



Commission canadienne  
de sûreté nucléaire

Canadian Nuclear  
Safety Commission

# **Commission canadienne de sûreté nucléaire Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2001-2002**



**Septembre 2002**

**Commission canadienne de sûreté nucléaire**  
**Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi**  
**2001-2002**

***Direction des ressources humaines***  
***Septembre 2002***

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2001-2002

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002

N° de catalogue : CC172-9/2002

ISBN 0-662-66789-1

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire

N° de catalogue de la CCSN : INFO-0736

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 or 1-800-668-5284

Télec. : (613) 992-2915

Courriel : [info@cnsccsn.gc.ca](mailto:info@cnsccsn.gc.ca)

Site web : [www.nuclearsafety.gc.ca](http://www.nuclearsafety.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.....	6
4. Consultations avec les employés .....	7
Annexe .....	9



## Résumé

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

Le présent rapport comprend une analyse de la représentation des groupes désignés et des taux d'embauche, de promotions et de départs au cours de l'exercice écoulé. Plusieurs tableaux détaillés sur les aspects prévus par la *Loi* figurent en annexe. Le rapport fournit également une description des principales mesures prises pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi à la CCSN et les consultations menées auprès des employés.

Au 31 mars 2002, la CCSN comptait 467 employés, soit 22 (5 %) de plus que l'année précédente. Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation de trois des quatre groupes désignés continue de dépasser les estimations de la disponibilité. Par contre, les personnes handicapées demeurent sous-représentées, et l'écart s'est accru quelque peu par rapport à l'année précédente.

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	185	39,6	158	33,70	+27
Personnes handicapées	11	2,4	20	4,3	-9
Autochtones	8	1,7	5	1	+3
Minorités visibles	56	12	46	10	+10
<b>Effectif total : 467</b>					

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

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). Sur ce plan, quelques cas de sous-représentation persistent, notamment chez les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires dans le cas des femmes, chez le personnel administratif et le personnel de bureau principal dans le cas des membres de minorités visibles et dans plusieurs CPÉME dans le cas des personnes handicapées.

La CCSN s'est engagée à atteindre une représentation équitable pour l'ensemble de l'organisation. Nous avons récemment terminé une analyse complète et pluriannuelle de la main-d'œuvre et effectué une étude des systèmes d'emploi (ESE). À la suite de cette ESE, nous avons modifié un certain nombre de nos politiques. De plus, nous rédigeons actuellement une politique de l'aménagement, une politique concernant l'équité en matière d'emploi et un Plan d'équité en emploi. Les résultats de l'ESE indiquent que la sous-représentation des personnes handicapées pourrait venir du manque de recrutement systématique auprès des groupes d'intérêt spéciaux. Nous commençons à aborder ce problème dans nos activités de recrutement. Le Plan d'équité en emploi proposé devrait nous permettre de combler les lacunes et fera partie intégrante des stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif. Nous procédons actuellement à la création d'un comité consultatif sur l'équité en emploi et nommerons un

champion de l'équité en emploi, qui entre autres, aideront à faciliter et à formaliser les consultations sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi.

# Commission canadienne de sûreté nucléaire

## Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2001-2002

### 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 pour l'exercice 2001-2002, les principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi et les consultations avec les employés.

### 2. Analyse de l'effectif

Tel qu'il a été indiqué dans les rapports précédents, environ 95 % des employés de la CCSN ont rempli un questionnaire de déclaration volontaire; les données ainsi recueillies fournissent une excellente base pour l'analyse de l'effectif. Les statistiques sur la représentation – par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), emplacement géographique et échelle salariale – figurent à l'annexe 1 (tableaux 1 à 3), tandis que les données sur l'embauche, les promotions et les départs sont fournies à l'annexe 1 (tableaux 4 à 6).

Pour établir si les quatre groupes désignés sont équitablement représentés à la CCSN, nous avons comparé leur représentation dans chaque CPÉME aux estimations de la disponibilité, qui tiennent compte des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en ce qui a trait à l'admissibilité, à la qualification et à l'emplacement géographique, ainsi que du bassin de main-d'œuvre pertinent dans lequel la CCSN peut puiser afin de recruter des employés.

Au 31 mars 2002, la CCSN disposait d'un effectif de 467 employés, ce qui représente une augmentation de 22 personnes ou de 5 % par rapport à l'an dernier. Le tableau 1 ci-dessous indique la représentation et la disponibilité des quatre groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation, tandis que les tableaux 2 à 5 qui suivent présentent les mêmes statistiques selon 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 2002

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart #
	#	%	#	%	
Femmes	185	39,6	158	33,7	+27
Personnes handicapées	11	2,4	20	4,3	-9
Autochtones	8	1,7	5	1	+3
Minorités visibles	56	12	46	10	+10
<b>Effectif total : 467</b>					

\* 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, tandis que la représentation des personnes handicapées est plus faible que prévu. La CCSN ne doute pas qu'elle peut remédier à cette situation en augmentant le recrutement proactif et en recourant aux mesures incitatives décrites en détail dans son plan sur l'équité en matière d'emploi.

## Femmes

Tableau 2  
Représentation, embauche, promotions et départs  
au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart #
		#	%	#	%	
<b>Représentation</b> (au 31 mars 2002)						
Cadres supérieurs	22	5	22,7	4	20,1	+1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	56	9	16,1	12	22,3	-3
Professionnels	219	58	26,5	43	19,6	+15
Semi-professionnels et techniciens	56	15	26,8	14	24,8	+1
Surveillants (admin.)	5	5	100,0	3	59,7	+2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	45	39	86,7	38	83,9	+1
Personnel de bureau	64	54	84,4	43	67,3	+11
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>185</b>	<b>39,6</b>	<b>158</b>	<b>33,7</b>	<b>+27</b>
<b>Embauche</b>	69	35	50,7	25	36,7	+10
<b>Promotions</b>	19	6	31,6	7	39,2	-1
<b>Départs</b>	51	23	45,1	22	43,7	+1

\* Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les femmes sont bien représentées à la CCSN; elles constituent 39,6 % de l'effectif, comparativement à une représentation prévue de 33,7 %. Pour la sixième année consécutive, leur représentation a augmenté.
- Le groupe des cadres intermédiaires de la CCSN a diminué en nombre, mais cela n'a pas influé sur la représentation des femmes. De plus, par rapport à l'année dernière, la CCSN est parvenue à réduire de six à trois l'écart entre leur représentation et leur disponibilité.
- Les progrès se sont également poursuivis dans la plus grande CPÉME, celle des professionnels, où la représentation des femmes dépasse la disponibilité pour la deuxième année de suite, grâce au fort taux d'embauche dans cette catégorie (15 femmes plutôt que sept y ont été embauchées).
- À la suite de notre ESE, nous avons rajusté les estimations du taux de disponibilité des femmes dans le groupe de la haute direction, puisque que les chiffres indiquent que les femmes y sont équitablement représentées. L'évaluation de nos méthodes a révélé que la sous-représentation des femmes dans la catégorie de la haute direction est surtout liée au fait que l'on mesure le rendement

de la CCSN d'après des estimations de disponibilité externes qui ne reflètent pas précisément le bassin de main-d'œuvre dans lequel la CCSN peut compter embaucher des gestionnaires supérieurs. Une fois que ces estimations ont été rajustées, la représentation des femmes et le taux de nomination ont correspondu aux attentes.

- Selon les données sur l'embauche, le taux de recrutement des femmes a égalé, sinon dépassé, la disponibilité dans chaque catégorie professionnelle, tandis que le taux de départs cadrait globalement avec les attentes.
- Quant aux possibilités de promotion, la part de promotions dont ont bénéficié les femmes était légèrement inférieure aux prévisions (six au lieu de sept), tandis que les données sur les nominations intérimaires – non comprises dans le présent rapport – montrent que les femmes ont eu droit à une part équitable.

### *Personnes handicapées*

Tableau 3  
Représentation, embauche, promotions et départs  
au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart #
		#	%	#	%	
<b>Représentation</b> (au 31 mars 2002)						
Cadres supérieurs	22	0	0	1	4,3	-1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	56	0	0	2	3,4	-2
Professionnels	219	3	1,4	8	3,7	-5
Semi-professionnels et techniciens	56	0	0	3	5,4	-3
Surveillants (admin.)	5	0	0	0	6,3	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	45	5	11,1	2	4,3	+3
Personnel de bureau	64	3	4,7	4	6,1	-1
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>11</b>	<b>2,4</b>	<b>20</b>	<b>4,3</b>	<b>-9</b>
<b>Embauche</b>	69	1	1,4	3	4,4	-2
<b>Promotions</b>	19	1	5,3	1	4,2	0
<b>Départs</b>	51	3	5,9	2	4,1	+1

\* Source : Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA)  
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Notre récent rapport de l'analyse de l'effectif ainsi que le rapport de l'Étude des systèmes d'emploi (ESE) rendent compte de la difficulté de formuler des estimations fiables sur la disponibilité dans le cas des personnes handicapées pour deux grandes catégories, celle des professionnels et celle des semi-professionnels et des techniciens. Il est difficile de déterminer la disponibilité des personnes handicapées dans la catégorie des Professionnels à la CCSN, puisque la source des données sur la disponibilité, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA) de 1991, ne fournit pas d'estimations de la disponibilité au niveau des postes de 4 chiffres de la CNP. Statistique Canada, qui a effectué l'ESLA, ne fournit des données fiables que pour un groupe parmi les vingt groupes de

ce niveau inclus dans la catégorie des Professionnels à la CCSN. Statistique Canada indique que les données peuvent servir à analyser quatre groupes, mais qu'il faut faire preuve de prudence dans leur utilisation, et il n'offre aucune donnée pour les quinze autres. Un des plus grands groupes à la CCSN, la CNP 2132 – Ingénieurs mécaniques, principalement composé d'agents de projet et de spécialistes, fait partie des quinze groupes pour lesquels il n'existe aucune donnée. Nous avons donc utilisé cette estimation de la disponibilité à défaut d'en avoir une meilleure. Cependant, comme nous n'avons pas d'estimations de la disponibilité cohérentes, la norme servant à mesurer la représentation et l'embauche de personnes handicapées au sein de la CCSN n'est pas très fiable. Par conséquent, les estimations actuelles sont peut-être un peu trop optimistes. Malgré cela, nous reconnaissons que les personnes handicapées sont sous-représentées dans notre organisation. Au total, notre main-d'œuvre compte 11 personnes handicapées au lieu de 20, soit 2,4 % du total des employés au lieu de 4,3 %.

- La représentation des personnes handicapées à la CCSN est bonne chez le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+3), mais elle demeure inférieure aux objectifs dans les autres catégories professionnelles. Tous les cas de sous-représentation sont traités dans le plan sur l'équité en matière d'emploi de la CCSN.
- Le taux d'embauche des personnes handicapées a été moins élevé selon les estimations de disponibilité (une plutôt que trois personnes embauchées) et leur taux de départs a été quelque peu plus élevé que prévu (trois plutôt que deux personnes sont parties).
- Pour ce qui est des possibilités d'avancement, une personne handicapée a été promue, ce qui correspond aux prévisions.

### *Autochtones*

Tableau 4  
Représentation, embauche, promotions et départs  
au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
<b>Représentation</b> (au 31 mars 2002)						
Cadres supérieurs	22	1	4,5	1	6,4	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	56	0	0	0	0,3	0
Professionnels	219	3	1,4	1	0,5	+2
Semi-professionnels et techniciens	56	2	3,6	1	1,3	+1
Surveillants (admin.)	5	1	20	0	1,4	+1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	45	1	2,2	0	0,9	+1
Personnel de bureau	64	0	0	1	1,4	-1
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>8</b>	<b>1,7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>+3</b>
<b>Embauche</b>	69	0	0	1	1	-1
<b>Promotions</b>	19	0	0	0	1,4	0
<b>Départs</b>	51	0	0	1	1,4	-1

\* Source : Recensement de 1996  
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les Autochtones demeurent bien représentés à la CCSN; en effet, huit y travaillent plutôt que cinq selon les estimations de la disponibilité. Ils constituent 1,7 % de l'effectif plutôt que le taux prévu de 1 %.
- La représentation des Autochtones dépasse les estimations de la disponibilité chez les professionnels (+2), les semi-professionnels et les techniciens (+1), les surveillants du personnel administratif (+1) et le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+1).
- Au cours du dernier exercice, la CCSN n'a recruté aucun nouvel employé autochtone, alors qu'elle prévoyait en recruter un. Cette situation n'est pas préoccupante pour le moment, compte tenu du taux de représentation équitable de ce groupe et du taux de rétention satisfaisant (aucun départ, alors qu'il y aurait pu y en avoir un selon les estimations).
- Aucun Autochtone n'a été promu, mais cela cadre avec les attentes, compte tenu du nombre peu élevé de promotions. Les données sur les postes intérimaires (non présentées en détail dans le présent rapport) montrent que les employés autochtones ont profité équitablement des possibilités offertes à cet égard.

### *Membres de minorités visibles*

Tableau 5  
Représentation, embauche, promotions et départs  
au 31 mars 2002

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
<b>Représentation</b> (au 31 mars 2002)						
Cadres supérieurs	22	3	13,6	1	4	+2
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	56	7	12,5	5	8,1	+2
Professionnels	219	38	17,4	30	13,7	+8
Semi-professionnels et techniciens	56	6	10,7	3	6,2	+3
Surveillants (admin.)	5	0	0	0	4,7	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	45	1	2,2	3	5,7	-2
Personnel de bureau	64	1	1,6	5	7,4	-4
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>10</b>	<b>+10</b>
<b>Embauche</b>	69	3	4,3	7	10,4	-4
<b>Promotions</b>	19	2	10,5	3	14,1	-1
<b>Départs</b>	51	6	11,8	6	12,6	0

\* Source : Recensement de 1996  
Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les membres de minorités visibles sont très bien représentés à la CCSN. Au total, l'effectif en compte 56 (12 % de tous les employés), plutôt que 46 (10 % de tous les employés) selon les estimations de la disponibilité.
- Leur représentation dépasse la disponibilité chez les cadres supérieurs (+2), les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires (+2), les professionnels (+8) ainsi que chez les semi-professionnels et les techniciens (+3).
- Ils demeurent sous-représentés parmi le personnel administratif et le personnel de bureau principal (-2) et le personnel de bureau (-4). Ces catégories professionnelles sont ciblées dans le plan sur l'équité en matière d'emploi de la CCSN.
- Le taux de recrutement des membres des minorités visibles était inférieur aux attentes, principalement à cause de la réduction du nombre de personnes de ce groupe embauchées dans la catégorie des professionnels. Compte tenu de leur excellente représentation et de leur bon taux de rétention, il n'y a pas lieu de penser qu'il existe des obstacles à l'emploi des minorités visibles. Malgré tout, la CCSN prévoit surveiller le taux de recrutement dans cette catégorie professionnelle.
- La CCSN n'a pas de difficulté à retenir les membres de minorités visibles; en effet, le nombre de départs (six) correspondait aux prévisions.
- La part de promotions de ce groupe était élevée, tel que prévu, tout comme la part des nominations dans des postes intérimaires (données non fournies en détail dans le présent rapport).

### **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 ses pratiques de ressources humaines. Voici des mesures spéciales qui ont été prises.

- La réalisation d'une analyse détaillée de l'effectif pour la période du 1<sup>er</sup> avril 1998 au 31 mars 2001. Cette analyse a mis en lumière les forces et les faiblesses de la CCSN en ce qui a trait à l'emploi des quatre groupes désignés et constitue le fondement de l'ESE.
- La réalisation de l'ESE. Si les groupes désignés sont bien représentés de manière générale à la CCSN, il demeure des situations de sous-représentation; l'ESE vise à éliminer les éventuels obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les groupes dans les différentes catégories professionnelles. Le rapport de l'ESE comprend des recommandations qui sous-tendent le plan provisoire sur l'équité en matière d'emploi de la CCSN.
- La CCSN a modifié plusieurs politiques compte tenu de l'ESE. En outre, elle élabore actuellement une politique sur les aménagements et une autre sur l'équité en matière d'emploi, en plus d'un plan sur l'équité en matière d'emploi.

- Comme il a été mentionné dans le rapport annuel précédent, la CCSN a élaboré un programme de stages pour le personnel du génie et des sciences. Le groupe des professionnels, qui représente 47 % de l'effectif, est le groupe le plus considérable à la CCSN; il est constitué en grande partie d'ingénieurs et de scientifiques dans le secteur de la réglementation. Le programme de stages a été lancé dans le but de recruter des diplômés en génie et en sciences de dix universités. Ce programme a eu grand succès pour ce qui est d'attirer des femmes, puisque cinq des huit candidats (63 %) qui ont accepté des offres d'emploi faisaient partie de ce groupe désigné. Les diplômés prendront part à un programme de stages de deux ans axé sur les réacteurs et consistant en une période d'orientation d'un mois, suivie d'une série d'affectations de deux mois dans diverses divisions dont les activités portent sur les réacteurs.
- Il est mentionné dans le rapport de l'ESE que la sous-représentation des personnes handicapées pourrait être due à l'absence d'un recrutement proactif systématique. La CCSN a commencé à s'attaquer au problème dans ses activités de recrutement, notamment parmi les étudiants, ainsi que pour des catégories professionnelles précises. D'autres initiatives sont prévues dans le plan sur l'équité en matière d'emploi.
- La CCSN a l'intention de nommer un champion de l'équité en matière d'emploi pour mieux faire connaître cette question et pour affirmer son engagement au sein de l'organisation.

#### **4. Consultations avec les employés**

Comme il a été indiqué dans le dernier rapport annuel, les consultations menées par la CCSN auprès de ses employés concernant l'équité en matière d'emploi avaient jusqu'ici un caractère informel. Ces consultations ont été menées lorsque des questions concernant les politiques et les pratiques se sont posées au cours des études des systèmes d'emploi précédentes, quand la CCSN a fourni de l'information sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et lors des séances d'information sur l'équité en matière d'emploi et la diversité.

Au cours de l'exercice précédent, plusieurs employés et gestionnaires ont participé à des entrevues dans le cadre du dernier examen des systèmes d'emploi. De plus, le Conseil des employés, qui représente les employés de la CCSN, a pris connaissance du rapport provisoire de l'ESE, et ses observations ont été intégrées au rapport final.

La CCSN travaille actuellement à former un comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi, lequel donnera des conseils au sujet de la politique et du plan sur l'équité en matière d'emploi.



## **Annexe**

### **Tableaux 1 à 6**



**Tableau 1**  
**Représentation des groupes désignés selon la CPÉME**  
**au 31 mars 2002**

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	22	5	22.7%	0	0.0%	1	4.5%	3	13.6%
Cadres interm. et autres gest.	56	9	16.1%	0	0.0%	0	0.0%	7	12.5%
Professionnels	219	58	26.5%	3	1.4%	3	1.4%	38	17.4%
Semi-profes. et techniciens	56	15	26.8%	0	0.0%	2	3.6%	6	10.7%
Surveillants (admin.)	5	5	100.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	45	39	86.7%	5	11.1%	1	2.2%	1	2.2%
Personnel de bureau	64	54	84.4%	3	4.7%	0	0.0%	1	1.6%
<b>Effectif total</b>	<b>467</b>	<b>185</b>	<b>39.6%</b>	<b>11</b>	<b>2.4%</b>	<b>8</b>	<b>1.7%</b>	<b>56</b>	<b>12.0%</b>

**Tableau 2**  
**Représentation des groupes désignés selon la région**  
**au 31 mars 2002**

Région	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Région de la capitale nationale	407	161	39.6%	7	1.7%	6	1.5%	49	12.0%
Nouveau-Brunswick	4	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Québec	11	5	45.5%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%
Ontario	28	10	35.7%	1	3.6%	1	3.6%	6	21.4%
Saskatchewan	10	2	20.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%
Alberta	7	5	71.4%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%
<b>Effectif total</b>	<b>467</b>	<b>185</b>	<b>39.6%</b>	<b>11</b>	<b>2.4%</b>	<b>8</b>	<b>1.7%</b>	<b>56</b>	<b>12.0%</b>

**Tableau 3**  
**Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale**  
**au 31 mars 2002**

Catégorie et échelle	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
1. 25 146 - 31 753 \$	8	4	50.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
2. 29 358 - 37 072 \$	23	22	95.7%	1	4.3%	1	4.3%	0	0.0%
3. 34 275 - 43 281 \$	65	59	90.8%	6	9.2%	0	0.0%	2	3.1%
4. 40 017 - 50 532 \$	20	12	60.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%
5. 46 719 - 60 360 \$	51	30	58.8%	1	2.0%	2	3.9%	5	9.8%
6. 54 546 - 70 471 \$	78	26	33.3%	0	0.0%	1	1.3%	11	14.1%
7. 63 681 - 82 274 \$	156	25	16.0%	2	1.3%	2	1.3%	29	18.6%
8. 71 641 - 92 559 \$	44	2	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	6	13.6%
E1. 94 416 - 111 069 \$	20	5	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%
E2. 113 232 - 133 245 \$	2	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%
<b>Effectif total</b>	<b>467</b>	<b>185</b>	<b>39.6%</b>	<b>11</b>	<b>2.4%</b>	<b>8</b>	<b>1.7%</b>	<b>56</b>	<b>12.0%</b>

**Tableau 4**  
**Embauche chez les groupes désignés selon la CPÉME**  
**1er avril 2001 au 31 mars 2002**

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres interm. et autres gest.	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionnels	37	15	40.5%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.4%
Semi-profes. et techniciens	8	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%
Surveillants (admin.)	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	8	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	13	9	69.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Effectif total</b>	<b>69</b>	<b>35</b>	<b>50.7%</b>	<b>1</b>	<b>1.4%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>3</b>	<b>4.3%</b>

**Tableau 5**  
**Promotions chez les groupes désignés selon la CPÉME**  
**1er avril 2001 au 31 mars 2002**

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres interm. et autres gest.	3	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionnels	10	2	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	20.0%
Semi-profes. et techniciens	1	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.	3	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	2	2	100.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Effectif total</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>31.6%</b>	<b>1</b>	<b>5.3%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>2</b>	<b>10.5%</b>

**Tableau 6**  
**Départs chez les groupes désignés selon la CPÉME**  
**1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 mars 2002**

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	3	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres interm. et autres gest.	6	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionnels	22	8	36.4%	1	4.5%	0	0.0%	5	22.7%
Semi-profes. et techniciens	3	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%
Surveillants (admin.)	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	6	5	83.3%	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	11	8	72.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Effectif total</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>45.1%</b>	<b>3</b>	<b>5.9%</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>6</b>	<b>11.8%</b>