



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2019-2020

Janvier 2021

e-Doc 6445567



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2019-2020

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2020

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 2019-2020

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 : cncs.info.ccsn@canada.ca

Site Web : suretenucleaire.gc.ca

Facebook : facebook.com/Commissioncanadiennedesuretenucleaire

YouTube : youtube.com/ccsncncs

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

LinkedIn : linkedin.com/company/cncs-ccsn

Historique de publication

Janvier 2021 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
	Dossiers d'équité en matière d'emploi	4
	Surveillance et production de rapport	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 (GDEE)	5
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	5
	Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales	8
	Embauche	8
	Avancement professionnel	8
	Départs	9
	Rémunération	9
4.	Initiatives et pratiques en cours à l'appui de la diversité et de l'inclusion à la CCSN	10
5.	Mise en œuvre du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022	10
6.	Efforts d'inclusion supplémentaires	11
	Culture de sûreté réglementaire	11
	Politiques et processus visant à favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif	12
	Mieux-être en milieu de travail	12
	Compétences organisationnelles	13
	Les femmes en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques	15
	Consultation	16
7.	Conclusion	17

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2020..... 18

Tableau 1 : Représentation et disponibilité sur le marché du travail au sein des GDEE 18

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

18

Tableau 3 : Représentation des GDEE selon la CPEME 19

Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail 19

Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail 20

Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail..... 20

Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail..... 21

Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME 22

Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME 22

Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME 23

1. Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général

Notre travail

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) réglemente 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 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 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 déclassé des usines d'eau lourde
- l'utilisation des substances nucléaires et des appareils à rayonnement
- l'emballage et le transport des substances nucléaires
- l'importation et l'exportation des substances et de l'équipement nucléaires

La CCSN 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 12 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont deux 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 aux 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, la CCSN valorise le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sécurité. La CCSN s'engage à faire en sorte que son effectif soit représentatif et le reflet de la société canadienne. De plus, elle s'efforce 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 l'aider 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 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, une culture qui est définie comme les attitudes, les valeurs et les comportements communs qui influent sur la façon dont les responsabilités en matière de réglementation sont remplies.

Son Plan pour l'équité en matière d'emploi (2013-2018) étant venu à échéance, la CCSN est passée à une nouvelle formule et a officiellement lancé et mis en œuvre un Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022. Ce rapport précise les objectifs de la CCSN à l'égard de la création d'un effectif diversifié et d'un milieu de travail inclusif et présente les résultats escomptés, les activités proposées et les indicateurs de rendement pour réaliser les objectifs en matière de diversité et d'inclusion.

La CCSN continue de tirer parti de la diversité de la main-d'œuvre canadienne pour garantir qu'elle est bien outillée et dispose de différents points de vue pour innover et résoudre les problèmes nucléaires complexes auxquels elle sera confrontée en tant qu'organisme de réglementation. Cependant, reconnaissant que la diversité à elle seule n'est pas suffisante, une attention particulière a été portée à l'inclusion. Dans l'objectif de continuer à créer un milieu de travail sain et respectueux où les employés se sentent physiquement, psychologiquement et intellectuellement en sécurité, un examen des systèmes d'emploi a débuté en janvier 2020. Il s'agit d'une mesure proactive visant à garantir la poursuite des progrès vers la création d'un milieu de travail inclusif qui accueille un effectif diversifié et qualifié, à l'image de la société canadienne.

Dossiers d'équité en matière d'emploi

La CCSN tient des dossiers d'équité en matière d'emploi. Tous les nouveaux employés sont invités à remplir un questionnaire d'auto-identification dont les données sont saisies dans le système d'information sur les ressources humaines. De plus, la CCSN mène une campagne d'auto-identification annuelle qui permet aux employés de mettre à jour leur statut aux fins de l'équité en matière d'emploi ou de s'auto-identifier, s'ils ne l'ont pas déjà fait. Les employés peuvent examiner leurs renseignements d'auto-identification pour en confirmer l'exactitude.

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. La CCSN envisage de ventiler les données d'équité en matière d'emploi pour mieux saisir les répercussions pour certains sous-groupes désignés aux fins de l'EE.

La CCSN reconnaît qu'elle doit aussi cerner les besoins d'autres groupes en quête d'équité et y répondre afin de créer un milieu de travail véritablement représentatif et inclusif. Elle surveillera le projet de modernisation de l'auto-identification du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et espère qu'il permettra d'identifier d'autres membres de la société canadienne en quête d'équité.

Surveillance et production de rapport

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 SCT, 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 législation 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 81,4 % au sondage de 2019, 86 % des employés de la CCSN (89 % en 2018) estiment que l'organisation les traite avec respect, un résultat supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique (82 %). De plus, 73 % des employés de la CCSN croient que chaque personne de leur unité de travail est acceptée comme membre à part entière de l'équipe, résultat légèrement inférieur à celui de l'ensemble de la fonction publique (75 %). De plus, 82 % des employés de la CCSN estiment que la CCSN met en œuvre des activités et des pratiques qui favorisent la création d'un milieu de travail diversifié, un taux supérieur aux résultats de l'ensemble de la fonction publique (79 %). La CCSN surveille également les réponses obtenues à d'autres questions du SAFF se rapportant 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 (GDEE)

Les données utilisées pour calculer la disponibilité sur le marché du travail (DMT) proviennent du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données nationales sur la DMT ont servi à calculer la DMT 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).

Sur la base de consultations menées auprès du SCT, la CCSN a ajusté sa méthodologie de rapport pour l'harmoniser avec la méthodologie du marché du travail et les normes de rapport sur l'équité en matière d'emploi. Voilà pourquoi les étudiants et les employés en congé non rémunéré ont été exclus des calculs. 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.

Au 31 mars 2020, la CCSN comptait 843 employés. Dans les pages suivantes, nous mettons en évidence la représentation des quatre GDEE à la CCSN au 31 mars 2020.

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

Les employés de la CCSN sont représentés dans six des quatorze CPEME (voir les tableaux A, B et C) :

- 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 en 2019-2020 avec la représentation prévue dans le Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	2019-2020	Prévisions	2019-2020	Prévisions	2019-2020	Prévisions	2019-2020	Prévisions
	%	%	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	35,0	38,7	0,0	1,1	0,0	1,1	*	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	47,3	48,0	*	*	*	*	12,7	14,4
Professionnels	41,5	44,9	2,7	3,3	3,1	3,5	24,4	23,4
Personnel semi-professionnel et technique	35,9	40,7	*	*	*	*	*	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	90,2	88,4	5,9	5,7	5,9	5,7	20,6	19,3
Personnel de bureau	81,0	78,0	*	*	*	*	14,3	15,6

* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat des chiffres de représentation était de cinq personnes ou moins.

Avec les nouvelles données de la DMT et après avoir atteint la plupart des prévisions de son Plan d'équité en matière d'emploi 2013-2018, la CCSN a mis à jour ses prévisions de représentation dans le Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022 en se fondant sur le Recensement du Canada 2016, l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et la représentation interne. Comme l'indique le tableau A, la CCSN a atteint ou dépassé (en vert) un peu moins de la moitié des objectifs liés à la représentation prévus pour les GDEE et les CPEME pour 2021-2022.

Tableau B : Comparaison de la représentation des employés de la CCSN et de la DMT, 2018-2019 par rapport à 2019-2020

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	Disponibilité sur le marché du travail (DMT)*	2018-2019		2019-2020	
		CCSN	Représentation en pourcentage de la DMT*	CCSN	Représentation en pourcentage de la DMT*
	%	%	%	%	%
Femmes	48,2	50,3	104,3	49,3	102,4
Autochtones	4,0	3,1	76,7	2,1	53,4
Personnes handicapées	9,1	3,9	43,0	4,3	46,9
Membres de minorités visibles	21,3	20,4	95,9	19,9	93,6

* La représentation pour 2019-2020 a été calculée au moyen de la DMT fondée sur les données du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Comme l'indique le tableau B, en 2019-2020, la CCSN a observé une représentation plus faible dans trois des quatre GDEE par rapport à la DMT fondée sur les données du Recensement de 2016. La représentation des personnes handicapées a augmenté, mais demeure inférieure à la DMT. Les femmes dépassent encore la DMT, mais leur représentation a légèrement diminué.

Plus précisément,

- la représentation en pourcentage de la DMT a diminué, passant de 104,3 % à 102,4 % pour les femmes qui représentent 49,3 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a considérablement diminué, passant de 76,7 % à 53,4 % pour les Autochtones, qui représentent 2,1 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 43 % à 46,9 % pour les personnes handicapées, qui représentent 4,3 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a diminué, passant de 95,9 % à 93,6 % pour les membres de minorités visibles, qui représentent 19,9 % 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 selon la CPME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Cadres supérieurs	20	2,4	7	35	0	0,0	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	6,5	26	47,3	0	0,0	*	*	6	10,9
Professionnels	585	69,4	243	41,5	11	1,9	25	4,3	141	24,1
Personnel semi-professionnel et technique	39	4,6	14	35,9	*	*	*	*	7	17,9
Personnel administratif et personnel de bureau principal	102	12,1	92	90,2	*	*	*	*	9	8,8
Personnel de bureau	42	5,0	34	81,0	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	843	100,0	416	49,3	18	2,1	36	4,3	168	19,9

* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat des chiffres de représentation était de cinq personnes ou moins.

Comme l'indique le tableau C, la CPME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 69,4 % 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 (103,9 %), tandis que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées y sont sous-représentés (75,5 %, 78,3 % et 48 % de la DMT, respectivement).

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

Embauche

Au total, 64 nouveaux employés ont été embauchés à la CCSN en 2019-2020.

Le taux d'embauche global chez les femmes (54,7 %) est supérieur à la DMT (48,2 %), ce qui montre que la CCSN continue d'accroître sa représentation de femmes. Le taux d'embauche chez les femmes a dépassé la DMT dans deux CPEME : les cadres intermédiaires et autres gestionnaires et le personnel de bureau.

Le taux d'embauche chez les femmes est inférieur à la DMT dans les CPEME suivantes : cadres supérieurs (0 % contre 27,6 %), professionnels (44,1 % contre 55 %), personnel semi-professionnel et technique et personnel administratif et personnel de bureau principal (77,8 % contre 82,4 %). Certains pourcentages ont été supprimés puisque le nombre d'embauches par catégorie professionnelle se situait à 5 ou moins et n'a donc pas été divulgué.

Le taux d'embauche global chez les Autochtones est inférieur à la DMT (0 % contre 4 %).

Le taux d'embauche global chez les membres de minorités visibles (15,6 %) est inférieur à la DMT (21,3 %). Le taux d'embauche des membres de minorités visibles a dépassé la DMT dans deux CPEME : cadres intermédiaires et autres gestionnaires et personnel semi-professionnel et technique. Il est inférieur à la DMT dans toutes les autres CPEME : cadres supérieurs, professionnels, personnel administratif et personnel de bureau principal et personnel de bureau. Les pourcentages ont été supprimés, puisque le nombre d'embauches par catégorie professionnelle se situait à 5 ou moins et n'a donc pas été divulgué.

En ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, le taux global est légèrement supérieur à la DMT (9,4 % contre 9,1 %). Le taux d'embauche de personnes handicapées a dépassé la DMT dans trois CPEME : cadres intermédiaires et autres gestionnaires, professionnels et personnel semi-professionnel et technique. Le taux d'embauche de personnes handicapées est inférieur à la DMT dans les catégories professionnelles suivantes : cadres supérieurs, personnel administratif et personnel de bureau principal et personnel de bureau. Les pourcentages ont été supprimés, puisque le nombre d'embauches par catégorie professionnelle était de 5 ou moins et n'a donc pas été divulgué.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les taux d'embauche, veuillez-vous reporter au tableau 8 de l'annexe.

Avancement professionnel

En tout, 71 employés ont été promus à la CCSN en 2019-2020, par rapport à 92 en 2018-2019. Des promotions ont eu lieu dans les quatre GDEE.

Dans l'ensemble, 43 femmes ont été promues. Le taux de promotions de femmes a dépassé leur représentation interne (60,6 % contre 49,3 %). Des femmes ont été promues dans toutes les catégories professionnelles, la majorité de ces promotions (33) survenant dans le groupe des professionnels.

Le taux global de promotion d'Autochtones a dépassé leur représentation interne (5,6 % contre 2,1 %). La plupart de ces promotions sont survenues dans le groupe des professionnels.

Le taux global de promotion de personnes handicapées a dépassé leur représentation interne (5,6 % contre 4,3 %). La plupart de ces promotions sont survenues dans le groupe des professionnels.

Au total, 14 membres de minorités visibles ont été promus. Le taux global de promotion de membres de minorités visibles était légèrement inférieur à leur représentation interne (19,7 % contre 19,9 %). Toutes les promotions de membres de minorités visibles sont survenues dans le groupe des professionnels.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les taux d'avancement professionnel, veuillez-vous reporter au tableau 9 de l'annexe.

Départs

Au total 114 employés ont quitté l'organisation en 2019-2020. Il y a eu des départs dans les quatre GDEE. Le taux de départ était légèrement supérieur à la représentation interne pour trois des GDEE : femmes, personnes handicapées et Autochtones.

La CCSN a observé une augmentation du taux de départ chez les Autochtones, qui s'est établi à 7 % par rapport à leur représentation interne de 2,1 %. Sur les huit Autochtones qui ont quitté la CCSN, 50 % faisaient partie de la catégorie des professionnels. Sur les sept Autochtones qui ont quitté un poste de durée indéterminée, la raison prédominante était pour occuper un poste dans une autre organisation.

Le taux global de départ des femmes était supérieur à leur représentation interne (58,8 % contre 49,3 %). Sur les 67 femmes qui ont quitté l'organisation, la plupart appartenaient à deux CPEME : professionnels (35) et personnel administratif et personnel de bureau principal (21). Sur les 46 femmes qui occupaient un poste de durée indéterminée, 78,2 % ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation, tandis que 15,2 % sont parties à la retraite.

En ce qui concerne les membres de minorités visibles, le taux global de départ était inférieur à leur représentation interne (16,7 % contre 19,9 %). Sur les 19 personnes qui ont quitté l'organisation en 2019-2020, la plupart appartenaient à la CPEME des professionnels (13). Parmi les 15 membres de minorités visibles qui occupaient un poste de durée indéterminée, la plupart ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation.

Au total, six personnes handicapées ont quitté l'organisation en 2019-2020, ce qui est légèrement supérieur à leur taux de représentation interne (5,3 % contre 4,3 %). Les raisons du départ des personnes handicapées ont été principalement attribuées à la retraite et au départ pour une possibilité d'emploi dans une autre organisation.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les départs, veuillez-vous reporter au tableau 10 de l'annexe.

Rémunération

Comme la CCSN dispose de professionnels hautement spécialisés dans toute l'organisation, environ 56 % des employés gagnent 100 000 \$ ou plus par année, comparativement à 53 % au cours de l'exercice précédent. Exception faite des minorités visibles, tous les autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi ont un pourcentage de rémunération inférieur. Les données sur l'échelle salariale pour les Autochtones sont supprimées en raison du faible nombre dans les cellules et elles ne sont donc pas divulguées.

Répartition selon le GDEE :

- 42,5 % des femmes ont gagné 100 000 \$ ou plus
- 47,2 % des personnes handicapées ont gagné 100 000 \$ ou plus
- 60,1 % des membres de minorités visibles ont gagné 100 000 \$ ou plus

Pour obtenir des données plus détaillées sur les échelles salariales, veuillez-vous reporter au tableau 11 de l'annexe.

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

Dans le cadre de son Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, la CCSN poursuit la mise en œuvre d'activités, notamment :

- la sensibilisation au moyen d'une campagne annuelle d'auto-identification qui permet aux employés de mettre à jour leur statut à l'égard de l'équité en matière d'emploi ou de s'auto-identifier s'ils ne l'ont pas déjà fait
- la collaboration avec le SCT pour garantir que la section « Identité de genre » de son formulaire d'auto-identification utilise un libellé approprié, de manière à encourager les employés à s'identifier correctement
- la promotion d'activités et d'histoires sur la diversité par l'entremise du bulletin interne, d'écrans de télévision 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 (Journée Chemise rouge), 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, une foire virtuelle sur la santé, des défis de remise en forme, des ateliers, des webinaires et des événements d'apprentissage libre
- le lancement de formations destinées à l'ensemble du personnel :
 - Compréhension des préjugés inconscients (employés)
 - Dépasser les préjugés inconscients au travail (gestionnaires)
 - Prévention du harcèlement et de la violence au travail au Canada (employés et gestionnaires)
- l'élaboration d'un cadre de gouvernance pour le lancement de réseaux d'employés

5. Mise en œuvre 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*. Il décrit aussi 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.

Ce plan, présenté aux employés en octobre 2019, a été élaboré sur la base des pratiques exemplaires répertoriées et d'idées provenant de nombreuses parties intéressées à la CCSN, y compris des employés, l'agent négociateur (NUREG), le Comité de gestion des ressources humaines, le Groupe de travail sur la culture de sûreté réglementaire, le Réseau des jeunes professionnels et le Réseau des professionnels de l'administration.

Le Plan sera mis à jour annuellement pour garantir que la CCSN tire parti de ses succès et poursuit son travail sur les principaux domaines à améliorer. Toutes les voix sont essentielles à la conversation sur la façon dont la diversité peut être soutenue sans réserve tout en favorisant l'inclusion à la CCSN.

Le Plan comportait des activités pour les employés, notamment :

- participer à une séance de réflexion conceptuelle pour trouver des moyens innovants de faire de la CCSN un milieu de travail plus inclusif
- lire le Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022
- encourager les employés à parler d'inclusion avec leurs collègues
- se tenir au courant de l'Initiative pour la diversité et l'inclusion promue par l'entremise du bulletin interne pour les employés

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, la culture de sûreté réglementaire s'exprime par les attitudes, les valeurs et les comportements qui sont démontrés en vue d'exécuter les 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 la culture de sûreté réglementaire de la CCSN. Les caractéristiques suivantes sous-tendent et favorisent la culture de sûreté réglementaire et l'environnement inclusif souhaités que la CCSN s'efforce d'instaurer :

- 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 ces caractéristiques dans le travail quotidien favorise l'amélioration continue d'une culture de sûreté en constante évolution qui contribue de façon importante à la capacité de la CCSN 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 assemblées générales 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 assemblées générales ont eu lieu en 2019-2020. Ces séances offrent aux employés l'occasion de poser des questions, de proposer des idées d'amélioration et de soulever des enjeux 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.

En février 2020, la CCSN a lancé auprès de ses employés un sondage *Prendre le pouls* relatif au signalement des problèmes afin de mieux comprendre leurs préoccupations concernant la crainte de représailles. Un résumé des 339 réponses a été présenté aux gestionnaires et diffusé à tous les employés. En s'appuyant sur les résultats, les gestionnaires se sont engagés à améliorer les communications en fournissant des commentaires, en communiquant les justifications et les décisions et en ayant une discussion honnête et franche à propos de toute situation, quelle qu'en soit l'issue.

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 milieu de travail inclusif*
- *Politique sur le respect en milieu de travail*
- *Politique sur le système de gestion informelle des conflits*
- *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

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 offert le programme de formation en santé mentale « L'esprit au travail » aux employés et aux gestionnaires
- a lancé une page intranet remaniée sur les employés, la santé et le bien-être

- a instauré des réunions d'intégration avec les nouveaux gestionnaires pour les renseigner sur leur nouvel environnement de travail du point de vue des relations de travail et pour répondre à toute question ou préoccupation liée à la gestion du personnel
- a lancé un examen du programme de prévention des dangers afin de cerner/corriger tous les dangers dans le milieu de travail, y compris en matière de sécurité psychologique
- a lancé la campagne « Je ne me reconnais pas » pour la cinquième année consécutive
- a fait la promotion des politiques, programmes, ressources et outils disponibles à l'appui de la santé mentale et du bien-être des employés (Programme d'aide aux employés, plateforme numérique pour le bien-être [LifeSpeak], Système de gestion informelle des conflits, etc.)
- a fait la promotion du bien-être par l'entremise de différents articles dans le bulletin d'information interne
- a organisé l'activité d'apprentissage en ligne « Votre santé avant tout »
- a tenu un kiosque sur le bien-être lors de son événement annuel pour les employés
- a organisé des séances mensuelles de pause-santé pour la santé mentale
- a mis en place un kiosque « Bell Cause pour la cause » à l'administration centrale pour promouvoir l'importance de la santé mentale
- a lancé sa première foire de la santé virtuelle
- a organisé des séances avec des conférenciers invités à parler de différents sujets liés au bien-être
- a fait la promotion des ateliers, séminaires, webinaires, formations, ressources et outils pour un milieu de travail sain disponibles dans l'ensemble de la fonction publique ou auprès d'autres sources

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 tous les processus de gestion des ressources humaines. Pour renforcer les comportements souhaités en matière de leadership et de gestion, la CCSN continue également d'utiliser les compétences clés en leadership du SCT, qui constituent le fondement de la gestion des talents des cadres supérieurs. Les comportements de leadership inclusif définis par Deloitte ont aussi été mis en correspondance avec les compétences clés en leadership afin de garantir que l'évaluation des cadres pour la sélection de candidats et la rétroaction qui leur est donnée soit fondée sur les comportements de leadership inclusifs attendus par la CCSN.

Examen des systèmes d'emploi

Parmi les initiatives clés du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, un examen des systèmes d'emploi (ESE) a été lancé en janvier 2020. Cette mesure visait à garantir que la CCSN poursuive ses progrès vers la création d'un milieu de travail inclusif qui accueille un effectif diversifié et compétent reflétant la société canadienne.

Une vaste portée a été définie pour cet examen de manière à ne pas se limiter aux quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées) dans l'espoir de saisir des renseignements sur les pratiques exemplaires et les obstacles qui peuvent exister pour tous les employés. La COVID-19 a retardé l'officialisation de ces travaux et le rapport sera achevé d'ici la fin de janvier 2021.

Réseaux d'employés

Même si la CCSN compte déjà deux groupes, le Réseau des jeunes professionnels (RJP) et le Réseau des femmes en STIM (FESTIM), un meilleur cadre de gouvernance a été établi en prévision du lancement d'autres réseaux, comme le Réseau des employés noirs et le Réseau des

employés autochtones, qui ont tous deux été lancés en 2020. L'objectif était de servir de ressource pour les employés et l'organisation et d'offrir aux employés la possibilité de tisser des liens, tout en fournissant une orientation et un leadership stratégiques pour favoriser la santé, la sécurité et l'inclusion pour tous.

ACS+

L'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est une application relativement nouvelle à la CCSN, mais beaucoup de travail a été accompli dans ce domaine au cours du dernier exercice. Un centre de responsabilité de l'ACS+ a été désigné à la Direction de la planification stratégique. Il assure la liaison, la coordination et la prestation de conseils en matière d'ACS+. Ce groupe collabore avec le Comité consultatif sur l'ACS+ (niveau des DG) et avec un groupe de travail sur l'ACS+ (niveau des employés) nouvellement formé en vue de rédiger une politique et une structure de gouvernance internes sur l'ACS+ et de s'employer à la faire connaître dans l'ensemble de la CCSN. À cette fin, les vice-présidents des Affaires réglementaires et des Services de gestion ont récemment été désignés en tant que co-champions de l'ACS+ à la CCSN.

L'application de l'ACS+ au travail à la CCSN est un effort continu et important en vue de créer et de maintenir des programmes, des politiques et des services inclusifs et accessibles. Par exemple, cette année, les considérations liées à l'ACS+ ont servi à élaborer les modifications proposées au *Règlement sur la radioprotection*. La CCSN s'est concentrée sur les modifications susceptibles d'avoir des répercussions involontaires sur des groupes vulnérables, comme les travailleuses du secteur de l'énergie nucléaire et les nourrissons allaités.

Apprentissage et perfectionnement

La CCSN continue d'investir considérablement dans l'apprentissage et le perfectionnement des employés, consacrant en moyenne 2 à 3 % de la masse salariale par année à des activités d'apprentissage, ce qui est nettement plus que d'autres ministères et que l'industrie. La CCSN encourage les employés à participer à des programmes de perfectionnement personnel et professionnel tout au long de leur carrière.

Cette année, la CCSN a organisé une séance d'apprentissage libre sur le rôle de la prise de risque dans l'apprentissage et l'utilisation des langues, présentée par le directeur du Centre canadien d'études et de recherche en bilinguisme et aménagement linguistique de l'Université d'Ottawa. La séance visait à encourager les employés à incorporer l'apprentissage dans leurs activités quotidiennes et à promouvoir un bilinguisme réceptif.

La CCSN fait régulièrement la promotion des activités et des événements d'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) dans les catégories suivantes :

- santé mentale
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée/bien-être
- respect et inclusion
- pleine conscience
- communication et gestion des conflits
- apprentissage d'une langue seconde

Les demandes de formation avec formateur ont légèrement diminué (59 contre 68), mais les demandes de formation en ligne ont plus que doublé (1 847 contre 696) l'an dernier. Les cinq principales formations en ligne pour 2019-2020 (exception faite des programmes de leadership) sont présentées dans le tableau suivant :

Titre du cours	% d'employés inscrits
Prévention du harcèlement et de la violence au travail au Canada	42,0
Compréhension des préjugés inconscients	37,0
Sensibilisation à la sécurité	8,9
Dépasser les préjugés inconscients au travail	8,2
Introspection culturelle : ce que je sais et ce que j'ignore	3,0

Les cours suivants ont été présentés dans le cadre de la promotion mensuelle à la CCSN des cours de l'École de la fonction publique du Canada :

- Mars : Exercices en français langue seconde
- Avril : Introduction à l'Analyse comparative entre les sexes Plus
- Mai : Élaborer un plan pour faire évaluer sa carrière
- Juin : Séries d'apprentissages sur les questions autochtones
- Juillet : Optimisation de votre équilibre travail/vie privée : analyser son équilibre de vie
- Août : Prévention du harcèlement et de la violence au travail
- Septembre : Gérer les conversations difficiles
- Octobre : Votre rôle dans la diversité au travail
- Novembre : Gestion des connaissances
- Décembre : Instaurer la confiance grâce à une communication efficace

De plus, afin de mieux outiller les gestionnaires et les employés pour qu'ils reconnaissent et repèrent leurs propres préjugés inconscients, les différentes formes de harcèlement et les signes avant-coureurs d'un comportement violent, les cours succincts suivants de l'École de la fonction publique du Canada offerts en ligne ont été désignés comme formation attendue pour le personnel et les gestionnaires :

- Compréhension des préjugés inconscients (employés)
- Dépasser les préjugés inconscients au travail (gestionnaires)
- Prévention du harcèlement et de la violence au travail au Canada (employés et gestionnaires)

Autre nouveauté cette année, et en vue d'établir une culture de sûreté réglementaire rigoureuse, la CCSN a continué d'offrir 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, M^{me} 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). Elle a nommé une conseillère principale

auprès de FESTIM qui, sous sa direction, a piloté l'élaboration d'un plan triennal visant à permettre à la CCSN d'exercer un rôle de leadership important dans l'organisation, au pays et dans le monde entier. 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. Des groupes de travail plus restreints mettent en œuvre des éléments particuliers du plan, notamment : un Réseau des femmes en STIM, un programme d'encadrement et de mentorat, un projet de recherche pour les femmes en STIM, ainsi que des activités de sensibilisation.

L'objectif du **programme d'encadrement et de mentorat** est de veiller à ce que ces deux options soient mises à la disposition des femmes en STIM, à différents niveaux, y compris à l'égard du leadership dans les STIM. Le programme aidera les femmes à acquérir, améliorer et mettre en œuvre les mentalités, les comportements, les outils et les stratégies pour accroître leur confiance et leurs compétences à l'égard des STIM dans leur vie professionnelle. **L'initiative de recherche pour les femmes dans les STIM** vise à renforcer la capacité des femmes à entreprendre une carrière en recherche dans les STIM en augmentant le pourcentage de femmes qui se lancent dans la recherche, qui publient ou présentent des exposés à des congrès, qui occupent des postes de recherche de haut niveau dans le domaine nucléaire, sans se limiter à ce secteur. Le Comité de gestion a approuvé les priorités de l'initiative en juillet 2020, qui comprennent un forum annuel sur la recherche menée conjointement par la CCSN et le Conseil national de recherches, l'acquisition de compétences en mettant l'accent sur les possibilités de formation d'étudiants et l'offre de possibilités aux femmes de faire de la recherche dans les STIM. L'équipe du tonnerre FESTIM a formé un **groupe de travail sur la sensibilisation** qui se concentrera sur la création d'outils pour guider le personnel qui mène des activités de relations externes tout en continuant à promouvoir la représentation des femmes en STIM dans ces activités, en plus de multiplier les collaborations stratégiques avec les organisations de sensibilisation aux domaines STIM. Ces efforts visent collectivement à augmenter le pourcentage de femmes dans les carrières en STIM et la filière de talent, non seulement dans l'industrie nucléaire, mais aussi dans le milieu scientifique au sens large.

Toujours dans l'optique de soutenir les femmes dans les STIM, cinq employées et la présidente ont assisté au congrès annuel *Le nucléaire au féminin* qui a eu lieu dans le comté de Bruce en 2019 et qui a comporté des visites d'industries locales. Des femmes en STIM faisant partie de l'effectif de la CCSN ont aussi participé à une formation sur l'encadrement et le mentorat, à l'élaboration de politiques avec l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN) en plus d'animer des ateliers à l'échelle de la CCSN au sujet des répercussions de la COVID-19 sur une carrière dans les STIM.

Le 7 février 2020, 15 employés des STIM de la CCSN (hommes et femmes) ont participé au symposium du Conseil national de recherches du Canada célébrant les femmes qui façonnent la science au gouvernement du Canada. L'événement a marqué la Journée internationale des femmes et des filles en sciences afin de reconnaître et de célébrer les femmes qui travaillent dans les domaines STIM au sein du gouvernement du Canada.

Consultation

Des représentants syndicaux du groupe Réglementation nucléaire (NUREG) rencontrent régulièrement la direction de la CCSN pour discuter des questions relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans le cadre du Comité de consultation patronale-syndicale (deux fois par an ou plus, au besoin) et de réunions mensuelles avec la Direction des ressources humaines. 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 2019-2020, l'effectif global de la CCSN a dépassé la DMT dans un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi : les femmes. Les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles demeurent sous-représentés, malgré une légère augmentation de la représentation des personnes handicapées. La sous-représentation de ces groupes a été perpétuée par des taux d'embauche inférieurs à la DMT et des taux de départ supérieurs à la représentation interne pour chacun des groupes désignés aux fins d'équité en matière d'emploi.

La CCSN s'est engagée à accroître la représentation de tous les groupes. Elle compte tirer parti du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022, qui comporte plusieurs mesures visant à renforcer la capacité de l'organisation à attirer et à maintenir en poste des membres des groupes désignés aux fins d'équité en matière d'emploi. La CCSN veut aussi faire en sorte que ses politiques et ses pratiques de gestion des ressources humaines éliminent tous les obstacles systémiques à la pleine participation à l'emploi.

À ce titre, la CCSN achèvera bientôt un examen des systèmes d'emploi (ESE) et revoit les objectifs de recrutement liés à l'équité en matière d'emploi en fonction des données actualisées de la DMT provenant du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les conclusions issues de l'ESE, ainsi que les résultats du sondage *Prendre le pouls* de 2020 sur les questions soulevées aideront la CCSN à élaborer un plan d'action pour remédier à la sous-représentation et promouvoir un comportement respectueux et des pratiques inclusives. De concert avec les réseaux d'employés, les conversations sur la race et la marginalisation d'autres groupes en quête d'équité dans un espace sûr et l'évaluation des dirigeants actuels et futurs sur leur manifestation de comportements inclusifs, ces travaux contribueront non seulement à augmenter la représentation des groupes en quête d'équité, mais aussi à créer les conditions pour qu'ils éprouvent un véritable sentiment d'appartenance à un milieu de travail respectueux et inclusif.

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2020

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

Tableau 1 : Représentation et disponibilité sur le marché du travail au sein des GDEE

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE) 31 mars 2020	Représentation à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	%	%	%
Femmes	416	49,3	48,2	102,4
Autochtones	18	2,1	4,0	53,4
Personnes handicapées	36	4,3	9,1	46,9
Membres de minorités visibles	168	19,9	21,3	93,6

** 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 2020	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)	772	387	50,1	*	*	*	*	151	19,6
Nouveau-Brunswick	6	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Québec	5	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Ontario (sauf la RCN)	42	16	38,1	0	0,0	0	0,0	13	31,0
Saskatchewan	9	*	*	*	*	*	*	*	*
Alberta	9	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	843	416	49,3	18	2,1	36	4,3	168	19,9

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq personnes ou moins.

Tableau 3 : Représentation des GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) 31 mars 2020	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	2,4	7	35,0	0	0,0	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	6,5	26	47,3	0	0,0	*	*	6	10,9
Professionnels	585	69,4	243	41,5	11	1,9	25	4,3	141	24,1
Personnel semi-professionnel et technique	39	4,6	14	35,9	*	*	*	*	7	17,9
Personnel administratif et personnel de bureau principal	102	12,1	92	90,2	*	*	*	*	9	8,8
Personnel de bureau	42	5,0	34	81,0	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	843	100,0	416	49,3	18	2,1	36	4,3	168	19,9

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq personnes ou moins.

Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Représentation à la CCSN (Femmes)		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
		N ^{bre}	%		
Cadres supérieurs	20	7	35,0	27,6	126,8
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	26	47,3	39,4	120,0
Professionnels	585	243	41,5	55,0	75,5
Personnel semi-professionnel et technique	39	14	35,9	53,5	67,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	102	92	90,2	82,4	109,5
Personnel de bureau	42	34	81,0	68,7	117,8
Total	843	416	49,3	48,2	102,4

**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 sur le marché du travail

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Représentation à la CCSN (Autochtones)		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	Nbre	Nbre	%	%	%
Cadres supérieurs	20	0	0,0	3,2	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	0	0,0	2,7	0,0
Professionnels	585	11	1,9	2,4	78,3
Personnel semi-professionnel et technique	39	*	*	4,2	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	102	*	*	3,5	*
Personnel de bureau	42	0	0,0	4,2	0,0
Total	843	18	2,1	4,0	53,4

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq 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 sur le marché du travail

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Représentation à la CCSN (Personnes handicapées)		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	Nbre	Nbre	%	%	%
Cadres supérieurs	20	*	*	5,0	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	*	*	5,0	*
Professionnels	585	25	4,3	8,9	48,0
Personnel semi-professionnel et technique	39	*	*	7,6	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	102	*	*	10,0	*
Personnel de bureau	42	0	0,0	9,3	0,0
Total	843	36	4,3	9,1	46,9

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq 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 sur le marché du travail

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Représentation à la CCSN (Membres de minorités visibles)		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	N ^{bre}	%	%	%
Cadres supérieurs	20	*	*	11,5	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	55	6	10,9	17,6	62,0
Professionnels	585	141	24,1	23,2	103,9
Personnel semi-professionnel et technique	39	7	17,9	19,1	94,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	102	9	8,8	16,4	53,8
Personnel de bureau	42	*	*	21,9	*
Total	843	168	19,9	21,3	93,6

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq personnes ou moins.

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

Représentation dans les embauches, les avancements professionnels, les départs et les échelles salariales

Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Embauche							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	2	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Professionnels	34	15	44,1	0	0,0	*	*	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	6	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	18	14	77,8	0	0,0	0	0,0	*	*
Personnel de bureau	3	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	64	35	54,7	0	0,0	6	9,4	10	15,6

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq personnes ou moins.

Remarque : Le nombre d'embauches a diminué puisque l'embauche d'étudiants n'est plus comptabilisée, par suite d'une consultation auprès du SCT sur les exigences en matière de rapport.

Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Promotions							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	1	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	2	*	*	0	0,0	*	*	0	0,0
Professionnels	58	33	56,9	*	*	*	*	14	24,1
Personnel semi-professionnel et technique	3	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	6	6	100,0	*	*	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	1	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	71	43	60,6	*	*	*	*	14	19,7

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq personnes ou moins.

Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2020	Total des employés	Départs							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	3	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	4	*	*	*	*	*	*	*	*
Professionnels	64	35	54,7	*	*	*	*	13	20,3
Personnel semi-professionnel et technique	7	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	26	21	80,8	*	*	*	*	*	*
Personnel de bureau	10	7	70,0	*	*	*	*	0	0,0
Total	114	67	58,8	8	7,0	6	5,3	19	16,7

* La donnée a été supprimée afin de protéger la confidentialité de l'information en utilisant la suppression résiduelle ou lorsque la représentation était de cinq personnes ou moins.

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$) 31 mars 2020	Total des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	N ^{bre}	% du total des employés	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME
39 999 et moins	0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
40 000–44 999	0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
45 000–49 999	*	*	*	*	*	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
50 000–54 999	12	1,9	12	100	2,9	0	0,0	0,0	*	*	*	*	*	*
55 000–59 999	27	5,1	19	70,4	4,6	*	*	*	*	*	*	*	*	*
60 000–64 999	77	14,2	66	85,7	15,9	*	*	*	*	*	*	9	11,7	5,4
65 000–69 999	37	18,6	18	48,6	4,3	*	*	*	*	*	*	13	35,1	7,7
70 000–74 999	31	22,3	19	61,3	4,6	*	*	*	*	*	*	9	29	5,4
75 000–79 999	52	28,5	36	69,2	8,7	*	*	*	*	*	*	6	11,5	3,6
80 000–84 999	37	32,9	17	45,9	4,1	*	*	*	0	0,0	0,0	8	21,6	4,8
85 000–89 999	38	37,4	20	52,6	4,8	*	*	*	*	*	*	9	23,7	5,4
90 000–94 999	42	42,3	24	57,1	5,8	*	*	*	*	*	*	6	14,3	3,6
95 000–99 999	11	43,7	5	45,5	1,2	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	*	*	*
100 000 et plus	475	100,0	177	37,3	42,5	*	*	*	17	3,6	47,2	101	21,3	60,1
Total	843	100,0	416	49,3	100,0	18	2,1	100,0	36	4,3	100,0	168	19,9	100,0

*Remarque : Les échelles salariales ont été rajustées de manière à correspondre à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.