

# *L'équité en matière d'emploi*

## **Rapport annuel 2002-2003**

---



Bureau du vérificateur général du Canada



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

**Rapport annuel 2002-2003**



**À la présidente du Conseil du  
Trésor**

Le 24 octobre 2003

Madame,

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 2002-2003.

Recevez, Madame, mes salutations distinguées.

La vérificatrice générale du Canada,



Sheila Fraser, FCA



## Table des matières

Introduction .....	1
Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau.....	2
La mise en œuvre 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
Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau.....	9
Annexe — Statistiques.....	10



## 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 2002 au 31 mars 2003.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2003.

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

### 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 par rapport au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance par rapport 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 et pertinentes, 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 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 des membres du personnel travaillent à

### Notre vision

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,
- 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.

l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, à Edmonton, à Winnipeg, à Montréal et à Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 587 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

### Nos valeurs

Nous avons six valeurs qui guident notre travail et notre conduite. Nous les définissons dans notre Plan stratégique.

L'une de ces valeurs insiste sur un **milieu de travail respectueux**.

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 qui inspire la confiance et



qui est propice au travail en équipe. Nous valorisons le talent et la diversité de chacun et nous appuyons les initiatives axées sur l'apprentissage et l'amélioration de la qualité de vie.

L'équité en matière d'emploi fait partie intégrante d'un milieu de travail respectueux.

### **Notre structure**

Nous avons introduit notre premier plan d'équité en matière d'emploi en 1998 pour distinguer 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. Cette même 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, nous avons formé le Comité sur l'équité en matière d'emploi, par l'intermédiaire des sous-comités qui représentent les quatre groupes désignés afin d'organiser des activités de sensibilisation aux questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité en milieu de travail.

Le président du Comité sur l'équité en matière d'emploi siège maintenant au Comité des ressources humaines et participe à la revue des politiques et des questions qui pourraient toucher l'équité en matière d'emploi.

Nous avons également le plaisir d'avoir deux cadres supérieurs qui ont été nommés par la vérificatrice générale au titre de champions de l'équité en matière d'emploi afin de veiller à mettre davantage en évidence les questions liées à la diversité au sein du Bureau.

## La mise en œuvre 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 2003 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, membres des groupes désignés. Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire avant même leur arrivée au Bureau.

### 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.

### Activités et événements

Pour promouvoir un environnement organisationnel qui défend les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, le Bureau a participé pendant l'année à plusieurs activités :

- Foire d'information sur les carrières pour les autochtones
- Journée internationale de la femme
- Journée internationale des droits de la personne
- Journée internationale des personnes handicapées
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
- Journée nationale des autochtones
- Mois de l'histoire des femmes
- Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones

De plus, le Bureau a participé activement à des campagnes de sensibilisation et de levée de fonds concernant des populations précises au sein des groupes désignés :

- Course Terry Fox
- Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes
- Journée nationale du denim — levée de fonds pour la recherche sur le cancer du sein
- Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées
- Vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles



### **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 employés moins expérimentés qui auront à assumer des responsabilités accrues le moment venu.

Le nombre de départs à la retraite prévu est un peu moins élevé que ce que nous avons d'abord

estimé. Toutefois, 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 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.

Au printemps 2003, 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'automne 2003. Les résultats de cette vérification nous guideront dans la préparation de notre prochain plan triennal prévu pour l'hiver de 2003-2004.

### Communication et consultation

Nous avons considéré la communication comme un facteur de réussite essentiel de la mise en œuvre du premier Plan d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, un plan de communication appuiera le nouveau plan triennal

afin non seulement de tenir les employés et les gestionnaires au courant des progrès mais, ce qui est 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.

### Objectifs numériques

Notre prochain 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-d'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 notre milieu de travail.



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

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.

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

- Les 587 employés du Bureau entrent dans 7 des 14 CPEE. À l'intérieur de ces CPEE, 562 employés (95,7 p. 100) entrent dans 4 des 522 groupes de base de la CNP (voir les pièces 1 et 2).
- La plupart de nos employés (65,2 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP : les cadres intermédiaires et les vérificateurs.

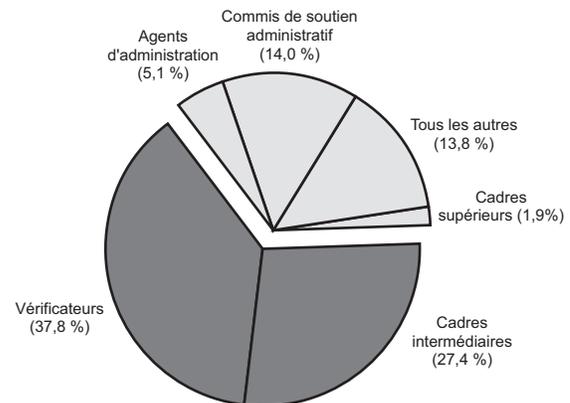
### Pièce 1

#### 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 1111 – Vérificateurs (S.O.)
3 – Professionnels	
4 – Personnel semi-professionnel et technique	1221 – Agents d'administration 1441 – Commis de soutien administratif
5 – Surveillants	
7 – Personnel administratif et de bureau principal	
10 – Personnel de bureau	

### Pièce 2

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



## 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 qu'elles ont été 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

Les femmes représentaient 54,2 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2003. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf deux.

Les femmes demeurent sous-représentées dans le groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 89 p. 100 de la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. Elles sont aussi légèrement sous-représentées dans la catégorie de personnel semi-professionnel et technique (voir le tableau 4 à l'annexe).

### Autochtones

Bien que le nombre total d'employés autochtones soit demeuré constant, leur représentation au sein

de la population totale des employés a baissé de 0,1 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 (voir le tableau 5 à l'annexe).

### Personnes handicapées

En 2002-2003, nous avons augmenté le nombre de professionnels dans ce groupe. Cependant, les personnes handicapées sont toujours sous-représentées dans tous les groupes, sauf la catégorie du personnel semi-professionnel et technique (voir le tableau 6 à l'annexe).

### Membres d'une minorité visible

La représentation des membres d'une minorité visible au niveau professionnel a progressé de façon significative par rapport à l'année dernière (voir le tableau 7 à l'annexe).

Notre défi est d'améliorer la représentation dans les groupes du personnel de 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 taux de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

### Embauche

Quatre-vingt-dix-sept (97) personnes ont été embauchées cette année.

Le pourcentage de femmes embauchées est grandement supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. Le pourcentage des membres d'une minorité visible dépasse légèrement la disponibilité de la main-d'œuvre. Dans les deux autres groupes désignés, le pourcentage des personnes embauchées est inférieur à la disponibilité (voir le tableau 8 à l'annexe).

### Promotions

En 2002-2003, 36 personnes (6,1 p. 100 de tous les employés) ont été promues.

Le taux de promotion des membres de trois des quatre groupes désignés a légèrement dépassé le taux global du Bureau. Il n'y a eu aucune promotion d'un Autochtone au cours de l'année (voir le tableau 9 à l'annexe).

### Départs

Le taux d'attrition dans l'ensemble du Bureau a augmenté de 2,2 p. 100 par rapport à l'an dernier. L'augmentation était évidente dans tous les groupes sauf dans un groupe désigné, le taux d'attrition des autochtones n'ayant pas changé. Le taux d'attrition le plus élevé était celui des membres d'une minorité visible qui a plus que triplé au cours de l'année précédente. Toutefois, le taux d'attrition des personnes handicapées a baissé de plus de 50 p. 100 (voir le tableau 10 à l'annexe).

## Annexe — Statistiques

### Étendue du Rapport

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 2003, 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 2003 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 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** — Embauche selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003

**Tableau 9** — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003

**Tableau 10** — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003

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

**Tableau 1**  
**Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada**  
 Au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Disponibilité au sein de la population active	587	54,2	318	54,2	9	1,5	16	2,7	46	7,8
		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 2003

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Région de la capitale nationale	515	54,2	279	1,4	7	14	2,7	35	6,8	
Toutes les autres régions	72	54,2	39	2,8	2	2	2,8	11	15,3	
<b>Total</b>	<b>587</b>	<b>54,2</b>	<b>318</b>	<b>1,5</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>2,7</b>	<b>46</b>	<b>7,8</b>	



**Tableau 3**  
**Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**  
 Au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	587	54,2	318	27,3	9	1,5	16	2,7	46	7,8
Cadres supérieurs	11		3		0	–	0	–	1	9,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	29,9	53	29,9	1	0,6	5	2,8	12	6,8
Professionnels	273	60,4	165	60,4	3	1,1	6	2,2	27	9,9
Personnel semi-professionnel et technique	12	41,7	5	41,7	0	–	1	8,3	1	8,3
Superviseurs	2	50,0	1	50,0	1	50,0	0	–	0	–
Personnel administratif et de bureau principal	30	86,7	26	86,7	2	6,7	0	–	0	–
Personnel de bureau	82	79,3	65	79,3	2	2,4	4	4,9	5	6,1

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 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002	Représentation en pourcentage de la DPA
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	587	318	54,2	46,4	100+	100+	100+
Cadres supérieurs	11	3	27,3	20,8	100+	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	53	29,9	33,6	89,0	82,1	82,1
Professionnels	273	165	60,4	52,7	100+	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	12	5	41,7	48,3	86,3	100+	100+
Superviseurs	2	1	50,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Personnel administratif et de bureau principal	30	26	86,7	85,3	100+	100+	100+
Personnel de bureau	82	65	79,3	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)		
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002	Représentation en pourcentage de la DPA
Cadres intermédiaires (0414)	161	46	28,6	36,1	79,2	74,0	74,0
Vérificateurs (1111)	222	132	59,5	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 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002	
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	587	9	1,5	2,1	71,4	76,2		
Cadres supérieurs	11	0	—	2,6	0,0	0,0		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	1	0,6	1,0	60,0	60,0		
Professionnels	273	3	1,1	1,3	84,6	61,5		
Personnel semi-professionnel et technique	12	0	—	2,0	0,0	0,0		
Superviseurs	2	1	50,0	s.o.	s.o.	s.o.		
Personnel administratif et de bureau principal	30	2	6,7	1,6	100+	100+		
Personnel de bureau	82	2	2,4	1,6	100+	100+		
<b>Groupe de base de la Classification nationale des professions</b>								
<b>Cadres intermédiaires (0414)</b>	161	1	0,6	1,2	50,0	50,0		
<b>Vérificateurs (1111)</b>	222	2	0,9	0,5	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 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	587	16	2,7	6,3	42,9	39,7		
Cadres supérieurs	11	0	—	4,1	0,0	0,0		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	5	2,8	3,3	84,8	69,7		
Professionnels	273	6	2,2	3,6	61,1	33,3		
Personnel semi-professionnel et technique	12	1	8,3	5,3	100+	100+		
Superviseurs	2	0	—	s.o.	0,0	s.o.		
Personnel administratif et de bureau principal	30	0	—	4,2	0,0	100+		
Personnel de bureau	82	4	4,9	6,0	81,7	43,3		

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
<b>Cadres intermédiaires (0414)</b>	161	4	2,5	s.o.	s.o.	s.o.		
<b>Vérificateurs (1111)</b>	222	1	0,5	3,3	15,2	30,3		

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 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	587	46	7,8	10,3	75,7	61,2		
Cadres supérieurs	11	1	9,1	7,3	100+	100+		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	177	12	6,8	9,4	72,3	73,4		
Professionnels	273	27	9,9	10,4	95,2	76,0		
Personnel semi-professionnel et technique	12	1	8,3	9,1	91,2	100+		
Superviseurs	2	0	—	s.o.	s.o.	s.o.		
Personnel administratif et de bureau principal	30	0	—	7,3	0,0	0,0		
Personnel de bureau	82	5	6,1	11,6	52,6	11,2		

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés		Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	2002-2003	2001-2002
<b>Cadres intermédiaires (0414)</b>	161	12	7,5	5,2	100+	100+		
<b>Vérificateurs (1111)</b>	222	26	11,7	14,7	79,6	60,5		

**Tableau 8**

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

Du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	97	63,9	62	1,0	1	1,0	1	14	14,4	
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	1	1	0	0	0	0	0	0	
Professionnels	69	44	44	1	1	10	10	0	0	
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Superviseurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personnel administratif et de bureau principal	4	4	4	0	0	0	0	0	0	
Personnel de bureau	19	15	15	0	0	2	2	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 pourcentage de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Ensemble des catégories professionnelles	97	66,0	64	1,0	1	1,0	1	14	14,4	
Disponibilité au sein de la population active (DPA)		46,4		2,1		6,3		10,3		
Personnes embauchées en pourcentage de la DPA		142,2		47,6		15,9		144,0		



Tableau 9

## Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle en matière d'équité en matière d'emploi\*

Du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003

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		
<b>Ensemble des catégories professionnelles</b>	36	0	1	3		
Cadres supérieurs	1	0	0	0		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0		
Professionnels	28	0	1	3		
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0		
Superviseurs	0	0	0	0		
Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0	0		
Personnel de bureau	1	0	0	1		

\*Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés				Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible		
Nombre	36	0	1	3		
Taux de promotion (pourcentage)	6,4	0	8,3	8,6		

**Tableau 10**

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

Du 1<sup>er</sup> avril 2002 au 31 mars 2003

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>	67	38	1	1	4
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	1	0	1	1
Professionnels	36	20	0	0	2
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Superviseurs	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	3	0	0	0
Personnel de bureau	18	14	1	0	1

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	67	38	1	1	4
Taux d'attrition (pourcentage)	12,0	12,9	11,1	8,3	11,4

