

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

Rapport annuel de 2014-2015



Bureau du vérificateur général du Canada

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2015.

N° de catalogue FA1-3F-PDF

ISSN 1920-6895

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

Rapport annuel de 2014-2015

Au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureux de présenter au Parlement, par l'intermédiaire de votre bureau, le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada de 2014-2015.

Recevez mes salutations distinguées.

Le vérificateur général du Canada,

Original signé par

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

Table des matières

Introduction	1
Contexte de l'équité en matière d'emploi	1
Lois habilitantes	1
Indépendance par rapport au gouvernement.....	1
Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	1
Nos travaux	1
Notre effectif	2
Notre milieu de travail	2
Notre structure	2
Mise en œuvre du principe d'équité en matière d'emploi	3
Application de la loi	3
Dossiers sur l'équité en matière d'emploi.....	3
Recrutement.....	3
Activités et événements	3
Planification de la relève	3
Plan d'équité en matière d'emploi	4
Communication et consultation	4
Objectifs quantitatifs.....	5
Données sur l'équité en matière d'emploi	5
Représentation des groupes désignés — Points saillants	6
Femmes	6
Autochtones	6
Personnes handicapées	6
Membres des minorités visibles	6
Représentation quant au recrutement, aux promotions et aux départs	6
Recrutement	6
Promotions.....	6
Départs.....	6
Conclusion	7
Annexe — Données statistiques	8
Étendue du rapport	8
Données sur les membres des groupes désignés	8
Disponibilité au sein de la population active (DPA)	8
Liste des tableaux	9

Introduction

Le présent Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada (BVG ou Bureau) fait état de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour l'exercice 2014-2015.

Contexte de l'équité en matière d'emploi

Lois habilitantes

Les pouvoirs du Bureau du vérificateur général du Canada lui sont conférés par la *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un certain nombre d'autres lois. Les responsabilités et les pouvoirs du vérificateur général sont énoncés dans des lois adoptées par le Parlement.

Indépendance par rapport au gouvernement

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

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

Le Bureau du vérificateur général du Canada est régi par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Nos travaux

Le Bureau du vérificateur général du Canada audite les activités du gouvernement fédéral et fournit au Parlement, de manière indépendante, de l'information, des avis et une assurance sur la gestion fédérale des fonds publics. Le Bureau peut formuler des commentaires sur la mise en œuvre d'une politique dans ses rapports d'audit, mais non sur la politique elle-même.

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

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

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

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

Les constatations des audits effectués par le Bureau, qui portent sur des pratiques exemplaires, des questions auxquelles une attention doit être accordée et des recommandations concernant des améliorations à apporter, sont communiquées au Parlement. Les rapports du vérificateur général peuvent être étudiés par des comités parlementaires, qui tiennent des audiences et recommandent des mesures à prendre. Dans les territoires, les assemblées législatives assurent une surveillance similaire. Le gouvernement a la possibilité de répondre aux constatations présentées dans les rapports et peut mettre en œuvre les changements recommandés.

Le BVG participe à des activités, à des organisations et à des événements internationaux ayant une incidence sur ses travaux d'audit législatif. En collaborant avec les organisations et les bureaux d'audit tant ailleurs au Canada que partout dans le monde, le BVG renforce ses méthodes d'audit législatif et contribue à l'établissement des normes d'audit.

Notre effectif

Le BVG compte 550 employés répartis dans son administration centrale à Ottawa et dans ses quatre bureaux régionaux, soit à Vancouver, Edmonton, Montréal et Halifax.

Les professionnels de l'audit que nous employons sont hautement qualifiés dans leurs domaines et ils apportent à l'organisation un riche éventail de connaissances et d'expérience. Notre personnel se compose de comptables, d'ingénieurs, d'avocats, de spécialistes en gestion, de professionnels des technologies de l'information, d'environnementalistes, d'économistes, d'historiens et de sociologues. Tous les auditeurs détiennent un diplôme d'études supérieures ou un baccalauréat et un titre professionnel. Ils sont également nombreux à détenir d'autres titres de compétences.

Les auditeurs sont répartis en équipes qui sont affectées à l'audit de ministères, d'organismes ou de sociétés d'État précis, ou encore à l'audit des trois territoires canadiens. Ils sont appuyés dans leurs travaux par des spécialistes dans les domaines suivants : droit, pratiques professionnelles, relations internationales, technologies de l'information, gestion des connaissances, ressources humaines, gestion financière, communications et liaison avec le Parlement.

Nous disposons d'un effectif spécialisé puisque 80,2 % de nos employés (441 sur 550) sont des cadres intermédiaires et des professionnels de l'audit.

Notre milieu de travail

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

Le Bureau s'attend à ce que ses employés fassent preuve d'intégrité personnelle et d'un comportement éthique et à ce qu'ils se conforment à ses valeurs, à ses normes et à ses codes de conduite.

Les compétences et les comportements relatifs à la gestion du personnel sont évalués lors du recrutement et des évaluations de rendement annuelles.

Notre structure

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

Nous avons par ailleurs mis sur pied un comité sur l'équité en matière d'emploi et des sous-comités qui représentent les quatre groupes désignés, afin d'accroître la sensibilisation aux questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité en milieu de travail, ainsi que leur compréhension.

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

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

Application de la loi

Pour appliquer la loi, nous demandons aux employés de remplir un sondage de déclaration volontaire. Nous effectuons ensuite une analyse de l'effectif afin de déterminer la représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle. Cette analyse est effectuée tous les ans, et le présent rapport renferme les résultats au 31 mars 2015.

Dossiers sur l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en place des procédures pour tenir des dossiers exacts et en ordre sur l'équité en matière d'emploi. Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire avant leur première journée de travail au Bureau. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit, en tout temps, de se déclarer comme membre de l'un des groupes désignés.

Grâce à notre site INTRAnet, les employés peuvent consulter facilement des renseignements actualisés sur l'équité en matière d'emploi.

Recrutement

Il y a eu des restrictions au chapitre du recrutement pendant l'exercice visé par le présent rapport en raison de l'Examen stratégique et fonctionnel.

Activités et événements

Pour promouvoir un environnement organisationnel qui appuie les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, le Bureau a participé à plusieurs activités au cours de l'exercice 2014-2015, dont les suivantes :

- le festival culturel du BVG, pour célébrer la Journée canadienne du multiculturalisme;

- la Foire des boursiers étrangers, organisée dans le cadre du Programme international des boursiers.

De plus, le Bureau continue de participer activement à des campagnes de sensibilisation et de financement pour promouvoir des causes qui touchent les membres des groupes désignés (p. ex. la Course à la vie).

Le Bureau fait valoir le respect en milieu de travail durant les séances d'orientation et les programmes de formation offerts à l'interne. Les cours suivants sont offerts à tous les gestionnaires et à tous les employés :

- Travailler au sein d'un effectif diversifié;
- Créer un milieu de travail respectueux;
- Comprendre les différences;
- Principes fondamentaux de la supervision;
- Travailler en équipe;
- La culture et son effet sur la communication;
- Cultures et communication;
- Communication entre les cultures;
- Améliorer la communication dans les relations interculturelles;
- Communication avec des publics interculturels.

Les auditeurs nouvellement embauchés affectés à des missions dans le Nord reçoivent une formation de sensibilisation aux différences culturelles pour qu'ils comprennent mieux la communauté au sein de laquelle ils travaillent.

Planification de la relève

Le nombre prévu de départs à la retraite fait chaque année l'objet d'un suivi afin de s'assurer que l'on tienne compte des membres des groupes désignés pour ce qui est de la planification de la relève.

Au fil des ans, les efforts soutenus du Bureau ont permis à un plus grand nombre de membres des groupes désignés d'être promus. Les résultats de ces efforts sont évidents,

en particulier pour les femmes et les membres des minorités visibles, qui sont considérés comme bien représentés dans les promotions accordées au cours de l'exercice 2014-2015 (voir le tableau 9).

Plan d'équité en matière d'emploi

Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau décrit les activités et les initiatives destinées à accroître la sensibilisation aux questions d'équité et de diversité et les possibilités offertes en milieu de travail à tous les membres du personnel.

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

Le Bureau a toujours eu un plan d'équité en matière d'emploi afin de se conformer aux exigences énoncées à l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le plan porte sur une période de trois ans et fixe des objectifs précis visant à améliorer la représentation des membres des groupes désignés. Le Plan d'équité en matière d'emploi triennal 2013-2016 décrit les activités menées par le Bureau pour se conformer à la loi et présente sa stratégie visant à accroître et à renforcer la représentation au sein des groupes et des niveaux professionnels, et souligne les efforts déployés pour préserver un milieu de travail respectueux et ouvert à tous.

Communication et consultation

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

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

Objectifs quantitatifs

L'équité en matière d'emploi est une importante valeur sous-jacente du Bureau du vérificateur général du Canada. Nous sommes résolus à garantir l'égalité des chances entre tous nos employés.

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

Données sur l'équité en matière d'emploi

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

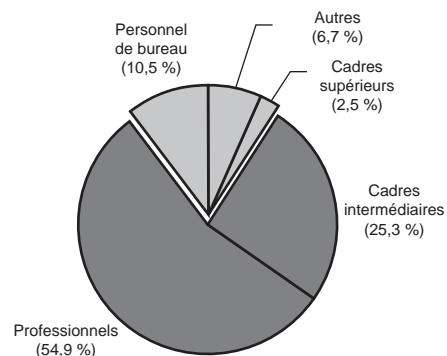
La classification des employés du Bureau selon ce système indique que son effectif comporte une très forte proportion de spécialistes :

- Les 550 employés du Bureau sont regroupés dans 7 des 14 CPEE.
- La plupart des employés du Bureau (80,2 %) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP, à savoir Vérificateurs (auditeurs professionnels) et Autres gestionnaires (voir la pièce 2).

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP)
1 – Cadres supérieurs	0012 – Cadres supérieurs
2 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 – Autre gestionnaires 1111 – Vérificateurs
3 – Professionnels	1221 – Agents d'administration
4 – Personnel semi-professionnel et technique	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 professions



Représentation des groupes désignés — Points saillants

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés avec les données les plus récentes sur la disponibilité au sein de la population active¹, telles qu'elles ont été fournies par Emploi et Développement social Canada dans son rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour établir cette comparaison dans la plupart des secteurs, exception faite des catégories du Personnel administratif et de bureau principal et du Personnel de bureau, pour lesquelles nous avons utilisé les données de la région de la capitale nationale.

Femmes

Au 31 mars 2015, les femmes représentaient 62 % de l'effectif du Bureau, soit une proportion supérieure au taux de disponibilité au sein de la population active, qui est de 51,1 %. (voir le tableau 4).

Autochtones

La représentation des Autochtones au sein de l'effectif pendant la période visée était de 2,5 %, ce qui équivaut à la disponibilité au sein de la population active, qui est de 2,5 % (voir le tableau 5).

Personnes handicapées

La représentation globale des personnes handicapées au Bureau pendant la période visée était de 4,2 %, soit une proportion supérieure au taux de disponibilité au sein de la population active, qui est de 4,1 % (voir le tableau 6).

Membres des minorités visibles

La représentation des membres d'une minorité visible au Bureau était de 12,2 %, soit une proportion inférieure à la disponibilité au sein

de la population active, qui est de 17,2 % (voir le tableau 7).

Représentation quant au recrutement, aux promotions et aux départs

Le présent rapport annuel comprend une analyse du nombre d'employés des groupes désignés qui ont été embauchés, qui ont obtenu une promotion ou qui ont quitté le Bureau.

Recrutement

Au cours de l'année, 30 personnes ont été embauchées. Parmi ces nouveaux employés, 24 (soit 80 %) étaient membres d'un groupe désigné. Plus particulièrement :

- 15 femmes (50 %);
- 8 membres des minorités visibles (26,7 %);
- 1 membre du groupe des Autochtones (3,3 %) (voir le tableau 8).

Promotions

Au cours de l'année, 44 employés ont été promus. De ce nombre, 39 (88,6 %) étaient membres d'un groupe désigné. Plus particulièrement :

- 27 femmes (61,4 %);
- 11 membres des minorités visibles (25 %);
- 1 membre du groupe des Autochtones (2,3 %) (voir le tableau 9).

Départs

Au cours de l'exercice visé, 60 employés ont quitté le Bureau. De ce nombre, 47 employés étaient membres d'un groupe désigné. Plus particulièrement :

- 33 femmes (soit un taux d'attrition de 9,2 %);
- 3 membres des groupes des Autochtones (soit un taux d'attrition de 20 %);

1. Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2011

http://www.travail.gc.ca/fra/normes_equite/eq/pubs_eq/rseme/2011/rapport/tableaux/tableau14_index.shtml

- 3 personnes handicapées (soit un taux d'attrition de 13,6 %);
- 8 membres des minorités visibles (soit un taux d'attrition de 11,1 %) (voir le tableau 10).

Conclusion

À la fin de l'exercice visé par le présent rapport, l'Examen stratégique et fonctionnel du Bureau sera entièrement terminé. Bien que nous soyons satisfaits de notre représentation au sein de trois des quatre groupes désignés, nous poursuivrons nos efforts visant à constituer un effectif pleinement représentatif grâce à nos activités de recrutement futures.

Annexe — Données statistiques

Étendue du rapport

Le présent rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau qui occupaient, au 31 mars 2015, un poste pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de six mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans les données du présent rapport.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 2015 ne sont pas inclus dans l'ensemble statistique. Étant donné le roulement élevé d'étudiants et d'employés occasionnels, aucune information n'est donnée à leur sujet.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire. Il s'agit d'un 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.

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

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

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

Disponibilité au sein de la population active (DPA)

La disponibilité au sein de la population active correspond à la répartition des personnes appartenant aux groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Aux fins de la fonction publique fédérale, la disponibilité au sein de la population active repose sur les citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent aux emplois de la fonction publique, et elle est calculée à partir des données du recensement de 2011.

Liste des tableaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Au 31 mars 2015

	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
BVG	550	62,0	341	62,0	14	2,5	23	4,2	67	12,2
Disponibilité au sein de la population active (DPA)		51,1		51,1		2,5		4,1		17,2

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

Tableau 2

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

Au 31 mars 2015

Région de travail	Tous les 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	497	61,8	307	61,8	11	2,2	21	4,2	55	11,1
Toutes les autres régions	53	64,2	34	64,2	3	5,7	2	3,8	12	22,6
Total	550	62	341	62	14	2,5	23	4,2	67	12,2

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

Tableau 3

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

Au 31 mars 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Tous les postes	550	62	341	62	14	2,5	23	4,2	67	12,2
Cadres supérieurs	14	35,7	5	35,7	1	7,1	1	7,1	1	7,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	57,6	80	57,6	4	2,9	7	5	6	4,3
Professionnels	302	61,3	185	61,3	6	2	14	4,6	55	18,2
Personnel semi-professionnel et technique	19	42,1	8	42,1	2	10,5	0	0	1	5,3
Surveillants	2	100	2	100	0	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	16	56,3	9	56,3	0	0	0	0	1	6,3
Personnel de bureau	58	89,7	52	89,7	1	1,7	1	1,7	3	5,2

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

Tableau 4

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

Au 31 mars 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2015	Mars 2014	
Tous les postes	550	62	341	51,1	100+	100+	100+	
Cadres supérieurs	14	35,7	5	46,2	77,2	84,5		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	57,6	80	41	100+	100+		
Professionnels	302	61,3	185	53,4	100+	100+		
Personnel semi-professionnel et technique	19	42,1	8	25,7	100+	100+		
Surveillants	2	100	2	51	100+	100+		
Personnel administratif et de bureau principal	16	56,3	9	77,2	72,9	76,5		
Personnel de bureau	58	89,7	52	66	100+	100+		

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Tous les employés		Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2015	Mars 2014	
Autres gestionnaires (0414)	118	56,8	67	39,5	100+	100+	100+	
Vérificateurs (1111)	247	61,9	153	54,8	100+	100+	100+	

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

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 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2015	Mars 2014	
Tous les postes	550	14	2,5	2,5	2,5	100+	100+	
Cadres supérieurs	14	1	7,1	7,2	98,9	99,9		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	4	2,9	4	72,6	86,5		
Professionnels	302	6	2	1,5	100+	100+		
Personnel semi-professionnel et technique	19	2	10,5	3,6	100+	100+		
Surveillants	2	0	0	2,9	0	0		
Personnel administratif et de bureau principal	16	0	0	3,3	0	0		
Personnel de bureau	58	1	1,7	2,9	59,6	100+		
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Tous les employés	Nombre	Pourcentage	Autochtones	Pourcentage	Représentation en pourcentage de la DPA	Mars 2014	
Autres gestionnaires (0414)	118	2	1,7	4,3	39,7	56,5		
Vérificateurs (1111)	247	3	1,2	1,4	85,7	100+		

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

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 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation en pourcentage de la DPA	
	Nombre	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2015	Mars 2014	
Tous les postes	550	23	4,2	4,1	100+	94,1		
Cadres supérieurs	14	1	7,1	3,2	100+	100+		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	7	5	3,2	100+	100+		
Professionnels	302	14	4,6	4,5	100+	87,2		
Personnel semi-professionnel et technique	19	0	0	4,8	0	0		
Surveillants	2	0	0	9,5	0	0		
Personnel administratif et de bureau principal	16	0	0	2,6	0	0		
Personnel de bureau	58	1	1,7	4,4	39,4	71,3		
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Mars 2015	Mars 2014		
Autres gestionnaires (0414)	118	6	5,1	3,2	100+	100+		
Vérificateurs (1111)	247	10	4	4,5	90,3	79,4		

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

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 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les 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	Mars 2015	Mars 2014
Tous les postes	550	67	12,2	17,2	70,8	90,96		
Cadres supérieurs	14	1	7,1	6,8	100+	100+		
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	6	4,3	8,1	53	76,9		
Professionnels	302	55	18,2	23,3	78,3	100+		
Personnel semi-professionnel et technique	19	1	5,3	14,6	36,1	47,8		
Surveillants	2	0	0	11,7	0	0		
Personnel administratif et de bureau principal	16	1	6,3	10,7	58,3	100+		
Personnel de bureau	58	3	5,2	12,6	41	28,2		
Groupe de base de la Classification nationale des professions	Tous les employés	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Représentation en pourcentage de la DPA	Représentation en pourcentage de la DPA	Mars 2015	Mars 2014
Autres gestionnaires (0414)	118	5	4,2	7,4	57,2	94,1		
Vérificateurs (1111)	247	49	19,8	24,3	81,6	100+		

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

Tableau 8

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

Au 31 mars 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés				Personnes handicapées				Membres d'une minorité visible	
	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible			
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Tous les postes	30	15	50	1	3,3	0	0	0	8	26,7
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionnels	27	13	48,1	0	0	0	0	0	7	25,9
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0	1	100	0	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	2	2	100	0	0	0	0	0	1	50

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés				Personnes handicapées				Membres d'une minorité visible	
	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible			
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Tous les postes	30	15	50	1	3,3	0	0	0	8	26,7
Disponibilité au sein de la population active			51,1		2,5		4,1			17,2
Recrutement exprimés en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active			97,8		100+		0			100+

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

Tableau 9

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

Au 31 mars 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Tous les postes	44	27	1	0	11
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	1	0	0	0
Professionnels	38	24	1	0	11
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0	0
Personnel de bureau	2	1	0	0	0

Données de l'exercice précédent - au 31 mars 2014	Tous les employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Données de l'exercice précédent - au 31 mars 2014	571	357	15	22	72
Nombre	44	27	1	0	11
Taux de promotion (pourcentage)	7,7	7,6	6,7	0	15,3

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

Tableau 10

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

Au 31 mars 2015

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Tous les postes	60	33	3	3	8
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12	5	0	1	0
Professionnels	37	23	2	1	8
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0	0	0
Surveillants	0	0	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0
Personnel de bureau	6	5	1	0	0

	Tous les employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Données de l'exercice précédent - au 31 mars 2014	571	357	15	22	72
Nombre	60	33	3	3	8
Taux d'attrition (pourcentage)	10,5	9,2	20	13,6	11,1

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

Tableau 11

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

En date du 31 mars 2015

Échelle de rémunération (\$)	Tous les employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif	Nombre	Pourcentage cumulatif
35 000 – 39 999	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
40 000 – 44 999	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
45 000 – 49 999	10	1,8 %	7	2,1 %	0	0 %	0	0 %	5	7,5 %
50 000 – 54 999	16	4,7 %	12	5,6 %	0	0 %	0	0 %	4	13,4 %
55 000 – 59 999	35	11,1 %	26	13,2 %	2	14,3 %	1	4,3 %	4	19,4 %
60 000 – 64 999	48	19,8 %	38	24,3 %	0	14,3 %	1	8,7 %	4	25,4 %
65 000 – 69 999	25	24,4 %	15	28,7 %	0	14,3 %	1	13 %	4	31,3 %
70 000 – 74 999	33	30,4 %	23	35,5 %	3	35,7 %	2	21,7 %	7	41,8 %
75 000 – 79 999	23	34,5 %	10	38,4 %	1	42,9 %	0	21,7 %	5	49,3 %
80 000 – 89 999	98	52,4 %	54	54,3 %	3	64,3 %	6	47,8 %	12	67,2 %
90 000 – 99 999	34	58,5 %	20	60,1 %	0	64,3 %	1	52,2 %	3	71,6 %
100 000 – 109 999	85	74 %	56	76,5 %	2	78,6 %	3	65,2 %	13	91 %
110 000 – 119 999	1	74,2 %	1	76,8 %	0	78,6 %	0	65,2 %	0	91 %
120 000 +	142	100 %	79	100 %	3	100 %	8	100 %	6	100 %
Total	550	100 %	341	100 %	14	100 %	23	100 %	67	100 %

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