



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2003-2004 de la CCSN

INFO-0751



Septembre 2004

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

2003 - 2004

Septembre 2004

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2003-2004

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2003

N° de catalogue : CC171-2/2004

ISBN 0-662-68394-3

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire

N° de catalogue de la CCSN : INFO-0751

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 1800 668-5284

Télec. : (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	8
4. Consultations avec les employés.....	9
Annexe	9

Résumé

En vertu de 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 533 employés, soit une augmentation de 38 employés ou 7,9 % par rapport à l'an dernier. Les chiffres ont été légèrement ajustés (en 2002-2003, on avait rapporté un effectif de 481 employés), et par suite d'une erreur l'an passé, 14 employés en congé n'avaient pas été comptés. Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation de trois des quatre groupes désignés continue de dépasser les estimations de la disponibilité. Bien que les personnes handicapées demeurent sous-représentées, l'écart est moindre que l'an dernier (trois plutôt que six).

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité		Écart
	nb	%	nb	%	
Femmes	225	42,21	204	38,36	+21
Personnes handicapées	17	3,19	21	3,86	-4
Autochtones	12	2,25	7	1,32	+5
Minorités visibles	67	12,57	66	12,41	+1
Effectif total:	533				

*Source : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA)

NOTA : **nb**, l'abréviation du mot **nombre**, est utilisé dans tous les tableaux de ce rapport pour désigner le **nombre** de personnes.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit une représentation équitable dans les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Néanmoins, comme le montrent les statistiques suivantes, on note une sous-représentation dans certaines catégories :

- cadres supérieurs : femmes (-3), Autochtones (-1);
- cadres intermédiaires et autres gestionnaires : minorités visibles (-2);
- professionnels : personnes handicapées (-7);
- semi-professionnels et techniciens : personnes handicapées (-1);
- personnel administratif et personnel de bureau principal : femmes (-2), minorités visibles (-4);
- personnel de bureau : Autochtones (-1) et minorités visibles (-3).

Après un long et rigoureux processus de vérification, la Commission canadienne des droits de la personne a déclaré que la CCSN était conforme. Dans le cadre du processus, 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 tous les cas de sous-représentation qui persistent. 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 direction de la CCSN s'efforcera d'atteindre une représentation équitable de tous les groupes désignés dans un délai de trois à cinq ans, de façon à remplir son engagement conformément au plan sur l'équité en matière d'emploi.

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2003-2004

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 2003-2004 (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, le taux de participation au processus d'auto-identification est très élevé à la CCSN. Il est d'environ 93 % et 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).

La CCSN a évalué la représentation des quatre groupes désignés dans chaque CPÉME par rapport aux estimations de la disponibilité externe du nouveau Recensement de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 qui tiennent 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'œuvre 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 la représentation interne de l'année dernière 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 533 employés, soit 38 employés ou 7,9 % de plus que l'an dernier. Les chiffres ont été légèrement ajustés (en 2002-2003, on avait rapporté un effectif de 481 employés), et par suite d'une erreur l'an passé, 14 employés en congé n'avaient pas été comptés.

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 présentent 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 2004

Groupe désigné	Représentation		Disponibilité*		Écart
	nb	%	nb	%	
Femmes	225	42,21	204	38,36	+21
Personnes handicapées	17	3,19	21	3,86	-4
Autochtones	12	2,25	7	1,32	+5
Minorités visibles	67	12,57	66	12,41	+1
53					
Effectif total	3				

*Source : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA)

Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles dépasse la disponibilité. Les personnes handicapées demeurent sous-représentées, mais l'écart a diminué pour passer de six à quatre depuis l'an dernier. La CCSN demeure résolue à combler les écarts pour les CPME et elle a incorporé dans son plan sur l'équité en matière d'emploi des objectifs à court et à long terme ainsi que des mesures de soutien.

Il est quelque peu difficile de comparer la représentation actuelle des quatre groupes désignés avec celle de l'an dernier. Nos taux de représentation ont augmenté, mais comme les données sur la disponibilité du nouveau Recensement de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 ont aussi augmenté, des écarts demeurent.

Femmes

Tableau 2
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2003-2004

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes					
	Total nb	Représentation nb	%	Disponibilité* nb*	%	Écart nb*
Représentation (au 31 mars 2004)						
Cadres supérieurs	14	3	21,4	6	39,3	-3
Cadres interm. et autres gestionnaires	53	14	26,4	13	25,2	+1
Professionnels	282	80	28,4	65	23,2	+15
Semi-professionnels et techniciens	65	22	33,8	20	31,3	+2
Superviseurs (admin.)	4	4	100,0	2	57,2	+2
Pers. admin. et personnel de bureau princ.	65	58	89,2	60	92,9	-2
Personnel de bureau	50	44	88,0	37	74,0	+7
Total	533	225	42,2	204	38,4	21
Embauche**	72	34	47,2	28	38,4	+6
Promotions***	22	9	40,9	9	40,1	0
Départs***	34	11	32,4	14	40,1	-3

Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limites d'activités de 2001 (EPLA)

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.

** Les données sur la disponibilité pour l'embauche sont tirées du Recensement de 2001 et de l'EPLA de 2001

*** Les données sur la disponibilité pour les promotions et départs sont tirées des données de 2002-2003 de la CCSN sur la représentation

- Selon les données du nouveau Recensement de 2001, la disponibilité des femmes a augmenté passablement par rapport aux données précédentes.
- Les femmes sont bien représentées à la CCSN; elles constituent 42,2 % de l'effectif par rapport à une représentation prévue de 38,4 % (+21). Pour la huitième année consécutive, leur représentation a augmenté.
- La représentation des femmes dans le groupe des cadres supérieurs n'a pas changé, mais étant donné l'augmentation de la disponibilité que révèlent les nouvelles données, nous constatons maintenant un écart.
- La représentation des femmes chez les cadres intermédiaires a augmenté et dépasse la disponibilité.
- La représentation des femmes dans le groupe du personnel administratif et du personnel de bureau a diminué légèrement et la disponibilité a augmenté de sorte qu'il existe maintenant à la CCSN un écart (-2).
- Dans tous les autres groupes professionnels, la représentation des femmes dépasse la disponibilité, y compris chez les professionnels (CPEME la plus nombreuse). Pour la quatrième année consécutive, elles sont bien représentées chez les professionnels et cela résulte en grande partie de leur taux accru de recrutement (16 femmes plutôt que 10 ont gagné ces rangs au cours de l'exercice 2003-2004).

- Selon les données de recrutement externe, les femmes ont été recrutées de façon conforme ou supérieure aux attentes dans chaque CPEME. Au total, on a recruté 34 femmes plutôt que 28 par rapport aux estimations de la disponibilité. Selon les données sur les départs, la CCSN n'a pas connu de problèmes de maintien en poste; au total, 11 femmes ont quitté l'organisation par rapport à 14 selon les estimations internes de la disponibilité.
- Pour ce qui est des occasions d'avancement, les femmes ont obtenu des promotions proportionnellement à leur disponibilité.

Personnes handicapées

Tableau 3
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2003-2004

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées					
	Total nb	Représentation		Disponibilité*		Écart nb*
		nb	%	nb*	%	
Représentation (au 31 mars 2004)						
Cadres supérieurs	14	1	7,1	0	2,1	+1
Cadres interm. et autres gest.	53	0	0,0	1	2,5	-1
Professionnels	282	5	1,8	12	4,1	-7
Semi-professionnels et techniciens	65	1	1,5	3	3,9	-2
Superviseurs (admin.)	4	0	0,0	0	2,0	0
Pers. admin. et personnel de bureau princ.	65	7	10,8	3	4,0	+4
Personnel de bureau	50	3	6,0	2	4,4	+1
Total	533	17	3,2	21	3,9	-4
Embauche**	72	0	0,0	3	3,9	-3
Promotions***	22	0	0,0	1	2,9	-1
Départs***	34	0	0,0	1	2,9	-1

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.

Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limites d'activités de 2001 (EPLA)

** Les données sur la disponibilité pour l'embauche sont tirées du Recensement de 2001 et de l'EPLA de 2001

*** Les données sur la disponibilité pour les promotions et départs sont tirées des données de 2002-2003 de la CCSN sur la représentation

- Les personnes handicapées sont mieux représentées par rapport à l'an dernier (17 plutôt que 14), et l'écart entre la représentation et la disponibilité est passé de (-6) à (-4). Cette hausse s'explique par le fait que deux employés ont été omis l'an dernier (en raison d'un congé de maternité et d'un congé de maladie). De plus, un employé de ce groupe désigné qui ne s'était pas auto-identifié jusqu'ici a décidé de le faire.
- Les personnes handicapées continuent d'être sous-représentées dans trois CPME, à savoir chez les cadres intermédiaires (-1), les professionnels (-7) ainsi que les semi-professionnels et techniciens (-2). Nous savons qu'il reste beaucoup à faire, mais nous avons bon espoir que les objectifs et les mesures indiqués dans notre plan sur l'équité en matière d'emploi nous permettront d'obtenir une représentation équitable dans les autres groupes professionnels dans un délai raisonnable.
- Comme aucune personne handicapée n'a été embauchée au cours de l'exercice 2003-2004, nous avons maintenant un écart de (-3) Aucune personne handicapée n'a quitté la CCSN. Nous continuerons de surveiller le recrutement et les départs dans le cadre de notre plan global qui vise à augmenter la représentation des personnes de ce groupe.
- Pour ce qui est des occasions d'avancement, aucune personne handicapée n'a été promue et un écart de (-1) existe maintenant par rapport à la disponibilité.

Autochtones

Tableau 4
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2003-2004

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Autochtones					Écart nb*
	Total nb	Représentation		Disponibilité*		
		nb	%	nb*	%	
Représentation (au 31 mars 2004)						
Cadres supérieurs	14	0	0,0	1	5,6	-1
Cadres interm. et autres gest.	53	0	0,0	0	0,9	0
Professionnels	282	7	2,5	3	0,9	+4
Semi-professionnels et techniciens	65	2	3,1	1	2,0	+1
Superviseurs (admin.)	4	1	25,0	0	1,1	+1
Pers. admin. et personnel de bureau princ.	65	2	3,1	1	1,3	+1
Personnel de bureau	50	0	0,0	1	2,2	-1
Total	533	12	2,3	7	1,3	5
Embauche**	72	0	0,0	1	1,3	-1
Promotions***	22	1	4,5	0	2,3	+1
Départs***	34	1	2,9	1	2,3	0

Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limites d'activités de 2001 (EPLA)

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.

** Les données sur la disponibilité pour l'embauche sont tirées du Recensement de 2001 et de l'EPLA de 2001

*** Les données sur la disponibilité pour les promotions et départs sont tirées des données de 2002-2003 de la CCSN sur la représentation

- La représentation des Autochtones a augmenté de 11 à 12 (un employé qui ne s'était pas auto-identifié jusqu'ici a décidé de le faire); l'effectif compte cinq Autochtones de plus que les estimations de la disponibilité prévoyaient. Les Autochtones constituent 2,3 % de l'effectif plutôt que le taux prévu de 1,3 %.
- La représentation des Autochtones dans la catégorie des cadres supérieurs et du personnel de bureau est légèrement inférieure aux estimations de la disponibilité.
- La représentation des Autochtones dépasse les estimations de la disponibilité chez les professionnels (+4), les semi-professionnels et techniciens (+1), les superviseurs (+1) et le personnel administratif et le personnel de bureau (+1); ils sont équitablement représentés chez les cadres intermédiaires et autres gestionnaires.
- Au cours du dernier exercice, on n'a pas recruté d'employés autochtones, alors qu'on prévoyait en embaucher un.
- Un employé autochtone a quitté la CCSN, ce qui correspond aux prévisions de départs d'après les données.
- Un employé autochtone a été promu, ce qui dépasse un peu les estimations de la disponibilité interne.

Membres de minorités visibles

Tableau 5
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2003-2004

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total nb	Minortés visibles				Écart nb*
		Représentation		Disponibilité*		
		nb	%	nb*	%	
Représentation (au 31 mars 2004)						
Cadres supérieurs	14	1	7,1	1	5,1	0
Cadres interm. et autres gest.	53	3	5,7	5	10,4	-2
Professionnels	282	55	19,5	45	15,9	+10
Semi-professionnels et techniciens	65	6	9,2	6	9,6	0
Superviseurs (admin.)	4	0	0,0	0	5,6	0
Pers. admin. et personnel de bureau princ.	65	1	1,5	5	7,2	-4
Personnel de bureau	50	1	2,0	4	8,1	-3
Total	533	67	12,6	66	12,4	+1
Embauche**	72	10	13,9	9	12,4	+1
Promotions***	22	2	9,1	3	11,6	-1
Départs***	34	1	2,9	4	11,6	-3

Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limites d'activités de 2001 (EPLA)

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.

** Les données sur la disponibilité pour l'embauche sont tirées du Recensement de 2001 et de l'EPLA de 2001

*** Les données sur la disponibilité pour les promotions et départs sont tirées des données de 2002-2003 de la CCSN sur la représentation

- Les membres des minorités visibles sont bien représentés à la CCSN. Au total, l'effectif en compte 67 (12,6 % de tous les employés), par rapport à 66 (12,3 % de tous les employés) selon les estimations de la disponibilité externe. Ici aussi la représentation de ce groupe à la CCSN a augmenté par rapport à l'an passé, mais les données du nouveau recensement ont aussi augmenté, ce qui réduit notre écart.
- La représentation des minorités visibles dépasse la disponibilité chez les professionnels (+10) et est conforme aux attentes chez les cadres supérieurs, les semi-professionnels et techniciens, et les superviseurs.
- Les minorités visibles accusent un écart de (-2) chez les cadres intermédiaires et demeurent sous-représentées dans le personnel administratif et le personnel de bureau principal (-4) ainsi que le personnel de bureau (-3). Nous avons bon espoir 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 élevé que les estimations de la disponibilité. Dix employés de ce groupe plutôt que neuf ont été embauchés, et l'on compte un départ plutôt que quatre.
- Deux promotions ont eu lieu, soit une de moins (-1) que prévu d'après les estimations de la disponibilité.

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

En 2003-2004, la CCSN a réalisé d'importants progrès et lancé de grands projets qui ont permis d'apporter des améliorations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. La CCSN est fière des progrès accomplis et des initiatives entreprises.

La vérification de la Commission canadienne des droits de la personne et, plus spécialement la conclusion selon laquelle la CCSN était conforme sans avoir à prendre de mesures particulières, a été une grande réalisation pour la CCSN. En octobre 2001, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a annoncé à la CCSN qu'elle procéderait à une vérification de la conformité de la CCSN. La CCSN a fourni à la CCDP tous les documents, renseignements et données demandés. Des entrevues ont été réalisées avec des membres du personnel et de la direction. Des inspections matérielles des installations de la CCSN ont été effectuées et une étude des dossiers a été menée. Une fois l'évaluation terminée, la Commission canadienne des droits de la personne a déclaré que la CCSN était conforme en octobre 2003.

En 2003-2004, la CCSN a signé un contrat pour développer un système électronique de suivi des candidatures. Ce système sera conçu pour recueillir et organiser électroniquement des renseignements sur les candidats internes et externes. Il comprendra un module sur l'équité en matière d'emploi qui permettra de déterminer combien de membres des groupes désignés se trouvent dans le bassin de candidats internes et externes. Les données collectées serviront à cerner de possibles obstacles au recrutement et à la sélection.

En 2003-2004, nous avons approuvé et publié la Politique sur l'équité en matière d'emploi et la Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail qui s'appliquent à tout le personnel. Ces politiques énoncent clairement notre engagement à établir et à maintenir un effectif diversifié et à adapter le milieu de travail. Les deux politiques précisent les responsabilités de toutes les parties concernées.

Des groupes de discussion sur l'équité en matière d'emploi se sont réunis. Ils ont donné de la rétroaction positive et proposé des points à améliorer. Certaines recommandations ont été appliquées et d'autres sont en voie de l'être.

- Les groupes ont recommandé que la CCSN sensibilise davantage les employés aux différents groupes désignés. Depuis lors, la CCSN a envoyé des messages informant tout le personnel de jours spéciaux pour les groupes désignés, par exemple la Journée internationale de la femme. Ces messages servent à informer le personnel de l'importance de ces jours et à donner des liens Internet à ceux qui souhaitent un complément d'information.
- Ils ont également indiqué que la communication était pour le personnel un important outil qui pouvait être amélioré.
 1. Un des principaux outils de communication de la CCSN, BORIS (intranet de la CCSN) a été repensé, remanié pour le rendre plus convivial et faciliter ainsi l'accès aux politiques et à l'information.
 2. Le site intranet de la CCSN sur l'équité en matière d'emploi a aussi été créé et de nouveaux renseignements y sont constamment versés pour tenir le personnel de la CCSN à jour.
 3. L'an passé, la CCSN a créé un Comité interne des communications qui est chargé d'examiner tous les aspects des communications.
- Les groupes de discussion ont aussi recommandé de créer des occasions de rencontre où les employés pourraient faire du réseautage et interagir. De plus, on voudrait que les cadres supérieurs aient plus d'occasions de rencontrer les nouveaux employés.
 1. La CCSN réaménage actuellement ses locaux et postes de travail et fera de la place pour un coin repas où le personnel pourra se rencontrer de façon informelle.

2. Dans le cadre du programme d'orientation des nouveaux employés, la CCSN a ajouté une pause-café informelle où les nouveaux employés pourront rencontrer le Comité de direction et d'autres nouveaux employés. Les nouveaux employés aux centrales et aux bureaux régionaux pourront se joindre à ces rencontres par vidéoconférence.

Autres initiatives ou réalisations de cette année :

- Les profils d'information personnelle PIP ont été mis à jour pour permettre à tous les employés d'avoir accès électroniquement à leur profil personnel. Ce système a aussi des liens qui permettent aux employés d'imprimer un formulaire pour mettre à jour leur profil d'auto-identification.
- Au début de 2003, tous les employés de la CCSN ont été invités à des ateliers spéciaux sur le travail avec des personnes handicapées. Les objectifs de ces ateliers étaient d'apprendre comment s'adresser aux personnes handicapées, d'identifier les obstacles possibles et de corriger les fausses perceptions qui peuvent exister.
- Comme nous l'avons mentionné, les bureaux de l'administration centrale de la CCSN sont en train d'être réaménagés et des travaux d'adaptation du milieu de travail ont été entrepris pour respecter les normes de Travaux publics en matière d'accessibilité.
- Toutes les politiques du Manuel des ressources humaines de la CCSN indiquent maintenant qu'elles sont disponibles en média substitut sur demande.

4. Consultations avec les employés

Au cours de l'exercice 2003-2004, des groupes de discussion présidés par un membre du Comité de direction se sont tenus pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Tous les groupes ont donné de la rétroaction positive et proposé à la CCSN des points à améliorer. Comme nous l'avons mentionné, certaines suggestions des groupes ont été appliquées et d'autres sont en voie de l'être.

Le site intranet de la CCSN sur l'équité en matière d'emploi a aussi été créé et de nouveaux renseignements y sont constamment versés pour tenir le personnel de la CCSN à jour. On peut y consulter les rapports annuels de la CCSN sur l'équité en matière d'emploi des années passées.

Durant l'élaboration de la Politique sur l'équité en matière d'emploi, de la Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail et du Plan sur l'équité en matière d'emploi, des consultations se sont tenues avec le Forum des gestionnaires, le Conseil des employés et certains employés qui ont accepté de donner leur point de vue pour les fins de gestion des ressources humaines. L'information recueillie au terme de ces consultations a été utilisée pour parachever ces documents qu'on a par la suite affichés sur notre site intranet sur l'équité en matière d'emploi.

Annexe

Tableaux 1 à 6

Tableau 1
Représentation des groupes désignés selon la CPÉME
au 31 mars 2004

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Cadres supérieurs	14	3	21,4	1	7,1	0	0,0	1	7,1
Cadres interm. et autres gest.	53	14	26,4	0	0,0	0	0,0	3	5,7
Professionnels	282	80	28,4	5	1,8	7	2,5	55	19,5
Semi-profes. et techniciens	65	22	33,8	1	1,5	2	3,1	6	9,2
Surveillants	4	4	100,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0
Pers. admin. et de bureau princ.	65	58	89,2	7	10,8	2	3,1	1	1,5
Personnel de bureau	50	44	88,0	3	6,0	0	0,0	1	2,0
Effectif total	533	225	42,2	17	3,2	12	2,3	67	12,6

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon la région
au 31 mars 2004

Région	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Région de la capitale nationale	468	198	42,3	14	3,0	9	1,9	58	12,4
Nouveau-Brunswick	6	2	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Québec	11	5	45,5	1	9,1	0	0,0	0	0,0
Ontario	31	11	35,5	0	0,0	1	3,2	6	19,4
Saskatchewan	10	3	30,0	0	0,0	2	20,0	0	0,0
Alberta	7	6	85,7	2	28,6	0	0,0	1	14,3
Effectif total	533	225	42,2	17	3,2	12	2,3	65	12,2

Tableau 3
Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale
au 31 mars 2004

Catégorie et échelle	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
NR PAP 1: \$26,496 - \$34,274	6	4	66,7	1	16,7	0	0,0	0	0,0
NR PAP 2: \$30,935 - \$40,016	12	11	91,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
NR PAP 3: \$36,116 - \$46,718	80	76	95,0	8	10,0	2	2,5	2	2,5
NR PAP 4: \$42,165 - \$54,544	21	15	71,4	1	4,8	2	9,5	0	0,0
NR PAP 5: \$49,228 - \$65,153	48	32	66,7	2	4,2	3	6,3	4	8,3
NR PAP 6: \$57,475 - \$76,066	39	13	33,3	1	2,6	0	0,0	3	7,7
NR PAP 7: \$67,101 - \$88,807	14	5	35,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
NR SI 5: \$49,228 - \$65,153	21	12	57,1	0	0,0	0	0,0	4	19,0
NR SI 6: \$57,475 - \$76,066	52	25	48,1	0	0,0	1	1,9	7	13,5
NR SI 7: \$67,101 - \$88,807	109	12	11,0	3	2,8	3	2,8	15	13,8
NR ST 7: \$70,897 - \$93,797	76	7	9,2	0	0,0	1	1,3	28	36,8
GEST: \$84,050 - \$107,100	41	10	24,4	0	0,0	0	0,0	3	7,3
E1: \$99,400 - \$119,800	7	2	28,6	1	14,3	0	0,0	0	0,0
E2: \$109,200 - \$131,700	5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
E3: \$125,600 - \$151,500	2	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0
Total de l'effectif	533	225	42,2	17	3,2	12	2,3	67	12,6

Tableau 4
Embauche chez les groupes désignés selon la CPÉME
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Cadres supérieurs	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres interm. et autres gest.	5	3	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	42	16	38,1	0	0,0	0	0,0	7	16,7
Semi-profes. et techniciens	6	1	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Surveillants	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pers. admin. et de bureau princ.	12	9	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	6	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Effectif total	72	34	47,2	0	0,0	0	0,0	7	9,7

Tableau 5
Promotions chez les groupes désignés selon la CPÉME
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Cadres supérieurs	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres interm. et autres gest.	7	2	28,6	0	0,0	0	0,0	1	14,3
Professionnels	3	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Semi-profes. et techniciens	5	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0
Surveillants	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pers. admin. et de bureau princ.	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Effectif total	22	9	40,9	0	0,0	1	4,5	2	9,1

Tableau 6
Départs chez les groupes désignés selon la CPÉME
1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004

CPÉME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
Cadres supérieurs	3	0	0,0	0	0,0	1	33,3	0	0,0
Cadres interm. et autres gest.	5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	13	5	38,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Semi-profes. et techniciens	4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0
Surveillants	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pers. admin. et de bureau princ.	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	6	3	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Effectif total	34	11	32,4	0	0,0	1	2,9	1	2,9