L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel de 2013-2014

Bureau du vérificateur général du Canada

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2014.
ISSN 1920-6895

L’équité en matière d’emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel de 2013-2014

Au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureux de présenter au Parlement, par l'intermédiaire de votre bureau, le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada de 2013-2014.

Recevez mes salutations distinguées.

Le vérificateur général du Canada,

Michael Ferguson, CPA, CA
FCA (Nouveau-Brunswick)

Table des matières

Introduction **1**

Le contexte de l'équité en matière d'emploi **1**

Lois habilitantes 1
Indépendance par rapport au gouvernement 1

Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi **1**

Nos travaux 1
Notre organisation 2
Notre structure 2

Mise en œuvre du principe d'équité en matière d'emploi **2**

Application de la loi 2
Dossiers sur l'équité en matière d'emploi 2
Recrutement 3
Activités et événements 3
Planification de la relève 3
Analyse de la Commission canadienne des droits de la personne 3

Le Plan d'équité en matière d'emploi **4**

Communication et consultation 4
Objectifs quantitatifs 5

Les données sur l'équité en matière d'emploi **5**

La représentation des groupes désignés — Points saillants 6
Femmes 6
Autochtones 6
Personnes handicapées 6
Membres des minorités visibles 6
Représentation en ce qui a trait au recrutement, aux promotions et aux départs 6
Recrutement exprimé en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active 6
Promotions 6
Départs 7

Annexe — Données statistiques **8**

Étendue du rapport 8
Données sur les membres des groupes désignés 8

Liste des tableaux **9**

Introduction

Le présent Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période allant du 1er avril 2013 au 31 mars 2014.

Il fournit également des renseignements sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2014.

Le contexte de l’équité en matière d’emploi

Lois habilitantes

Les pouvoirs du Bureau du vérificateur général du Canada lui sont conférés par la *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un certain nombre d’autres lois.

Indépendance par rapport au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes gouvernementaux en raison de notre indépendance à l'égard du gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel, et le mandat de dix ans du vérificateur général.

Application de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*

En tant que secteur de la fonction publique du Canada, le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l’alinéa 4(1)*c*) de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*.

Nos travaux

Le Bureau du vérificateur général du Canada audite les activités du gouvernement fédéral et fournit au Parlement, de manière indépendante, de l’information, des conseils et une assurance en ce qui a trait à l’administration des fonds publics par le gouvernement fédéral. Le Bureau peut formuler des commentaires sur la mise en œuvre d’une politique dans ses rapports d’audit, mais il ne commente pas la politique elle-même.

Nous sommes chargés de mener des audits législatifs. Nous effectuons :

- des audits de performance des ministères et organismes fédéraux;
- des audits annuels des états financiers du gouvernement;
- des examens spéciaux et des audits annuels des états financiers de sociétés d’État.

Nous auditons également les administrations du Nunavut, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

Depuis 1995, à la suite de modifications apportées à la *Loi sur le vérificateur général*, le Bureau a également un mandat précis dans le domaine de l’environnement et du développement durable.

Les conclusions découlant de nos audits – qui comprennent des pratiques exemplaires, des questions nécessitant une attention particulière et des recommandations concernant des améliorations à apporter – sont communiquées au Parlement sous forme de rapports. Les rapports du vérificateur général peuvent être étudiés par des comités parlementaires, qui tiennent des audiences et recommandent des mesures à prendre. Dans les territoires, les assemblées législatives assurent une surveillance similaire. Le gouvernement a la possibilité de répondre aux constatations présentées dans les rapports et peut mettre en œuvre les changements recommandés.

Le Bureau du vérificateur général participe également à des activités sur la scène internationale.

Notre organisation

Le Bureau, qui comprend le commissaire à l’environnement et au développement durable, est divisé en trois directions générales : les Pratiques d’audit, les Services d’audit et le Groupe de la direction. La plupart des employés travaillent à l’administration centrale à Ottawa. Les bureaux régionaux se trouvent à Vancouver, à Edmonton, à Montréal et à Halifax.

Nous disposons d’un effectif spécialisé puisqu’environ 80 % de nos employés (455 sur 571) sont des cadres intermédiaires et des professionnels de l’audit.

Nous sommes déterminés à offrir un milieu de travail où chacun est traité avec dignité et respect, et encouragé à réaliser son plein potentiel professionnel. Nous favorisons les communications franches et ouvertes afin de créer un climat qui inspire la confiance et qui est propice au travail en équipe. Nous valorisons le talent et la diversité de chacun et nous appuyons les initiatives axées sur l’apprentissage et l’amélioration de la qualité de la vie.

Le Bureau s'attend à ce que ses employés fassent preuve d'intégrité personnelle et d'un comportement éthique et à ce qu'ils se conforment à ses valeurs, à ses normes et à ses codes de conduite. Les compétences et les comportements relatifs à la gestion du personnel sont évalués lors du recrutement et des évaluations de rendement annuelles.

Notre structure

Le vérificateur général adjoint des Services corporatifs, qui fait partie du Conseil de direction, est le champion de l'équité en matière d'emploi et, à ce titre, il s'efforce de rehausser la visibilité des questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité au sein du Bureau.

Nous avons par ailleurs mis sur pied un comité sur l'équité en matière d'emploi et des sous-comités qui représentent les quatre groupes désignés, afin de mieux faire connaître et comprendre les questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité en milieu de travail.

Le président du Comité sur l'équité en matière d'emploi communique directement au vérificateur général adjoint des Services corporatifs toute question liée à l'équité en matière d'emploi qu'il juge pertinente. Le président donne des avis sur toutes les politiques et les questions qui pourraient toucher l'équité en matière d'emploi.

Mise en œuvre du principe d’équité en matière d’emploi

Application de la loi

Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu un sondage de déclaration volontaire. Nous avons ensuite effectué une analyse de l'effectif afin de déterminer la représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Nous faisons la mise à jour de cette analyse tous les ans, et le présent rapport renferme les résultats au 31 mars 2014.

Dossiers sur l’équité en matière d’emploi

Nous avons mis en œuvre des procédures pour tenir des dossiers exacts et en ordre sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi mis au point des outils et des pratiques d'information pour tenir nos employés au courant des questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Par exemple, grâce à notre site INTRAnet, tout le personnel peut consulter facilement des renseignements actualisés sur l'équité en matière d'emploi.

Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire avant leur première journée de travail au Bureau. Nous diffusons régulièrement des avis

pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit, en tout temps, de s'identifier comme faisant partie de l'un des groupes désignés.

Recrutement

Tout comme bien d'autres organisations fédérales, le Bureau du vérificateur général du Canada a fait l'objet de l'Examen stratégique et fonctionnel, ce qui a mené à la réduction de 34 postes et à la prise de très peu de mesures de recrutement au cours de l'exercice 2013-2014.

Activités et événements

Pour promouvoir un environnement organisationnel qui appuie les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, le Bureau participe tout au long de l'année à plusieurs activités, dont les suivantes :

- la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones;
- la Journée nationale des Autochtones;
- le Mois de l'histoire des Autochtones
- la Journée internationale de la tolérance;
- la Journée internationale des personnes handicapées;
- le Mois de l'histoire des Noirs;
- le festival culturel du BVG, qui souligne la Journée canadienne du multiculturalisme;
- la Foire des boursiers étrangers, organisée dans le cadre du Programme international d'aide destiné aux bureaux d'audit législatif.

De plus, le Bureau continue de participer activement à des campagnes de sensibilisation et de financement pour promouvoir des causes qui touchent les membres des groupes désignés, dont les suivantes :

- la recherche sur le cancer du sein - Journée nationale du denim;
- la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes;
- la Course à la vie;

Enfin, lors des séances d'orientation du personnel et dans ses différents programmes permanents de formation interne, le Bureau fait la promotion des principes de respect et de compréhension en milieu de travail. Les auditeurs nouvellement embauchés affectés à des missions dans le Nord reçoivent une formation de sensibilisation aux différences culturelles visant à leur permettre de mieux comprendre la communauté au sein de laquelle ils travaillent.

Les cours suivants sont offerts à tous les gestionnaires et à tous les employés :

- Travailler au sein d’un effectif diversifié;
- Créer un milieu de travail respectueux;
- Comprendre les différences;
- Principes fondamentaux de la supervision;
- Travailler en équipe.

Planification de la relève

Le nombre prévu de départs à la retraite fait chaque année l'objet d'un suivi. Le Bureau continue de voir à ce que l'on tienne dûment compte de tous les membres des groupes désignés qui participent à des processus annuels de rotation et de promotion en informant les gestionnaires responsables du recrutement et en nommant des jurys de sélection représentatifs.

Au fil des ans, les efforts soutenus du Bureau ont permis à un plus grand nombre de membres des groupes désignés d'être promus. Les résultats de ces efforts sont évidents, en particulier pour les femmes et les membres des minorités visibles, qui sont considérés comme bien représentés dans les promotions accordées au cours de l’exercice 2013-2014 (voir le tableau 9).

Analyse de la Commission canadienne des droits de la personne

En 2011, la Commission canadienne des droits de la personne a effectué une analyse des données sur l’équité en matière d’emploi du Bureau du vérificateur général. L’analyse réalisée établit une comparaison entre les résultats du Bureau en la

matière et ceux d’autres employeurs qui sont assujettis à la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*.

Le rapport de la Commission, qui est disponible sur le site Web du BVG, énonce ce qui suit :

« Les taux de réussite liés à l'équité en matière d'emploi (EE) 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. »

Un chef de file est une organisation qui affiche une meilleure représentation globale comparativement à son propre secteur d'activité ou qui a une pleine représentation globale pour au moins trois des quatre groupes désignés.

La Commission canadienne des droits de la personne suivra le rendement du BVG en examinant les rapports annuels qu'il soumet au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Le Plan d’équité en matière d’emploi

Par le passé, le Bureau élaborait un plan d'équité en matière d'emploi qui décrivait les activités et les initiatives destinées à accroître la sensibilisation aux questions d'équité et de diversité et à améliorer les possibilités offertes en milieu de travail à tous les membres du personnel.

Lorsque le Bureau a été assujetti à la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a été mis sur pied. Ce comité est chargé de promouvoir les activités liées à l'équité en matière d'emploi mises en œuvre par le Bureau, tout en sensibilisant davantage le personnel aux questions d'équité et de diversité et en augmentant les possibilités d'emploi et de promotion pour tous les groupes.

Le Bureau a toujours eu un plan d’équité en matière d’emploi afin de se conformer aux exigences énoncées à l’article 10 de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*. Les plans portent sur une période de trois ans et fixent des objectifs précis visant à améliorer la représentation des membres des groupes désignés.

Au cours de l’exercice 2012-2013, le BVG a élaboré un nouveau plan triennal d’équité en matière d’emploi pour les exercices 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015. Le plan a été approuvé et affiché sur INTRAnet avant la fin de l’exercice 2012-2013.

Communication et consultation

Une communication continue se révèle un facteur de réussite essentiel de l'initiative d'équité en matière d'emploi du Bureau. Ce dernier met donc en œuvre différentes activités de communication qui ont pour objectif d'appuyer les programmes d'équité et de diversité. Le Bureau :

- offre chaque année au personnel un éventail de cours sur l’équité et la diversité;
- affiche les documents de communication sur l’équité et la diversité dans les aires communes du Bureau;
- diffuse sur son site INTRAnet de l’information concernant la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* et les plans et les politiques connexes;
- informe les employés des progrès qu’il a réalisés pour atteindre les objectifs de représentation;
- invite le personnel, la direction et les représentants syndicaux locaux à participer à des discussions constructives afin de l’aider à surmonter tout obstacle nuisant encore au recrutement et au maintien en poste du personnel;
- mène des activités de promotion et de partenariat auprès d’établissements d’enseignement et d’associations professionnelles pour favoriser l’atteinte de ses objectifs;

- mène des consultations auprès d’un comité patronal-syndical avant de parachever les politiques et les plans, tels que le plan triennal sur l’équité en matière d’emploi.

Objectifs quantitatifs

Nous souscrivons aux idéaux d'équité en matière d'emploi et nous mettons tout en œuvre pour qu'ils se concrétisent au sein de notre effectif et de notre milieu de travail.

Le Bureau s'efforce d'atteindre la pleine représentation des membres de chacun des groupes désignés par rapport à la disponibilité au sein de la population active. Les résultats de ses efforts font l'objet d'un suivi par le champion de l'équité en matière d'emploi et sont communiqués chaque année dans le rapport ministériel sur le rendement.

Les données sur l’équité en matière d’emploi

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi sont établies à l'aide du système de Classification nationale des professions (CNP) élaboré par Emploi et Développement social Canada (voir la pièce 1). Ce système comprend 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE), qui sont définies à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, et 520 groupes de base de la CNP.

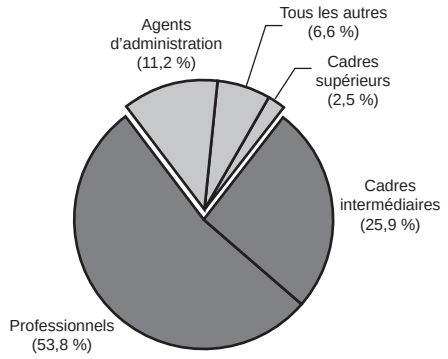
La classification des employés du Bureau selon ce système indique que son effectif comporte une très forte proportion de spécialistes :

- Les 571 employés du Bureau sont regroupés dans 7 des 14 CPEE.
- La plupart des employés du Bureau (80 %) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP, à savoir Vérificateurs (auditeurs professionnels) et Cadres intermédiaires (voir la pièce 2).

Pièce 1 — Classification des employés du Bureau selon le système de Classification nationale des professions

Catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi (CPEE)	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP)
1 – Cadres supérieurs	0012 – Cadres supérieurs
2 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 – Autre gestionnaires
3 – Professionnels	1111 – Vérificateurs
4 – Personnel semi-professionnel et technique	1221 – Agents d’administration
5 – Surveillants	1441 – Commis de soutien administratif
7 – Personnel administratif et de bureau principal	
10– Personnel de bureau	

Pièce 2 — Répartition des employés selon les principaux groupes de professions



La représentation des groupes désignés — Points saillants

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés avec les données les plus récentes sur la disponibilité au sein de la population active, telles qu'elles ont été fournies par Emploi et Développement social Canada dans son rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour établir cette comparaison dans la plupart des secteurs, exception faite des catégories du Personnel administratif et de bureau principal et du Personnel de bureau, pour lesquelles nous avons utilisé les données de la région de la capitale nationale.

Femmes

Au 31 mars 2014, les femmes représentaient 62,5 % de l'effectif du Bureau, soit une proportion légèrement supérieure à celle de l'an dernier (62,1 %) et supérieure au taux de disponibilité au sein de la population active, qui est de 51,2 %. Le taux de représentation des femmes au Bureau demeure supérieur au taux de disponibilité au sein de la population active dans cinq des sept catégories professionnelles (voir le tableau 4).

Autochtones

La représentation des employés autochtones du Bureau a légèrement diminué (de 2,8 % à 2,6 %). Toutefois, le Bureau maintient la parité avec le taux de disponibilité au sein de la population active. La représentation de ce groupe a augmenté de 20 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres administrateurs (voir le tableau 5).

Personnes handicapées

La représentation globale des personnes handicapées est demeurée essentiellement la même au cours des cinq dernières années (de l'ordre de 4 %, ce qui représente 94,1 % de la disponibilité au sein de la population active).

La représentation des personnes handicapées a augmenté au sein de deux catégories, Cadres supérieurs et Personnel de bureau, passant respectivement de 0 à 7,1 % et de 2,9 à 3,1 % (voir le tableau 6).

Membres des minorités visibles

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté (de 11,4 % à 12,6 %) au cours de l'année visée par le présent rapport. Bien que la représentation de ces membres ait augmenté dans les catégories Cadres intermédiaires et autres administrateurs et Professionnels, elle a diminué dans celle Personnel semi-professionnel et technique (voir le tableau 7).

Représentation en ce qui a trait au recrutement, aux promotions et aux départs

Le présent rapport annuel comprend une analyse du nombre d'employés qui ont été embauchés, qui ont obtenu une promotion ou qui ont quitté le Bureau, ainsi que le taux de représentation, parmi ces employés, des membres de chacun des groupes désignés.

Recrutement exprimé en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active

Au cours de l'année, 21 personnes ont été embauchées, ce qui représente une diminution de près de 40 % des nouvelles recrues par rapport à l'an dernier. Cette situation est la conséquence directe de l'Examen stratégique et fonctionnel. Toutefois, le taux de recrutement dépasse le taux de disponibilité au sein de la population pour chaque groupe désigné (voir le tableau 8).

Promotions

Au cours de l'exercice 2013-2014, 45 employés du Bureau ont été promus, ce qui représente environ 7,4 % de l'effectif du BVG. Plus de la moitié (62 %) des personnes ayant obtenu une promotion sont des femmes et 20 % appartiennent à une minorité visible (voir le tableau 9).

Départs

Au cours de l'exercice 2013-2014, 55 employés ont quitté le Bureau, soit un taux d'attrition de 9,1 %. Le nombre de départs a donc été inférieur à celui de l'an dernier, où 57 départs avaient été signalés. Des 55 départs signalés, on retrouvait :

- 32 femmes (soit un taux d'attrition de 8,5 %);
- 1 Autochtone (soit un taux d'attrition de 5,9 %);
- 3 personnes handicapées (soit un taux d'attrition de 12,5 %);
- 3 membres des minorités visibles (soit un taux d'attrition de 4,3 %).

Un point digne de mention est le déclin constant du taux d'attrition des membres des minorités visibles, qui est passé d'un sommet de 11,5 % au cours de l'exercice 2010-2011 à un taux de 4,3 % en 2013-2014 (voir le tableau 10).

En guise de conclusion, dans le contexte actuel de restrictions budgétaires et d'activités de recrutement réduites, le Bureau est satisfait de ses résultats. Il continue de poursuivre son objectif d’atteindre une pleine représentation des quatre groupes désignés selon la disponibilité au sein de la population active et s'efforce de trouver de nouvelles façons d'améliorer ses résultats.

Annexe — Données statistiques

Étendue du rapport

Le présent rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau qui occupaient, au 31 mars 2014, un poste pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de six mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans les données du rapport.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 2014 ne sont pas inclus dans l'ensemble statistique. Étant donné le roulement élevé d'étudiants et d'employés occasionnels, aucune information n'est donnée à leur sujet.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent du processus de déclaration volontaire, par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois autres groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autres renseignements sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de produire cette déclaration.

Nous avons amorcé notre processus de déclaration volontaire en avril 1997. Tous les nouveaux employés du Bureau reçoivent un questionnaire au moment de leur embauche. En outre, à n'importe quel moment au cours de l'année, les employés peuvent remplir ou corriger le questionnaire de déclaration volontaire, qu'ils peuvent obtenir auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 4 à 7 montrent la représentation, exprimée en pourcentage, des groupes désignés au Bureau par rapport à la disponibilité au sein de la population active, ainsi que les données correspondantes de l'année précédente, aux fins de comparaison. Nous pensons qu'il s'agit des meilleures données statistiques que nous puissions présenter pour montrer les progrès que nous avons accomplis en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi au sein de notre effectif.

Nous fournissons des renseignements pour chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information concernant les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) dont font partie la plupart des membres de notre personnel. Il s'agit des Autres gestionnaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (Cadres intermédiaires et autres administrateurs), et des Vérificateurs (groupe 1111 de la CNP), qui font partie de la CPEE 3 (Professionnels).

Liste des tableaux

Tableau 1—Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Tableau 2—Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Tableau 3—Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

Tableau 4—Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 5—Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 6—Représentation des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 7—Représentation des membres d’une minorité visible selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 8—Recrutement selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

Tableau 9—Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

Tableau 10—Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

Tableau 11—Répartition des employés selon le groupe désigné et l’échelle de rémunération

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Au 31 mars 2014

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
BVG	571	357	62,5	15	2,6	22	3,9	72	12,6
Disponibilité au sein de la population active			51,2		2,2		4,1		13,9

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 2

Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2014

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Région de la capitale nationale	518	324	62,5	13	2,5	20	3,9	60	11,6
Toutes les autres régions	53	33	62,3	2	3,8	2	3,8	12	22,6
Total	**571**	**357**	**62,5**	**15**	**2,6**	**22**	**3,9**	**72**	**12,6**

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 3

Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	**571**	**357**	**62,5**	**15**	**2,6**	**22**	**3,9**	**72**	**12,6**
Cadres supérieurs	14	5	35,7	1	7,1	1	7,1	1	7,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	83	56,1	5	3,4	7	4,7	6	4,1
Professionnels	307	192	62,5	6	2,0	12	3,9	60	19,5
Personnel semi-professionnel et technique	18	7	38,9	1	5,6	0	0	1	5,6
Surveillants	3	3	100	0	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	17	10	58,8	0	0	0	0	2	11,8
Personnel de bureau	64	57	89,1	2	3,1	2	3,1	2	3,1

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 4

Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Ensemble des catégories professionnelles	**571**	**357**	**62,5**	**51,2**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	14	5	35,7	42,2	84,5	67,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	83	56,1	41,2	100+	100+
Professionnels	307	192	62,5	52,5	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	18	7	38,9	27,2	100+	100+
Surveillants	3	3	100	50,6	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	17	10	58,8	76,8	76,5	76,5*
Personnel de bureau	64	57	89,1	69,8	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Cadres intermédiaires (0414)	**126**	**69**	**54,8**	**39,5**	**100+**	**100+**
Vérificateurs (1111)	**253**	**158**	**62,5**	**53,6**	**100+**	**100+**

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

*Révisé.

Tableau 5

Représentation des Autochtones selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Ensemble des catégories professionnelles	**571**	**15**	**2,6**	**2,2**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	14	1	7,1	7,2	99,9	99,9*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	5	3,4	3,9	86,5	65,9*
Professionnels	307	6	2,0	1,2	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	18	1	5,6	2,2	100+	100+
Surveillants	3	0	0	2,1	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	17	0	0	1,9	0	0
Personnel de bureau	64	2	3,1	2,5	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Cadres intermédiaires (0414)	**126**	**3**	**2,4**	**4,2**	**56,5**	**53,5***
Vérificateurs (1111)	**253**	**4**	**1,6**	**1,2**	**100+**	**100+***

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

*Révisé.

Tableau 6

Représentation des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Ensemble des catégories professionnelles	**571**	**22**	**3,9**	**4,1**	**94,1**	**96,6***
Cadres supérieurs	14	1	7,1	3,2	100+	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	7	4,7	3,2	100+	100+
Professionnels	307	12	3,9	4,5	87,2	93,8*
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	0	4,8	0	0
Surveillants	3	0	0	9,5	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	17	0	0	2,6	0	100+
Personnel de bureau	64	2	3,1	4,4	71,3	65,2*

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Cadres intermédiaires (0414)	**126**	**6**	**4,8**	**3,2**	**100+**	**100+**
Vérificateurs (1111)	**253**	**9**	**3,6**	**4,5**	**79,4**	**80,8***

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.
*Révisé.

Tableau 7

Représentation des membres d'une minorité visible selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Ensemble des catégories professionnelles	**571**	**72**	**12,6**	**13,9**	**91,0**	**81,7***
Cadres supérieurs	14	1	7,1	4,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	6	4,1	5,3	76,9	77,2*
Professionnels	307	60	19,5	19,5	100+	88,2*
Personnel semi-professionnel et technique	18	1	5,6	11,6	47,8	49,6*
Surveillants	3	0	0	9,0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	17	2	11,8	8,0	100+	100+
Personnel de bureau	64	2	3,1	11,1	28,2	25,8*

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2014	Mars 2013
Cadres intermédiaires (0414)	**126**	**5**	**4,0**	**4,2**	**94,1**	**89,2**
Vérificateurs (1111)	**253**	**55**	**21,7**	**20,5**	**100+**	**88,5**

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

*Révisé.

Tableau 8

Recrutement selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	**21**	**12**	**57,1**	**1**	**4,8**	**1**	**4,8**	**3**	**14,3**
Cadres supérieurs	1	1	100	0	0	1	100	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	1	50,0	1	50,0	0	0	0	0
Professionnels	14	8	57,1	0	0	0	0	3	21,4
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	2	2	100	0	0	0	0	0	0

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	21	12	57,1	1	4,8	1	4,8	3	14,3
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			51,2		2,2		4,1		13,9
Personnes embauchées en pourcentage de la DPA			100+		100+		100+		100+

Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (six mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**45**	**28**	**1**	**0**	**9**
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	2	0	0	1
Professionnels	40	24	1	0	8
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	3	2	0	0	0

	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre total d'employés au 31 mars 2013 (l'an dernier)	**605**	**376**	**17**	**24**	**69**
Nombre	45	28	1	0	9
Taux de promotion (pourcentage)	7,4	7,4	5,9	0	13

Comprend les promotions et les reclassifications. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres on été arrondis.

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2014

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**55**	**32**	**1**	**3**	**3**
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9	5	0	0	0
Professionnels	34	19	1	2	3
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	1	0	1	0
Personnel de bureau	9	7	0	0	0

	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre total d'employés au 31 mars 2013 (l'an dernier)	**605**	**376**	**17**	**24**	**69**
Nombre	55	32	1	3	3
Taux d'attrition (pourcentage)	9,1	8,5	5,9	12,5	4,3

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.

Tableau 11

Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Au 31 mars 2014

Échelle de rémunération ($)	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif
35 000 – 39 999	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
40 000 – 44 999	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
45 000 – 49 999	5	0,9 %	4	1,1 %	0	0 %	1	4,5 %	1	1,4 %
50 000 – 54 999	22	4,7 %	18	6,2 %	1	6,7 %	0	4,5 %	6	9,7 %
55 000 – 59 999	42	12,1 %	30	14,6 %	1	13,3 %	1	9,1 %	5	16,7 %
60 000 – 64 999	50	20,8 %	38	25,2 %	1	20,0 %	1	13,6 %	2	19,4 %
65 000 – 69 999	29	25,9 %	16	29,7 %	0	20,0 %	0	13,6 %	8	30,0 %
70 000 – 74 999	34	31,9 %	23	36,1 %	1	26,7 %	1	18,2 %	8	41,7 %
75 000 – 79 999	29	37,0 %	16	40,6 %	1	33,3 %	1	22,7 %	5	48,6 %
80 000 – 89 999	83	51,5 %	48	54,1 %	4	60,0 %	6	50,0 %	10	67,5 %
90 000 – 99 999	49	60,1 %	32	63,0 %	1	66,7 %	2	59,1 %	8	73,6 %
100 000 – 109 999	75	73,2 %	48	76,5 %	1	73,3 %	1	63,6 %	13	91,7 %
110 000 – 119 999	10	75,0 %	7	78,4 %	0	73,3 %	2	72,7 %	0	91,7 %
120 000 +	143	100 %	77	100 %	4	100 %	6	100 %	6	100 %
Total	**571**	**100 %**	**357**	**100 %**	**15**	**100 %**	**22**	**100 %**	**72**	**100 %**

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, parce que les chiffres ont été arrondis.