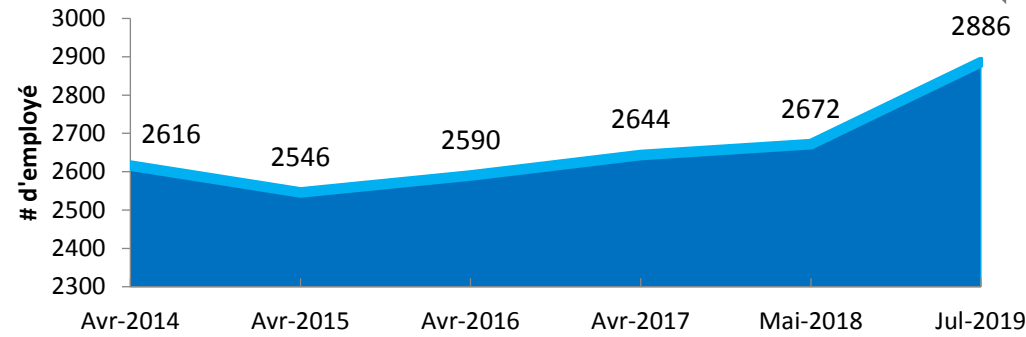
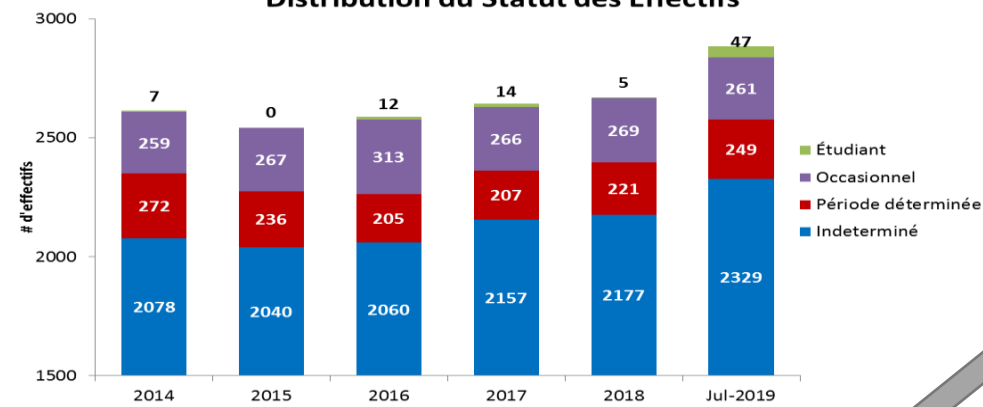


# Analyse DGSPNI 2019 - Tableau de Bord

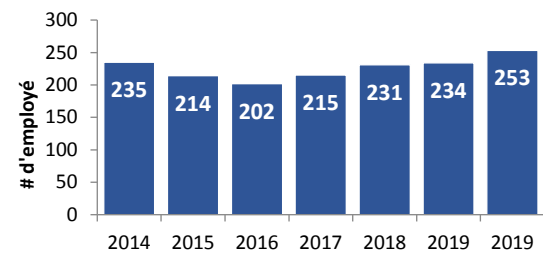
## Population de la main d'oeuvre



## Distribution du Statut des Effectifs



## # d'Employés en CNP



De 2014 à 2019, le nombre moyen d'employés en CNP est de 222 (nombre d'employés en CNP / 6 ans).

2019 a le plus grand nombre d'employés en CNP avec 253 employés, tandis que 2016 affichait le plus faible avec 202.

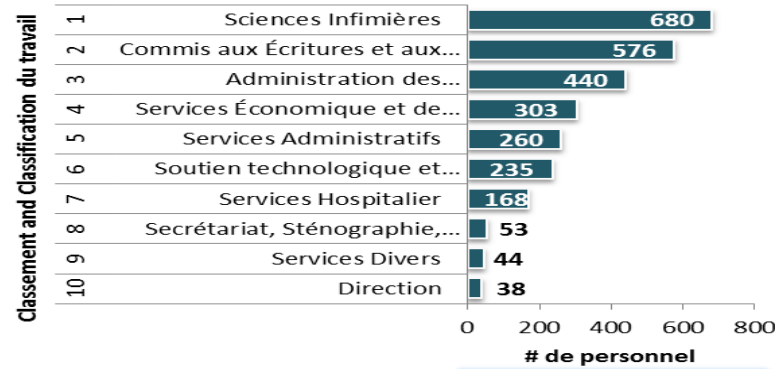
## Résumé de ce que nous avons vu:

Dans l'ensemble, la population active de la DGSPNI a augmenté de 8.01% en Juillet 2019 par rapport au début de l'AF 2018-19 et a connu une croissance de 5% sur 3 ans. En termes de composition, la proportion d'employés d'âge moyen (40-54 ans) au sein de la DGSPNI est le groupe d'employés le plus élevé; tandis que la proportion d'employés plus jeunes a sensiblement continué d'augmenter au cours de la dernière année. Les employés à plein temps détiennent la composition la plus importante (80,7%), l'embauche d'étudiants étant plus élevée cette année (1,63%) par rapport aux années précédentes.

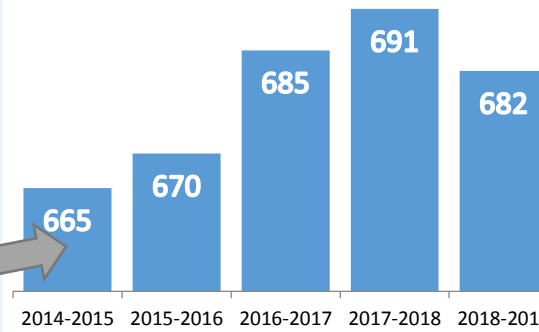
Les infirmières (NU) constituent le groupe de classification des emplois le plus important, représentant environ 24% de la branche et 96% des infirmières de la DGSPNI trouvant en régions. Les EC étant le groupe fonctionnel le plus élevé observé au siège sociale (36%), suivi de CR (à 28%).

En juillet 2019, les principales raisons de prendre un CNP étaient: congés familiaux (38%), maladies et l'invalidité (30%), congés avec étalement du revenu (3%) et autres (29%). Bien qu'il n'y ait aucune indication claire quant à la raison d'être du CNP, il convient de prendre en compte le fait que l'accent mis sur le lieu de travail sur la santé mentale et l'équilibre travail-vie peut jouer un rôle dans la promotion d'un comportement plus sain et un effectif plus conscient de soi, en essayant d'éviter l'épuisement professionnel en raison d'une charge de travail importante (signalée à plusieurs reprises dans le SAFF). Les info factuelles reçues au cours du processus de sortie devraient également aider à confirmer les justifications de tous les types de congés.

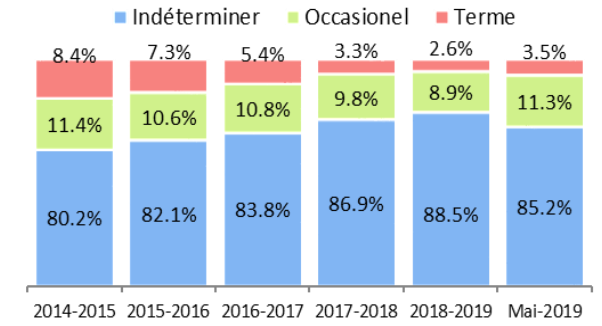
## Les Tops 10 Classifications - juillet 2019



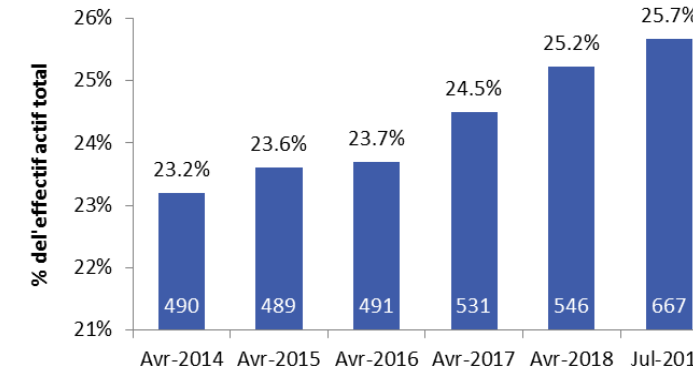
## Personnel infirmier indéterminé



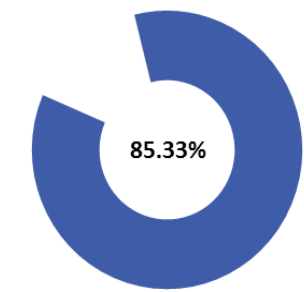
## Statut de distribution du personnel infirmier



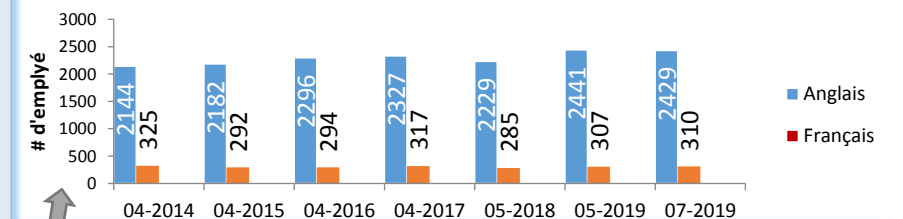
## Représentation Autochtones



## % de l'objectif de représentation atteint



## Nombre d'employés par préférence de langues officielles



Bien que la branche n'ait pas encore atteint l'objectif de 30%, son effectif est supérieur à la DMO; Le PEA a contribué à augmenter les effectifs au cours des 5 dernières années (atteignant 85% de l'objectif); Les stratégies ciblées ont contribué à accroître le recrutement Autochtone.

En comparant les populations de langue officielle, les employés anglophones ont augmenté de 13,29% depuis 2014, mais la population des employés francophones a diminué de 4,62% au cours de la même période. Indépendamment de ce changement, le rapport entre anglophones et francophones demeure assez constant, d'environ 88% d'une année à l'autre.

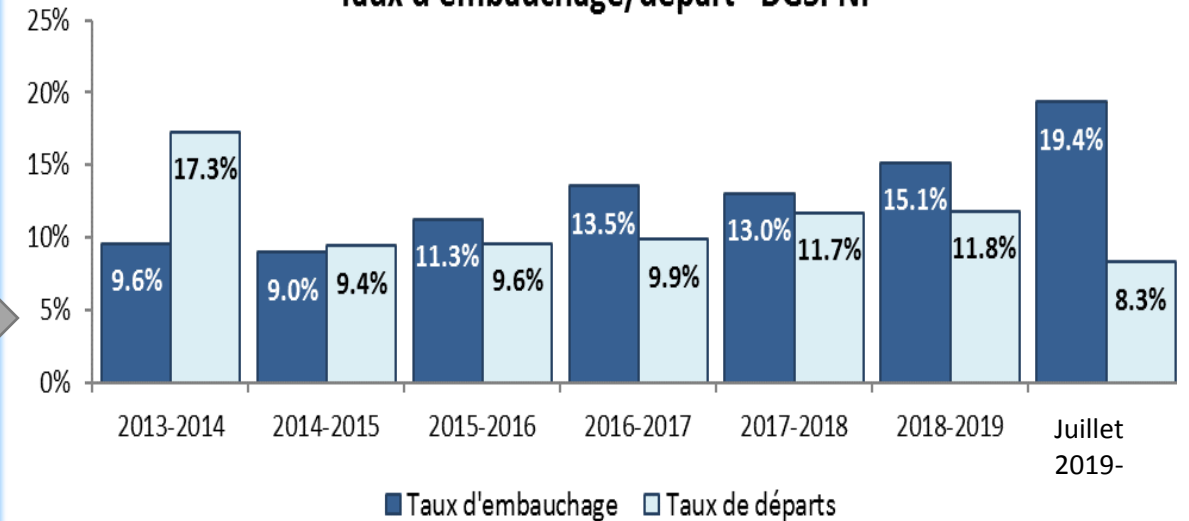
## L'équité en matière d'emploi

Direction générale	Régions & BN	Pop d'Employé	Pop minorités visibles			Pop de PH	PH Attendues	PH Écart	Pop de femmes	Femmes Attendues	Écart pour femmes
			minorités visibles	minorités visibles attendues	minorités visibles Écart						
DGSPNI	Bureau national	519	85	79	6	36	21	15	374	352	22
DGSPNI Bureau National totale		519	85	79	6	36	21	15	374	352	22
Opérations Régionales	Région Alberta	279	52	38	14	18	12	6	214	209	5
	Région Atlantique	121	8	8	0	8	5	3	89	88	1
	Région Manitoba	508	46	50	-4	16	23	-7	400	404	-4
	Région Nord	60	4	6	-2	3	3	0	46	44	2
	Région Ontario	381	45	49	-4	13	17	-4	308	268	40
	Région Québec	140	26	16	10	0	6	-6	105	103	2
	Région Saskatchewan	237	23	22	1	15	10	5	191	182	9
Opérations Régionales totale		1,726	204	189	15	73	76	-3	1,353	1,298	55
Grand totale		2,245	289	268	21	109	97	12	1,727	1,650	77

La DGSPNI continue de démontrer une répartition équitable en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi: pour femmes, personnes handicapées et minorités visibles. Les statistiques montrent que la représentation de la branche pour ces groupes est supérieure à la disponibilité sur le marché du travail et a augmenté en 2018-19 par rapport à 2017-18.

Le taux de départ total de la DGSPNI a demeuré stable autour de 11,8% entre 2018-19 et 2017-18; le ratio de mobilité des 5 dernières années montre que plus d'employés ont été recrutés que d'employés ayant quitté la branche.

## Taux d'embauchage/départ - DGSPNI



# Analyse DGSPNI 2019 - Tableau de Bord