



# Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2014-2015

---

Octobre 2015



## **Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2014-2015**

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2015  
Numéro de catalogue de TPSGC CC171-2F-PDF  
ISSN 1704-104X

La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition que la source soit indiquée en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

*Also available in English under the title: Employment Equity Annual Report 2014–15*

### **Disponibilité du document**

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le site Web de la CCSN à [suretenucleaire.gc.ca](http://suretenucleaire.gc.ca) ou l'obtenir, en français ou en anglais, en communiquant avec la :

Commission canadienne de sûreté nucléaire  
280, rue Slater  
C. P. 1046, succursale B  
Ottawa (Ontario) K1A 0A3  
CANADA

Téléphone : 613-995-5894 ou 1-800-668-5284 (Canada seulement)

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : [cnscc.informationinfo.ccsn@canada.ca](mailto:cnscc.informationinfo.ccsn@canada.ca)

Site Web : [suretenucleaire.gc.ca](http://suretenucleaire.gc.ca)

Facebook : [facebook.com/Commissioncanadiennedesuretenucleaire](https://www.facebook.com/Commissioncanadiennedesuretenucleaire)

YouTube : <http://www.youtube.com/ccsnccsc>

Twitter : [@CCSN\\_CNSC](https://twitter.com/CCSN_CNSC)

### **Historique de publication**

Octobre 2015                      Édition 1.0

## Table des matières

<b>1.</b>	<b>Aperçu général – Commission canadienne de sûreté nucléaire.....</b>	<b>3</b>
	Structure organisationnelle .....	3
<b>2.</b>	<b>Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi .....</b>	<b>4</b>
	Pour un effectif diversifié .....	4
	Plan d'équité en matière d'emploi de 2013-2014 à 2017-2018 .....	4
	Cadre de responsabilisation de l'équité en matière d'emploi .....	4
	Initiative du milieu de travail collaboratif.....	5
	Culture de sûreté interne .....	6
	Déclaration volontaire.....	6
	Forum sur la diversité .....	6
	Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail.....	6
	Accessibilité du Web .....	7
	Recrutement et Politique sur la dotation .....	7
	Apprentissage et perfectionnement.....	8
	Consultation .....	8
<b>3.</b>	<b>Données sur la représentativité de l'effectif .....</b>	<b>8</b>
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi .....	8
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi .....	10
	Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales.....	13
<b>4.</b>	<b>Stratégies futures .....</b>	<b>14</b>
<b>5.</b>	<b>Conclusion .....</b>	<b>15</b>
	<b>Annexe : Tableaux de données de la représentation de l'effectif en date du 31 mars 2015..</b>	<b>16</b>
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi .....	16
	Tableau 1 : Représentation et disponibilité au sein de la population active des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi .....	16
	Tableau 2 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la région de la capitale nationale (RCN) et dans les provinces .....	16
	Tableau 3 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi .....	17

Tableau 4 : Représentation des femmes par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	17
Tableau 5 : Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	18
Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	18
Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	19
Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales.....	19
Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi .....	19
Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi .....	20
Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi .....	20
Tableau 11 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale.....	21

## Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2014-2015

### 1. Aperçu général – Commission canadienne de sûreté nucléaire

La Commission canadienne de sûreté nucléaire réglemente l'utilisation de l'énergie et des matières nucléaires afin de préserver la santé, la sûreté et la sécurité des Canadiens, de protéger l'environnement, de respecter les engagements internationaux du Canada à l'égard de l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire, et d'informer objectivement le public sur les plans scientifique ou technique ou en ce qui concerne la réglementation du domaine de l'énergie nucléaire.

La CCSN a été créée en 2000 en vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* (LSRN), qui énonce son mandat, ses responsabilités et ses pouvoirs. Conformément aux pouvoirs que lui confèrent la LSRN et la réglementation connexe, la CCSN réglemente :

- les centrales nucléaires
- les mines et usines de concentration d'uranium
- les installations de traitement de l'uranium et de fabrication de combustible nucléaire
- les établissements de recherche et d'essais nucléaires et les réacteurs non producteurs de puissance
- les installations de traitement des substances nucléaires
- les déchets radioactifs et les installations de gestion des déchets
- les hôpitaux et les centres de traitement du cancer
- le déclassé des usines d'eau lourde
- l'utilisation des substances nucléaires et des appareils à rayonnement
- l'emballage et le transport des substances nucléaires
- l'importation et l'exportation des substances et de l'équipement nucléaires

La CCSN assure également l'application de la *Loi sur la responsabilité nucléaire* et, à titre d'autorité responsable en vertu de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale (2012)*, elle mène des évaluations environnementales pour les projets nucléaires conformément à cette loi.

### Structure organisationnelle

La CCSN est un tribunal administratif quasi judiciaire indépendant et un organisme de réglementation fédéral. En tant qu'établissement public figurant à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la CCSN rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Ressources naturelles. Elle est dirigée par un président, emploie plus de 800 Canadiens et compte 11 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont deux bureaux qui composent l'administration centrale à Ottawa (Ontario) et quatre bureaux régionaux situés à Laval (Québec), à Mississauga (Ontario) à Saskatoon (Saskatchewan) et à Calgary (Alberta). Il y a également un bureau à chacune des quatre centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce-A et Bruce-B (Ontario), et un aux Laboratoires de Chalk River en Ontario.

## 2. Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi

### Pour un effectif diversifié

L'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire les pratiques visant à constituer et à appuyer un effectif représentatif et diversifié ainsi qu'un milieu de travail sain, fait partie intégrante des politiques, des programmes et des processus décisionnels de la CCSN qui ont trait à la gestion des ressources humaines.

Selon la direction de la CCSN, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME) du Canada joue un rôle majeur en permettant à la CCSN :

- d'attirer et de maintenir en poste des employés de grand talent qui stimulent la productivité
- de réglementer le secteur nucléaire du Canada
- de respecter les engagements internationaux du Canada à l'égard de l'utilisation pacifique de l'énergie nucléaire
- d'ouvrir la voie aux consultations avec les collectivités autochtones
- de sensibiliser tous les Canadiens aux questions de réglementation de l'énergie nucléaire

En outre, les valeurs fondamentales de la CCSN (respect, intégrité, service, excellence, responsabilité et sûreté) favorisent la diversité au sein de l'effectif et l'évolution d'une culture organisationnelle efficace, ce qui renforce sa capacité à remplir son mandat.

### Plan d'équité en matière d'emploi de 2013-2014 à 2017-2018

À la CCSN, l'équité en matière d'emploi consiste à créer un milieu de travail positif et inclusif. Les politiques et les pratiques de la CCSN témoignent de cet objectif et visent à éliminer les obstacles liés à ses procédures d'emploi. La CCSN est aussi déterminée à assurer la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE), soit les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, au sein de son effectif.

Pour atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi, la CCSN a révisé en 2013-2014 son Plan d'équité en matière d'emploi pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2018. La section Stratégies futures du présent rapport décrit les stratégies et les objectifs clés de ce plan. Les principales activités entreprises en 2014-2015<sup>1</sup> sont décrites dans les sections qui suivent.

### Cadre de responsabilisation de l'équité en matière d'emploi

Créé en 2013-2014, le Cadre de responsabilisation de l'équité en matière d'emploi de la CCSN décrit les exigences légales, les résultats escomptés et les indicateurs de rendement utilisés pour évaluer les progrès et la réussite de la mise en œuvre du Plan d'équité en matière d'emploi. Le cadre énonce clairement les responsabilités de la haute direction et des employés à l'égard de l'équité en matière d'emploi :

---

<sup>1</sup> Les années citées dans le présent rapport renvoient aux exercices financiers, qui commencent le 1<sup>er</sup> avril de chaque année et se terminent le 31 mars de l'année suivante.

- Tous les employés sont tenus de faciliter l'atteinte des objectifs de la CCSN dans ce domaine en se renseignant sur le sujet, en contribuant à l'équité en matière d'emploi en milieu de travail et en soulevant des questions ou des préoccupations qui pourraient représenter des obstacles à l'équité en matière d'emploi (ou être perçus comme tels).
- Les gestionnaires de tous les niveaux doivent contribuer à la mise en œuvre du Plan d'équité en matière d'emploi et s'assurer notamment qu'il est appliqué au sein de leur domaine de responsabilité en offrant un milieu de travail positif qui attirera et maintiendra en poste les membres des GDEE.

### **Initiative du milieu de travail collaboratif**

Lancée en janvier 2013, l'initiative du milieu de travail collaboratif a pour but de résoudre les problèmes liés au harcèlement, aux comportements inappropriés et au manque de civilité perçus en milieu de travail, et de répondre aux préoccupations exprimées par certains employés au sujet de la crainte de représailles ou de conséquences négatives. Cette initiative vise à créer un milieu de travail stimulant et positif pour l'ensemble des employés.

En 2012-2013, on a distribué au personnel de la CCSN une brochure intitulée *Pour vous aider – Services importants offerts au personnel de la CCSN* qui décrit les multiples services offerts pour résoudre les problèmes ou répondre aux préoccupations qui surviennent en milieu de travail. De plus, une formation obligatoire a été donnée en 2013-2014, puis de nouveau en 2014-2015, à la majorité des employés et des gestionnaires de la CCSN. Cette formation avait pour but d'encourager la conversation sur la civilité au travail, d'offrir aux participants un vocabulaire commun sur la civilité, de sensibiliser les gens aux conséquences du manque de civilité et de fournir des outils pour résoudre ce problème. Les points essentiels de cette formation sur la civilité et le comportement attendu au travail ont depuis été intégrés dans la séance d'orientation de deux jours des nouveaux employés.

En 2014-2015, la CCSN a révisé sa *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail*. Rebaptisée *Politique sur le respect en milieu de travail*, elle stipule ce qui suit :

« La CCSN accorde beaucoup d'importance à la sécurité, à la santé et au bien-être de ses employés; elle s'est engagée à fournir un milieu de travail où chacun est traité avec respect, civilité et dignité. En conséquence, la CCSN est résolue à créer et à maintenir un milieu de travail respectueux, exempt de discrimination, de harcèlement ou de comportement violent, au sein duquel les personnes collaborent de façon productive et efficace, de manière à créer un esprit de collaboration et de travail d'équipe. »

Cette politique expose les attentes de la CCSN : que tous les employés, peu importe leur poste, se conduisent de manière professionnelle, respectueuse, courtoise et acceptable lorsqu'ils interagissent avec d'autres personnes, qu'ils influencent celles-ci ou qu'ils gèrent des collègues. Tous les employés doivent également comprendre que le manque de civilité ne permet pas de créer un lieu de travail respectueux et collaboratif et peut se transformer en harcèlement. La CCSN croit qu'un lieu de travail respectueux est un lieu où les personnes se chargent de résoudre directement entre elles les problèmes de manque de respect ou de civilité, lorsque cela est possible, et où elles reçoivent un soutien à cette fin.

La CCSN a aussi révisé son système de gestion en 2014-2015. Intitulé *Réglementer la sûreté*, ce document fournit une orientation et un aperçu sur la façon dont la CCSN gère elle-même ses activités au quotidien en tant qu'organisme de réglementation nucléaire national. Ce document souligne l'importance, pour les employés, de promouvoir le travail d'équipe et la collaboration.

### **Culture de sûreté interne**

La culture de sûreté interne de la CCSN se caractérise par trois piliers :

- programmes de santé, de sécurité et de bien-être
- lieu de travail collaboratif et amélioration continue
- apprentissage et gestion du savoir

En 2014-2015, la CCSN a réalisé un sondage interne auprès des employés pour connaître leur point de vue sur sa culture de sûreté. Ce sondage a confirmé que les employés de la CCSN comprennent le lien entre le travail collaboratif et une culture de sûreté saine. En outre, le sondage a permis de cerner les thèmes sur lesquels la CCSN ciblera ses efforts à l'avenir. Ces thèmes portent sur les méthodes qui aideront à soulever les enjeux et à créer un milieu permettant de les résoudre.

### **Déclaration volontaire**

Grâce au questionnaire de déclaration volontaire remis aux nouveaux employés à des fins d'équité en matière d'emploi, la CCSN peut obtenir une idée exacte de la composition de son effectif et voir dans quelle mesure ses employés sont représentatifs de la population canadienne. En 2014-2015, le taux de déclaration volontaire était de 95 %, ce qui est légèrement inférieur au taux de réponse de 98 % en 2013-2014.

### **Forum sur la diversité**

En 2014-2015, la haute direction a approuvé la création du forum sur la diversité de la CCSN. Cette activité d'apprentissage et de mobilisation, qui sera proposée au personnel en 2015-2016, visera à définir ce que signifie la diversité à la CCSN. Son objectif sera de faciliter un dialogue ouvert sur divers enjeux, non seulement ceux qui ont trait aux quatre GDEE, mais également ceux qui portent sur l'âge, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique et les croyances religieuses, ainsi que d'autres sujets.

### **Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail**

Conformément à la *Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* de la CCSN et afin de mettre en avant la valeur qu'elle accorde au respect des autres et de respecter son engagement envers la dignité humaine, la CCSN offre des mesures d'adaptation à l'ensemble de son personnel et aux candidats externes qui travaillent ou veulent travailler à la CCSN.

Les mesures d'adaptation soient souvent associées à la suppression des obstacles liés à une incapacité physique, mais d'autres besoins peuvent découler de facteurs comme la race, la nationalité, l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'incapacité mentale ou l'état d'une personne graciée. Ces besoins sont abordés de manière générale et individuelle afin que tous les employés puissent utiliser leurs compétences et leur expérience avec efficacité et efficacité.



La CCSN révisera sa *Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* en 2015-2016 pour vérifier qu'elle est conforme à la politique révisée du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'obligation d'adaptation (dès que cette politique mise à jour sera disponible).

### **Accessibilité du Web**

L'accessibilité du Web est maintenant une exigence législative du gouvernement du Canada. Elle permet aux Canadiens ayant un handicap de nature motrice, auditive, cognitive, neurologique (épilepsie) ou visuelle d'accéder au contenu sur le Web et de l'utiliser. Le contenu accessible offre à tous les citoyens la possibilité de participer et de contribuer aux processus consultatifs et réglementaires de la CCSN.

Au cours des trois dernières années, la CCSN a étudié et modifié des milliers de pages sur son site Web public pour veiller à ce que les personnes handicapées aient accès au contenu et pour se conformer aux *Règles pour l'accessibilité des contenus Web* acceptées sur le plan international.

Par ailleurs, la CCSN a créé des modèles et des outils de travail accessibles sur le Web, en plus d'offrir des séances de formation sur l'accessibilité du Web à de nombreux employés de l'organisation qui créent du contenu sur le site Web de la CCSN.

Depuis la fin du projet d'accessibilité du Web en 2013-2014, la CCSN continue de publier du contenu accessible sur son site.

### **Recrutement et *Politique sur la dotation***

La réglementation de l'énergie et des matières nucléaires nécessite que les employés possèdent de grandes compétences techniques. Attirer et garder en poste des employés ayant une expertise aussi spécialisée est une priorité stratégique pour la CCSN. Reconnaissant l'importance de se doter d'un effectif hautement qualifié et diversifié représentatif de la population canadienne, la CCSN encourage les membres des GDEE à postuler. Le cadre de la politique sur la dotation de la CCSN préconise une approche de dotation axée sur les valeurs que sont la compétence, la justice, la transparence et l'accessibilité. Ces valeurs sont essentielles pour assurer à tous les candidats, y compris les membres des GDEE, un accès équitable et égal aux possibilités d'emploi. Les processus de dotation ne comportent aucun obstacle systémique ou parti pris; ils contribuent ainsi à créer une organisation à l'image de la population canadienne qu'elle sert.

Des lignes directrices, des ateliers de formation et des outils à l'intention des gestionnaires sont en place pour compléter la *Politique sur la dotation* et le cadre connexe. Ces outils ont été conçus pour veiller à ce que les processus de dotation soient exempts d'obstacles ou de préjugés systémiques. Les ateliers de formation portent principalement sur les responsabilités des gestionnaires à l'égard du processus de dotation, et sur l'évaluation d'un bassin diversifié de candidats. Quant aux outils, ils aident les gestionnaires à prendre des décisions justes, équitables et transparentes lorsque vient le temps d'embaucher des candidats.

La CCSN donne régulièrement aux gestionnaires recruteurs de l'information sur l'équité en matière d'emploi et la diversité pour les aider à prendre des décisions éclairées en matière de sélection. Cette information permet de réfuter les croyances communes, de corriger les perceptions erronées et d'encourager la dotation et le recrutement à partir de groupes désignés.

L'équipe de direction de la CCSN reçoit le Tableau de bord annuel des ressources humaines qui lui permet d'obtenir régulièrement des données sur l'équité en matière d'emploi.

### **Apprentissage et perfectionnement**

La CCSN investit considérablement dans l'apprentissage et le perfectionnement, et elle encourage tous les employés à participer à des programmes de perfectionnement personnel et professionnel à toutes les étapes de leur carrière.

Le programme de formation en gestion de la CCSN comprend une formation sur l'équité en matière d'emploi et explique les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, y compris l'obligation d'adaptation, le rôle des gestionnaires dans la mise en œuvre de ladite loi et l'état du Plan sur l'équité en matière d'emploi de la CCSN. Il fournit également de l'information sur la gestion dans un milieu de travail exempt de problèmes de harcèlement. Même si la formation s'adresse à l'ensemble des gestionnaires, les employés qui souhaitent occuper un poste de gestion sont encouragés à y participer.

Un programme d'orientation est offert à tous les nouveaux employés de la CCSN. Dans le manuel d'orientation et lors des séances d'orientation, ils reçoivent de l'information sur l'équité en matière d'emploi, le Système de gestion informelle des conflits, le Programme d'aide aux employés et les politiques de la CCSN. Tous les employés sont ainsi au courant des services et des outils mis à leur disposition pour instaurer un milieu de travail positif.

La CCSN reconnaît aussi les obstacles auxquels se heurtent les employés souhaitant apprendre une deuxième langue officielle, et leur offre des cours de langue internes à temps partiel afin de les aider à l'acquérir et à la conserver. Au total, 101 employés de la CCSN ont participé à cette formation en 2014-2015.

### **Consultation**

Les représentants syndicaux (NUREG) et la direction se rencontrent régulièrement afin de discuter des enjeux touchant l'équité en matière d'emploi, dans le cadre des réunions informelles mensuelles et des réunions spéciales du Comité de consultation patronale-syndicale. Les représentants du NUREG ont pris connaissance des résultats du *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* 2014-2015, et ont été consultés pour l'élaboration du Plan d'équité en matière d'emploi de 2013-2014 à 2017-2018 et du forum sur la diversité de la CCSN.

## **3. Données sur la représentativité de l'effectif**

### **Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi**

Depuis les sept dernières années, la CCSN calcule la disponibilité au sein de la population active (DPA) à l'aide des données du Recensement du Canada de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006, pour les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Toutefois, pour 2014-2015, les données utilisées pour calculer la DPA proviennent du Recensement de 2011 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011. À ce titre, les renseignements sur la DPA au niveau national ont servi à calculer la DPA pour toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.

En 2014-2015, la CCSN a observé une diminution de la représentation dans chacun des quatre GDEE par rapport à 2013-2014. Le seul GDEE qui était au même niveau que la DPA était celui des minorités visibles, à 17,8 %. Avec un effectif d'un peu plus de 800 employés, la CCSN est une organisation de taille moyenne. Par conséquent, des mouvements d'employés relativement faibles touchent la représentation de l'effectif, et la fluctuation de l'effectif sera plus importante à la CCSN qu'au sein d'une organisation de plus grande taille. Cela est particulièrement vrai dans le cas des Autochtones et des personnes handicapées.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés nommés pour une période déterminée qui ont au moins trois mois de service. Les sections suivantes montrent la représentation des quatre GDEE à la CCSN au 31 mars 2015.

**Tableau A : Comparaison entre la représentation des employés de la CCSN et la DPA en 2013-2014 et en 2014-2015**

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DPA Données du recensement de 2011	2013-2014		2014-2015	
		CCSN	Représentation en pourcentage de la DPA*	CCSN	Représentation en pourcentage de la DPA
Femmes	48,2 %	46,3 %	121,2 %	47,2 %	98,0 %
Peuples autochtones	3,5 %	2,3 %	143,6 %	2,5 %	71,4 %
Personnes handicapées	4,9 %	3,0 %	73,7 %	3,1 %	63,3 %
Membres de minorités visibles	17,8 %	17,4 %	107,5 %	17,8 %	100,2 %

\* Représentation en 2013-2014 calculée en utilisant la DPA découlant des données du Recensement de 2006.

Plus particulièrement, en 2014-2015 :

- la représentation des femmes a augmenté pour passer de 46,3 % de l'effectif total de la CCSN en 2013-2014 à 47,2 % en 2014-2015, mais elle est maintenant inférieure à la DPA qui est de 48,2 %
- la représentation des Autochtones a diminué pour passer à 71,4 % de la DPA (ce qui représente 2,5 % de l'effectif total de la CCSN)
- la représentation des personnes handicapées a diminué pour passer à 63,3 % de la DPA (ce qui représente 3,1 % de l'effectif total de la CCSN)
- la représentation des membres de minorités visibles est au même niveau que la DPA (ce qui correspond à 17,8 % de l'effectif total de la CCSN)

Veuillez consulter le tableau 1 à l'annexe pour obtenir des détails sur la représentation des quatre GDEE à la CCSN, et le tableau 2 pour connaître leur répartition dans les régions et les provinces.

### **Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi**

Les employés de la CCSN sont représentés dans six des quatorze CPEME :

- cadres supérieurs
- cadres intermédiaires et autres gestionnaires
- professionnels
- semi-professionnels et techniciens
- personnel administratif et personnel de bureau principal
- personnel de bureau

La CPEME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 67 % du nombre total d'employés. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche des employés spécialisés dans le secteur nucléaire. Comme l'indiquent les tableaux 4 à 7 (en annexe), les Autochtones et les membres de minorités visibles sont pleinement représentés dans le groupe

des professionnels, tandis que les femmes et les personnes handicapées sont sous-représentées, (71,1 % et 60,5 % de la DPA respectivement).

Pour obtenir des données détaillées sur la représentation des six GDEE par CPEME, consultez le tableau 3 en annexe.

### **Femmes**

Constituant 47,2 % de l'effectif en 2014-2015, ce qui est une légère augmentation par rapport à 2013-2014 (46,3 %), les femmes sont presque pleinement représentées à la CCSN. Le taux de représentation général a augmenté, mais la représentation en pourcentage de la DPA est passée de 121,2 % en 2013-2014 à 98 % en 2014-2015. Cela est dû au nouveau calcul de la DPA qui s'appuie sur les données du Recensement de 2011.

La représentation des femmes est restée stable dans la plupart des CPEME, ayant atteint une pleine représentation parmi les cadres supérieurs. Les femmes restent sous-représentées dans trois CPEME : les cadres intermédiaires et autres gestionnaires, les professionnels et les semi-professionnels et techniciens.

La représentation des femmes à la CCSN, exprimée en pourcentage de la DPA, montre les particularités suivantes :

- elle dépasse la DPA dans trois CPEME : les cadres supérieurs (121,7 %), le personnel administratif et le personnel de bureau de niveau supérieur (108,3 %), et le personnel de bureau (110,3 %)
- elle a augmenté notablement ces dernières années chez les cadres supérieurs, passant de 39,5 % en 2011-2012 à 82,6 % en 2012-2013, puis dépassant la DPA en 2013-2014 (108,7 %) et en 2014-2015 (121,7 %)
- elle a augmenté légèrement dans la CPEME des cadres intermédiaires et autres gestionnaires, passant de 75 % de la DPA en 2013-2014 à 79,5 % de la DPA en 2014-2015
- elle a diminué dans trois CPEME : les semi-professionnels et techniciens (de 80,5 % en 2013-2014 à 54 %), le personnel administratif et le personnel de bureau de niveau supérieur (de 115,4 % en 2013-2014 à 108,3 %), et le personnel de bureau (de 112,9 % en 2013-2014 à 110,3 %)

Pour obtenir des données plus détaillées sur les femmes, consultez le tableau 4 en annexe.

### **Autochtones**

La représentation des Autochtones à la CCSN est à 71,4 % de la DPA, un pourcentage qui est largement inférieur aux 143,6 % rapportés en 2013-2014.

La représentation des Autochtones à la CCSN, exprimée en pourcentage de la DPA, montre les particularités suivantes :

- elle dépasse la DPA dans trois CPEME : cadres intermédiaires et autres gestionnaires (163,6 %), semi-professionnels et techniciens (254,1 %), et personnel administratif et personnel de bureau principal (116,7 %)
- elle respecte la DPA dans la CPEME des professionnels (mais cette représentation a chuté pour passer de 164 % en 2013-2014 à 100 %)

- elle demeure à zéro dans les CPEME des cadres supérieurs et du personnel de bureau (comme c'est le cas depuis 2011-2012)

Pour obtenir des données plus détaillées sur les Autochtones, consultez le tableau 5 en annexe.

### **Personnes handicapées**

La représentation des personnes qui s'identifient comme handicapées est demeurée stable en 2014-2015, soit à 3,1 % de l'effectif total de la CCSN.

La représentation des personnes handicapées, exprimée en pourcentage de la DPA, montre les particularités suivantes :

- elle dépasse la DPA dans deux CPEME : cadres intermédiaires et autres gestionnaires (127,9 %), et personnel administratif et personnel de bureau principal (129,4 %)
- elle est inférieure à la DPA dans la CPEME des professionnels (60,5 %)
- elle est à 67,4 % de la DPA pour la CPEME des semi-professionnels et techniciens, ce qui représente une augmentation par rapport aux trois derniers exercices (au cours desquels aucune représentation n'a été rapportée)

Les personnes handicapées demeurent également sous-représentées dans la CPEME des cadres supérieurs (comme ce fut le cas au cours des trois derniers exercices).

Pour obtenir des données plus détaillées sur les personnes handicapées, consultez le tableau 6 en annexe.

### **Membres de minorités visibles**

La représentation globale des membres de minorités visibles est demeurée stable en 2014-2015, comptant pour 17,8 % de l'effectif de la CCSN comparativement à 17,4 % en 2013-2014, atteignant ainsi la pleine représentation (100 % de la DPA).

La représentation des membres de minorités visibles à la CCSN, exprimée en pourcentage de la DPA, montre les particularités suivantes :

- elle dépasse la DPA dans trois CPEME : cadres supérieurs (141,6 %), professionnels (108,0 %), et semi-professionnels et techniciens (115,3 %)
- elle continue à diminuer dans la CPEME des cadres intermédiaires et autres gestionnaires pour passer à 84,7 %, alors qu'elle était de 98,5 % en 2013-2014 et de 109,0 % à 2012-2013
- elle a diminué dans la CPEME du personnel administratif et du personnel de bureau principal, pour passer de 63,9 % en 2013-2014 à 49,6 %
- elle a connu une forte hausse dans la CPEME du personnel de bureau, passant de 16,8 % en 2013-2014 à 46,3 %

Pour obtenir des données plus détaillées sur les membres de minorités visibles, consultez le tableau 7 en annexe.

## **Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales**

### **Embauches**

Le taux d'embauche global des femmes (55,3 %) dépasse largement la DPA de 48,2 %. Cette représentation a été principalement motivée par un taux d'embauche qui dépassait la DPA dans trois CPEME : semi-professionnels et techniciens, personnel administratif et personnel de bureau principal, et personnel de bureau.

Le taux d'embauche des membres de minorités visibles dépassait la DPA dans deux CPEME (25 % par rapport à une DPA de 12,7 % pour les cadres intermédiaires et autres gestionnaires et 10,5 % pour le personnel de bureau).

Des Autochtones n'ont pas été embauchés dans toutes les CPEME, mais le taux d'embauche dépassait la DPA dans les CPEME suivantes :

- cadres intermédiaires et autres gestionnaires (25 % par rapport à une DPA de 2,2 %)
- personnel administratif et personnel de bureau principal (5,6 % par rapport à une DPA de 3 %)

Pour obtenir des données plus détaillées sur les taux d'embauche, consultez le tableau 8 en annexe.

### **Promotions**

Au total, 16 employés de la CCSN ont obtenu une promotion en 2014-2015, soit une hausse par rapport à 13 employés en 2013-2014. Ces employés faisaient partie de trois des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes, Autochtones et membres de minorités visibles), avec un taux d'avancement supérieur à la DPA dans tous les groupes. Onze femmes ont obtenu une promotion en 2014-2015, comparativement à cinq en 2013-2014.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les promotions, consultez le tableau 9 en annexe.

### **Départs**

Au total, 102 employés ont quitté l'organisation en 2014-2015, soit une hausse par rapport aux 94 départs rapportés en 2013-2014. Le taux de départ dans trois des quatre GDEE était inférieur à leur DPA respective; seul le taux de départ des personnes handicapées était égal à la DPA.

La plupart des femmes qui ont quitté leur emploi faisaient partie des CPEME suivants : professionnels (18), personnel administratif et personnel de bureau principal (17) et personnel de bureau (11).

Le taux de départ chez les Autochtones et les personnes handicapées était supérieur à la DPA dans la CPEME des professionnels. Le taux de départ pour les personnes handicapées était également supérieur à la DPA dans les catégories du personnel administratif et du personnel de bureau principal. Toutefois, ces groupes sont petits, alors le mouvement d'un nombre relativement petit d'employés peut avoir une incidence notable sur la représentation de l'effectif.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les départs, consultez le tableau 10 en annexe.

### Échelles salariales

À la CCSN, environ 62 % des employés gagnent 95 000 \$ ou plus par année.

Proportionnellement, un plus grand nombre de membres de minorités visibles ont un salaire plus élevé, et les salaires des Autochtones et des personnes handicapées se rapprochent de la moyenne de la CCSN. À l'opposé, le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 95 000 \$ est bien inférieur à la moyenne de la CCSN. Cet écart est attribuable en grande partie au fait que ce groupe est surreprésenté dans les CPEME du personnel administratif et du personnel de bureau principal, et du personnel de bureau, pour lesquels le salaire est moins élevé.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les échelles salariales, consultez le tableau 11 en annexe.

## 4. Stratégies futures

En 2013-2014, la CCSN a élaboré un plan quinquennal d'équité en matière d'emploi, qui contient des stratégies précises qui l'aideront à respecter ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En 2014-2015, la CCSN a réalisé des progrès importants par rapport aux activités prévues, dont les suivants :

- cerner et éliminer les obstacles à l'emploi et les causes de sous-représentation des membres des GDEE en prenant les mesures suivantes :
  - créer une méthode pour suivre l'utilisation des données sur la déclaration volontaire dans les processus de dotation, au moyen d'un nouveau système de suivi des candidats
  - s'assurer que les GDEE ont tous les mêmes possibilités de perfectionnement à l'interne et à l'externe, y compris en développement du leadership (dans le cadre de l'initiative d'identification du potentiel de leadership)
  - surveiller les départs et les entrevues de départ
  - terminer de donner de la formation à tous les employés sur les comportements en milieu de travail collaboratif

À l'avenir, la CCSN continuera de surveiller la représentation aux fins de l'équité en matière d'emploi et d'étudier de nouvelles initiatives afin d'atteindre les objectifs visés. Les principales initiatives pour 2015-2016 incluent :

- réviser la *Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* de la CCSN dans le but de mettre en place un processus plus systématique pour traiter les demandes de mesures d'adaptation
- miser sur les succès de l'initiative du milieu de travail collaboratif, afin d'intégrer le programme d'apprentissage au programme d'orientation des employés



## **5. Conclusion**

À la CCSN, l'équité en matière d'emploi consiste à créer un milieu de travail positif et inclusif. Ses politiques et ses pratiques reflètent cet objectif et veillent à l'élimination des barrières dans ses procédures d'emploi.

Par le passé, la CCSN avait atteint la pleine représentation dans trois des quatre GDEE, mais la nouvelle DPA établie selon le Recensement du Canada de 2011 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011 a entraîné une diminution de la représentation pour 2014-2015. À l'avenir, la CCSN continuera de collaborer avec d'autres ministères et d'étudier les pratiques exemplaires et les mesures qui peuvent être mises en place afin d'accroître la représentation de manière à mieux refléter la population canadienne.

Elle poursuivra également ses efforts visant à éliminer les obstacles à l'emploi pour tous les membres des quatre GDEE.

**Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif en date du 31 mars 2015**

**Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi**

**Tableau 1 : Représentation et disponibilité au sein de la population active des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi**

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Représentation à la CCSN		Disponibilité au sein de la population active (DPA)*	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	%	%	%
Femmes	402	47,2	48,2	98,0
Autochtones	21	2,5	3,5	71,4
Personnes handicapées	26	3,1	4,9	63,3
Membres de minorités visibles	152	17,8	17,8	100,2

\* Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011, selon la Classification nationale des professions.

**Tableau 2 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la région de la capitale nationale (RCN) et dans les provinces**

RCN et province 31 mars 2015	Total des employés	Représentation à la CCSN							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale (RCN)	787	372	47,3	20	2,5	25	3,2	140	17,8
Nouveau-Brunswick	4	*	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Québec	5	*	60,0	0	0,0	0	0,0	*	20,0
Ontario (à l'exception de la RCN)	37	16	43,2	0	0,0	0	0,0	*	2,7
Saskatchewan	11	4	36,4	*	9,1	0	0,0	*	9,1
Alberta	8	5	62,5	0	0,0	*	12,5	0	0,0
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>402</b>	<b>47,2</b>	<b>21</b>	<b>2,5</b>	<b>26</b>	<b>3,1</b>	<b>143</b>	<b>17,8</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

**Tableau 3 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	21	2,5	7	33,3	0	0,0	0	0,0	*	14,3
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	6,5	17	30,9	*	3,6	*	5,5	7	12,7
Professionnels	573	67,3	224	39,1	12	2,1	13	2,3	123	21,5
Semi-professionnels et techniciens	32	3,8	9	28,1	*	9,4	*	3,1	6	18,8
Personnel administratif et personnel de bureau principal	114	13,4	102	89,5	4	3,5	5	4,4	7	6,1
Personnel de bureau	57	6,5	43	75,4	0	0,0	4	7,0	6	10,5
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>100</b>	<b>402</b>	<b>47,2</b>	<b>21</b>	<b>2,5</b>	<b>26</b>	<b>3,1</b>	<b>152</b>	<b>17,8</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

**Tableau 4 : Représentation des femmes par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Représentation à la CCSN (femmes)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)*	Représentation (en pourcentage de la DPA)
		Nombre	%		
Cadres supérieurs	21	7	33,3	27,4	121,7
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	17	30,9	38,9	79,5
Professionnels	573	224	39,1	55	71,1
Semi-professionnels et techniciens	32	9	28,1	52	54,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	114	102	89,5	82,6	108,3
Personnel de bureau	57	43	75,4	68,4	110,3
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>402</b>	<b>47,2</b>	<b>48,2</b>	<b>98,0</b>

\* Source : Recensement du Canada de 2011 Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011 selon la Classification nationale des professions.

**Tableau 5 : Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Représentation à la CCSN (Autochtones)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	21	0	0,0	2,9	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	*	3,6	2,2	163,6
Professionnels	573	12	2,1	2,1	100,0
Semi-professionnels et techniciens	32	*	9,4	3,7	254,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	114	4	3,5	3,0	116,7
Personnel de bureau	57	0	0,0	3,4	0,0
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>21</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>	<b>71,4</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

\*\* Source : Recensement du Canada de 2011 Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011 selon la Classification nationale des professions.

**Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Représentation à la CCSN (personnes handicapées)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	21	0	0,0	4,3	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	*	5,5	4,3	127,9
Professionnels	573	13	2,3	3,8	60,5
Semi-professionnels et techniciens	32	*	3,1	4,6	67,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	114	5	4,4	3,4	129,4
Personnel de bureau	57	4	7,0	7,0	100,0
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>26</b>	<b>3,1</b>	<b>4,9</b>	<b>63,3</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

\*\* Source : Recensement du Canada de 2011 Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 selon la Classification nationale des professions.

**Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Représentation à la CCSN (membres de minorités visibles)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	21	*	14,3	10,1	141,6
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	7	12,7	15,0	84,7
Professionnels	573	123	21,5	19,9	108,0
Semi-professionnels et techniciens	32	6	18,8	16,3	115,3
Personnel administratif et personnel de bureau principal	114	7	7,0	14,1	49,6
Personnel de bureau	57	6	8,8	19,0	46,3
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>152</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>100,0</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

\*\* Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 selon la Classification nationale des professions.

**Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales**

**Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Embauches							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Cadres supérieurs	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	4	*	25,0	*	25,0	0	0,0	*	25,0
Professionnels	43	16	37,2	0	0,0	*	2,3	8	18,6
Semi-professionnels et techniciens	*	*	66,7	0	0,0	*	33,3	*	33,3
Personnel administratif et personnel de bureau principal	18	17	94,4	*	5,6	0	0,0	*	11,1
Personnel de bureau	16	11	68,8	0	0,0	*	12,5	4	25,0
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>47</b>	<b>55,3</b>	<b>2</b>	<b>2,4</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>16</b>	<b>18,8</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

**Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Avancement							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Cadres supérieurs	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	*	20,0
Semi-professionnels et techniciens	*	0	0,0	*	100,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	*	*	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
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>68,8</b>	<b>*</b>	<b>6,3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>*</b>	<b>12,5</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

**Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2015	Total des employés	Départs							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Cadres supérieurs	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5	*	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	51	18	35,3	*	3,9	*	5,9	6	11,8
Semi-professionnels et techniciens	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	22	17	77,3	0	0,0	*	4,5	*	13,6
Personnel de bureau	22	11	50,0	0	0,0	*	4,5	*	9,1
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>47</b>	<b>46,1</b>	<b>*</b>	<b>2,0</b>	<b>5</b>	<b>4,9</b>	<b>11</b>	<b>10,8</b>

\* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

**Tableau 11 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale**

Echelles salariales (\$) 31 mars 2015	Total des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**
39 999 ou moins	17	2,0 %	11	64,70 %	2,73 %	0	0,00 %	0,00 %	1	5,88 %	3,85 %	7	41,18 %	4,61 %
40 000 à 44 999	13	3,52 %	8	61,54 %	4,71 %	2	15,38 %	9,52 %	1	7,69 %	7,69 %	1	7,69 %	5,26 %
45 000 à 49 999	3	3,87 %	3	100,00 %	5,46 %	0	0,00 %	9,52 %	0	0,00 %	7,69 %	0	0,00 %	5,26 %
50 000 à 54 999	11	5,16 %	8	72,73 %	7,44 %	0	0,00 %	9,52 %	2	18,18 %	15,38 %	3	27,27 %	7,24 %
55 000 à 59 999	101	17,12 %	84	83,17 %	28,54 %	3	2,97 %	23,81 %	5	4,95 %	34,62 %	3	2,97 %	9,21 %
60 000 à 64 999	16	19,23 %	14	87,50 %	32,26 %	0	0,0 %	28,57 %	1	6,25 %	38,46 %	3	18,75 %	11,18 %
65 000 à 69 999	47	24,50 %	34	72,34 %	40,45 %	2	4,26 %	33,33 %	0	0,00 %	38,46 %	3	6,38 %	13,16 %
70 000 à 74 999	14	26,14 %	6	42,86 %	41,94 %	1	7,14 %	38,10 %	0	0,00 %	38,46 %	4	28,57 %	15,79 %
75 000 à 79 999	13	26,67 %	8	61,54 %	43,92 %	0	0,00 %	38,10 %	0	0,00 %	38,46 %	3	23,08 %	17,76 %
80 000 à 84 999	64	35,17 %	38	59,38 %	53,35 %	1	1,56 %	42,86 %	1	1,56 %	42,31 %	9	14,06 %	23,68 %
85 000 à 89 999	21	37,63 %	12	57,14 %	56,33 %	1	4,76 %	47,62 %	2	9,52 %	50,00 %	4	19,05 %	26,32 %
90 000 à 94 999	6	38,34 %	2	33,33 %	56,82 %	0	0,00 %	47,62 %	0	0,00 %	50,00 %	3	50,00 %	28,29 %
95 000 à 99 999	153	56,27 %	64	41,83 %	72,70 %	3	1,96 %	61,90 %	4	2,61 %	65,38 %	32	20,92 %	49,34 %
100 000 à 104 999	13	57,80 %	7	53,85 %	74,44 %	1	7,69 %	66,67 %	0	0,00 %	65,38 %	2	15,38 %	50,66 %
105 000 à 109 999	12	59,09 %	5	41,67 %	75,43 %	0	0,00 %	66,67 %	0	0,00 %	65,38 %	5	41,67 %	53,95 %
110 000 à 114 999	1	59,20 %	0	0,00 %	75,43 %	0	0,00 %	66,67 %	0	0,00 %	65,38 %	0	0,00 %	53,95 %
115 000 à 119 999	174	79,84 %	59	33,91 %	90,32 %	4	2,30 %	85,71 %	6	3,45 %	88,46 %	28	16,09 %	72,37 %
120 000 \$ ou plus	173	100,00 %	39	22,54 %	100,00 %	3	1,73 %	100,00 %	3	1,73 %	100,00 %	42	24,28 %	100,00 %
<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>100,00 %</b>	<b>402</b>	<b>47,25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>21</b>	<b>2,46 %</b>	<b>100 %</b>	<b>26</b>	<b>3,05</b>	<b>100 %</b>	<b>152</b>	<b>17,82 %</b>	<b>100 %</b>

\* Pourcentage selon l'échelle salariale.

\*\* Chaque donnée de la colonne « % CUM » représente le pourcentage total cumulatif de chaque groupe désigné au sein de l'effectif de la CCSN (tous les employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées et personnes appartenant à un groupe d'une minorité visible), dans l'échelle salariale indiquée ou une échelle inférieure.