

L'équité en matière d'emploi

Rapport annuel 2001-2002



Bureau du vérificateur général du Canada

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

Rapport annuel 2001-2002

Présidente du Conseil du Trésor

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureuse 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 2001-2002.

Recevez mes salutations distinguées.

La vérificatrice générale du Canada,

A handwritten signature in black ink that reads "Sheila Fraser". The signature is written in a cursive, flowing style.

Sheila Fraser, FCA

Table des matières

Introduction	1
Le Bureau du vérificateur général du Canada	2
Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau	3
La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.....	4
Le Plan d'équité en matière d'emploi	6
Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi.....	7
Représentation des groupes désignés — Points saillants.....	8
Representation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau.....	9
ANNEXE — STATISTIQUES	
• Notes techniques	10
• Liste des tableaux	11



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 du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2002.

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance face au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au 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 un mandat de dix ans pour le vérificateur général.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général 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* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinente et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

Notre vision et notre mission

Être un bureau de vérification indépendant au service du Parlement, qui contribue au bien-être des Canadiens et dont la qualité et l'importance des travaux sont reconnues dans tous les milieux.

Nous faisons la promotion :

d'un gouvernement responsable, d'une fonction publique intègre et efficace, d'une bonne gouvernance, du développement durable, et de la protection de l'héritage et du patrimoine du Canada.

Nous le faisons :

en effectuant des vérifications et des études indépendantes qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement, au gouvernement et aux Canadiens;

en travaillant en collaboration avec les vérificateurs législatifs, les gouvernements fédéral et territoriaux et les organisations professionnelles;

en assurant un milieu de travail diversifié et respectueux où nos employés peuvent réaliser leur plein potentiel et rechercher l'excellence.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Pratiques de vérification, les Services de vérification et le Bureau de direction — de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 559 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.



Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau

Nos valeurs

L'équité en matière d'emploi est une valeur inhérente au Bureau du vérificateur général. Le Cadre stratégique du Bureau s'appuie sur six principes qui guident celui-ci dans la réalisation de sa mission.

L'un de ces principes — **Milieu de travail respectueux** — comprend l'énoncé suivant :

« Nous nous engageons à offrir un milieu de travail où chacun est traité avec respect et dignité et est encouragé à réaliser son plein potentiel. Nous favorisons les communications franches et ouvertes afin de créer un climat inspirant la confiance et 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 vie. »

Notre structure

Nous avons introduit notre premier plan d'équité en matière d'emploi en janvier 1998 pour identifier les groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Ce plan a été intégré au Plan des ressources humaines du Bureau. Plus tard, au cours de l'année, nous avons créé un nouveau comité de direction — le Comité des ressources humaines — pour surveiller la mise en œuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

De plus, notre Comité sur l'équité en matière d'emploi, par l'intermédiaire des sous-comités qui représentent les quatre groupes désignés, continue d'organiser des activités de sensibilisation aux questions touchant l'équité en matière d'emploi et la diversité en milieu de travail.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi

L'application de la loi

Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu, en avril 1997, un sondage sous forme de déclaration volontaire. Nous avons ensuite fait une analyse de l'effectif afin de déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Nous faisons la mise à jour de cette analyse chaque année. Nous présentons les résultats au 31 mars 2002 dans le présent rapport

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en œuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi élaboré à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. Par exemple, grâce à l'INTRANet, tout le personnel peut accéder rapidement à des renseignements à jour sur l'équité en matière d'emploi. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit de se déclarer volontairement en tout temps comme membres des groupes désignés. Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire avant même leur arrivée au Bureau.

Activités et événements

En plus de promouvoir un environnement organisationnel qui défend les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, nous avons tenu pendant l'année plusieurs activités d'appui aux groupes désignés et nous avons fait la promotion d'un milieu de travail équitable. Ces activités sont notamment les suivantes :

- la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ;
- la Journée internationale de la femme;
- le mois de l'histoire des femmes;
- la Journée internationale des personnes handicapées – Foire d'information;

- la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones;
- la Journée nationale des autochtones;
- le Conseil national des minorités visibles – Symposium 2001.

De plus, nous avons participé activement à des campagnes de sensibilisation et de levée de fonds concernant des populations précises au sein des groupes désignés suivants y compris :

- vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles;
- recherche sur le cancer du sein — Journée nationale du denim;
- Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes.

Stratégie de recrutement

Le Groupe des ressources humaines a conçu un plan de recrutement visant à répondre aux besoins immédiats et futurs du Bureau.

Nous nous attendons à ce qu'il y ait pendant encore plusieurs années une pénurie de ressources ayant les compétences que nous recherchons. Cela signifie que notre taux de roulement restera élevé et que l'offre de candidats qualifiés restera faible. Notre défi consiste donc à identifier les employés éventuels et à les inciter à venir travailler au Bureau où ils pourront acquérir des compétences et les parfaire.

Notre stratégie de recrutement comporte des activités de promotion de nos programmes de formation professionnelle dans les campus universitaires du Canada. Éventuellement, nous espérons que les liens plus étroits établis avec les associations qui représentent les groupes désignés sur les campus nous permettront de recruter et de former des professionnels de la vérification dans les groupes actuellement sous-représentés.

Planification de la relève

En septembre 1999, en prévision des départs à la retraite prévus au cours de la période de 2003 à 2008, nous avons mis en œuvre un processus de



planification de la relève afin de préparer les jeunes employés à assumer des responsabilités plus importantes le moment venu.

Le nombre de départs à la retraite prévu est un peu moins élevé que ce que nous avons d'abord estimé, mais le Bureau poursuit sa démarche et veillera, au moyen des processus de rotation et de

promotion annuels à ce que la candidature de tous les membres des groupes désignés soit dûment considérée.

Cette initiative devrait aboutir, au fil du temps, à une augmentation du nombre de membres des groupes désignés, promus à des niveaux supérieurs.

Le Plan d'équité en matière d'emploi

Au cours des dernières années, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un plan d'équité en matière d'emploi qui décrit les activités et les initiatives menées pour accroître la sensibilisation aux questions entourant l'équité et la diversité et pour améliorer les possibilités offertes, dans le milieu de travail, à tous les employés.

En 1997–1998, nous avons préparé un nouveau plan d'équité en matière d'emploi pour répondre expressément aux exigences de l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Plan portait sur une période initiale de trois ans, de 1998–1999 à 2000–2001. Il comprenait des objectifs numériques à court terme visant à réduire la sous-représentation des groupes désignés au cours de cette période. Le Conseil de direction du Bureau souscrit à ces objectifs numériques.

Pendant l'hiver 2000-2001, nous avons mis le Plan à jour et préparé la version III, qui a été approuvée par le Comité des ressources humaines.

Au printemps 2002, la Commission canadienne des droits de la personne a entrepris la vérification de notre rendement ainsi que des pratiques du Bureau en Équité en matière d'emploi. Les travaux se poursuivront à l'hiver 2002. Les résultats de cette vérification nous guideront dans la préparation de notre prochain plan triennal prévu pour le printemps 2003.

Communication et consultation

Étant donné que la communication a été considérée comme un facteur de succès essentiel de la mise en œuvre du premier Plan d'équité en matière d'emploi, le nouveau plan triennal sera appuyé par un plan de communication afin non seulement de tenir les employés et les gestionnaires au courant des progrès réalisés mais, ce qui est peut-être plus important, de les motiver à surmonter les difficultés que nous continuerons d'éprouver.

Défis et initiatives particulières

Pour établir les objectifs numériques de notre prochain Plan d'équité en matière d'emploi, nous tiendrons compte du plan d'action proposé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale dans son rapport de mars 2000 intitulé « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale ». Nous tiendrons compte, notamment, de la recommandation voulant que les membres des minorités visibles représentent le cinquième des personnes recrutées à l'extérieur.

Dans notre deuxième Plan, nous tenterons particulièrement d'améliorer la représentation des Autochtones dans nos groupes de professionnels et de gestionnaires. Ces efforts viseront les programmes de recrutement et de planification de la relève décrits précédemment. Nous passerons en revue nos initiatives visant à améliorer notre stratégie de promotion auprès des Autochtones et de leurs communautés. Notre objectif est d'atteindre une représentation équivalente à la disponibilité au sein de la population active à la fin de la prochaine période du Plan.

Objectifs numériques

Notre deuxième Plan d'équité en matière d'emploi comprendra des objectifs numériques à court terme pour chaque groupe professionnel où il y a sous-représentation. Ces objectifs seront exprimés en fonction de notre représentation en pourcentage de la main-œuvre disponible et du nombre d'employés supplémentaires requis dans chaque groupe désigné.

Les nouveaux objectifs numériques à court terme seront approuvés par le Comité des ressources humaines.

Nous mettrons tout en œuvre pour que ces consultations soient significatives et adéquates, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Bureau du vérificateur général du Canada souscrit aux idéaux de l'équité en matière d'emploi. Le défi consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et sur notre milieu de travail.



Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi

Les données du présent Rapport datent du 31 mars 2002.

Les tableaux 1 à 3 présentent la répartition des employés selon les groupes désignés.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 2001. Les tableaux 8 à 10 présentent le nombre d'employés embauchés, promus ou ayant quitté leur emploi en 2001-2002.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) — comme il est défini à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* — et les 522 groupes de base de la CNP.

Figure 1

Classification des employés du Bureau selon la Classification nationale des professions

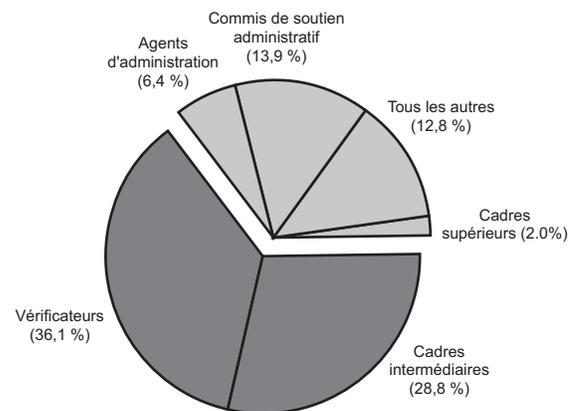
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE)	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP)
1 - Cadres supérieurs	0012 - Cadres supérieurs
2 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 - Cadres intermédiaires
3 - Professionnels	1111 - Vérificateurs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

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé.

- Les 559 employés du Bureau entrent dans 6 des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE). À l'intérieur de ces CPEE, 488 employés (87,3 p. 100) entrent dans 5 des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP). (Voir les figures 1 et 2.)
- La plupart de nos employés (64,9 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP : les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP).

Figure 2

Répartition des employés selon les principaux groupes de base de la Classification nationale des professions



Les commentaires qui suivent font ressortir les points saillants des données de l'annexe.

Représentation des groupes désignés — Points saillants

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles que fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes - Tableau 4

Les femmes représentaient 52,6 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2002. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes demeurent sous-représentées dans le grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 82,1 p. 100 de la disponibilité au sein de la main-œuvre.

Autochtones - Tableau 5

Bien que le nombre total d'employés autochtones soit demeuré constant, leur représentation au sein de la population totale des employés a baissé de ,1 p. 100 au cours de l'année écoulée.

Les autochtones demeurent sous-représentés dans toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi sauf pour le personnel administratif et de bureau principal.

Personnes handicapées - Tableau 6

En 2001-2002, nous avons doublé le nombre de professionnels dans ce groupe. Cependant, les personnes handicapées sont toujours sous-représentées dans le groupe du personnel de bureau.

Membres d'une minorité visible - Tableau 7

La représentation des membres d'une minorité visible au niveau professionnel a progressé de 18 p. 100 par rapport à l'année dernière.

Notre défi est d'améliorer la représentation dans les deux groupes du personnel bureau.



Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le niveau de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

Embauches - Tableau 8

Quatre-vingt-huit personnes ont été embauchées cette année.

Le pourcentage de femmes embauchées est supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des personnes embauchées est inférieur à la disponibilité même si nous avons embauché un Autochtone dans le groupe d'employés de bureau.

Promotions - Tableau 9

En 2001-2002, 57 personnes (10,2 p. 100 de tous les employés) ont été promues.

Le taux de promotion des membres de deux des quatre groupes désignés a légèrement dépassé le taux global du Bureau. Il n'y a eu aucune promotion d'une personne handicapée ou d'un Autochtone au cours de l'année.

Départs - Tableau 10

Le taux d'attrition dans l'ensemble du Bureau a baissé de 3 p. 100 par rapport à l'an dernier. La baisse était évidente dans tous les groupes sauf dans un groupe désigné. Le taux d'attrition des personnes handicapées a progressé de 1,2 p. 100.

ANNEXE — STATISTIQUES

Notes techniques

Étendue du Rapport

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 2002, pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 2002 ne sont pas inclus dans la population. Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus 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.

C'est en avril 1997 que notre processus de déclaration volontaire, y compris le formulaire

d'identification, était lancé. Les employés recrutés depuis lors ont reçu le formulaire lorsqu'ils ont commencé à travailler au Bureau.

À n'importe quel moment pendant l'année, les employés peuvent remplir ou corriger le formulaire de déclaration volontaire qu'ils obtiennent auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 4 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au Bureau en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active et présentent des chiffres comparatifs pour l'exercice précédent. Nous pensons qu'il s'agit des meilleures données statistiques que nous puissions présenter pour montrer à quel point notre effectif est représentatif de la population active.

Nous fournissons des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information pour les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) auxquels appartient la majorité de nos employés — les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et les 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** — Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002
- Tableau 9** — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002
- Tableau 10** — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

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

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2002	559	52,6	294	52,6	9	1,6	12	2,1	35	6,3
Disponibilité au sein de la population active		46,4		46,4		2,1		6,3		10,3

Tableau 2

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

Au 31 mars 2002

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	491	52,2	256	52,2	7	1,4	10	2,4	25	5,4
Toutes les autres régions	68	55,9	38	55,9	2	2,9	2	2,9	10	14,7
Total	559	52,6	294	52,6	9	1,6	12	2,1	35	6,3



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

Au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	559	52,6	294	1,6	9	1,6	12	2,1	35	6,3
Cadres supérieurs	11	27,3	3	-	0	-	0	-	1	9,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	174	27,6	48	0,6	1	0,6	4	2,3	12	6,9
Professionnels	242	59,1	143	0,8	2	0,8	3	1,2	19	7,9
Personnel semi-professionnel et technique	18	61,1	11	-	0	-	1	5,6	2	11,1
Personnel administratif et de bureau principal	36	86,1	31	8,3	3	8,3	2	5,6	0	-
Personnel de bureau	78	74,4	58	3,8	3	3,8	2	2,6	1	1,3

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 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	%	%	2001-02	2000-01	
Ensemble des catégories professionnelles	559	294	52,6	46,4	100+	100+	100+	
Cadres supérieurs	11	3	27,3	20,8	100+	100+	100+	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	174	48	27,6	33,6	82,1	78,9	78,9	
Professionnels	242	143	59,1	52,7	100+	100+	100+	
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	48,3	100+	100+	100+	
Personnel administratif et de bureau principal	36	31	86,1	85,3	100+	100+	100+	
Personnel de bureau	78	58	74,4	71,0	100+	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 % de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	%	%	2001-02	2000-01	
Cadres intermédiaires	161	43	26,7	36,1	74,0	71,7	71,7	
Vérificateurs	202	119	58,9	45,4	100+	100+	100+	

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 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	%	Nombre	%	2001-02	2000-01	2001-02	2000-01
Ensemble des catégories professionnelles	559	1,6	9	1,6	2,1	81,0	76,2	81,0
Cadres supérieurs	11	—	0	—	2,6	0,0	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	174	0,6	1	0,6	1,0	60,0	60,0	60,0
Professionnels	242	0,8	2	0,8	1,3	69,2	61,5	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	18	—	0	—	2,0	0,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	36	8,3	3	8,3	1,6	100+	100+	100+
Personnel de bureau	78	3,8	3	3,8	1,6	100+	100+	100+
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Nombre	%	Nombre	%	%	2000-01	2001-02	2000-01
<i>Cadres intermédiaires</i>	161	0,6	1	0,6	1,2	50,0	50,0	50,0
<i>Vérificateurs</i>	202	0,5	1	0,5	0,5	100+	100+	100+

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 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	%	%	2001-02	2000-01	
Ensemble des catégories professionnelles	559	12	2,5	6,3	39,7	47,6		
Cadres supérieurs	11	0	–	4,1	0,0	0,0		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	174	4	2,3	3,3	69,7	87,9		
Professionnels	242	3	1,2	3,6	33,3	75,0		
Personnel semi-professionnel et technique	18	1	5,6	5,3	100+	100+		
Personnel administratif et de bureau principal	36	2	5,6	4,2	100+	100+		
Personnel de bureau	78	2	2,6	6,0	43,3	46,7		

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	%	%	2001-02	2000-01	
Cadres intermédiaires	161	4	2,5	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	
Vérificateurs	202	2	1,0	3,3	30,3	66,7		

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 2002

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 % de la DPA	
	Nombre	%	Nombre	%	2001-02	2000-01	2001-02	2000-01
Ensemble des catégories professionnelles	559	6,3	35	10,3	61,2	59,2	61,2	59,2
Cadres supérieurs	11	9,1	1	7,3	100+	100+	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	174	6,9	12	9,4	73,4	75,5	73,4	75,5
Professionnels	242	7,9	19	10,4	76,0	69,2	76,0	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	18	11,1	2	9,1	100+	73,6	100+	73,6
Personnel administratif et de bureau principal	36	–	0	7,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnel de bureau	78	1,3	1	11,6	11,2	24,1	11,2	24,1
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Nombre	%	Nombre	%	2001-02	2000-01	2001-02	2000-01
Cadres intermédiaires	161	6,9	12	5,2	100+	100+	100+	100+
Vérificateurs	202	8,9	18	14,7	60,5	55,1	60,5	55,1

Tableau 8

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

1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	88	62,5	55	1,1	1	1,1	1	1,1	5	5,7
Cadres supérieurs	0		0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8		3		0		0		0	
Professionnels	66		39		0		1		4	
Personnel semi-professionnel et technique	1		1		0		0		1	
Personnel administratif et de bureau principal	7		0		0		0		0	
Personnel de bureau	13		12		1		0		0	

Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	88	62,5	55	1,1	1	1,1	1	1,1	4	5,7
Disponibilité au sein de la population active (DPA)		46,4		2,1		6,3		10,3		
Personnes embauchées en % de la DPA		134,7		52,4		17,5		55,3		

Tableau 9
Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle

1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés			Membres d'une minorité visible		
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées
Ensemble des catégories professionnelles	57	0	0	36	0	4
Cadres supérieurs	2	0	0	1	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8	1	0	3	0	0
Professionnels	39	0	0	26	0	3
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	1	0	0
Personnel de bureau	6	0	0	5	0	1

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés			Membres d'une minorité visible		
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées
Nombre	57	0	0	36	0	4
Taux de promotion (%)	10,8	0	0	13,2	0	12,5

Tableau 10

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

1^{er} avril 2001 au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés				Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible		
Ensemble des catégories professionnelles	52	26	1	3	1	
Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8	3	0	1	1	
Professionnels	37	18	0	2	0	
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0	
Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0	0	
Personnel de bureau	5	4	1	0	0	
Taux d'attrition						
Nombre	52	26	1	3	1	
Taux d'attrition (%)	9,8	9,5	11,1	18,8	3,1	