



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021

Septembre 2021

e-Doc : 6641900



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2021
Cat. N° 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, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Also published in English as: Employment Equity Annual Report 2020–21

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 :

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

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

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cnsccinfo@ccsn-ccsn.gc.ca

Site Web : <http://suretenucleaire.gc.ca/>

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

YouTube : <https://www.youtube.com/user/ccsnccsn>

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

LinkedIn : [linkedin.com/company/ccsn-ccsn](https://www.linkedin.com/company/ccsn-ccsn)

Historique de publication

Septembre 2021 Version 1.0

Table des matières

1.	Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général	1
	Notre travail.....	1
	Structure organisationnelle.....	1
2.	Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion.....	2
	Diversification continue de la main-d'œuvre	2
	Dossiers d'équité en matière d'emploi	3
	Surveillance et production de rapport.....	3
3.	Analyse des données sur la représentation de l'effectif.....	4
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.....	4
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.....	4
	Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales	7
	Embauches	7
	Avancement professionnel.....	8
	Départs	8
	Rémunération.....	9
4.	Mise en œuvre continue du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022	9
5.	Efforts d'inclusion supplémentaires.....	10
	Culture de sûreté réglementaire.....	10
	Politiques et processus visant à favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif	11
	Bien-être au travail	12
	Compétences organisationnelles	12
	Femmes en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques.....	18
	Consultations	19
6.	Conclusion	20
	Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2021	21
	Tableau 1 : Représentation et disponibilité sur le marché du travail au sein des GDEE.....	21
	Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la région de la capitale nationale et dans les provinces .	21

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME.....	22
Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail	23
Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail.....	23
Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail.....	24
Tableau 7 : Représentation des membres des minorités visibles selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail	24
Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME.....	25
Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME.....	26
Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME.....	26
Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale.....	27
Annexe B : Réponse de la Présidente à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du Bureau du Conseil privé.....	28

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 et 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 déclassement des usines de production 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 850 personnes 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 Power (Ontario), et un aux Laboratoires de Chalk River en Ontario.

Depuis mars 2020, la CCSN fonctionne presque entièrement à distance en raison de la pandémie de COVID-19. Comme la pandémie a eu un impact sur les habitudes de travail, la CCSN a rapidement commencé à réfléchir à l'avenir du travail à la CCSN. Ce faisant, l'organisation a établi les principes suivants pour « Retour sur les lieux de travail » :

- La santé et la sécurité des employés demeureront la **priorité absolue de la direction de la CCSN**
- La CCSN s'assurera qu'elle **s'acquitte de son mandat**

- En tant qu'employeur fédéral, **la CCSN fondera ses décisions sur les directives des organismes de santé publique et des organismes centraux comme le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)**
- La CCSN tiendra compte des **pratiques exemplaires** de l'industrie et du gouvernement
- La CCSN adoptera une approche progressive et mesurée
- La stratégie de Retour sur les lieux de travail (RLT) assurera une mise en œuvre cohérente, tout en s'adaptant à des considérations uniques liées aux immeubles, aux bureaux régionaux et aux sites
- Le **travail à domicile** sera optimisé. Les employés qui peuvent travailler à domicile continueront de le faire
- Une certaine **souplesse** sera offerte au besoin (c'est-à-dire que la réalité individuelle sera prise en compte)
- Les employés qui sont malades ou qui présentent des symptômes **doivent** rester chez eux
- La **mobilisation** des gestionnaires et des employés a autant d'importance que la préparation de l'espace physique
- Une **consultation** avec le syndicat du groupe Réglementation nucléaire (NUREG) et le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité (COSS) aura lieu

De nombreux employés de la CCSN se sentent plus productifs à la maison et, avec une plus grande flexibilité, ils estiment qu'ils pourraient mieux concilier leurs engagements professionnels et personnels.

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

Diversification continue de la main-d'œuvre

La CCSN s'est engagée à créer un environnement de travail sécuritaire, diversifié et inclusif pour tous ses employés et elle a renouvelé son engagement à respecter et à valoriser le point de vue de chaque employé. La CCSN s'efforce de renforcer sa culture de la diversité et de l'inclusion, qui est la marque d'une organisation véritablement saine et prospère. Faire preuve de leadership et prendre des mesures – collectivement et individuellement – constituent une priorité.

Les étapes suivantes ont été établies pour encourager les personnes à adhérer davantage à la diversité et à l'inclusion.

Apprenez à mieux écouter. L'écoute est une étape fondamentale et puissante pour en savoir plus sur les personnes qui nous entourent et leur accorder le respect qui va de pair avec le fait d'être entendu. Lorsque les gens écoutent, ils peuvent également gagner la confiance de leurs collègues en leur faisant partager la douleur du racisme et de l'intolérance auxquels ils ont été confrontés. L'établissement de ces liens est une autre façon de renforcer la confiance et l'intégration, ce qui profite à tout un chacun.

Soyez un allié pour ceux et celles qui sont victimes de discrimination. Les actions individuelles telles que l'éducation au racisme systémique et la dénonciation des préjugés quotidiens auxquels les gens sont confrontés dans leur vie sont essentielles. Les gestes visant à soutenir ne serait-ce qu'une seule personne peuvent avoir un impact considérable sur la vie des gens, leur rôle et leur place dans le milieu de travail, voire sur le milieu de travail lui-même.

Pour créer le changement, il faut des tenir conversations qui dérangent. Lorsque les gens s'ouvrent et partagent leurs pensées et leurs sentiments, et examinent les hypothèses et les

préjugés, cela crée un espace pour que les autres en fassent autant. Il est nécessaire de permettre la vulnérabilité et de démontrer que les questions et les croyances individuelles sont remises en question.

Il est possible de tenir des conversations sans parvenir à une résolution immédiate. Au travail, le réflexe naturel est de trouver des solutions aux problèmes. Mais il n'y a pas de réponses faciles aux questions complexes que sont le racisme et les autres formes de discrimination. Alors, on ne peut donc pas toujours s'attendre à une résolution – il s'agit d'un dialogue ouvert et continu.

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.

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.

Par le passé, les nouveaux employés recevaient un formulaire d'auto-identification au cours de leur première semaine, lors de leur rencontre en personne avec leur conseiller en rémunération. En raison de la transition vers l'intégration virtuelle en raison de la pandémie, les nouveaux membres du personnel reçoivent maintenant une version mise à jour du formulaire qui peut être signé et soumis par voie électronique afin de faciliter la collecte continue de ces données par la CCSN.

La CCSN a entamé le travail de mise à jour de ses systèmes et autres formulaires de RH en 2019-2020, et attend actuellement les orientations du SCT et du BDPRH pour déterminer la meilleure voie à suivre. La CCSN continue d'envisager la ventilation des données sur l'équité en matière d'emploi pour mieux saisir les répercussions pour certains sous-groupes désignés aux fins de l'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 ».

Surveillance et production de rapport

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN soumet le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le rapport décrit en détail la situation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif de la CCSN, ainsi que les activités et les événements réalisés pour se conformer à la législation et appuyer les initiatives gouvernementales relatives à la diversité et l'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. Les résultats du SAFF sont utilisés comme un outil de mesure clé par la haute direction pour évaluer le rendement de la CCSN en tant qu'employeur. Avec un taux de réponse de 82,6 % au sondage de 2020, les résultats étaient prometteurs :

- 89 % des employés de la CCSN sont d'avis que leur organisation les traite avec respect
- 81 % des employés de la CCSN estiment que la CCSN respecte les différences individuelles
- 78 % (73 % en 2019) des employés de la CCSN estiment que chaque membre de leur unité de travail est accepté à titre d'égal au sein de l'équipe
- 85 % (82 % en 2019) des employés de la CCSN jugent que la CCSN met en œuvre des activités et des pratiques favorisant la diversité dans le milieu de travail

La CCSN surveille également les réponses obtenues à d'autres questions du SAFF liées à la diversité et à l'inclusion et observe une tendance positive à l'égard de ces indicateurs clés. Les résultats montrent également que l'organisation est en avance dans la plupart de ces catégories par rapport à l'ensemble de la fonction publique fédérale.

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 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).

À la suite de consultations avec le SCT en 2020, la CCSN a ajusté sa méthode d'établissement de rapports pour l'harmoniser avec la méthodologie du marché du travail et les normes de rapport sur l'équité en matière d'emploi en excluant des calculs les étudiants et les employés en congé sans solde. 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 2021, la CCSN comptait 857 employés. Les sections suivantes montrent la représentation des quatre GDEE à la CCSN au 31 mars 2021.

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

Les employés de la CCSN sont représentés dans 6 des 14 CPEME :

- Cadres supérieurs
- Gestionnaires intermédiaires et autres
- 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 avec la DMT, 2019-2020 par rapport à 2020-2021

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	Disponibilité sur le marché du travail (DMT)*	2019-20		2020-2021	
			Représentation en pourcentage de la DMT*		Représentation en pourcentage de la DMT*
		CCSN		CCSN	
	%	%	%	%	%
Femmes	48,2	49,3	102,4	49,9	103,6
Autochtones	4,0	2,1	53,4	2,3	58,3
Personnes handicapées	9,1	4,3	46,9	4,2	46,2
Membres de minorités visibles	21,3	19,9	93,6	19,4	90,9

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

En 2020-2021, la CCSN a observé une représentation plus faible dans 3 des 4 GDEE par rapport à la DMT fondée sur les données du Recensement de 2016. La représentation des Autochtones a légèrement augmenté, mais ce chiffre demeure inférieur à la DMT. Les femmes dépassent encore la DMT, et leur représentation a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente.

Plus particulièrement :

- la représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 102,4 % à 103,6 % pour les femmes qui représentent 49,9 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 53,4 % à 58,3 % pour les Autochtones, qui représentent 2,3 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a légèrement diminué, passant de 46,9 % à 46,2 % pour les personnes handicapées, qui représentent 4,2 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a diminué, passant de 93,6 % à 90,9 % pour les membres de minorités visibles, qui représentent 19,4 % de l'effectif total de la CCSN

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

Tableau B : Comparaison de la représentation des employés de la CCSN en 2020-2021 par rapport à 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 2021	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2020-2021	Rep. prévue selon le Plan D&I 2019-2022	2020-2021	Rep. prévue selon le Plan D&I 2019-2022	2020-2021	Rep. prévue selon le Plan D&I 2019-2022	2020-2021	Rep. prévue selon le Plan D&I 2019-2022
	%	%	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	47,6	48,2	0,0	1,1	*	4,8	*	13,5
Gestionnaires intermédiaires et autres	49,1	49,3	0,0	1,1	*	5,5	*	11,8
Professionnels	42,4	45,6	2,0	2,7	4,0	4,2	23,0	22,3
Personnel semi-professionnel et technique	32,5	38,1	*	6,9	*	8,9	17,5	17,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	88,3	87,0	*	2,6	*	4,1	10,7	11,7
Personnel de bureau	79,5	76,9	*	6,4	0,0	2,3	*	9,8

* 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

En rouge – La représentation de la CCSN est inférieure à la représentation recommandée

En vert – La représentation de la CCSN est supérieure à la représentation recommandée

La représentation prévue (objectifs d'embauche) tient compte de l'écart de représentation actuel pour les CPME et de la disponibilité de personnes qualifiées au sein de la main-d'œuvre canadienne, ainsi que de la croissance ou de la réduction prévue de l'effectif de la CCSN et du taux de roulement prévu des employés. La représentation prévue est mise à jour chaque année en fonction des nouvelles données disponibles.

Comme l'indique le tableau A, la CCSN a atteint ou dépassé (en vert) 41 % des objectifs de représentation prévue pour 2019-2022 selon les CPME.

L'étude des systèmes d'emploi menée en 2020 recommandait de revoir les objectifs de représentation prévue des CPME aux fins de l'équité en matière d'emploi de la CCSN (objectifs d'embauche) dans le but d'améliorer la représentation de notre effectif dans toutes les catégories professionnelles et les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La CCSN créera un comité consultatif sur les objectifs d'embauche liés à l'équité en matière d'emploi, composé d'employés bénévoles provenant de divers niveaux REG et de diverses directions générales, de langue officielle française ou anglaise ainsi que des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ce groupe aura pour objectif de formuler des recommandations sur des ajustements proposés aux objectifs d'embauche et de générer des idées sur la mise en œuvre et la communication de ces objectifs d'embauche au sein de l'organisation. Les résultats et les nouveaux objectifs établis par

ce comité consultatif seront communiqués au Comité de direction pour approbation et intégrés dans un plan sur la diversité et l'inclusion actualisé.

La CCSN continuera de travailler à l'élaboration de plans visant à accroître la représentation de l'équité en matière d'emploi dans tous les GDEE.

Tableau C : Représentation des GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2021	Total des employés		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	21	2,5	10	47,6	*	*	*	*	*	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	53	6,2	26	49,1	*	*	*	*	*	*
Professionnels	596	69,5	253	42,4	12	2,0	24	4,0	137	23,0
Personnel semi-professionnel et technique	40	4,7	13	32,5	*	*	*	*	7	17,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	103	12,0	91	88,3	*	*	*	*	*	*
Personnel de bureau	44	5,1	35	79,5	*	*	0	0,0	*	*
Total	857	100,0	428	49,9	20	2,3	36	4,2	166	19,4

* 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 en fait foi le tableau C, la CPEME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 69,5 % du nombre total d'employés. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche des employés spécialisés dans le 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 (99,1 %), tandis que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées y sont sous-représentés (77,2 %, 83,9 % et 45,2 % de la DMT, respectivement).

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

Embauches

La CCSN a embauché 65 employés en 2020-2021.

Le taux d'embauche global chez les femmes (61,5 %) est supérieur à la DMT (48,2 %), ce qui montre que la CCSN continue d'accroître sa représentation de femmes. Le taux d'embauche des femmes a dépassé la DMT dans trois CPEME : les cadres intermédiaires et autres gestionnaires, les professionnels (55,8 % contre 55 %) et le personnel administratif et personnel de bureau principal (100 % contre 82,4 %). Le taux d'embauche chez les femmes est inférieur à la DMT dans les CPEME suivantes : cadres supérieurs (0 % contre 27,6 %), personnel semi-professionnel et technique et personnel de bureau. Dans la présente section, 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 4,0 %).

Le taux d'embauche global chez les membres de minorités visibles (9,2 %) est inférieur à la DMT (21,3 %). Le taux d'embauche des membres de minorités visibles a dépassé la DMT dans une CPEME : personnel de bureau. Le taux d'embauche est inférieur à la DMT dans toutes les autres CPEME : cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres gestionnaires; professionnels et personnel administratif et personnel de bureau principal.

En ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, le taux global est inférieur à la DMT (3,1 % contre 9,1 %). Le taux d'embauche des personnes handicapées a dépassé ou atteint la DMT dans deux CPEME : personnel semi-professionnel et technique et personnel administratif et personnel de bureau principal. Le taux d'embauche de personnes handicapées est inférieur à la DMT dans les catégories professionnelles suivantes : cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres gestionnaires, professionnels et personnel de bureau.

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

Avancement professionnel

À la CCSN, les promotions suivent un processus d'embauche officiel. L'organisation cherche à diversifier ses bassins de candidats en fondant toutes ses décisions d'embauche sur le mérite. En tout, 79 employés ont été promus au sein de la CCSN en 2020-2021, par rapport à 71 en 2019-2020. Des promotions ont eu lieu dans les quatre GDEE.

Dans l'ensemble, 52 femmes ont été promues. Le taux de promotion des femmes a dépassé leur représentation interne (65,8 % contre 49,9 %). Des femmes ont été promues dans toutes les catégories professionnelles, la majorité de ces promotions (30) survenant dans le groupe des professionnels.

Le taux global de promotion des Autochtones a légèrement dépassé leur représentation interne (2,5 % contre 2,3 %). La plupart de ces promotions sont survenues dans le groupe des professionnels.

Au total, sept personnes handicapées ont été promues. Le taux global de promotion des personnes handicapées a dépassé leur représentation interne (8,9 % contre 4,2 %). La plupart de ces promotions sont survenues dans le groupe des professionnels.

Au total, 15 membres de minorités visibles ont été promus. Le taux global de promotion des membres de minorités visibles était légèrement inférieur à leur représentation interne (19,0 % contre 19,4 %). Les promotions ont été réparties entre cinq des CPEME, et six promotions de minorités visibles ont eu lieu dans le groupe des professionnels.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les avancements professionnels, veuillez vous reporter au tableau 9 de l'annexe.

Départs

Au total, 59 employés ont quitté l'organisation en 2020-2021, soit une forte baisse par rapport à 2019-2020 (114). Il y a eu des départs dans les quatre GDEE. Le taux de départ était supérieur à la représentation interne pour les femmes et les Autochtones.

La CCSN a observé une augmentation du taux de départ chez les Autochtones, qui s'est établi à 5,1 % par rapport à leur représentation interne de 2,3 %. Les personnes qui ont quitté provenaient de trois CPEME : professionnels, personnel semi-professionnel et technique et personnel administratif et personnel de bureau principal. En ce qui a trait aux Autochtones qui occupaient un poste de durée indéterminée, ils ont quitté pour prendre leur retraite ou pour occuper un poste dans une autre organisation.

Le taux global de départ des femmes était supérieur à leur représentation interne (59,3 % contre 49,9 %). Sur les 35 femmes qui ont quitté l'organisation, la plupart faisaient partie de deux CPEME : professionnels (21) et personnel administratif et personnel de bureau principal (7). Sur les 34 femmes qui occupaient un poste de durée indéterminée, 44 % ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation, 32 % sont parties à la retraite, 9 % ont quitté pour occuper un poste à l'externe et le reste a quitté pour des raisons personnelles.

En ce qui concerne les membres de minorités visibles, le taux global de départ était inférieur à leur représentation interne (15,3 % contre 19,4 %). Les neuf membres de minorités visibles qui ont quitté l'organisation en 2020-2021 étaient dans la CPEME des professionnels et ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation ou pour prendre leur retraite.

Le taux de départ des personnes handicapées qui ont quitté l'organisation en 2020-2021 était légèrement supérieur à leur taux de représentation interne (5,1 % contre 4,3 %). Des données ont été supprimées pour protéger la confidentialité.

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 53 % des employés gagnent 100 000 \$ ou plus par année, comparativement à 56 % 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.

Parmi les employés qui ont gagné 100 000 \$ ou plus :

- 39,5 % étaient des femmes
- 30,0 % étaient des Autochtones
- 44,4 % étaient des personnes handicapées
- 57,8 % étaient des membres de minorités visibles

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

4. Mise en œuvre continue du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022

En 2019, la CCSN a officiellement lancé et mis en œuvre son Plan sur la diversité et l'inclusion (2019-2022). Le présent 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 atteindre les objectifs en matière de diversité et d'inclusion.

La CCSN a toujours compris que l'équité en matière d'emploi et la diversité sont des conditions nécessaires mais insuffisantes pour créer un milieu de travail respectueux, inclusif et empreint de confiance. Alors, au moment d'entamer la deuxième année du plan triennal, l'organisation a choisi de concentrer ses efforts dans les domaines suivants :

1. **Leadership inclusif** : préciser les attentes et les intégrer dans la gestion du rendement, s'engager dans des stratégies de recrutement pour combler les écarts et créer des espaces de conversation sûrs
2. **Conception du lieu de travail** : faire participer les réseaux d'employés à la prise de décision et à la conception du lieu de travail ACS+
3. **Renforcement des capacités en matière de D&I** : améliorer les connaissances sur le racisme, remettre en question les suppositions, réfléchir aux préjugés et développer des compétences pour identifier les micro-agressions sur le moment et y répondre
4. **Autonomisation et responsabilisation** : donner aux employés et aux cadres les moyens d'être confiants et prêts à faire face aux situations qui créent de la méfiance et nuisent à un lieu de travail inclusif

Le Plan est mis à jour annuellement pour garantir que la CCSN tire parti de ses succès et poursuit son travail sur les principaux domaines à améliorer. L'organisation a mis en œuvre les activités suivantes pour la période 2020-2021 :

- Mise à l'essai d'un processus de sélection des candidatures à l'aveugle lors du plus récent processus collectif de recrutement au niveau des directeurs, afin d'éliminer tout préjugé inconscient lors des phases initiales de sélection
- Réalisation de sondages auprès des employés sur des thèmes clés soutenant un milieu de travail sûr et respectueux (par exemple, la peur des représailles, la gestion, les impacts de la COVID-19), analyse des résultats, création de niveaux de référence pour l'analyse des tendances et établissement d'un plan d'action pour traiter les domaines d'amélioration prioritaires
- Renforcement du volet inclusion de la culture de sûreté réglementaire de la CCSN dans les objectifs des ententes de gestion du rendement de la direction
 - Cet élément est déjà incorporé dans les engagements organisationnels pour l'exercice 2021-2022
- Réalisation d'activités ciblées de recherche d'employés (p. ex. tableaux d'affichage des offres d'emploi ou salons de l'emploi virtuels axés sur les groupes désignés de l'EE)

5. 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 sont des éléments fondamentaux 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 souhaité 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

La CCSN reconnaît l'importance de sa propre culture de sûreté et a récemment effectué une auto-évaluation de sa culture de sûreté réglementaire par rapport aux principes internationaux de la culture de sûreté pour les organismes de réglementation nucléaire. Grâce à sa participation aux forums nationaux et internationaux, la CCSN continue de tirer parti des pratiques exemplaires à l'échelle internationale à l'égard de la culture de sûreté et de partager son expertise et ses connaissances sur cet important sujet.

La direction de la CCSN croit fermement qu'une organisation qui encourage activement une saine culture de sûreté peut avoir une forte influence sur les attitudes et les comportements des employés et donc sur le rendement individuel de ces derniers, ainsi que sur le rendement à l'échelle de l'organisation, en matière de sûreté.

La CCSN considère qu'il est important 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 s'informe régulièrement des 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 demeurent ouvertes à tous les employés, qui peuvent y assister virtuellement.

Il y a eu huit assemblées générales en 2020-2021. Ces rencontres 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. Parmi les sujets abordés lors de ces rencontres, citons le retour progressif sur le lieu de travail, la résilience psychologique face à la pandémie, la vaccination contre la COVID-19 et les mises à jour du Code de valeurs et d'éthique de la CCSN.

Les résultats du SAFF 2020 ont montré une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente; 80 % des employés estiment que la CCSN entreprend les bonnes initiatives pour améliorer sa culture de sûreté. Les résultats ont également montré une augmentation de 11 % de la confiance des employés envers la haute direction, ce qui place l'organisation à un niveau encourageant de 70 %.

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. Dans cette optique, 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'opinion professionnelle
- Processus pour publier et afficher des documents techniques ou des articles de revues

Bien-être au 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 virtuellement le programme de formation en santé mentale « L'esprit au travail » aux gestionnaires (voir la section Apprentissage et perfectionnement pour obtenir plus d'information)
- a tenu 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 terminé l'examen du programme de prévention des dangers afin de cerner/éliminer tous les dangers dans le milieu de travail, y compris en matière de sécurité psychologique
- a lancé la nouvelle formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail pour les employés, les gestionnaires, les comités de SST et les destinataires désignés
- a entamé une évaluation du milieu de travail en lien avec le harcèlement et la violence sur le lieu de travail
- a créé des trousseaux hebdomadaires sur la santé mentale afin d'aider les employés et les gestionnaires à maintenir une bonne santé mentale
- a lancé des évaluations ergonomiques virtuelles, un programme de remboursement pour mobilier de télétravail et une nouvelle page intranet sur l'ergonomie
- 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 fait la promotion de pauses santé mensuelles
- a participé à la campagne Bell Cause pour la cause
- a tenu une foire virtuelle sur la santé
- a lancé deux défis mieux-être
- a organisé de multiples 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 Secrétariat du Conseil du Trésor, 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 que la CCSN attend.

Examen des systèmes d'emploi

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN doit procéder à un examen périodique des systèmes d'emploi (ESE). Pour s'acquitter de cette exigence, elle a embauché un consultant externe qui a réalisé un ESE en 2019-2020. L'ESE détermine les obstacles systémiques possibles et présente des recommandations pour améliorer le milieu de travail des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et de tous les employés de la CCSN. Le rapport final sur l'ESE a été remis à la CCSN le 30 janvier 2021 en raison des retards engendrés par la pandémie.

De multiples sources de données ont servi à l'examen en vue de passer en revue les pratiques, politiques et systèmes d'emploi, d'obtenir des renseignements sur les tendances en matière de représentation et de répartition, de cerner les obstacles systémiques possibles et de formuler des recommandations pour orienter les améliorations à apporter. Voici une liste des sources de données utilisées :

- examen des documents d'information
- examen des politiques écrites sur les ressources humaines et de certaines procédures
- analyse démographique
- consultation dans le cadre d'entrevues individuelles et de rencontres de groupe
- suggestions et commentaires du Comité consultatif de l'ESE-EE
- examen des dossiers de dotation pour les postes STIM annoncés

Points saillants des constatations

Ce que la CCSN fait bien	Ce que la CCSN doit améliorer
<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'effectif – Pour 2019-2020, la CCSN a atteint ses objectifs au chapitre de l'équité en matière d'emploi pour la représentation des femmes au sein de l'organisation. Les données sur les promotions en 2018-2019 indiquent que les femmes ont obtenu plus de 61 % de toutes les promotions, alors qu'elles représentaient 50,3 % de l'effectif. • Éducation et sensibilisation – Promotion de la formation (préjugés inconscients, Conversations difficiles, L'esprit au travail, prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail), évaluation des comportements de leadership inclusifs dans l'évaluation des cadres de direction, séances d'apprentissage ouvert, assemblées générales et conversations en espace sûr au sujet du racisme et de la discrimination ainsi que la santé mentale. • Les politiques sur la gestion des ressources humaines de la CCSN ne semblent pas poser d'obstacles aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Recommandation 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation de la main-d'œuvre – Accroître la représentation des groupes en quête d'équité sous-représentés : Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles. • Connaissance et compréhension limitées de l'équité en matière d'emploi – Il y a une connaissance et une compréhension limitées de l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de l'organisation. • Milieu de travail – Les employés consultés dans le cadre du processus d'ESE ont signalé des comportements inappropriés de la part de collègues et de gestionnaires, ainsi qu'une peur de s'exprimer, qui ne semble pas liée à l'appartenance à un groupe en quête d'équité. Cependant, ces expériences et cette peur ont un impact sur la sécurité et le sentiment d'appartenance des employés. • Les processus concernant les mesures d'adaptation semblent inconnus et il y a une réticence à s'auto-identifier – Dans le cadre de

Ce que la CCSN fait bien	Ce que la CCSN doit améliorer
<p>visant à les revoir et à les mettre à jour pour utiliser l'écriture inclusive.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les réseaux d'employés ont augmenté en nombre et prennent de l'ampleur; à la fin de 2019, la CCSN comptait deux réseaux d'employés (Femmes en STIM et Jeunes professionnels). À l'été 2020, deux autres réseaux s'étaient ajoutés : Réseau des employés noirs et Réseau des employés autochtones. 	<p>l'ESE et de l'enquête ACS+ sur le retour sur le lieu de travail, les personnes s'identifiant comme ayant des handicaps physiques et cognitifs ont exprimé des difficultés liées aux exigences et aux processus relatifs aux mesures d'adaptation.</p>

Suivis et prochaines étapes

Bien que la CCSN ait fait des progrès dans la création d'un milieu de travail plus inclusif et représentatif de la société canadienne, il reste encore beaucoup à faire pour favoriser un milieu de travail inclusif.

Afin de mettre en œuvre les recommandations sur l'équité en matière d'emploi énoncées dans le rapport sur l'ESE, la CCSN élaborera, d'ici la fin du premier trimestre (2021-2022), un plan d'action de la direction qui comprendra les constatations d'autres rapports connexes (enquête ACS+). Les mesures pourraient comprendre des éléments comme ce qui suit :

- Revoir les politiques de gestion des ressources humaines pour s'assurer que le langage utilisé est épiciène
- Élaborer un plan pour combler les lacunes liées à l'équité en matière d'emploi dans les groupes désignés
- En consultation, établir des objectifs d'embauche pour améliorer la représentation et combler les écarts de représentation au sein de l'effectif
- Continuer à promouvoir la diversité et l'inclusion dans les communications et les activités axées sur les employés
- Appliquer des méthodes de ressourcement novatrices pour améliorer la diversité des candidats qualifiés aux annonces d'emploi de la CCSN
- Renforcer les capacités en matière de diversité et d'inclusion des gestionnaires et des employés, et plus particulièrement dans la façon de repérer et de traiter avec respect les micro-agressions ou d'autres comportements inappropriés. Ces mesures renforceront la confiance et les relations au sein de l'organisation et amélioreront la transparence, la responsabilisation et la communication
- Relier les plans stratégiques des réseaux d'employés à la stratégie de l'organisation afin de promouvoir l'idée d'ambassadeurs de l'inclusion

Réseaux d'employés

À la suite de l'élaboration du cadre de gouvernance pour les réseaux d'employés, la Direction des ressources humaines (DRH) a soutenu le personnel de la CCSN dans le lancement de trois nouveaux réseaux d'employés, soit le Réseau FESTIM, le Réseau des employés noirs et le Réseau des employés autochtones.

Au cours de la période 2020-2021, la DRH a aidé ces trois réseaux à créer leurs cadres de référence respectifs. Les réseaux d'employés ont reçu une aide pour conceptualiser des plans stratégiques triennaux afin de fixer des objectifs clairs, de déterminer les activités de soutien et de

planifier les besoins budgétaires. La CCSN prévoit le lancement d'un réseau des employés LGBTQ2+ et d'un réseau des personnes handicapées au cours du prochain exercice.

Réseau FESTIM

Le réseau FESTIM a pour but de créer des liens, de permettre l'échange d'outils sur la manière de franchir les différentes étapes d'une carrière en STIM et de favoriser des discussions sur les domaines d'intérêt en STIM. Le réseau a été lancé avec succès lors d'une activité virtuelle au début d'octobre 2020 à laquelle il y avait plus de 130 participants de la CCSN. En 2020-2021, le réseau a organisé un certain nombre d'événements, notamment une discussion de suivi dans le cadre de la conférence annuelle 2020 de Nucléaire au féminin (WiN), discussion qui a mis en vedette les Femmes de la CCSN, une nouveauté faisant la promotion de l'idée selon laquelle « si elle peut le faire, vous le pouvez aussi ». Le réseau a dirigé avec fierté une équipe de participants à la course/marche pour les femmes organisée par Shoppers Drug Mart, qui a permis de recueillir des fonds pour les initiatives en santé mentale des femmes de l'Hôpital Royal d'Ottawa, et compte bien en faire une tradition.

Réseau des employés noirs (REN)

Depuis sa création, le REN a organisé neuf activités mettant en vedette divers conférenciers invités dans le cadre de sa série de conférences Espaces sûrs. Ces activités ont permis au personnel de poser des questions et d'en apprendre davantage sur les défis auxquels font face les Canadiens noirs. Elles ont porté sur divers sujets, comme le racisme anti-Noir, les services de police au Canada et les répercussions à long terme de la discrimination. Le REN a également organisé la première célébration officielle du Mois de l'histoire des Noirs de la CCSN, qui comprenait des activités hebdomadaires, des conférenciers invités et des ressources d'apprentissage pour le personnel. La bibliothèque de la CCSN, en étroite collaboration avec le REN, a lancé une section virtuelle sur la diversité et l'inclusion qui comprend de nombreux livres électroniques et livres audio traitant de divers sujets; cette section est accessible à tout le personnel.

Réseau des employés autochtones (REA)

Le REA a concentré ses efforts sur l'élaboration de son cadre de référence et de son plan stratégique triennal, ainsi que sur l'identification d'un champion du réseau. Tirant parti de la présence de la CCSN dans de nombreuses régions canadiennes, le REA a organisé un segment spécial de reconnaissance des terres dans le cadre de l'événement virtuel de fin d'année de l'organisation. Chaque reconnaissance de terre parlait des terres et des territoires qu'occupent les bureaux de la CCSN partout au pays. Le réseau a fait un travail considérable pour sensibiliser les employés de l'organisation d'une manière qui reflète la communauté autochtone, et organiser diverses activités pendant l'exercice 2021-2022.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

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. Comme la COVID-19 a un impact différent sur divers groupes de personnes, la CCSN a entrepris une ACS+ dans ses efforts pour soutenir les employés travaillant à domicile et dans ses plans de retour sur le lieu de travail. L'évaluation avait pour objectif de s'assurer que la CCSN dispose de politiques et de plans adaptés pour soutenir tout le monde afin que chaque personne soit en sécurité, en bonne santé et à l'aise pendant cette période. Il s'agissait de la première initiative ACS+ de cette ampleur pour la CCSN.

Au moyen de sondages, de formulaires en ligne et de groupes de discussion, les employés de la CCSN ont eu l'occasion de partager leur expérience individuelle de façon anonyme. Les résultats de cette évaluation ont mis en évidence que dans l'environnement actuel du travail à domicile, les

employés handicapés subissent de façon disproportionnée des impacts négatifs. Afin de mieux soutenir ces employés, la CCSN s'est engagée à mettre en œuvre un plan d'action pour donner suite aux conclusions de l'évaluation, qui comprend les éléments suivants :

- organiser des séances d'apprentissage sur les handicaps/la neurodiversité pour tout le personnel afin d'expliquer la façon de demander des mesures d'adaptation (y compris pendant un processus de dotation)
- fournir de l'information aux gestionnaires pour les aider à mieux soutenir leurs employés dans leurs demandes d'adaptation

Apprentissage et perfectionnement

La CCSN continue d'investir considérablement dans l'apprentissage et le perfectionnement des employés, consacrant en moyenne 2 % 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. Elle encourage les employés à participer à des programmes de perfectionnement personnel et professionnel tout au long de leur carrière.

En raison des défis présentés par la pandémie et l'environnement de travail à distance, la CCSN a conclu un contrat avec un fournisseur externe pour effectuer des évaluations de la langue seconde en réponse aux besoins continus de dotation. Cela a permis à la CCSN de poursuivre ses activités opérationnelles en matière d'évaluation de la langue seconde – avec peu ou pas d'interruptions de service – pendant que la Commission de la fonction publique tentait de trouver des moyens de rétablir un service complet à ses clients.

Les employés de la CCSN continuent de profiter de l'apprentissage en ligne offert par l'École de la fonction publique du Canada. Voici les dix principaux cours en ligne pour le premier trimestre de 2020-2021 (excluant les programmes de leadership) :

1. Comprendre les préjugés inconscients (W005)
2. Prévention du harcèlement et de la violence au travail au Canada (W011)
3. Introspection culturelle : ce que je sais et ce que j'ignore (K099)
4. Une vérité qui dérange (K100)
5. Sensibilisation à la sécurité (A230)
6. Les Premières Nations au Canada (K101)
7. Les Métis au Canada (K102)
8. Les Inuits au Canada (K103)
9. Sélection de candidats avec un regard objectif (C139)
10. Exercices d'acquisition de vocabulaire et de formes verbales en français langue seconde (E432)

Les cours de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) : Comprendre les préjugés inconscients (pour les employés) et Dépasser les préjugés inconscients en milieu de travail (pour les gestionnaires) ont été retenus l'année dernière (2019-2020) comme des formations obligatoires pour le personnel et les gestionnaires.

En janvier 2021, avec l'introduction du projet de loi C-65, deux cours – Prévention du harcèlement et de la violence pour les employés (personnel et direction) et Prévention du harcèlement et de la violence pour les gestionnaires et les comités/représentants (direction) – sont devenus obligatoires. Ce cours a remplacé la formation Prévention du harcèlement et de la violence au travail au Canada.

En septembre 2020, la bibliothèque de la CCSN a créé une section sur la diversité et l'inclusion accessible au personnel à partir de la plateforme en ligne, Cloud Library, qui comprend des livres électroniques et des livres audio en anglais et en français. Il y a eu 95 « prêts » dans la section Diversité et inclusion en 2020-2021, qui comprenait les titres suivants :

1. *21 Things You May Not Know About the Indian Act: Helping Canadians Make Reconciliation with Indigenous Peoples a Reality* de Bob Joseph
2. *Apocalypse Never* de Michael Shellenberger
3. *Black Matters* d'Afua Cooper
4. *Born a Crime* de Trevor Noah
5. *Brown* de Kamal Al-Solaylee
6. *Fearing the Black Body* de Sabrina Strings
7. *Fierce Conversations* de Susan Scott
8. *How to Be an Antiracist* d'Ibram X. Kendi
9. *In the Black* de B. Denham Jolly
10. *Intolerable* de Kamal Al-Solaylee
11. *Le Canada : un pays divers* d'Hélène Harter et Serge Jaumain
12. *Me and White Supremacy* de Layla F. Saad
13. *NoirEs sous surveillance. Esclavage, répression et violence d'État au Canada* de Robyn Maynard
14. *On Tyranny* de Timothy Snyder
15. *Our Story* de Thomas King, Tantoo Cardinal et Tomson Highway
16. *Policing Black Lives* de Robyn Maynard
17. *Proud* d'Ibtihaj Muhammad
18. *Sapiens* de Yuval Noah Harari
19. *Sapiens - Une brève histoire de l'humanité* de Yuval Noah Harari
20. *Sapiens: A Graphic History, Volume 1* de Yuval Noah Harari
21. *So You Want to Talk About Race* d'Ijeoma Oluo
22. *The Hanging Of Angelique* d'Afua Cooper
23. *The Skin We're In* de Desmond Cole
24. *Things Are Good Now* de Djamila Ibrahim
25. *Unapologetic* de Charlene Carruthers
26. *We Are Not Here to Be Bystanders* de Linda Sarsour
27. *When at Times the Mob Is Swayed* de Burt Neuborne
28. *White Fragility* de Robin DiAngelo
29. *Working Effectively with Indigenous Peoples®* de Bob Joseph et Cynthia F. Joseph
30. *You Can't Touch My Hair* de Phoebe Robinson

La CCSN continue d'offrir la formation « Conversations difficiles » au personnel, qui fournit les outils nécessaires pour avoir un dialogue respectueux en remettant en question les hypothèses, en provoquant l'apprentissage, en s'attaquant aux défis difficiles et en enrichissant les relations. Lorsqu'elle dispose des outils nécessaires pour tenir ces « conversations difficiles », la CCSN crée une culture où les employés se sentent à l'aise de soulever des questions, d'exprimer des divergences d'opinion et de fournir une rétroaction. La formation a été mise à jour pour être offerte dans un format virtuel et 16 séances ont été dispensées à 156 employés.

Dans ses efforts pour prioriser la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation, la CCSN est devenue un employeur partenaire du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion en novembre 2020. L'organisme national sans but lucratif offre à la CCSN et à son personnel un accès illimité à d'innombrables ressources, notamment des webinaires, des recherches, des rapports et des boîtes à

outils, en mettant l'accent sur les questions liées à la diversité, à l'inclusion, à l'équité et à la gestion des droits de la personne.

Le programme de formation « L'esprit au travail » a été offert virtuellement à la direction de la CCSN. Les participants ont acquis des compétences pour réduire la stigmatisation et les attitudes négatives entourant la santé mentale en milieu de travail, offrir de l'aide avec des ressources et un solide réseau de soutien, fournir des outils et des compétences pour prévenir le stress et promouvoir une bonne santé mentale. Deux séances en ligne ont été offertes en français et en anglais respectivement, et 14 membres de la direction ont reçu leur certificat d'achèvement de la Commission de la santé mentale du Canada.

Femmes en sciences, en technologie, en génie 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). La diversité favorise l'agilité et l'innovation au sein d'une organisation; ce sont des qualités qui renforcent une culture de sûreté. L'initiative FESTIM (femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) de la CCSN encourage une participation équilibrée des femmes dans les carrières en STIM à la CCSN et dans les communautés nucléaires et scientifiques en général. Un plan stratégique triennal, approuvé en 2020 par le Comité de gestion, appuie la vision de la CCSN d'être un chef de file au Canada en matière d'égalité des sexes dans les STIM et d'encourager les études en STIM. Au sein de la CCSN, quatre groupes de travail mettent en œuvre des éléments précis de ce plan :

- Réseau
- Recherche
- Encadrement et mentorat
- Relations externes

Le **groupe de travail sur la recherche** 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 et qui occupent des postes de recherche de haut niveau dans le domaine nucléaire, sans se limiter à ce secteur.

- La CCSN est fière de parrainer le programme Women in Engineering (Science) and Information Technology de l'Université Carleton.
- Modules de recherche – en novembre 2020, des chercheurs de la CCSN et de l'Université Carleton ont formé des modules de recherche en sciences de la santé, en sciences de la terre et de l'environnement et en génie dans le cadre d'un projet pilote. Ces modules permettent aux chercheurs de collaborer à des projets de recherche, d'offrir des possibilités de recherche aux femmes qui se lancent dans la recherche, de favoriser l'avancement de la carrière en recherche, de créer des possibilités de publication, etc.

Le **groupe de travail sur l'encadrement et le mentorat** vise à aider les employés à développer et à adopter des mentalités et des comportements ainsi qu'à les améliorer, en plus de leur offrir des outils et des stratégies pour accroître leur confiance et leurs compétences dans leur vie professionnelle en STIM.

- Grâce à la formation du personnel sur l'encadrement non directif, le groupe de travail a indirectement observé l'établissement d'un lien et d'une communauté entre les personnes qui ont participé à la formation sur l'encadrement jusqu'à présent. Le développement de relations réelles, ouvertes, honnêtes et solidaires est encouragé au sein de la CCSN. Ceux qui font partie de cette communauté ont le sentiment général d'un plus grand bien-être, d'avoir des personnes vers qui se tourner et à qui parler.

- Le groupe de travail a entrepris de mettre en place des cercles d'encadrement à la CCSN et souhaite que 50 employés de la CCSN participent à ces cercles d'ici la fin de l'exercice 2021-2022.

Le **groupe de travail sur les relations externes** se concentre 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.

- Un sondage a été mené auprès du personnel de la CCSN en mars 2021 pour déterminer l'expérience et les besoins des employés lorsqu'ils réalisent des activités de relations externes.
- Une analyse comparative avec des organisations externes a été effectuée pour déterminer les meilleures pratiques et les leçons tirées des activités de relations externes de FESTIM. Les outils de relations externes actuels de la CCSN ont été évalués afin d'éclairer la planification de futurs outils.

L'**initiative FESTIM de la CCSN** appuie les importants travaux de promotion menés par la présidente Velshi. En plus de diriger le Groupe pour l'avancement des femmes en nucléaire (GAFN) et le Groupe d'impact international des champions de l'égalité des genres, la présidente Velshi assure un leadership et une orientation lors de divers événements nationaux et internationaux sur l'importance de la diversité et de l'inclusion, notamment :

- le Groupe de travail sur l'amélioration de l'équilibre entre les genres dans le secteur nucléaire de l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN)
- des Ateliers internationaux de mentorat de l'AEN

Toujours dans l'esprit de soutenir les femmes dans les STIM, les membres du personnel de la CCSN participent à divers événements, par exemple les conférences de Nucléaire au féminin et le symposium annuel FESTIM du Conseil national de recherches.

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.

Consultations

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 bilatérales avec la Direction des ressources humaines.

Outre les consultations régulières avec le syndicat, des comités de travail supplémentaires ont été créés pour gérer la pandémie en lien avec la main-d'œuvre et le lieu de travail de la CCSN, et ces comités comptaient des représentants syndicaux. Cela signifie que des consultations et un dialogue avaient lieu chaque semaine, et souvent chaque jour, entre la CCSN et le syndicat, et cela comprenait les questions du sondage Prendre le pouls. Les résultats du rapport annuel sur l'EE sont communiqués aux représentants du groupe NUREG.

6. Conclusion

En 2020-2021, 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 des minorités visibles demeurent sous-représentés, malgré une légère augmentation de la représentation des Autochtones. La sous-représentation de ces groupes se perpétue par des taux d'embauche inférieurs pour les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, en plus de taux de départ supérieurs à la représentation interne pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées.

La CCSN s'est engagée à accroître la représentation de tous les groupes. À cette fin, elle compte mettre à jour le Plan sur la diversité et l'inclusion ainsi que les objectifs d'embauche pour l'horizon 2022-2025. Le Plan sur la diversité et l'inclusion à venir comportera des mesures visant à renforcer la capacité de l'organisation à attirer et à maintenir en poste des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

En outre, la CCSN élaborera et mettra en œuvre un plan d'action de la direction pour donner suite aux conclusions du rapport sur le l'ESE, du rapport sur l'ACS+, du rapport sur la confiance et des sondages Prendre le pouls en 2020-2021. Ce plan d'action s'attaquera à la sous-représentation et favorisera les comportements respectueux et les pratiques inclusives. De concert avec les réseaux d'employés, les conversations en espaces sûrs au sujet de l'inclusion, de la race et de la marginalisation d'autres groupes en quête d'équité 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 un milieu de travail respectueux et inclusif.

Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2021

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

Groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2021	Représentation à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	%	%	%
Femmes	428	49,9	48,2	103,6
Autochtones	20	2,3	4,0	58,3
Personnes handicapées	36	4,2	9,1	46,2
Membres de minorités visibles	166	19,4	21,3	90,9

** 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 2021	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)	786	400	50,9	*	*	*	*	149	19,0
Nouveau-Brunswick	7	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Québec	6	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Ontario (à l'exception de la RCN)	43	14	32,6	0	0,0	0	0,0	*	*
Saskatchewan	7	*	*	*	*	*	*	*	*
Alberta	8	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	857	428	49,9	20	2,3	36	4,2	166	19,4

* 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

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2021	Total des employés		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	21	2,5	10	47,6	0	0,0	*	*	*	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	53	6,2	26	49,1	0	0,0	*	*	*	*
Professionnels	596	69,5	253	42,4	12	2,0	24	4,0	137	23,0
Personnel semi-professionnel et technique	40	4,7	13	32,5	*	*	*	*	7	17,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	103	12,0	91	88,3	*	*	*	*	*	*
Personnel de bureau	44	5,1	35	79,5	*	*	0	0,0	*	*
Total	857	100,0	428	49,9	20	2,3	36	4,2	166	19,4

* 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

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 2021	Total des employés	Représentation des femmes à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	N ^{bre}	%	%	%
Cadres supérieurs	21	10	47,6	27,6	172,5
Gestionnaires intermédiaires et autres	53	26	49,1	39,4	124,5
Professionnels	596	253	42,4	55,0	77,2
Personnel semi-professionnel et technique	40	13	32,5	53,5	60,7
Personnel administratif et personnel de bureau principal	103	91	88,3	82,4	107,2
Personnel de bureau	44	35	79,5	68,7	115,8
Total	857	428	49,9	48,2	103,6

** 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 2021	Total des employés	Représentation des Autochtones à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	N ^{bre}	%	%	%
Cadres supérieurs	21	0	0,0	3,2	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	53	0	0,0	2,7	0,0
Professionnels	596	12	2,0	2,4	83,9
Personnel semi-professionnel et technique	40	*	*	4,2	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	103	*	*	3,5	*
Personnel de bureau	44	*	*	4,2	*
Total	857	20	2,3	4	58,3

* 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

** 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 2021	Total des employés	Représentation des personnes handicapées à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	Nbre	Nbre	%	%	%
Cadres supérieurs	21	*	*	5,0	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	53	*	*	5,0	*
Professionnels	596	24	4,0	8,9	45,2
Personnel semi-professionnel et technique	40	*	*	7,6	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	103	*	*	10,0	*
Personnel de bureau	44	0	0,0	9,3	0,0
Total	857	36	4,2	9,1	46,2

* 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

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2021	Total des employés	Représentation des membres des minorités visibles à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	Nbre	Nbre	%	%	%
Cadres supérieurs	21	*	*	11,5	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	53	*	*	17,6	*
Professionnels	596	137	23,0	23,2	99,1
Personnel semi-professionnel et technique	40	7	17,5	19,1	91,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	103	11	10,7	16,4	65,1
Personnel de bureau	44	*	*	21,9	*
Total	857	166	19,4	21,3	90,9

* 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

** 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 selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2021	Total des employés	Embauches								
		Femmes			Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Gestionnaires intermédiaires et autres	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Professionnels	43	24	55,8	0	0,0	0	0,0	*	*	
Personnel semi-professionnel et technique	7	*	*	0	0,0	*	*	0	0,0	
Personnel administratif et personnel de bureau principal	10	10	100,0	0	0,0	*	*	*	*	
Personnel de bureau	*	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*	
Total	65	40	61,5	0	0,0	*	*	6	9,2	

* 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

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 2021	Total des employés	Avancement professionnel							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	*	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	9	7	77,8	0	0,0	0	0,0	*	*
Professionnels	50	30	60,0	*	*	*	*	6	12,0
Personnel semi-professionnel et technique	*	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	10	9	90,0	0	0,0	*	*	*	*
Personnel de bureau	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	79	52	65,8	*	*	7	8,9	15	19,0

* 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

Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2021	Total des employés	Départs							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	4	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	41	21	51,2	*	*	0	0,0	9	22,0
Personnel semi-professionnel et technique	*	*	*	*	*	*	*	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	7	7	100,0	*	*	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	59	35	59,3	*	*	*	*	9	15,3

* 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

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$) 31 mars 2021	Total des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	N ^{bre}	% cumulatif 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	1,6 %	*	*	*	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*
55 000–59 999 \$	*	*	10	90,9 %	2,3 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*	0	0,0 %	0,0 %
60 000–64 999 \$	23	5,6 %	17	73,9 %	4,0 %	*	*	*	*	*	*	*	*	*
65 000–69 999 \$	93	16,5 %	75	80,6 %	17,5 %	*	*	*	*	*	*	12	12,9 %	7,2 %
70 000–74 999 \$	42	21,4 %	22	52,4 %	5,1 %	*	*	*	*	*	*	14	33,3 %	8,4 %
75 000–79 999 \$	64	28,8 %	43	67,2 %	10,0 %	*	*	*	*	*	*	11	17,2 %	6,6 %
80 000–84 999 \$	24	31,6 %	14	58,3 %	3,3 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*
85 000–89 999 \$	33	35,5 %	15	45,5 %	3,5 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	8	24,2 %	4,8 %
90 000–94 999 \$	81	44,9 %	41	50,6 %	9,6 %	*	*	*	*	*	*	14	17,3 %	8,4 %
95 000–99 999 \$	15	46,7 %	*	*	*	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*
100 000 \$ et plus	457	100,0 %	169	37,0 %	39,5 %	6	1,3 %	30,0 %	16	3,5 %	44,4 %	96	21,0 %	57,8 %
Total	857	100 %	428	49,9 %	100,0 %	20	2,3 %	100,0 %	36	4,2 %	100,0 %	166	19,4 %	100,0 %

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



NON CLASSIFIÉ

e-Doc : 6624751
ccm GEN-004797

Annexe B : Réponse de la Présidente à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du Bureau du Conseil privé

Madame Janice Charette
Greffière du Conseil privé et
secrétaire du Cabinet par intérim
Bureau du Conseil privé
Ottawa (Ontario) K1A 0A3
Janice.Charette@pco-bcp.gc.ca

Madame,

Je suis très heureuse de vous faire parvenir la réponse de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du Conseil privé.

Nous savons que la diversité et l'inclusion sont essentielles à tout ce que nous faisons à la CCSN, que ce soit pour renforcer la culture de sûreté, stimuler l'innovation et la collaboration, ou encore soutenir un meilleur processus décisionnel. Nous sommes tous meilleurs lorsqu'une multitude de voix font partie de la conversation. À la CCSN, une plus grande diversité nous permettra d'atteindre l'excellence en matière de réglementation et de remplir notre mandat. Par conséquent, nous avons adopté une approche multidimensionnelle pour favoriser et maintenir un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. Nous devons absolument tous jouer un rôle actif et être des alliés des groupes marginalisés.

Dans la dernière année, nous avons eu de nombreuses occasions d'apprentissage en tant qu'organisation, alors que nous continuons à traverser cette période sans précédent. Je ne pourrais être plus fière de notre organisation et du travail que nous accomplissons. Pourtant, nous savons qu'il y a toujours plus à faire pour nous assurer que nos employés et nos dirigeants représentent l'ensemble de la population canadienne, et nous ne perdrons pas cet objectif de vue.

Notre parcours vers une organisation sûre, saine et respectueuse a emprunté plusieurs voies différentes. Je suis heureuse de vous faire part des nombreux changements concrets qui ont été apportés dans l'ensemble de l'organisation. Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ce que nous avons accompli ensemble, de ce que nous avons appris et de ce qui nous attend.

Ce que nous avons fait

- Nous avons appuyé et poursuivi le travail de réseaux populaires au sein de la fonction publique en facilitant le lancement de 3 réseaux dirigés par des employés. Le Réseau des employés noirs, le Réseau des employés autochtones et le Réseau des femmes en STIM visent à créer un

environnement sûr et inclusif où chacun se sent libre d'exprimer ses opinions, tout en contribuant aux priorités de l'organisation. Ces réseaux se veulent accueillants pour tous, offrant un espace sûr pour un apprentissage approfondi et, parfois, pour des conversations stimulantes qui sont à la fois inspirantes et novatrices au sein de la culture de la CCSN.

- Nous avons encouragé notre personnel à se renseigner sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion en intégrant ces éléments dans [nos activités d'apprentissage organisationnelles et nos activités pour tout le personnel, ainsi qu'en présentant la formation disponible](#). Notre équipe de direction a donné l'exemple en participant à ces activités tout en laissant au personnel la possibilité d'apprendre et de grandir.
- Nous [menons par l'exemple](#) au sein du secteur nucléaire, de la fonction publique fédérale et au-delà. Nous dirigeons des initiatives à l'échelle nationale et internationale pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, et nous profitons de conférences et d'événements pour souligner le travail que nous faisons et l'importance primordiale de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le secteur nucléaire. À l'échelle nationale, nous sommes devenus le premier organisme gouvernemental à adopter l'engagement de BlackNorth visant à lutter contre le racisme systémique envers les Noirs. À l'échelle internationale, nous nous sommes associés à d'autres leaders de la communauté nucléaire pour former le Groupe pour l'avancement des femmes en nucléaire, qui s'efforce de donner aux femmes les moyens d'établir et de faire progresser leur carrière en nucléaire.
- Nous avons transformé nos tactiques d'[embauche](#) pour lutter contre toutes les formes de racisme et de discrimination et pour éliminer d'autres obstacles à l'embauche inclusive à la CCSN. Nous avons également mené des [initiatives qui favorisent le changement](#) et continuons d'y participer activement.
- Nous avons mis en place des outils pour mesurer le progrès et améliorer l'expérience de travail des employés en misant sur les données tirées du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\)](#) ainsi que de nos propres [sondages internes](#).
- Nous avons considérablement accru nos communications internes et externes pour sensibiliser les gens et promouvoir des initiatives pangouvernementales. Nos [plateformes](#) de médias sociaux ont mis en évidence de nombreuses activités qui se déroulent à la CCSN ainsi que des événements commémoratifs importants, comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée nationale des peuples autochtones, la Semaine nationale de l'accessibilité et la Journée internationale de la femme, pour n'en nommer que quelques-uns.
- Nous avons utilisé des outils tels que l'analyse comparative entre les sexes plus et continuons d'appliquer cette optique à l'ensemble du travail que nous faisons afin de créer et de maintenir des programmes, des politiques et des services inclusifs et accessibles. Cela comprend les efforts que nous déployons pour appuyer les employés qui font du télétravail pendant la pandémie de COVID-19 ainsi que nos plans pour retourner en milieu de travail et réinventer nos lieux de travail.

Ce que nous avons appris

Notre engagement à l'égard d'un milieu de travail inclusif signifie que nous devons poser des questions avec respect, écouter les réponses sans interrompre, et chercher véritablement à comprendre le point de vue des autres, en reconnaissant que notre propre point de vue n'est qu'une partie de l'histoire.

L'année dernière, le [SAFF de 2020](#) nous a permis de recueillir les commentaires de notre personnel sur un éventail de sujets, y compris la diversité et l'inclusion. Le sondage comportait 6 questions sur la diversité et l'inclusion et 4 nouvelles questions sur la lutte contre le racisme. Ces nouvelles questions nous ont permis de mieux comprendre comment notre personnel perçoit notre culture et nos actions. De façon générale, les résultats ont été positifs, démontrant que notre personnel se sent valorisé, respecté et libre de parler de la discrimination et du racisme en milieu de travail sans crainte de représailles. Les résultats ont également révélé que nous devons améliorer la façon dont nous soutenons les victimes de discrimination, un sujet sur lequel notre équipe de la haute direction se penche activement.

Alors que nous continuons à lutter contre le racisme en milieu de travail et à défendre l'équité et l'inclusion, nous avons cerné les défis suivants :

- établir le dialogue avec ceux qui sont plus réticents au changement, et donc peu susceptibles de participer à des activités de sensibilisation ou de formation
- aborder la croyance selon laquelle promouvoir la diversité et l'inclusion signifie favoriser certains groupes et en négliger d'autres
- communiquer efficacement la différence entre les objectifs d'embauche relatifs à l'équité en matière d'emploi et les quotas, et expliquer pourquoi nous nous concentrons sur les premiers
- aider le personnel à comprendre l'importance de l'auto-identification
- maintenir le personnel mobilisé et informé sur les questions de lutte contre le racisme, d'équité, de diversité et d'inclusion, et ce, dans un environnement de télétravail dans lequel il se sent déjà submergé de courriels, de réunions et de sondages, et où il doit composer avec des défis personnels à la maison

Où nous allons

Pour que notre organisation continue d'évoluer et pour préparer l'avenir, nous devons absolument placer notre personnel au cœur de notre approche.

Nous avons relevé 5 piliers clés pour nous aider à mener à bien nos efforts :

Leadership inclusif : clarifier les attentes, s'engager à adopter des stratégies de recrutement pour combler les lacunes et continuer à créer des espaces sûrs pour les conversations

Conception du milieu de travail : appliquer la perspective et l'approche de l'analyse entre les sexes plus, ce qui signifie consulter les réseaux d'employés pour orienter la prise de décisions

Capacités en matière de diversité et d'inclusion : accroître les connaissances sur les races, remettre en question les hypothèses, réfléchir aux préjugés et acquérir des compétences pour relever et gérer les microagressions au moment où elles surviennent

Habilitation et responsabilité : veiller à ce que le personnel et les gestionnaires soient habilités à gérer les situations qui favorisent la méfiance et nuisent à un milieu de travail inclusif

Leadership : influencer et diriger le changement

En gardant ces piliers à l'esprit, nous nous engageons à faire ce qui suit :

- Attirer et maintenir en poste un effectif diversifié et compétent qui reflète la société canadienne. Nous continuons de travailler en vue d'éliminer tous les obstacles systémiques qui pourraient empêcher la CCSN d'offrir des possibilités équitables pour tous, y compris aux personnes qui ont historiquement été victimes de discrimination.
- Travailler avec diligence pour tenir à jour des politiques et des directives qui protègent le personnel et qui sont rédigés dans un langage exempt de stéréotypes basés sur le genre. Nous croyons fermement que les politiques que nous avons adoptées et celles à venir nous aideront non seulement à maintenir des lieux de travail sûrs, mais aussi à protéger davantage les victimes de racisme ou de discrimination.
- Mettre au point des outils à l'intention de notre équipe de gestion. Par exemple, nous élaborons pour les dirigeants de notre organisation des documents de référence afin de les aider à mieux comprendre l'équité, la diversité et l'inclusion. Ces documents fournissent aussi des suggestions sur la façon de mobiliser le personnel, et expliquent ce qu'il faut faire et ne pas faire pour favoriser un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.

Enfin, nous mènerons à bien tous les projets importants décrits plus haut. Nous continuerons à soutenir, à mobiliser et à habiliter notre personnel sans relâche afin d'aider notre organisation à évoluer.

En tant qu'organisation, nous restons déterminés à poursuivre sur notre lancée afin de créer un milieu de travail inclusif et exempt de harcèlement et de discrimination, où le personnel se sent bien, peut réaliser son plein potentiel et est à l'aise de soulever des préoccupations.

Pour ma part, je continue d'écouter et d'apprendre. En tant que femme appartenant au groupe des personnes autochtones, noires et de couleur, en particulier dans un secteur dominé par les hommes, j'ai moi-même été confrontée à de la discrimination. Je reconnais que chaque perspective est différente et ne représente qu'une partie d'un tableau plus vaste. J'ai récemment [fait part de mes réflexions](#) au personnel sur l'importance de l'éducation, notant qu'il s'agit du meilleur moyen pour lutter contre le racisme et le sectarisme qui sont enracinés dans l'ignorance.

J'ai l'impression que tout est maintenant en place pour amener un changement réel et durable. Nous devons être réalistes quant aux défis existants et à venir, mais je pense aussi que nous devons être audacieux dans nos aspirations. Il est maintenant temps d'aller de l'avant et de faire de nos objectifs des priorités urgentes. Nous devons continuer à prendre des mesures concrètes.

Je remercie le Bureau du Conseil privé d'avoir pris l'initiative de mettre la fonction publique canadienne au défi de se pencher sur cet enjeu important. C'est un défi que la CCSN est prête et déterminée à relever.

L'original signé par : Rumina Velshi

Annexe

Ce que nous avons fait, ce que nous avons appris, où nous allons

Notre approche repose sur les buts et objectifs énoncés dans le Plan sur la diversité et l'inclusion de la CCSN 2019-2022. Ce plan a été mis en place pour orienter notre réponse aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que pour nous aider à viser plus haut en adoptant de nouveaux engagements liés à la création d'un milieu de travail inclusif destiné à un effectif diversifié, représentatif et compétent. Le plan a été élaboré en consultation avec le personnel de la CCSN et les représentants syndicaux de la CCSN, par l'intermédiaire du président du Groupe de réglementation nucléaire (NUREG), et a été approuvé par notre Comité de direction. Il présente les objectifs suivants pour notre milieu de travail :

- Maintenir un effectif diversifié qui favorise l'innovation.
- Créer un milieu de travail sûr, sain et respectueux, exempt de harcèlement, de violence et de discrimination.
- Veiller à ce que le personnel se sente respecté, valorisé et en sécurité et à ce qu'il dispose des moyens nécessaires pour apporter sa contribution et grandir.
- Favoriser l'inclusion par les comportements de la direction et du personnel.

Apprentissage et communication continue

Le lancement de 3 réseaux dirigés par des employés, soit le Réseau des employés noirs, le Réseau des employés autochtones et le Réseau des femmes en STIM, de même que nos activités d'apprentissage organisationnelles et nos ressources ont contribué aux efforts que nous continuons de déployer pour créer un milieu de travail sûr et inclusif.

- Notre Direction des ressources humaines a soutenu les réseaux dans l'élaboration de leurs cadres de gouvernance, en les aidant à définir clairement leurs objectifs, conceptualiser les activités connexes et obtenir des fonds pour appuyer leurs efforts.
- Chaque réseau d'employés a participé à des groupes de discussion ciblés à l'appui de notre initiative Réinventer le lieu de travail, ce qui cadre avec nos efforts d'être inclusifs dès le départ.
- Peu de temps après sa création, le Réseau des employés noirs a lancé sa série de conférences en espace sûr, qui est devenue un forum pour tenir des conversations difficiles au sujet de la diversité et de l'inclusion. La série a maintenu un intérêt exceptionnel de la part des employés, comptant en moyenne de 115 à 175 participants par séance, et a porté sur divers sujets comme le racisme envers les Noirs, le racisme systémique, les services de police au Canada, la compréhension des microagressions et les impacts à long terme de la discrimination.
- Nos activités d'apprentissage organisationnelles ont également donné au personnel l'occasion d'entendre divers conférenciers invités et d'en apprendre davantage sur de nombreux sujets, comme la Communauté métisse historique de Saugeen, la création d'environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBTQ2+, l'utilisation du savoir autochtone, la compréhension de la neurodiversité en milieu de travail, et plus encore.

-
- La série de conférences en espace sûr et nos activités d'apprentissage organisationnelles ont offert au personnel un forum pour poser des questions, entendre des conférenciers invités et en apprendre davantage sur les défis auxquels les groupes en quête d'équité sont confrontés au sein de la société canadienne.
 - Le Bureau de la présidente a organisé régulièrement des séances de discussion ouverte virtuelles tout au long de la pandémie pour tenir le personnel informé en ces temps incertains et pour maintenir un lien avec lui.
 - Ces réunions ont remporté un franc succès : plus de 600 membres du personnel ont participé à chaque séance, et les commentaires recueillis étaient positifs.
 - Elles ont permis au personnel d'établir des liens et d'interagir tout en travaillant à distance.
 - Les sondages réalisés pendant les séances nous ont donné une autre méthode pour mesurer les préoccupations des employés.
 - Nous avons mis d'innombrables ressources à la disposition du personnel par l'intermédiaire de l'intranet de notre organisation, et nous avons soutenu les réseaux d'employés dans la création de leurs propres pages intranet.
 - En novembre 2020, nous sommes devenus un employeur partenaire du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. Cette organisation nationale sans but lucratif offre à notre personnel un accès illimité à une panoplie de ressources, notamment des webinaires, des recherches, des rapports et des boîtes à outils mettant l'accent sur les questions liées à la diversité, l'inclusion, l'équité et la gestion des droits de la personne.
 - Dans le cadre de notre stratégie de formation et de perfectionnement du personnel, nous avons rendu disponibles les ressources suivantes :
 - Le programme Conversations féroces, pour apprendre à tenir un dialogue respectueux qui remet en question les hypothèses, favorise l'apprentissage, permet de relever les défis épineux et enrichit les relations.
 - La formation L'esprit au travail, pour apprendre comment réduire la stigmatisation entourant la santé mentale en milieu de travail, pour obtenir des ressources, pour accéder à un réseau de soutien solide et à des outils, et pour développer ses compétences afin de réduire le stress et d'améliorer sa santé mentale.
 - Les cours de l'École de la fonction publique du Canada, dont un certain nombre sont obligatoires pour le personnel de la direction, notamment : Compréhension des préjugés inconscients, Dépasser les préjugés inconscients au travail, Prévention du harcèlement et de la violence pour les employés et Prévention du harcèlement et de la violence pour les gestionnaires et les comités/représentants.
 - En septembre 2020, la bibliothèque de la CCSN a mis une sélection de ressources sur la diversité et l'inclusion à la disposition du personnel sur la plateforme en ligne Cloud Library, qui comprend à la fois des livres électroniques et des livres audio en anglais et en français.
-

Initiatives et engagements

- En février 2021, nous avons été le premier organisme fédéral à signer [l'engagement de BlackNorth](#) (en anglais). L'initiative BlackNorth, dirigée par le Conseil canadien des chefs d'entreprise contre le racisme systémique envers les Noirs, a pour mission d'aider le Canada à se diriger vers un avenir équitable, où les Canadiens noirs et d'autres groupes sous-représentés peuvent réaliser leur plein potentiel sans aucune barrière causée par le racisme systémique.
- En septembre 2020, la présidente Velshi a animé la réunion inaugurale du Groupe d'impact international de champions de l'égalité des genres dans les organismes de réglementation nucléaire, en collaboration avec des partenaires internationaux, pour améliorer l'égalité des genres dans le secteur nucléaire. Faire partie d'une communauté de chefs d'organismes de réglementation déterminés à travailler sur les questions de genre est un objectif important pour la CCSN.
- En 2020-2021, la présidente Velshi et d'autres dirigeants de la communauté nucléaire ont formé le Groupe pour l'avancement des femmes en nucléaire, qui s'efforce de donner aux femmes les moyens d'établir et de faire progresser leur carrière dans le secteur nucléaire. Le groupe applique 3 mesures à l'appui de cet objectif :
 - combler le manque de confiance pour permettre aux femmes de s'épanouir
 - augmenter le nombre de femmes occupant des postes accrédités dans les centrales nucléaires
 - trouver des alliés masculins pour promouvoir l'équité entre les genres
- En février 2021, la présidente Velshi a lancé un appel à l'action sur l'équité entre les genres lors de la deuxième réunion de l'Agence pour l'énergie nucléaire sur l'amélioration de l'équilibre entre les genres dans le secteur nucléaire. Depuis lors, elle continue de s'adresser à divers groupes pour promouvoir l'équité entre les genres dans le domaine du nucléaire et pour encadrer les jeunes femmes envisageant une carrière en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).
- En 2020-2021, nous avons élaboré une stratégie de réconciliation pour appuyer notre [engagement](#) d'établir et de renforcer la confiance ainsi que de favoriser la réconciliation avec les communautés autochtones. Cette stratégie repose sur 5 piliers stratégiques :
 - moderniser notre approche en matière de consultation, de mobilisation et d'établissement de relations durables
 - renforcer la gestion et la gouvernance pour la consultation et la mobilisation des Autochtones
 - améliorer notre compétence et notre leadership sur le plan culturel
 - intégrer le savoir autochtone dans nos pratiques de réglementation
 - réduire les obstacles en matière de finances et de capacité afin d'accroître la participation des groupes autochtones à nos processus de réglementation, dans la mesure du possible

- Dans le cadre de la stratégie de réconciliation, nous avons élaboré une politique et une approche pour les évaluations d'impact sur les droits et avons finalisé notre cadre stratégique sur le savoir autochtone. En 2020-2021, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie de mobilisation à long terme des Autochtones et signé un cadre de référence à cet égard avec la Première Nation de Curve Lake. D'autres mesures sont prévues à plus long terme sous réserve des commentaires des groupes autochtones, des propositions du personnel et de la direction de la CCSN et de la rétroaction tirée des leçons apprises.
- Nous nous sommes joints à la campagne Parité d'ici 30 pour promouvoir la participation des femmes à la transition vers l'énergie propre et combler l'écart entre les genres.

Embauche

- Nous avons ajouté de nouvelles clauses à nos avis d'emploi pour faciliter l'adaptation des candidats et promouvoir l'auto-déclaration des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE).
- La direction de la CCSN a également été encouragée à diversifier ses comités de sélection et d'entrevue, et on l'informe lorsqu'il y a des données d'auto-identification ou de déclaration.
- En 2020, nous avons lancé le processus de dotation collective au niveau de la direction, une campagne de recrutement interne visant à pourvoir des postes de direction à la CCSN et créer un bassin de candidats qualifiés pour de futurs postes. Nous en avons profité pour explorer de nouvelles façons de promouvoir la diversité et l'inclusion, notamment les suivantes :
 - Un processus de présélection des candidatures à l'aveugle : les candidatures portaient le numéro d'employé au lieu du nom du candidat pour s'assurer que le comité de sélection n'accepte ou ne rejette personne en raison de préjugés.
 - Un comité de sélection composé de directeurs généraux de divers horizons : dans la mesure du possible, les comités de sélection ont été créés délibérément pour tenir compte de la diversité (c.-à-d., directeurs généraux des secteurs administratifs et opérationnels, hommes et femmes, de différents niveaux d'expérience, etc.), pour ce qui est des volets simulation et entrevue de l'évaluation. Cela a été fait dans le but de limiter les préjugés tout au long de l'évaluation des candidats.
 - Des données d'auto-déclaration relative à l'EE communiquées de façon agrégée : seules les données du groupe visé par l'EE dans son ensemble, et non des renseignements précis sur les candidats, ont été communiquées aux directeurs généraux pour s'assurer que les outils d'évaluation ne désavantagent aucun groupe visé par l'EE en particulier.
- En avril 2021, notre Direction des ressources humaines a lancé un appel aux employés qui souhaitent participer bénévolement à un groupe consultatif sur les objectifs d'embauche pour l'EE. Ce groupe devait formuler des recommandations sur les changements proposés aux objectifs d'embauche et proposer des idées sur la mise en œuvre et la communication de ces objectifs au reste de l'organisation.
 - L'objectif était d'améliorer notre représentation de l'effectif dans toutes les catégories professionnelles et les 4 groupes visés par l'EE.

- Parmi les nombreux bénévoles, 10 membres ont été sélectionnés pour participer à 4 séances animées par Ipsos, un tiers consultant, en avril et mai.
- Les services d'une société d'experts-conseils, QMR Consulting and Professional Staffing, ont été retenus pour effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de relever les obstacles systémiques potentiels et de formuler des recommandations sur la façon d'améliorer l'environnement de travail pour les groupes désignés aux fins de l'EE ainsi que pour l'ensemble du personnel de la CCSN. Nous avons reçu le rapport d'ESE définitif le 30 janvier 2021, et la Direction des ressources humaines, en étroite collaboration avec notre Comité de direction, travaille sur un plan d'action de la direction pour donner suite aux conclusions.

Données

- Depuis avril 2020, nous avons mené des sondages en ligne périodiques pour comprendre les impacts de la COVID-19 dans l'ensemble de l'organisation. Ces sondages appelés Prendre le pouls ont permis aux membres de notre personnel de répondre de manière anonyme à des questions sur leur moral général, d'indiquer leurs principaux facteurs de stress et de faire part de leurs préoccupations immédiates.
 - Un ensemble de questions de référence est utilisé dans tous les sondages Prendre le pouls pour permettre l'analyse des tendances, mais de nouvelles questions sont parfois ajoutées pour refléter les événements courants et mettre l'accent sur des enjeux importants pour le plan de travail de l'organisation.
 - Ces nouvelles questions portent notamment sur la santé mentale, la peur des représailles, la charge de travail et le retour sur les lieux de travail, ou il s'agit de questions de suivi pour mieux comprendre les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).
 - Les données tirées de ces sondages ont aidé la haute direction à prendre des décisions qui tiennent compte du bien-être du personnel, à évaluer comment les employés s'en sortent, à prendre des mesures correctives au besoin et à rester en contact avec le personnel dans un environnement de télétravail.

Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

- Nous demeurons un chef de file au sein de la fonction publique fédérale, avec un taux de participation global au SAFF de 82,6 %.
 - Nous encourageons le personnel à participer chaque année, à l'aide de campagnes de communication ciblées et en demandant aux responsables hiérarchiques directs de mobiliser leurs équipes.
 - Chaque année, nous surveillons de près les résultats et les utilisons pour aider la haute direction à définir les objectifs organisationnels. Les résultats servent aussi de référence en vue de mesurer nos progrès dans chaque catégorie.
- Les résultats du SAFF de 2020 nous ont fourni des renseignements précieux sur notre rendement en matière de diversité et d'inclusion et de lutte contre le racisme :

1. Le personnel est convaincu que la CCSN tient à la diversité et l'inclusion.
 - a. **78 %** du personnel pense que chaque personne est acceptée comme un membre à part entière de son équipe de travail
 - b. **82 %** du personnel est d'avis que les autres employés de son équipe de travail se comportent respectueusement
 - c. **83 %** du personnel estime que les personnes avec lesquelles il travaille accordent de l'importance à ses idées et à ses opinions
 - d. **81 %** du personnel estime que la CCSN respecte les différences individuelles
 - e. **85 %** du personnel estime que la CCSN met en œuvre des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié
 - f. **82 %** du personnel se sent libre de parler du racisme en milieu de travail sans crainte de représailles
 - g. **89 %** du personnel estime que la CCSN met en œuvre des initiatives qui favorisent la lutte contre le racisme en milieu de travail
 - h. **81 %** du personnel se sent à l'aise de faire part à une personne en situation d'autorité de ses préoccupations concernant des problèmes liés au racisme en milieu de travail
2. Nous devons améliorer la façon dont nous soutenons les victimes de discrimination. Parmi les personnes qui ont indiqué avoir été victimes de discrimination fondée sur la race, seulement 7 % étaient satisfaites de la façon dont les préoccupations ou les plaintes concernant le racisme en milieu de travail sont résolues à la CCSN.

Examen des systèmes d'emploi et évaluation de l'analyse comparative entre les sexes plus

Étant donné que la COVID-19 a des répercussions différentes sur divers groupes de personnes, nous avons entrepris une analyse comparative entre les sexes plus afin d'appuyer le personnel travaillant à domicile ainsi que notre planification de la réintégration du milieu de travail. Nous voulions vérifier que nos politiques et plans soient adaptés à tous, et que chaque personne soit en sécurité, en santé et à l'aise pendant cette période. Il s'agissait de la première initiative d'analyse comparative entre les sexes plus de cette envergure pour la CCSN. Au moyen de sondages, de formulaires en ligne et de groupes de discussion, le personnel de la CCSN a eu l'occasion de faire part de ses expériences individuelles de manière anonyme.

L'examen des systèmes d'emploi (ESE) a permis de relever 4 domaines dans lesquels nous réussissons bien :

- Analyse de l'effectif : pour l'exercice 2019-2020, nous avons atteint nos cibles d'équité en matière d'emploi (EE) en ce qui a trait à la représentation des femmes au sein de l'organisation. Les données de promotion de 2018-2019 indiquent que les femmes ont obtenu plus de 61 % de toutes les promotions, alors qu'elles représentent 50,3 % de la population.
- Éducation et sensibilisation : les activités de formation, de perfectionnement des employés et de sensibilisation sont une priorité pour la CCSN et font partie intégrante de sa culture de sûreté globale. Parmi ces activités, on compte la promotion constante de la formation, les activités pour tout le personnel et l'examen des comportements de leadership inclusifs effectué dans le cadre des évaluations du rendement de la direction.

- Politiques de gestion des ressources humaines : ces politiques ne semblent pas poser d'obstacles aux membres des groupes visés par l'EE.
- Réseaux d'employés : ceux-ci sont en croissance, en plein essor et bien accueillis en général par le personnel et la direction. Nous avons poursuivi les conversations suscitées par le meurtre de George Floyd, et à la fin de l'été 2020, nous avons déjà créé 2 nouveaux réseaux d'employés, soit le Réseau des employés noirs et le Réseau des employés autochtones.

Les résultats de l'ESE et du sondage d'analyse comparative entre les sexes plus au sujet du retour sur les lieux de travail ont permis de relever des domaines d'amélioration possible :

- Représentation de l'effectif : nous observons actuellement une sous-représentation dans 3 des 4 groupes désignés aux fins de l'EE, soit les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.
- Faible connaissance et compréhension de l'EE : certains employés ont des opinions inexacts et négatives sur l'EE, et de nombreux gestionnaires d'embauche ne s'informent pas de manière proactive des lacunes relatives à l'EE.
- Environnement de travail : les employés consultés dans le processus d'ESE ont signalé des comportements inappropriés de la part de leurs collègues et gestionnaires et une peur de s'exprimer, ce qui ne semble pas être lié à l'appartenance à un groupe en quête d'équité. Cependant, cette expérience et cette peur ont un impact sur le sentiment de sécurité et d'appartenance du personnel.
- Manque de connaissance des processus d'adaptation et réticence à s'auto-identifier : les personnes s'identifiant comme ayant des handicaps physiques et cognitifs ont signalé qu'ils hésitaient à s'auto-identifier de peur que cela n'ait une incidence négative sur leur cheminement de carrière. Certaines personnes ont également fait part de leurs difficultés concernant les exigences et les processus liés à l'adaptation, tandis que d'autres ignoraient totalement leur existence.