml

d. Programmes spéciaux visant à prévenir, à supprimer ou à réduire un désavantage

Un programme spécial (ou mesure spéciale) se définit comme un plan, un arrangement, une règle, une politique ou une disposition législative visant à prévenir, à supprimer ou à réduire un désavantage que subissent ou peuvent vraisemblablement subir des groupes défavorisés.

La raison du désavantage doit être liée à l'un des motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou à l'appartenance à l'un des groupes désignés mentionnés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* L'adoption ou la mise en œuvre d'un programme spécial ne constitue pas un acte discriminatoire.

La Commission met à la disposition des employeurs sa propre politique sur les programmes spéciaux afin d'aider les employeurs à élaborer et à mettre en place des programmes spéciaux ayant pour objet de garantir l'atteinte de l'égalité : http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/special_programs-fr.asp

2.3 Réalisations et défis propres à du Bureau du vérificateur général

Réalisations

Le BVG dépasse les objectifs d'équité en matière d'emploi pour trois des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Il a aussi affiché une amélioration marquée de la représentation globale des personnes handicapées, ce qui est excellent.

Défis particuliers

Comme susmentionné au présent rapport, le BVG doit prendre des mesures supplémentaires afin d'augmenter la représentation des membres des minorités visibles au sein des catégories professionnelles où l'on observe une sous-représentation.

3. ATTENTES DE LA COMMISSION À L'ÉGARD DES TAUX DE RÉUSSITE

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* le Bureau du vérificateur général doit veiller à faire des progrès raisonnables en ce qui a trait à la réalisation de l'équité en matière d'emploi. La croissance démographique constante des groupes désignés a une incidence sur les mesures prises pour éliminer les écarts de représentation. En fait, le taux de disponibilité des quatre groupes désignés au sein de la population active a augmenté de 25 % entre 2003 et 2008. Conséquemment, ceci augmente les opportunités de recrutement pour les membres des groupes désignés.

Qui plus est, certaines réserves et établissements des Premières nations n'ont pas participé au recensement parce que le dénombrement n'a pas été permis ou parce qu'il a été interrompu avant la fin. En 2006, 22 réserves n'ont pas été dénombrées au complet, en baisse par rapport aux 30 réserves en 2001 et aux 77 en 1996. Aux termes des règles portant sur la qualité des données de Statistique Canada, ces régions non dénombrées doivent être exclues du recensement[1]. En vertu de ce qui précède, au moment de fixer leurs objectifs quantitatifs à court terme (recrutement et promotion), les employeurs devraient tenir compte des facteurs suivants pour améliorer leur bilan en équité en matière d'emploi :

- la croissance continue du taux de disponibilité;
- la sous-représentation des Autochtones dans les données des recensements.

Ces facteurs pourraient être pris en considération en plus des exigences législatives suivantes:

1) la sous-représentation des membres des groupes désignés;
2) la disponibilité de membres compétents des groupes désignés;
3) l'augmentation ou la réduction prévue de son effectif;
4) le roulement prévu au sein de son effectif.

En l'occurrence, la Commission invite le Bureau du vérificateur général à viser les taux de représentation globaux suivants :

-	Femmes :	maintenir la représentation actuelle
-	Autochtones :	3.0%
-	Personnes handicapées :	4.5%
-	Minorités visibles :	16.0%

Il ne s'agit pas de quotas, mais bien de buts (ou de cibles flexibles et rationnelles), que BVG peut utiliser, comme tout objectif opérationnel, en tant qu'outils de planification et d'évaluation.

[1] En raison du dénombrement incomplet des Autochtones, la Commission a demandé à Statistique Canada de lui fournir une estimation du nombre de personnes non recensées. De manière à tenir compte de ces personnes dans les taux de disponibilité au sein de la population active, la Commission suggère un taux proportionnellement plus élevé pour mieux rendre compte de la représentation des Autochtones dans l'effectif.

4. CONCLUSION

Les taux de réussite liés à l'ÉE du BVG sont excellents. La représentation globale de trois groupes désignés : les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées au sein de l'effectif du BVG dépassent l'objectif de représentation de 100 %. Par conséquent, le BVG est actuellement considéré comme un chef de file de l'ÉE parmi les organismes fédéraux distincts.

Qui plus est, le BVG obtient un meilleur taux de réussite concernant l'ÉE quand on la compare avec sa propre industrie En l'occurrence, le BVG est considéré comme un chef de file dans son secteur à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

Le BVG doit toutefois continuer de suivre son plan et d'évaluer ses progrès tant qu'il y existera des écarts de représentation dans certaines catégories professionnelles. L'employeur doit prendre des mesures ciblées pour réduire, et idéalement éliminer, les écarts qui subsistent (voir l'Annexe 2.)

La Commission invite les employeurs à dépasser les exigences minimales de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à devenir des employeurs de choix, ce qui leur permettrait de tirer profit des avantages d'une meilleure représentation des groupes désignés.

Pour aider les employeurs, la Commission met en place un Modèle de maturité pour les droits de la personne (MMDP) qui intègre de multiples processus de la Commission (plaintes, vérifications, examen des politiques, formation, etc.). Cette initiative favorise l'harmonisation et l'intégration d'activités multidisciplinaires nécessaires pour instaurer une culture des droits de la personne. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est l'un des éléments clés du modèle.

Vous pouvez en apprendre davantage sur le MMDP en consultant le site Internet de la Commission à l'adresse : http://www.chrc-ccdp.ca/hrmm_mmdp/default-fr.asp

ANNEXE 1 : PROCESSUS DE VÉRIFICATION

Le vérificateur général du Canada est un agent du Parlement qui vérifie les ministères et organismes publics fédéraux, la plupart des sociétés d'État et de nombreuses autres organisations fédérales. Il signale, publiquement, à la Chambre des communes, des questions qui, selon lui, devraient être portées à son attention.

Nom de l'employeur	Bureau du vérificateur général du Canada
Nom et titre de la personne-ressource	Colette Montpetit Directrice, Gestion stratégique des ressources humaines
Secteur	Secteur public
Nombre d'employés	650
Analyse de l'effectif	L'analyse de l'effectif est datée du 31 mars 2010 Elle est basée sur le Recensement de 2006 et sur l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA).
Siège social ou administration centrale	Ottawa
Bureaux régionaux	Vancouver, Edmonton, Ottawa, Montreal et Halifax
Représentants des employés	PSAC Local 316 (182 employés)
Agent de vérification de la conformité	Renée Graziella Thomas

Le BVG exécute des vérifications de gestion des ministères et organismes fédéraux, les vérifications financières annuelles des états financiers du gouvernement, des examens spéciaux et des vérifications financières annuelles des sociétés d'État.

L'organisation emploie 650 personnes, dont 50 % font partie de la catégorie Professionnels et 27 %, de la catégorie professionnelle Cadres intermédiaires et autres administrateurs.

Le BVG a été avisé le 24 août 2011 de cette évaluation, et il s'agit de la deuxième vérification réalisée dans cette organisation.

ANNEXE 2 : STATISTIQUES SUR LA REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le tableau qui suit illustre la représentation globale et professionnelle des membres des groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur.

Office of the Auditor General
REPRÉSENTATION ET DISPONIBILITÉ DES GROUPES DÉSIGNÉS
PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES AU 31 MARS 2011

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	FEMMES					
		Représentation		Disponibilité		Écart	Ratio*
	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	Nbre	
Cadres supérieurs	18	5	27.8%	42.2%	8	-3	66%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	93	52.5%	40.8%	72	21	129%
Professionnels	329	196	59.6%	53.3%	175	21	112%
Personnel semi-professionnel et technique	17	6	35.3%	25.0%	4	2	141%
Surveillants	3	2	66.7%	50.6%	2	0	132%
Personnel administratif et de bureau principal	17	10	58.8%	76.8%	13	-3	77%
Personnel de bureau	89	77	86.5%	69.8%	62	15	124%
TOTAL	**650**	**389**	**59.8%**	**51.7%**	**336**	**53**	**116%**

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	AUTOCHTONES					
		Représentation		Disponibilité		Écart	Ratio*
	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	Nbre	
Cadres supérieurs	18	1	5.6%	7.2%	1	0	77%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	5	2.8%	4.0%	7	-2	71%
Professionnels	329	5	1.5%	1.2%	4	1	127%
Personnel semi-professionnel et technique	17	1	5.9%	2.2%	0	1	100%
Surveillants	3	0	0.0%	2.1%	0	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	17	0	0.0%	1.9%	0	0	-
Personnel de bureau	89	4	4.5%	2.5%	2	2	180%
TOTAL	**650**	**16**	**2.5%**	**2.4%**	**15**	**1**	**105%**

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	PERSONNES HANDICAPÉES					
		Représentation		Disponibilité		Écart	Ratio*
	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	Nbre	
Cadres supérieurs	18	0	0.0%	3.2%	1	-1	0%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	8	4.5%	3.2%	6	2	141%
Professionnels	329	14	4.3%	4.5%	15	-1	95%
Personnel semi-professionnel et technique	17	0	0.0%	4.8%	1	-1	0%
Surveillants	3	0	0.0%	9.5%	0	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	17	1	5.9%	2.6%	0	1	100%
Personnel de bureau	89	5	5.6%	4.4%	4	1	128%
TOTAL	**650**	**28**	**4.3%**	**4.1%**	**27**	**1**	**106%**

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	MINORITÉS VISIBLES					
		Représentation		Disponibilité		Écart	Ratio*
	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	Nbre	
Cadres supérieurs	18	1	5.6%	4.8%	1	0	116%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	7	4.0%	5.1%	9	-2	78%
Professionnels	329	61	18.5%	19.2%	63	-2	97%
Personnel semi-professionnel et technique	17	1	5.9%	11.0%	2	-1	53%
Surveillants	3	0	0.0%	9.0%	0	0	-
Personnel administratif et de bureau principal	17	1	5.9%	8.0%	1	0	74%
Personnel de bureau	89	4	4.5%	11.1%	10	-6	40%
TOTAL	**650**	**75**	**11.5%**	**13.3%**	**87**	**-12**	**86%**

Etant donné que les chiffres ont été arrondis, il se peut que les totaux n'arrivent pas à la somme des composants.
Source : Recensement du Canada de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 (EPLA).
*Relation proportionnelle entre la représentation et la disponibilité.

Pour en savoir plus, prière de contacter :

Commission canadienne des droits de la personne
Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
TTY : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.chrc-ccdp.ca

Ce document est disponible en médias substituts sur demande