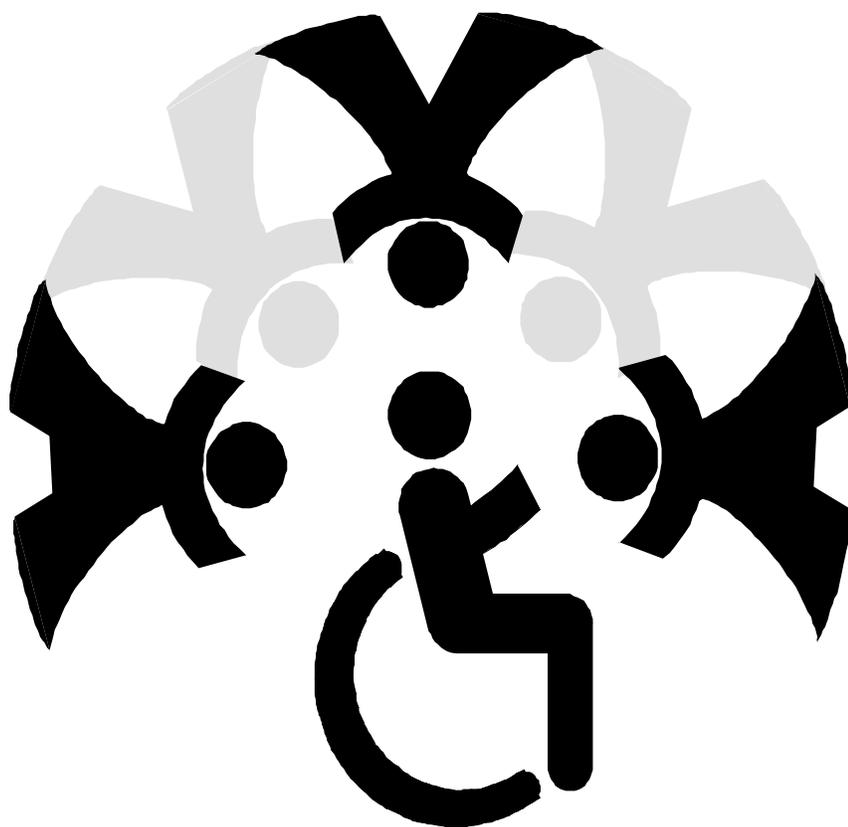


L'équité en matière d'emploi au
Bureau du vérificateur général du Canada



Rapport annuel 1999-2000



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

Rapport annuel 1999-2000

Président du Conseil du Trésor

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 1999-2000.

Recevez mes salutations distinguées.

Le vérificateur général du Canada,

L. Denis Desautels, FCA

Septembre 2000

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
Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi	6
Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau	9
ANNEXE — STATISTIQUES	
• Notes techniques	11
• Liste des tableaux	12



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 1999 au 31 mars 2000.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2000.

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 constitutionnel 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. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

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.

Vision et mission

Les énoncés de vision et de mission du Bureau orientent nos activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinentes 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 organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Opérations de vérification, les Services corporatifs 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 538 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 cinq principes qui guident celui-ci dans la réalisation de sa mission. L'un de ces principes — *Nous apprécions nos employés* — comprend l'énoncé suivant :

Nous mettons en valeur le talent et la diversité que tous et chacun apportent au Bureau.

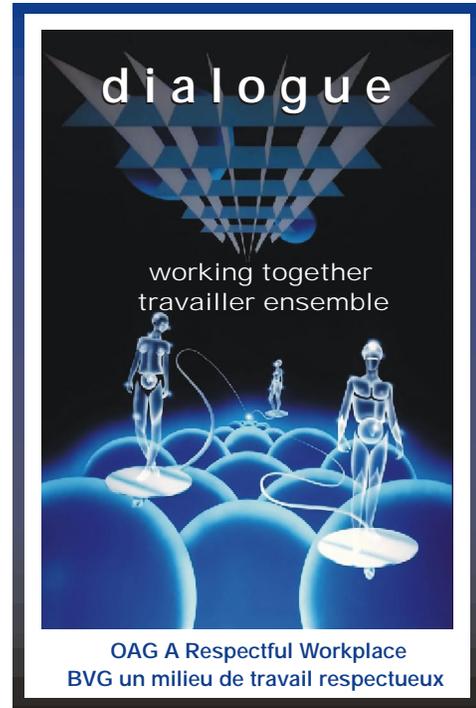
En 1995, nous avons lancé une initiative dans le contexte du Cadre stratégique pour déterminer quels moyens permettraient au personnel d'appliquer quotidiennement des habiletés de gestion des ressources humaines, favorisant ainsi l'instauration d'un milieu de travail respectueux.

Tous les deux ans, nous mettons l'accent sur un objectif organisationnel qui appui selon nous le principe du milieu de travail respectueux où des employés ayant des expériences et des capacités différentes sont respectés et valorisés.

En novembre 1999, le vérificateur général a dévoilé notre tout dernier objectif — *Dialogue*. Cet objectif a été choisi pour encourager nos employés à demeurer en contact avec leurs collègues par l'écoute, la compréhension et le travail d'équipe. Au cours de l'année, nous avons organisé une série d'ateliers afin d'appuyer cet objectif.

Notre structure

Nous avons mis à jour le Cadre stratégique en janvier 1998 et ajouté une nouvelle stratégie d'équité en matière d'emploi : identifier les



groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Cette stratégie a été intégrée au Plan des ressources humaines du Bureau.

En mars 1998, la création d'un nouveau comité de niveau supérieur — le Comité des ressources humaines — était approuvée. Celui-ci est maintenant chargé de surveiller la mise en oeuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi s'est engagé à assurer, dans le milieu de travail, des possibilités égales à tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, mais pas uniquement à ceux-ci.

Des sous-comités ont été établis pour chacun des quatre groupes désignés. Le Comité sur l'équité en matière d'emploi rend compte de ses activités au Comité des ressources humaines.

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

L'application de la loi

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités représente les intérêts des groupes désignés du Bureau. Ce Comité existe depuis de nombreuses années. Il organise chaque année des événements et des activités pour sensibiliser le personnel aux questions soulevées par l'équité et la diversité dans le milieu de travail.

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. À partir des résultats du sondage, nous avons effectué une analyse de l'effectif pour 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 2000 dans le présent rapport.

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en oeuvre 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. C'est ainsi, par exemple, que nous disposons maintenant d'un tableau d'affichage électronique qui permet à tout le personnel d'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 dès 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 des activités d'appui aux groupes désignés et nous avons fait la promotion d'un milieu de travail équitable (voir la figure 1).

Figure 1

Activités ayant trait à l'équité en matière d'emploi

- Participation à la vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Exposés des boursiers internationaux sur leur pays et leur culture
- Formation du personnel sur le harcèlement et la discrimination
- Partage d'information sur l'équité en matière d'emploi avec des organisations extérieures
- Appui au ski-a-thon organisé par l'Association canadienne des sports pour skieurs handicapés
- Importance accrue donnée aux questions se rapportant à la diversité et à l'équité dans de nombreux cours de formation interne
- Participation aux Ateliers futés de la CFP portant sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi
- Présentations devant des visiteurs des Philippines et de l'Indonésie sur notre expérience de l'équité en matière d'emploi
- Consultation des bases de données sur l'équité en matière d'emploi de la CFP au moment de recrutement de personnel
- Participation au Salon national des carrières pour Autochtones

Au cours de l'année, le Bureau a célébré également un certain nombre d'événements pour reconnaître les divers aspects de la diversité et accroître la sensibilisation à ceux-ci, notamment par des colloques et des exposés préparatoires à :

- **la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**
- **la Journée internationale des personnes handicapées**
- **la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées**
- **la Semaine internationale de la femme**
- **le Mois de l'histoire des femmes**
- **la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones**



Au cours de l'année écoulée, nous avons participé à la conférence inaugurale du Conseil national des minorités visibles de la fonction publique fédérale (CNMV) et aux travaux du Group de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publiques fédérale. Nous signalons avec fierté que l'un de nos employés a été élu secrétaire-trésorier du CNMV.

Maintien de l'effectif et perfectionnement

En 1999-2000, nous avons pris des mesures additionnelles pour garder les membres de

groupes désignés. Nous avons conçu et offert un nouveau programme de formation s'adressant à tous les employés et veillé à ce que les questions touchant la diversité et l'équité soient traitées. Nous avons aussi commencé à préparer un plan de relève pour le Bureau qui facilitera l'atteinte de nos objectifs d'équité en matière d'emploi.

En outre, nous avons entrepris l'examen et la mise à jour de toutes nos politiques sur les ressources humaines. Nous avons commencé cette année par nos politiques sur le milieu de travail respectueux.

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

Les données du présent Rapport datent du 31 mars 2000.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 1999. Les tableaux 8 à 10 présentent le nombre d'employés embauchés, promus ou ayant quitté leur emploi en 1999-2000. Le tableau 11 présente la répartition cumulative des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération.

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 2

Classification des employés du Bureau selon la Classification nationale des professions

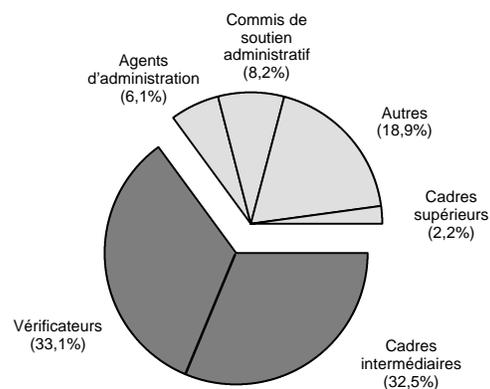
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions
1- Cadres supérieurs	0012 - Cadres supérieurs
2- Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 - Cadres intermédiaires
3- Professionnels	1111 - Vérificateurs (S.O.)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

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

- Les 538 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 437 employés (81,2 p. 100) entrent dans cinq des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) (voir les figures 2 et 3).
- La plupart de nos employés (65,6 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 3

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

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 48,5 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2000. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes sont sous-représentées au sein du grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 75 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Autochtones — Tableau 5

Nous avons fait des progrès constants au chapitre de l'accroissement de la représentation dans l'ensemble, qui est passée de 81 p. 100 à 91 p. 100 de la disponibilité au sein de la population active. Notre représentation dans deux catégories professionnelles dépasse la disponibilité au sein de la population active.

La sous-représentation dans les quatre autres groupes reste un défi très important.

Personnes handicapées —

Tableau 6

La représentation des personnes handicapées est supérieure à la disponibilité au sein de la population active dans deux groupes, y compris le grand groupe des gestionnaires intermédiaires et autres administrateurs.

Les personnes handicapées sont encore sous-représentées dans les quatre autres groupes bien que, cette année, nous ayons l'amélioration de la représentation dans un de ces groupes.

Membres d'une minorité visible —

Tableau 7

En 1999-2000, la représentation des membres d'une minorité visible au sein des divers groupes professionnels a peu changé.

La sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des employés semi-professionnels et des deux groupes d'employés de bureau. Notre plus grand défi demeure le recrutement d'employés de bureau membres d'une minorité visible.

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

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

Cinquante-deux personnes ont été embauchées au cours de l'année.

Le pourcentage des femmes embauchées a dépassé la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des membres embauchés a été inférieur à la disponibilité au sein de la population active pour ce groupe.

Promotions — Tableau 9

En 1999-2000, 36 personnes (6,8 p. 100 de tous les employés) ont été promus.

Les taux de promotion chez les femmes (7,3 p. 100) et chez les personnes membres d'une minorité visible (9,7 p. 100) ont légèrement dépassé celui de l'ensemble du Bureau. Aucun membre des deux autres groupes désignés n'a été promu.

Départs — Tableau 10

L'an dernier, le taux de départ des membres des trois groupes désignés a été inférieur au taux d'attrition de l'ensemble du Bureau qui était de 8,4 p. 100.

Dans l'ensemble, le taux de femmes qui ont quitté le Bureau était légèrement plus élevé (10,3 p. 100). Cependant, les femmes dans le grand groupe des professionnels ont quitté à un taux presque du double de celui du Bureau.

Répartition des salaires — Tableau 11

Par rapport à leur proportion au sein de la population du Bureau, la situation salariale des personnes handicapées est favorable, c'est-à-dire qu'elles représentent un fort pourcentage des personnes qui se trouvent dans les trois plus hautes échelles salariales (50 000 \$ à 75 000 \$, 75 000 \$ à 100 000 \$ et 100 000 \$ et plus). Les personnes membres d'une minorité visible représentent un plus grand pourcentage dans deux des trois échelles salariales les plus élevées.

Il y a proportionnellement plus de femmes et d'Autochtones dans l'échelle salariale la plus basse (jusqu'à 50 000 \$) et moins dans les trois échelles salariales les plus élevées.



Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau

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.

Le développement du Plan d'équité en matière d'emploi

En 1997-1998, nous avons préparé le 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 porte sur une période initiale de trois ans, de 1998-1999 à 2000-2001. Il comprend 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 trois objectifs numériques.

Conformément au Plan, un examen approfondi des systèmes a été mené au cours de l'été de 1998. Cet examen s'appuyait sur les résultats de l'examen général des systèmes réalisé en 1997 et mettait l'accent sur les catégories professionnelles où les groupes désignés sont sous-représentés. L'examen a porté sur les politiques et les pratiques suivantes : recrutement, sélection, embauche, perfectionnement, formation, promotion, maintien en fonction, départ et logement.

L'examen détaillé des systèmes avait pour objectif d'expliquer la sous-représentation des membres des groupes désignés et de fournir une base raisonnable à des mesures correctives. Le rapport de l'expert-conseil, reçu en octobre 1998, a conclu que le Bureau était un organisme professionnel souscrivant à des principes élevés et s'occupant avec rigueur et compétence de la gestion de ses ressources humaines. L'examen a montré que nous portions une attention considérable aux questions d'équité en matière d'emploi et que

nous devons poursuivre nos efforts dans certains domaines. Le rapport contenait un certain nombre de recommandations pour éliminer les obstacles à l'emploi que rencontrent les groupes désignés.

En 1999-2000, nous intégrerons au Plan des mesures à court terme pour éliminer tous les obstacles à l'emploi que l'examen approfondi des systèmes a permis de cerner. De plus, nous élaborerons et mettrons en oeuvre des politiques et des pratiques pour offrir de meilleures possibilités aux membres des groupes désignés dans le cadre de l'équité en matière d'emploi.

Il existe un certain nombre de domaines où des activités nouvelles ou élargies permettraient d'offrir de meilleures possibilités d'emploi aux groupes désignés :

- **la planification de la relève**
- **le recrutement à l'extérieur**
- **le programme de détachement**
- **le programme de mentorat**
- **la gestion de la carrière et l'orientation professionnelle**
- **la formation et le perfectionnement**
- **l'aménagement des locaux**
- **la gestion du rendement**
- **les activités en partenariat**

Consultation et communication

En 1998-1999, première année de notre Plan, nous avons entrepris des consultations avec les représentants des employés, y compris les agents de négociation, au sujet de l'aide qu'ils pourraient apporter en ce qui a trait à la communication avec les employés et à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

En 1999-2000, deuxième année de notre Plan, le Comité des ressources humaines a approuvé la deuxième version du Plan. Le plan mis à jour a été diffusé à tous les employés sur notre site INTRANet.

Lorsque nous mettrons notre Plan à jour, en 2000-2001, nous prendrons en compte le 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 ».

Nous avons tout mis en oeuvre pour que ces consultations soient significatives et adéquates,

Équité en matière d'emploi D 1999-2000

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.

Nous pensons que le Plan d'équité en matière d'emploi, une fois mis en route, constituera un progrès raisonnable vers la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi comme l'exige la *Loi*.



ANNEXE — STATISTIQUES

Notes techniques

Étendue du Rapport

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 2000, 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 2000 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 3 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 1999 au 31 mars 2000
- Tableau 9** — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000
- Tableau 10** — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000
- 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**

	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2000	538		261	48,5	10	1,9	17	3,2	32	5,9
Disponibilité au sein de la population active				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 2000

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	466		223	47,9	9	1,9	15	3,2	27	5,8
Toutes les autres régions	72		38	52,8	1	1,4	2	2,8	5	6,9
Total	538		261	48,5	10	1,9	17	3,2	32	5,9

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

Au 31 mars 2000

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 pro- fessionnelles	528	261	48,5	10	1,9	17	3,2	32	5,9	
Cadres supérieurs	12	3	25,0	0	-	0	-	1	8,3	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	47	25,1	0	-	8	4,3	15	8,0	
Professionnels	213	115	54,0	2	0,9	6	2,8	15	7,0	
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	0	-	1	5,6	0	-	
Personnel administratif et de bureau principal	38	33	86,8	4	10,5	1	2,6	0	-	
Personnel de bureau	70	52	74,3	4	5,7	1	1,4	1	1,4	



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 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Femmes	Nombre	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	538	261	48,5	46,4	100+	100+
Cadres supérieurs	12	3	25,0	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	47	25,1	33,6	74,7	74,4
Professionnels	213	115	54,0	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	18	11	61,1	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	33	86,8	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	70	52	74,3	71,0	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Femmes	Nombre	%	1999-2000	1998-1999
<i>Cadres intermédiaires</i>	175	43	24,6	36,1	67,5	67,5
<i>Vérificateurs</i>	178	96	53,9	45,4	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 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Autochtones	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	538	10	1,9	2,1	90,5	80,9
Cadres supérieurs	12	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	0	-	1,0	0,0	0,0
Professionnels	213	2	0,9	1,3	69,2	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	4	10,5	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	70	4	5,7	1,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Autochtones	%	%	1999-2000	1998-1999
<i>Cadres intermédiaires</i>	<i>175</i>	<i>0</i>	<i>-</i>	<i>1,2</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>Vérificateurs</i>	<i>178</i>	<i>1</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>	<i>100+</i>	<i>80,0</i>



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 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Personnes handicapées	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	538	17	3,2	6,3	50,8	44,4
Cadres supérieurs	12	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	8	4,3	3,3	100+	100+
Professionnels	213	6	2,8	3,6	77,8	66,7
Personnel semi-professionnel et technique	18	1	5,6	5,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	38	1	2,6	4,2	61,9	61,9
Personnel de bureau	70	1	1,4	6,0	23,3	45,0

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Personnes handicapées	%	%	1999-2000	1998-1999
<i>Cadres intermédiaires</i>	175	8	4,6	s.o.	s.o.	s.o.
<i>Vérificateurs</i>	178	4	2,2	3,3	66,7	51,5

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 2000

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Membres d'une minorité visible	%	%	1999-2000	1998-1999
Ensemble des catégories professionnelles	538	32	5,9	10,3	57,3	57,2
Cadres supérieurs	12	1	8,3	7,3	100+	97,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	187	15	8,0	9,4	85,1	86,2
Professionnels	213	15	7,0	10,4	67,3	68,3
Personnel semi-professionnel et technique	18	0	-	9,1	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	38	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	70	1	1,4	11,6	12,1	11,2

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Membres d'une minorité visible	%	%	1999-2000	1998-1999
<i>Cadres intermédiaires</i>	175	15	8,6	5,2	100+	100+
<i>Vérificateurs</i>	178	14	7,9	14,7	53,7	55,1



Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

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	52	30	57,7	0	-	0	-	2	3,8
Cadres supérieurs	0	0		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	2		0		0		0	
Professionnels	42	22		0		0		2	
Personnel semi-professionnel et technique	0	0		0		0		0	
Personnel administratif et de bureau principal	1	1		0		0		0	
Personnel de bureau	6	5		0		0		0	
<i>Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.</i>									
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	52	30	57,7	0	-	0	-	2	3,8
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			46,4		2,1		6,3		10,3
Personnes embauchées en % de la DPA			124,4		0,0		0,0		36,9

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

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	36	19	0	0	3
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	4	0	0	1
Professionnels	20	13	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0	0
Personnel de bureau	0	0	0	0	0

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	36	19	0	0	3
Taux de promotion (%)	6,8	7,3	-	-	9,7



Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000

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	44	27	0	0	2
Cadres supérieurs	2	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	2	0	0	1
Professionnels	28	18	0	0	1
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	3	0	0	0
Personnel de bureau	3	3	0	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	44	27	0	0	2
Taux d'attrition (%)	8,4	10,3	0,0	0,0	6,5

Tableau 11

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

Au 31 mars 2000

Échelle de rémunération	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %	Nombre	CUM %
\$ jusqu'à 24 999	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
25 000 - 29 999	11	2,0	7	2,7	0	0,0	1	5,9	2	6,3
30 000 - 34 999	38	9,1	23	11,5	2	20,0	0	5,9	1	9,4
35 000 - 39 999	56	19,5	40	26,8	1	30,0	2	17,6	2	15,6
40 000 - 44 999	55	29,7	46	44,4	4	70,0	1	23,5	2	21,9
45 000 - 49 999	40	37,2	30	55,9	1	80,0	0	23,5	1	25,0
50 000 - 54 999	42	45,0	19	63,2	1	90,0	0	23,5	3	34,4
55 000 - 59 999	36	51,7	18	70,1	1	100,0	2	35,3	2	40,6
60 000 - 64 999	58	62,5	29	79,7	0	100,0	4	58,8	4	53,1
65 000 - 69 999	19	66,0	6	82,0	0	100,0	1	64,7	3	62,5
70 000 - 74 999	40	73,4	8	85,1	0	100,0	0	64,7	5	78,1
75 000 - 79 999	15	76,2	5	87,0	0	100,0	0	64,7	1	81,3
80 000 - 84 999	14	78,8	13	88,1	0	100,0	0	64,7	0	81,3
85 000 - 89 999	42	86,6	13	93,1	0	100,0	3	82,4	2	87,5
90 000 - 94 999	8	88,1	5	95,0	0	100,0	0	82,4	1	90,6
95 000 - 99 999	12	90,3	4	96,9	0	100,0	1	88,2	0	90,6
100 000 +	52	100,0	9	100,0	0	100,0	2	100,0	3	100,0
Total	538	100,0	261	100,0	10	100,0	17	100,0	32	100,0

CUM % = Cumul en pourcentage

