



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2016-2017

Septembre 2017

e-Doc 5334888



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2016-2017

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2017
Numéro de catalogue de TPSGC CC171-2F-PDF
ISSN 1704-104X

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

Also available in English under the title: Employment Equity Annual Report 2016–17

Disponibilité du document

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

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

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

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cnsccnsc@ccsn.gc.ca

Site Web : suretenucleaire.gc.ca

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

YouTube : [youtube.com/ccsnccnsc](https://www.youtube.com/ccsnccnsc)

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

Historique de publication

Septembre 2017 Édition 1.0

Table des matières

1.	Aperçu général – Commission canadienne de sûreté nucléaire.....	3
	Structure organisationnelle	3
2.	Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de la diversité	4
	Pour un effectif diversifié	4
	Plan d'équité en matière d'emploi de 2013-2014 à 2017-2018	4
	Cadre de responsabilisation de l'équité en matière d'emploi	4
3.	Pratiques positives	5
	Culture de sûreté interne	5
	Comportements clés de la CCSN.....	5
	Capacité à soulever des enjeux	6
	Initiative du milieu de travail collaboratif.....	6
	Politique sur le milieu de travail inclusif	7
	Apprentissage et perfectionnement.....	7
	Recrutement et Politique sur la dotation	8
	Relations externes dans les collectivités	8
	Déclaration volontaire.....	9
	Consultation	9
4.	Analyse des données sur la représentativité de l'effectif.....	10
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi	10
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	11
	Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales.....	12
5.	Stratégies.....	13
6.	Conclusion	14
	Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2017.....	15
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE).....	15
	Tableau 1 : Représentation et disponibilités au sein de la population active (DPA) des GDEE	15
	Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la région de la capitale nationale et dans les provinces.....	15

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME	16
Tableau 4 : Représentation des femmes par CPEME et par rapport à la DPA	16
Tableau 5 : Représentation des Autochtones par CPEME et par rapport à la DPA.....	17
Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées par CPEME et par rapport à la DPA	17
Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles par CPEME et par rapport à la DPA.....	18
Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales.....	18
Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par CPEME.....	18
Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par CPEME.....	19
Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par CPEME	19
Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale	20

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2016-2017

1. Aperçu général – Commission canadienne de sûreté nucléaire

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

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

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

La CCSN mène également des évaluations environnementales pour les projets nucléaires conformément à *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale* (2012).

Structure organisationnelle

La CCSN est un tribunal administratif quasi judiciaire indépendant et un organisme de réglementation fédéral. En tant qu'établissement public figurant à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la CCSN rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Ressources naturelles. Elle est dirigée par un président, emploie plus de 800 Canadiens et compte 13 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont trois bureaux qui composent l'administration centrale et un laboratoire à Ottawa (Ontario) et quatre bureaux régionaux situés à Laval (Québec), Mississauga (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan) et Calgary (Alberta). Il y a également un bureau à chacune des quatre centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce-A et Bruce-B (Ontario), ainsi qu'un bureau aux Laboratoires de Chalk River (Ontario).

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

Pour un effectif diversifié

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

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

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

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

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

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

La section « Stratégies » du présent rapport décrit plus en détail les stratégies et les objectifs clés de ce plan.

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

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

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

domaine de responsabilité en offrant un milieu de travail positif et inclusif qui attirera et maintiendra en poste les membres des GDEE.

3. Pratiques positives

Culture de sûreté interne

La CCSN reconnaît la relation qui existe entre la culture organisationnelle et le rendement organisationnel. La sûreté est une de nos valeurs fondamentales, qui influence comment nous nous gérons nous-mêmes en tant que personnes et en tant qu'organisation. À la CCSN, la diversité et l'inclusion, le respect et la collaboration servent de fondement à la promotion de notre culture de sûreté, et sont renforcés par nos pratiques d'embauche, d'apprentissage et de promotion.

Pour faire progresser davantage la culture qu'elle souhaite, la CCSN a lancé une autoévaluation de sa culture de la sûreté interne à la grandeur de son organisation en 2016-2017. Les résultats de cette autoévaluation seront publiés au début de l'année 2018. En se fondant sur les orientations de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et de l'Agence pour l'énergie nucléaire, cet exercice faisait notamment l'examen des pratiques de leadership et de gestion, des mécanismes en place pour soulever les sujets de préoccupations et des mesures de rétroaction pour obtenir l'opinion des employés, comme les sondages et les rencontres. Les résultats de l'exercice donneront à la CCSN des informations qui lui permettront d'améliorer tous les piliers de sa culture de sûreté interne.

Comportements clés de la CCSN

Au mois d'avril 2016, le Comité de gestion (CG) a approuvé de nouvelles compétences comportementales clés pour tous les employés de la CCSN. Ces compétences clés ont été élaborées au moyen de consultations exhaustives menées auprès de 150 employés de tous les niveaux et de toutes les directions. Elles renforcent les croyances et les valeurs fondamentales, notamment la croyance que la diversité et l'inclusion mettent en valeur notre capacité à innover, à nous améliorer constamment et à mieux servir les Canadiens.

Les compétences comportementales clés (*Je l'applique*, *Je suis responsable*, *Je collabore*, *J'apprends*) sont l'essence même de nos méthodes de réglementation, de recrutement, d'apprentissage et de perfectionnement. *Je l'applique*, par exemple, est axée sur la modélisation des valeurs de la CCSN, incluant le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sûreté. *Je collabore* met l'accent sur une collaboration efficace, tout en englobant la recherche d'opinions diversifiées.

Ces compétences ont été intégrées dans le processus de dotation de la CCSN, le programme de gestion du rendement des employés et le programme de reconnaissance. Les comportements clés de la CCSN contribuent à façonner une organisation représentative et diversifiée et d'un milieu de travail inclusif.

Capacité à soulever des enjeux

La création d'un milieu où les employés se sentent libres de manifester leurs préoccupations sans risque de représailles est un élément important de la culture de la sûreté à la CCSN et du mandat de la CCSN à titre d'organisme de réglementation nucléaire. Par exemple, la CCSN propose à ses employés de nombreuses avenues s'ils veulent soulever un problème ou déposer une plainte.

Au cours de la dernière année, le Groupe de travail sur l'intégrité scientifique (GTIS) a été établi pour examiner minutieusement les pratiques actuelles de la CCSN. Ses efforts ont mené à la mise en place ou à l'amélioration de nombreuses politiques, par exemple :

- Politique scientifique dans un environnement de réglementation
- Politique de la porte ouverte
- Processus en cas de désaccord
- Processus « Régler les divergences d'opinions professionnelles » (RDOP)
- Publication et affichage des documents techniques ou des articles de revue

La CCSN a également fait deux sondages d'opinion internes (2013 et 2016) pour recueillir les points de vue de ses employés sur la possibilité de soulever des problèmes sans craindre des représailles au sein de son organisation. Ces données, combinées aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), ont permis à la CCSN de suivre les progrès accomplis dans ce domaine.

Toujours dans le but de renforcer un milieu de travail sain, la CCSN a tenu une journée de réflexion des gestionnaires de la CCSN en décembre 2016 axée sur le signalement des problèmes. Cette journée a été une occasion de discuter des meilleures solutions permettant de développer, d'appuyer et de maintenir un environnement de travail sûr sur le plan psychologique tout en tenant compte de divers facteurs, comme la diversité. Tous les gestionnaires se sont engagés à prendre des mesures qui ont été communiquées aux employés après la journée de réflexion.

Une évaluation permanente de la culture de la sûreté au sein de la CCSN a permis de déterminer de nombreuses façons, pour la CCSN, de promouvoir un environnement de travail inclusif où les employés sont encouragés à s'exprimer. Une de ces pratiques a déjà été mise en œuvre, soit l'ajout d'un nouveau point permanent à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité de gestion où n'importe quel employé peut poser une question ou soulever un problème avant le commencement de l'ordre du jour prévu. Une autre de ces pratiques est la désignation d'un membre participant à la réunion comme étant le porteur du « chapeau rouge », ayant la fonction de remise en question. Ce membre doit s'assurer que toutes les questions sont examinées en détail et que toutes les questions possiblement controversées sont soulevées.

L'intranet de la CCSN offre également des ressources sur les droits et les avenues possibles des employés pour soulever leurs préoccupations.

Initiative du milieu de travail collaboratif

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

Des activités de sensibilisation sont organisées à la CCSN pour appuyer l'Initiative sur le milieu de travail collaboratif lancée en 2013. Par exemple, en 2016-2017, le groupe sur les relations de travail a fait plusieurs présentations aux équipes de travail sur la nouvelle Politique sur un milieu de travail respectueux. De plus, les agents des relations de travail ont continué de rencontrer les nouveaux gestionnaires embauchés à la CCSN pour les former sur leur rôle de leadership.

Politique sur le milieu de travail inclusif

La CCSN reconnaît la diversité de sa main-d'œuvre et s'est engagée à créer et à maintenir un environnement de travail inclusif, sans discrimination et exempt d'obstacles et de voir à ce que tous les employés puissent utiliser leurs compétences et leur expérience de manière efficace pour contribuer à l'exécution du mandat de l'organisation. Cet engagement comprend la possibilité de participer, sans subir de discrimination, aux activités en lien ou non avec le travail qui sont réalisées dans le contexte du travail. Pour ce faire, les différences sont mises en valeur et prises en compte afin que tous les employés puissent travailler au mieux de leurs capacités. De plus, un processus est en cours d'élaboration qui permettra aux employés et aux candidats de demander des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre à leurs besoins individuels et d'éliminer les obstacles en milieu de travail constituant une contrainte excessive.

En février 2017, la CCSN a révisé sa Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail pour la remplacer par la Politique sur le milieu de travail inclusif. Les mesures d'adaptation sont souvent associées à un handicap et à la suppression des obstacles physiques, mais en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les mesures d'adaptation peuvent aussi être requises pour d'autres besoins qui découlent de facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'État civil, la situation familiale, l'incapacité physique ou mentale, l'état de personne graciée ou l'orientation sexuelle. La nouvelle politique tiendra notamment compte de cette importante distinction.

Dans l'ensemble, l'objectif de cette nouvelle politique est d'assurer la pleine participation des employés et des candidats et de veiller à ce que l'environnement de travail de la CCSN soit inclusif, exempt obstacles et sans discrimination.

La campagne « Je ne me reconnais pas », qui fait partie du plan triennal sur la Santé et le mieux-être de la CCSN, a été lancée en juin 2016. Différentes activités de sensibilisation et de communication ont eu lieu en vue de promouvoir l'inclusion des employés aux prises avec des problèmes de santé mentale. Ces activités ont pour objectif de donner à tous les employés et tous les gestionnaires l'information, les outils et les ressources nécessaires pour favoriser la santé mentale, éradiquer la stigmatisation et édifier des milieux de travail inclusifs, stimulants et sécuritaires sur le plan psychologique.

Apprentissage et perfectionnement

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

Le programme de formation en gestion de la CCSN comprend un volet sur l'équité en matière d'emploi et explique les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, y compris

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

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

Dans le domaine de la formation linguistique, la CCSN offre de la formation obligatoire de perfectionnement et de maintien professionnel visant à promouvoir le bilinguisme au travail. En 2016-2017, 105 employés ont suivi une formation linguistique interne à temps partiel, 33 employés ont participé à des séances de préparation à l'évaluation de l'expression orale, 31 employés ont suivi la formation en ligne pour les évaluations de la compréhension écrite et de l'expression écrite et 10 gestionnaires ont pris part à notre programme de maintien des compétences linguistiques acquises.

En 2016-2017, la CCSN a lancé son Initiative des partenariats de carrière. Cette initiative met de l'avant une approche intégrée de la gestion de carrière qui appuie le développement et le maintien d'une organisation compétente et agile. Cette initiative vise à optimiser l'utilisation des talents internes et à développer les compétences des employés en vue de répondre à nos besoins actuels et futurs.

Dans le but de promouvoir la nouvelle Initiative des partenariats de carrière, la CCSN a organisé une semaine de l'orientation professionnelle en mars 2017 qui mettait en valeur certains volets de cette initiative et les mesures de soutien destinées à aider les gestionnaires et les employés.

Recrutement et Politique sur la dotation

La réglementation de l'énergie et des matières nucléaires nécessite que les employés possèdent de grandes compétences techniques. Attirer et garder en poste des employés ayant une expertise aussi spécialisée est une priorité stratégique pour la CCSN. Reconnaissant l'importance de se doter d'un effectif hautement qualifié et diversifié représentatif de la population canadienne, la CCSN encourage les membres des GDEE à postuler. Le cadre de la Politique sur la dotation de la CCSN préconise une approche de dotation axée sur les valeurs que sont la compétence, la justice, la transparence et l'accessibilité. Ces valeurs sont essentielles pour assurer à tous les candidats, y compris les membres des GDEE, un accès équitable et égal aux possibilités d'emploi. En 2016-2017, des consultations ont eu lieu en vue de moderniser le cadre de la Politique sur la dotation. La Politique sur la dotation et la délégation des pouvoirs ont récemment été mises à jour, et la CCSN s'emploie à mettre à jour d'autres volets du cadre de la Politique sur la dotation, comme des lignes directrices sur la dotation et des outils à l'intention des gestionnaires qui seront lancés à l'automne 2017.

Relations externes dans les collectivités

En mai 2016, la CCSN a participé au symposium « Know your Path » de la Première Nation Hiawatha sur les rives du lac Rice près de Peterborough, en Ontario. Cette activité avait pour

but de sensibiliser les membres de la communauté aux diverses possibilités de carrière et ressources disponibles pour les aider dans leur développement personnel et leur choix de carrière.

En mars 2017, la CCSN a participé au salon de l'emploi Kitigan Zibi à Maniwaki, au Québec. Le kiosque de la CCSN a accueilli près de 100 visiteurs (étudiants de la 7^e à la 12^e année et adultes) et a reçu de la rétroaction positive de la part des visiteurs et d'autres exposants. Les visiteurs ont été encouragés à consulter la page des carrières de la CCSN.

Déclaration volontaire

En plus d'inviter les nouveaux employés à remplir le questionnaire de déclaration volontaire à des fins d'équité en matière d'emploi, la CCSN tient chaque année une campagne de déclaration volontaire qui donne aux employés la possibilité de mettre à jour leurs renseignements sur l'équité en matière d'emploi et qui permet à la CCSN d'obtenir une idée exacte de la composition de son effectif et de voir dans quelle mesure ses employés sont représentatifs de la population canadienne. En 2016-2017, le taux de réponse a été de 96 %, soit le même qu'en 2015-2016.

Consultation

Les représentants syndicaux (NUREG) et la direction se rencontrent régulièrement afin de discuter des enjeux – incluant ceux relatifs à l'EE – dans le cadre des réunions du Comité de consultation patronale-syndicale et de réunions mensuelles. Les résultats du Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi sont partagés avec les représentants de NUREG. Ceux-ci ont également été consultés pour l'élaboration du Plan d'équité en matière d'emploi de 2013-2014 à 2017-2018.

En décembre 2016, le NUREG a été activement consulté pour la révision du cadre de la Politique sur la dotation. Les commentaires du NUREG ont permis de préparer et de présenter des séances d'information aux employés afin de diffuser de l'information sur des sujets d'intérêt, y compris un accès équitable à l'emploi.

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

La CCSN a utilisé différents sondages comme ceux de l'ensemble de la fonction publique, ou des sondages internes « Prendre le pouls », pour mieux comprendre les forces de son organisation et les possibilités d'amélioration. Après une participation au premier Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAAFF), la CCSN a appris que 84 % des employés ont le sentiment que leur supérieur immédiat crée un milieu où ils peuvent exprimer librement leurs préoccupations concernant leur bien-être au travail. Dans un sondage Prendre le pouls sur la civilité au travail, la CCSN a appris que 91 % des répondants disent être traités avec civilité et respect par leurs collègues (fortement en accord, ou en accord) et 86 % par leurs gestionnaires (fortement en accord, ou en accord). Cependant, nous avons également appris dans le SAAFF que 19 % des employés ont été victimes de harcèlement et qu'un pourcentage disproportionné de ces employés étaient des personnes handicapées. Grâce à ces informations, des interventions plus ciblées pourront être planifiées.

4. Analyse des données sur la représentativité de l'effectif

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

Les données utilisées pour calculer la disponibilité au sein de la population active (DPA) proviennent du Recensement du Canada de 2011 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012. Les renseignements sur la DPA au niveau national ont servi à calculer la DPA pour toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).

En 2016-2017, la CCSN a observé une augmentation de la représentation dans les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE) par rapport à 2015-2016. Le seul GDEE qui surpassait la DPA était celui des minorités visibles, avec 18,6 %.

La CPEME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 66,5 % du nombre total d'employés. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche des employés spécialisés dans le secteur nucléaire. Comme l'indiquent les tableaux 4 à 7 en annexe, les Autochtones et les membres de minorités visibles sont pleinement représentés dans le groupe des professionnels, tandis que les femmes et les personnes handicapées sont sous-représentées (72,7 % et 61,4 % de la DPA respectivement).

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

Aux fins de l'EE, l'effectif comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés nommés pour une période déterminée qui ont au moins trois mois de service. Les sections suivantes montrent la représentation des quatre GDEE à la CCSN au 31 mars 2017.

Tableau A : Comparaison de la représentation des employés de la CCSN et leur disponibilité au sein de la population active (DPA) entre 2015-2016 et 2016-2017

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DPA Données du recensement de 2011	2015-2016		2016-2017	
		CCSN	Représentation en pourcentage de la DPA*	CCSN	Représentation en pourcentage de la DPA*
Femmes	48,2 %	45,9 %	95,0 %	47,8 %	99,0 %
Peuples autochtones	3,5 %	2,4 %	68,2 %	3,2 %	91,9 %
Personnes handicapées	4,9 %	2,5 %	51,0 %	3,0 %	61,1 %
Membres de minorités visibles	17,8 %	18,3 %	102,8 %	18,6 %	104,6 %

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

Entre 2015-2016 et 2016-2017 :

- la représentation des femmes en pourcentage de la DPA a augmenté à 99% (ce qui représente 47,8 % de l'effectif total de la CCSN)
- la représentation des Autochtones en pourcentage de la DPA a augmenté à 91.9% (ce qui représente 3,2 % de l'effectif total de la CCSN)
- la représentation des personnes handicapées en pourcentage de la DPA a augmenté à 61,1 % (ce qui représente 3 % de l'effectif total de la CCSN)
- la représentation des membres de minorités visibles en pourcentage de la DPA a augmenté à 104,6 % (ce qui représente 18,6 % 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.

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

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

Embauches

Le taux d'embauche global des femmes (50,8 %) est supérieur à la DPA, qui est de 48,2 %. Le taux d'embauche des femmes a dépassé la DPA dans deux CPEME : cadres supérieurs (100 % par rapport à 27,4 %) et personnel de bureau (100 % par rapport à 68,4 %).

Le taux d'embauche global des Autochtones est supérieur à la DPA (5,1 % par rapport à 3,5 %) plus particulièrement dans deux CPEME : semi-professionnels et techniciens (16,7 % par rapport à 3,7 %) et personnel administratif et personnel de bureau principal (7,7 % par rapport à 3,0 %).

Le taux d'embauche global des membres de minorités visibles est égal à la DPA à 17,8 %. Le taux d'embauche des membres de minorités visibles a dépassé la DPA dans deux CPEME : professionnels (23,5 % par rapport à 19,9 %) et personnel de bureau (33,3 % par rapport à 19,0 %). Le taux d'embauche est légèrement supérieur à la DPA pour les semi-professionnels et les techniciens (16,7 % par rapport à 16,3 %).

En ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, le taux global est inférieur à la DPA (2,5 % par rapport à 4,9 %).

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

Promotions

Au total, 82 employés de la CCSN ont obtenu une promotion en 2016-2017, comparativement à 37 en 2015-2016. Il y a eu promotion dans les quatre GDEE, soit les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres de minorités visibles.

Le taux global de promotion pour les Autochtones a dépassé la DPA (4,9 % par rapport à 3,5 %). Des membres des groupes autochtones ont obtenu une promotion dans deux CPEME : professionnels (3,0 % par rapport à 2,1 %) et semi-professionnels et techniciens (40,0 % par rapport à 3,7 %).

Quarante femmes ont obtenu une promotion en 2016-2017; le taux dépasse légèrement la DPA (48,8 % par rapport à 48,2 %). Seize membres de minorités visibles ont été promus en 2016-2017 (19,5 % par rapport à 17,8 %) et une personne handicapée a reçu une promotion (1,2 % par rapport à 4,9 %).

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

Départs

Au total, 137 employés ont quitté l'organisation en 2016-2017, soit une hausse par rapport aux 111 départs rapportés en 2015-2016. Le taux global de départ dans le groupe de minorités visibles était supérieur à sa DPA respective, soit 19,0 % par rapport à 17,8 %. Le taux de départ a été inférieur à la DPA dans trois des quatre GDEE, soit 44,5 % par rapport à 48,2 % pour les

femmes, 1,5 % par rapport à 3,5 % pour les Autochtones et 2,9 % par rapport à 4,9 % pour les personnes handicapées.

La plupart des femmes qui ont quitté leur emploi faisaient partie des CPEME suivants : professionnels (25), personnel administratif et personnel de bureau principal (28).

La majorité des départs enregistrés pour les membres de minorités visibles était des professionnels (13) et du personnel administratif et personnel de bureau principal (10). Toutefois, comme les groupes sont petits, le mouvement d'un nombre relativement faible d'employés peut avoir une incidence notable sur la représentation de l'effectif.

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

Échelles salariales

À la CCSN, environ 59,0 % des employés gagnent 95 000 \$ ou plus par année. Tel que pour l'exercice précédent, les membres de minorités visibles ont un salaire plus élevé, et les salaires des Autochtones et des personnes handicapées se rapprochent de la moyenne de la CCSN.

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

5. Stratégies

La CCSN continue de mettre en œuvre les stratégies identifiées dans son plan d'EE pour 2013-2014 à 2017-2018.

En 2016-2017, la CCSN a continué de réaliser des progrès importants par rapport aux activités prévues, notamment les suivants :

- l'élaboration de la nouvelle Politique sur le milieu de travail inclusif qui remplacera la Politique sur les mesures d'adaptation en milieu de travail
- la participation à deux activités de relations externes visant les peuples autochtones
- une meilleure sensibilisation grâce à une campagne de déclaration volontaire
- la promotion de l'équité en matière d'emploi et de la diversité au moyen de communiqués internes, d'affiches sur les portes, de bannières électroniques et de bulletins mensuels sur les activités
- la promotion de la santé mentale
- la surveillance et l'analyse des départs et des entrevues de départ

À l'avenir, la CCSN continuera de prendre des mesures afin d'améliorer la représentation aux fins de l'EE en identifiant et en mettant en œuvre des initiatives nouvelles et actuelles afin d'atteindre les objectifs visés et de soutenir une main-d'œuvre diversifiée et un milieu de travail inclusif. Les initiatives principales en 2017-2018 incluent :

- faire participer le personnel à l'élaboration et à la réalisation d'initiatives axées sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (à l'automne 2017,

on demandera aux employés de définir ce que signifie la diversité et l'inclusion pour la CCSN)

- élaborer le nouveau plan quinquennal sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de 2018-2019 à 2022-2023
- communiquer la nouvelle Politique sur le milieu de travail inclusif
- mettre en œuvre les initiatives élaborées dans le contexte de la campagne « Je ne me reconnais pas » axées sur la santé mentale
- analyser les données sur la déclaration volontaire dans les processus de dotation
- mettre à jour l'analyse de l'effectif et l'analyse des écarts de représentation par direction générale et les partager avec la gestion au moyen des rencontres trimestrielles
- continuer de surveiller les départs et les entrevues de départs
- accroître la sensibilisation à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion

6. Conclusion

À la CCSN, l'EE consiste à créer un milieu de travail positif et inclusif. Même si la CCSN a dépassé la DPA dans un seul des GDEE en 2016-2017, elle a observé une augmentation de la représentation dans les quatre GDEE comparativement à 2015-2016. La CCSN a connu un taux de départ croissant ces dernières années surtout attribuable aux employés prenant leur retraite étant donné l'âge moyen de sa main-d'œuvre, et aux départs occasionnés par les emplois de durée déterminée, soit 137 départs en 2016-2017 comparativement à 111 départs en 2015-2016, 102 départs en 2014-2015 et 94 départs en 2013-2014. À l'avenir, la CCSN continuera de mettre en œuvre les mesures énumérées dans son Plan d'action quinquennal sur l'équité en matière d'emploi et de collaborer avec d'autres ministères et d'étudier les pratiques exemplaires et les mesures qui peuvent être mises en place afin d'accroître la représentation de manière à mieux refléter la population canadienne et de favoriser un milieu de travail inclusif.

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2017

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

Tableau 1 : Représentation et disponibilités au sein de la population active (DPA) des GDEE

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Représentation à la CCSN		DPA *	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	%		
Femmes	431	47,8	48,2	99
Autochtones	29	3,2	3,5	91,9
Personnes handicapées	27	3,0	4,9	61,1
Membres de minorités visibles	168	18,6	17,8	104,6

* Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012, selon la Classification nationale des professions.

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

RCN et province 31 mars 2017	Total des employés	Représentation à la CCSN							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale (RCN)	828	399	48,2	26	3,1	26	3,1	155	18,7
Nouveau-Brunswick	5	*	40,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Québec	6	*	50,0	*	16,7	0	0,0	*	16,7
Ontario (à l'exception de la RCN)	45	19	42,2	*	2,2	0	0,0	10	22,2
Saskatchewan	11	*	27,3	*	9,1	0	0,0	*	18,2
Alberta	7	5	71,4	0	0,0	*	14,3	0	0,0
Total	902	431	47,8	29	3,2	27	3,0	168	18,6

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

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Représentation								
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Cadres supérieurs	23	2,5	7	30,4	0	0,0	0	0,0	*	13,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	57	6,3	20	35,1	*	1,8	*	5,3	8	14,0
Professionnels	600	66,5	240	40,0	13	2,2	14	2,3	131	21,8
Semi-professionnels et techniciens	38	4,2	13	34,2	5	13,2	*	5,3	7	18,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	140	15,5	115	82,1	9	6,4	7	5,0	17	12,1
Personnel de bureau	44	4,9	36	81,8	*	2,3	*	2,3	*	4,5
Total	902	100	431	47,8	29	3,2	27	3,0	168	18,6

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

Tableau 4 : Représentation des femmes par CPEME et par rapport à la DPA

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Représentation à la CCSN (femmes)		DPA *	Représentation (en pourcentage de la DPA)
		Nombre	%		
Cadres supérieurs	23	7	30,4	27,4	111,1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	57	20	35,1	38,9	90,2
Professionnels	600	240	40,0	55	72,7
Semi-professionnels et techniciens	38	13	34,2	52	65,8
Personnel administratif et personnel de bureau principal	140	115	82,1	82,6	99,4
Personnel de bureau	44	36	81,8	68,4	119,6
Total	902	431	47,8	48,2	99,1

* Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012, selon la Classification nationale des professions.

Tableau 5 : Représentation des Autochtones par CPEME et par rapport à la DPA

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Représentation à la CCSN (Autochtones)		DPA **	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	23	0	0,0	2,9	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	57	*	1,8	2,2	79,7
Professionnels	600	13	2,2	2,1	103,2
Semi-professionnels et techniciens	38	5	13,2	3,7	355,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	140	9	6,4	3,0	214,3
Personnel de bureau	44	*	2,3	3,4	66,8
Total	902	29	3,2	3,5	91,9

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

** Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012, selon la Classification nationale des professions.

Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées par CPEME et par rapport à la DPA

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Représentation à la CCSN (personnes handicapées)		DPA **	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	23	0	0,0	4,3	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	57	*	5,3	4,3	122,4
Professionnels	600	14	2,3	3,8	61,4
Semi-professionnels et techniciens	38	*	5,3	4,6	114,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	140	7	5,0	3,4	147,1
Personnel de bureau	44	*	2,3	7,0	32,5
Total	902	27	3,0	4,9	61,1

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

** Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012, selon la Classification nationale des professions.

Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles par CPEME et par rapport à la DPA

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Représentation à la CCSN (membres de minorités visibles)		DPA**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	23	*	13,0	10,1	129,1
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	57	8	14,0	15,0	93,6
Professionnels	600	131	21,8	19,9	109,7
Semi-professionnels et techniciens	38	7	18,4	16,3	113,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	140	17	12,1	14,1	86,1
Personnel de bureau	44	*	4,5	19,0	23,9
Total	902	168	18,6	17,8	104,6

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

** Source : Recensement du Canada de 2011 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2012, selon la Classification nationale des professions.

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

Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Embauches							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5	*	20,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	51	21	41,2	*	2,0	0	0,0	12	23,5
Semi-professionnels et techniciens	6	*	16,7	*	16,7	*	16,7	*	16,7
Personnel administratif et personnel de bureau principal	52	33	63,5	4	7,7	*	3,8	7	13,5
Personnel de bureau	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	*	33,3
Total	118	60	50,8	6	5,1	*	2,5	21	17,8

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

Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Avancement							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Cadres supérieurs	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	6	*	33,3	0	0,0	0	0,0	*	16,7
Professionnels	67	32	47,8	*	3,0	0	0,0	14	20,9
Semi-professionnels et techniciens	5	*	40,0	*	40,0	*	20,0	*	20,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	82	40	48,8	4	4,9	*	1,2	16	19,5

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

Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2017	Total des employés	Départs							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Cadres supérieurs	*	*	33,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	9	*	33,3	*	11,1	0	0,0	*	11,1
Professionnels	64	25	39,1	0	0,0	*	3,1	13	20,3
Semi-professionnels et techniciens	*	*	50,0	0	0,0	0	0,0	*	50,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	54	28	51,9	0	0,0	*	1,9	10	18,5
Personnel de bureau	5	*	60,0	*	20,0	*	20,0	*	20,0
Total	137	61	44,5	*	1,5	4	2,9	26	19,0

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

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Échelons salariales (\$) 31 mars 2017	Total des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**
39 999 ou moins	27	3,0 %	14	0,0 %	3,2 %	1	0,0 %	3,4 %	1	0,0 %	3,7 %	7	0,0 %	4,2 %
40 000 à 44 999	2	3,2 %	2	100,0 %	3,7 %	0	0,0 %	3,4 %	0	0,0 %	3,7 %	0	0,0 %	4,2 %
45 000 à 49 999	14	4,8 %	12	85,7 %	6,5 %	3	21,4 %	13,8 %	1	7,1 %	7,4 %	2	14,3 %	5,4 %
50 000 à 54 999	8	5,7 %	7	87,5 %	8,1 %	0	0,0 %	13,8 %	0	0,0 %	7,4 %	2	25,0 %	6,5 %
55 000 à 59 999	126	19,6 %	92	73,0 %	29,5 %	4	3,2 %	27,6 %	7	5,6 %	33,3 %	20	15,9 %	18,5 %
60 000 à 64 999	48	24,9 %	22	45,8 %	34,6 %	3	6,3 %	37,9 %	0	0,0 %	33,3 %	9	18,8 %	23,8 %
65 000 à 69 999	49	30,4 %	40	81,6 %	43,9 %	2	4,1 %	44,8 %	1	2,0 %	37,0 %	3	6,1 %	25,6 %
70 000 à 74 999	18	32,4 %	9	50,0 %	45,9 %	1	5,6 %	48,3 %	1	5,6 %	40,7 %	4	22,2 %	28,0 %
75 000 à 79 999	9	33,4 %	5	55,6 %	47,1 %	1	11,1 %	51,7 %	1	0,0 %	40,7 %	0	0,0 %	28,0 %
80 000 à 84 999	55	39,5 %	31	56,4 %	54,3 %	2	3,6 %	58,6 %	0	0,0 %	40,7 %	7	12,7 %	32,1 %
85 000 à 89 999	21	41,8 %	14	66,7 %	57,5 %	1	4,8 %	62,1 %	0	0,0 %	40,7 %	4	19,0 %	34,5 %
90 000 à 94 999	5	42,4 %	5	100,0 %	58,7 %	0	0,0 %	62,1 %	0	0,0 %	40,7 %	0	0,0 %	34,5 %
95 000 à 99 999	155	59,5 %	64	41,3 %	73,5 %	3	1,9 %	72,4 %	5	3,2 %	59,3 %	33	21,3 %	54,2 %
100 000 à 104 999	17	61,4 %	7	41,2 %	75,2 %	0	0,0 %	72,4 %	0	0,0 %	59,3 %	4	23,5 %	56,5 %
105 000 à 109 999	12	62,7 %	5	41,7 %	76,3 %	0	0,0 %	72,4 %	0	0,0 %	59,3 %	5	41,7 %	59,5 %
110 000 à 114 999	1	62,9 %	1	100,0 %	76,6 %	0	0,0 %	72,4 %	0	0,0 %	59,3 %	0	0,0 %	59,5 %
115 000 à 119 999	168	81,5 %	55	32,7 %	89,3 %	4	2,4 %	86,2 %	7	4,2 %	85,2 %	30	17,9 %	77,4 %
120 000 \$ ou plus	167	100,0 %	46	27,5 %	100,0 %	4	2,4 %	100,0 %	4	2,4 %	100,0 %	38	22,8 %	100,0 %
Total	902	100,0 %	431	47,8 %	100,0 %	29	3,2 %	100,0 %	27	3,0 %	100,0 %	168	18,6 %	100,0 %

* Pourcentage selon l'échelle salariale.

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