Commission canadienne de sûreté nucléaire
Canadian Nuclear Safety Commission

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2005-2006

Novembre 2006

Canada

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

2005-2006

Novembre 2006

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2005-2006

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2005
N° de catalogue : CC171-2/2006F-PDF
ISBN 0-662-72944-7

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire
N° de catalogue de la CCSN : INFO-0758

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
Téléc. : (613) 992-2915
Courriel : info@cnsc-ccsn.gc.ca
Site Web : www.suretenucleaire.gc.ca

Table des matières

Résumé..... 1

1. Introduction..... 2

2. Analyse de l’effectif..... 2

3. Principales mesures prises pour réaliser l’équité en matière d’emploi..... 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. Nous y avons joint, sous forme de tableaux, des données sur la représentation par catégorie professionnelle, par emplacement géographique et par échelle salariale.

Au 31 mars 2006, la CCSN comptait un effectif de 544 employés, soit une augmentation de quatre employés ou de 0,73 % par rapport à l'an dernier. Dans l'ensemble de l'organisation, la représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles continue de dépasser les estimations de la disponibilité, tandis que les personnes handicapées demeurent sous-représentées. L'écart s'est accru et est passé de cinq à six personnes par rapport à l'an dernier.

Malgré la forte représentation générale à la CCSN, il y a sous-représentation dans certaines catégories professionnelles, notamment les *semi-professionnels* et les *techniciens*, le *personnel administratif* et *de bureau principal* ainsi que le *personnel de bureau.* Cette sous-représentation est plus évidente chez les minorités visibles, où les niveaux des CPEME sont atteints seulement dans les catégories *cadres supérieurs* et *professionnels*.

Tel qu'établi dans le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la direction de la CCSN s'efforcera d'atteindre une représentation équitable dans tous les groupes désignés d'ici la fin de l'exercice financier 2008, afin de respecter son engagement, aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2005-2006

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 2005-2006 (partie 2) et les principales mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi (partie 3).

2. Analyse de l'effectif

Comme par les années passées, le taux de participation au processus d'auto-identification continue d'être très élevé à la CCSN. Il est d'environ 93,7 %, et les données recueillies fournissent une excellente base pour l'analyse de la représentation dans l'organisation.

La CCSN a évalué la représentation des quatre groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) 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. Cela a permis de créer une analyse comparative qui établissait le pourcentage de disponibilité des membres de chaque groupe pour l'avancement ou un départ éventuel de la CCSN.

Les statistiques sur la représentation – par CPEME, emplacement géographique et échelle salariale – figurent aux tableaux 6 à 8 qui se trouvent à l'annexe A, à la fin du présent document.

Au 31 mars 2006, la CCSN disposait d'un effectif de 544 employés, soit une augmentation de quatre employés ou de 0,73 % par rapport à l'an dernier. Le tableau 1 indique la représentation et la disponibilité des quatre groupes désignés dans l'ensemble de l'organisation pour le dernier exercice et pour l'exercice 2004-2005. Les tableaux 2 à 5 présentent les mêmes statistiques pour les CPEME, 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 2006

Groupe désigné	EF	Représentation		Disponibilité		Écart
		Nbre	%	Nbre*	%	Nbre*
Femmes	**2005-2006**	231	42,46 %	215	39,45 %	16
	2004-2005	227	42,04 %	206	38,22 %	21
Autochtones	**2005-2006**	11	2,02 %	8	1,49 %	3
	2004-2005	12	2,22 %	7	1,29 %	5
Personnes handicapées	**2005-2006**	14	2,57 %	20	3,69 %	-6
	2004-2005	16	2,96 %	21	3,84 %	-5
Minorités visibles	**2005-2006**	65	11,95 %	61	11,30 %	4
	2004-2005	67	12,41 %	67	12,36 %	0

Effectif total en 2005-2006 - 544
Effectif total en 2004-2005 - 540

*Sources : Recensement de 2001 – non publié (données d'échantillon de 20%) 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. Cependant, la représentation des personnes handicapées demeure faible; l'écart a augmenté pour passer de cinq à six employés par rapport à l'an dernier. La CCSN demeure résolue à combler les écarts pour les CPEME et elle a incorporé dans son Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi des objectifs à court et à long terme ainsi que des mesures de soutien.

Nota : En raison du petit nombre et aux fins de protection des renseignements personnels, la CPEME des superviseurs a été combinée à la CPEME du personnel administratif et de bureau principal.

Femmes

Tableau 2
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2005-2006

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les Employés	Femmes				
		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nbre	Nbre	%	Nbre *	%	Nbre *
Représentation						
Cadres supérieurs	19	3	15,8 %	7	39,3 %	-4
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	51	14	27,5 %	12	23,9 %	2
Professionnels	267	71	26,6 %	60	22,3 %	11
Semi-professionnels et techniciens	73	26	35,6 %	23	31,6 %	3
Superviseurs	2	2	0,0 %	0	0,0 %	0
Personnel administratif et de bureau principal	88	79	90,0 %	80	88,7 %	1
Personnel de bureau	44	36	81,8 %	32	73,6 %	4
Total	**544**	**231**	**42,5 %**	**215**	**39,4 %**	**16**
Embauches**	**63**	**37**	**58,7 %**	**25**	**39,4 %**	**12**
Promotions***	**25**	**11**	**44,0 %**	**10.5**	**42,0 %**	**1**
Départs***	**59**	**32**	**54,2 %**	**25**	**42,0 %**	**7**

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.
Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations 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 les départs sont tirées des données de 2004-2005 de la CCSN sur la représentation.

- Les femmes sont bien représentées à la CCSN; elles constituent 42,5 % de l'effectif par rapport à une représentation prévue de 39,4 %. La représentation des femmes a augmenté pour une dixième année consécutive.

- La représentation des femmes dans le groupe des cadres supérieurs a diminué par rapport à la disponibilité; la CCSN affiche un écart de (-4).

- La représentation des femmes chez les cadres intermédiaires et autres gestionnaires a diminué de cinq par rapport au dernier rapport, mais continue de dépasser la disponibilité.

- En raison du petit nombre d'employés dans le groupe Classification nationale des professions (CNP) des superviseurs, la CCSN a combiné les superviseurs CNP avec le personnel administratif et le personnel de bureau principal CNP. La représentation des femmes dans le groupe du personnel administratif et de bureau principal dépasse la disponibilité.

- Dans tous les autres groupes professionnels, la représentation des femmes dépasse la disponibilité, y compris chez les professionnels (CPEME la plus nombreuse). Pour la cinquième année consécutive, elles sont bien représentées chez les professionnels.

- Selon les données de recrutement externe, les femmes ont été recrutées de façon conforme ou supérieure aux attentes. Au total, on a recruté 37 femmes plutôt que 25 par rapport aux estimations de la disponibilité.

- En ce qui concerne les possibilités d'avancement, le taux de promotions accordées aux femmes correspond aux estimations de la disponibilité.

- Les données sur les départs indiquent une faible diminution du maintien en poste des femmes à la CCSN. Au total, 32 femmes ont quitté l'organisation par rapport à une estimation de la disponibilité interne qui suggérait que 25 femmes pouvaient partir.

Personnes handicapées

Tableau 3
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2005-2006

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Personnes handicapées				
		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nbre	Nbre	%	Nbre *	%	Nbre*
Représentation						
Cadres supérieurs	19	0	0,0 %	0	2,1 %	0
Cadres intérimaires et autres gestionnaires	51	1	2,0 %	1	2,5 %	0
Professionnels	267	4	1,5 %	11	4,1 %	-7
Semi-professionnels et techniciens	73	0	0,0 %	3	3,9 %	-3
Superviseurs, personnel administratif et de bureau principal	90	8	9,1 %	3	3,0 %	5
Personnel de bureau	44	1	2,3 %	2	4,4 %	-1
Total	**544**	**14**	**2,6 %**	**20**	**3,7 %**	**-6**
Embauches**	**63**	**1**	**1,6 %**	**2**	**3,7 %**	**-1**
Promotions***	**25**	**1**	**4,0 %**	**1**	**3,0 %**	**0**
Départs***	**59**	**3**	**5,1 %**	**2**	**3,0 %**	**1**

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.
Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations 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 les départs sont tirées des données de 2004-2005 de la CCSN sur la représentation.

- La représentation des personnes handicapées a diminué légèrement par rapport à l'an dernier (14 plutôt que 16), donc l'écart entre la représentation et la disponibilité a augmenté de (-5) à (-6).

- Les personnes handicapées continuent d'être sous-représentées dans trois CPEME, à savoir chez les professionnels (-7), les semi-professionnels et techniciens (-3) et le personnel de bureau (-1). Il reste encore du travail à faire. Mais, la CCSN a espoir que les objectifs et les mesures indiqués dans son Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi lui permettront d'obtenir une représentation équitable dans les autres groupes professionnels dans un délai raisonnable.

- Une personne handicapée, plutôt que les deux prévues, a été embauchée pendant l'exercice 2005-2006, et trois personnes handicapées, plutôt que deux, ont quitté la CCSN. L'organisation continuera de surveiller le recrutement et les départs dans le cadre de son plan global qui vise à augmenter la représentation des personnes dans ce groupe.

- Pour ce qui est des possibilités d'avancement, une personne handicapée a été promue, ce qui correspond aux attentes.

Autochtones

Tableau 4
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2005-2006

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones				
		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nbre	Nbre	%	Nbre *	%	Nbre *
Représentation						
Cadres supérieurs	19	1	5,3 %	1	5,6 %	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	51	0	0,0 %	0	0,9 %	0
Professionnels	267	5	1,9 %	3	1,1 %	2
Semi-professionnels et techniciens	73	3	4,1 %	1	2,0 %	2
Superviseurs, personnel administratif et de bureau principal	90	2	2,2 %	1	1,4 %	1
Personnel de bureau	44	0	0,0 %	1	2,2 %	-1
Total	**544**	**11**	**2,0 %**	**8**	**1,5 %**	**3**
Embauches**	**63**	**0**	**0,0 %**	**1**	**1,5 %**	**-1**
Promotions***	**25**	**0**	**0,0 %**	**1**	**2,2 %**	**-1**
Départs***	**59**	**1**	**1,7 %**	**1**	**2,2 %**	**0**

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.
Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations 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 les départs sont tirées des données de 2004-2005 de la CCSN sur la représentation.

- La représentation des Autochtones a diminué légèrement par rapport à l'an dernier (8 plutôt que 11). Malgré cela, la CCSN a toujours trois employés de plus que les estimations de la disponibilité. Les Autochtones constituent 2,0 % de l'effectif plutôt que le taux prévu de 1,5 %.

- La représentation des Autochtones dans la catégorie 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 (+2), les semi-professionnels et techniciens (+2), et les superviseurs, le personnel administratif et le personnel de bureau principal (+1).

- Au cours du dernier exercice, les prévisions de recrutement de la CCSN suggéraient l'embauche d'un Autochtone, mais aucun n'a été embauché.

Cette prévision s'applique également aux Autochtones admissibles à une promotion.

- Un employé autochtone a quitté la CCSN en 2005-2006, ce qui correspond aux prévisions de départs d'après les données.

Membres de minorités visibles

Tableau 5
Représentation, embauche, promotions et départs
Exercice 2005-2006

Natégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Minorités visibles				
		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nbre	Nbre	%	Nbre *	%	Nbre *
Représentation						
Cadres supérieurs	19	2	10,5 %	1	5,1 %	1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	51	2	3,9 %	5	10,5 %	-3
Professionnels	267	52	19,5 %	39	14,5 %	13
Semi-professionnels et techniciens	73	5	6,8 %	7	9,0 %	-2
Superviseurs, personnel administratif et de bureau principal	90	2	2,2 %	6	7,2 %	-4
Personnel de bureau	44	2	4,5 %	4	8,0 %	-2
Total	**544**	**65**	**12 %**	**61**	**11,3 %**	**4**
Embauche**	**63**	**3**	**4,8 %**	**7**	**11.3 %**	**-4**
Promotions***	**25**	**0**	**0,0 %**	**3**	**12,4 %**	**-3**
Départs***	**59**	**4**	**6,8 %**	**7**	**12,4 %**	**3**

* Les totaux peuvent avoir été arrondis.
Sources : Recensement de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations 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 les départs sont tirées des données de 2004-2005 de la CCSN sur la représentation.

- La représentation des membres de minorités visibles correspond aux estimations de la disponibilité. Au total, l'effectif compte 65 employés (12 % de tous les employés), soit quatre (4) de plus que les estimations externes de la disponibilité.

- La représentation des minorités visibles dépasse la disponibilité chez les professionnels (+13) et les cadres supérieurs (+1).

- Les minorités visibles demeurent sous-représentées chez les cadres intermédiaires (-3), les semi-professionnels et techniciens (-2), les

superviseurs, le personnel administratif et de bureau principal (-4) ainsi que le personnel de bureau (-2).

- Le taux de recrutement des minorités visibles est plus faible que prévu. Trois employés de ce groupe plutôt que sept ont été embauchés, et aucun employé, plutôt que les trois prévus, n'a été promu.

- Aucun employé des minorités visibles n'a reçu de promotion, ce qui constitue un écart de (-3) par rapport aux estimations de la disponibilité.

- Il y a eu quatre départs, plutôt que les sept prévus.

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

En 2005-2006, la CCSN a continué de faire des progrès pour atteindre une représentation équitable dans l'organisation. La CCSN est fière des progrès accomplis et des initiatives entreprises, tels que décrits ci-dessous, et demeure déterminée à atteindre les objectifs en matière d'équité.

Pendant la période de rapport, l'administration centrale de la CCSN a procédé à la rénovation de l'édifice, et la CCSN a considéré l'accessibilité tout au long des rénovations. Elle a ajouté un dispositif d'ouverture de la porte pour les chaises roulantes dans toutes les toilettes. De plus, les plans des étages ont été élaborés afin que tous les corridors répondent aux normes relatives à l'espace. Afin de répondre aux besoins de tous les employés, chacun a eu la possibilité de choisir entre quatre aménagements pour son poste de travail. Pendant l'exercice 2005-2006, la CCSN a procédé à cent (100) ajustements ergonomiques des postes de travail, ce qui comprend l'achat de chaises spécialisées, de moniteurs à cristaux liquides et de matériel adapté pour le téléphone et le poste de travail.

Voici d'autres initiatives ou accomplissements réalisés cette année :

- Des notes de rappel ont été envoyées aux employés qui n'ont pas rempli la déclaration volontaire.
- Des ateliers sur la dotation impartiale ont été donnés à toutes les équipes de sélection lors d'entrevues en vue d'une grande initiative de recrutement.

La CCSN continue d'ajouter de l'information sur son *site Web sur l'équité en matière d'emploi*, afin de tenir les employés informés des événements et des avis. Les rapports annuels précédents sur l'équité en matière d'emploi de la CCSN sont disponibles sur le site intranet et le site Web externe. De plus, des renseignements relatifs aux événements et aux journées spéciales pour les groupes désignés ont été affichés sur le babillard électronique de la Direction des ressources humaines et sur la page « Quoi de neuf » du site intranet. La CCSN continue à s'efforcer d'atteindre son objectif qui consiste à fournir de l'information aux employés et à les sensibiliser davantage.

Annexe A

Tableau 6

Représentation des groupes désignés selon la CPEME

Au 31 mars 2006

CPEME	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Cadres supérieurs	19	3	15,8 %	0	0,0 %	1	5,3 %	2	10,5 %
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	51	14	27,5 %	1	2,5 %	0	0,0 %	2	3,9 %
Professionnels	267	71	26,6 %	4	1,5 %	5	1,9 %	52	19,5 %
Semi-professionnels et techniciens	73	26	35,6 %	0	0,0 %	3	4,1 %	5	6,8 %
Superviseurs, personnel administratif et de bureau principal	90	81	89,8 %	8	9,1 %	2	2,3 %	2	2,3 %
Personnel de bureau	44	36	81,8 %	1	2,3 %	0	0,0 %	2	4,5 %
Effectif total	**544**	**231**	**42,5 %**	**14**	**2,6 %**	**11**	**2,0 %**	**65**	**11,9 %**

Tableau 7

Représentation des groupes désignés selon la région

Au 31 mars 2006

Région	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Région de la capitale nationale	481	204	42,4 %	11	2,3 %	9	1,9 %	58	12,1 %
Nouveau-Brunswick	5	3	60,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Québec	11	5	45,5 %	1	9,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Ontario	32	12	37,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6	18,8 %
Saskatchewan	9	2	22,2 %	0	0,0 %	2	22,2 %	0	0,0 %
Alberta	6	5	83,3 %	2	33,3 %	0	0,0 %	1	16,7 %
Effectif total	**544**	**231**	**42,5 %**	**14**	**2,6 %**	**11**	**2,0 %**	**65**	**11,9 %**

Tableau 8

Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale

Au 31 mars 2006

Catégorie et échelle*	Total	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
E4 : 148 100 $ - 174 300 $	1	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	100,0 %
E3 : 135 900 $ - 160 000 $	2	1	50,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
E2 : 118 100 $ - 139 000 $	4	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	25,0 %
E1 : 107 500 $ - 126 500 $	9	1	11,1 %	0	0,0 %	1	11,1 %	0	0,0 %
MGT : 89 510 $ - 114 057 $	43	12	27,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2	4,7 %
NR TS 7 : 76 955 $ - 101811 $	80	8	10,0 %	0	0,0 %	1	1,3 %	29	36,3 %
NR SE 7 : 70 086 $ - 92 757 $	116	19	16,4 %	2	1,7 %	2	1,7 %	13	11,2 %
NR SE 6 : 60 032 $ - 79 449 $	51	25	49,0 %	0	0,0 %	1	2,0 %	5	9,8 %
NR SE 5 : 51 418 $ - 68 051 $	13	6	46,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %	3	23,1 %
NR PAP 7 : 70 086 $ - 92 757 $	5	1	20,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
NR PAP 6 : 60 032 $ - 79 449 $	53	20	37,7 %	1	1,9 %	0	0,0 %	4	7,5 %
NR PAP 5 : 51 418 $ - 68 051 $	51	37	72,5 %	4	7,8 %	3	5,9 %	4	7,8 %
NR PAP 4 : 44 040 $ - 56 970 $	23	17	73,9 %	1	4,3 %	2	8,7 %	0	0,0 %
NR PAP 3 : 37 222 $ - 48 796 $	83	77	92,8 %	5	1,0 %	1	1,2 %	3	3,6 %
NR PAP 2 : 32 311 $ - 41 796 $	7	5	71,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
NR PAP 1 : 27 765 $ - 35 798 $	3	2	66,7 %	1	33,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Effectif total	**544**	**231**	**42,5 %**	**14**	**12,1 %**	**11**	**2,0 %**	**65**	**11,9 %**

*** Les échelles salariales font actuellement l'objet d'un examen.**