



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2015-2016

Septembre 2016



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2015-2016

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2016
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 2015–16

Disponibilité du document

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le site Web de la CCSN à 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 : cncs.informationinfo.ccsn@canada.ca

Site Web : suretenucleaire.gc.ca

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

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

Twitter : [@CCSN_CNCS](https://twitter.com/CCSN_CNCS)

Historique de publication

Septembre 2016 Édition 1.0

Table des matières

1.	Aperçu général – Commission canadienne de sûreté nucléaire.....	3
	Structure organisationnelle	3
2.	Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi	4
	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
	Culture de sûreté interne	5
	Nouveau Comportements clés de la CCSN	5
	Nouveau Forum sur la diversité.....	6
	Initiative du milieu de travail collaboratif.....	6
	Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail.....	7
	Accessibilité du Web	7
	Apprentissage et perfectionnement.....	8
	Recrutement et Politique sur la dotation	8
	Déclaration volontaire.....	9
	Consultation	9
3.	Données sur la représentativité de l'effectif	10
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi	10
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	11
	Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales.....	11
4.	Stratégies futures	13
5.	Conclusion	13
	Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2016.....	15
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE).....	15
	Tableau 1 : Représentation et disponibilité au sein de la population active des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.....	15
	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	15
	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	16

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.....	16
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.....	17
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.....	17
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.....	18
Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales.....	18
Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	18
Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	19
Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	19
Tableau 11 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale.....	20

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2015-2016

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 déclassement 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), Mississauga (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan) et 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), ainsi qu'un bureau aux Laboratoires de Chalk River (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^{er} 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 2015-2016¹ 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 obligations juridiques, 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 :

¹ Les années citées dans le présent rapport renvoient aux exercices financiers, qui commencent le 1^{er} 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.

Culture de sûreté interne

Notre approche de la réglementation en vue de la sûreté représente le dénominateur commun dans notre façon de nous gérer en tant qu'individus et en tant qu'organisation. La sûreté fait partie de nos valeurs fondamentales et par conséquent, elle a toujours priorité sur les autres objectifs concurrents dans les décisions que nous prenons quotidiennement.

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.

Ces trois piliers viennent appuyer grandement la promotion et à la mise en œuvre des activités et initiatives décrites dans le Plan d'équité en matière d'emploi. Le premier vice-président et chef de la réglementation des opérations a tenu depuis 2014 cinq séances de discussion ouverte au sujet de la culture de sûreté interne. La CCSN continue d'identifier et de rectifier tout enjeu relatif à ces trois piliers au moyen de conférences-midi, d'articles dans le bulletin *Synergie* et de sondages « Prendre le pouls ».

Nouveau Comportements clés de la CCSN

Afin de renforcer la culture de sûreté interne, les membres du Comité de gestion ont approuvé en octobre 2015 une proposition pour la définition et l'application de compétences comportementales clés à la grandeur de l'organisation. La direction des ressources humaines a tenu des groupes de discussion en 2015-2016 avec 150 employés de tous les niveaux et toutes les directions générales pour définir et établir les comportements clés.

Ces comportements serviront à préciser les attentes et à assurer l'harmonisation au fil de notre collaboration en vue de créer délibérément le milieu de travail dont la CCSN a besoin aujourd'hui et dans l'avenir. Ils incitent les employés au respect, à l'intégrité, à l'excellence et à la collaboration en plus de leur démontrer les avantages d'investir dans leur croissance et leadership personnels. Ils seront intégrés au processus de dotation, au programme de gestion du rendement des employés et au programme de reconnaissance. Les comportements clés de la CCSN faciliteront la mise en œuvre et le développement d'activités et d'initiatives en matière d'équité et de diversité.

Nouveau Forum sur la diversité

Pour favoriser le maintien d'un milieu inclusif au sein duquel on célèbre la diversité, le Comité de gestion a autorisé la Direction des ressources humaines à mettre en œuvre les plans proposés qui visaient la création d'un forum sur la diversité de la CCSN en 2015-2016. Ce nouveau forum, un projet pilote d'un an s'adressait à tous les employés. La CCSN a eu recours aux services d'un consultant qui a conçu et animé deux séances sur la diversité auxquelles tous les employés étaient conviés à participer.

Un éventail de sujets relatifs à la diversité y ont été abordés, notamment en ce qui a trait aux quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Le personnel était invité à proposer des sujets, qui étaient publiés sur BORIS, le site intranet de la CCSN, avant chaque séance du forum.

La première séance a porté sur la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion et sur la création d'occasions d'amener les personnes et les groupes à réfléchir à l'aide d'une approche axée sur le divertissement instructif (éducation et divertissement). Trois employés conférenciers du groupe formé pour l'occasion ont partagé leur expérience au cours de cette séance de discussion intéressante et interactive.

La deuxième séance du forum s'articulait autour des thèmes qui avaient été abordés au cours de la première séance; les participants ont pu se familiariser davantage avec des outils favorisant l'efficacité interpersonnelle dans un milieu de travail diversifié. La partialité des points de vue, l'acceptation de la différence, le fonctionnement du cerveau, les préjugés défavorables et la discrimination ont figuré parmi les sujets abordés. Les deux séances du forum ont été interactives et les participants ont vraiment aimé l'expérience. Elles ont donc été couronnées de succès, 60 employés y ayant participé.

Initiative du milieu de travail collaboratif

Un milieu de travail collaboratif est un environnement où la civilité et les valeurs de la CCSN définissent nos interactions, où la direction valorise et écoute les personnes sous son autorité, où l'excellence est fortement encouragée et où le bien-être sous toutes ses formes est activement mis en valeur.

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 est le fruit d'une étroite collaboration avec les collègues du groupe NUREG. Elle vise à créer un milieu de travail stimulant et positif pour l'ensemble des employés.

Plusieurs mesures et outils émanent de cette initiative :

- Une formation obligatoire portant sur un vocabulaire commun de la civilité a été donnée en 2013-2014 et 2014-2015 à la majorité des employés et gestionnaires
- Une brochure sur les divers recours offerts a été distribuée à tous les employés
- Des outils pour résoudre les problèmes ont été fournis aux employés et gestionnaires

- Les points essentiels de la formation sur la civilité et le comportement attendu au travail ont depuis été intégrés à la séance d'orientation de deux jours des nouveaux employés.

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 sont 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 efficacie.

La CCSN a analysé les mesures d'adaptation requises durant les deux dernières années et procédé à une révision de sa *Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* en 2015-2016 bien qu'étant toujours en attente de la politique révisée du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'obligation d'adaptation. Une trousse pour les gestionnaires comprenant un document « conseils éclairés » a été développée afin d'aider les gestionnaires à mieux comprendre leurs responsabilités à l'égard des mesures d'adaptation en milieu de travail.

Nouveau De plus, en 2015-2016, la CCSN a développé une stratégie afin de promouvoir la santé mentale au travail. Nous voulons mettre l'accent sur le bien-être mental et favoriser une culture d'acceptation et de soutien à l'égard de ceux et celles qui pourraient connaître des enjeux de santé mentale. Découlant de la campagne « Je ne me reconnais pas », plusieurs activités sont prévues en 2016-2017.

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 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.

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 un volet 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 cette 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 et inclusif.

La CCSN offre à ses employés différents types de formation, par exemple en langue seconde, ou en perfectionnement professionnel, en maintien des compétences acquises pour les gestionnaires, ainsi que la formation obligatoire. De plus, elle offre à son personnel des ateliers linguistiques et des séances de préparation aux évaluations de langue seconde. En 2015-2016, 117 employés ont suivi une formation linguistique interne à temps partiel, 85 employés ont participé à des ateliers et des séances de préparation aux évaluations de langue seconde et 14 gestionnaires ont pris part à notre programme de maintien des compétences linguistiques acquises.

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.

L'organisation continue d'œuvrer en vue d'atteindre les objectifs fixés dans son Plan d'action quinquennal sur l'équité en matière d'emploi [2013-2018]. Tel qu'il est prévu dans ce plan, la CCSN a introduit un nouveau système de suivi des candidats qui permet aux candidats externes et internes de se créer un profil et de faire une déclaration volontaire lorsqu'ils posent leur candidature dans le cadre d'une offre d'emploi. Grâce aux renseignements ainsi fournis, la Direction des ressources humaines pourra déterminer s'il existe des obstacles à certaines étapes du processus d'embauche et, le cas échéant, éliminer ces obstacles en donnant de l'information et de la formation aux gestionnaires.

Le tableau de bord des ressources humaines démontre les statistiques d'équité en matière d'emploi par direction et est utilisé afin d'informer la gestion de la représentation au sein de la CCSN et des possibilités d'amélioration.

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 2015-2016, le taux de déclaration volontaire était de 96 %, ce qui est légèrement supérieur au taux de réponse de 95 % en 2014-2015.

Consultation

Les représentants syndicaux (NUREG) et la direction se rencontrent régulièrement afin de discuter des enjeux – incluant ceux relatifs à l'équité en matière d'emploi – dans le cadre des réunions informelles mensuelles et des réunions spéciales du Comité de consultation patronale-syndicales. Les résultats du Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi sont partagés avec les représentants de NUREG. Ceux-ci ont également 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.

De plus, pour favoriser le maintien d'un milieu de travail collaboratif où les dirigeants écoutent ceux qui travaillent pour eux et reconnaissent la valeur de leur contribution, la consultation avec les employés est encouragée activement et prend différentes formes, par exemple des réunions des divisions et directions, des séances de discussion, des ateliers, des conférences-midi, des articles dans le bulletin *Synergie*, dans le cadre desquels les employés peuvent formuler des questions ou fournir des commentaires.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2014 ont été partagés avec les employés et la gestion afin d'établir des plans d'action lorsque des améliorations étaient requises. La CCSN continue de faire un suivi rigoureux des plans d'action qui ont été établis – par direction.

Les résultats des questions sur le harcèlement et la discrimination du SAFF 2014 démontrent une diminution considérable par rapport à 2014, 2011 et 2008 pour la CCSN, démontrant que les initiatives du milieu de travail collaboratif lancé en janvier 2013 – incluant la formation et la sensibilisation des employés en matière de civilité – ont eu un impact positif.

En plus de l'analyse des résultats du SAFF, des sondages ciblés en ligne afin de mieux comprendre les forces de l'organisation et les possibilités d'amélioration qui se présentent ont été développés. En 2015-2016, un sondage sur l'apprentissage a été effectué. Comme dans le cas du SAFF, les résultats sont communiqués à l'ensemble du personnel de la CCSN peu après la tenue du sondage. Lorsque les résultats mettent en lumière des problèmes, la Direction des ressources humaines travaille avec la haute direction pour faire connaître les résultats en question et proposer des mesures visant à remédier à la situation. Les résultats ont présenté des améliorations : 46 % des employés ont participé à ce sondage, 93 % des répondants étant d'avis que les activités de leur Plan d'apprentissage individuel (PAI) étaient utiles comparativement à 83 % en 2013 et 82 % en 2011, alors que 87 % étaient d'accord pour dire qu'ils ont un accès juste et équitable aux possibilités de formation, comparativement à 77 % en 2013 et 70 % en 2011.

3. Données sur la représentativité de l'effectif

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

Depuis 2014-2015, les données utilisées pour calculer la disponibilité au sein de la population active (DPA) proviennent du Recensement de 2011 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011. 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 2015-2016, la CCSN a observé une diminution de la représentation dans trois des quatre GDEE par rapport à 2014-2015. Le seul GDEE qui surpassait la DPA était celui des minorités visibles, avec 18,3 %. Avec un effectif de 880 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.

La CPME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 69,5 % 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 (70,7 % et 51,6 % de la DPA respectivement).

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

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 2016.

Tableau A : Comparaison entre la représentation des employés de la CCSN et la disponibilité au sein de la population active (DPA) en 2014-2015 et 2015-2016

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DPA Données du recensement de 2011	2014-2015		2015-2016	
		CCSN	Représentation en pourcentage de la DPA	CCSN	Représentation en pourcentage de la DPA*
Femmes	48,2 %	47,2 %	98,0 %	45,9 %	95,0 %
Peuples autochtones	3,5 %	2,5 %	71,4 %	2,4 %	68,2 %
Personnes handicapées	4,9 %	3,1 %	63,3 %	2,5 %	51,0 %
Membres de minorités visibles	17,8 %	17,8 %	100,2 %	18,3 %	102,8 %

* La représentation en 2015-2016 est calculée en utilisant la DPA découlant des données du Recensement de 2011.

En 2015-2016 :

- la représentation des femmes a diminué, passant de 98 % de la DPA à 95 %
- la représentation des Autochtones a diminué, passant à 68,2 % de la DPA
- la représentation des personnes handicapées a diminué, passant à 51,0 % de la DPA
- la représentation des membres de minorités visibles a légèrement augmenté comparativement à 2014-2015, et est supérieure à la DPA

Veuillez consulter le tableau 1 de 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 6 des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) :

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

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

Embauches

Le taux d'embauche global des femmes (40,4 %) est inférieur à la DPA de 48,2 %.

Cette représentation a été principalement causée par un taux d'embauche inférieur à la DPA dans cinq CPEME : cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres gestionnaires,

professionnels, personnel administratif et personnel de bureau principal, et personnel de bureau. Le taux d'embauche à 100,0 % était supérieur à la DPA (52,0 %) uniquement dans la CPEME des professionnels.

Le taux d'embauche des membres de minorités visibles dépassait la DPA dans trois CPEME, 21,7 % par rapport à une DPA de 19,9 % pour les professionnels, 50,0 % pour les semi-professionnels et techniciens par rapport à une DPA de 16,3 %, et 20,8 % par rapport à une DPA de 14,1 % pour le personnel administratif et personnel de bureau principal. Aucun Autochtone et aucune personne handicapée se sont identifiés durant l'exercice 2015-2016.

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

Promotions

Au total, 20 employés de la CCSN ont obtenu une promotion en 2015-2016, soit une hausse par rapport à 16 employés en 2014-2015. Ces employés faisaient partie de deux des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes et membres de minorités visibles).

Douze femmes ont obtenu une promotion en 2015-2016, comparativement à onze en 2014-15 et cinq en 2013-2014. En ce qui concerne les membres de minorités visibles, quatre ont été promus en 2015-2016 (20 % par rapport à une DPA de 17,8 %) comparativement à deux en 2014-2015 (12,5 % par rapport à une DPA de 17,8 %).

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

Départs

Au total, 111 employés ont quitté l'organisation en 2015-2016, soit une hausse par rapport aux 102 départs rapportés en 2014-2015. Le taux de départ dans deux des quatre GDEE était supérieur à leur DPA respective soit 50,0 % par rapport à une DPA de 48,2 % pour les femmes et 6,3 % pour les personnes handicapées par rapport à une DPA de 4,9 %.

La plupart des femmes qui ont quitté leur emploi faisaient partie des CPEME suivants : professionnels (20), personnel administratif et personnel de bureau principal (31).

Le taux de départ chez les Autochtones était inférieur à la DPA soit 1,8 % par rapport à 3,5%. Le taux de départ pour les membres des minorités visibles était légèrement inférieur à la DPA, soit 17,1 % par rapport à une DPA de 17,8 %. La majorité des départs dans ce GDEE était des professionnels (12) et du personnel administratif et personnel de bureau principal (5). 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 59,0 % des employés gagnent 95 000 \$ ou plus par année. Tel que pour l'exercice précédent, les 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 inférieur (17,0 %) 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 de l'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 continuer ses efforts et à améliorer son rendement.

En 2015-2016, la CCSN a réalisé des progrès importants par rapport aux activités prévues, notamment les suivants :

- la création d'un forum sur la diversité qui a connu un important succès
- la création d'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
- le développement d'une stratégie afin de promouvoir la santé mentale au travail
- le développement d'une trousse pour les gestionnaires les aidant à mieux comprendre leurs responsabilités en matière de mesures d'adaptation
- la surveillance et l'analyse des départs et des entrevues de départ

À l'avenir, la CCSN continuera de prendre des mesures afin d'améliorer la représentation aux fins de l'équité en matière d'emploi en identifiant et en mettant en œuvre de nouvelles initiatives afin d'atteindre les objectifs visés. Les initiatives principales en 2016-2017 incluent :

- communiquer la *Politique révisée sur les mesures d'adaptation en milieu de travail* à tous les employés et fournir de la formation aux gestionnaires
- continuer de recourir au forum pour faire participer le personnel à l'élaboration et à la réalisation d'initiatives axées sur la diversité et l'équité
- élaborer une stratégie de sensibilisation afin d'encourager les employés à refaire une déclaration volontaire si leur statut a changé au début de l'année 2017
- mettre en œuvre les initiatives développées dans le contexte de la campagne « Je ne me reconnais pas » axées sur la santé mentale
- analyser les données sur la déclaration volontaire dans les processus de dotation
- mettre à jour l'analyse de l'effectif par catégorie professionnelle et l'analyse des écarts de représentation par direction et les partager avec la gestion au moyen des rencontres trimestrielles
- continuer de surveiller les départs et les entrevues de départs
- accroître la sensibilisation à l'égard de la raison d'être et des lignes directrices de l'équité en matière d'emploi, ainsi que des pratiques qui s'y rattachent

5. Conclusion

À la CCSN, l'équité en matière d'emploi consiste à créer un milieu de travail positif et inclusif. En 2013-2014, la CCSN avait atteint la pleine représentation dans trois des quatre GDEE

(femmes : 121,2 %, Autochtones : 143,6 % et minorités visibles : 107,5 %). Depuis 2014-2015, elle a observé un taux de représentation inférieur dans trois des quatre GDEE (2014-2015 – femmes : 98 %, Autochtones : 71,4 % et personnes handicapées : 63,3 % comparativement à 2015-2016 – femmes : 95 %, Autochtones : 68,2 %, personnes handicapées : 51 %). La CCSN a connu un taux de départ croissant ces dernières années surtout attribuable aux employés prenant leur retraite étant donné l'âge moyen de sa main-d'œuvre et aux départs occasionnés par les emplois de durée déterminée, soit 111 départs en 2015-2016 comparativement à 102 départs en 2014-2015 et 94 départs en 2013-2014. À l'avenir, la CCSN continuera de mettre en œuvre les mesures énumérées dans son Plan d'action quinquennal et 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.

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2016

Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE)

Tableau 1 : Représentation et disponibilités au sein de la population active (DPA) 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 2016	Représentation à la CCSN		Disponibilité au sein de la population active (DPA)*	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	%	%	%
Femmes	404	45,9	48,2	95,0
Autochtones	21	2,4	3,5	68,2
Personnes handicapées	22	2,5	4,9	51,0
Membres de minorités visibles	161	18,3	17,8	102,8

* 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 (GDEE) dans la région de la capitale nationale (RCN) et dans les provinces

RCN et province 31 mars 2016	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)	811	375	46,2	18	2,2	21	2,6	149	18,4
Nouveau-Brunswick	5	*	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Québec	6	*	50,0	*	16,7	0	0,0	*	16,7
Ontario (à l'exception de la RCN)	41	16	39,0	*	2,4	0	0,0	9	22,0
Saskatchewan	9	*	22,2	*	11,1	0	0,0	*	22,0
Alberta	8	6	75,0	0	0,0	*	12,5	0	0,0
Total	880	404	45,9	21	2,4	22	2,5	161	18,3

* 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 (CPEME)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	Total des employés	Représentation								
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Cadres supérieurs	23	2,6	7	30,4	0	0,0	0	0,0	*	13,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	54	6,1	18	33,3	*	1,9	*	5,6	7	13,0
Professionnels	612	69,5	238	38,9	13	2,1	12	2,0	133	21,7
Semi-professionnels et techniciens	32	3,6	11	34,4	*	9,4	*	3,1	7	21,9
Personnel administratif et personnel de bureau principal	116	13,2	97	83,6	*	2,6	5	4,3	10	8,6
Personnel de bureau	43	4,9	33	76,7	*	2,3	*	2,3	*	2,3
Total	880	100	404	45,9	21	2,4	22	2,5	161	18,3

* 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 (CPEME) et par rapport à la disponibilité au sein de la population active (DPA)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	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	23	7	30,4	27,4	111,1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	54	18	33,3	38,9	85,7
Professionnels	612	238	38,9	55	70,7
Semi-professionnels et techniciens	32	11	34,4	52	66,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	116	97	83,6	82,6	101,2
Personnel de bureau	43	33	76,7	68,4	112,2
Total	880	404	45,9	48,2	95

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	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	23	0	0,0	2,9	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	54	*	1,9	2,2	86,3
Professionnels	612	13	2,1	2,1	100,0
Semi-professionnels et techniciens	32	*	9,4	3,7	253,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	116	*	2,6	3,0	86,7
Personnel de bureau	43	*	2,3	3,4	68,4
Total	880	21	2,4	3,5	68,2

* 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 2011, selon la Classification nationale des professions.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	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	23	0	0,0	4,3	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	54	*	5,6	4,3	129,2
Professionnels	612	12	2,0	3,8	51,6
Semi-professionnels et techniciens	32	*	3,1	4,6	67,9
Personnel administratif et personnel de bureau principal	116	5	4,3	3,4	126,8
Personnel de bureau	43	*	2,3	7,0	32,9
Total	880	22	2,5	4,9	51,0

* 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.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	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	23	*	13,0	10,1	129,1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	54	7	13,0	15,0	86,6
Professionnels	612	133	21,7	19,9	109,2
Semi-professionnels et techniciens	32	7	21,9	16,3	134,2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	116	10	8,6	14,1	61,1
Personnel de bureau	43	*	2,3	19,0	12,2
Total	880	161	18,3	17,8	102,8

* 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 (CPEME)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	Total des employés	Embauches							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	83	32	38,6	0	0,0	0	0,0	18	21,7
Semi-professionnels et techniciens	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	*	50,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	24	12	50,0	0	0,0	0	0,0	5	20,8
Personnel de bureau	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	114	46	40,4	0	0,0	0	0,0	24	21,1

* 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 (CPEME)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	Total des employés	Avancement							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Cadres supérieurs	*	0	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	4	*	50,0	0	0,0	0	0,0	*	25,0
Professionnels	12	8	66,7	0	0,0	0	0,0	*	25,0
Semi-professionnels et techniciens	0	0	0,0	0	0,0	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	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	20	12	60,0	0	0,0	0	0,0	4	20,0

* 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 (CPEME)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2016	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	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5	*	20,0	*	20,0	0	0,0	*	20,0
Professionnels	52	20	38,5	*	1,9	*	3,8	12	23,1
Semi-professionnels et techniciens	4	*	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	43	31	72,1	0	0,0	*	7,0	5	11,6
Personnel de bureau	7	*	42,9	0	0,0	*	28,6	*	14,3
Total	111	56	50,5	*	1,8	7	6,3	19	17,1

* 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

Échelons salariales (\$) 31 mars 2016	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	20	2,3 %	8	0,00 %	2,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	2	0,0 %	1,2 %
40 000 à 44 999	8	3,20 %	4	50,0 %	3,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	2	25,0 %	2,5 %
45 000 à 49 999	7	4,00 %	6	85,70 %	4,50 %	1	14,30 %	4,80 %	1	14,3 %	4,5 %	1	14,35%	3,1 %
50 000 à 54 999	7	4,80 %	7	100,0 %	6,20 %	0	0,0 %	4,80 %	0	0,0 %	4,5 %	2	28,6 %	4,3 %
55 000 à 59 999	145	21,30 %	97	66,90 %	30,20 %	4	2,80 %	23,80 %	4	2,8 %	22,7 %	19	13,1 %	16,1 %
60 000 à 64 999	25	24,10 %	17	68,0 %	34,40 %	1	4,00 %	28,60 %	2	8,0 %	31,8 %	5	20,0 %	19,3 %
65 000 à 69 999	41	28,80 %	32	78,00 %	42,30 %	2	4,90 %	38,10 %	0	0,0 %	31,8 %	1	2,4 %	19,9 %
70 000 à 74 999	16	30,60 %	9	56,30 %	44,60 %	0	0,0 %	38,10 %	0	0,0 %	31,8 %	3	18,8 %	21,7 %
75 000 à 79 999	7	31,40 %	3	42,90 %	45,30 %	1	14,30 %	42,90 %	0	0,0 %	31,8 %	1	14,3 %	22,4 %
80 000 à 84 999	58	38,0 %	35	60,30 %	54,00 %	0	0,0 %	42,90 %	0	0,0 %	31,8 %	9	15,5 %	28,0 %
85 000 à 89 999	23	40,60 %	13	56,50 %	57,20 %	1	4,30 %	47,60 %	0	0,0 %	31,8 %	7	30,4 %	32,3 %
90 000 à 94 999	4	41,00 %	3	75,0 %	57,90 %	0	0,0 %	47,60 %	0	0,0 %	31,8 %	0	0,0 %	32,3 %
95 000 à 99 999	152	58,30 %	61	40,10 %	73,00 %	4	2,60 %	66,70 %	6	3,9 %	59,1 %	32	21,1 %	52,2 %
100 000 à 104 999	16	60,10 %	9	56,30 %	75,20 %	0	0,0 %	66,70 %	0	0,0 %	59,1 %	5	31,3 %	55,3 %
105 000 à 109 999	7	60,90 %	2	28,60 %	75,70 %	0	0,0 %	66,70 %	0	0,0 %	59,1 %	1	14,3 %	55,9 %
110 000 à 114 999	2	61,10 %	2	100,0 %	76,20 %	0	0,0 %	66,70 %	0	0,0 %	59,1 %	0	0,0 %	55,9 %
115 000 à 119 999	168	80,20 %	52	31,0 %	89,10 %	3	1,80 %	81,0 %	6	3,6 %	86,4 %	31	18,5 %	75,25
120 000 \$ ou plus	174	100,0 %	44	25,30 %	100,0 %	4	2,30 %	100,0 %	3	1,7 %	100,0 %	40	23,0 %	100,0 %
Total	880	100,0 %	404	45,9 %	100,0 %	21	2,4 %	100,0 %	22	2,5 %	100,0 %	161	18,3 %	100,0 %

* 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.