

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

Rapport annuel 2024-2025



Bureau du
vérificateur général
du Canada

Office of the
Auditor General
of Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la vérificatrice générale du Canada, 2025

N° de catalogue FA1-3

ISSN 1484-981X

Table des matières

Table des matières	1
Introduction.....	1
Contexte de l'équité en matière d'emploi.....	1
Lois habilitantes	1
Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	1
Travaux	1
Effectif.....	1
Milieu de travail	2
Structure	2
Plan d'équité en matière d'emploi	3
Mise en œuvre du principe d'équité en matière d'emploi	4
Application de la loi	4
Remarque sur la terminologie	4
Recrutement	4
Activités, formation et communications.....	4
Activités.....	5
Formation.....	5
Communications.....	6
Objectifs quantitatifs.....	6
Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.....	7
Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi – Faits saillants	9
Femmes	10
Personnes autochtones.....	10
Personnes en situation de handicap.....	11
Personnes racisées	11
Représentation quant aux embauches, aux promotions et aux départs.....	12
Embauches	12
Promotions.....	12
Départs.....	12
Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion	12
Conclusion	13

Annexe A – Plan d’action d’équité en matière d’emploi du Bureau du vérificateur général du Canada : Engagements, objectifs et résultats	15
Annexe B – Données statistiques	29

Introduction

Le présent Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi fait état de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) pour l'exercice 2024-2025.

Contexte de l'équité en matière d'emploi

Lois habilitantes

Les pouvoirs du BVG 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 pouvoirs de la vérificatrice générale sont énoncés dans des lois adoptées par le Parlement.

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

Le BVG est assujéti à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), conformément à l'alinéa 4(1)c) de ladite Loi.

Travaux

Le BVG est au service du Parlement. Il lui fournit de l'information objective et factuelle ainsi que des avis spécialisés sur les programmes et les activités du gouvernement, recueillis dans le cadre d'audits. Les parlementaires se servent des rapports du BVG pour surveiller les activités du gouvernement et tenir le gouvernement fédéral responsable de sa gestion des fonds publics.

Le BVG effectue ce que l'on appelle des audits législatifs. La vérificatrice générale du Canada est une mandataire du Parlement. Elle exécute des travaux pour le Parlement et lui rend des comptes.

Le BVG effectue trois principaux types d'audit législatif : des audits d'états financiers, des audits de performance des organismes fédéraux et des examens spéciaux des sociétés d'État.

Le BVG audite une vaste gamme d'activités menées par le gouvernement du Canada ainsi que par les gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, et ce, dans de nombreux domaines comme la santé, la culture, l'environnement, les finances, l'agriculture, les transports et la recherche scientifique. Depuis 1995, le BVG a également un mandat précis dans le domaine de l'environnement et du développement durable. Ce mandat a été établi à la suite de modifications apportées à la [Loi sur le vérificateur général](#) et est assumé par le commissaire à l'environnement et au développement durable.

Le commissaire est responsable de la surveillance des stratégies de développement durable des ministères et organismes fédéraux et du processus de pétitions environnementales ainsi que de l'audit de la gestion des questions environnementales et de développement durable par le gouvernement fédéral.

Effectif

En date du 31 mars 2025, le BVG comptait un personnel de 800 membres répartis entre son administration centrale à Ottawa et ses quatre bureaux régionaux situés à Vancouver, à Edmonton, à Montréal et à Halifax.

Nos équipes d'audit sont composées de professionnelles et professionnels dévoués et accomplis qui apportent à l'organisation un éventail diversifié de formation, d'expérience et de compétences. Ces personnes sont hautement qualifiées dans leur domaine et comprennent notamment des comptables, des ingénieures et ingénieurs, des avocates et avocats, des spécialistes de la gestion, des spécialistes des technologies de l'information, des spécialistes de l'environnement et des économistes.

Le BVG compte également des employées et employés exerçant diverses professions, qui sont regroupés au sein des services organisationnels selon leur domaine d'expertise, comme les communications, les finances, les ressources humaines, les technologies de l'information, la liaison avec le Parlement et les relations internationales.

Milieu de travail

Le BVG aspire à rassembler gens, expertise et technologie pour un meilleur Canada, un audit à la fois. Nous servons le Canada par un leadership et des partenariats au fil d'audits qui soutiennent la confiance dans les institutions publiques et l'excellence continue dans la fonction publique.

Le BVG s'engage à offrir un environnement de travail sain, où chaque personne est traitée avec dignité et respect et est encouragée à réaliser son plein potentiel professionnel. Il favorise des communications franches et ouvertes afin de créer un climat de confiance et de collaboration. Le BVG valorise la diversité et fait la promotion de l'inclusion, de la santé mentale, de l'apprentissage continu et de la conciliation travail-vie personnelle. Il s'attend à ce que son personnel fasse preuve d'intégrité personnelle et d'un comportement éthique et à ce qu'il se conforme aux valeurs, aux normes et aux codes de conduite du BVG.

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion commence au sommet. Notre cadre stratégique, qui comprend le Plan stratégique 2025-2030 du BVG, la Stratégie de gestion des personnes 2023-2026, et le Plan de diversité et d'inclusion 2023-2026 du BVG, établit des priorités et des domaines d'intérêt harmonisés qui permettent à notre effectif diversifié d'évoluer dans un environnement sain, respectueux et sécuritaire qui est propice à l'atteinte des objectifs du BVG.

Le Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024 du BVG continue d'orienter nos efforts pour améliorer la représentation des groupes désignés : les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées. Afin de fusionner notre plan d'équité en matière d'emploi et notre plan de diversité et d'inclusion, nous avons élaboré un plan transitoire d'équité en matière d'emploi 2025-2026, conformément aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

De plus, le [Plan d'accessibilité 2022-2025](#) du BVG est axé sur la détection, la suppression et la prévention des obstacles à l'accessibilité et sur la conformité aux normes prévues par la loi et les politiques.

Structure

Au cours de l'exercice 2024-2025, le BVG a mis l'accent sur la promotion d'un effectif qualifié, inclusif et engagé et d'un environnement de travail sain, inclusif et respectueux. Dans cette optique, la structure du groupe des Ressources humaines a été revue afin de distinguer ses services corporatifs de ses services opérationnels.

Un directeur principal, Ressources humaines, a été nommé pour assumer le rôle de haut fonctionnaire désigné de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion. Ce rôle est complété par celui de la directrice principale des opérations, Ressources humaines, qui continue à jouer le rôle de

championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Ensemble, ces deux personnes sont responsables de veiller à ce que les pratiques de gestion du personnel du BVG, de l'embauche à l'avancement professionnel, permettent au BVG de refléter la diversité de la population canadienne dans chacun de ses secteurs et à tous les niveaux. La dissociation de leurs rôles contribue à briser les silos, ce qui confère à l'équité, à la diversité et à l'inclusion une visibilité accrue et leur permet d'exercer une plus grande influence. Au-delà de la surveillance et de la conformité, ces deux personnes favorisent le changement en promouvant un environnement de travail inclusif, en fournissant des renseignements clés en temps opportun à la haute direction pour soutenir la prise de décisions stratégiques, et en permettant une prise de conscience et l'adoption de mesures concrètes grâce à leur solide plaidoyer.

En outre, au cours de cet exercice, la fonction de coordinatrice ou coordinateur de l'accessibilité a été intégrée au groupe des Ressources humaines, au sein de l'équipe Équité en emploi, diversité, inclusion, accessibilité et langues officielles. Ce changement permettra d'améliorer l'efficacité, car il sera plus facile pour les deux fonctions de tirer parti de leur expertise et de leur capacité pour répondre aux besoins.

L'ombuds du BVG soutient également l'équité en matière d'emploi en agissant à titre de ressource confidentielle et impartiale pour traiter les problèmes liés au milieu de travail. Ce rôle vient compléter les efforts de la championne et du haut fonctionnaire désigné en offrant un espace sûr aux membres du personnel pour qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations, en suivant les tendances et en fournissant des commentaires en vue d'améliorer l'environnement de travail.

Pour appuyer davantage les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, le BVG dispose d'une équipe responsable de l'accessibilité de la technologie de l'information et des communications. Cette équipe se charge de faire progresser les initiatives stratégiques en matière d'accessibilité, de contribuer à l'évaluation de l'accessibilité et de fournir des conseils sur l'accessibilité des systèmes. Elle travaille en étroite collaboration avec l'équipe chargée de la santé et de la sécurité au travail et le Groupe de travail sur l'accessibilité afin de promouvoir le bien-être et la sécurité des membres du personnel.

Le Comité sur l'équité, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles exerce une surveillance et présente des rapports à l'égard de la conformité et des progrès réalisés en vue d'une main-d'œuvre inclusive, diversifiée, qualifiée et engagée. Ce comité est présidé par la gestionnaire de l'équipe Équité en emploi, diversité, inclusion, accessibilité et langues officielles et relève du Comité de gestion des personnes, qui présente des recommandations au Conseil de direction sur les questions liées à la gestion des personnes, comme l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et les langues officielles.

Le BVG a également institué officiellement des groupes de ressources pour les employées et employés, qui sont des groupes volontaires dirigés par des membres du personnel et axés sur des caractéristiques communes telles que le genre, la race, l'héritage culturel, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap. Les groupes sont conçus pour favoriser l'inclusion et le soutien sur le lieu de travail.

Plan d'équité en matière d'emploi

Le BVG dispose d'un plan d'équité en matière d'emploi, conformément aux exigences énoncées à l'article 10 de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Le Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024 a été mis au point et présenté au Conseil de direction à l'automne 2021. Ce plan a été prolongé jusqu'en 2025-2026 afin de permettre aux produits livrables qui étaient en cours d'exécution de progresser. Il énonce les engagements pris par le BVG en vue d'accroître la représentation au sein

des différents groupes et niveaux professionnels. Il souligne également les efforts déployés pour favoriser un milieu de travail inclusif, diversifié et respectueux, et décrit les activités menées pour permettre au BVG de se conformer aux exigences législatives. Veuillez consulter l'[annexe A](#), qui présente les engagements, les objectifs et les résultats du BVG pour l'exercice 2024-2025.

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

Application de la loi

Le BVG a mis en œuvre un questionnaire d'auto-identification modernisé pour se conformer aux exigences législatives relatives à l'équité en matière d'emploi. Les renseignements recueillis demeurent confidentiels et sont utilisés à différentes fins, en particulier lors de l'analyse annuelle de l'effectif servant à évaluer la représentation des groupes désignés au sein de chaque catégorie professionnelle au BVG. Les résultats en date du 31 mars 2025 sont présentés à l'[annexe A](#).

Remarque sur la terminologie

Le terme « peuples autochtones » correspond au terme utilisé dans la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies](#) sur les droits des peuples autochtones et à la terminologie la plus couramment utilisée au sein du gouvernement du Canada. Dans la version anglaise du présent rapport, le terme législatif « Aboriginal peoples » qui figure dans la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) et dans le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#) a été remplacé par le terme « Indigenous Peoples ».

Le terme « minorité visible » figure dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi, et est utilisé tout au long du présent rapport. Le terme fait référence aux membres de groupes racisés ou aux personnes racisées. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada reconnaît que le terme « racisé » est largement accepté dans la fonction publique et qu'il peut donc être considéré comme interchangeable avec le terme « minorité visible » dans le présent rapport.

La terminologie [2ELGBTQI+](#) est en constante évolution. Ce sigle renvoie aux personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et intersexuées, ou qui utilisent d'autres termes liés aux collectivités de la diversité sexuelle et de genre.

Recrutement

Le Plan de diversité et d'inclusion 2023-2026 du BVG définit les priorités qui aideront celui-ci à attirer, à recruter et à maintenir en poste l'effectif qualifié et expérimenté dont il a besoin pour réaliser sa vision, sa mission et ses résultats stratégiques. Ce plan vient renforcer les efforts que continue de déployer le BVG pour établir et maintenir en poste un effectif diversifié qui est représentatif de la population canadienne, en mettant particulièrement l'accent sur le recrutement de personnes autochtones et de personnes en situation de handicap à l'échelle de l'organisation ainsi que sur une représentation accrue des personnes racisées et noires aux échelons supérieurs.

Activités, formation et communications

Le Plan de diversité et d'inclusion vise à promouvoir des activités de sensibilisation et de formation pour un lieu de travail exempt de harcèlement, de racisme et de discrimination. Les activités suivantes ont contribué à la réalisation de cet objectif, avec la participation de la haute direction et des membres du personnel.

Activités

Deux types d'initiatives ont été menées à l'interne tout au long de l'année pour sensibiliser le personnel à l'équité, à la diversité et à l'inclusion : des séances de sensibilisation et des publications commémoratives.

En ce qui concerne les séances de sensibilisation, l'ensemble du personnel a été invité à assister à des présentations données par des conférencières et conférenciers invités. Les conférencières et conférenciers étaient des expertes et experts interministériels ou externes qui ont partagé leur expertise sur un sujet lié à l'inclusion en plus de fournir des détails sur leurs expériences vécues. Les séances se sont terminées par des périodes de questions en direct et par de courts sondages. Au cours de l'exercice 2024-2025, six événements ont eu lieu pour célébrer le Mois du patrimoine sikh, le Mois du patrimoine juif canadien, le Mois national de l'histoire autochtone, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée internationale des personnes en situation de handicap et le Mois de l'histoire des Noirs. Le dernier événement a été conçu et organisé par le tout premier groupe de ressources les employés du BVG, soit le Groupe de ressources pour les employés noirs et racisés.

Le BVG publie des messages sur un ensemble de canaux Microsoft Teams dédiés afin de tenir les membres du personnel informés des principales dates de commémoration, des événements commémoratifs interministériels et des activités d'apprentissage. En 2024-2025, de l'information a été publiée sur les thèmes suivants liés à l'inclusion : Semaine nationale de l'accessibilité, Journée nationale des peuples autochtones, Semaine de la Fierté à la fonction publique, Journée des vétérans autochtones, Journée internationale des personnes en situation de handicap, Mois du patrimoine tamoul, Mois de l'histoire des Noirs et Journée internationale des femmes.

Formation

Le BVG revoit chaque année son programme de formation afin de l'harmoniser avec son plan stratégique et sa stratégie de gestion des personnes, en mettant particulièrement l'accent sur la gestion des talents. L'objectif du programme est de fournir aux membres du personnel les ressources nécessaires pour acquérir et maintenir les aptitudes, les compétences et les connaissances qui leur permettront d'exceller au BVG.

Dans le cadre des plans du BVG en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, nous avons mis en place de nouvelles exigences de formation pour 2024-2025. L'objectif de ces nouvelles exigences était de sensibiliser et d'éduquer les apprenantes et les apprenants à l'égard des défis que doivent relever les membres de divers groupes. Tous les membres du personnel devaient suivre deux heures de formation sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion à partir d'une liste donnée. Ils devaient également suivre un cours sur l'histoire ou la culture autochtone, qui comptait dans le nombre d'heures de formation requises sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion. Grâce à ce chevauchement des exigences, le taux de conformité était élevé, soit 91 % du personnel ayant suivi au moins un cours sur un sujet lié aux peuples autochtones. De nombreux autres cours ont été suivis dans la liste des cours proposés sur l'accessibilité, la diversité et l'inclusion. Cela laisse entendre que les membres du personnel souhaitent comprendre ces sujets et en savoir plus sur ceux-ci. De plus, les gestionnaires d'embauche et les membres des comités devaient suivre le cours « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) » de l'École de la fonction publique du Canada afin de s'assurer que les comités de sélection appliquent des pratiques inclusives lorsqu'ils participent aux processus de dotation.

Le programme de formation « L'ADN du leadership » a commencé en septembre 2023. L'ensemble des gestionnaires principales et principaux ainsi que tous les gestionnaires intermédiaires ont d'abord participé à la formation. Le programme a ensuite été offert à tous les membres du personnel. Les

sept modules visaient tout particulièrement à établir une compréhension commune des comportements attendus en matière de leadership et offraient la possibilité d'apprendre à intégrer ces comportements dans les activités quotidiennes. Les modules comprenaient des sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Le programme plaçait au premier plan le renforcement des compétences en matière de leadership ainsi que la création et le maintien d'un lieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique.

Communications

En plus de son système de bulletin interne Microsoft Teams, le BVG sensibilise le public à un large éventail de fêtes et de célébrations ethnoculturelles tout au long de l'année sur des canaux de communication externes (tels qu'Instagram, LinkedIn et Facebook). Au cours de l'exercice 2024-2025, 40 journées commémoratives liées à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité ont été soulignées : 21 à l'interne et 37 à l'externe. Les publications ont souligné des événements tels que la Pâque juive, le Mois du patrimoine asiatique, l'initiative « Bell Cause pour la cause », la sensibilisation à l'analyse comparative entre les sexes plus, la Journée internationale des pronoms, et bien d'autres encore.

Objectifs quantitatifs

Le BVG s'efforce de faire en sorte que le taux de représentation de chacun des groupes désignés dans ses rangs dépasse la disponibilité de ce groupe au sein de la population active. Les objectifs de représentation du BVG pour chaque groupe désigné sont décrits à la pièce 1.

Pièce 1 — Objectifs de représentation du BVG pour les exercices 2024-2025 à 2026-2027

Groupe désigné	31 mars 2025	31 mars 2026	31 mars 2027
Femmes	51,2 %	51,2 %	51,2 %
Personnes autochtones	1,2 %	3,5 %	4,4 %
Personnes en situation de handicap	11,4 %	12,1 %	12,8 %
Personnes racisées	26,8 %	26,8 %	26,8 %
Personnes noires	8,3 %	8,3 %	8,3 %
Autres personnes racisées	18,5 %	18,5 %	18,5 %
Personnes autochtones, personnes noires et autres personnes racisées et personnes en situation de handicap dans le groupe de direction	24,6 %	24,6 %	28,1 %

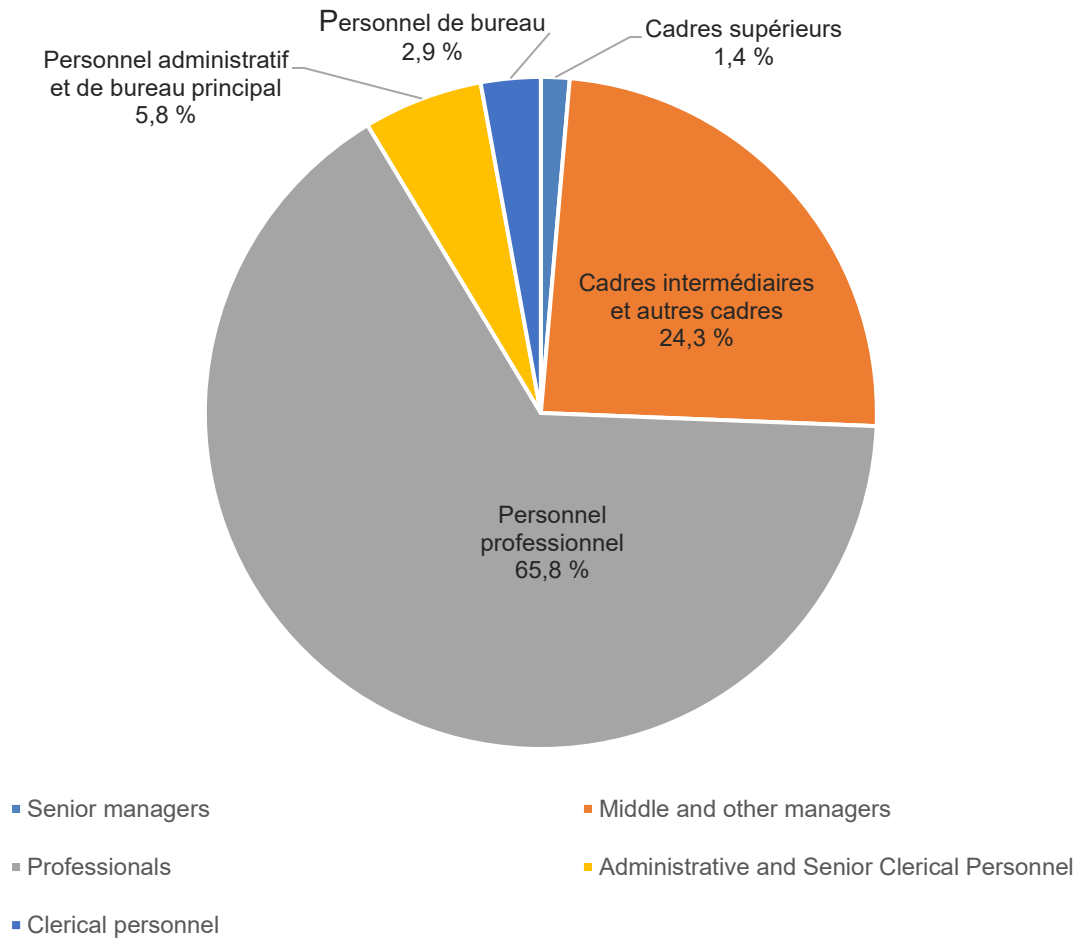
Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Le BVG dispose d'un effectif spécialisé :

- Les 800 membres du personnel du BVG appartiennent à 5 des 14 [catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi](#) :
 - 1 – Cadres supérieurs
 - 2 – Cadres intermédiaires et autres cadres
 - 3 – Personnel professionnel
 - 7 – Personnel administratif et de bureau principal
 - 10 – Personnel de bureau
- La répartition de l'effectif entre les catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi indique clairement une concentration dans certains domaines. Quatre-vingt-dix pour cent de l'effectif est employé dans deux catégories : le personnel professionnel d'une part, et les cadres intermédiaires et autres cadres, d'autre part.

Le personnel professionnel constitue la plus grande proportion de l'effectif, à savoir 65,8 %. Viennent ensuite les cadres intermédiaires et autres cadres, qui représentent 24,3 % de l'effectif. Le personnel administratif et de bureau principal représente 5,8 % de l'effectif, et le personnel de bureau, 2,9 %. Les cadres supérieures et supérieurs représentent 1,4 % de l'effectif. Cette répartition témoigne de l'accent mis par le BVG sur l'expertise de haut niveau (voir la pièce 2).

Pièce 2 — Répartition du personnel du BVG, selon les catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi



Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi	Distribution
Personnel professionnel	65,8 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	24,3 %
Personnel administratif et de bureau principal	5,8 %
Personnel de bureau	2,9 %
Cadres supérieurs	1,4 %

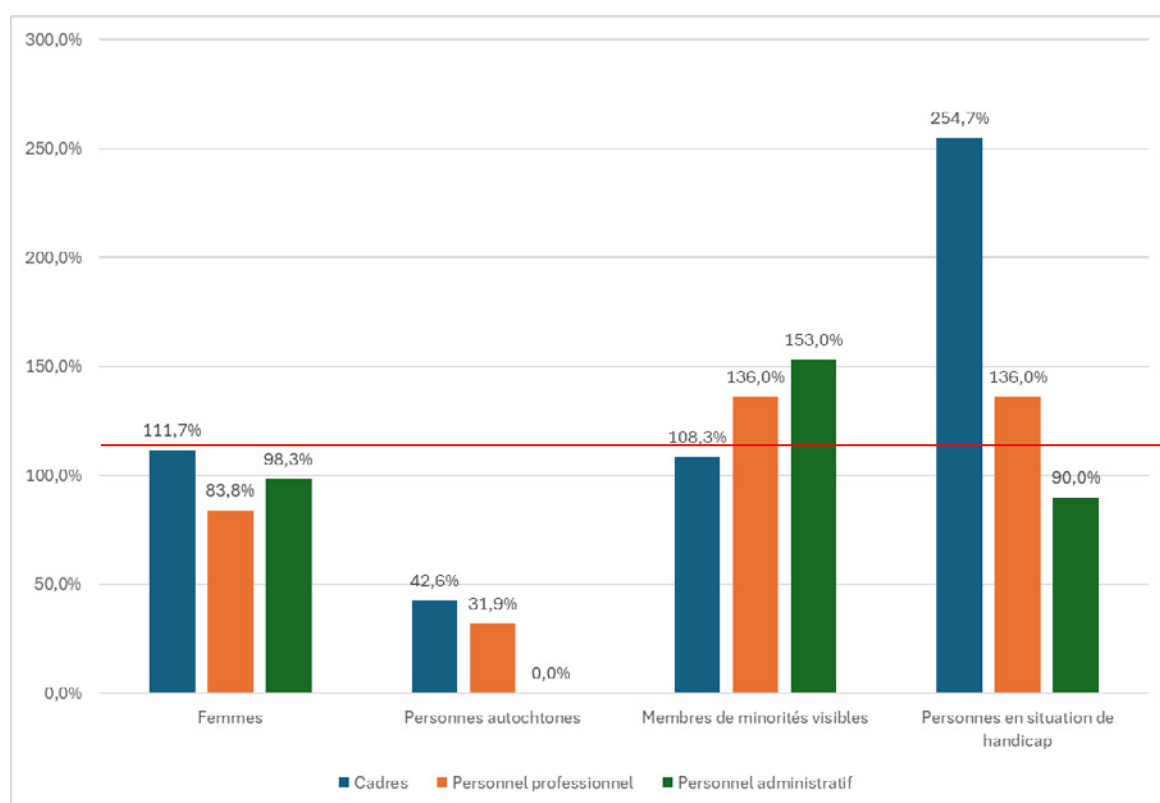
Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi – Faits saillants

En 2024-2025, le BVG a effectué une nouvelle évaluation des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi et des codes professionnels nationaux associés aux postes au sein de sa structure. De plus, certains rôles ont été redéfinis au cours de l'exercice. Par conséquent, il peut y avoir certaines variations dans la comparaison d'une année à l'autre.

Le BVG a comparé le niveau de représentation de chacun des groupes désignés au sein de son personnel avec les données les plus récentes sur la disponibilité au sein de la population active, présentées par Emploi et Développement social Canada dans son [Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi](#) (les données de 2021 ne seront disponibles qu'à la fin de l'automne 2025). Le BVG a utilisé les données nationales pour établir cette comparaison dans la plupart des secteurs, exception faite des catégories du personnel administratif et de bureau principal ainsi que du personnel de bureau, pour lesquelles il a utilisé les données de la région de la capitale nationale. Étant donné qu'il n'existe pas de données sur la disponibilité au sein de la population active pour le sous-groupe des membres du personnel noirs, ceux-ci seront pris en compte dans le groupe des membres de minorités visibles pour lesquels des données sont disponibles.

La pièce 3 montre la représentation des quatre groupes désignés au sein du BVG, exprimée en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active, par regroupement des catégories professionnelles (cadres, personnel professionnel et personnel administratif), en date du 31 mars 2025.

Pièce 3 — Représentation des groupes désignés au sein du BVG en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active, par regroupement des catégories professionnelles, en date du 31 mars 2025



Pièce 3 – Version textuelle

Représentation des groupes désignés au BVG	Pourcentage de la disponibilité au sein de la population active pour les postes de cadres	Pourcentage de la disponibilité au sein de la population active pour la catégorie du personnel professionnel	Pourcentage de la disponibilité au sein de la population active pour la catégorie du personnel administratif
Femmes	111,7 %	83,8 %	98,3 %
Personnes autochtones	42,6 %	31,9 %	0,0 %
Membres de minorités visibles	108,3 %	136,0 %	153,0 %
Personnes en situation de handicap	254,7 %	136,0 %	90,0 %

Femmes

En date du 31 mars 2025, les femmes représentaient 51,1 % de l'effectif du BVG, ce qui est supérieur à la parité, mais inférieur au taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 56,5 % (voir le [tableau 4a](#)). Ce pourcentage est relativement stable si on le compare à celui du rapport précédent, qui était de 50,7 %. La représentation était la suivante pour les catégories ci-dessous :

- 57,1 % dans la catégorie des cadres, par rapport à 51,1 % de disponibilité dans la population active;
- 47,1 % dans la catégorie du personnel professionnel, par rapport à 56,2 % de disponibilité dans la population active;
- 63,8 % dans la catégorie du personnel administratif et de bureau, par rapport à 64,9 % de disponibilité au sein de la population active.

Les femmes sont bien représentées dans la plupart des échelons salariaux, mais elles se situent 2,8 points de pourcentage en dessous de la parité dans l'échelon de 100 000 \$ à 149 999 \$ (voir le [tableau 11](#)).

Personnes autochtones

Les personnes autochtones représentaient 1,3 % de l'effectif du BVG, ce qui est inférieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 3,4 % (voir le [tableau 5a](#)). Ce pourcentage a légèrement augmenté de 0,1 point de pourcentage depuis le rapport précédent en raison d'une légère réduction de l'effectif global du BVG. Une augmentation importante (273,2 %) est nécessaire pour que cette catégorie soit entièrement représentée. La représentation était la suivante pour les catégories ci-dessous :

- 2,4 % pour la catégorie des cadres, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 5,7 %;
- 1,0 % pour la catégorie du personnel professionnel, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 3,0 %;
- 0 % pour la catégorie du personnel administratif, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 4,0 %.

Pour éviter toute identification individuelle par recoupements, la représentation des personnes autochtones par échelon salarial ne pouvait pas être présentée sous forme désagrégée, mais l'ensemble du personnel autochtone du BVG était compris dans les échelons de 75 000 \$ et plus. Il faut augmenter la représentation dans les trois catégories professionnelles regroupées pour qu'elle corresponde à la disponibilité au sein de la population active.

Personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap représentaient 12,0 % de l'effectif du BVG, ce qui est supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 8,0 %. On constate une augmentation de 1,2 point de pourcentage depuis le rapport précédent (voir le [tableau 6a](#)), qui s'explique à la fois par une diminution de la population totale et par une augmentation du nombre de membres du personnel qui s'identifient comme personnes en situation de handicap. La représentation était la suivante pour les catégories ci-dessous :

- 12,7 % dans la catégorie des cadres, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 5,0 %;
- 12,2 % dans la catégorie du personnel professionnel, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 8,9 %;
- 8,7 % dans la catégorie du personnel administratif, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 9,7 % (il s'agit toutefois d'une amélioration de la représentation, qui était de 4,1 % à l'exercice précédent).

Les personnes en situation de handicap sont bien représentées à tous les échelons salariaux (voir le [tableau 11](#)).

Personnes racisées

Les personnes racisées représentaient 26,6 % de l'effectif du BVG, ce qui est supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, qui était de 20,6 % (voir le [tableau 7a](#)). Ce pourcentage a légèrement augmenté de 0,6 point de pourcentage depuis le rapport précédent en raison d'une légère réduction de l'effectif global du BVG et d'une certaine augmentation du nombre de membres du personnel s'identifiant comme membres de minorités visibles. Les personnes racisées sont nettement sous-représentées dans l'échelon salarial le plus élevé, représentant 10,2 % des membres du personnel dont le salaire est supérieur à 150 000 \$ ([tableau 11](#)). La représentation était la suivante pour les catégories ci-dessous :

- 10,7 % dans la catégorie des cadres, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 9,9 % (ce résultat positif s'explique principalement par une représentation importante dans la catégorie des cadres supérieures et supérieurs; dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres cadres, le taux de représentation est inférieur de 19 % à la disponibilité au sein de la population active);
- 33,5 % dans la catégorie du personnel professionnel, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 24,6 %;
- 21,7 % dans la catégorie du personnel administratif, par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 14,2 % (le taux de représentation dans cette catégorie professionnelle a considérablement augmenté par rapport aux 14,3 % du dernier exercice en raison de la diminution de sa population globale).

Représentation quant aux embauches, aux promotions et aux départs

Cette section du présent rapport annuel présente une analyse du nombre de membres du personnel de chaque groupe désigné qui ont fait l'objet d'une embauche, qui ont obtenu une promotion ou qui ont quitté le BVG au cours de l'exercice 2024-2025. Étant donné que les membres du personnel peuvent s'identifier à plusieurs groupes désignés, il est possible que le total pour chaque section présentée ci-dessous dépasse 100 %.

Embauches

Le BVG a embauché 18 personnes (voir le [tableau 8a](#)). Il s'agit d'une baisse importante par rapport aux 100 personnes qui avaient été embauchées au cours de l'exercice précédent. Parmi les personnes nouvellement embauchées au cours de l'exercice 2024-2025 :

- 7 s'identifiaient comme femmes (38,9 %);
- 5 s'identifiaient comme étant en situation de handicap (27,8 %);
- 5 s'identifiaient comme étant racisées (27,8 %);
- aucune ne s'identifiait comme personne autochtone.

Promotions

On dénombre 52 membres du personnel qui ont été promus en 2024-2025 (voir le [tableau 9a](#)), par rapport à 134 lors de l'exercice précédent. Parmi les personnes promues :

- 30 s'identifiaient comme femmes (57,7 %);
- 8 s'identifiaient comme étant en situation de handicap (15,4 %);
- 18 s'identifiaient comme étant racisées (34,6 %).

Le nombre de promotions de personnes autochtones reste trop faible pour être communiqué tout en assurant la confidentialité.

Départs

Il y a eu 58 départs au BVG en 2024-2025 ([tableau 10a](#)). Ce chiffre est stable par rapport au nombre de départs enregistrés lors de l'exercice précédent, qui était de 54. Parmi les personnes qui sont parties en 2024-2025 :

- 27 s'identifiaient comme femmes (46,6 %);
- 15 s'identifiaient comme étant racisées (25,9 %).

Le nombre de départs de personnes autochtones et de personnes en situation de handicap reste trop faible pour être communiqué tout en assurant la confidentialité.

Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion

Depuis la publication de l'appel à l'action par le greffier du Conseil privé en novembre 2021, le BVG a réalisé activement des progrès en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion. Malgré les initiatives en cours et le lancement de notre plan de diversité et d'inclusion en décembre 2023, les progrès vers la réalisation de nos objectifs d'équité en matière d'emploi nécessitent des efforts continus. Même si nous avons réussi à dépasser les objectifs de représentation de certains groupes, des difficultés persistent, notamment en ce qui concerne l'augmentation de la représentation des personnes autochtones.

Notre engagement à favoriser un milieu de travail inclusif nécessite la définition d'objectifs précis assortis d'indicateurs de rendement clés, la mise en œuvre de formations et de pratiques obligatoires, ainsi que l'établissement de rôles et de responsabilités clairs afin de garantir la responsabilisation. La haute direction reconnaît la nécessité de poursuivre les efforts pour combler les lacunes existantes et atteindre efficacement les objectifs du BVG. Le Plan stratégique 2025-2030 du BVG est axé sur l'amélioration de son environnement de travail diversifié et inclusif en lançant un appel à « oser travailler autrement ».

Le BVG renforce ses outils de gestion du rendement et des talents qui seront indispensables à nos engagements stratégiques. Les objectifs en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de langues officielles sont désormais intégrés à tous les niveaux de l'organisation. Grâce aux nouveaux outils de gestion du rendement, ces priorités sont activement communiquées à chaque membre du personnel, ce qui renforce l'harmonisation avec notre plan stratégique et favorise un milieu de travail plus inclusif et représentatif.

De plus, une équipe d'audit de performance se charge d'entreprendre des audits de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble du gouvernement. Le premier audit de cette équipe, déposé en octobre 2023, portait sur l'inclusion en milieu de travail des membres du personnel racisés dans plusieurs organisations fédérales, y compris le BVG. Le BVG utilisera efficacement les données pour orienter ses efforts visant à réduire le taux de cas de discriminations signalés, en particulier pour les membres du personnel racisés.

Le plan de diversité et d'inclusion du BVG et son plan triennal d'équité en matière d'emploi comprennent des indicateurs de rendement conçus pour suivre les progrès et remédier aux disparités. Cette approche souligne l'importance non seulement d'établir des objectifs clairs, mais aussi d'utiliser des données exhaustives pour opérer des changements importants et évaluer l'incidence de nos efforts d'équité en matière d'emploi et de nos initiatives d'inclusion. Les mesures du Plan stratégique « Outiller notre effectif dans le domaine du numérique » et « Déployer le numérique dans notre milieu de travail » visent à outiller les membres du personnel pour leur travail opérationnel et de gestion du personnel.

Le BVG a effectué un examen de ses systèmes d'emploi en 2024-2025 qui permettra de prendre des mesures correctives. Avec les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024 et les conclusions d'autres consultations internes, cet examen servira de base au prochain plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.

De plus, le BVG continue de renforcer son engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en intégrant l'optique de l'analyse comparative entre les sexes plus dans ses audits de performance et ses examens spéciaux. Ces audits fournissent des renseignements précieux qui contribuent à l'amélioration des politiques, des programmes et des services fédéraux tout en appuyant les objectifs du gouvernement en matière de lutte contre le racisme, d'équité, de diversité et d'inclusion.

Conclusion

La vision du BVG est « de rassembler gens, expertise et technologie pour un Canada meilleur, un audit à la fois ». Ce n'est pas par hasard que les gens viennent en premier dans l'énoncé de notre vision. Les gens sont la clé du succès du BVG, et nous estimons que la diversité apporte une richesse et une résonance qui améliorent notre travail et sa valeur pour la population canadienne.

La promotion d'un milieu diversifié et inclusif est une priorité du BVG. À ce titre, notre cadre stratégique, qui découle du plan stratégique du BVG et qui est renforcé par notre stratégie de gestion des personnes et notre plan de diversité et d'inclusion, comprend des objectifs précis axés sur le maintien d'une main-d'œuvre représentative de la diversité de la population canadienne.

De plus, ces objectifs sont renforcés par des résultats opérationnels précis à atteindre, à savoir que l'effectif du BVG reflète la diversité et soit inclusif et que les membres du personnel se sentent accueillis et valorisés.

Le BVG s'emploie à atteindre ces résultats en fournissant aux gestionnaires, aux employées et aux employés les renseignements, les outils et les séances de sensibilisation nécessaires pour que chaque personne puisse contribuer à assurer une culture et un environnement de travail inclusifs et se sentir bien intégrée.

Attirer, embaucher et maintenir en poste une plus grande diversité de candidates et de candidats demeure un domaine dans lequel le BVG continue de concentrer ses efforts. Au 31 mars 2025, les femmes étaient représentées à un taux égal ou supérieur à la parité, tandis que les personnes en situation en handicap et les personnes racisées étaient représentées à un taux supérieur à celui de la disponibilité de leur groupe au sein de la population active. En revanche, concernant la représentation des personnes autochtones, nous n'avons jamais pu égaler le taux de disponibilité au sein de la population active dans aucun groupe professionnel. De plus, des améliorations sont toujours nécessaires pour certains groupes désignés dans certaines catégories professionnelles : les femmes dans la catégorie de personnel professionnel; les personnes en situation de handicap dans la catégorie du personnel de bureau; et les membres des minorités visibles dans la catégorie des cadres intermédiaires.

Le BVG est convaincu de l'importance de poursuivre les efforts pour accroître la représentation des groupes désignés, réduire les obstacles, cerner les améliorations possibles et mettre en place des solutions. Il s'emploiera à accroître la représentation et l'inclusion de ces groupes au sein de son effectif au moyen d'activités présentées dans ses plans stratégiques et de projets d'accessibilité ainsi que d'activités d'apprentissage et de sensibilisation et de formations continues. La direction doit investir dans des approches novatrices et non traditionnelles de recrutement et mettre davantage l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le cadre des programmes et des processus relatifs à l'emploi.

Annexe A – Plan d’action d’équité en matière d’emploi du Bureau du vérificateur général du Canada : Engagements, objectifs et résultats

Les activités suivantes permettent au Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) de satisfaire aux exigences législatives.

1. Collecte d’information sur l’effectif

Objectif : Tenir des données exactes sur les groupes désignés afin de tirer parti des réussites et de déterminer les possibilités d’amélioration.

Activités	Objectifs	Résultats
1a. Atteindre un taux de réponse de 100 % au formulaire de déclaration volontaire grâce à un suivi attentif de la réception des documents remplis au moment des embauches ou des promotions.	Taux de réponse de 100 % pour tous les nouveaux membres du personnel et toutes les personnes récemment promues, annuellement	En cours. Le formulaire de déclaration volontaire a été rempli par tous les membres du personnel actifs et nouvellement embauchés depuis son lancement en janvier 2023. Cette pratique a été intégrée dans le cycle opérationnel.
1b. Rappeler aux membres du personnel qu’ils peuvent faire une déclaration volontaire en tout temps et que les renseignements fournis serviront à recueillir des données statistiques sur l’équité en matière d’emploi.	Un message par année	En cours. Cette pratique est intégrée à notre cycle opérationnel.

2. Analyse de l'effectif et établissement d'objectifs quantitatifs

Objectif : Soutenir les initiatives de recrutement qui visent à corriger la sous-représentation des membres des groupes désignés.

Activités	Objectifs	Résultats
<p>2a. Établir un tableau de bord de la dotation et le distribuer trois fois par année pour faire un suivi des progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi et pour influencer sur les décisions d'embauche.</p>	<p>Trois fois par année</p>	<p>En cours.</p> <p>Compte tenu du nombre très limité d'activités de dotation, la priorité de cette initiative a été réduite.</p> <p>Au cours de la dernière année, les activités de dotation ont été très limitées et ont principalement consisté en des mesures temporaires qui n'ont pas permis de faire progresser les efforts de recrutement en fonction de l'équité en matière d'emploi. Très peu d'activités de recrutement externe ont eu lieu; néanmoins, nous profitons de cette occasion pour travailler plus étroitement avec l'équipe chargée de la production de rapports afin d'améliorer l'accès à des données actualisées.</p>
<p>2b. Au moyen de communications ou de formation, informer les gestionnaires d'embauche et les membres des comités de sélection de leurs responsabilités liées à l'équité en matière d'emploi pendant les processus de dotation.</p>	<p>Taux d'achèvement de 100 % pour la formation de tous les membres des comités de sélection</p>	<p>En cours.</p> <p>Le cours « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) » de l'École de la fonction publique du Canada fait partie du programme de formation obligatoire des gestionnaires d'embauche. Les membres des comités de sélection doivent aussi le suivre. En outre, les gestionnaires d'embauche disposent de l'Outil sur l'atténuation des préjugés et obstacles en matière d'évaluation de la Commission de la fonction publique, qui propose des considérations d'inclusion pour diverses méthodes</p>

Activités	Objectifs	Résultats
		d'évaluation. Pour 2024-2025, le taux d'achèvement de 100 % a été atteint. Cette pratique a été intégrée dans le cycle opérationnel.
<p>2c. Examiner les renseignements démographiques sur les membres des groupes désignés et les communiquer lors de la planification de tous les processus d'embauche. Tirer parti des options en matière de dotation afin d'atteindre les objectifs quantitatifs, notamment en limitant l'admissibilité aux groupes désignés et en utilisant un processus de nomination non annoncé.</p>	<p>Objectifs de représentation pour atteindre les niveaux de disponibilité au sein de la population active d'ici 2027 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Femmes : 51,2 % • Personnes autochtones : 4,4 % • Personnes en situation de handicap : 12,8 % • Membres d'une minorité visible : 26,8 % <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnes noires : 8,3 % ○ Autres personnes racisées : 18,5 % • Personnes autochtones, personnes noires, autres personnes racisées et personnes en situation de handicap dans le groupe de la direction : 28,1 % 	<p>En cours.</p> <p>Les renseignements démographiques sur la représentation des groupes désignés sont examinés et communiqués aux gestionnaires et à la haute direction pour éclairer les plans et les décisions en matière de dotation.</p> <p>Des efforts doivent être déployés pour atteindre les objectifs de représentation. Un accès à des renseignements désagrégés est prévu pour mieux tirer parti des renseignements démographiques disponibles sur les membres des groupes désignés.</p>

3. Examen des systèmes d'emploi

Objectif : Examiner les politiques, les pratiques et les processus en vue de recenser les obstacles systémiques et de formuler des recommandations pour éliminer ces obstacles.

Activités	Objectifs	Résultats
3a. Examiner les politiques, les pratiques et les processus actuels du BVG pour y recenser les obstacles systémiques.	Début des travaux contractuels : automne 2021 Début des travaux d'examen des systèmes d'emploi : été 2022	En cours. En plus de l'examen des systèmes d'emploi présenté ci-dessous, l'examen d'un ensemble de politiques est en cours et se poursuivra jusqu'en 2026-2027.
3b. Établir et exécuter un plan d'action fondé sur les recommandations de l'examen.	2023-2024	En cours. Cette activité a été reportée en 2025-2026, car l'examen des systèmes d'emploi n'a été achevé qu'en janvier 2025. Une fois que l'analyse des causes profondes des constatations sera effectuée et que l'ordre de priorité sera confirmé avec d'autres sources de données, la collaboration interne avec les parties concernées commencera afin qu'un plan d'action soit établi et exécuté. Des consultations sont en cours de planification pour assurer une meilleure collaboration dans la création du plan d'action.

Activités	Objectifs	Résultats
<p>3c. Donner aux Ressources humaines, aux gestionnaires d'embauche et aux membres des comités de sélection de la formation et de l'information sur les changements découlant des recommandations de l'examen (y compris les nouveaux rôles et les nouvelles responsabilités, les outils, les approches et les objectifs).</p>	<p>2025-2026</p>	<p>En cours.</p> <p>Bien que les gestionnaires d'embauche et les membres des comités de sélection reçoivent déjà de la formation sur les pratiques d'embauche inclusives, à savoir les cours obligatoires « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) » et « Formation sur la délégation de pouvoirs : Gérer les personnes de manière efficace (COR152) » de l'École de la fonction publique du Canada, plus d'outils et de cours deviendront disponibles conformément aux constatations de l'examen des systèmes d'emploi.</p>

4. Plan d'équité en matière d'emploi – Pratiques positives

Objectif : Créer un milieu de travail qui favorise la diversité et l'inclusion.

Activités	Objectifs	Résultats
<p>4a. Mettre en œuvre une politique d'équité en matière d'emploi qui fera l'objet d'un examen tous les cinq ans pour s'assurer qu'elle s'harmonise avec les pratiques exemplaires. Instaurer des pratiques positives pour intégrer l'équité en matière d'emploi aux autres politiques et lignes directrices du BVG.</p>	<p>Documents examinés et mis à jour tous les cinq ans</p>	<p>En cours.</p> <p>L'équité en matière d'emploi a été intégrée à la nouvelle politique de dotation du BVG, et les pratiques sont renforcées par une formation obligatoire.</p>

Activités	Objectifs	Résultats
<p>4b. Définir et créer un bassin diversifié d'employées et d'employés pour les comités de sélection ainsi que des bassins de candidates et de candidats préqualifiés provenant des trois groupes désignés suivants : personnes autochtones, personnes en situation de handicap et membres d'une minorité visible.</p>	<p>Créer un bassin de membres potentiels pour les comités de sélection ainsi qu'un bassin de candidates et de candidats qualifiés provenant des trois groupes désignés</p>	<p>En cours.</p> <p>Les membres du personnel qui souhaitent faire partie d'un comité de sélection ont suivi le cours « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié (COR120) » de l'École de la fonction publique du Canada et ont participé à une séance d'information sur leur rôle donnée par les Ressources humaines. Le taux de participation à cette séance d'information était trop faible pour permettre la création d'un bassin.</p>
<p>4c. Veiller à ce que plus de 50 % des comités de sélection comprennent au moins un membre de l'un des trois groupes désignés suivants : personnes autochtones, personnes en situation de handicap ou membres d'une minorité visible.</p>	<p>Plus de 50 % des comités de sélection ont un membre de l'un des trois groupes désignés, et ce, en permanence</p>	<p>En cours.</p> <p>La composition des comités de sélection sera surveillée pour tous les processus de sélection. Les gestionnaires d'embauche seront ensuite soutenus dans la diversification de leurs comités de sélection, s'il y a lieu.</p>

Activités	Objectifs	Résultats
<p>4d. Mettre en place un sondage de départ, qui comprend l'offre d'un entretien privé, pour tous les groupes de fonctionnaires qui quittent l'organisation dans le but de recueillir des données sur les raisons de leur départ. Produire un rapport, analyser les données afin de déterminer s'il y a des obstacles pour les membres des groupes désignés, consulter les parties prenantes clés pour s'attaquer aux problèmes et communiquer le plan d'action aux parties intéressées.</p>	<p>Envoyer le sondage de départ à toutes les personnes qui quittent le BVG et produire un rapport annuel à cet égard</p>	<p>En cours.</p> <p>Les personnes qui quittent le BVG sont invitées à s'entretenir avec l'ombuds avant leur départ. Les données de ces entretiens sont analysées, et les constatations, les secteurs à améliorer et les mesures appropriées, s'il y a lieu, sont enregistrés dans un résumé annuel qui est présenté au Comité de gestion des personnes.</p>
<p>4e. Recenser de façon proactive les sujets d'actualité dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et faire la promotion des cours connexes offerts par le BVG ou par l'École de la fonction publique du Canada en envoyant des communications (au moins) tous les trimestres.</p>	<p>Tous les trimestres</p>	<p>Atteint.</p> <p>Cette pratique a été intégrée dans le cycle opérationnel. Le programme de formation du BVG pour 2024-2025 comprend une série de cours de l'École de la fonction publique du Canada recommandés au personnel. De plus, les nouveaux membres du personnel sont encouragés à s'abonner au bulletin GCApprentissage pour recevoir de l'information sur les nouveaux cours, notamment ceux sur l'équité en matière d'emploi. Tous les mois, les cours offerts par l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada, notamment ceux sur des sujets liés à l'équité en matière d'emploi, sont promus auprès des cadres</p>

Activités	Objectifs	Résultats
		supérieures et supérieurs dans le canal « Liaison Gestion » dans Microsoft Teams.
4f. Organiser et soutenir chaque année au moins trois activités ou événements de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi.	Trois activités ou événements liés à l'équité en matière d'emploi par exercice	Atteint. Un calendrier de dates commémoratives est maintenant intégré à nos activités. Nous poursuivons notre travail de collaboration avec les parties internes clés afin que les efforts soient mieux intégrés. Pour 2024-2025, 5 séances de sensibilisation ont été organisées pour le personnel et 40 publications sur les médias sociaux ont commémoré des dates relatives à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité.
4g. Examiner et améliorer la trousse d'équipement standard du BVG, et y ajouter des technologies et de l'équipement d'assistance de manière proactive.	En continu, à partir de 2021-2022	En cours. Dix-sept applications, outils et fonctions ont été implantés, dont Microsoft Exchange Online, OneDrive, Stream, Visio et Whiteboard. Sept applications, outils et fonctions sont en cours d'implantation, dont Microsoft Power Automate, Viva et Power Apps. Quatre applications, outils et fonctions devraient être évalués au cours du prochain exercice (2025-2026).

Activités	Objectifs	Résultats
		<p>Le BVG a créé une nouvelle page intranet sur plusieurs nouvelles applications accessibles à l'ensemble du personnel.</p>

5. Surveillance des progrès et examen et révision du plan

Objectif : Relever les écarts de façon proactive et les corriger en continu.

Activités	Objectifs	Résultats
<p>5a. Fournir des mises à jour à la directrice principale des Ressources humaines sur l'état d'avancement des activités et déterminer les changements nécessaires pour atteindre les objectifs.</p>	<p>Examens réalisés deux fois par année et intégrés au rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Atteint. À l'instar des exercices précédents, les données relatives à la représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ont été communiquées à la directrice principale des Ressources humaines et à la haute direction tout au long de 2024-2025, et les résultats du Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2024-2025 seront présentés à notre comité de gouvernance dans le cadre de son rôle de surveillance du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Des mesures seront déterminées pour corriger les secteurs à améliorer, le cas échéant. Ces mesures sont maintenant intégrées à nos activités opérationnelles continues.</p>

Activités	Objectifs	Résultats
<p>5b. Examiner les possibilités d'amélioration du plan dans le cadre du processus d'établissement de rapports annuels pour garantir une progression continue. Analyser les données, consulter les parties prenantes clés et adapter le plan pour tenir compte des nouveaux secteurs à améliorer ou des risques recensés. Obtenir l'approbation de la directrice principale des Ressources humaines et communiquer aux membres du personnel tout changement apporté au plan.</p>	<p>Une fois par année</p>	<p>Atteint.</p> <p>Dans le cadre du processus d'établissement de rapports annuels, il a été déterminé en 2023-2024 qu'aucun changement ne devait être apporté au Plan triennal d'équité en matière d'emploi 2021-2024.</p> <p>En 2025-2026, l'équipe des Ressources humaines élaborera le Plan transitoire d'équité en matière d'emploi 2025-2027, qui comprendra des activités reportées du plan actuel et du Plan de diversité et d'inclusion et découlant de l'examen des systèmes d'emploi et de certaines consultations.</p>

6. Communications avec les membres du personnel

Objectif : Promouvoir de façon cohérente l'équité en matière d'emploi auprès du personnel.

Activités	Objectifs	Résultats
<p>6a. Élaborer un plan de communication intégré qui permet au BVG de mettre en évidence l'équité en matière d'emploi, par l'intermédiaire de sa page intranet intitulée « Notre milieu de travail diversifié et inclusif » et par d'autres moyens, y compris Microsoft Teams.</p>	<p>Toutes les activités et tous les événements sont communiqués au personnel</p>	<p>En cours.</p> <p>Les équipes des Ressources humaines et des Communications, en collaboration avec les groupes pertinents de ressources pour les employés, ont fait la promotion d'un large éventail de fêtes et de célébrations ethnoculturelles tout au long de l'exercice à l'aide de divers canaux internes et externes, comme Microsoft Teams, Instagram, LinkedIn et Facebook.</p> <p>Notre page intranet « Notre milieu de travail diversifié et inclusif » a été mise à jour en 2021 en fonction du présent produit livrable. En 2025-2026, une nouvelle mise à jour sera apportée pour faciliter la navigation et la recherche d'information.</p>
<p>6b. Recenser des sujets de discussion spéciaux liés à l'équité en matière d'emploi et déterminer le meilleur moyen de diffuser ces messages.</p>	<p>Inclure des sujets spéciaux dans le plan de communication (voir l'activité 6a)</p>	<p>En cours.</p> <p>Un plan de communication a été établi pour informer le personnel du nouveau Plan de diversité et d'inclusion 2023-2026.</p> <p>Un plan des événements commémoratifs est créé chaque année.</p>

7. Consultation et collaboration avec les représentantes et représentants du personnel

Objectif : Comprendre les besoins des membres des groupes désignés et les questions qui les touchent en réalisant de véritables consultations.

Activités	Objectifs	Résultats
7a. Consulter le personnel du BVG et le syndicat au sujet de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et de tout changement subséquent.	Le personnel du BVG et le syndicat ont été consultés tous les trois ans au sujet de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et lors de tout changement subséquent, s'il y a lieu	Atteint. Une consultation auprès du syndicat et du personnel a eu lieu au cours de l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi. Aucun changement ne devait être apporté au plan en 2023-2024. Le personnel du BVG et le syndicat seront consultés au sujet du Plan transitoire d'équité en matière d'emploi 2025-2027.

8. Tenue des dossiers

Objectif : Assurer la confidentialité des données de nature délicate concernant les membres du personnel dans le but de gagner et de conserver leur confiance.

Activités	Objectifs	Résultats
8a. Veiller à ce que les dossiers soient tenus en toute confidentialité en limitant l'accès aux données sur l'équité en matière d'emploi dans les systèmes d'information.	La totalité des demandes d'accès à des données sur l'équité en matière d'emploi exige l'approbation de la directrice des Ressources humaines	<p>Atteint.</p> <p>L'accès aux données sur l'équité en matière d'emploi est très limité pour veiller à la confidentialité des dossiers.</p> <ul style="list-style-type: none">• Toutes les données communiquées dans des rapports sont générales et, si nécessaire, des données clés sont supprimées pour garantir que l'identité des personnes ne peut pas être déterminée.• L'accès aux rapports de nature délicate est très limité; il est contrôlé par l'équipe responsable de l'établissement des rapports au sein des Ressources humaines.• L'accès direct aux données dans les systèmes d'information est très limité; il est géré et surveillé par l'équipe responsable des systèmes au sein des Ressources humaines.

Surveillance

Les responsables sont tenus de planifier, de coordonner et de mettre en œuvre les activités selon le calendrier établi, de définir et d'évaluer les indicateurs clés liés à leurs activités et de produire des rapports sur les progrès et les réalisations en vue d'assurer l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi.

Annexe B – Données statistiques

Étendue du rapport

Le présent rapport renferme des renseignements sur les membres du personnel du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) qui occupaient, au 31 mars 2025, un poste pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de six mois ou plus. Les employées et employés qui étaient en détachement auprès d'autres organisations sont également compris dans les données du présent rapport.

Les tableaux du rapport ne donnent aucune information sur le personnel étudiant ou occasionnel.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données ont été obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'exhaustivité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi dépendent de la volonté des membres du personnel à consentir à la déclaration volontaire.

Le BVG a lancé son processus de déclaration volontaire en avril 1997. Le formulaire a été modifié en 2022 en raison de nouvelles exigences juridiques et de nouveaux textes législatifs ainsi que de commentaires formulés par le milieu de la recherche. Le BVG a lancé une version automatisée du questionnaire révisé en janvier 2023. Par conséquent, tous les membres du personnel, peu importe leur statut, sont tenus de remplir le questionnaire une fois. En outre, à n'importe quel moment au cours de leur emploi, il leur est possible de mettre à jour le questionnaire de déclaration volontaire à l'aide du lien sécurisé vers le formulaire.

Les tableaux 4 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au BVG, exprimée en pourcentage, par rapport à la disponibilité de ces groupes au sein de la population active ainsi que les données correspondantes de l'exercice précédent afin de permettre une comparaison. Le BVG estime qu'il s'agit là de la meilleure façon d'établir le degré actuel de représentation de chaque groupe désigné au sein de son effectif.

Le BVG présente des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi. Dans les tableaux 4 à 7, il fournit de l'information concernant les trois groupes de base de la Classification nationale des professions dont font partie la plupart des membres de son personnel. Il s'agit des gestionnaires d'audit (groupe 0414), des auditrices et auditeurs d'états financiers (groupe 1111) et des auditrices et auditeurs de performance (groupe 4169).

Disponibilité au sein de la population active

La disponibilité au sein de la population active est le taux de représentation des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi au sein de la population active, exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Dans le contexte de la fonction publique fédérale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur les citoyennes et citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois correspondant aux emplois de la fonction publique, et elle est calculée à partir des données du Recensement de 2016.

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

Au 31 mars 2025

Groupe	Nombre	Pourcentage de la population	Disponibilité au sein de la population active
Ensemble de l'effectif	800	Sans objet	Sans objet
Femmes	409	51,1 %	56,5 %
Personnes autochtones	10	1,3 %	3,4 %
Personnes en situation de handicap	96	12,0 %	8,0 %
Membres du personnel racisés	213	26,6 %	20,6 %

Tableau 2 – Répartition de l'effectif selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2025

Région de travail	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Edmonton	16	7	43,8 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	6	37,5 %
Halifax	13	5	38,5 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Montréal	31	16	51,6 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	12	38,7 %
Ottawa	724	371	51,2 %	9	1,3 %	83	11,0 %	183	25,3 %
Vancouver	16	10	50,0 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	11	61,1 %

Région de travail	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Total	800	425	62,5 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	91	10,8 %	11	68,8 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

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

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieures et supérieurs	11	6	54,5 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	194	111	57,2 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	25	12,9 %	21	10,8 %
Personnel professionnel	526	248	47,1 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	64	12,2 %	176	33,5 %
Personnel administratif et de bureau principal	46	32	69,6 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	8	17,4 %
Personnel de bureau	23	12	52,2 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	7	30,4 %

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Total	800	409	51,1 %	10	1,3 %	96	12,0 %	213	26,6 %

Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 4a – Représentation des femmes selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Tous les postes	800	409	51,1 %	56,5 %	90,5 %	93,5 %
Cadres supérieures et supérieurs	11	6	54,5 %	46,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Cadres intermédiaires et autres cadres	194	111	57,2 %	56,2 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel professionnel	526	248	47,1 %	56,2 %	83,8 %	88,9 %
Personnel administratif et de bureau principal	46	32	69,6 %	52,4 %	100,0 %+	62,7 %
Personnel de bureau	23	12	52,2 %	77,4 %	67,4 %	65,3 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 4b – Représentation des femmes selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2025

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Gestionnaires d'audit	125	73	58,4 %	59,8 %	97,7 %	100,0 %+
Auditrices et auditeurs d'états financiers	237	104	43,9 %	55,5 %	79,0 %	80,7 %
Auditrices et auditeurs de performance	123	67	54,5 %	66,6 %	81,8 %	87,9 %

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 5a – Représentation des personnes autochtones selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Tous les postes	800	10	1,3 %	3,4 %	36,6 %	32,9 %
Cadres supérieures et supérieurs	11	Note de bas de page*	Note de bas de page*	7,1 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	194	Note de bas de page*	Note de bas de page*	4,4 %	59,0 %	49,5 %
Personnel professionnel	526	Note de bas de page*	Note de bas de page*	3,0 %	31,9 %	33,4 %
Personnel administratif et de bureau principal	46	Note de bas de page*	Note de bas de page*	2,4 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel de bureau	23	Note de bas de page*	Note de bas de page*	5,6 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 5b – Représentation des personnes autochtones selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2025

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Gestionnaires d'audit	125	Note de bas de page*	Note de bas de page*	5,4 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Auditrices et auditeurs d'états financiers	237	Note de bas de page*	Note de bas de page*	1,5 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Auditrices et auditeurs de performance	123	Note de bas de page*	Note de bas de page*	6,5 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 6a – Représentation des personnes en situation de handicap selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Tous les postes	800	96	12,0 %	8,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Cadres supérieures et supérieurs	11	Note de bas de page*	Note de bas de page*	5,0 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	194	25	12,9 %	5,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel professionnel	526	64	12,2 %	8,9 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel administratif et de bureau principal	46	Note de bas de page*	Note de bas de page*	10,0 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel de bureau	23	Note de bas de page*	Note de bas de page*	9,3 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 6b – Représentation des personnes en situation de handicap selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2025

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l'effectif	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Gestionnaires d'audit	125	15	12,0 %	5,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Auditrices et auditeurs d'états financiers	237	21	8,9 %	8,9 %	99,0 %	84,9 %
Auditrices et auditeurs de performance	123	23	18,7 %	8,9 %	100,0 %+	100,0 %+

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 7a – Représentation des membres d’une minorité visible selon la catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi	Ensemble de l’effectif	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Tous les postes	800	213	26,6 %	20,6 %	100,0 %+	100,0 %+
Cadres supérieures et supérieurs	11	Note de bas de page*	Note de bas de page*	6,4 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	194	21	10,8 %	13,4 %	81,0 %	99,7 %
Personnel professionnel	526	176	33,5 %	24,6 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel administratif et de bureau principal	46	8	17,4 %	10,2 %	100,0 %+	100,0 %+
Personnel de bureau	23	7	30,4 %	18,2 %	100,0 %+	100,0 %+

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées.

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l’arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 7b – Représentation des membres d’une minorité visible selon les trois principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2025

Groupe de base de la Classification nationale des professions (0414, 1111 et 4169 seulement)	Ensemble de l’effectif	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Disponibilité au sein de la population active	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2025)	Représentation en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active (au 31 mars 2024)
Gestionnaires d’audit	125	11	8,8 %	11,1 %	79,0 %+	98,1 %
Auditrices et auditeurs d’états financiers	237	95	40,1 %	29,0 %	100,0 %+	100,0 %+
Auditrices et auditeurs de performance	123	46	37,4 %	19,3 %	100,0 %+	100,0 %+

Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l’arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 8a – Embauches selon le groupe désigné

(Comprend toutes les embauches depuis le début de l'exercice retenu)

Au 31 mars 2025

Embauche exprimée en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Tous les postes	18	7	38,9 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Disponibilité au sein de la population active	Sans objet	Sans objet	56,5 %	Sans objet	3,4 %	Sans objet	8,0 %	Sans objet	20,6 %
Embauche exprimée en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active	Sans objet	Sans objet	68,9 %	Sans objet	Note de bas de page*	Sans objet	Note de bas de page*	Sans objet	Note de bas de page*

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les données comprennent les personnes embauchées pour une période déterminée (six mois ou plus) et celles embauchées pour une période indéterminée. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 8b – Embauches selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

(Comprend toutes les embauches depuis le début de l'exercice retenu)

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieures et supérieurs	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel professionnel	12	6	50,0 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel administratif et de bureau principal	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel de bureau	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Total	18	7	38,9 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les données comprennent les personnes embauchées pour une période déterminée (six mois ou plus) et celles embauchées pour une période indéterminée. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 9a – Promotions selon le groupe désigné

(Comprend toutes les promotions depuis le début de l'exercice retenu, y compris celles des personnes qui ont quitté le BVG depuis)

Au 31 mars 2025

	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Total de l'effectif au 31 mars 2025	800	409	51,1 %	10	1,3 %	96	12,0 %	213	26,6 %
Taux de promotion	52	30	57,7 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	8	15,4 %	18	34,6 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les données comprennent les promotions et les reclassifications. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 9b – Promotions selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

(Comprend toutes les promotions depuis le début de l'exercice retenu, y compris celles des personnes qui ont quitté le BVG depuis)

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieures et supérieurs	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel professionnel	48	29	60,4 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	6	12,5 %	16	33,3 %
Personnel administratif et de bureau principal	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel de bureau	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Total	52	30	57,7 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	8	15,4 %	18	34,6 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Les données comprennent les promotions et les reclassifications. Les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments en raison de l'arrondissement ou de la suppression de chiffres.

Tableau 10a – Départs selon le groupe désigné

Au 31 mars 2025

Taux d'attrition	Ensemble de l'effectif	Pourcentage de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Total de l'effectif au 31 mars 2024	800	Sans objet	409	51,1 %	10	1,3 %	96	12,0 %	213	26,6 %
Nombre	58	7,3 %	27	46,6 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	15	25,9 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Tableau 10b – Départs selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble de l'effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés
Cadres supérieures et supérieurs	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Cadres intermédiaires et autres cadres	14	8	57,1 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel professionnel	38	17	44,7 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	13	34,2 %
Personnel administratif et de bureau principal	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Personnel de bureau	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
Total	58	27	46,6 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	15	25,9 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d'autres données ont pu être supprimées.

Tableau 11 – Répartition de l’effectif selon le groupe désigné et l’échelon salarial

Au 31 mars 2025

Échelon salarial (\$)	Ensemble de l’effectif	Pourcentage de l’effectif	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné	Nombre de personnes autochtones	Pourcentage de personnes autochtones	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné	Nombre de personnes en situation de handicap	Pourcentage de personnes en situation de handicap	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné	Nombre de membres du personnel racisés	Pourcentage de membres du personnel racisés	Pourcentage de l’effectif dans ce groupe désigné
Moins de 50 000	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*
De 50 000 à 74 999	50	6,3 %	25	50,0 %	6,1 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	6	12 %	6,3 %	22	44,0 %	10,3 %
De 75 000 à 99 999	197	24,6 %	109	55,3 %	26,7 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	28	14,2 %	29,2 %	56	28,4 %	26,3 %
De 100 000 \$ à 149 999 \$	377	47,1 %	178	47,2 %	43,5 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	42	11,1 %	43,8 %	117	31,0 %	54,9 %
Plus de 150 000 \$	176	22,0 %	97	55,1 %	23,7 %	Note de bas de page*	Note de bas de page*	Note de bas de page*	20	11,4 %	20,8 %	18	10,2 %	8,5 %
Total	800	100,0 %	409	51,1 %	100,0 %	10	1,3 %	100,0 %	96	12,0 %	100,0 %	213	26,6 %	100,0 %

* Note de bas de page :

Les données comportant de petits chiffres (effectif allant de 0 à 5) ont été supprimées afin de respecter la confidentialité. En outre, afin de prévenir la divulgation par recoupements, d’autres données ont pu être supprimées.