



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022

Septembre 2022



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2022
Cat. N° CC171-2F-PDF
ISSN 1704-104X

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

Also published in English as: Employment Equity Annual Report 2021–22

Disponibilité du présent document

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

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

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

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cnsccinfo@ccsn-ccsn.gc.ca

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

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

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

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

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

Historique de publication

Septembre 2022 Version 1.0

Table des matières

1. Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général	1
Notre travail.....	1
Notre organisation	1
2. Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion.....	2
Diversification continue de l'effectif.....	2
Dossiers d'équité en matière d'emploi	2
Surveillance et production de rapport.....	3
3. Analyse des données sur la représentation de l'effectif.....	4
Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE)	4
Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).....	4
Tableau A : Comparaison de la représentation des employé(e)s de la CCSN avec la DMT, 2020-2021 par rapport à 2021-2022	4
Représentation par rapport aux objectifs d'embauche triennaux de la CCSN.....	5
Tableau B : Comparaison de la représentation des employé(e)s de la CCSN en 2021-2022 par rapport aux objectifs d'embauche de la CCSN prévus pour 2022-2025 (après trois ans).....	5
Tableau C : Représentation des GDEE selon la CPEME	6
Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et la rémunération.....	7
Embauches	7
Avancement professionnel.....	7
Départs	8
Rémunération.....	8
4. Étape finale du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022	9
5. Efforts d'inclusion supplémentaires.....	10
Plan sur l'accessibilité	10
Réseaux d'employé(e)s	10
Initiatives spéciales du réseau	12
Women in Regulatory Enforcement (WIRE) [femmes membres des organismes d'exécution de la réglementation] – Nouveau réseau interministériel.....	12

Femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques (FESTIM)	13
Culture de sûreté réglementaire.....	15
Conception du lieu de travail – Intégrer la sûreté, le respect et l'inclusion	15
Politiques et processus.....	16
Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+).....	16
Compétences comportementales clés et compétences clés en leadership	16
Écoute des employé(e)s.....	17
Consultations	17
Renforcer nos capacités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	17
6. Conclusion	21
Annexe A – Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2022	22
Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en (GDEE).....	22
Tableau 1 : Représentation et disponibilité sur le marché du travail au sein des GDEE	Error! Bookmark not defined.
Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la région de la capitale nationale et dans les provinces.....	22
Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME	23
Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail	23
Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail	24
Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail.....	24
Tableau 7 : Représentation des membres des minorités visibles selon la CPEME et la disponibilité sur le marché du travail.....	25
Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et les échelles salariales	25
Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME	25
Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME	26
Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME	26
Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale	27

1. Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général

Notre travail

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

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

- les centrales nucléaires
- les mines et usines de concentration d'uranium
- les installations de traitement de l'uranium et de fabrication de combustible nucléaire
- les établissements de recherche et d'essais nucléaires et les réacteurs 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 déclassé des usines de production d'eau lourde
- l'utilisation des substances nucléaires et des appareils à rayonnement
- l'emballage et le transport des substances nucléaires
- l'importation et l'exportation des substances et de l'équipement nucléaires

La CCSN s'acquies également des évaluations environnementales pour les projets nucléaires conformément à la *Loi sur l'évaluation d'impact*.

Notre organisation

La CCSN est un tribunal administratif quasi judiciaire indépendant et un organisme de réglementation fédéral. En tant qu'établissement public figurant à l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, elle rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Ressources naturelles. La CCSN est dirigée par une présidente, emploie plus de 851 personnes et compte 12 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont deux bureaux qui composent l'administration centrale et un laboratoire à Ottawa (Ontario), ainsi que quatre bureaux régionaux situés à Laval (Québec), Mississauga (Ontario), Saskatoon (Saskatchewan) et Calgary (Alberta). Il y a également un bureau dans chacune des quatre centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce Power (Ontario), et un aux Laboratoires de Chalk River (Ontario).

Le 12 octobre 2021 a marqué le 75^e anniversaire de la proclamation de la *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique* par le gouvernement du Canada. Depuis lors, le Canada a bâti une riche histoire de réglementation nucléaire et est devenu l'un des chefs de file mondiaux les plus fiables et respectés dans le domaine. En 2021, nous avons célébré nos réussites et reconnu nos pairs et les pionniers d'hier, d'aujourd'hui et de demain afin de marquer cette période de notre histoire.

Pendant la pandémie, la CCSN a principalement exercé ses activités à distance. Notre équipe d'intervention en cas d'incident (EII) continue de mettre à jour et de modifier l'approche progressive de la CCSN pour le retour au travail avec des protocoles de sécurité fondés sur les conseils de la Santé publique et des organismes centraux, qui comprennent le Bureau du Conseil privé (BCP), le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et le ministère des Finances du Canada, ainsi que le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH).

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

Diversification continue de l'effectif

La CCSN estime que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont essentielles pour stimuler l'innovation, résoudre des problèmes complexes et améliorer notre capacité de fournir des résultats efficaces. À la base, l'organisme valorise le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sûreté (RISERS). Nous nous engageons à faire en sorte que notre effectif soit représentatif et qu'il reflète la société canadienne. Nous nous efforçons également d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, inclusif et exempt de harcèlement et de discrimination, où l'ensemble du personnel est en mesure d'utiliser efficacement ses compétences, son savoir-faire et son expérience pour réaliser l'important mandat de la CCSN.

L'équité en matière d'emploi et la diversité sont des conditions nécessaires, mais insuffisantes pour créer un milieu de travail respectueux, inclusif et empreint de confiance. Au cours de l'exercice 2021-2022, l'organisme a concentré ses efforts sur les domaines suivants :

1. **Leadership inclusif** – préciser les attentes et les intégrer dans la gestion du rendement, s'engager à élaborer des stratégies de recrutement pour combler les écarts et créer des espaces sécuritaires pour tenir des conversations.
2. **Conception du lieu de travail** – consulter les réseaux d'employé(e)s et appliquer l'optique de l'ACS+ pour guider les décisions de la direction concernant le lieu de travail.
3. **Représentation accrue** – établir des objectifs d'embauche pour accroître la représentation conformément à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) à l'échelle nationale.
4. **Renforcement des capacités en matière d'EDI** – améliorer les connaissances sur le racisme, remettre en question les présomptions, réfléchir aux préjugés et développer des compétences pour repérer les micro-agressions sur le moment et y donner suite.
5. **Autonomisation et responsabilisation** – donner aux employé(e)s et aux gestionnaires les moyens d'être confiants et prêts à faire face aux situations qui créent de la méfiance et nuisent à un lieu de travail inclusif.

Dossiers d'équité en matière d'emploi

Dans le cadre du nouveau processus d'accueil et d'intégration en ligne, tout 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. Le nouveau personnel reçoit une version mise à jour du formulaire qui peut être signée et soumise par voie électronique afin de faciliter la collecte continue de données sur l'équité en matière d'emploi par la CCSN. De plus, il peut actualiser leur statut d'équité au travail ou s'auto-identifier, si ce n'est pas déjà fait, en remplissant un formulaire accessible en ligne ou en communiquant avec l'équipe des programmes d'apprentissage et de perfectionnement.

La CCSN a participé activement à la micro-mission du BDPRH visant à moderniser le processus d'auto-identification en examinant l'ensemble du système d'auto-identification au sein du gouvernement fédéral.

La CCSN a entamé le travail de mise à jour de ses systèmes et autres formulaires de RH en 2019-2020, et elle travaille actuellement à la mise en œuvre du nouveau formulaire d'auto-identification élaboré par le SCT et le BDPRH. La CCSN continue d'envisager la ventilation des données sur l'EE pour mieux saisir les répercussions pour certains sous-groupes désignés aux fins de l'EE.

Surveillance et production de rapport

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN soumet le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le rapport décrit en détail la situation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (GDEE) au sein de l'effectif de la CCSN, ainsi que les activités et les événements réalisés pour se conformer à la législation et appuyer les initiatives gouvernementales relatives à la diversité et à l'inclusion.

La CCSN participe 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. Les résultats du SAFF sont utilisés comme un outil de mesure clé par la haute direction pour évaluer le rendement de la CCSN en tant qu'employeur. Le dernier SAFF s'est déroulé de décembre 2020 à janvier 2021, et le prochain est prévu en novembre 2022.

En 2021, chaque direction de la CCSN a déterminé un domaine à améliorer en fonction des résultats du SAFF de la direction. Des responsables du SAFF de chaque direction ont été désignés et des plans d'action ont été élaborés et mis en œuvre.

La CCSN surveille également les réponses obtenues à d'autres questions du SAFF liées à la diversité et à l'inclusion et observe une tendance positive à l'égard de ces indicateurs clés. Par exemple, la CCSN a constaté une augmentation positive (de 73 % en 2019 à 78 % en 2020) des réponses en accord avec l'énoncé suivant : « Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe. »

Les résultats montrent également que l'organisation est en avance dans la plupart de ces catégories par rapport à l'ensemble de la fonction publique fédérale. Par exemple, la CCSN a obtenu un pourcentage plus élevé de réponses positives que l'ensemble de la fonction publique à l'égard de l'énoncé suivant : « Mon ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié. » (78 % pour le secteur public par rapport à 85 % pour la CCSN).

Pour se tenir au courant des perceptions des employé(e)s, la CCSN a mené des sondages *Prendre le pouls*. Le sondage le plus récent a été lancé pendant une semaine en janvier 2022, et 56 % des employé(e)s y ont répondu. Les résultats étaient prometteurs :

- dans l'ensemble, 91 % des répondants estiment que leur superviseur traite tout le monde avec respect
- dans l'ensemble, 75 % des répondants estiment que leur superviseur traite les comportements inappropriés ou irrespectueux en temps opportun et de manière efficace

Bien que les résultats soient plutôt positifs, les réponses montrent que les groupes en quête d'équité ne partagent pas toujours la même expérience :

- dans l'ensemble, 80 % des répondants ont déclaré que leur équipe communique de la manière qui convient le mieux à chacun de ses membres, contre 72 % des personnes handicapées et 72 % des répondants autochtones

- dans l'ensemble, 12 % des employé(e)s interrogé(e)s ont dit craindre des représailles, en particulier nuire à la relation, lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec des opinions professionnelles, contre 18 % des répondants autochtones, 17 % des personnes handicapées et 16 % des membres de minorités visibles
- dans l'ensemble, 12 % des répondants ont indiqué que leurs superviseurs leur offraient rarement ou jamais des chances égales en matière d'affectations intérimaires et de micro-missions, contre 19 % des personnes handicapées

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

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

Les données utilisées pour calculer la disponibilité sur le marché du travail (DMT) proviennent du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données nationales sur la DMT ont servi à calculer la DMT pour tous les GDEE et pour toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME).

Au 31 mars 2022, la CCSN comptait 851 employé(e)s. Les sections suivantes montrent la représentation des quatre GDEE à la CCSN à cette date.

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

Les employé(e)s de la CCSN sont représenté(e)s dans 6 des 14 CPEME :

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

Tableau A : Comparaison de la représentation des employé(e)s de la CCSN avec la DMT, 2020-2021 par rapport à 2021-2022

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	Disponibilité sur le marché du travail (DMT)*	2020-2021		2021-2022	
		CCSN	Représentation en pourcentage de la DMT*	CCSN	Représentation en pourcentage de la DMT*
		%	%	%	%
Femmes	48,2	49,9	103,6	50,4	104,6
Autochtones	4,0	2,3	58,3	1,8	44,1
Personnes handicapées	9,1	4,2	46,2	4,1	45,2
Membres de minorités visibles	21,3	19,4	90,9	20,6	96,5

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

En 2021-2022, la CCSN a observé une représentation plus faible dans 3 des 4 GDEE par rapport à la DMT fondée sur les données du Recensement de 2016. La représentation des membres des minorités visibles a légèrement augmenté, mais demeure inférieure à la DMT. Les femmes dépassent encore la DMT, et leur représentation a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente.

Plus particulièrement :

- la représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 103,6 % à 104,6 % pour les femmes, qui représentent 50,4 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a diminué, passant de 58,3 % à 44,1 % pour les Autochtones, qui représentent 1,8 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a légèrement diminué, passant de 46,2 % à 45,2 % pour les personnes handicapées, qui représentent 4,1 % de l'effectif total de la CCSN
- la représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 90,9 % à 96,5 % pour les membres de minorités visibles, qui représentent 20,6 % de l'effectif total de la CCSN

Veillez 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 par rapport aux objectifs d'embauche triennaux de la CCSN

L'étude des systèmes d'emploi menée en 2020 recommandait de revoir les objectifs de représentation prévue des CPME aux fins de l'équité en matière d'emploi de la CCSN (c.-à-d. les objectifs d'embauche) dans le but d'améliorer la représentation de notre effectif dans toutes les catégories professionnelles et les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. La CCSN a créé un comité consultatif sur les objectifs d'embauche liés à l'équité en matière d'emploi, composé d'employé(e)s bénévoles provenant de différentes échelles salariales et de diverses directions générales, de langue officielle française ou anglaise, ainsi que des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ce groupe avait pour objectif de formuler des recommandations sur des ajustements proposés aux objectifs d'embauche et de générer des idées sur la mise en œuvre et la communication de ces objectifs d'embauche au sein de l'organisation. Les résultats et les nouveaux objectifs établis par ce comité consultatif ont été communiqués à l'Équipe de direction aux fins d'approbation et intégrés dans un plan sur la diversité et l'inclusion actualisé. Il a été décidé d'augmenter la représentation de chaque catégorie professionnelle à un seuil minimal de la DMT nationale. Dans le tableau ci-dessous, la DMT nationale est soulignée et la DMT des CPME est en texte clair.

Tableau B : Comparaison de la représentation des employé(e)s de la CCSN en 2021-2022 par rapport aux objectifs d'embauche de la CCSN prévus pour 2022-2025 (après trois ans)

Le tableau suivant compare la représentation actuelle de la CCSN par rapport aux nouveaux objectifs d'embauche triennaux établis par la CCSN. Pour protéger la confidentialité, nous avons supprimé les données lorsque la représentation était comprise entre une et cinq personnes. Nous avons utilisé le symbole « ↓ » ou « ↑ » pour les domaines où les données ont été supprimées. Le symbole « ↑ » ou les chiffres en gras indiquent les domaines où notre représentation actuelle dépasse l'objectif de trois ans. Le symbole « ↓ » ou les chiffres en italique indiquent les domaines qui sont en dessous de l'objectif de trois ans.

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	CCSN 2021-2022	Représentation recommandée selon les objectifs d'embauche après trois ans 2022-2025	CCSN 2021-2022	Représentation recommandée selon les objectifs d'embauche après trois ans 2022-2025	CCSN 2021-2022	Représentation recommandée selon les objectifs d'embauche après trois ans 2022-2025	CCSN 2021-2022	Représentation recommandée selon les objectifs d'embauche après trois ans 2022-2025
	%	%	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	57,9	48,2	0,0	5,3	↓	9,1	↓	21,3
Gestionnaires intermédiaires et autres	51,9	48,2	0,0	4,0	↓	9,1	11,5	21,3
Professionnels	42,7	55,0	1,7	4,0	4,2	9,1	23,6	23,3
Personnel semi-professionnel et technique	33,3	52,8	0,0	5,6	↓	9,1	19,4	21,3
Personnel administratif et personnel de bureau principal	88,1	82,2	↓	4,0	↓	9,9	12,9	21,3
Personnel de bureau	80,5	68,3	↑	4,9	↓	9,8	↓	22,0

La représentation prévue (les objectifs d'embauche) tient compte de l'écart de représentation actuel pour les CPME et de la disponibilité de personnes qualifiées au sein de l'effectif canadien, ainsi que du taux de roulement prévu des employé(e)s. La représentation prévue est mise à jour chaque année en fonction des nouvelles données disponibles.

Comme l'indique le tableau B, la CCSN a atteint ou dépassé 25 % des objectifs d'embauche.

Tableau C : Représentation des GDEE selon la CPME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Cadres supérieurs	19	2,2	11	57,9	0	0,0	*	*	*	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	52	6,1	27	51,9	0	0,0	*	*	6	11,5
Professionnels	602	70,7	257	42,7	10	1,7	25	4,2	142	23,6
Personnel semi-professionnel et technique	36	4,2	12	33,3	0	0,0	*	*	7	19,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	101	11,9	89	88,1	*	*	*	*	13	12,9
Personnel de bureau	41	4,8	33	80,5	*	*	*	*	*	*
Total	851	100,0	429	50,4	15	1,8	35	4,1	175	20,6

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

Comme l'indique le tableau C, la CPEME la plus représentée à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 70,7 % du nombre total d'employé(e)s. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche des employé(e)s scientifiques et techniques spécialisé(e)s dans le domaine nucléaire. Comme l'indiquent les tableaux 4 à 7 (en annexe), les membres de minorités visibles sont pleinement représentés dans le groupe des professionnels (101,7 %), tandis que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées y sont sous-représentés (77,6 %, 69,2 % et 46,7 % de la DMT, respectivement).

Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et la rémunération

Embauches

La CCSN a embauché 95 employé(e)s en 2021-2022. Dans la présente section, certains pourcentages ont été supprimés puisque le nombre d'embauches par catégorie professionnelle était de cinq personnes ou moins.

Dans l'ensemble, 58,9 % des personnes embauchées étaient des femmes, ce qui est supérieur à la DMT (48,2 %). Le taux d'embauche des femmes a dépassé la DMT dans quatre CPEME : les cadres supérieurs, les gestionnaires intermédiaires et autres, les professionnels (57,6 % contre 55 %) et le personnel administratif et personnel de bureau principal (85,7 % contre 82,4 %). Le taux d'embauche chez les femmes est inférieur à la DMT dans les CPEME suivantes : personnel semi-professionnel et technique et personnel de bureau.

Le taux d'embauche global chez les Autochtones est inférieur à la DMT (1,1 % contre 4,0 %) et inférieur à la DMT dans toutes les CPEME.

Le taux d'embauche global chez les membres de minorités visibles (13,7 %) est inférieur à la DMT (21,3 %). En outre, il est inférieur à la DMT dans toutes les CPEME : cadres supérieurs, gestionnaires intermédiaires et autres; professionnels (13,6 % contre 23,2 %) et personnel administratif et personnel de bureau principal.

En ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, le taux global est inférieur à la DMT (5,3 % contre 9,1 %) et aussi inférieur à la DMT dans toutes les CPEME.

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

Avancement professionnel

À la CCSN, les promotions suivent un processus de dotation officiel. En tout, 68 employé(e)s ont été promu(e)s au sein de la CCSN en 2021-2022, par rapport à 79 en 2020-2021. Des promotions ont eu lieu dans les quatre GDEE.

Dans l'ensemble, 33 femmes ont été promues. Le taux de promotion des femmes était légèrement inférieur à leur représentation interne (48,5 % contre 50,4 %). Des femmes ont été promues dans trois catégories professionnelles (gestionnaires intermédiaires et autres; professionnels; personnel administratif et personnel de bureau principal), la majorité de ces promotions (29) survenant dans le groupe des professionnels.

Le taux global de promotion des Autochtones était légèrement inférieur à leur représentation interne (1,5 % contre 1,8 %).

Le taux global de promotion des personnes handicapées était légèrement inférieur à leur représentation interne (2,9 % contre 4,1 %). La plupart de ces promotions sont survenues dans le groupe des professionnels.

Au total, 18 membres de minorités visibles ont été promus. Le taux global de promotion des membres de minorités visibles a dépassé leur représentation interne (26,5 % contre 20,6 %). Les promotions ont surtout eu lieu dans le groupe des professionnels et des gestionnaires intermédiaires et autres.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les avancements professionnels, veuillez consulter le tableau 9 de l'annexe.

Départs

Dans l'ensemble, 87 employé(e)s ont quitté la CCSN en 2021-2022, soit une forte hausse par rapport à 2020-2021 (59), un nombre qui se rapproche toutefois de celui de l'exercice 2019-2020 (114). Il y a eu des départs dans les quatre GDEE. Le taux de départ était supérieur à la représentation interne pour les Autochtones et les personnes handicapées.

La CCSN a observé une augmentation du taux de départ chez les Autochtones, qui s'est établi à 4,6 % par rapport à leur représentation interne de 1,8 %. Les personnes qui ont quitté provenaient de deux CPEME : professionnels et personnel semi-professionnel. En ce qui a trait aux Autochtones qui occupaient un poste pour une période indéterminée, ils ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation.

Le taux de départ des personnes handicapées qui ont quitté l'organisation en 2021-2022 était supérieur au taux de représentation interne (9,2 % contre 4,1 %). Les personnes qui ont quitté faisaient partie de quatre CPEME : professionnels, personnel semi-professionnel et technique, personnel administratif et personnel de bureau principal, et personnel de bureau. Les six personnes handicapées qui ont quitté un poste pour une période indéterminée l'ont fait soit pour occuper un emploi dans un autre ministère ou organisme, soit pour prendre leur retraite ou pour des raisons personnelles.

Le taux global de départ des femmes était inférieur à leur représentation interne (48,3 % contre 50,4 %). Les 42 femmes qui ont quitté l'organisation faisaient partie de quatre CPEME : gestionnaires intermédiaires et autres (25); personnel administratif et personnel de bureau principal (10); personnel de bureau. Sur les 39 femmes qui occupaient un poste pour une période indéterminée, 30 % ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation, tandis que 33 % sont parties à la retraite et le reste a quitté pour occuper un poste à l'externe ou pour des raisons personnelles.

En ce qui concerne les membres de minorités visibles, le taux global de départ était inférieur à leur représentation interne (11,5 % contre 20,6 %). Les dix membres de minorités visibles qui ont quitté l'organisation en 2021-2022 étaient dans la CPEME des professionnels et ont quitté pour occuper un poste dans une autre organisation ou pour prendre leur retraite.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les départs, veuillez consulter le tableau 10 de l'annexe.

Rémunération

Comme la CCSN dispose de professionnels hautement spécialisés dans toute l'organisation, environ 56 % des employé(e)s gagnent 100 000 \$ ou plus par année, comparativement à 53 % au cours de

l'exercice précédent. Exception faite des minorités visibles, tous les autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi affichent un pourcentage de rémunération inférieur.

Parmi les employé(e)s qui ont gagné 100 000 \$ ou plus :

- 42,9 % étaient des femmes
- 33,3 % étaient des Autochtones
- 54,3 % étaient des personnes handicapées
- 62,3 % étaient des membres de minorités visibles

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

4. Étape finale du Plan sur la diversité et l'inclusion 2019-2022

En 2019, la CCSN a officiellement lancé et mis en œuvre son Plan sur la diversité et l'inclusion (2019-2022). Le présent rapport précise les objectifs de la CCSN à l'égard de la création d'un effectif diversifié et d'un milieu de travail inclusif et présente les résultats escomptés, les activités proposées et les indicateurs de rendement pour atteindre les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Au cours de la dernière année du plan, la CCSN a réalisé des progrès constants en prenant des mesures concrètes pour créer un milieu de travail inclusif et représentatif de la société canadienne, et nous avons encore beaucoup à faire.

En 2021, les conclusions découlant de divers engagements des employé(e)s, notamment la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi, ont permis d'élaborer un plan d'action de la direction pour corriger la sous-représentation et promouvoir un comportement respectueux et des pratiques inclusives. Ce travail, ainsi que les réseaux d'employé(e)s, les conversations continues dans un espace sûr et l'intégration d'indicateurs de comportement inclusif relatifs à la sélection et au rendement des cadres, permettront non seulement d'améliorer la représentation des groupes en quête d'équité, mais aussi de créer un milieu de travail respectueux et inclusif.

Pour s'assurer qu'elle continue de faire des progrès en vue d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la CCSN a entrepris certaines activités en 2021-2022.

- Nous avons lancé un nouveau Prix des pairs en matière de diversité et d'inclusion afin de reconnaître les efforts exceptionnels déployés par un(e) employé(e) ou un groupe d'employé(e)s pour susciter, intégrer, respecter et défendre un engagement soutenu à l'égard d'une culture de diversité, de respect et d'inclusion de la CCSN en milieu de travail. Le prix vise également à souligner l'engagement envers les valeurs fondamentales (respect, intégrité, service, excellence, responsabilité et sûreté), les objectifs et les compétences comportementales clés de l'organisation.
- Nous avons organisé et tenu la première foire sur l'équité, la diversité et l'inclusion, une activité virtuelle d'une semaine qui proposait des activités quotidiennes offrant un espace sûr pour permettre aux membres, aux alliés ou aux défenseurs de poser des questions, de créer des occasions de réseautage et de continuer d'établir une communauté pour les membres des groupes en quête d'équité. Voici des exemples de certaines activités.
 - visionnement de courts métrages dans les deux langues officielles
 - séances d'information avec nos différents réseaux d'employé(e)s
 - plusieurs conférenciers invités sur des sujets tels que :
 - ✓ la diversité et inclusion dans le climat complexe d'aujourd'hui

- ✓ l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et sa différence par rapport à l'équité, la diversité et l'inclusion
- Nous avons ajouté de nouveaux liens à la page principale de notre intranet pour accroître la visibilité et faciliter l'accès à la page des réseaux d'employé(e)s et au nouveau calendrier multiculturel pour mieux informer les employé(e)s de toutes les dates commémoratives.
- Nous avons organisé des séances d'apprentissage ouvertes à tout le personnel sur les thèmes de la neurodiversité, de la santé mentale et de la demande de mesures d'adaptation afin de sensibiliser le personnel et les gestionnaires à ces sujets importants.
- En janvier 2022, nous avons lancé un sondage *Prendre le pouls* sur l'équité, la diversité et l'inclusion en utilisant l'optique de l'ACS+, qui visait à évaluer le milieu de travail actuel des employé(e)s, à établir des priorités pour l'apprentissage de l'inclusion et à cerner tout obstacle à la création d'un lieu de travail inclusif.
- Nous avons conclu un contrat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion afin de poursuivre le renforcement de nos capacités dans le domaine de l'inclusion.

5. Efforts d'inclusion supplémentaires

Plan sur l'accessibilité

Le groupe de travail chargé du plan sur l'accessibilité a été créé en février 2022 en vue d'élaborer le premier plan sur l'accessibilité de la CCSN, comme l'exige la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), qui prévoit que toutes les entités fédérales, y compris la CCSN, doivent préparer et publier un plan sur l'accessibilité avant le 31 décembre 2022.

Nos objectifs sont les suivants :

- élaborer le plan sur l'accessibilité de la CCSN, tel qu'il est détaillé dans le plan de projet
- s'assurer que l'environnement, les activités, les programmes et les produits de la CCSN sont accessibles
- établir des rôles et des responsabilités clairs pour la mise en œuvre et le suivi du plan
- communiquer ce que la CCSN fait actuellement, ce qu'elle prévoit faire et ce qu'elle espère accomplir pour améliorer l'accessibilité et obtenir un appui
- consulter les employé(e)s qui vivent avec un handicap pour s'assurer qu'ils se sentent écoutés et que leur point de vue est pris en compte dans le plan de la CCSN

Conformément à la législation, notre plan sera axé sur la détermination des obstacles et leur élimination, et sur l'établissement de processus visant à prévenir la création involontaire de nouveaux obstacles dans les sept domaines clés de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) :

- emploi
- environnement bâti
- technologies de l'information et des communications (TIC)
- communications (autres que TIC)
- acquisition de biens, de services et d'installations
- conception et prestation de programmes et de services
- transport

Réseaux d'employé(e)s

Après le lancement réussi de trois réseaux d'employé(e)s au cours de l'exercice précédent, nous avons facilité en 2021-2022 le déploiement de trois autres réseaux d'employé(e)s : le Réseau de l'accessibilité, le Réseau des employés issus de la diversité et le Réseau de la Fierté. En

collaboration avec les réseaux qui les ont précédés, ils poursuivent le travail afin de créer un environnement sûr et inclusif où chaque personne se sent libre de s'exprimer. Cela a permis d'offrir un lieu permettant un véritable apprentissage et des conversations inspirées qui suscitent la réflexion.

- **Réseau de l'accessibilité (RA)**

Le réseau de l'accessibilité a été mis sur pied à la toute fin de l'exercice. Il concentre ses efforts sur les activités suivantes :

- ✓ élaborer son cadre de référence ainsi qu'un plan stratégique triennal
- ✓ désigner les coprésidents du réseau
- ✓ nommer un champion compétent du réseau

- **Réseau des employés noirs (REN)**

Deux ans après sa création, le REN continue de sensibiliser, de dire la vérité au pouvoir et d'outiller les alliés pour qu'ils se dressent contre la discrimination sous toutes ses formes. Cette année, le REN :

- ✓ a organisé la deuxième célébration du Mois de l'histoire des Noirs à la CCSN, qui mettait en vedette Alain Babineau, expert en profilage racial et social du Bureau du commissaire à la lutte contre le racisme et la discrimination systémique de la Ville de Montréal
- ✓ a tenu une réunion du Caucus des employés noirs à l'intention des employé(e)s noir(e)s afin qu'ils puissent partager leur expérience et leurs préoccupations dans une zone exempte de jugement
- ✓ a participé au balado de la CCSN, *CCSN en conversation*, afin de sensibiliser les employé(e)s aux défis quotidiens auxquels font face les groupes en quête d'équité au sein de l'organisation

- **Réseau des employés issus de la diversité (REID)**

Le Réseau des employés issus de la diversité (REID) s'efforce de fournir aux membres une tribune pour discuter des questions liées à l'amélioration de l'expérience de travail du personnel diversifié de la CCSN. En ajoutant de nouvelles voix diversifiées, le REID rejoint d'autres réseaux d'employé(e)s dans le but de favoriser un lieu de travail sûr et inclusif. Depuis sa création au début de 2022, le REID a concentré ses efforts sur les activités suivantes :

- ✓ élaborer un cadre de référence et un plan stratégique
- ✓ trouver un champion compétent pour le réseau
- ✓ faire la lumière sur certaines des expériences auxquelles les membres de groupes diversifiés sont confrontés au sein de l'organisation
- ✓ se pencher sur les micro-agressions et les comprendre
- ✓ créer un forum interne pour que le personnel diversifié reçoive des nouvelles pertinentes; ce forum a été créé au début du REID, et l'équipe centrale participera à d'autres activités de relations externes et de mobilisation au cours des prochains mois

- **Réseau des employés autochtones (REA)**

Le REA, grâce à l'orientation et au soutien de son champion, a concentré ses efforts sur les activités suivantes :

- ✓ rédiger son cadre de référence et prévoir des rôles de leadership parmi ses membres
- ✓ élaborer un plan stratégique visant à promouvoir les objectifs du réseau en matière d'équité et d'inclusion des employé(e)s autochtones et la participation de la communauté autochtone dans son ensemble à la CCSN

- ✓ favoriser la reconnaissance d'alliés pour appuyer les coprésidents, les leaders et les autres membres dans leurs initiatives
- ✓ sensibiliser l'organisation, en publiant notamment des messages sur ses objectifs et sur la possibilité pour les employé(e)s de la CCSN de participer ou de contribuer aux enjeux et aux aspirations autochtones, ou d'en apprendre plus à ce sujet; un calendrier de sensibilisation, d'aide au recrutement, de communications de la CCSN et d'activités des membres est prévu pour le prochain exercice

- **Réseau de la Fierté (RF)**

Créé au début de 2021, le Réseau de la Fierté a été lancé officiellement lors de la première foire sur l'équité, la diversité et l'inclusion de la CCSN, et le nombre de ses membres a rapidement doublé. Le réseau vise à offrir aux membres une tribune leur permettant de discuter des problèmes liés à l'identité auxquels ils peuvent être confrontés au travail, et de trouver des moyens de faire en sorte que la CCSN continue d'être un milieu de travail sûr, sain et inclusif, et qu'elle le soit davantage. Les membres fondateurs ont concentré leurs premiers efforts sur les activités suivantes :

- ✓ trouver un nom approprié pour le réseau
- ✓ élaborer un cadre de référence et un plan stratégique
- ✓ mener à bien leur recherche d'un champion
- ✓ vers la fin de l'exercice 2021-2022, les membres du réseau se sont penchés sur la planification des premières activités de la CCSN liées à la fierté, prévues durant l'été 2022

- **Réseau Femmes en STIM (RFES)**

Le Réseau Femmes en STIM (RFES) de la CCSN vise à offrir un espace inclusif à toutes les employées de la CCSN pour qu'elles puissent se réunir, partager leur expérience d'une carrière en STIM, s'inspirer les unes des autres et renforcer leur confiance. Dans le cadre de l'initiative FESTIM, le réseau vise également à répondre aux objectifs de donner aux femmes les moyens d'établir et de perfectionner leur carrière et d'accroître la visibilité des femmes dans le domaine des STIM. Au cours de l'exercice 2021-2022, le réseau a contribué à ces objectifs :

- ✓ en accueillant une conférence de Rosemary Yeremian sur la construction d'un système de croyances résilient et la reconnaissance de sa propre valeur (juin 2021)
- ✓ en créant l'équipe Radio-Actives de la CCSN et en participant à la [Course pour les femmes de Pharmaprix](#), qui soutient des programmes axés sur la santé mentale des femmes (juillet 2021)
- ✓ en favorisant la présentation du documentaire [Picture a Scientist](#) (en anglais) qui a été mis en nomination pour un prix, et en organisant une discussion entre collègues sur le film (octobre 2021).

Initiatives spéciales du réseau

Women in Regulatory Enforcement (WIRE) [femmes membres des organismes d'exécution de la réglementation] – Nouveau réseau interministériel

En tant qu'organisme à vocation réglementaire, nous devons relever des défis uniques en matière d'application de la loi. Les femmes et les personnes s'identifiant comme telles qui travaillent dans le domaine de l'application de la réglementation sont confrontées à des défis encore plus grands, dont certains ont été abordés lors d'une séance organisée par la Communauté des organismes de réglementation fédéraux plus tôt cette année, intitulée [Modification des comportements au bureau et sur le terrain](#).

Pour poursuivre cette discussion, certains de nos employé(e)s ont travaillé en collaboration avec d'autres collègues du gouvernement à la création et au lancement d'un nouveau réseau interministériel entièrement axé sur les femmes membres des organismes d'exécution de la réglementation.

Ce nouveau réseau vise à créer une coalition interministérielle de femmes, de personnes s'identifiant comme telles et d'alliés pour en faire des agents de changement au sein de la fonction publique, tout en offrant aux membres une plateforme pour :

- ✓ favoriser des occasions d'établir des relations et des partenariats
- ✓ communiquer des ressources et des connaissances
- ✓ créer une communauté de personnes qui encouragent et adoptent la diversité et l'égalité

Le réseau WIRE est ouvert à tous – toutes les femmes, toutes les personnes qui s'identifient comme des femmes et tous les alliés masculins qui travaillent dans un environnement réglementaire – quel que soit leur niveau ou leur poste. Il se veut un lieu sûr pour favoriser les liens, discuter des problèmes et des défis, et mettre en commun des outils, des ressources et des solutions. À l'avenir, le réseau prévoit organiser plusieurs dîners-causeries sur des sujets tels que le harcèlement dans l'espace de travail réglementaire et la promotion du changement dans les organismes de réglementation.

Femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques (FESTIM)

Rumina Velshi, présidente et première dirigeante de la CCSN, continue de promouvoir la parité entre les sexes, en accordant une attention particulière à la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). La diversité favorise l'agilité et l'innovation dans une organisation, des qualités qui renforcent une saine culture de sûreté. L'initiative Femmes en STIM (FESTIM) de la CCSN favorise la participation équilibrée des femmes dans les carrières en STIM à la CCSN et dans les communautés nucléaire et scientifique en général.

Un plan stratégique triennal, approuvé en 2020 par le Comité de gestion de la CCSN, appuie la vision de la CCSN, qui consiste à devenir un chef de file au Canada en matière d'équité entre les sexes dans le domaine des STIM et de soutenir l'enseignement des STIM. Dans le cadre de l'initiative FESTIM, cinq groupes de travail mettent en œuvre des éléments précis du plan :

1. Réseau (décrit ci-dessus)
2. Recherche
3. Encadrement et mentorat
4. Sensibilisation
5. Défense des intérêts

Le **groupe de travail sur la recherche** vise à renforcer la capacité des femmes à entreprendre une carrière en recherche dans les STIM en augmentant le pourcentage de femmes qui se lancent dans la recherche, qui publient ou présentent des exposés à des congrès et qui occupent des postes de recherche de haut niveau dans le domaine nucléaire, sans se limiter à ce secteur. En 2021-2022, le groupe de travail sur la recherche a contribué à cet objectif au moyen des activités suivantes de la CCSN :

- **Parrainage du programme Women in Engineering (Science) and Information Technology (WiE&IT) de l'Université Carleton** – Le programme contribue à combler l'écart entre les sexes dans les STIM. Dix membres du personnel de la CCSN, dont la présidente, Rumina Velshi, et le vice-président et conseiller principal scientifique, Peter Elder, ont participé à plusieurs activités, notamment la séance de réseautage de l'industrie, les Conversations franches, les Dialogues avec l'industrie et une vidéo.

- **Collaborations géoscientifiques** – L'Université Carleton et la CCSN ont également établi plusieurs collaborations géoscientifiques qui appuieront la recherche, feront avancer les carrières, renforceront la capacité des étudiants et donneront lieu à des publications revues par les pairs à l'appui du processus de réglementation de la CCSN.
- **Soutien aux étudiantes en sciences de la santé** – Deux étudiantes en sciences de la santé ont travaillé avec le personnel de la CCSN dans le cadre de leur stage. L'une d'elle, de l'Université Carleton, a travaillé de septembre 2021 à avril 2022; l'autre étudiante, de l'Université de Waterloo, a travaillé avec notre personnel de septembre 2021 à mars 2022.
- **Mois national du génie (mars 2022)** – La CCSN a organisé l'activité « 5 Minute Thesis – What Inspired You? » (Thèse en cinq minutes – Qu'est-ce qui vous a inspiré?). Cinq femmes incroyables du domaine des STIM ont présenté chacune une vidéo de cinq minutes dans laquelle elles expliquent ce qui les a inspirées dans leur carrière.

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

- **Encadrement non directif** – Les personnes intéressées ont reçu une formation en encadrement non directif. En conséquence, le groupe de travail a observé le développement d'un sentiment de communauté parmi les personnes qui ont participé à la fois à la formation et aux cercles d'encadrement. Celles qui font partie de cette communauté ont le sentiment d'un plus grand bien-être, d'avoir des personnes vers qui se tourner et à qui parler des situations qu'elles vivent.
- **Programme de mentorat FESTIM** – À l'automne 2021, la CCSN s'est associée à Courage Group International pour concevoir un programme de mentorat dynamique et durable qui permet aux participants de nouer et de développer des relations de mentorat fructueuses afin de faciliter l'atteinte de leurs objectifs professionnels. Nous favoriserons la participation équilibrée des femmes, y compris les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur, dans les carrières en STIM. La conception et l'élaboration du programme ont été orientées par l'équipe spéciale de FESTIM, des groupes de discussion et des rencontres individuelles avec le personnel de la CCSN en 2021-2022. Les ressources documentaires du programme décrivent le contexte, les objectifs, ainsi que le processus, y compris la demande, le jumelage, le suivi et l'évaluation. Des séances en atelier auront lieu en 2022-2023 avant le lancement officiel du programme pour lequel on commencera à accepter les demandes de mentorat et de jumelage à l'automne 2022.

Le **groupe de travail sur les relations externes** se concentre sur la création d'outils pour guider le personnel qui mène des activités de relations externes tout en continuant à promouvoir la représentation des femmes en STIM dans ces activités, en plus de multiplier les collaborations stratégiques avec les organisations de sensibilisation aux domaines des STIM. En 2021-2022, le groupe de travail sur les relations externes a contribué à la réalisation de cet objectif, notamment à l'aide d'**une analyse comparative avec des organisations externes effectuée pour déterminer les meilleures pratiques en relations externes**, et en documentant les leçons tirées des activités de relations externes de FESTIM. Les outils de relations externes actuels de la CCSN ont été évalués afin de guider la planification de futurs outils.

Le **groupe de travail sur la promotion** appuie les travaux menés par la présidente Velshi. Grâce à sa participation à divers groupes et événements nationaux et internationaux, M^{me} Velshi assure un leadership sur l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. La conseillère spéciale de FESTIM soutient la présidente dans ces activités, notamment :

- **Groupe pour l'avancement des femmes en nucléaire (GAFN)** – Présidé par M^{me} Velshi, ce groupe canadien est composé de leaders du secteur nucléaire qui cherchent à soutenir

l'objectif d'équité entre les sexes dans le secteur en comblant trois grandes lacunes : confiance, autorisation et pouvoir.

- **Groupe de travail sur l'amélioration de l'équilibre entre les genres dans le secteur nucléaire de l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN)** – Ce groupe a mené les premières enquêtes sur le genre dans le secteur nucléaire international en 2021 en vue de guider un prochain cadre stratégique.
- **Ateliers internationaux de mentorat de l'AEN** – Ces ateliers visent à encourager les jeunes, en particulier les filles et les jeunes femmes, à poursuivre des études dans le domaine des STIM. La présidente Velshi a coprésidé un atelier organisé au Kenya en juillet 2021.
- **Groupe d'impact international des champions de l'égalité des genres dans les organismes de réglementation (GIICEG)** – Coprésidé par M^{me} Velshi, le groupe cherche à établir des paramètres pour l'autoévaluation de l'égalité des genres dans la communauté des organismes de réglementation nucléaire des membres comme un moyen plus normalisé de communiquer les progrès et de promouvoir l'action. Le nombre d'États membres du groupe a également plus que doublé depuis sa création, totalisant 26 États membres à la fin de l'exercice 2021-2022.
- **Diverses conférences, incluant sans s'y limiter :**
 - Atelier conjoint Canada–Royaume-Uni sur la diversité et l'inclusion dans le secteur nucléaire (juin 2021)
 - Symposium sur le leadership, organisé par Women in Nuclear à Palo Verde (août 2021)
 - Conférence sur l'information réglementaire: Women Belong in All Places Where (Nuclear Safety) Decisions are Being Made (mars 2022)

Culture de sûreté réglementaire

À la CCSN, la culture de sûreté réglementaire s'exprime par les attitudes, les valeurs et les comportements qui sont démontrés en vue d'exécuter les responsabilités en matière de réglementation. La culture de sûreté est l'ensemble des caractéristiques et attitudes de l'organisation et de ses employé(e)s qui favorisent la sûreté et en font une valeur fondamentale, et qui veillent à ce que les enjeux de protection et de sûreté reçoivent l'attention qu'ils méritent.

Outre le [Code de valeurs et d'éthique](#) de la CCSN, les principes suivants sont à la base de la culture de sûreté réglementaire et de l'environnement inclusif de la CCSN :

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

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

Conception du lieu de travail – Intégrer la sûreté, le respect et l'inclusion

Pour créer un lieu de travail inclusif, nous devons avoir l'intention, dans la conception de notre lieu de travail, d'établir des cadres stratégiques et des pratiques de gestion qui expriment clairement les attentes et font en sorte que les responsables adoptent des mentalités et des compétences inclusives.

Politiques et processus

Dans le cadre de sa culture de sûreté, la CCSN reconnaît l'importance de créer un environnement où le personnel se sent libre de soulever des questions sans crainte de représailles.

Politiques	Processus et mécanismes de rétroaction
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Politique sur la culture de sûreté réglementaire de la CCSN ✓ Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ✓ Politique sur le milieu de travail inclusif ✓ Politique de la porte ouverte ✓ Politique sur le système de gestion informelle des conflits ✓ Politique scientifique dans un environnement de réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Processus de règlement des divergences d'opinions professionnelles ✓ Processus en cas de désaccord ✓ Processus des possibilités d'amélioration ✓ Processus pour publier et afficher des documents techniques ou des articles de revues ✓ Système de gestion informelle des conflits (SGIC) ✓ Table ronde et séances de discussion ouverte ✓ Courriel direct de la présidente de la CCSN ✓ Réseau d'employé(e)s ✓ Réponses aux questions soumises de façon anonyme à « Demandez à JacKey » au moyen de notre bulletin interne mensuel

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

L'application de l'ACS+ au travail de la CCSN représente un effort constant et important en vue de créer et de maintenir des programmes, des politiques et des services inclusifs et accessibles. En 2021-2022, la CCSN a commencé à planifier sa participation à la Semaine de sensibilisation à l'ACS+ dirigée par Femmes et Égalité des genres Canada. Cette semaine de sensibilisation fait la promotion des activités d'apprentissage de l'ACS+ à l'interne, au moyen de messages destinés à l'ensemble du personnel et de pages intranet, et à l'externe, par l'entremise des comptes de médias sociaux de la CCSN. La CCSN a prévu tirer parti de cette activité pour lancer un outil interne visant à aider les spécialistes de l'organisation à déterminer quand l'ACS+ devrait être appliquée aux projets ou aux politiques internes de l'organisation et les étapes à suivre pour effectuer ce travail.

Compétences comportementales clés et compétences clés en leadership

Nous comprenons que l'équité, la diversité et l'inclusion commencent par le leadership. La CCSN utilise les compétences clés en leadership (CCL) du Secrétariat du Conseil du Trésor pour donner forme au comportement souhaité en matière de leadership et de gestion au niveau de la supervision et de la direction dans l'ensemble de l'organisation. Les compétences comportementales clés (CCC) de la CCSN demeurent une facette essentielle de l'attitude, du rendement et de la réussite des employé(e)s de la CCSN. Les deux cadres de compétences comportementales sont intégrés dans toutes les pratiques de gestion des ressources humaines et contribuent à une culture de sûreté réglementaire saine.

Écoute des employé(e)s

Il importe pour la CCSN de rester au fait de l'état de sa culture de sûreté réglementaire et de surveiller l'efficacité des programmes, politiques et processus nouveaux et existants. À cette fin, la CCSN mène régulièrement des activités axées sur l'écoute des employé(e)s à l'aide de divers mécanismes, notamment le SAFF, les sondages *Prendre le pouls* axés sur des sujets précis, les réunions informelles dirigées par la présidente et les tables rondes d'employé(e)s dirigées par des cadres supérieurs.

Six séances de discussion ouverte ont eu lieu en 2021-2022. Ces séances offrent aux employé(e)s l'occasion de poser des questions, de proposer des idées d'amélioration et de soulever des enjeux dans le cadre d'un forum public. Parmi les thèmes abordés au cours de ces réunions, mentionnons les suivants :

- ✓ avenir du travail à distance à la CCSN
- ✓ initiative Réinventer le lieu de travail
- ✓ renseignements sur le programme numérique de la CCSN et les nouveaux outils à venir
- ✓ vision et priorités pour 2022
- ✓ assurer notre préparation pour l'avenir
- ✓ vaccination contre la COVID-19

De plus, les réunions du Comité de gestion demeurent ouvertes à l'ensemble des employé(e)s qui peuvent y assister virtuellement.

Consultations

Des leaders et des représentantes syndicales et représentants syndicaux du groupe Réglementation nucléaire (NUREG) rencontrent régulièrement la direction et les Ressources humaines de la CCSN pour discuter des questions relatives aux pratiques d'emploi et à notre milieu de travail, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, dans le cadre du Comité de consultation patronale-syndicale (deux fois par an ou plus, au besoin) et de réunions mensuelles bilatérales avec la Direction des ressources humaines.

Outre les consultations régulières avec le syndicat, des comités de travail supplémentaires ont été créés pour gérer la pandémie en lien avec l'effectif et le lieu de travail de la CCSN, et ces comités comptaient des représentantes syndicales et représentants syndicaux. Cela signifie que, en 2021-2022, des consultations et un dialogue avaient lieu chaque semaine, et souvent chaque jour, entre la CCSN et le syndicat, et cela comprenait des discussions à propos des questions du sondage *Prendre le pouls*. Les résultats du rapport annuel sur l'EE sont également communiqués aux représentant(e)s de NUREG.

Renforcer nos capacités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

La CCSN continue d'investir considérablement dans la formation et le perfectionnement de son personnel, quelle que soit l'étape de leur carrière. Au cours de la dernière année de pandémie, nous avons concentré nos efforts sur la création d'un plus grand nombre de possibilités d'apprentissage en ligne pour les employé(e)s. De nouvelles offres virtuelles par l'intermédiaire de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et des licences d'apprentissage sur LinkedIn ont permis d'accroître l'accès aux possibilités d'apprentissage sur demande tout en réduisant nos dépenses.

Depuis le début de la pandémie, nous offrons à nos employé(e)s des ateliers hebdomadaires de grammaire française en ligne. Comme la CCSN est diversifiée sur le plan des langues parlées, nous avons mis en place des ateliers semblables en anglais pour les employé(e)s qui souhaitent améliorer leur langue seconde ou pour celles et ceux dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

Le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, dans le but de prévenir le harcèlement et la violence dans les

milieux de travail fédéraux. La modification de la Loi exigeait que l'ensemble des employé(e)s et gestionnaires suivent une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence.

La CCSN respectait tout à fait la Loi à la date limite exigée. Nos chiffres varient au fur et à mesure que de nouvelles personnes se joignent à la CCSN; cependant, cette exigence en matière de formation a été intégrée dans le processus d'accueil pour s'assurer que le nouveau personnel est au courant de cette exigence. La CCSN continue d'exercer une surveillance et de fournir des rapports d'étape trimestriels pour s'assurer que les employé(e)s et les gestionnaires ont suivi les deux cours obligatoires :

1. Prévention du harcèlement et de la violence pour les employés (personnel et direction)
2. Prévention du harcèlement et de la violence pour les gestionnaires et les comités/représentants (direction et membres du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité)

Les employé(e)s de la CCSN continuent de profiter de l'apprentissage en ligne offert par l'EFPC. Les cinq principaux cours en ligne pour le premier trimestre de 2021-2022 (exception faite des programmes de leadership) étaient les suivants :

1. Prévention du harcèlement et de la violence pour les employés
2. Principes fondamentaux de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels
3. Compréhension des préjugés inconscients
4. Prévention du harcèlement et de la violence au travail au Canada
5. Sensibilisation à la sécurité

La CCSN a également investi dans l'acquisition de documents à lire pour améliorer davantage notre littératie en matière d'inclusion. L'utilisation de la plateforme en ligne Cloud Library, qui contient des livres électroniques ainsi que des livres audio dans les deux langues officielles, demeure populaire auprès du personnel. La plateforme, qui propose de nombreuses offres en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, a été utilisée par les employé(e)s 124 fois en tout en 2021-2022. Voici quelques-uns de ces titres :

- *21 Things You May Not Know About the Indian Act: Helping Canadians Make Reconciliation with Indigenous Peoples a Reality*, by Bob Joseph
- *Amour et Courage*, by Jagmeet Singh
- *Braiding Sweetgrass*, by Robin Wall Kimmerer
- *Calm Clarity*, by Due Quach
- *Chatter*, by Ethan Kross
- *Devenir*, by Michelle Obama
- *Fearing the Black Body*, by Sabrina Strings
- *Fearless Leadership*, by Alan Weiss
- *Fierce Conversations*, by Susan Scott
- *How to Be an Antiracist*, by Ibram X. Kendi
- *Invisible Women*, by Caroline Criado Perez
- *Le Canada : un pays divers*, by Hélène Harter and Serge Jaumain
- *L'étranger*, by Albert Camus
- *Michi Saagiig Nishnaabeg*, by Gidigaa Migizi
- *Minor Feelings*, by Cathy Park Hong
- *Our Story*, by Thomas King, Tantoo Cardinal, and Tomson Highway
- *Policing Black Lives*, by Robyn Maynard
- *Sapiens*, by Yuval Noah Harari
- *The Anxiety Toolkit*, by Alice Boyes
- *The Stranger*, by Albert Camus
- *Things Are Good Now*, by Djamila Ibrahim
- *We Are Not Here to Be Bystanders*, by Linda Sarsour
- *White Fragility*, by Robin DiAngelo
- *Why We Sleep*, by Matthew Walker
- *You Can't Touch My Hair*, by Phoebe Robinson

Nous continuons également de doter les employé(e)s et les gestionnaires de compétences fondamentales pour qu'ils et elles se sentent à l'aise de gérer diverses situations susceptibles de renforcer la confiance ou de créer de la méfiance dans l'environnement de travail.

Plus précisément, la CCSN a offert 33 séances de formation sur les [conversations courageuses](#) (en anglais seulement) à son personnel. Ces séances fournissent au personnel les outils nécessaires pour avoir un dialogue respectueux afin de remettre en question les présomptions, de stimuler l'apprentissage, de relever les défis difficiles et d'enrichir leurs relations avec leurs pairs et leurs gestionnaires.

La CCSN a offert huit séances sur l'[intelligence émotionnelle](#) (en anglais seulement) à 43 employé(e)s en utilisant le modèle de l'Institute for Health and Human Potential (IHHP). L'apprentissage de l'intelligence émotionnelle prend pour point de départ le fait que les émotions sont contagieuses. Elles se propagent rapidement d'une personne à l'autre, ce qui favorise l'organisation ou lui nuit.

En plus de la formation offerte sur les conversations courageuses, nous donnons au personnel les moyens de se sentir à l'aise pour poser des questions, exprimer des divergences d'opinion et fournir et recevoir de la rétroaction. Nous investissons dans des compétences qui contribuent au développement de la confiance et de la sécurité psychologique au sein de l'équipe et de l'organisation, où les personnes se sentent valorisées et respectées.

Au cours des deux dernières années, le programme de formation [L'esprit au travail](#) a été offert virtuellement dans les deux langues officielles au personnel et à la direction de la CCSN. Les participant(e)s ont appris comment réduire la stigmatisation et les attitudes négatives entourant la santé mentale en milieu de travail, comment fournir de l'aide sous forme de ressources et d'un solide réseau de soutien, et comment fournir des outils et des compétences pour prévenir le stress et promouvoir une bonne santé mentale. Sur les quatre séances offertes cette année, une séance s'adressait au personnel et les trois autres à la direction. En tout, 17 personnes y ont participé, dont 12 membres de la direction qui ont reçu leur certificat de réussite de la Commission de la santé mentale du Canada.

En janvier 2022, la CCSN a lancé son propre balado interne, *CCSN en conversation*, qui donne un aperçu des divers points de vue des employé(e)s de l'organisation. Ces entrevues mensuelles de 15 à 20 minutes sont accessibles à l'ensemble des employé(e)s en consultant le catalogue de notre bibliothèque interne. Depuis son lancement, les balados suivants ont été présentés :

- ✓ Célébration du mois de l'histoire des Noirs
- ✓ Carrières et communications organisationnelles
- ✓ Une journée dans la vie d'un inspecteur de site

La CCSN s'efforce d'assurer un milieu de travail physiquement et psychologiquement sain pour aider l'ensemble des employé(e)s à donner le meilleur d'eux-mêmes. Le bien-être en milieu de travail demeure un domaine d'intérêt important pour la CCSN. Outre les activités déjà mentionnées, la CCSN :

- a créé une équipe spéciale pour examiner et déterminer comment répondre aux recommandations découlant de l'exercice d'évaluation sur le harcèlement et la violence au travail
- a formulé des recommandations au Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité sur les considérations relatives à la sécurité des employées qui s'identifient comme des femmes dans la communauté des inspecteurs; cela comprenait la mise à l'essai d'une formation spécialisée en prévention des crises que nous nous préparons maintenant à lancer

- a créé un groupe de travail diversifié en vue de l'élaboration d'une ligne directrice et d'outils pour le travail en solitaire
- a organisé une semaine combinée sur la santé et la sécurité et sur la santé mentale
- a continué d'offrir des séances virtuelles d'encadrement en ergonomie et des évaluations ergonomiques complètes à l'ensemble du personnel
- a présenté des séances de renforcement des connaissances en matière d'accessibilité aux Relations de travail et aux équipes de SST
- a corrigé l'accès au cours d'orientation obligatoire en matière de SST pour les employé(e)s francophones
- a mené un exercice d'analyse comparative du Programme d'aide aux employés (PAE) et a proposé que la CCSN se dote d'un service et d'une solution de PAE plus inclusifs afin d'accroître l'accès et l'utilisation par les employé(e)s et de contribuer au modèle de travail hybride que nous avons choisi
- a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de la sécurité pour veiller à ce que les évacuations d'urgence tiennent compte de l'accessibilité
- a partagé des pauses mensuelles sur la santé mentale pour aider les employé(e)s et les gestionnaires à maintenir une bonne santé mentale et à se renseigner sur divers sujets liés à la santé mentale
- a retenu les services d'un nouveau fournisseur d'évaluations ergonomiques virtuelles, tout en continuant de promouvoir le programme de remboursement pour mobilier de télétravail et les renseignements intranet sur l'ergonomie
- a fait la promotion des politiques, programmes, ressources et outils disponibles à l'appui de la santé mentale et du bien-être des employé(e)s (Programme d'aide aux employés, plateforme numérique pour le bien-être LifeSpeak, Système de gestion informelle des conflits, etc.)
- a participé à la campagne Bell Cause pour la cause en janvier 2022
- a organisé de multiples séances avec des conférenciers invités à parler de différents sujets liés au bien-être, y compris des séances supplémentaires pour répondre à des événements imprévus dans le monde afin d'apporter un soutien aux employé(e)s
- a fait la promotion d'ateliers, de séminaires, de webinaires, de formations, de ressources et d'outils pour un milieu de travail sain disponibles dans l'ensemble de la fonction publique ou auprès d'autres sources

En 2021, la CCSN a prolongé son partenariat avec le **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** pendant deux ans pour que nous puissions continuer d'avoir un accès illimité aux produits, services et activités du CCDI en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion et la gestion des droits de la personne, par exemple :

- conférences et webinaires interactifs
- activités des communautés de pratique organisées à l'échelle du Canada
- dépôt de connaissances (contenant plus de 600 documents, rapports, trousseaux d'outils et modèles)

La CCSN tirera parti des services de consultation du CCDI en 2022-2023 pour mettre sur pied son Conseil consultatif sur l'inclusion.

6. Conclusion

En 2021-2022, l'effectif global de la CCSN a dépassé la DMT dans un groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi : les femmes. Les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles demeurent sous-représentés, malgré une légère augmentation de la représentation des membres des minorités visibles. La sous-représentation de ces groupes se perpétue par des taux d'embauche inférieurs pour les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, en plus de taux de départ supérieurs à la représentation interne pour les Autochtones et les personnes handicapées.

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

De concert avec les initiatives mises en œuvre par les réseaux d'employé(e)s, la poursuite des conversations en espace sécuritaire portant sur l'inclusion, la race et la marginalisation d'autres groupes en quête d'équité et l'évaluation des leaders actuels et futurs sur leur manifestation de comportements inclusifs, ces travaux contribueront non seulement à augmenter la représentation des groupes en quête d'équité, mais aussi à créer un milieu de travail respectueux et inclusif

Annexe A – Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2022

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

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

Groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Représentation à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)*	Représentation à la CCSN (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	%	%	%
Femmes	429	50,4	48,2	104,6
Autochtones	15	1,8	4,0	44,1
Personnes handicapées	35	4,1	9,1	45,2
Membres de minorités visibles	175	20,6	21,3	96,5

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

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

RCN et provinces 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Représentation à la CCSN							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Région de la capitale nationale (RCN)	778	400	51,4	*	*	*	*	156	20,1
Nouveau-Brunswick	9	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Québec	*	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Ontario (à l'exception de la RCN)	45	15	33,3	0	0,0	0	0,0	13	28,9
Saskatchewan	7	*	*	*	*	*	*	*	*
Alberta	7	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	851	429	50,4	15	1,8	35	4,1	175	20,6

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

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s		Représentation							
			Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	19	2,2	11	57,9	0	0,0	*	*	*	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	52	6,1	27	51,9	0	0,0	*	*	6	11,5
Professionnels	602	70,7	257	42,7	10	1,7	25	4,2	142	23,6
Personnel semi-professionnel et technique	36	4,2	12	33,3	0	0,0	*	*	7	19,4
Personnel administratif et personnel de bureau principal	101	11,9	89	88,1	*	*	*	*	13	12,9
Personnel de bureau	41	4,8	33	80,5	*	*	*	*	*	*
Total	851	100,0	429	50,4	15	1,8	35	4,1	175	20,6

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Représentation des femmes à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)*	Représentation (en pourcentage de la DMT)
		N ^{bre}	%		
Cadres supérieurs	19	11	57,9	27,6	209,8
Gestionnaires intermédiaires et autres	52	27	51,9	39,4	131,8
Professionnels	602	257	42,7	55,0	77,6
Personnel semi-professionnel et technique	36	12	33,3	53,5	62,3
Personnel administratif et personnel de bureau principal	101	89	88,1	82,4	106,9
Personnel de bureau	41	33	80,5	68,7	117,2
Total	851	429	50,4	48,2	104,6

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Représentation des Autochtones à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
		Nbre	%		
Cadres supérieurs	19	0	0,0	3,2	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	52	0	0,0	2,7	0,0
Professionnels	602	10	1,7	2,4	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	36	0	0,0	4,2	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	101	*	*	3,5	*
Personnel de bureau	41	*	*	4,2	*
Total	851	15	1,8	4	44,1

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

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Représentation des personnes handicapées à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
		Nbre	%		
Cadres supérieurs	19	*	*	5,0	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	52	*	*	5,0	*
Professionnels	602	25	4,2	8,9	46,7
Personnel semi-professionnel et technique	36	*	*	7,6	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	101	*	*	10,0	*
Personnel de bureau	41	*	*	9,3	0,0
Total	851	35	4,1	9,1	45,2

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

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

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Représentation des membres des minorités visibles à la CCSN		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)**	Représentation (en pourcentage de la DMT)
	N ^{bre}	N ^{bre}	%	%	%
Cadres supérieurs	19	*	*	11,5	*
Gestionnaires intermédiaires et autres	52	6	11,5	17,6	65,6
Professionnels	602	142	23,6	23,2	101,7
Personnel semi-professionnel et technique	36	7	19,4	19,1	101,8
Personnel administratif et personnel de bureau principal	101	13	12,9	16,4	78,5
Personnel de bureau	41	*	*	21,9	*
Total	851	175	20,6	21,3	96,5

* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins ** Source : Recensement du Canada de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

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

Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Embauches							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	66	38	57,6	*	*	*	*	9	13,6
Personnel semi-professionnel et technique	8	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	14	12	85,7	0	0,0	*	*	*	*
Personnel de bureau	5	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Total	95	56	58,9	*	*	5	5,3	13	13,7

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

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

Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Avancement professionnel							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	4	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Professionnels	60	29	48,3	*	*	*	*	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	3	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	68	33	48,5	*	*	*	*	18	26,5

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

Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2022	Total des employé(e)s	Départs							
		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres de minorités visibles	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Cadres supérieurs	3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	5	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	52	25	48,1	*	*	*	*	10	19,2
Personnel semi-professionnel et technique	6	0	0,0	*	*	*	*	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	13	10	76,9	0	0,0	*	*	0	0,0
Personnel de bureau	8	6	75,0	0	0,0	*	*	0	0,0
Total	87	42	48,3	*	*	8	9,2	10	11,5

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

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$) 31 mars 2022	Total des employé(e)s		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres de minorités visibles		
	N ^{bre}	% cumulatif du total des employé(e)s	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME	N ^{bre}	% de l'échelle salariale	% de la CPEME
39 999 \$ et moins	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
40 000–44 999 \$	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
45 000–49 999 \$	0	0,00 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
50 000–54 999 \$	5	0,6 %	*	*	*	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*
55 000–59 999 \$	18	2,70 %	*	*	*	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*	*	*	*
60 000–64 999 \$	25	5,6 %	17	68,0 %	4,0 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*	*	*	*
65 000–69 999 \$	83	15,4 %	70	84,3 %	16,3 %	*	*	*	*	*	*	10	12,0 %	5,7 %
70 000–74 999 \$	23	18,1 %	15	65,2 %	3,5 %	*	*	*	*	*	*	*	*	*
75 000–79 999 \$	63	25,5 %	42	66,7 %	9,8 %	*	*	*	*	*	*	12	19,0 %	6,9 %
80 000–84 999 \$	24	28,3 %	14	58,3 %	3,3 %	*	*	*	0	0,0 %	0,0 %	8	33,3 %	4,6 %
85 000–89 999 \$	26	31,4 %	13	50,0 %	3,0 %	0	0,0 %	0,0 %	*	*	*	*	*	*
90 000–94 999 \$	33	35,3 %	14	42,4 %	3,3 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	10	30,3 %	5,7 %
95 000–99 999 \$	71	43,6 %	41	57,7 %	9,6 %	*	*	*	*	*	*	10	14,1 %	5,7 %
100 000 \$ et plus	480	100,0 %	184	38,3 %	42,9 %	*	*	*	19	4,0 %	54,3 %	109	22,7 %	62,3 %
Total	851	100 %	429	50,4 %	100,0 %	15	1,8 %	100,0 %	35	4,1 %	100,0 %	175	20,6 %	100,0 %

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