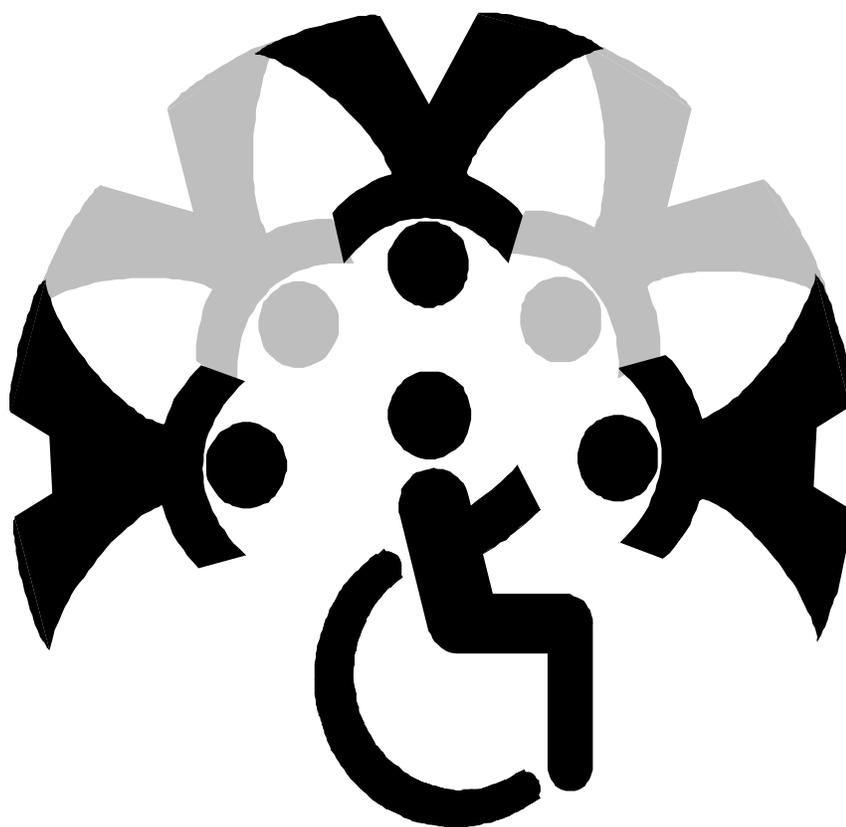


*L'équité en matière d'emploi* au  
Bureau du vérificateur général du Canada

---



Rapport annuel 2000-2001



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

**Rapport annuel 2000-2001**



## 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 2000-2001.

Recevez mes salutations distinguées.

La vérificatrice générale du Canada,

Sheila Fraser, FCA

Octobre 2001



## 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
<b>ANNEXE — STATISTIQUES</b>	
• 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<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2001.

## 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. 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. La vérificatrice générale 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 528 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.***

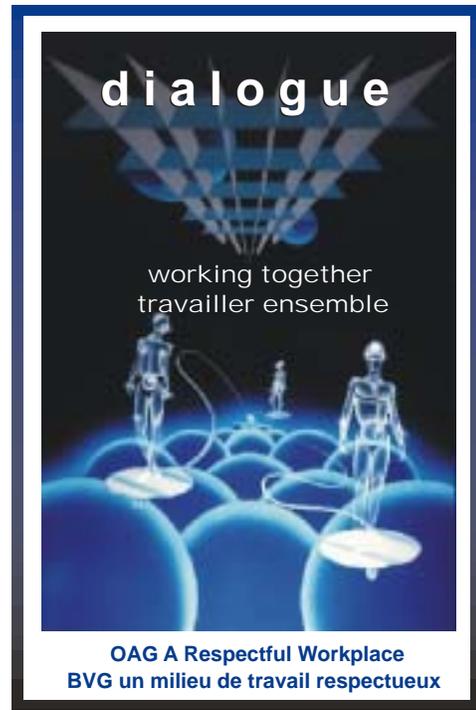
En 1995, nous avons lancé une initiative dans le contexte du Cadre stratégique pour déterminer quels moyens permettraient au personnel d'appliquer quotidiennement des habiletés de gestion des ressources humaines, favorisant ainsi l'instauration d'un milieu de travail respectueux.

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 2001 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 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 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 Foire de l'emploi pour les groupes de l'équité en matière d'emploi de 2001, organisée par la Commission de la fonction publique
- Participation à la foire d'information du Sénat — *Faire une différence*, événement visant d'abord à sensibiliser employeurs et employés ainsi qu'à faire connaître et à intégrer les talents des personnes handicapées
- Participation à la vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Exposés des boursiers internationaux sur leur pays et leur culture
- 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

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 internationale de la femme**
- **le Mois de l'histoire des femmes**
- **la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones**



## **Plan de recrutement**

En décembre 2000, le Conseil de direction a approuvé un plan de recrutement visant à répondre aux besoins immédiats du Bureau en matière de dotation ainsi qu'aux besoins constants de renouvellement du personnel. Nous nous attendons à ce que le marché du travail demeure aussi concurrentiel qu'il l'est actuellement pendant encore plusieurs années. Cela signifie que notre taux de roulement restera élevé et que l'offre de candidats qualifiés restera faible. Notre défi consiste à identifier les employés éventuels et à les inciter à venir travailler au Bureau.

Notre plan de recrutement indique que nous porterons une attention particulière à nos objectifs d'équité en matière d'emploi dans la mise en oeuvre de notre programme de recrutement. Nous veillerons à ce que notre publicité vise le plus possible les membres des groupes désignés et nous inciterons les responsables de la sélection et du recrutement à considérer de façon équitable

les candidatures des personnes membres des quatre groupes désignés.

## **Planification de la relève**

Le Conseil de direction a approuvé un processus de planification de la relève au début de 1999 et il a approuvé, en septembre de la même année, un plan d'action pour mettre en place ce processus. Une des principales composantes de ce plan d'action consiste à préparer les jeunes employés à avancer dans leur carrière et à assumer des responsabilités plus importantes, car un grand nombre d'employés prendront leur retraite entre 2003 et 2008.

En ce qui concerne la sélection des employés qui participeront à cette initiative de perfectionnement, nous veillerons 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.

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

Les données du présent Rapport datent du 31 mars 2001.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 2000. Les tableaux 8 à 10 présentent le nombre d'employés embauchés, promus ou ayant quitté leur emploi en 2000-2001.

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

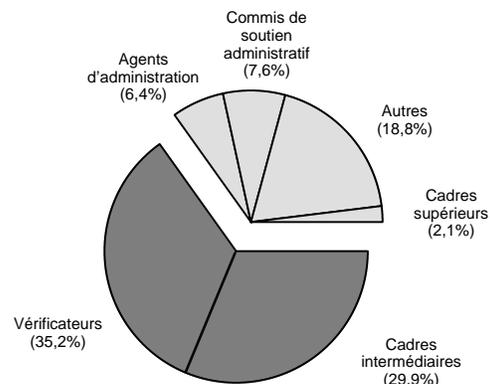
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions
1- Cadres supérieurs	0012 - Cadres supérieurs
2- Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 - Cadres intermédiaires
3- Professionnels	1111 - Vérificateurs (S.O.)
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 528 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 429 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 (65,1 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 51,5 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2001. 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 78,9 p. 100 de la disponibilité au sein de la main-d'oeuvre.

### Autochtones — Tableau 5

Bien que le nombre total d'employés autochtones ait diminué d'une personne cette année, les Autochtones sont maintenant représentés dans quatre de nos six catégories professionnelles, y compris deux des grands groupes de notre effectif, le groupe des cadres intermédiaires et le groupe professionnel.

### Personnes handicapées —

#### Tableau 6

En 2000-2001, les personnes handicapées sont représentées plus également dans cinq de nos six catégories professionnelles.

La sous-représentation des personnes handicapées est plus marquée dans le groupe du personnel de bureau.

### Membres d'une minorité visible —

#### Tableau 7

La représentation des membres d'une minorité visible a progressé légèrement depuis l'an dernier au Bureau. Les membres sont maintenant représentés dans quatre des six catégories professionnelles.

Notre défi est d'améliorer la représentation dans les deux groupes d'employés de bureau.

### 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

Soixante-huit personnes ont été embauchées cette année.

Le pourcentage de femmes embauchées est supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'oeuvre. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des personnes embauchées est inférieur à la disponibilité de la main-d'oeuvre, mais nous avons réussi à embaucher un professionnel autochtone.

#### Promotions — Tableau 9

En 2000-2001, 48 personnes (8,9 p. 100 de tous les employés) ont été promues.

Les taux de promotion des membres de trois des quatre groupes désignés ont légèrement dépassé le taux global du Bureau. Aucune personne handicapée n'a été promue au cours de l'année.

#### Départs — Tableau 10

Comme nous comptons très peu d'employés membres de deux groupes désignés — les Autochtones et les personnes handicapées, tout roulement influe sur notre représentation.

L'an dernier, le taux de départ des personnes de trois groupes désignés a été supérieur au taux d'attrition du Bureau, qui est de 12,8 p. 100.



## 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.

Nous avons complété maintenant la fin de la dernière année de notre premier Plan. Pendant l'hiver de 2000-2001, nous avons mis le Plan à jour et préparé la version III, qui a été approuvée par le Comité des ressources humaines.

À l'automne de 2001, nous analyserons nos résultats d'équité en matière d'emploi en regard du premier Plan et nous préparerons alors un nouveau Plan triennal, qui portera sur la période allant de 2001-2002 à 2003-2004.

### Le prochain Plan d'équité en matière d'emploi, 2001-2002 à 2003-2004

#### Communication et consultation

Pour le premier Plan d'équité en matière d'emploi, la communication a été considérée comme un

facteur de succès essentiel. Des efforts ont été déployés pendant toute la durée du Plan triennal pour tenir les employés au courant des progrès réalisés et des défis à relever. Cette communication renforçait régulièrement le message voulant que nous ayons besoin de l'appui et la participation de chacun pour atteindre les objectifs fixés.

Cet automne, nous communiquerons également à tous les employés les résultats du Plan au 31 mars 2001. En plus de présenter des exposés au Comité des ressources humaines et au Conseil de direction, nous essaierons d'inciter les employés à l'échelle du Bureau à examiner nos réussites et les défis que nous avons dû relever pour mettre le plan en oeuvre, et à en discuter. Cette consultation à grande échelle sera essentielle pour nous permettre de nous préparer au deuxième Plan d'équité en matière d'emploi.

#### Défis et initiatives particulières

Pour établir les objectifs numériques de notre prochain Plan d'équité en matière d'emploi, 2001-2002 à 2003-2004, 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 nous efforcerons 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 ci-dessus. Nous passerons en revue nos initiatives visant à améliorer notre stratégie de recrutement pour rejoindre les Autochtones et leur 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 la période qui s'étend de 2001-2002 à 2003-2004. Encore une fois, des objectifs seront énoncés pour chaque groupe professionnel où il y a sous-représentation. Ces objectifs seront exprimés en fonction de notre représentation en pourcentage de la main-d'oeuvre 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 oeuvre 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.

Nous pensons que le premier Plan d'équité en matière d'emploi a constitué 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 2001, 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 2001 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<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001
- Tableau 9** — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001
- Tableau 10** — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001

**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 2001	528		272	51,5	9	1,7	16	3,0	32	6,1
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 2001

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	456		236	51,8	7	1,5	14	3,1	23	5,0
Toutes les autres régions	72		36	50,0	2	2,8	2	2,8	9	12,5
<b>Total</b>	<b>528</b>		<b>272</b>	<b>51,5</b>	<b>9</b>	<b>1,7</b>	<b>16</b>	<b>3,0</b>	<b>32</b>	<b>6,1</b>

**Tableau 3**

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

Au 31 mars 2001

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	%	
<b>Ensemble des catégories pro- fessionnelles</b>	<b>528</b>	<b>272</b>	<b>51,5</b>	<b>9</b>	<b>1,7</b>	<b>16</b>	<b>3,0</b>	<b>32</b>	<b>6,1</b>	
Cadres supérieurs	11	3	27,3	0	-	0	-	1	9,1	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	45	26,5	1	0,6	5	2,9	12	7,1	
Professionnels	221	127	57,5	2	0,9	6	2,7	16	7,2	
Personnel semi-professionnel et technique	15	9	60,0	0	-	1	6,7	1	6,7	
Personnel administratif et de bureau principal	39	34	87,2	3	7,7	2	5,1	0	-	
Personnel de bureau	72	54	75,0	3	4,2	2	2,8	2	2,8	



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 2001

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	%	%	2000-2001	1999-2000
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>528</b>	<b>272</b>	<b>51,5</b>	<b>46,4</b>	<b>100+</b>	<b>100+</b>
Cadres supérieurs	11	3	27,3	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	45	26,5	33,6	78,9	74,4
Professionnels	221	127	57,5	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	15	9	60,0	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	39	34	87,2	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	72	54	75,0	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	%	%	2000-2001	1999-2000
<i>Cadres intermédiaires</i>	<b>158</b>	<b>41</b>	<b>25,9</b>	<b>36,1</b>	<b>71,7</b>	<b>68,1</b>
<i>Vérificateurs</i>	<b>186</b>	<b>107</b>	<b>57,5</b>	<b>45,4</b>	<b>100+</b>	<b>100+</b>

**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 2001

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	%	%	2000-2001	1999-2000
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>528</b>	<b>9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,1</b>	<b>81,0</b>	<b>90,5</b>
Cadres supérieurs	11	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	1	0,6	1,0	60,0	0,0
Professionnels	221	2	0,9	1,3	69,2	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	15	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	39	3	7,7	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	72	3	4,2	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	%	%	2000-2001	1999-2000
<i>Cadres intermédiaires</i>	<b>158</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>	<b>1,2</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>
<i>Vérificateurs</i>	<b>186</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>100+</b>	<b>100+</b>



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 2001

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	%	%	2000-2001	1999-2000
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>528</b>	<b>16</b>	<b>3,0</b>	<b>6,3</b>	<b>47,6</b>	<b>50,8</b>
Cadres supérieurs	11	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	5	2,9	3,3	87,9	100+
Professionnels	221	6	2,7	3,6	75,0	77,8
Personnel semi-professionnel et technique	15	1	6,7	5,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	39	2	5,1	4,2	100+	61,9
Personnel de bureau	72	2	2,8	6,0	46,7	23,3

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	%	%	2000-2001	1999-2000
<i>Cadres intermédiaires</i>	<b>158</b>	<b>5</b>	<b>3,2</b>	<b>s.o.</b>	<b>s.o.</b>	<b>s.o.</b>
<i>Vérificateurs</i>	<b>186</b>	<b>4</b>	<b>2,2</b>	<b>3,3</b>	<b>66,7</b>	<b>66,7</b>

**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 2001

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	Nombre	%	2000-2001	1999-2000
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>528</b>	<b>32</b>	<b>6,1</b>	<b>10,3</b>	<b>59,2</b>	<b>57,3</b>
Cadres supérieurs	11	1	9,1	7,3	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	12	7,1	9,4	75,5	85,1
Professionnels	221	16	7,2	10,4	69,2	67,3
Personnel semi-professionnel et technique	15	1	6,7	9,1	73,6	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	39	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	72	2	2,8	11,6	24,1	12,1

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	Nombre	%	2000-2001	1999-2000
<b><i>Cadres intermédiaires</i></b>	<b>158</b>	<b>12</b>	<b>7,6</b>	<b>5,2</b>	<b>100+</b>	<b>100+</b>
<b><i>Vérificateurs</i></b>	<b>186</b>	<b>15</b>	<b>8,1</b>	<b>14,7</b>	<b>55,1</b>	<b>53,7</b>



Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001

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	%	
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>68</b>	<b>47</b>	<b>69,1</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>5,9</b>	
Cadres supérieurs	1	1		0		0		0		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	1		0		0		0		
Professionnels	47	30		1		0		2		
Personnel semi-professionnel et technique	2	1		0		0		1		
Personnel administratif et de bureau principal	0	0		0		0		0		
Personnel de bureau	17	14		0		0		1		

*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	%	
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>68</b>	<b>47</b>	<b>69,1</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>5,9</b>	
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			46,4		2,1		6,3		10,3	
Personnes embauchées en % de la DPA			148,9		71,4		0,0		57,3	

**Tableau 9**

**Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle, du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12	4	1	0	0
Professionnels	24	17	0	0	3
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	4	0	0	0
Personnel de bureau	2	1	0	0	0

*Comprend les promotions et les reclassifications.*

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
<b>Nombre</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Taux de promotion (%)</b>	<b>8,9</b>	<b>10,3</b>	<b>10,0</b>	<b>-</b>	<b>9,4</b>



Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	<b>69</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Cadres supérieurs	2	1	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	3	0	2	1
Professionnels	36	18	0	1	3
Personnel semi-professionnel et technique	3	2	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	2	1	0	0
Personnel de bureau	11	10	1	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
<b>Nombre</b>	<b>69</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Taux d'attrition (%)</b>	<b>12,8</b>	<b>13,8</b>	<b>20,0</b>	<b>17,6</b>	<b>12,5</b>