



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2018-2019

Décembre 2019

e-Doc n° 6050658



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2018-2019

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2019
Numéro de catalogue CC171-2F-PDF
ISSN 1704-104X

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

Also published in English as: Employment Equity Annual Report 2018-2019

Disponibilité du présent document

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le [site Web de la CCSN](#). Pour obtenir un exemplaire du document en français ou en anglais, veuillez communiquer avec la :

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9
CANADA

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

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cnc.info.ccsn@canada.ca

Site Web : suretenucleaire.gc.ca

Facebook : facebook.com/Commissioncanadiennesuretenucleaire

YouTube : youtube.com/ccsncncs

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

LinkedIn : linkedin.com/company/cnc-ccsn

Historique de publication

Décembre 2019 Version 1.0

Table des matières

1.	Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général	3
	Notre travail.....	3
	Structure organisationnelle.....	3
2.	Approche de la CCSN envers l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion	3
	Poursuivre la diversification de notre effectif.....	3
	De l'équité en matière d'emploi en 2013-2018 à la diversité et l'inclusion en 2019-2022	4
	Dossiers d'équité en matière d'emploi	4
	Surveillance et production de rapports	4
3.	Analyse des données sur la représentation de l'effectif	5
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi	5
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.....	5
	Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales.....	7
	Embauches.....	7
	Avancement professionnel	8
	Départs.....	8
	Échelles salariales	8
4.	Initiatives et pratiques continues à l'appui de la diversité et de l'inclusion à la CCSN	8
5.	Élaboration du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022	9
6.	Efforts d'inclusion supplémentaires	10
	Culture de sûreté réglementaire.....	10
	Politiques et processus visant à favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif	11
	Mieux-être en milieu de travail.....	11
	Compétences organisationnelles	11
	Apprentissage et perfectionnement.....	11
	Les femmes en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques.....	12
	Consultation.....	12
7.	Conclusion	13
Annexe :	Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2019	14
	Tableau 1 : Représentation et disponibilité dans la population active au sein des GDEE	14
	Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la région de la capitale nationale et dans les provinces	14
	Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME	15
	Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la disponibilité dans la population active.....	15

Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la disponibilité au sein de la population active 15

Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées selon la CPEME et la disponibilité au sein de la population active..... 16

Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPEME et la disponibilité au sein de la population active 16

Tableau 8 : Embauche des GDEE par CPEME..... 17

Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE par CPEME..... 17

Tableau 10 : Départs des GDEE par CPEME 17

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale 18

1. Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général

Notre travail

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) régleme l'utilisation de l'énergie et des matières nucléaires afin de préserver la santé, la sûreté et la sécurité, 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 régleme :

- 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 à faible 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 s'acquitte également des évaluations environnementales pour les projets nucléaires conformément à la *Loi sur l'évaluation d'impact*.

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*, elle rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Ressources naturelles. La CCSN est dirigée par une présidente, emploie plus de 800 Canadiens et compte 13 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont trois bureaux qui composent l'administration centrale et un laboratoire à Ottawa (Ontario), ainsi que quatre bureaux régionaux situés à Laval (Québec), à Mississauga (Ontario), à Saskatoon (Saskatchewan) et à Calgary (Alberta). Il y a également un bureau dans chacune des quatre centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce-A et B (Ontario), et un dans les Laboratoires de Chalk River (Ontario).

2. Approche de la CCSN envers l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

Poursuivre la diversification de notre effectif

La CCSN croit que la diversité et l'inclusion sont essentielles pour stimuler l'innovation, résoudre des problèmes complexes et améliorer nos résultats pour les Canadiens. À la base, nous valorisons le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sécurité. Nous nous engageons à faire en sorte que notre effectif soit représentatif et le reflet de la société canadienne. De plus, nous nous efforçons d'offrir un milieu de travail sûr et sain, inclusif et exempt de harcèlement et de

discrimination, où tous les employés sont en mesure d'utiliser efficacement leurs compétences, leur savoir-faire et leur expérience pour aider la CCSN à s'acquitter de son important mandat.

Bien que l'équité en matière d'emploi (EE) vise à assurer la représentativité et à corriger les désavantages liés à l'emploi subis par les groupes désignés, la CCSN reconnaît qu'elle doit aussi s'engager à créer un milieu de travail positif et inclusif qui englobe toutes les formes de diversité des personnes. À cette fin, les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines (RH) de la CCSN visent à éliminer tout obstacle systémique à la pleine participation à l'emploi de tout groupe d'employés au sein de notre organisation ainsi qu'à favoriser l'inclusion de tous à la CCSN. La diversité et l'inclusion représentent un élément fondamental de la culture de sûreté réglementaire de la CCSN, que nous définissons comme les attitudes, les valeurs et les comportements que nous partageons et qui influencent la façon dont nous assumons nos responsabilités en matière de réglementation.

De l'équité en matière d'emploi en 2013-2018 à la diversité et l'inclusion en 2019-2022

En 2018-2019, la CCSN a poursuivi la mise en œuvre des activités et des initiatives de son Plan d'équité en matière d'emploi 2013-2018, tout en élaborant son Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, qui définit les objectifs de la CCSN en ce qui concerne l'établissement d'un effectif diversifié et d'un milieu de travail inclusif, et décrit les résultats attendus, les activités proposées et les indicateurs de rendement pour atteindre ses objectifs en matière de diversité et d'inclusion.

Pour l'avenir, la CCSN prévoit continuer de tirer parti de la diversité de la main-d'œuvre canadienne afin de s'assurer que l'organisation est bien outillée pour innover et s'attaquer aux questions nucléaires complexes auxquelles elle sera confrontée en tant qu'organisme de réglementation. Toutefois, parce que nous savons que la diversité ne suffit pas, nous avons l'intention d'accorder une attention particulière à l'inclusion. Notre objectif est de continuer de renforcer un milieu de travail sain et respectueux dans lequel les employés se sentent en sécurité sur les plans physique, psychologique et intellectuel.

Dossiers d'équité en matière d'emploi

La CCSN tient des dossiers précis sur l'équité en matière d'emploi. Tous les nouveaux employés sont invités à remplir un questionnaire d'auto-identification, et les données sont saisies dans le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). De plus, la CCSN organise chaque année une campagne d'auto-identification dans le cadre de laquelle les employés peuvent mettre à jour leur statut d'EE.

En se fondant sur les commentaires des employés et dans le but d'être un employeur plus inclusif, la CCSN a mis à jour la section « Identité de genre » de son formulaire d'auto-identification pour y inclure une troisième option appelée « Personne au genre fluide, non binaire ou bispirituelle ». De plus, la CCSN a commencé à mettre à jour ses systèmes de RH et d'autres formulaires de RH en 2019-2020.

Surveillance et production de rapports

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN présente son Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui détaille la situation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de son effectif ainsi que les activités et les événements réalisés pour se conformer à la loi et soutenir les initiatives du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion.

La CCSN continue de participer activement au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en surveillant particulièrement les points de vue des employés sur les questions liées à un milieu de travail sain, respectueux et inclusif. Avec un taux de réponse de 75,1 % au sondage de 2018, 89 %

des employés de la CCSN estiment que l'organisation les traite avec respect, ce qui représente une amélioration par rapport à 2017 (84 %) et un résultat supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique (81 %). De plus, 71 % des employés de la CCSN croient que chaque personne de leur unité de travail est acceptée comme membre à part entière de l'équipe, semblable à l'ensemble de la fonction publique (72 %). La CCSN surveille également les réponses obtenues à d'autres questions du SAFF liées à la diversité et à l'inclusion.

3. Analyse des données sur la représentation de l'effectif

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

Les données utilisées pour calculer la disponibilité au sein de la population active (DPA) proviennent du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données nationales sur la DPA ont servi à calculer la DPA pour tous les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE) et pour toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).

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 pages suivantes montrent la représentation des quatre GDEE à la CCSN au 31 mars 2019.

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

Les employés de la CCSN sont représentés dans six (6) des quatorze (14) CPEME :

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

Tableau A : Comparaison de la représentation des employés de la CCSN pour 2018-2019 avec la représentation prévue dans son Plan d'équité en matière d'emploi 2013-2018

CPEME 31 mars 2019	Représentation							
	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Prévision %	2018 - 2019 %	Prévision %	2018 - 2019 %	Prévision %	2018 - 2019 %	Prévision %	2018 - 2019 %
Cadres supérieurs	20,0	35,0	0,0	0,0	0,0	5,0	10,0	10,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	30,5	43,6	1,7	1,8	5,1	1,8	15,3	12,7
Professionnels	37,5	42,3	2,2	2,3	3,3	3,4	20,4	24,3

Personnel semi-professionnel et technique	31,3	37,5	6,3	7,5	0,0	10,0	15,6	17,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	87,7	84,4	2,6	5,0	2,6	5,7	6,1	13,5
Personnel de bureau	76,6	80,0	0,0	6,0	0,0	2,0	4,3	6,0

Comme le montre le tableau A, la CCSN a atteint les objectifs prévus de représentation de son Plan d'équité en matière d'emploi 2013-2018 dans la majorité des GDEE et des CPME. La représentation prévue établie dans le plan de 2013-2018 était fondée sur des données tirées du Recensement du Canada de 2011 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012. Maintenant que les nouvelles données sur la DPA sont accessibles, la CCSN devra revoir ses objectifs de représentation prévus dans son Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022 en fonction des données du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Tableau B : Comparaison de la représentation des employés de la CCSN et de la DPA, 2017-2018 par rapport à 2018-2019

	DPA Données du recensement de 2011	2017-2018		DPA Données du recensement de 2016	2018-2019	
		CCSN	Représentation sous forme de pourcentage de la DPA*		CCSN	Représentation sous forme de pourcentage de la DPA**
GDEE						
Femmes	48,2 %	50,5 %	105,0 %	48,2 %	50,3 %	104,0 %
Autochtones	3,5 %	3,3 %	94,0 %	4,0 %	3,1 %	76,7 %
Personnes handicapées	4,9 %	3,3 %	67,2 %	9,1 %	3,9 %	43,0 %
Membres de minorités visibles	17,8 %	19,6 %	110,3 %	21,3 %	20,4 %	95,9 %

* La représentation 2017-2018 a été calculée au moyen de la DPA en se basant sur les données du Recensement du Canada de 2011 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012 selon la Classification nationale des professions.

** La représentation 2018-2019 a été calculée au moyen de la DPA en se fondant sur les données du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

En 2018-2019, la CCSN a observé une diminution de la représentation dans trois des quatre GDEE par rapport à la DPA selon les données du Recensement de 2016. Il est à noter que seules les femmes ont dépassé la DPA. Plus précisément :

- la représentation en pourcentage de la DPA a diminué à 104 % pour les femmes, ce qui représente 50,3 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DPA a diminué à 76,7 % pour les Autochtones, ce qui représente 3,1 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DPA a diminué à 43,0 % pour les personnes handicapées, ce qui représente 3,9 % de l'effectif total de la CCSN

- la représentation en pourcentage de la DPA des membres de minorités visibles a diminué à 95,9 %, ce qui représente 20,4 % 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 par région et province.

Tableau C : Représentation des GDEE par CPEME

CPEME 31 mars 2018	Total des employés		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^b	%
Cadres supérieurs	20	2,1	7	35,0	0	0,0	*	5,0	*	10,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	5,8	24	43,6	*	1,8	*	1,8	7	12,7
Professionnels	639	67,6	270	42,3	15	2,3	22	3,4	155	24,3
Personnel semi-professionnel et technique	40	4,2	15	37,5	*	7,5	4	10,0	7	17,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	141	14,9	119	84,4	8	5,0	8	5,7	19	13,5
Personnel de bureau	50	5,3	40	80,0	*	6,0	*	2,0	*	6,0
Total	945	100,0	475	50,3	29	3,1	37	3,9	193	20,4

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

Comme en fait foi le tableau C, la CPEME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 67,6 % du nombre total d'employés. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche des employés spécialisés dans le domaine nucléaire. Comme l'indiquent les tableaux 4 à 7 (en annexe), les membres de minorités visibles sont pleinement représentés dans le groupe des professionnels (104,6 %), tandis que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées y sont sous-représentés (76,8 %, 97,8 % et 38,7 % de la DPA, respectivement).

Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales

Embauches

Au total, 154 nouveaux employés ont été embauchés à la CCSN en 2018-2019, par rapport à 175 en 2017-2018. Le taux d'embauche des femmes (54,5 %) est supérieur à la DPA (48,2 %), ce qui signifie que la CCSN continue d'accroître sa représentation des femmes. Le taux d'embauche des femmes a dépassé la DPA dans deux CPEME : les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (50 % contre 39,4 %) et le personnel de bureau (87,5 % contre 68,7 %).

Le taux global d'embauche des Autochtones est inférieur à la DPA (1,3 % contre 4,0 %).

Le taux global d'embauche des membres de minorités visibles (20,8 %) est légèrement inférieur à la DPA (21,3 %). Le taux d'embauche des membres de minorités visibles a dépassé la DPA dans une seule CPEME : les professionnels (29,9 % contre 23,2 %); il est inférieur à la DPA dans toutes les autres CPEME : les cadres supérieurs (0 % contre 11,5 %), les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (0 % contre 17,6 %); le personnel semi-professionnel et technique (18,2 % contre 19,1 %), le personnel administratif et le personnel de bureau principal (15,6 % contre 16,4 %); le personnel de bureau (0 % contre 21,9 %).

Quant à l'embauche des personnes handicapées, le taux global est inférieur à la DPA (5,8 % contre 9,1 %).

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

Avancement professionnel

Au total, 92 employés ont été promus à la CCSN en 2018-2019, par rapport à 84 en 2017-2018. Des promotions ont eu lieu dans les quatre GDEE, mais n'ont dépassé la DPA que pour deux d'entre eux.

Le taux global de promotions des femmes a dépassé la DPA (58,7 % contre 48,2 %) et le taux de promotions des Autochtones a légèrement dépassé la DPA (4,3 % contre 4,0 %). Les femmes ont surtout été promues dans les groupes du personnel administratif et du personnel de bureau principal, tandis que les membres de minorités visibles ont été promus pour la plupart dans les groupes professionnels et semi-professionnels et techniques.

Pour obtenir des données plus détaillées sur l'avancement professionnel, consultez le tableau 9 présenté en annexe.

Départs

Au total, 157 employés ont quitté l'organisation en 2018-2019, soit une baisse par rapport aux 163 départs rapportés en 2017-2018. Le taux de départ a été inférieur à la DPA pour deux des quatre GDEE : 2,5 % contre 9,1 % pour les personnes handicapées, et 15,3 % contre 21,3 % pour les membres de minorités visibles, ce qui signifie que la CCSN maintient en poste un effectif diversifié.

Le taux global de départ des femmes était plus élevé que leur DPA respective (55,4 % contre 48,2 %). Des 87 employées qui ont quitté l'organisation en 2018-2019, la majorité faisait partie de deux CPEME : les professionnels (29) et le personnel administratif et de bureau principal (45). Parmi les 33 femmes qui occupaient un poste pour une période indéterminée, la raison du départ était la « retraite » à 21 % ou l'« embauche par un autre ministère » à 79 %.

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

Échelles salariales

Dans l'ensemble de la CCSN, environ 53 % des employés gagnent 100 000 \$ ou plus par année, comparativement à 38 % au cours de l'exercice précédent. Cela s'explique en partie par la révision des salaires qui a eu lieu au cours du présent exercice. Selon le GDEE, 43,2 % des personnes handicapées et 54,4 % des membres de minorités visibles se trouvent dans cette échelle salariale, par rapport à 38,5 % des femmes et à 31,0 % des Autochtones.

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

4. Initiatives et pratiques continues à l'appui de la diversité et de l'inclusion à la CCSN

En 2018-2019, tout en élaborant son Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, la CCSN a poursuivi la mise en œuvre des activités de son plan de 2013-2018, notamment :

- la sensibilisation au moyen d'une campagne d'auto-identification et la mise à jour de la section « Identité de genre » de son formulaire d'auto-identification afin d'inclure une troisième option appelée « Personne au genre fluide, non binaire ou bispirituelle »
- la promotion d'activités sur la diversité par l'entremise du bulletin interne, d'écrans de télévision situés à chaque étage, de bannières électroniques sur l'intranet et du bulletin des activités mensuelles envoyé par courriel, par exemple le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale de la femme, la Journée internationale de la francophonie, le Mois du patrimoine asiatique, la Semaine nationale de l'accessibilité, le Mois national de l'histoire autochtone, le Mois de l'histoire des femmes et le Mois international des personnes handicapées
- la promotion de la santé mentale au moyen de la campagne Je ne me reconnais pas, qui comprend des pauses mensuelles pour la santé mentale

5. Élaboration du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022

Le Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022 vise à répondre aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à décrire les engagements permanents et nouveaux que la CCSN entend prendre pour continuer d'instaurer un milieu de travail inclusif qui accueille un effectif diversifié, représentatif et compétent.

Plusieurs mesures ont été nécessaires pour élaborer ce plan et veiller à ce que sa mise en œuvre accorde la priorité aux investissements qui favorisent la création d'un milieu de travail sûr, sain et respectueux. En voici les points saillants :

- définir ce que la diversité et l'inclusion signifient pour la CCSN – la consultation des employés a commencé en 2017-2018 et s'est poursuivie en 2018-2019
- renforcer la confiance en matière d'accessibilité dans votre organisation – effectuer une auto-évaluation de l'accessibilité à la CCSN à la suite des discussions tenues dans le cadre d'une réunion des chefs d'organismes fédéraux
- rechercher des pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion dans les secteurs public et privé
- participer à la conférence sur la diversité et l'inclusion du Conference Board
- assister à diverses réunions interministérielles (p. ex. réunions du Comité des champions et des présidents des personnes handicapées et du Réseau interministériel sur la diversité et l'équité en matière d'emploi)
- inviter les employés à participer à deux séances de consultation sur l'élaboration de la stratégie fédérale sur l'accessibilité dans la fonction publique à l'appui de la mise en œuvre du projet de loi C-81
- mener de vastes consultations auprès des parties intéressées à la CCSN au sujet de l'élaboration du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, notamment les agents négociateurs (NUREG), le Comité de gestion des ressources humaines, le Comité de gestion, le Groupe de travail sur la culture de sûreté réglementaire, le Réseau des jeunes professionnels et le Réseau des professionnels de l'administration

Grâce à son Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, la CCSN compte atteindre les objectifs suivants en matière de diversité et d'inclusion :

- la CCSN dispose d'un effectif diversifié pour innover
- la CCSN est un milieu de travail sûr, sain et respectueux, exempt de harcèlement, de violence et de discrimination

- les employés se sentent respectés, valorisés, en sécurité et dotés des moyens nécessaires pour apporter leur contribution et croître
- les gestionnaires et les employés adoptent des comportements qui favorisent l'inclusion

Pour atteindre les objectifs susmentionnés en matière de diversité et d'inclusion, la CCSN a défini les trois piliers suivants et décrit les résultats attendus, les indicateurs de rendement et les activités proposées pour chacun :

- constituer et maintenir en poste un effectif diversifié
- favoriser l'inclusion
- établir la responsabilité et la gouvernance

6. Efforts d'inclusion supplémentaires

Culture de sûreté réglementaire

À la CCSN, notre culture de sûreté réglementaire s'exprime par les attitudes, les valeurs et les comportements que nous partageons et qui influencent la façon dont nous assumons nos responsabilités en matière de réglementation. La culture de sûreté est l'ensemble des caractéristiques et attitudes de l'organisation et de ses employés qui favorisent la sûreté et en font une valeur fondamentale, et qui veillent à ce que les problèmes de protection et de sûreté reçoivent l'attention qu'ils méritent.

La diversité et l'inclusion représentent un élément fondamental de notre culture de sûreté réglementaire, et les caractéristiques suivantes sous-tendent et favorisent la culture de sûreté réglementaire et l'environnement inclusif souhaités que nous nous efforçons d'instaurer à la CCSN :

- leadership en matière de sûreté
- apprentissage et amélioration continus
- responsabilité personnelle
- attitude de remise en question
- environnement sûr pour exprimer ses préoccupations
- communication et collaboration

L'application de chacune de ces caractéristiques dans notre travail quotidien favorise l'amélioration continue d'une culture de sûreté en constante évolution qui contribue de façon importante à notre capacité d'être un organisme de réglementation efficace.

Il importe pour la CCSN de rester au fait de l'état actuel de sa culture de sûreté réglementaire et, plus particulièrement, de surveiller l'efficacité des programmes, politiques et processus nouveaux et existants. À cette fin, la CCSN vérifie régulièrement les perceptions du personnel et de la direction à l'aide de divers mécanismes, dont les SAFF, les réunions informelles et les discussions ciblées de la direction. De plus, les réunions du Comité de gestion sont toujours ouvertes à tous les employés, qui peuvent agir comme observateurs et participer en personne ou par vidéoconférence.

Deux séances de discussion ouverte ont eu lieu en 2018-2019. Ces séances offrent aux employés l'occasion de poser des questions, de proposer des idées d'amélioration ou de soulever des questions dans le cadre d'un forum public. De plus, la présidente a mis en place un compte de courriel privé spécial que les employés peuvent utiliser pour communiquer avec elle directement. Elle est la seule à lire les messages reçus au moyen de ce compte et à y répondre.

Politiques et processus visant à favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif

Dans le cadre de sa culture de sûreté, la CCSN reconnaît l'importance de créer un environnement où les employés se sentent libres de soulever des questions sans crainte de représailles. Ainsi, la CCSN offre aux employés de nombreux recours s'ils ressentent le besoin de soulever une question ou de formuler une plainte. Voici les outils utilisés par la CCSN à l'appui de cette approche.

- *Politique sur le respect en milieu de travail*
- *Politique scientifique dans un environnement de réglementation*
- *Politique de la porte ouverte*
- Processus en cas de désaccord
- Processus de résolution des divergences d'opinions professionnelles
- Processus pour publier et afficher des documents techniques ou des articles de revues
- *Politique sur le système de gestion informelle des conflits*

Mieux-être en milieu de travail

La CCSN s'efforce d'assurer un milieu de travail physiquement et psychologiquement sain pour aider tous les employés à donner le meilleur d'eux-mêmes. Poursuivant ses diverses activités de sensibilisation et d'apprentissage à l'appui de son milieu de travail respectueux et favorable à la santé mentale, la CCSN :

- a tenu des réunions de la communauté de pratique avec la direction pour sensibiliser les gestionnaires, en particulier les nouveaux gestionnaires, et pour discuter de tout sujet lié à la gestion des personnes, comme la gestion du rendement, l'acquisition de compétences en gestion des conflits, la création d'un environnement dans lequel les employés sont libres de soulever des questions, l'établissement de bonnes relations avec les autres ainsi que le respect et la valorisation de la contribution des autres
- a offert le programme de formation en santé mentale « L'esprit au travail » aux employés et aux gestionnaires
- a fait la promotion de l'utilisation du Programme d'aide aux employés
- a lancé son premier salon de la santé pour promouvoir la santé et le bien-être
- a lancé son premier défi de conditionnement physique pour encourager le personnel à être actif et à adopter de saines habitudes de vie

Compétences organisationnelles

Pour gérer efficacement les talents dans l'ensemble de l'organisation, les compétences comportementales clés de la CCSN demeurent une exigence pour tous les postes, peu importe le niveau. Ces compétences sont à la base du rendement de l'organisation et font partie intégrante de toutes les fonctions de RH. Pour renforcer les comportements souhaités en matière de leadership et de gestion, la CCSN continue également d'utiliser les compétences clés en leadership du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui constituent le fondement de la gestion des talents des cadres supérieurs.

Apprentissage et perfectionnement

La CCSN continue d'investir considérablement dans l'apprentissage et le perfectionnement des employés, consacrant en moyenne 3 % de la masse salariale par année à des activités d'apprentissage, ce qui est beaucoup plus élevé que dans d'autres ministères fédéraux et l'industrie. De plus, un conseil de l'apprentissage a été mis sur pied pour déterminer et classer par ordre de priorité les investissements de l'organisation en matière d'apprentissage et de perfectionnement. La CCSN encourage les employés à participer à des programmes de perfectionnement personnel et professionnel tout au long de leur carrière.

La CCSN fait régulièrement la promotion des activités et des événements d'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) liés à la diversité et à l'inclusion dans son bulletin de formation, notamment la Série d'apprentissage sur les questions autochtones. Cette année, la CCSN a également tenu une séance d'apprentissage ouvert sur son rôle dans la promotion de la réconciliation avec les peuples autochtones et a ajouté une section sur la sensibilisation aux cultures autochtones à sa séance d'orientation des nouveaux employés. En outre, la Division des politiques et des affaires autochtones et internationales a présenté des séances de sensibilisation à différentes divisions de la CCSN.

Autre nouveauté cette année, et en vue d'établir une culture de sûreté réglementaire rigoureuse, la CCSN offre la formation sur les conversations courageuses. Cette formation fournit aux employés de la CCSN les outils nécessaires pour avoir des conversations qui remettent en question les hypothèses, stimulent l'apprentissage des deux côtés, s'attaquent aux problèmes difficiles et enrichissent les relations. La participation à ces conversations courageuses crée une culture dans laquelle les employés sont à l'aise de soulever des questions, d'exprimer leurs divergences d'opinions et de formuler des commentaires.

La CCSN continue d'offrir le programme de formation « L'esprit au travail » aux représentants de la direction ainsi qu'aux employés qui n'exercent pas de fonctions de direction. Ce programme fournit des renseignements pratiques sur la façon d'aborder la santé mentale en milieu de travail, de réduire la stigmatisation liée à la maladie mentale et de fournir les outils et les ressources nécessaires pour gérer et soutenir les collègues.

Les femmes en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques

La présidente et première dirigeante de la CCSN, Mme Rumina Velshi, a fait une place importante à la promotion de la parité entre les sexes, en accordant une attention particulière à la science, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM). La direction s'intéresse de près à la représentation des femmes dans des postes de leadership et à tous les niveaux dans les domaines des STIM, ainsi qu'aux pratiques connexes de gestion des talents. Un processus de recrutement lancé en mars 2019 a permis de désigner une responsable pour la nouvelle initiative Femmes en STIM à la CCSN. Appuyée par une équipe du tonnerre, cette personne a été chargée de faire des recherches sur les pratiques exemplaires concernant les femmes dans le domaine des STIM et d'élaborer une stratégie visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes aux carrières en STIM à la CCSN et dans les milieux nucléaire et scientifique en général.

Toujours dans l'idée de soutenir les femmes en STIM, quatre membres du personnel ont été choisis pour participer à la toute première conférence conjointe entre l'International Youth Nuclear Congress (IYNC) et Women in Nuclear Global (WiN Global). La conférence s'est tenue en Argentine en avril 2018. Le IYNC est un réseau mondial de professionnels de la génération future dans le domaine nucléaire qui se consacre à l'élaboration de nouvelles approches pour faire connaître les avantages de l'énergie nucléaire dans le cadre d'un bouquet énergétique équilibré. WiN Global est un organisme qui soutient et encourage les femmes qui travaillent dans le secteur nucléaire à travers le monde.

En octobre 2018, la CCSN a également parrainé la participation de 10 employées à un forum sur les femmes en STIM ayant pour thème l'ingénierie et la diversité, organisé par l'Ontario Society of Professional Engineers, à Ottawa.

Consultation

Des représentants syndicaux du groupe Réglementation nucléaire (NUREG) rencontrent régulièrement la direction de la CCSN pour discuter des questions relatives à l'EE, la diversité et l'inclusion dans le cadre du Comité de consultation patronale-syndicale et de réunions mensuelles.

Les résultats du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi sont communiqués aux représentants de NUREG, dont la contribution a été activement sollicitée pour l'élaboration du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022.

7. Conclusion

En 2018-2019, la CCSN n'a atteint la pleine représentation que dans un seul GDEE (femmes, 104 %) et a observé une diminution de la représentation dans trois des quatre GDEE (Autochtones, 76,7 % contre 91,9 %; personnes handicapées, 43 % contre 61,1 %; membres de minorités visibles, 95,9 % contre 104,6 %) par rapport à 2017-2018. Cette diminution de la représentation était prévue compte tenu des dernières données sur la disponibilité au sein de la population active tirées du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Le Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022 de la CCSN comprend plusieurs mesures visant à renforcer la capacité de la CCSN d'attirer et de maintenir en poste des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et de faire en sorte que ses politiques et pratiques de gestion des ressources humaines éliminent tout obstacle systémique à la pleine participation de tout groupe d'employés. Au cours de la première année de mise en œuvre du plan, la CCSN effectuera un examen des systèmes d'emploi et offrira une formation sur la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion aux conseillers en RH et aux gestionnaires d'embauche afin de s'assurer qu'ils disposent des outils dont ils ont besoin pour atteindre les objectifs fixés en matière de diversité et d'inclusion.

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2019

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

Tableau 1 : Représentation et disponibilité dans la population active au sein des GDEE

GDEE 31 mars 2019	Représentation à la CCSN		DPA **	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DPA)
	N ^{bre}	%		
Femmes	475	50,3	48,2	104,0
Autochtones	29	3,1	4,0	76,7
Personnes handicapées	37	3,9	9,1	43
Membres de minorités visibles	193	20,4	21,3	95,9

** Source : Recensement du Canada de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la région de la capitale nationale et dans les provinces

RCN et provinces 31 mars 2019	Total des employés	Représentation à la CCSN							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Région de la capitale nationale (RCN)	873	444	50,9	27	3,1	35	4,0	175	20,0
Nouveau-Brunswick	7	4	57,1	0	0,0	0	0,0	*	14,3
Québec	5	*	60,0	0	0,0	0	0,0	*	20,0
Ontario (sauf la RCN)	42	18	42,9	0	0,0	0	0,0	14	33,3
Saskatchewan	10	*	20,0	*	20,0	*	20,0	*	10,0
Alberta	8	4	50,0	0	0,0	0	12,5	*	12,5
Total	945	475	50,3	29	3,1	37	3,9	193	20,4

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

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME

CPEME 31 mars 2019	Total des employés		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	20	2,1	7	35,0	0	0,0	*	5,0	*	10,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	5,8	24	43,6	*	1,8	*	1,8	7	12,7
Professionnels	639	67,6	270	42,3	15	2,3	22	3,4	155	24,3
Personnel semi-professionnel et technique	40	4,2	15	37,5	*	7,5	4	10,0	7	17,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	141	14,9	119	84,4	7	5,0	8	5,7	19	13,5
Personnel de bureau	50	5,3	40	80,0	*	6,0	*	2,0	*	6,0
Total	945	100,0	475	50,3	29	3,1	37	3,9	193	20,4

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

Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la disponibilité dans la population active

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Représentation à la CCSN (femmes)		Représentation (en pourcentage de la DPA)	
		N ^{bre}	%	DPA *	%
Cadres supérieurs	20	7	35,0	27,6	126,8
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	24	43,6	39,4	110,8
Professionnels	639	270	42,3	55,0	76,8
Personnel semi-professionnel et technique	40	15	37,5	53,5	70,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	141	119	84,4	82,4	102,4
Personnel de bureau	50	40	80,0	68,7	116,4
Total	945	475	50,3	48,2	104,3

**Source : Recensement du Canada de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la disponibilité au sein de la population active

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Représentation à la CCSN (Autochtones)		Représentation (en pourcentage de la DPA)	
		N ^{bre}	%	DPA **	%
Cadres supérieurs	20	0	0,0	3,2	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	*	1,8	2,7	67,3
Professionnels	639	15	2,3	2,4	97,8
Personnel semi-professionnel et technique	40	*	7,5	4,2	178,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	141	7	5,0	3,5	141,8
Personnel de bureau	50	*	6,0	4,2	142,9

Total	945	29	3,1	4,0	76,7
--------------	------------	-----------	------------	------------	-------------

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

** Source : Recensement du Canada de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées selon la CPEME et la disponibilité au sein de la population active

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Représentation à la CCSN (personnes handicapées)		DPA **	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nbre	Nbre	%	%	%
Cadres supérieurs	20	*	5,0	5,0	100,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	*	1,8	5,0	36,4
Professionnels	639	22	3,4	8,9	38,7
Personnel semi-professionnel et technique	40	4	10,0	7,6	131,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	141	8	5,7	10,0	56,7
Personnel de bureau	50	*	2,0	9,3	21,5
Total	945	37	3,9	9,1	43,0

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

** Source : Recensement du Canada de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPEME et la disponibilité au sein de la population active

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Représentation à la CCSN (membres de minorités visibles)		DPA **	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nbre	Nbre	%	%	%
Cadres supérieurs	20	*	10,0	11,5	87,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	7	12,7	17,6	72,3
Professionnels	639	155	24,3	23,2	104,6
Personnel semi-professionnel et technique	40	7	17,5	19,1	91,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	141	19	13,5	16,4	82,2
Personnel de bureau	50	*	6,0	21,9	27,4
Total	945	193	20,4	21,3	95,9

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

** Source : Recensement du Canada de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales

Tableau 8 : Embauche des GDEE par CPEME

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Embauche							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	0	*	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	4	*	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	67	30	44,8	*	1,5	5	7,5	20	29,9
Personnel semi-professionnel et technique	11	*	27,3	0	0,0	*	9,1	*	18,2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	64	42	65,6	*	0,0	*	4,7	10	15,6
Personnel de bureau	8	7	87,5	0	0,0	0	0,0	4	40,0
Total	154	84	54,5	*	1,3	9	5,8	32	20,8

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

Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE par CPEME

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Avancement professionnel							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	*	*	50,0	0	0,0	*	50,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5	*	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	67	36	53,7	4	6,0	0	0,0	16	23,9
Personnel semi-professionnel et technique	5	*	40,0	0	0,0	0	0,0	*	40,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	11	10	90,9	0	0,0	0	0,0	*	9,1
Personnel de bureau	*	*	100,0	0	40,0	0	0,0	0	20,0
Total	92	54	58,7	4	4,3	*	1,1	19	20,7

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

Tableau 10 : Départs des GDEE par CPEME

CPEME 31 mars 2019	Total des employés	Départs							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	4	*	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	7	*	14,3	0	0,0	*	14,3	*	14,3
Professionnels	70	29	41,4	4	5,7	*	2,9	14	20,0
Personnel semi-professionnel et technique	3	*	33,3	0	0,0	0	0,0	*	33,3
Personnel administratif et personnel de bureau principal	62	45	72,6	*	3,2	*	1,6	6	9,7
Personnel de bureau	11	9	81,8	*	9,1	0	0,0	*	18,2
Total	157	87	55,4	7	4,5	4	2,5	24	15,3

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

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Echelle salariale (\$) 31 mars 2019	Total des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	N ^{bre}	% CUM*	N ^{bre}	%*	% CUM**	N ^{bre}	%*	% CUM**	N ^{bre}	%*	% CUM**	N ^{bre}	%*	% CUM**
39 999 ou moins	8	0,8 %	4	50,0 %	0,8 %	0	0 %	0 %	1	12,5 %	2,7 %	1	12,5 %	0,5 %
40 000 à 44 999	15	2,4 %	7	46,7 %	2,3 %	2	13,3 %	6,9 %	3	20,0 %	10,8 %	7	46,7 %	4,1 %
45 000 à 49 999	21	4,6 %	21	100,0 %	6,7 %	0	0 %	6,9 %	1	4,8 %	13,5 %	2	9,5 %	5,2 %
50 000 à 54 999	19	6,6 %	15	78,9 %	9,9 %	2	10,5 %	13,8 %	2	10,5 %	18,9 %	4	21,1 %	7,3 %
55 000 à 59 999	23	9,1 %	17	73,9 %	13,5 %	0	0 %	13,8 %	3	13,0 %	27,0 %	4	17,4 %	9,3 %
60 000 à 64 999	100	19,6 %	79	79,0 %	30,1 %	7	7,0 %	37,9 %	5	5,0 %	40,5 %	19	19,0 %	19,2 %
65 000 à 69 999	72	27,3 %	44	61,1 %	39,4 %	1	1,4 %	41,4 %	1	1,4 %	43,2 %	18	25,0 %	28,5 %
70 000 à 74 999	58	33,4 %	38	65,5 %	47,4 %	5	8,6 %	58,6 %	1	1,7 %	45,9 %	9	15,5 %	33,2 %
75 000 à 79 999	30	36,6 %	17	56,7 %	50,9 %	0	0 %	58,6 %	0	0 %	45,9 %	4	13,3 %	35,2 %
80 000 à 84 999	28	39,5 %	18	64,3 %	54,7 %	1	3,6 %	62,1 %	2	7,1 %	51,4 %	9	32,1 %	39,9 %
85 000 à 89 999	39	43,7 %	16	41,0 %	58,1 %	2	5,1 %	69,0 %	1	2,6 %	54,1 %	6	15,4 %	43,0 %
90 000 à 94 999	18	45,6 %	7	38,9 %	59,6 %	0	0 %	69,0 %	0	0 %	54,1 %	2	11,1 %	44,0 %
95 000 à 99 999	15	47,2 %	9	60,0 %	61,5 %	0	0 %	69,0 %	1	6,7 %	56,8 %	3	20,0 %	45,6 %
100 000 à 104 999	158	63,9 %	66	41,8 %	75,4 %	2	1,3 %	75,9 %	4	2,5 %	67,6 %	33	20,9 %	62,7 %
105 000 à 109 999	15	65,5 %	8	53,3 %	77,1 %	0	0 %	75,9 %	1	6,7 %	70,3 %	3	20,0 %	64,2 %
110 000 à 114 999	10	66,5 %	6	60,0 %	78,3 %	0	0 %	75,9 %	0	0 %	70,3 %	2	20,0 %	65,3 %
115 000 à 119 999	18	68,4 %	9	50,0 %	80,2 %	1	5,6 %	79,3 %	1	5,6 %	73,0 %	3	16,7 %	66,8 %
120 000 ou plus	298	100 %	94	31,5 %	100 %	6	2,0 %	100 %	10	3,4 %	100 %	64	21,5 %	100 %
Total	945	100 %	475	50,3 %	100 %	29	3,1 %	100 %	37	3,9 %	100 %	193	20,4 %	100 %

* 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.