



Commission canadienne
de sûreté nucléaire

Canadian Nuclear
Safety Commission

Commission canadienne de sûreté nucléaire Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2002-2003



Septembre 2003

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

2002-2003

Septembre 2003

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2002-2003

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002

N° de catalogue : CC172-9/2003

ISBN 0-662-67673-4

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire

N° de catalogue de la CCSN : INFO-0741

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

Site web : 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.....	7
4. Consultations avec les employés	8

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 représentatif.

Comme l'exige la loi, le présent rapport comprend une analyse de la représentation des groupes désignés et précise les taux d'embauche, de promotions et de départs au cours du dernier exercice. Il décrit les principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi à la CCSN et tenir des consultations avec les employés. Nous y avons joint, sous forme de tableaux, des données sur la représentation par catégorie professionnelle, par emplacement géographique et par échelle salariale, et plus de détails sur l'embauche, les promotions et les départs.

Au 31 mars 2003, la CCSN comptait un effectif de 481 personnes, soit une augmentation de 14 personnes (3 %) par rapport à l'an dernier. Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation de trois des quatre groupes désignés continue de dépasser les estimations de la disponibilité. Pour leur part, les personnes handicapées demeurent sous-représentées, mais l'écart est moindre que l'an dernier (six plutôt que neuf).

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	193	40,1	164	34	+29
Personnes handicapées	14	2,9	20	4,2	-6
Autochtones	11	2,3	5	0,9	+6
Minorités visibles	56	11,6	50	10,4	+6
Effectif total : 481					

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, comme le montrent les statistiques suivantes, on note une sous-représentation dans certaines catégories :

- cadres intermédiaires et autres gestionnaires : femmes (-1), personnes handicapées (-2) et minorités visibles (-1);
- professionnels : personnes handicapées (-6);
- semi-professionnels et techniciens : personnes handicapées (-2);
- personnel administratif et personnel de bureau principal : minorités visibles (-2);
- personnel de bureau : Autochtones (-1) et minorités visibles (-3).

La CCSN a élaboré un plan sur l'équité en matière d'emploi qui comprend des objectifs à court et à long terme ainsi que les mesures connexes pour corriger les sous-représentations. Le Conseil des employés, des membres des groupes désignés ainsi qu'un groupe diversifié de gestionnaires ont été consultés lors de l'élaboration du plan. Comme l'indique le plan, la CCSN espère atteindre une représentation équitable de tous les groupes désignés dans trois à cinq ans.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2002-2003

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 2002-2003 (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

Comme le mentionnaient les rapports antérieurs, environ 95 % de tous les employés de la CCSN ont rempli un questionnaire d'auto-identification; les données 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 en annexe (tableaux 1 à 3), ainsi que les données sur l'embauche, les promotions et les départs (tableaux 4 à 6).

À l'instar des années précédentes, la CCSN a établi la représentation des quatre groupes désignés dans chaque CPÉME par rapport aux estimations de la disponibilité externe, en tenant compte des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 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 raisonnablement s'attendre à puiser pour recruter les employés. Les mêmes statistiques ont servi à évaluer le pourcentage de recrutement externe pour chaque groupe. Les taux de promotions et de départs ont été calculés par rapport à une norme interne, qui établissait le pourcentage de disponibilité des membres de chaque groupe pour l'avancement ou un départ éventuel de la CCSN.

Au 31 mars 2003, la CCSN disposait d'un effectif de 481 personnes, soit 14 personnes (3 %) de plus que l'an dernier. 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
31 mars 2003

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	#	%	#	%	
Femmes	193	40,1	164	34	+29
Personnes handicapées	14	2,9	20	4,2	-6
Autochtones	11	2,3	5	0,9	+6
Minorités visibles	56	11,6	50	10,4	+6
Effectif total : 481					

*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 plus faible que prévu. On doit noter que la représentation des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones a augmenté depuis l'an dernier, et que les minorités visibles ont maintenu leur excellente représentation. La CCSN, qui est résolue à combler les écarts pour les CPÉME, a inclus des objectifs à court et à long terme ainsi que des mesures pour l'atteinte de ces objectifs dans son plan sur l'équité en matière d'emploi.

Il est quelque peu difficile de comparer la représentation actuelle des quatre groupes désignés avec celle de l'an dernier, en raison des changements organisationnels qui ont été apportés; certains postes ont été reclassifiés, et d'autres ont été attribués à différents CPÉME. Voici les changements touchant le nombre d'employés dans les grandes CPÉME :

- les cadres supérieurs sont passés de 22 à 15 (- 32 %);
- les cadres intermédiaires sont passés de 56 à 49 (- 13 %);
- les professionnels sont passés de 219 à 251 (+ 15 %);
- la situation des semi-professionnels est demeurée la même (55 plutôt que 56);
- le personnel administratif et le personnel de bureau principal sont passés de 45 à 59 (+ 31 %);
- le personnel de bureau est passé de 64 à 48 (- 25 %).

En général, les membres des groupes désignés n'ont pas été affectés par la réorganisation.

Femmes

Tableau 2
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2002-2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (31 mars 2003)						
Cadres supérieurs	15	3	20,1	3	20,1	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	49	10	20,4	11	23,2	-1
Professionnels	251	67	26,7	50	20,1	+17
Semi-professionnels et techniciens	55	15	27,3	15	26,9	0
Superviseurs (admin.)	4	4	100	2	58,5	+2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	59	54	91,5	49	83,8	+5
Personnel de bureau	48	40	83,3	32	67,3	+8
Total	481	193	40,1	164	34	+29
Embauche	64	28	43,8	22	34,9	+6
Promotions	16	9	56,3	7	46,4	+2
Départs	44	17	38,6	21	46,8	-4

*Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les femmes sont bien représentées à la CCSN; elles constituent 40,1 % de l'effectif, par rapport à une représentation prévue de 34 % (+29). Pour la septième année consécutive, leur représentation a augmenté.
- Les femmes sont équitablement représentées dans le groupe des nouveaux cadres supérieurs, mais elles sont sous-représentées (une personne) chez les cadres intermédiaires.
- Dans tous les autres groupes professionnels, la représentation des femmes égale ou dépasse la disponibilité, y compris chez les professionnels (CPÉME la plus nombreuse). Pour la troisième année consécutive, elles sont bien représentées chez les professionnels, en raison du recrutement (11 femmes plutôt que 7 ont été embauchées au cours de l'exercice 2002-2003).
- Selon les données de recrutement externe, les femmes ont été recrutées de façon conforme ou supérieure aux attentes dans chaque CPÉME. Au total, on a recruté 28 femmes plutôt que 22 par rapport aux estimations de la disponibilité. Selon les données sur les départs, les femmes n'ont pas connu de problèmes de maintien en poste; au total, 17 femmes ont quitté l'organisation, par rapport à 21 selon les estimations internes de la disponibilité.
- Au cours de l'exercice, plus de femmes ont été promues que prévu (9 plutôt que 7); le taux de promotion l'an dernier avait été légèrement plus faible que prévu (6 plutôt que 7).

Personnes handicapées

Tableau 3
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2002-2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (31 mars 2003)						
Cadres supérieurs	15	1	6,7	1	4,3	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	49	0	0	2	3,4	-2
Professionnels	251	3	1,2	9	3,7	-6
Semi-professionnels et techniciens	55	1	1,8	3	5,4	-2
Superviseurs (admin.)	4	0	0	0	6,3	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	59	6	10,2	3	4,3	+3
Personnel de bureau	48	3	6,3	3	6,1	0
Total	481	14	2,9	20	4,2	-6
Embauche	64	2	3,1	3	4,3	-1
Promotions	16	1	6,3	1	4	0
Départs	44	2	4,5	1	3,2	+1

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

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les personnes handicapées sont mieux représentées par rapport à l'an dernier (14 plutôt que 11), et l'écart entre la représentation et la disponibilité est passé de 9 à 6. Nous devons intensifier nos efforts dans ce domaine, mais nous avons constaté avec plaisir que l'emploi équitable a été atteint, au cours du dernier exercice, dans deux autres CPÉME, soit les cadres supérieurs et le personnel de bureau.
- Les personnes handicapées continuent d'être sous-représentées dans trois CPÉME. Nous espérons que les objectifs et les mesures décrits dans notre nouveau plan sur l'équité en matière d'emploi nous permettront d'obtenir une représentation équitable dans les autres groupes professionnels dans un délai raisonnable.
- Au cours de l'exercice 2002-2003, le taux d'embauche des personnes handicapées a été moins élevé (2 plutôt que 3), et le taux de départ a été quelque peu plus élevé (2 plutôt que 1). Nous surveillerons le recrutement et les départs, car nous souhaitons augmenter la représentation des personnes de ce groupe.
- Une personne handicapée a été promue, ce qui correspond aux attentes.

Autochtones

Tableau 4
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2002-2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (31 mars 2003)						
Cadres supérieurs	15	1	6,7	1	6,4	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	49	0	0	0	0,3	0
Professionnels	251	4	1,6	1	0,6	+3
Semi-professionnels et techniciens	55	3	5,5	1	1,3	+2
Superviseurs (admin.)	4	1	25,0	0	1,5	+1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	59	2	3,4	1	0,9	+1
Personnel de bureau	48	0	0	1	1,4	-1
Total	481	11	2,3	5	0,9	+6
Embauche	64	0	0	1	1,1	-1
Promotions	16	2	12,5	0	1,6	+2
Départs	44	0	0	1	1,4	-1

*Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- La représentation des Autochtones a augmenté (de 8 à 16); l'effectif compte 6 Autochtones de plus que ne prévoyaient les estimations de la disponibilité. Les Autochtones constituent 2,3 % de l'effectif plutôt que 0,9 % prévu.
- La représentation des Autochtones dépasse les estimations de la disponibilité chez les professionnels (+3), les semi-professionnels et techniciens (+2), les superviseurs du personnel administratif (+1) et le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+1); ils sont équitablement représentés chez les cadres supérieurs.
- Au cours du dernier exercice, on n'a pas recruté d'employés autochtones, alors qu'on prévoyait en embaucher un. Il n'y a pas eu de départs, alors que les estimations de la disponibilité interne suggéraient un départ dans ce groupe.
- Deux employés autochtones ont été promus (12,5 % de toutes les promotions), alors que les estimations de la disponibilité interne ne prévoyaient pas de promotions dans ce groupe.

Minorités visibles

Tableau 5
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2002-2003

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Total	Représentation		Disponibilité*		Écart
		#	%	#	%	
Représentation (31 mars 2003)						
Cadres supérieurs	15	1	6,7	1	4	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	49	3	6,1	4	8	-1
Professionnels	251	46	18,3	34	13,7	+12
Semi-professionnels et techniciens	55	4	7,3	4	7,5	0
Superviseurs (admin.)	4	0	0	0	4,6	0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	59	1	1,7	3	5,5	-2
Personnel de bureau	48	1	2,1	4	7,4	-3
Total	481	56	11,6	50	10,4	+6
Embauche	64	2	3,1	7	10,6	-5
Promotions	16	1	6,3	1	9,2	0
Départs	44	6	13,6	5	10,7	+1

*Source : Recensement de 1996

Les totaux peuvent avoir été arrondis.

- Les minorités visibles sont bien représentées à la CCSN. Au total, l'effectif en compte 56 (11,6 % de tous les employés), par rapport à 50 (10,4 % de tous les employés) selon les estimations de la disponibilité externe.
- La représentation des minorités visibles dépasse la disponibilité chez les professionnels (+12) et est équitable chez les cadres supérieurs et les semi-professionnels et techniciens. Ces minorités demeurent sous-représentées par une personne chez les cadres intermédiaires, le personnel administratif et le personnel de bureau principal (-2), ainsi que le personnel de bureau (-3). Nous estimons que les objectifs et les mesures connexes pour l'atteinte de ces objectifs, décrits dans notre plan sur l'équité en matière d'emploi, nous permettront de combler ces écarts dans un délai raisonnable.
- Le taux de recrutement des minorités visibles a été plus faible que prévu (2 plutôt que 7), surtout en raison du recrutement (2 plutôt que 5) dans la catégorie des professionnels. Compte tenu de leur bonne représentation dans cette CPÉME (46 plutôt que 34 dans l'ensemble de l'effectif), la situation n'est pas préoccupante, bien que nous continuerons de surveiller leur taux de recrutement. On compte 6 départs plutôt que 5.
- Une promotion a eu lieu, ce qui correspond aux attentes.

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

Durant l'exercice, la CCSN a notamment élaboré son plan sur l'équité en matière d'emploi pour la période s'étalant de juin 2003 à juillet 2008, portant sur les aspects soulevés dans l'analyse de l'effectif et l'examen des systèmes d'emploi. Le plan comprend des objectifs à court et à long terme, ainsi que les mesures pour les réaliser, et un processus d'évaluation des politiques et des pratiques en matière d'emploi à adopter pour éviter les obstacles éventuels. La CCSN passera en revue tous les ans ses objectifs d'embauche à court terme, ainsi que les mesures pour les réaliser, et révisera le plan si les progrès accomplis ne sont pas suffisants. Compte tenu de ses besoins en main-d'oeuvre, la CCSN espère atteindre une représentation équitable de tous les groupes désignés dans trois à cinq ans.

De plus, nous avons ébauché et finalisé deux politiques essentielles, soit la politique sur l'équité en matière d'emploi et la politique sur les mesures d'adaptation du milieu de travail, qui énoncent clairement notre engagement à établir et à maintenir un effectif diversifié, à adapter le milieu de travail pour tous les employés, présents et éventuels, et à décrire les responsabilités de toutes les parties concernées. Les deux politiques sont disponibles en média substitut sur demande.

En ce qui a trait à l'accessibilité à l'immeuble qui abrite notre administration centrale, des travaux d'adaptation du milieu de travail ont été entrepris, et nous continuons de faire part des changements qui restent à apporter à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada aux fins de suivi auprès du propriétaire de l'immeuble.

4. Consultations avec les employés

Au cours de l'exercice 2002-2003, la CCSN a consulté le Conseil des employés, qui représente les intérêts du personnel d'exécution, et un groupe diversifié de gestionnaires relativement à la politique sur l'équité en matière d'emploi, la politique sur les mesures d'adaptation du milieu de travail et le plan sur l'équité en matière d'emploi. Toujours en ce qui concerne ces documents, nous avons sollicité le point de vue de tous les membres des groupes désignés qui se sont identifiés comme tels.

Pour que se poursuive un processus de consultation utile, nous avons établi des groupes de concertation pour les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles; chaque groupe est présidé par un membre du Comité de direction. En sus des consultations requises aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, chaque groupe déterminera lui-même, dans une large mesure, ses activités futures et son rôle dans la promotion de l'équité en matière d'emploi. Nous continuons d'étudier les moyens d'obtenir le point de vue de notre personnel autochtone.

Comme par le passé, nous continuons à offrir l'information sur l'équité en matière d'emploi au personnel de la CCSN par le biais du site d'orientation des nouveaux employés de notre intranet. Par exemple, nous affichons les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi ainsi que les résultats d'activités clés comme la vérification, l'analyse de l'effectif et l'examen des systèmes d'emploi. De plus, divers documents sur l'équité en matière d'emploi, entre autres la politique sur l'équité en matière d'emploi, la politique sur les mesures d'adaptation du milieu de travail et le plan sur l'équité en matière d'emploi, ont été intégrés à la version électronique du Manuel des ressources humaines, que tous les employés peuvent consulter sur l'intranet. Nous prévoyons élaborer une stratégie de communication à l'automne de 2003 pour attirer l'attention voulue sur les nouvelles politiques, les résultats de la vérification et d'autres développements dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Annexe

Tableaux 1 à 6

Tableau 1									
Représentation des groupes désignés selon la CPÉME									
au 31 mars 2003									
CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	15	3	20.0%	1	6.7%	1	6.7%	1	6.7%
Cadres interm. et autres gest.	49	10	20.4%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.1%
Professionnels	251	67	26.7%	3	1.2%	4	1.6%	46	18.3%
Semi-profes. et techniciens	55	15	27.3%	1	1.8%	3	5.5%	4	7.3%
Surveillants (admin.)	4	4	100.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
Pers. admin. et de bureau princ.	59	54	91.5%	6	10.2%	2	3.4%	1	1.7%
Personnel de bureau	48	40	83.3%	3	6.3%	0	0.0%	1	2.1%
Effectif total	481	193	40.1%	14	2.9%	11	2.3%	56	11.6%

Tableau 2									
Représentation des groupes désignés selon la région									
au 31 mars 2003									
Région	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Région de la capitale nationale	421	169	40.1%	11	2.6%	9	2.1%	49	11.6%
Nouveau-Brunswick	5	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Québec	10	6	60.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
Ontario	29	8	27.6%	0	0.0%	1	3.4%	6	20.7%
Saskatchewan	9	3	33.3%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%
Alberta	7	5	71.4%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%
Effectif total	481	193	40.1%	14	2.9%	11	2.3%	56	11.6%

Tableau 3									
Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale									
au 31 mars 2003									
Catégorie et échelle	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
NR 1 : 25 850 - 32 642 \$	6	4	66.7%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
NR 2 : 30 180 - 38 110 \$	16	15	93.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NR 3 : 35 235 - 44 493 \$	72	66	91.7%	8	11.1%	2	2.8%	2	2.8%
NR 4 : 41 137 - 51 947 \$	17	11	64.7%	0	0.0%	2	11.8%	0	0.0%
NR 5 : 48 026 - 62 050 \$	56	35	62.5%	2	3.6%	3	5.4%	5	8.9%
NR 6 : 56 073 - 72 444 \$	90	31	34.4%	0	0.0%	1	1.1%	9	10.0%
NR 7 : 65 464 - 84 578 \$	177	25	14.1%	2	1.1%	2	1.1%	37	20.9%
GEST : 82 000 - 102 000 \$	32	3	9.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.3%
E1 : 99 400 - 116 900 \$	8	2	25.0%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
E2 : 109 200 - 128 500 \$	5	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
E3 : 125 600 - 147 800 \$	2	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%
Total de l'effectif	481	193	40.1%	14	2.9%	11	2.3%	56	11.6%

Tableau 4
Embauche chez les groupes désignés selon la CPÉME
1er avril 2002 au 31 mars 2003

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	3	1	0.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres interm. et autres gest.	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Professionnels	36	11	30.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.6%
Semi-profes. et techniciens	8	3	37.5%	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	7	87.5%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	8	6	75.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	64	28	43.8%	2	3.1%	0	0.0%	2	3.1%

Tableau 5
Promotions chez les groupes désignés selon la CPÉME
1er avril 2002 au 31 mars 2003

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.	4	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%
Professionnels	3	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Semi-profes. et techniciens	3	1	33.3%	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.	5	5	100.0%	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	16	9	56.3%	1	6.3%	2	12.5%	1	6.3%

Tableau 6
Départs chez les groupes désignés selon la CPÉME
1^{er} avril 2002 au 31 mars 2003

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Cadres supérieurs	2	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Cadres interm. et autres gest.	4	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	50.0%
Professionnels	19	3	15.8%	0	0.0%	0	0.0%	4	21.1%
Semi-profes. et techniciens	3	2	66.7%	1	33.3%	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.	6	5	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
Personnel de bureau	10	5	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Effectif total	44	17	38.6%	2	4.5%	0	0.0%	6	13.6%