



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2017-2018

Septembre 2018

e-Doc 5630260



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2017-2018

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2018
Numéro de catalogue de SPAC CC171-2F-PDF
ISSN 1704-1031

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

Also published in English as: Employment Equity Annual Report 2017–18

Disponibilité du présent document

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le site Web de la CCSN à la page suretenucleaire.gc.ca. Pour obtenir un exemplaire du document en français ou en anglais, veuillez communiquer avec la :

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

Tél. : 613-995-5894 ou 1-800-668-5284 (Canada seulement)
Télécopieur : 613-995-5086
Courriel : cnscccsn@canada.ca
Site Web : suretenucleaire.gc.ca
Facebook : [facebook.com/Commissioncanadiennesuretenucleaire](https://www.facebook.com/Commissioncanadiennesuretenucleaire)
YouTube : [youtube.com/cnscccsn](https://www.youtube.com/cnscccsn)
Twitter : [@CNSC_CCSN](https://twitter.com/CNSC_CCSN)
LinkedIn: [linkedin.com/company/cnsc-ccsn](https://www.linkedin.com/company/cnsc-ccsn)

Historique de publication

Septembre 2018 Version 1.0

Table des matières

1.	Commission canadienne de sûreté nucléaire : Aperçu général	3
	Notre travail	3
	Structure organisationnelle	3
2.	Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion.....	4
	Poursuivre la diversification de notre main-d'œuvre.....	4
	Le Plan d'équité en matière d'emploi	4
	Dossiers d'équité en matière d'emploi	4
	Surveillance et production de rapports.....	4
3.	Analyse des données sur la représentation de l'effectif.....	5
	Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE).....	5
	Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	5
	Représentation dans les embauches, les promotions professionnelles, les départs et les échelles salariales.....	7
	Embauches	7
	Promotions	8
	Départs	8
	Échelles salariales	8
4.	Initiatives et pratiques visant à atteindre nos buts ou objectifs concernant l'équité en matière d'emploi	8
	Renouvellement de la Politique de dotation en personnel	9
	Efforts d'inclusion supplémentaires.....	9
	Principaux comportements à la CCSN	9
	Les politiques pour un milieu de travail respectueux et inclusif.....	10
	Évaluation de la culture de surveillance de la sûreté	10
	Campagne Je ne me reconnais pas.....	11
	Apprentissage et perfectionnement.....	11
	Consultation	11
5.	Conclusion	12

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2018.....13

Tableau 1 : Représentation et disponibilité au sein de la population active des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.....	13
Tableau 2 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la région de la capitale nationale (RCN) et dans les provinces	13
Tableau 3 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	14
Tableau 4 : Représentation des femmes par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	14
Tableau 5 : Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	14
Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active.....	15
Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active	15
Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	16
Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	16
Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	16
Tableau 11 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale.....	18

1. Commission canadienne de sûreté nucléaire : Aperçu général

Notre travail

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

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

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

La CCSN s'acquitte également des évaluations environnementales pour les projets nucléaires conformément à la *Loi 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*, elle rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre des Ressources naturelles. La CCSN est dirigée par une présidente, emploie plus de 900 Canadiennes et 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, ainsi que quatre bureaux régionaux situés à Laval (Québec), Mississauga (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan) et Calgary (Alberta). On compte également des bureaux dans chacune des quatre centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce-A et B (Ontario), et un bureau aux Laboratoires de Chalk River (Ontario).

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

Poursuivre la diversification de notre main-d'œuvre

La CCSN croit que la diversité et l'inclusion sont essentielles pour stimuler l'innovation, résoudre des problèmes complexes et améliorer nos résultats pour les Canadiennes et Canadiens. À la base, nous valorisons le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sécurité. Nous nous engageons à faire en sorte que notre effectif soit représentatif et soit le reflet de la société canadienne. De plus, nous nous efforçons d'être un milieu de travail inclusif, exempt de discrimination, où l'ensemble du personnel est en mesure d'utiliser efficacement ses compétences et son expérience pour aider la CCSN à s'acquitter de son important mandat.

Bien que l'équité en matière d'emploi (EE) vise à assurer la représentativité, la CCSN reconnaît qu'elle doit 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'employé(e)s au sein de notre organisation.

Le Plan d'équité en matière d'emploi

Au cours de la dernière année, la CCSN a continué de mettre en œuvre les objectifs et les initiatives du plan d'EE de 2013-2018. La section 4 du présent rapport décrit les objectifs clés de ce plan. La CCSN élabore actuellement son plan sur la diversité et l'inclusion pour la période 2018-2021, qui définira les objectifs de la CCSN en ce qui concerne l'établissement d'un effectif diversifié et d'un milieu de travail inclusif, et abordera les initiatives et activités connexes et d'autres mesures pour assurer la réalisation du plan avec succès.

Dossiers d'équité en matière d'emploi

La CCSN tient des dossiers exacts sur l'équité en matière d'emploi. Le nouveau personnel est invité à remplir un questionnaire d'auto-identification dont les données sont saisies dans le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). De plus, la CCSN organise chaque année une campagne d'auto-identification dans le cadre de laquelle les employé(e)s peuvent mettre à jour leur statut d'EE.

Surveillance et production de rapports

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

La CCSN continue de participer activement au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en surveillant particulièrement les points de vue des employé(e)s sur les questions liées à un milieu de travail sain, respectueux et inclusif. Avec un taux de réponse de 85 % au sondage de 2017, la CCSN a constaté des tendances positives en ce qui concerne toutes ses questions liées au « milieu de travail respectueux ».

Nous produisons également un tableau de bord des ressources humaines qui comprend des données sur l'EE au niveau de l'organisation et des directions générales qui est présenté chaque année au Comité de gestion. Tous ces résultats et rapports sont communiqués à l'ensemble du personnel de la CCSN et sont disponibles dans les deux langues officielles sur notre site intranet.

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

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

Les données utilisées pour calculer la disponibilité 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 données sur la DPA du *Recensement du Canada* de 2016 ne sont pas encore disponibles; elles devraient l'être en 2019. 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).

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif comprend les employé(e)s nommé(e)s pour une période indéterminée et les employé(e)s nommé(e)s pour une période déterminée qui comptent au moins trois mois de service. Les pages suivantes montrent la représentation des quatre GDEE à la CCSN au 31 mars 2018.

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

Les employé(e)s de la CCSN s'inscrivent dans six des 14 CPEME :

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

Tableau A : Comparaison de la représentation des employé(e)s de la CCSN en 2017-2018 avec la représentation prévue dans son plan de 2013-2018

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Représentation							
	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Prévu %	2017-2018 %	Prévu %	2017-2018 %	Prévu %	2017-2018 %	Prévu %	2017-2018 %
Cadres supérieurs	20,0	35,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	15,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	30,5	37,9	1,7	1,7	5,1	5,2	15,3	12,1
Personnel professionnel	37,5	41,4	2,2	2,5	3,3	2,8	20,4	22,6
Personnel semi-professionnel et technique	31,3	35,5	6,3	12,9	0,0	9,7	15,6	16,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	87,7	89,3	2,6	4,0	2,6	4,0	6,1	14,1
Personnel de bureau	76,6	80,4	0,0	7,8	0,0	2,0	4,3	11,8

Comme l'illustre le tableau A, la CCSN a atteint les objectifs de représentation de son plan d'EE de 2013-2018 dans la majorité des GDEE et des CPEME. Au fil des ans, la représentation a augmenté, en particulier parmi les femmes dans toutes les CPEME, mais aussi considérablement dans les autres GDEE. Cela s'explique en grande partie par le fait que la CCSN participe à diverses activités de sensibilisation et de mobilisation et qu'elle a accru ses activités dans les médias sociaux comme LinkedIn ainsi que sa présence sur Facebook. Dans le cadre de sa stratégie de renouvellement de l'effectif, la CCSN a également élaboré une initiative de recrutement de personnes récemment diplômées qui a eu une incidence positive sur l'amélioration de la représentation.

Tableau B : Comparaison de la représentation des employé(e)s de la CCSN et de la DPA, 2016-2017 par rapport à 2017-2018

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DPA Données du recensement de 2011	2016-2017		2017-2018	
		CCSN	Représentation sous forme de pourcentage de la DPA*	CCSN	Représentation sous forme de pourcentage de la DPA*
Femmes	48,2 %	47,8 %	99,0 %	50,5 %	105,0 %
Autochtones	3,5 %	3,2 %	91,9 %	3,3 %	94,0 %
Personnes handicapées	4,9 %	3,0 %	61,1 %	3,3 %	67,2 %
Membres de minorités visibles	17,8 %	18,6 %	104,6 %	19,6 %	110,3 %

* La représentation a été calculée au moyen de la DPA en se fondant sur les données du *Recensement du Canada* de 2011.

En 2017-2018, la CCSN a observé une augmentation de la représentation dans chacun des quatre GDEE par rapport à 2016-2017. Il est à noter que les femmes et les minorités visibles ont dépassé la DPA. Plus précisément :

- la représentation en pourcentage de la DPA a atteint 105 % pour les femmes, ce qui représente 50,5 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DPA est passée à 94 % pour les Autochtones, soit 3,3 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DPA s'est accrue à 67,2 % pour les personnes handicapées, ce qui représente 3,3 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DPA des membres de minorités visibles est passée à 110,3 %, soit 19,6 % de l'effectif total de la CCSN

Veuillez consulter le tableau 1 en 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 C : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Total des employé(e)s		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	20	2,1	7	35,0	0	0,0	0	0,0	*	15,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	58	6,2	22	37,9	*	1,7	*	5,2	7	12,1
Personnel professionnel	633	67,2	262	41,4	16	2,5	18	2,8	143	22,6
Personnel semi-professionnel et technique	31	3,3	11	35,5	4	12,9	*	9,7	5	16,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	149	15,8	133	89,3	6	4,0	6	4,0	21	14,1
Personnel de bureau	51	5,4	41	80,4	4	7,8	*	2,0	6	11,8
Total	942	100,0	476	50,5	31	3,3	31	3,3	185	19,6

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

Comme l'illustre le tableau C ci-dessus, la CPEME la plus représentée à la CCSN est celle du personnel professionnel; elle représente 67,2 % du nombre total d'employé(e)s. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche du personnel spécialisé dans le domaine 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 du personnel professionnel, tandis que les femmes et les personnes handicapées sont sous-représentées (75,3 % et 74,8 % de la DPA respectivement).

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

Embauches

À la CCSN, le taux d'embauche des femmes (66,3 %) est plus élevé que la DPA de 48,2 %. Au cours des dernières années, la CCSN a considérablement accru la représentation des femmes. En 2017-2018, la représentation totale des femmes a dépassé la DPA de 22, comparativement aux années précédentes, où elle était inférieure à la DPA de 9 en 2014-2015, de 20 en 2015-2016 et de 4 en 2016-2017. Le taux d'embauche des femmes a dépassé la DPA dans quatre CPEME : les cadres supérieurs (100 % contre 27,4 %), les cadres intermédiaires et autres gestionnaires (100 % contre 38,9 %), le personnel administratif et de bureau principal (87,7 % contre 82,6 %) et le personnel de bureau (70 % contre 68,4 %).

Le taux global d'embauche des Autochtones est légèrement inférieur à la DPA (3,4 % contre 3,5 %).

Le taux global d'embauche de membres de minorités visibles (24 %) est plus élevé que la DPA, soit 17,8 %. Le taux d'embauche de membres de minorités visibles a dépassé la DPA dans quatre CPEME : le personnel professionnel (27,9 % contre 19,9 %), le personnel semi-professionnel et technique (25 % contre 16,3 %), le personnel administratif et de bureau principal (17,8 % contre 14,1 %) et le personnel de bureau (40 % contre 19 %).

Quant à l'embauche de personnes handicapées, le taux global est inférieur à la DPA (4 % contre 4,9 %).

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

Promotions

Au total, 84 employé(e)s ont été promu(e)s à la CCSN en 2017-2018, par rapport à 82 en 2016-2017. Des promotions ont eu lieu dans les quatre GDEE, mais n'ont dépassé la DPA que pour deux d'entre eux.

Le taux global de promotions des femmes a dépassé la DPA (59,5 % contre 48,2 %) et le taux de promotions des membres de minorités visibles a également dépassé la DPA (27,4 % contre 17,8 %). Les femmes ont surtout été promues dans les groupes professionnels et le personnel administratif et de bureau principal, et les minorités visibles, dans les groupes professionnels et semi-professionnels et techniques.

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

Départs

Au total, 163 employé(e)s ont quitté l'organisation en 2017-2018, soit une hausse par rapport aux 137 départs rapportés en 2016-2017. Le taux de départ était inférieur à la DPA pour trois des quatre GDEE : 3,1 % contre 3,5 % pour les Autochtones; 3,1 % contre 4,9 % pour les personnes handicapées; et 16,6 % contre 17,8 % pour les minorités visibles, ce qui contribue à maintenir un effectif diversifié.

Le taux global de départ des femmes était plus élevé que leur DPA respective (53,4 % contre 48,2 %). Sur les 87 femmes qui ont quitté l'organisation en 2017-2018, la majorité faisait partie des CPEME suivantes : le personnel professionnel (24) et le personnel administratif et de bureau principal (53). Parmi les 33 femmes qui occupaient un poste de durée indéterminée, la raison du départ était la « retraite » à 36 % ou l'« embauche par un autre ministère » à 57 %.

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

Échelles salariales

Dans l'ensemble de la CCSN, environ 55 % des employé(e)s gagnent 95 000 \$ ou plus par année, comparativement à 59 % au cours de l'exercice précédent. Proportionnellement, 58 % des personnes handicapées et 57 % des membres de minorités visibles se situent dans cette échelle salariale, comparativement à 39,4 % pour les femmes et 38,7 % pour les Autochtones.

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

4. Initiatives et pratiques visant à atteindre nos buts ou objectifs concernant l'équité en matière d'emploi

La CCSN continue de mettre en œuvre les mesures énoncées dans son plan d'EE de 2013-2018. En 2017-2018, la CCSN a réalisé des progrès par rapport aux activités prévues et aux nouvelles activités qui ont été ajoutées au plan dans le cadre de l'examen annuel du plan, notamment :

- la sensibilisation au moyen d'une campagne d'auto-identification
- la promotion de l'EE et de la diversité au moyen du bulletin interne, des écrans de télévision situés à chaque étage, des bannières électroniques sur l'intranet et du bulletin mensuel d'activités
- la promotion de la santé mentale grâce à la campagne Je ne me reconnais pas

- la définition de ce que la diversité et l'inclusion signifient pour la CCSN (six groupes de discussion ont été organisés)

Renouvellement de la Politique de dotation en personnel

La réglementation de l'énergie et des matières nucléaires nécessite une grande compétence technique de la part des employé(e)s. Attirer et garder en poste des employé(e)s disposant d'une expertise aussi spécialisée est une priorité stratégique pour la CCSN. Reconnaisant 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 candidat(e)s, y compris les membres des GDEE, un accès équitable et égal aux possibilités d'emploi. À la suite de consultations, la Politique de dotation et la délégation ont été approuvées par le Comité de gestion en juin et en juillet 2017 respectivement. Toujours en 2017-2018, la CCSN a mis à jour d'autres éléments du cadre de la Politique de dotation, comme les lignes directrices et les outils de dotation à l'intention des gestionnaires, et a créé une nouvelle page intranet où l'ensemble des politiques, des lignes directrices et des outils est à la disposition des gestionnaires et du personnel.

Dans l'avenir, la CCSN continuera de s'efforcer d'améliorer sa représentation en matière d'EE tout en se dotant d'un effectif diversifié et en favorisant un milieu de travail inclusif en déterminant et en mettant en œuvre des initiatives actuelles et nouvelles pour atteindre les objectifs souhaités. En 2018-2019, les principales initiatives comprendront :

- la recherche des pratiques exemplaires pour soutenir une main-d'œuvre diversifiée et favoriser un milieu de travail inclusif menant à l'élaboration d'un plan triennal sur la diversité et l'inclusion
- l'élaboration d'un plan triennal visant à favoriser le bien-être mental dans le cadre d'un milieu de travail respectueux et sain à la CCSN
- le partage des résultats de l'analyse des écarts de représentation des membres des GDEE par direction générale avec la direction et l'équipe de ressourcement et l'accroissement de la sensibilisation aux mesures de recrutement afin d'obtenir un effectif représentatif
- l'analyse des taux de déclin des membres des GDEE dans certains processus d'embauche
- la réalisation d'une campagne de sensibilisation auprès de diverses organisations fournissant des services aux Autochtones et aux personnes handicapées
- la poursuite de la promotion de la diversité et de l'accroissement de la sensibilisation aux avantages d'un milieu de travail inclusif

Efforts d'inclusion supplémentaires

Principaux comportements à la CCSN

En 2014, la CCSN a adopté les compétences clés en leadership du Secrétariat du Conseil du Trésor, les intégrant à tous les processus de gestion des talents des cadres supérieurs. Nous avons reconnu que nous n'avions pas le même cadre pour le reste de notre effectif, ce qui a mené à l'élaboration et à la mise en œuvre des compétences comportementales clés de la CCSN en 2016. Développées en consultation avec les employé(e)s, les compétences comportementales clés *Je l'applique*, *Je suis responsable*, *Je collabore*, *J'apprends*, font partie intégrante de tous les aspects de notre main-d'œuvre et de nos pratiques en milieu de travail. *Je l'applique*, par exemple, consiste à modéliser les valeurs de la CCSN, qui comprennent le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sécurité. *Je collabore* met l'accent sur la collaboration efficace avec les autres et comprend, entre autres aspects, la recherche d'opinions diverses.

Les compétences clés en leadership et les compétences comportementales clés sont utilisées de concert pour encourager une organisation respectueuse et inclusive qui valorise la diversité des pensées et des idées afin de relever des défis réglementaires, scientifiques et techniques complexes. En 2017-2018, une formation sur l'évaluation des compétences comportementales clés pour l'embauche, le perfectionnement et la gestion du rendement a été élaborée et offerte aux gestionnaires et aux employé(e)s.

Les politiques pour un milieu de travail respectueux et inclusif

Au cours de la dernière année, la CCSN a entrepris un examen des politiques actuelles et a déterminé le besoin de nouvelles politiques pour répondre aux préoccupations. En février 2017, la CCSN a examiné sa politique sur les mesures d'adaptation au travail dans le but de la remplacer par une politique sur l'inclusion en milieu de travail. Bien que la notion des mesures d'adaptation soit souvent liée à l'incapacité et à la suppression des obstacles physiques, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les mesures d'adaptation peuvent également découler de facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience mentale ou physique.

L'objectif de la nouvelle politique est d'assurer la pleine participation des employé(e)s et des candidat(e)s et de veiller à ce que le milieu de travail de la CCSN soit inclusif, sans obstacle et non discriminatoire.

En tant qu'organisme de réglementation, nous reconnaissons l'importance de créer un environnement où les employé(e)s se sentent libres de soulever des questions sans crainte de représailles. La CCSN offre aux employé(e)s de nombreux recours s'ils ou elles ressentent le besoin de soulever une question ou de déposer une plainte, notamment :

- Politique scientifique dans un environnement de réglementation
- Politique de la porte ouverte
- Processus en cas de désaccord
- Processus de résolution des divergences d'opinions professionnelles (RDOP)
- Publication et affichage des documents techniques ou des articles de revue
- Système de gestion informelle des conflits (SGIC)

L'information sur les droits des employé(e)s et sur les moyens de soulever des questions est également accessible à tout le personnel sur le site intranet de la CCSN.

La CCSN poursuit également diverses activités de sensibilisation à l'appui de sa politique sur le respect en milieu de travail. Il s'agit notamment de présentations données par les agent(e)s des relations de travail à différentes équipes et directions ainsi que de réunions avec les nouvelles et nouveaux gestionnaires pour les informer de leurs rôles et responsabilités, incluant la gestion du rendement et les droits des employé(e)s au moyen de la communauté de pratique en leadership de la CCSN.

Évaluation de la culture de surveillance de la sûreté

La CCSN vise à être le meilleur organisme de réglementation nucléaire au monde. L'amélioration continue et l'innovation font partie intégrante de notre façon de travailler, et nous favorisons constamment la collaboration, l'ouverture et la transparence. La CCSN est l'un des rares organismes de réglementation nucléaire dans le monde à avoir procédé à une évaluation officielle de sa culture de surveillance de la sûreté. Cette évaluation, terminée en février 2018, a fait usage

d'une approche tenant compte de plusieurs méthodes afin de recueillir et d'analyser des données provenant de l'examen de documents, de discussions de groupes de réflexion et de l'administration d'un questionnaire portant sur les perceptions relatives à la culture de surveillance de la sûreté réglementaire.

En plus de l'évaluation, le personnel de la CCSN a entrepris plusieurs initiatives ces dernières années afin de renforcer la culture de surveillance de la sûreté réglementaire à la CCSN, y compris des groupes de réflexion afin de pouvoir illustrer pourquoi ils affirment que la CCSN constitue un employeur de choix. Les aspects suivants sont ceux qu'ils ou elles apprécient le plus à la CCSN : excellent équilibre travail-famille, rémunération et avantages sociaux concurrentiels, possibilités d'apprentissage, d'affectations et de promotions, moyens d'agir et de faire une différence dans une petite organisation, pratiques de gestion ouvertes et transparentes, activités sociales amusantes, collègues formidables.

Campagne Je ne me reconnais pas

En juin 2016, nous avons lancé la campagne Je ne me reconnais pas, qui fait partie du plan triennal de la CCSN en matière de santé et de mieux-être. Diverses activités de sensibilisation et de communication visant à promouvoir l'inclusion des employé(e)s aux prises avec des problèmes de santé mentale ont eu lieu en 2017-2018. De telles activités visent à fournir de l'information, des outils et des ressources à l'ensemble des employé(e)s et gestionnaires pour favoriser la santé mentale, éradiquer la stigmatisation et édifier des milieux de travail positifs, inclusifs et sûrs sur le plan psychologique.

Apprentissage et perfectionnement

La CCSN investit considérablement dans l'apprentissage et le perfectionnement, soit environ 3 % du total des salaires des employé(e)s. Elle encourage les employé(e)s à participer à des programmes de perfectionnement personnel et professionnel tout au long de leur carrière.

Un programme d'orientation est offert à tout le nouveau personnel de la CCSN. Dans le manuel d'orientation et lors des séances d'orientation, il reçoit de l'information sur l'équité en matière d'emploi, le Système de gestion informelle des conflits, le Programme d'aide aux employés et les politiques de la CCSN. Tout le nouveau personnel est ainsi au courant des services et des outils mis à sa disposition pour instaurer un milieu de travail positif.

L'Initiative des partenariats professionnels, lancée en 2016-2017, met de l'avant une approche intégrée de la gestion de carrière à la CCSN qui appuie le développement et le maintien d'une organisation souple et compétente. Cette initiative appuie la croissance professionnelle et le mouvement des employé(e)s, et optimise l'utilisation des talents internes tout en renforçant les capacités des employé(e)s à répondre aux besoins actuels et futurs. Elle contribue à renforcer la capacité de la direction à tenir des conversations sur la gestion des carrières et des talents et sensibilise les employé(e)s à leur carrière et à leur capacité de prendre le contrôle de cette dernière. Cette initiative soutient l'ensemble du personnel à toutes les étapes de sa carrière.

Consultation

Des représentant(e)s du syndicat du groupe Réglementation nucléaire (NUREG) rencontrent régulièrement la direction de la CCSN pour discuter des questions relatives à l'EE par l'intermédiaire du Comité de consultation patronale-syndicale et de réunions mensuelles. Les résultats du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi sont communiqués aux représentant(e)s du NUREG, dont la contribution a été sollicitée pour l'élaboration du Plan d'équité en matière d'emploi de 2013-2018 et sera sollicitée de nouveau pour l'élaboration du Plan sur la diversité et l'inclusion pour la période 2018-2021.

5. Conclusion

La CCSN s'est engagée à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi et a réalisé des progrès importants en augmentant le nombre d'employé(e)s dans les groupes désignés sous-représentés. À l'avenir, la CCSN continuera de travailler à l'établissement d'un effectif diversifié et représentatif pour tous les groupes professionnels et à la mise en œuvre d'initiatives et de pratiques visant à promouvoir la diversité et l'inclusion, ce qui sera reflété dans notre Plan sur la diversité et l'inclusion de 2018-2021.

Annexe : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2018

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

Tableau 1 : Représentation et disponibilité au sein de la population active des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Représentation à la CCSN		Disponibilité au sein de la population active (DPA)*	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DPA)
	Nombre	%	%	%
Femmes	476	50,5	48,2	105,0
Autochtones	31	3,3	3,5	94,0
Personnes handicapées	31	3,3	4,9	67,2
Membres de minorités visibles	185	19,6	17,8	110,3

* 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 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la région de la capitale nationale (RCN) et dans les provinces

RCN et provinces 31 mars 2018	Total des employé(e)s	Représentation à la CCSN							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale (RCN)	871	445	51,1	27	3,1	30	3,4	168	19,3
Nouveau-Brunswick	5	*	60,0	0	0,0	0	0,0	*	40,0
Québec	6	*	50,0	*	33,3	0	0,0	*	16,7
Ontario (sauf la RCN)	43	18	41,9	*	2,3	0	0,0	12	27,9
Saskatchewan	9	*	22,2	*	11,1	0	0,0	*	11,1
Alberta	8	5	62,5	0	0,0	*	12,5	*	12,5
Total	942	476	50,5	31	3,3	31	3,3	185	19,6

* 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 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Total des employé(e)s		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	20	2,1	7	35,0	0	0,0	0	0,0	*	15,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	58	6,2	22	37,9	*	1,7	*	5,2	7	12,1
Personnel professionnel	633	67,2	262	41,4	16	2,5	18	2,8	143	22,6
Personnel semi-professionnel et technique	31	3,3	11	35,5	4	12,9	*	9,7	5	16,1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	149	15,8	133	89,3	6	4,0	6	4,0	21	14,1
Personnel de bureau	51	5,4	41	80,4	4	7,8	*	2,0	6	11,8
Total	942	100,0	476	50,5	31	3,3	31	3,3	185	19,6

* 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 catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Total des employé(e)s	Représentation à la CCSN (femmes)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)*	Représentation (en pourcentage de la DPA)
		Nombre	%		
Cadres supérieurs	20	7	35,0	27,4	127,7
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	58	22	37,9	38,9	97,5
Personnel professionnel	633	262	41,4	55,0	75,3
Personnel semi-professionnel et technique	31	11	35,5	52,0	68,2
Personnel administratif et personnel de bureau principal	149	133	89,3	82,6	108,1
Personnel de bureau	51	41	80,4	68,4	117,5
Total	942	476	50,5	48,2	104,8

* 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 catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et par rapport à la disponibilité au sein de la population active

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2018	Total des employé(e)s	Représentation à la CCSN (Autochtones)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
		Nombre	%		
Cadres supérieurs	20	0	0,0	2,9	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	58	*	1,7	2,2	78,4
Personnel professionnel	633	16	2,5	2,1	120,4

Personnel semi-professionnel et technique	31	4	12,9	3,7	348,7
Personnel administratif et personnel de bureau principal	149	6	4,0	3,0	134,2
Personnel de bureau	51	4	7,8	3,4	230,7
Total	942	31	3,3	3,5	94,0

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

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Total des employé(e)s		Représentation à la CCSN (personnes handicapées)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre		Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	20		0	0,0	4,3	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	58		*	5,2	4,3	120,3
Personnel professionnel	633		18	2,8	3,8	74,8
Personnel semi-professionnel et technique	31		*	9,7	4,6	210,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	149		6	4,0	3,4	118,4
Personnel de bureau	51		*	2,0	7	28,0
Total	942		31	3,3	4,9	67,2

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

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2018	Total des employé(e)s		Représentation à la CCSN (membres de minorités visibles)		Disponibilité au sein de la population active (DPA)**	Représentation (en pourcentage de la DPA)
	Nombre		Nombre	%	%	%
Cadres supérieurs	20		*	15,0	10,1	148,5
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	58		7	12,1	15,0	80,5
Personnel professionnel	633		143	22,6	19,9	113,5
Personnel semi-professionnel et technique	31		5	16,1	16,3	99,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	149		21	14,1	14,1	100,0
Personnel de bureau	51		6	11,8	19,0	61,9
Total	942		185	19,6	17,8	110,3

* 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 professionnelles, les départs et les échelles salariales

Tableau 8 : Embauche des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total des employé(e)s		Embauches						
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
31 mars 2018									
Cadres supérieurs	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	*	*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel professionnel	86	41	47,7	4	4,7	*	2,3	24	27,9
Personnel semi-professionnel et technique	4	*	50,0	0	0,0	*	25,0	*	25,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	73	64	87,7	*	1,4	4	5,5	13	17,8
Personnel de bureau	10	7	70,0	*	10,0	0	0,0	4	40,0
Total	175	116	66,3	6	3,4	7	4,0	42	24,0

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

Tableau 9 : Promotions accordées aux membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total des employé(e)s		Promotions						
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
31 mars 2018									
Cadres supérieurs	0	0	0,0	0	0,0	0	0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	7	*	42,9	0	0,0	0	0	0	0,0
Personnel professionnel	59	31	52,5	0	0,0	*	1,7	11	18,6
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	13	12	92,3	0	0,0	*	7,7	*	7,7
Personnel de bureau	5	4	80,0	*	40,0	0	0,0	*	20,0
Total	84	50	59,5	*	2,4	*	2,4	23	27,4

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

Tableau 10 : Départs des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total des employé(e)s		Départs						
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
31 mars 2018									
Cadres supérieurs	4	*	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	5	*	20,0	0	0,0	0	0,0	*	20,0
Personnel professionnel	63	24	38,1	*	3,2	0	0,0	14	22,2
Personnel semi-professionnel et technique	7	*	28,6	0	0,0	0	0,0	*	42,9

Personnel administratif et personnel de bureau principal	75	53	70,7	*	4,0	5	6,7	8	10,7
Personnel de bureau	9	6	66,7	0	0,0	0	0,0	*	11,1
Total	163	87	53,4	5	3,1	5	3,1	27	16,6

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

Tableau 11 : Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale

Echelle salariale (\$) 31 mars 2018	Total des employé(e)s		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	Nombre	% CUM*	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**	Nombre	%*	% CUM**
39 999 ou moins	24	2,5 %	17	70,8	3,6 %	0	0 %	0 %	2	8,3 %	6,5 %	5	20,8 %	2,7 %
40 000 à 44 999	18	4,5 %	15	83,3 %	6,7 %	2	11,1 %	6,5 %	1	5,6 %	9,7 %	5	27,8 %	5,4 %
45 000 à 49 999	12	5,7 %	11	91,7 %	9,0 %	1	8,3 %	9,7 %	0	0,0 %	9,7 %	2	16,7 %	6,5 %
50 000 à 54 999	18	7,6 %	16	88,9 %	12,4 %	1	5,6 %	12,9 %	1	5,6 %	12,9 %	3	16,7 %	8,1 %
55 000 à 59 999	98	18,0 %	78	79,6 %	28,8 %	7	7,1 %	35,5 %	5	5,1 %	29,0 %	20	20,4 %	18,9 %
60 000 à 64 999	68	25,3 %	40	58,8 %	37,2 %	0	0 %	35,5 %	0	0 %	29,0 %	15	22,1 %	27,0 %
65 000 à 69 999	64	32,1 %	44	68,8 %	46,4 %	4	6,3 %	48,4 %	2	3,1 %	35,5 %	11	17,2 %	33,0 %
70 000 à 74 999	30	35,2 %	16	53,3 %	49,8 %	0	0 %	48,4 %	0	0 %	35,5 %	7	23,3 %	36,8 %
75 000 à 79 999	19	37,3 %	13	68,4 %	52,5 %	2	10,5 %	55,8 %	2	10,5 %	41,9 %	1	5,3 %	37,8 %
80 000 à 84 999	46	42,1 %	25	54,3 %	57,8 %	2	4,3 %	61,3 %	0	0 %	41,9 %	6	13,0 %	40,5 %
85 000 à 89 999	21	44,4 %	9	42,9 %	59,7 %	0	0 %	61,3 %	0	0 %	41,9 %	4	19,0 %	42,7 %
90 000 à 94 999	6	45,0 %	4	66,7 %	60,5 %	0	0 %	61,3 %	0	0 %	41,9 %	1	16,7 %	43,2 %
95 000 à 99 999	163	62,3 %	71	43,6 %	75,4 %	3	1,8 %	71,0 %	5	3,1 %	58,1 %	33	20,2 %	61,1 %
100 000 à 104 999	20	64,4 %	12	60,0 %	77,9 %	0	0 %	71,0 %	0	0 %	58,1 %	2	10,0 %	62,2 %
105 000 à 109 999	7	65,2 %	2	28,6 %	78,4 %	1	14,3 %	74,2 %	0	0 %	58,1 %	1	14,3 %	62,7 %
110 000 à 114 999	7	65,9 %	4	57,1 %	79,2 %	0	0 %	74,2 %	0	0 %	58,1 %	2	28,6 %	63,8 %
115 000 à 119 999	151	82,0 %	48	31,8 %	89,3 %	5	3,3 %	90,3 %	8	5,3 %	83,9 %	30	19,9 %	80,0 %
120 000 \$ ou plus	170	100 %	51	30,0 %	100 %	3	1,8 %	100 %	5	2,9 %	100 %	37	21,8 %	100 %
Total	942	100 %	476	50,5 %	100 %	31	3,3 %	100 %	31	3,3 %	100 %	185	19,6 %	100 %

* Pourcentage selon l'échelle salariale.

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