



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000/2001 de la CCSN

INFO-0733



Septembre 2001

Commission canadienne de sûreté nucléaire

**Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi
2000 - 2001**

INFO-0733

*Division des ressources humaines
Septembre 2001*

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000/2001

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de catalogue : CC172-9/2001.

ISBN 0-662-66697-6

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire
N° de catalogue de la CCSN : INFO-0733

La reproduction d'un extrait quelconque du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, la reproduction de ce document en tout ou en partie à d'autres fins nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, Succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9

Tél. : (613) 995-5894 ou 1-800-668-5284
Fax : (613) 992-2915
Courriel : info@cnsccsn.gc.ca
Site web : www.suretenucleaire.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	i
1. Introduction	1
2. Analyse de l'effectif	1
3. Principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi	7
4. Consultations avec les employés	8
Annexe 1	9

Résumé

En conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) prépare un rapport annuel sur la situation d'emploi des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des minorités visibles, ainsi que sur les progrès accomplis pour se doter d'un effectif plus représentatif.

Ce rapport comprend un regroupement et, le cas échéant, une analyse de la représentation des groupes désignés (par catégorie professionnelle, emplacement géographique et échelle salariale) et des taux d'embauche, de promotion et de départ. Sur 445 employés, 416 sont nommés pour une période indéterminée, et 29 pour une période déterminée de plus de trois mois. Comme nous avons amélioré nos données, certaines statistiques apparaissant dans le rapport diffèrent légèrement des statistiques utilisées dans les rapports antérieurs. Nous décrivons également les principales mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi à la CCSN et tenir des consultations avec les employés.

Nous faisons observer avec plaisir que les groupes désignés sont bien représentés dans notre organisation, comme le montrent les statistiques suivantes au 31 mars 2001 :

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	172	38,7	156	35	+16
Personnes handicapées	15	3,4	19	4,3	-4
Autochtones	8	1,8	5	1,1	+3
Minorités visibles	60	13,5	43	9,7	+17

La représentation de trois des quatre groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation continue de dépasser les estimations de la disponibilité. Nous comblons le faible écart entre la représentation et la disponibilité des personnes handicapées lorsque des possibilités de dotation se présentent.

On remarquera que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit une représentation équitable dans les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Néanmoins, les femmes continuent d'être sous-représentées chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres gestionnaires, les minorités visibles dans la catégorie du personnel de bureau, et les personnes handicapées dans un certain nombre de CPÉME. À mesure que la CCSN poursuivra ses efforts pour établir une représentation équitable, ces écarts seront comblés grâce à des stratégies durables de recrutement et de maintien en fonction.

La CCSN continue d'intégrer l'équité en matière d'emploi dans ses politiques et ses programmes de développement des ressources. La consultation sur l'équité en matière d'emploi a été largement informelle dans le passé, mais la CCSN prévoit de formaliser ce processus au cours de la prochaine année.

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2000 - 2001

1. Introduction

En conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN a préparé son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi qui décrit les résultats de l'analyse de l'effectif (partie 2), les principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi (partie 3) et les consultations avec les employés (partie 4).

2. Analyse de l'effectif

À l'heure actuelle, environ 95 % de tous les employés de la CCSN ont rempli un questionnaire d'auto-identification; les données ainsi recueillies fournissent une excellente base pour l'analyse de l'effectif. Les statistiques sur la représentation – par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), emplacement géographique et échelle salariale – figurent à l'annexe 1 (tableaux 1 à 3), et les données sur l'embauche, les promotions et les départs sont comprises dans l'annexe 1 (tableaux 4 à 6).

Pour établir si les quatre groupes désignés sont équitablement représentés à la CCSN, on a comparé leur représentation aux estimations de la disponibilité, calculées dans le contexte d'une analyse de l'effectif plus large, basée sur les données de plusieurs années. Ces estimations tiennent compte des exigences de la *Loi* en ce qui a trait à l'admissibilité, aux qualifications et à l'emplacement géographique, ainsi que du bassin de main-d'oeuvre pertinent dans lequel la CCSN peut puiser afin de recruter des employés pour chaque CPÉME.

Au 31 mars 2001, la CCSN disposait d'un effectif de 445 employés, dont 416 sont nommés pour une période indéterminée, et 29 pour une période déterminée de plus de trois mois – dans les CPÉME. Le groupe des professionnels constitue 43 % de tout l'effectif. Le tableau 1 indique la représentation et la disponibilité des quatre groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation, et les tableaux 2 à 5 montrent les mêmes statistiques pour les CPÉME, ainsi que les taux respectifs d'embauche, de promotions et de départs au cours du dernier exercice.

Tableau 1
Représentation et disponibilité des groupes désignés
au 31 mars 2001

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	172	38,7	156	35	+16
Personnes handicapées	15	3,4	19	4,3	-4
Autochtones	8	1,8	5	1,1	+3
Minorités visibles	60	13,5	43	9,7	+17

*Source : Recensement de 1996 et Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA)

Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles dépasse la disponibilité, alors que la représentation des personnes handicapées est légèrement plus faible que prévu. Quatre autres employés handicapés seraient nécessaires pour combler l'écart entre la représentation et la disponibilité, et la CCSN est confiante qu'elle peut le faire par le biais de l'extension continue.

Femmes

Tableau 2
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	5	21,7	8	35,4	-3
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	9	14,1	15	24,1	-6
Professionnels	193	47	24,4	38	19,8	+9
Semi-professionnels et techniciens	56	17	30,4	14	25	+3
Surveillants (admin.)	6	6	100	4	60,6	+2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	35	85,4	34	83,8	+1
Personnel de bureau	62	53	85,5	42	67,3	+11
Total	445	172	38,7	156	35	+16
Embauche	76	38	50	32	42	+6
Promotions	35	12	34,3	14	39	-2
Départs	55	15	27,3	22	40,8	-7

*Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les femmes sont bien représentées à la CCSN; elles constituent 38,7 % de l'effectif, par rapport à une représentation prévue de 35 %. Pour la cinquième année consécutive, leur représentation a augmenté.
- Les femmes sont très bien représentées dans cinq CPÉME, mais elles demeurent sous-représentées chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires. L'écart sera comblé à mesure que des possibilités de dotation se présenteront.
- Dans le passé, les femmes étaient sous-représentées chez les professionnels, en particulier dans les professions techniques. À l'heure actuelle, leur représentation est équitable en raison du recrutement effectué au cours du dernier exercice (dix femmes plutôt que sept ont été embauchées dans la catégorie des professionnels).
- Selon les données de recrutement, les femmes ont été recrutées de façon équitable dans toutes les CPÉME. Selon les données sur les départs, elles n'ont pas connu de problèmes de maintien en fonction (seulement 15 femmes ont quitté la CCSN, par rapport à 22 selon les estimations internes).
- Au cours du dernier exercice, le taux de femmes promues a été légèrement plus faible que prévu.

Personnes handicapées

Tableau 3
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	0	0,0	1	4,3	-1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	0	0,0	2	3,4	-2
Professionnels	193	4	2,1	7	3,7	-3
Semi-professionnels et techniciens	56	1	1,8	3	5,4	-2
Surveillants (admin.)	6	0	0,0	0	6,3	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	6	14,6	2	4,3	+4
Personnel de bureau	62	4	6,5	4	6,1	0
Total	445	15	3,4	19	4,3	-4
Embauche	76	1	1,3	3	4,6	-2
Promotions	35	3	8,6	1	3,3	+2
Départs	55	4	7,3	3	5,2	+1

*Source : Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA)

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les personnes handicapées sont légèrement sous-représentées à la CCSN dans l'ensemble de l'organisation. Au total, on en compte 15 plutôt que 19; elles constituent 3,4 % plutôt que 4,3 % de l'effectif.
- La représentation des personnes handicapées est quelque peu inégale : elle est particulièrement bonne chez le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+4), et elle est comme prévu chez le personnel de bureau et le groupe des surveillants (admin.). Les personnes handicapées sont sous-représentées dans les autres CPÉME. On doit noter que le problème semble attribuable en partie au fait que les estimations de la disponibilité chez les professionnels et semi-professionnels ne semblent pas tenir compte des professions spécifiques à la CCSN et qu'elles sont donc un peu élevées. Toutefois, nous acceptons ces estimations pour l'instant et nous ciblerons notre activité de recrutement en conséquence.
- Le taux d'embauche des personnes handicapées a été moins élevé selon les estimations de la disponibilité (une plutôt que trois), et leur taux de départ a été quelque peu plus élevé que prévu (quatre plutôt que trois).
- Au cours du dernier exercice, trois employés handicapés ont été promus, ce qui était supérieur au nombre prévu (seulement une) selon les estimations internes de la disponibilité.

Autochtones

Tableau 4
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	1	4,3	1	6,4	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	0	0,0	0	0,3	0
Professionnels	193	3	1,6	1	0,6	+2
Semi-professionnels et techniciens	56	2	3,6	1	1,3	+1
Surveillants (admin.)	6	1	16,7	0	1,3	+1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	1	2,4	0	0,9	+1
Personnel de bureau	62	0	0,0	1	1,4	-1
Total	445	8	1,8	5	1,1	+3
Embauche	76	1	1,3	1	1	0
Promotions	35	1	2,9	1	2,8	0
Départs	55	0	0,0	1	1,1	-1

*Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les Autochtones sont bien représentés à la CCSN, où huit sont employés plutôt que cinq selon les estimations de la disponibilité; ils constituent 1,8 % de l'effectif plutôt que 1,1 %.
- Leur représentation dépasse les estimations de la disponibilité chez les professionnels (+2), les semi-professionnels et les techniciens (+1), les superviseurs du personnel administratif (+1) et le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+1).
- Au cours du dernier exercice, la CCSN a recruté un nouvel employé autochtone, comme prévu; il n'y a pas eu de départs alors qu'on en prévoyait un selon les estimations internes de la disponibilité. La tendance positive des années précédentes se maintient donc.
- Le taux de promotion des Autochtones correspondait à leur disponibilité interne au cours du dernier exercice; la tendance des années précédentes se maintient donc.

Minorités visibles

Tableau 5
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2000-2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (au 31 mars 2001)						
Cadres supérieurs	23	3	13	1	4	+2
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	64	7	10,9	5	7,8	+2
Professionnels	193	41	21,2	27	13,7	+14
Semi-professionnels et techniciens	56	7	12,5	3	6,2	+4
Surveillants (admin.)	6	0	0,0	0	4,8	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	41	1	2,4	2	5,9	-1
Personnel de bureau	62	1	1,6	5	7,4	-4
Total	445	60	13,5	43	9,7	+17
Embauche	76	7	9,2	8	10,2	-1
Promotions	35	4	11,4	4	10,4	0
Départs	55	6	10,9	7	13,3	-1

*Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les minorités visibles sont très bien représentées à la CCSN. Au total, l'effectif en compte 60 (13,5 % de tous les employés) plutôt que 43 (9,7 % de tous les employés) selon les estimations de la disponibilité. Leur représentation a augmenté de façon marquée au cours des trois dernières années.
- La représentation des minorités visibles dépasse la disponibilité chez les cadres supérieurs (+2), les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires (+2), les professionnels (+14) ainsi que les semi-professionnels et les techniciens (+4).
- Les minorités visibles demeurent sous-représentées chez le personnel administratif et le personnel de bureau principal (-1) et chez le personnel de bureau (-4). Nous avons commencé à cibler nos mesures de dotation en conséquence.
- Le taux de recrutement des minorités visibles était à peu près ce que l'on avait prévu. Le nombre de départs a été légèrement plus faible que prévu : six ont quitté l'organisation, alors que les statistiques suggéraient que sept partiraient.
- De plus, le taux de promotion (quatre) des minorités visibles a été équitable; deux promotions ont eu lieu dans la catégorie des cadres intermédiaires.

3. Principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi

La CCSN a continué d'intégrer la diversité et l'équité en matière d'emploi dans ses politiques et pratiques de ressources humaines. Certaines mesures sont dignes de mention, car elles tiennent compte de l'évolution démographique de l'organisation et sont axées sur le recrutement ou les possibilités d'avancement pour le personnel en place. On compte parmi ces mesures :

- Un programme de stages axé sur le personnel scientifique et d'ingénierie. Comme nous l'avons déjà mentionné, le groupe des professionnels, qui totalise 43 % de l'effectif, constitue le groupe le plus considérable à la CCSN; il s'agit en grande partie de postes de scientifiques et d'ingénieurs dans le secteur de la réglementation. Pour attirer du nouveau personnel, la CCSN a lancé un programme pilote visant à recruter huit diplômés en génie et en science de six universités. Ces diplômés prendront part à un programme de stages de deux ans dans le domaine de la réglementation des centrales nucléaires. Le programme consistera en une période d'orientation d'un mois, suivie d'une série d'affectations de deux mois dans diverses divisions chargées de réglementer les centrales nucléaires. On a tenu compte de l'équité en matière d'emploi au cours du processus de sélection des candidats.
- Au cours des deux dernières années, la CCSN a établi des profils des compétences pour tous les paliers de gestion. Au cours de la période de rapport, un programme de planification de la relève a été mis en oeuvre pour repérer les employés ayant la capacité d'occuper des postes de cadres supérieurs et de gestionnaires de première ligne. On a évalué tous les participants par rapport aux compétences clés d'un bon gestionnaire à l'aide de divers outils d'évaluation, y compris un test standardisé, la vérification des références et des entrevues ou simulations. Durant toute cette initiative, on a surveillé étroitement le taux de participation des groupes désignés pour veiller à ce qu'ils ne subissent pas de préjudice.

Comme on l'indique dans la première partie du rapport, les statistiques les plus récentes indiquent que les Autochtones sont représentés équitablement dans notre organisation. Cela pourrait en partie être attribuable au fait que, lorsque des emplois techniques sont annoncés sur le site web de la CCSN ou dans les journaux, nous faisons également parvenir des copies des avis de concours à un grand nombre de bandes et d'organismes autochtones. De plus, nous avons commencé à annoncer certains de ces emplois dans les journaux des collectivités autochtones de l'Alberta.

Les personnes handicapées sont le seul groupe désigné que est légèrement sous-représenté à la CCSN. Nous croyons que l'écart – quatre autres employés seraient nécessaires – sera facilement comblé à mesure que des possibilités de dotation se présenteront. Nous avons tenté de recruter des personnes handicapées au cours de l'année, mais cet effort n'a pas été aussi systématique qu'il l'a été à l'égard des Autochtones. Nous intensifierons les contacts avec les organisations des personnes handicapées.

4. Consultations avec les employés

Nous avons consulté de façon informelle les employés sur l'équité en matière d'emploi :

- lorsque des questions concernant les politiques et les pratiques se sont posées;
- au cours de l'étude des systèmes d'emploi (ESE);
- lorsque nous avons fourni de l'information sur la diversité et l'équité en matière d'emploi;
- lors des séances d'information sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Notre effectif n'est pas syndiqué, et les consultations se font auprès des cadres ou des employés, ou les deux. Maintenant que nous avons achevé une analyse approfondie de l'effectif, nous savons quelles questions nous devons aborder dans le reste de l'ESE et le Plan de l'équité en matière d'emploi, et nous prévoyons consulter le personnel sur ces deux démarches.

Annexe 1

Tableaux 1 à 6

Septembre 2001

Tableau 1
Représentation des groupes désignés par CPÉME
au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	23	5	21.7%	0	0.0%	1	4.3%	3	13.0%
Cadres intermédiaires et autres	64	9	14.1%	0	0.0%	0	0.0%	7	10.9%
Professionnels	193	47	24.4%	4	2.1%	3	1.6%	41	21.2%
Semi-profess. et techniciens	56	17	30.4%	1	1.8%	2	3.6%	7	12.5%
Surveillants (admin.)	6	6	100.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	41	35	85.4%	6	14.6%	1	2.4%	1	2.4%
Personnel de bureau	62	53	85.5%	4	6.5%	0	0.0%	1	1.6%
Effectif total	445	172	38.7%	15	3.4%	8	1.8%	60	13.5%

Tableau 2
Représentation des groupes désignés par emplacement géographique
au 31 mars 2001

Emplacement géographique	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Région de la capitale nationale	387	150	38.8%	10	2.6%	6	1.6%	53	13.7%
Nouveau-Brunswick	4	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Québec	9	4	44.4%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Ontario	30	9	30.0%	2	6.7%	1	3.3%	6	20.0%
Saskatchewan	9	2	22.2%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%
Alberta	6	5	83.3%	2	33.3%	0	0.0%	1	16.7%
Effectif total	445	172	38.7%	15	3.4%	8	1.8%	60	13.5%

Tableau 3
Représentation des groupes désignés par échelle salariale
au 31 mars 2001

Classification et échelle	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
1. 25 146 \$ - 31 753 \$	5	2	40.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
2. 29 358 \$ - 37 072 \$	23	21	91.3%	2	8.7%	1	4.3%	0	0.0%
3. 34 275 \$ - 43 281 \$	64	58	90.6%	7	10.9%	0	0.0%	2	3.1%
4. 40 017 \$ - 50 532 \$	18	13	72.2%	1	5.6%	1	5.6%	0	0.0%
5. 46 719 \$ - 60 360 \$	48	27	0.0%	2	0.0%	2	0.0%	7	0.0%
6. 54 546 \$ - 70 471 \$	71	21	29.6%	0	0.0%	1	1.4%	11	15.5%
7. 63 681 \$ - 82 274 \$	147	23	15.6%	2	1.4%	2	1.4%	31	21.1%
8. 71 641 \$ - 92 559 \$	43	2	4.7%	0	0.0%	0	0.0%	6	14.0%
E1. 89 920 \$ - 105 780 \$	21	5	23.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.5%
E2. 107 840 \$ - 126 900 \$	5	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%
Effectif total	445	172	38.7%	15	3.4%	8	1.8%	60	13.5%

Tableau 4
Embauche chez les groupes désignés par CPÉME
1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres intermédiaires et autres	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionnels	37	10	27.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	18.9%
Semi-profess. et techniciens	6	4	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Surveillants (admin.)	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	10	8	80.0%	1	10.0%	1	10.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	21	14	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	76	38	50.0%	1	1.3%	1	1.3%	7	9.2%

Tableau 5
Promotions chez les groupes désignés par CPÉME
1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	5	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	40.0%
Cadres intermédiaires et autres	9	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	11.1%
Professionnels	5	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
Semi-profes. et techniciens	6	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%
Surveillants (admin.)	3	3	100.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	6	5	83.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	35	12	34.3%	3	8.6%	1	2.9%	4	11.4%

Tableau 6
Départs chez les groupes désignés par CPÉME
1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres intermédiaires et autres	6	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionels	28	4	14.3%	2	7.1%	0	0.0%	6	21.4%
Semi-profes. et techniciens	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Surveillants (admin.)	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	8	6	75.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel administratif	9	5	55.6%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	55	15	27.3%	4	7.3%	0	0.0%	6	10.9%