



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2022–2023

Septembre 2023



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2023

N° de cat. 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 2022–23

Disponibilité du présent document

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

Commission canadienne de sûreté nucléaire

280, rue Slater

C.P. 1046, succursale B

Ottawa (Ontario) K1P 5S9

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

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cncs.info.ccsn@cncs-ccsn.gc.ca

Site Web : suretenucleaire.gc.ca/

Facebook : facebook.com/Commissioncanadiennesuretenucleaire

YouTube : youtube.com/ccsncncs

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

LinkedIn : linkedin.com/company/cncs-ccsn

Historique de publication

Septembre 2023

Version 1.0

Table des matières

Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général	4
Notre travail.....	4
Notre organisation.....	4
Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion	5
Diversification continue de l'effectif.....	5
Dossiers d'équité en matière d'emploi.....	5
Surveillance et production de rapports	6
Analyse des données sur la représentation de l'effectif	7
Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.....	7
Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	7
Représentation par rapport aux objectifs d'embauche triennaux de la CCSN.....	9
Représentation dans les embauches, l'avancement professionnel, les départs et la rémunération.....	11
Équité, diversité et inclusion	13
Autres efforts en matière d'inclusion.....	14
Plan sur l'accessibilité	14
Réseaux du personnel.....	15
Initiatives spéciales	17
Culture de sûreté réglementaire	19
Conception du milieu de travail – Intégrer la sûreté, le respect et l'inclusion.....	20
Politiques et processus	20
Analyse comparative entre les sexes Plus	21
Compétences clés en leadership et compétences comportementales clés.....	21
À l'écoute du personnel.....	21
Consultations	22
Renforcer nos capacités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	22
Conclusion	25
Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2023	27
Tableau 1 : Représentation et DMT des GDEE	27

Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la RCN et les provinces	28
Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME	28
Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la DMT.....	29
Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la DMT	29
Tableau 6 : Représentation des personnes handicapées selon la CPEME et la DMT.....	30
Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPEME et la DMT	30
Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME	31
Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME	31
Tableau 10 : Départs des GDEE selon la CPEME.....	32
Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale.....	33

Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général

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.

Notre travail

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'acquitte 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 des comptes au Parlement par l'entremise du ministre des Ressources naturelles. À la fin de 2022-2023, la CCSN comptait un effectif total de 1 002 personnes. La CCSN est dirigée par une présidente et compte 12 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont 1 bureau qui composent l'administration centrale et 1 laboratoire à Ottawa (Ontario), ainsi que 4 bureaux régionaux situés à Laval (Québec), à Mississauga (Ontario),

à Saskatoon (Saskatchewan) et à Calgary (Alberta). Il y a également 1 bureau de site dans chacune des 4 centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce (Ontario), et 1 bureau aux Laboratoires de Chalk River (Ontario).

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

La CCSN estime que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont fondamentales pour notre culture de sûreté réglementaire et essentielles pour stimuler l'innovation, résoudre des problèmes complexes et améliorer notre capacité à obtenir des résultats efficaces. Les valeurs fondamentales de la CCSN sont le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sûreté (RISERS) et elle s'est engagée à veiller à ce que son effectif soit représentatif de la société canadienne. La CCSN s'efforce également d'offrir un milieu de travail sûr et sain, inclusif et exempt de harcèlement et de discrimination, où tous les membres du personnel peuvent utiliser leurs compétences, leur expertise et leur expérience de façon efficace pour réaliser l'important mandat de l'organisation.

Diversification continue de l'effectif

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 2022-2023, l'organisme a continué à concentrer 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 sûrs pour tenir des conversations.
2. **Conception du lieu de travail** – Consulter les réseaux du personnel et appliquer l'optique de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) pour éclairer les décisions de la direction concernant le lieu de travail. Des objectifs d'embauche ont été fixés pour accroître la représentation de façon qu'elle corresponde à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) nationale.
3. **Renforcement des capacités en matière d'EDI** – Améliorer la compréhension des questions raciales, remettre en question les présomptions, réfléchir aux préjugés et développer des compétences pour repérer les micro-agressions sur le moment et y donner suite.
4. **Autonomisation et responsabilisation** – Donner aux membres du personnel et aux gestionnaires les moyens d'être confiants et prêts à faire face aux situations qui créent de la méfiance et nuisent à un milieu de travail inclusif.

Dossiers d'équité en matière d'emploi

Dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration en ligne, tous les nouveaux membres du personnel sont invités 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 un formulaire en ligne qu'il peut signer et transmettre 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 son 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 le centre de l'EDI.

La CCSN a commencé à mettre à jour ses systèmes et autres formulaires de ressources humaines en 2019-2020 et travaille actuellement à la mise en œuvre du nouveau formulaire d'auto-identification qui a été élaboré par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). La CCSN continue d'envisager la ventilation des données sur l'équité en matière d'emploi pour mieux comprendre les répercussions pour certains sous-groupes de l'équité en matière d'emploi.

Surveillance et production de rapports

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN transmet le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du SCT. Le rapport décrit en détail la situation des 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif de la CCSN, ainsi que les activités et les événements réalisés pour se conformer à la législation et appuyer les initiatives gouvernementales relatives à la diversité et l'inclusion. En outre, les gestionnaires disposent d'un tableau de bord sur la représentation de l'effectif aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de leur unité de travail, s'ils ont besoin de plus de précisions.

La CCSN participe activement au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en surveillant particulièrement les points de vue du personnel 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 SAFF a été administré la dernière fois de décembre 2022 à février 2023.

La CCSN surveille tout particulièrement les réponses aux questions du SAFF relatives à la diversité et l'inclusion et observe des tendances stables ou à la hausse quant aux principaux indicateurs du respect et de l'inclusion. Par exemple, les résultats démontrent une augmentation positive (passant de 73 % en 2019 à 83 % en 2022) des réponses en accord avec l'énoncé suivant : « Au sein de mon unité de travail, chaque personne est acceptée en tant que membre à part entière de l'équipe ».

Les résultats démontrent également que l'organisation est en avance dans la plupart de ces catégories par rapport à l'ensemble de la fonction publique (FP) fédérale. Par exemple, la CCSN a obtenu un pourcentage plus élevé de réponses positives que l'ensemble de la FP à l'égard des énoncés suivants :

- « Mon ministère ou organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié » (79 % pour la FP par rapport à 86 % pour la CCSN).
- « Dans l'ensemble, mon ministère ou organisme me traite avec respect » (84 % pour la FP contre 89 % pour la CCSN).
- « Je crois que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles (par exemple, la culture, les styles de travail, les idées, les capacités) » (75 % pour la FP contre 82 % pour la CCSN).

En outre, pour se tenir au courant des perceptions du personnel, la CCSN demeure à son écoute par l'entremise de diverses activités et mène régulièrement des sondages Prendre le pouls qui contiennent des questions sur l'inclusion afin de comprendre les expériences vécues par les groupes en quête d'équité.

Analyse des données sur la représentation de l'effectif

La représentation de l'équité en matière d'emploi a été déterminée par la collecte et l'analyse de données. Ces données ont ensuite été comparées aux objectifs d'embauche de la CCSN.

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

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

Au 31 mars 2023, la CCSN comptait 913 membres du personnel actifs nommés pour une période indéterminée et nommés pour une période déterminée de plus de 6 mois. Les sections suivantes illustrent la représentation des 4 GDEE au sein de l'organisme à cette date.

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

Les membres du personnel de la CCSN sont représentés dans 6 des 14 CPEME :

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

Tableau A : Comparaison de la représentation du personnel de la CCSN avec la DMT, 2021-2022 par rapport à 2022-2023 (en pourcentage)

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DMT**	2021-2022 CCSN	2021-2022 Représentation en pourcentage de la DMT**	2022-2023 CCSN	2022-2023 Représentation en pourcentage de la DMT**
Femmes	48,2	50,4	104,6	51,4	106,6
Autochtones	4,0	1,8	44,1	2,2	54,8
Personnes handicapées	9,1	4,1	45,2	3,9	43,3
Membres de minorités visibles	21,3	20,6	96,5	22,1	103,9

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

En 2022-2023, la CCSN a observé une représentation plus faible dans 2 des 4 GDEE par rapport à la DMT, tandis que 3 des 4 GDEE ont affiché une légère augmentation de la représentation à la CCSN par rapport à l'année précédente. La représentation des personnes handicapées a légèrement diminué. Bien qu'il y ait eu une légère augmentation de la représentation des Autochtones, la représentation demeure inférieure à celle de la DMT. L'augmentation de la représentation des membres de minorités visibles a fait en sorte que la représentation de ce GDEE dépasse la DMT. La représentation des femmes à la CCSN continue de dépasser la DMT et a connu une légère augmentation cette année encore.

Voici les résultats particuliers :

- La représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 104,6 % à 106,6 % pour les femmes, qui constituent 51,4 % de l'effectif total de la CCSN.
- La représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 44,1 % à 54,8 % pour les Autochtones, qui constituent 2,2 % de l'effectif total de la CCSN.
- La représentation en pourcentage de la DMT a légèrement diminué, passant de 45,2 % à 43,3 % pour les personnes handicapées, qui constituent 3,9 % de l'effectif total de la CCSN.
- La représentation en pourcentage de la DMT a augmenté, passant de 96,5 % à 103,9 % pour les membres de minorités visibles, qui constituent 22,1 % de l'effectif total de la CCSN.

Veuillez consulter le tableau 1 de l'annexe pour obtenir des détails sur la représentation des 4 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 (objectifs d'embauche) de la CCSN dans le but d'améliorer la représentation de l'effectif dans toutes les catégories professionnelles et les 4 GDEE. En 2021, la CCSN a créé un comité consultatif sur les objectifs d'embauche liés à l'équité en matière d'emploi, composé de volontaires représentant différentes échelles salariales, directions générales, langues officielles préférées et GDEE. Le but de ce comité consultatif était de formuler des recommandations sur les ajustements proposés aux objectifs d'embauche et de générer des idées sur la mise en œuvre des objectifs et leur communication au reste de l'organisation. Les résultats et les nouveaux objectifs du comité consultatif ont été communiqués à l'Équipe de direction à des fins d'approbation et intégrés dans un plan sur l'EDI actualisé. L'Équipe de direction a accepté la recommandation du comité consultatif de fixer des objectifs nationaux ambitieux en matière de DMT, au minimum, pour chaque groupe professionnel.

Tableau B : Comparaison de la représentation du personnel de la CCSN en 2022-2023 et des objectifs d'embauche de la CCSN prévus pour 2022-2025

Le tableau suivant compare la représentation actuelle de la CCSN à son objectif d'embauche triennal pour la période de 2022 à 2025. Pour protéger la confidentialité, les données ont été supprimées lorsque la représentation se situait entre 1 et 5 personnes. Les termes « Dépassé » et « Inférieur » ont été inclus pour les domaines où les données ont été supprimées. Le terme « Dépassé » indique les domaines où la représentation actuelle de la CCSN dépasse l'objectif triennal, et le terme « Inférieur » indique les domaines où la représentation est inférieure à l'objectif triennal.

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2023	Femmes % en 2022-2023	Femmes % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Autochtones % en 2022-2023	Autochtones % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Personnes handicapées % en 2022-2023	Personnes handicapées % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Membres de minorités visibles % en 2022-2023	Membres de minorités visibles % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025
Cadres supérieurs	57,9 %	48,2 %	Dépassé	4,0 %	Inférieur	9,1 %	Inférieur	21,3 %
Gestionnaires intermédiaires et autres	50,0 %	48,2 %	0,0 %	4,0 %	Dépassé	9,1 %	Inférieur	21,3 %
Personnel professionnel	44,2 %	55,0 %	2,0 %	4,0 %	4,0 %	9,1 %	24,6 %	23,2 %
Personnel semi-professionnel et technique	32,5 %	52,9 %	Inférieur	4,2 %	Inférieur	9,1 %	22,5 %	21,3 %

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2023	Femmes % en 2022-2023	Femmes % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Autochtones % en 2022-2023	Autochtones % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Personnes handicapées % en 2022-2023	Personnes handicapées % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Membres de minorités visibles % en 2022-2023	Membres de minorités visibles % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025
Personnel administratif et personnel de bureau principal	88,0 %	82,4 %	Inférieur	4,0 %	Inférieur	10,3 %	16,7 %	21,3 %
Personnel de bureau	89,5 %	68,7 %	Dépassé	4,2 %	Inférieur	9,3 %	Inférieur	21,9 %

La représentation prévue (les objectifs d'embauche) pour la période de 2022 à 2025 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 du personnel.

Comme l'illustre le tableau B, la CCSN a dépassé 9 des 24 (37 %) objectifs d'embauche des CPME pour 2022 à 2025.

Tableau C : Représentation des GDEE par CPME

Représentation au 31 mars 2023	Total du personnel	% du total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	19	2,1	11	57,9	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres	50	5,5	25	50,0	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel professionnel	658	72,1	291	44,2	13	2,0	26	4,0	162	24,6
Personnel semi-professionnel et technique	40	4,4	13	32,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	9	22,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	108	11,8	95	88,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	18	16,7
Personnel de bureau	38	4,2	34	89,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	913	100,0	469	51,4	20	2,2	36	3,9	202	22,1

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

Comme l'indique le tableau C, la CPEME la plus représentée à la CCSN est celle du personnel professionnel; elle représente 72,1 % de l'effectif total. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche du personnel scientifique et technique spécialisé 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 du personnel professionnel (106,1 %), tandis que la représentation des femmes et des Autochtones dans ce groupe a augmenté par rapport aux années précédentes. Les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont sous-représentés (80,4 %, 82,3 % et 44,4 % de la DMT, respectivement).

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

La présente section résume les éléments suivants pour la période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 : embauches, avancements professionnels, départs et rémunération.

Embauche

La CCSN a embauché 120 nouvelles personnes en 2022-2023. Dans la présente section, certains pourcentages sont supprimés lorsque le nombre d'embauches par catégorie professionnelle était de 5 personnes ou moins.

Dans l'ensemble, 54,2 % 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 3 CPEME : cadres supérieurs, gestionnaires intermédiaires et autres cadres, et personnel de bureau. Le taux d'embauche des femmes était inférieur à la DMT dans les 3 autres CPEME : personnel professionnel, personnel semi-professionnel et technique, ainsi que personnel administratif et personnel de bureau principal.

Le taux d'embauche global chez les Autochtones était inférieur à la DMT, mais il était supérieur à la DMT dans 3 CPEME : cadres supérieurs, personnel professionnel, ainsi que personnel semi-professionnel et technique. Il était inférieur à la DMT dans les 3 autres CPEME : gestionnaires intermédiaires et autres cadres, personnel administratif et personnel de bureau principal, et personnel de bureau.

En ce qui concerne l'embauche de personnes handicapées, le taux global est inférieur à la DMT et aussi inférieur à la DMT dans toutes les CPEME.

Le taux global d'embauche de membres de minorités visibles était plus élevé que celui de la DMT (24,2 % contre 21,3 %). De plus, il était supérieur à la DMT dans 2 CPEME : personnel professionnel, et personnel administratif et personnel de bureau principal. Il était inférieur à la DMT dans les 4 autres CPEME : cadres supérieurs, gestionnaires intermédiaires et autres cadres, personnel semi-professionnel et technique, et personnel de bureau.

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

Avancement professionnel

À la CCSN, les promotions suivent un processus de dotation officiel. En tout, 98 personnes ont été promues au sein de la CCSN en 2022-2023, par rapport à 68 en 2021-2022. Des promotions ont eu lieu dans 3 GDEE.

Dans l'ensemble, 47 femmes ont été promues. Le taux de promotion des femmes est légèrement inférieur à leur représentation interne (48 % contre 51,4 %). Les femmes ont été promues dans 3 CPEME (gestionnaires intermédiaires et autres cadres, personnel professionnel, et personnel administratif et personnel de bureau principal), la plupart de ces promotions (39) ayant eu lieu dans la CPEME du personnel professionnel.

Aucune promotion n'a été accordée à des Autochtones, ce qui est inférieur à leur représentation interne de 2,2 %.

Six promotions ont été accordées à des personnes handicapées, ce qui est supérieur à leur représentation interne (6,1 % contre 3,9 %). La plupart de ces promotions ont eu lieu dans la CPEME du personnel professionnel.

Au total, 17 membres de minorités visibles ont été promus. Le taux global de promotion des membres de minorités visibles était inférieur à leur représentation interne (17,3 % contre 22,1 %). Les promotions ont eu lieu principalement dans la CPEME du personnel professionnel.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les promotions, se reporter au tableau 9 de l'annexe.

Départs

Dans l'ensemble, 67 personnes ont quitté la CCSN en 2022-2023, ce qui représente une baisse importante par rapport aux 87 départs enregistrés en 2021-2022. Des départs ont eu lieu dans 3 des 4 GDEE, l'exception étant les Autochtones.

Le taux de départ des personnes handicapées en 2022-2023 était supérieur à leur taux de représentation interne (6,0 % contre 3,9 %). Les personnes qui sont parties provenaient de 3 CPEME : gestionnaires intermédiaires et autres cadres, personnel professionnel ainsi que personnel administratif et personnel de bureau principal. Les personnes handicapées qui ont quitté un poste de durée indéterminée l'ont fait soit pour occuper un emploi dans un autre ministère ou organisme (p. ex., promotion ou mutation latérale), soit pour prendre leur retraite ou pour des raisons personnelles.

Le taux global de départ des femmes était supérieur à leur représentation interne (55,2 % contre 51,4 %). Les 37 femmes qui ont quitté l'organisation provenaient de toutes les CPEME, la majorité d'entre elles faisant partie des groupes du personnel professionnel (18) et du personnel administratif et personnel de bureau principal (10). Sur les 37 femmes, 35 ont quitté un poste de durée indéterminée. En pourcentage, 31 % ont quitté pour un emploi dans une autre organisation (p. ex., promotion ou mutation latérale), 29 % pour prendre leur retraite et le reste pour un emploi à l'extérieur ou pour des raisons personnelles.

Le taux global de départ des membres de minorités visibles était inférieur à leur représentation interne (10,4 % contre 22,1 %). Les 7 membres de minorités visibles qui ont quitté l'organisation en 2022-2023 provenaient de 4 CPEME : gestionnaires intermédiaires et autres cadres, personnel professionnel, personnel semi-professionnel et technique, ainsi que personnel administratif et personnel de bureau principal. Ces 7 personnes ont quitté des postes de durée indéterminée soit pour occuper un emploi dans une autre organisation, soit pour des raisons personnelles ou pour prendre leur retraite.

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

Rémunération

Comme la CCSN dispose d'un personnel professionnel hautement spécialisé dans toute l'organisation, environ 55 % de cet effectif a gagné 100 000 \$ ou plus en 2022-2023, comparativement à 56 % au cours de l'exercice précédent.

Parmi les membres du personnel qui ont gagné 100 000 \$ ou plus :

- 39,6 % étaient des femmes
- 1,2 % étaient des Autochtones
- 4,0 % étaient des personnes handicapées
- 23,3 % étaient des membres de minorités visibles

Si l'on compare la répartition des membres du personnel qui gagnent 100 000 \$ ou plus au sein des GDEE à la représentation des GDEE de la CCSN, l'écart le plus important se trouve chez les femmes, qui représentent 50,4 % de l'effectif de la CCSN, mais seulement 39,6 % des employées qui gagnent 100 000 \$. Comme l'illustre le tableau 3 (annexe A), cela est dû à la forte représentation des femmes dans les CPEME du personnel administratif et personnel de bureau principal (88 %) et du personnel de bureau (89,5 %). Les femmes représentent 44 % de la CPEME du personnel professionnel, qui est la CPEME la plus importante à la CCSN.

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

Équité, diversité et inclusion

La CCSN continue de faire des progrès constants dans la création d'un milieu de travail inclusif et représentatif du marché du travail canadien, mais reconnaît qu'il y a encore du travail à faire. Ce travail, ainsi que les efforts des réseaux du personnel, 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 progresser vers l'atteinte de ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la CCSN a entrepris un certain nombre d'activités en 2022-2023.

- Des séances d'apprentissage libre ont été offertes à tous les membres du personnel afin de les sensibiliser aux sujets suivants :
 - vérité et réconciliation

- nouvelle Directive sur le travail en autonomie
- santé mentale
- demandes de mesures d'adaptation dans les processus de dotation
- La CCSN a organisé la Foire sur l'équité, la diversité et l'inclusion, qui mettait en vedette les réseaux du personnel suivants :
 - Réseau de la diversité
 - Réseau de la Fierté
 - Réseau de l'accessibilité
- Des discussions Parlons technique ont été organisées pour fournir des renseignements sur les fonctions d'accessibilité des outils de l'environnement numérique de la CCSN (MS365).
- Le Conseil consultatif sur l'inclusion a été créé pour défendre les intérêts de tous les membres du personnel et leur permettre de s'exprimer sur l'évolution des pratiques de la CCSN en matière d'inclusion et d'appartenance sur le lieu de travail.
- La CCSN a poursuivi son partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion afin d'aider l'organisation à renforcer sa sensibilisation à l'inclusion.

Autres efforts en matière d'inclusion

Plan sur l'accessibilité

La CCSN s'est engagée à créer un milieu exempt d'obstacles, diversifié et inclusif pour tous les membres de son personnel et le public. La CCSN s'efforce de renforcer sa culture d'équité, de diversité et d'inclusion, marque d'une organisation véritablement saine, sûre et prospère. Faire preuve de leadership et prendre des mesures – collectivement et individuellement – pour favoriser un milieu de travail équitable figure parmi les principales priorités de la CCSN.

Le [Plan sur l'accessibilité de la CCSN 2022-2025](#) a été élaboré en réponse à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), la loi fédérale historique qui vise à créer un Canada sans obstacle d'ici 2040. Le plan sera mis en œuvre conformément au principe « Rien sans nous », selon lequel on considère les personnes handicapées comme une richesse pour la collectivité, des personnes qui sont perçues comme des citoyens qui s'investissent et qui contribuent à tous les aspects de la vie¹. La consultation des personnes handicapées, un élément important de ce processus, continuera d'orienter le contenu et la mise en œuvre du plan à l'avenir.

Ce plan, en aucun cas exhaustif, servira de feuille de route pour l'accessibilité jusqu'en 2025. Il s'agit d'un point de départ pour relever les défis connus de l'organisation au moment de l'élaboration du plan. La CCSN continuera de travailler à l'élimination des obstacles variés, uniques et nuancés auxquels sont confrontées les personnes handicapées, à mesure qu'elle prendra conscience des obstacles actuels et nouveaux à l'accessibilité. Néanmoins, le plan vise à sensibiliser et à susciter des actions positives pour faire de la CCSN un milieu de travail plus accessible et plus équitable pour les personnes de toutes capacités.

¹ [Rien sans nous : stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada, BT22-221/2019FRA-PDF - Publications du gouvernement du Canada - Canada.ca](#)

La CCSN travaille actuellement à la mise en œuvre des mesures visant à éliminer les obstacles recensés dans le Plan sur l'accessibilité, et publiera un rapport d'étape en décembre 2023.

Réseaux du personnel

Les réseaux poursuivent le travail afin de créer un environnement sûr et inclusif où chaque personne se sent libre d'être soi-même au travail. Cela a permis d'offrir un lieu propice à un véritable apprentissage et à des conversations inspirées qui incitent à la réflexion.

Réseau de l'accessibilité

Le Réseau de l'accessibilité fournit aux membres une tribune pour discuter des enjeux liés à la discrimination fondée sur la capacité physique et à l'accessibilité, tout en assurant la pleine participation des membres du personnel handicapés à la CCSN et en trouvant des moyens de faire de la CCSN un milieu de travail sûr, sain, diversifié et inclusif et de l'améliorer. En 2022-2023, le réseau a concentré ses efforts sur les activités suivantes :

- trouver un nouveau coprésident ou une nouvelle coprésidente
- accroître la sensibilisation sur divers sujets liés à l'accessibilité et participer aux journées ou aux semaines commémoratives, y compris la Semaine nationale de l'accessibilité
- contribuer à l'élaboration du premier plan sur l'accessibilité de la CCSN
- établir les principales priorités et dresser la liste des résultats concrets à atteindre en 2023-2024
- participer à la Foire sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Réseau des employés noirs

Le Réseau des employés noirs (REN) continue de sensibiliser les gens, de donner l'heure juste au leadership et de fournir les outils nécessaires aux personnes alliées pour qu'elles s'opposent à la discrimination sous toutes ses formes. Le REN :

- a organisé la célébration du Mois de l'histoire des Noirs à la CCSN, avec des conférenciers invités et des ajouts au catalogue de la bibliothèque de la CCSN
- participe au réseau intergouvernemental des membres du personnel noirs
- assure la liaison avec d'autres caucus afin de coordonner les efforts et d'apporter son aide

Réseau de la diversité

Le Réseau de la diversité (RD) s'efforce de fournir aux membres une tribune pour discuter des enjeux liés à l'amélioration de l'expérience professionnelle des membres du personnel issus de la diversité de la CCSN. En ajoutant de nouvelles voix issues de la diversité, le réseau se joint à d'autres réseaux du personnel qui ont un objectif commun, soit de favoriser un milieu de travail sécuritaire et inclusif. Voici quelques-unes des initiatives mises en œuvre par le Réseau de la diversité en 2022-2023 :

- à l'aide du champion du réseau, continué d'obtenir le soutien de la direction pour permettre aux voix issues de la diversité d'être entendues à la CCSN
- fait la lumière sur certaines des expériences vécues par les membres de groupes issus de la diversité au sein de l'organisation
- abordé la question des micro-agressions et s'est efforcé de mieux la comprendre
- continué de faire évoluer le forum de discussion interne sur Teams, créé dans les premiers temps après la création du RD; il s'agit d'un forum de discussion ouvert à tous les membres et d'un moyen pour l'équipe centrale de diffuser des renseignements et de mobiliser les membres
- continué de fournir un espace sûr à ses membres pour leur permettre de discuter ensemble, de mettre en commun leurs expériences et de rencontrer de nouveaux membres du personnel dans l'ensemble de l'organisation; une séance de rencontre a eu lieu en décembre 2022
- participé à la Foire sur l'équité, la diversité et l'inclusion (avril 2022)

Réseau des employés autochtones

Le Réseau des employés autochtones (REA), grâce à l'orientation et au soutien de son champion, a concentré ses efforts sur les activités suivantes :

- sensibiliser la direction et le personnel de la CCSN au mandat de réconciliation et aux changements connexes dans l'approche face aux questions autochtones afin d'améliorer le milieu de travail de la CCSN
- élaborer un plan stratégique pour maintenir les activités fondamentales tout en adoptant une approche de collaboration plus large pour faire avancer les objectifs en matière d'EDI
- tirer parti de l'intendance, du mentorat et de l'alliance inclusive pour soutenir la coprésidence, les dirigeant(e)s et les autres membres dans leurs initiatives et dans la mise en commun de leurs expériences afin de renforcer les connaissances de l'organisation
- sensibiliser la CCSN aux enjeux et aspirations autochtones, fournir des services consultatifs et une aide en matière de ressources humaines et d'embauche, et participer aux communications de la CCSN pour renforcer la sensibilisation

Réseau de la Fierté

Le Réseau de la Fierté vise à offrir aux membres une tribune pour discuter des enjeux liés à l'identité sexuelle auxquels ils peuvent être confrontés au travail, et de trouver des moyens de faire en sorte que la CCSN soit un milieu de travail encore plus sûr, sain et inclusif. Au cours de sa première année d'activité, le Réseau de la Fierté a adopté une approche imparfaite axée sur l'action pour atteindre bon nombre de ses objectifs ambitieux. Parmi les faits marquants, on compte les suivants :

- organisé une soirée de visionnement virtuel et une discussion sur le documentaire primé *The Fruit Machine* qui porte sur le traitement du personnel 2ELGBTQI+ par le gouvernement canadien
- tenu un événement de conférenciers bispirituels très couru, mettant en vedette Kairyn Potts, pendant la Semaine de la Fierté à la fonction publique 2022

- fait part au personnel de la CCSN d'offres exclusives du cours de formation pour ambassadeurs et ambassadrices d'Espace positif de l'École de la fonction publique du Canada
- collaboré avec la Direction de la gestion et de la technologie de l'information pour mettre en œuvre le champ des pronoms dans MS Teams
- collaboré avec la Commission pour éliminer l'utilisation de termes honorifiques genrés dans les transcriptions des séances de la Commission
- collaboré avec les Ressources humaines pour reformuler l'appel de candidatures pour les prix annuels afin d'utiliser un langage neutre

Réseau Femmes en STIM

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, mettre en commun leurs expériences sur leurs carrières en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), s'inspirer les unes des autres et renforcer leur confiance. Dans le cadre de l'initiative Femmes en STIM (FESTIM) de la CCSN, le réseau a également comme objectifs de donner aux femmes les moyens d'établir et de perfectionner leur carrière, tout en augmentant leur visibilité dans les domaines des STIM. En 2022-2023, le RFES a contribué à la réalisation de ces objectifs des façons suivantes :

- en organisant, le 23 mars 2023, un événement dans le cadre du Mois national du génie, appelé Thèse de 5 minutes, au cours duquel 5 femmes extraordinaires ont fait part de leurs expériences de carrière dans les STIM
- en dirigeant l'équipe de la CCSN qui a participé à la course *Shoppers Drug Mart Run for Women for mental health* au mois de juillet 2022

Initiatives spéciales

Ces réseaux sont reliés à des espaces de travail créés spécifiquement pour les femmes à la CCSN.

Femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques

Bien que la CCSN dispose d'un réseau d'employées pour les femmes en STIM, la présidente et première dirigeante de la CCSN, Rumina Velshi, continue de se faire la championne de l'égalité entre les genres, en accordant une attention particulière aux STIM, tant à l'interne qu'à l'extérieur de la CCSN. L'initiative Femmes en STIM (FESTIM) de la CCSN, qui comprend le Réseau des femmes en STIM et 4 piliers (recherche, encadrement et mentorat, relations externes et promotion), favorise la participation équilibrée des femmes aux carrières en STIM à la CCSN et dans les communautés nucléaires et scientifiques plus larges.

Le **pilier de 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 en recherche, qui publient ou présentent des exposés à des congrès et qui occupent des postes de recherche de haut niveau dans le domaine nucléaire. En 2022-2023, le groupe de travail sur la recherche a contribué à cet objectif en offrant des emplois intéressants aux étudiantes et en **parrainant le programme Women in Engineering and Information Technology de l'Université Carleton**.

Le **pilier de l'encadrement et du mentorat** vise à aider les employées à développer et à adopter des mentalités et des comportements ainsi qu'à les améliorer, en plus de leur offrir des outils et des stratégies pour accroître leur confiance et leurs compétences dans leur vie professionnelle en STIM. En 2022-2023, les groupes de travail sur l'encadrement et le mentorat ont contribué à cet objectif en **lançant un programme de mentorat, un projet pilote de mini-cercle d'encadrement** et en planifiant le lancement de services d'encadrement individuel.

Le **pilier des relations externes** est axé sur l'amélioration des activités de relations externes de la CCSN de façon plus générale. À la suite d'activités d'analyse comparative et d'enquête, le groupe de travail sur les activités de relations externes a rédigé des recommandations importantes, qui sont conformes à celles proposées par le groupe consultatif de la CCSN sur les risques perçus. Ces recommandations seront présentées à la direction dans les mois à venir.

Le **pilier de la promotion** appuie la présidente dans la planification et la réalisation d'activités et d'événements, notamment les suivants :

- **Groupe pour l'avancement des femmes en nucléaire (GAFN)** – présidé par la présidente Velshi.
- **Groupe de travail sur l'amélioration de l'équilibre entre les genres dans le secteur nucléaire de l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN)** – Le rapport du groupe comprend un cadre stratégique fondé sur des données probantes et des recommandations pratiques.
- **Atelier international de mentorat de l'AEN au Canada 2023** – Coprésidé par la présidente Velshi et coorganisé par la CCSN, cet événement de 4 jours a permis à des étudiantes autochtones du secondaire de rencontrer des professionnelles canadiennes et internationales hautement qualifiées. L'objectif de l'atelier était de promouvoir l'égalité entre les genres dans le secteur nucléaire et les STIM, et d'inciter les filles à s'efforcer de réaliser leur potentiel. Il s'agissait du premier atelier de mentorat de l'AEN au Canada, et du premier à combiner les connaissances autochtones et occidentales.
- **Groupe d'impact international des champions de l'égalité des genres dans les organismes de réglementation nucléaire** – Coprésidé par la présidente Velshi, le groupe collabore avec l'AEN pour mesurer les données quantitatives et qualitatives sur l'égalité des genres dans les organismes de réglementation afin d'évaluer l'avancement de l'égalité des genres et d'élaborer des fiches de rendement en tant que moyen de promouvoir l'action. L'élaboration de la méthode d'enquête devrait commencer à l'été 2023.
- **Champions de l'égalité des genres dans la politique nucléaire** – La présidente Velshi s'est jointe au réseau de leadership le 8 mars 2022.
- **Conférences diverses, y compris :**
 - webinaire « Habilitier les femmes en STIM » avec les Émirats arabes unis (janvier 2023)
 - réunion sur l'intégration de l'égalité des genres dans le *Traité sur la non-prolifération nucléaire* (août 2022)
 - conférence sur l'information réglementaire intitulée « Les femmes ont leur place dans tous les lieux où se prennent des décisions sur la sûreté nucléaire » (mars 2022)

Réseau interministériel des femmes membres d'organismes d'application de la réglementation

En tant qu'organisme de réglementation, la CCSN est confrontée à des défis uniques en matière d'application de la loi. Les femmes qui travaillent dans le domaine de l'application de la loi sont confrontées à des défis encore plus importants, dont certains ont été abordés lors d'une séance organisée par la Communauté des régulateurs fédéraux en 2021, intitulée « Changer les comportements au bureau et sur le terrain ».

Afin de poursuivre la discussion, certains membres du personnel de la CCSN ont collaboré avec d'autres collègues du gouvernement à la création et au lancement d'un nouveau réseau interministériel appelé Femmes membres d'organismes d'application de la réglementation.

L'objectif du réseau est de créer une coalition interministérielle de femmes et de personnes alliées pour en faire des agents du changement au sein de la fonction publique, tout en fournissant aux membres une plateforme pour :

- cultiver les relations et les occasions de mentorat
- mettre en commun les ressources et les connaissances
- créer une communauté de personnes qui non seulement encouragent, mais aussi adoptent la diversité et l'égalité

Le réseau est ouvert à toute personne travaillant dans un environnement de réglementation, quel que soit son niveau ou son poste. Il se veut un lieu sûr pour favoriser l'établissement de liens, discuter des problèmes et des défis, et mettre en commun des outils, des ressources et des solutions. En 2022-2023, le réseau a organisé des conférences midi sur des sujets tels que le harcèlement dans l'espace de travail réglementaire et la promotion du changement au sein des organismes de réglementation.

Culture de sûreté réglementaire

À la CCSN, la culture de sûreté réglementaire s'exprime par les attitudes, les valeurs et les comportements communs qui sont démontrés en vue d'exécuter les responsabilités stipulées dans le mandat. La culture de sûreté est une combinaison des caractéristiques et des attitudes de l'organisation et de son personnel qui favorisent la sûreté et en font une valeur fondamentale, et qui veillent à ce que les problèmes de protection et de sûreté reçoivent l'attention qu'ils méritent.

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

En 2022-2023, le Bureau des valeurs et de l'éthique (BVE) a organisé plus de 35 séances sur les valeurs du respect, de l'intégrité, du service, de l'excellence, de la responsabilité et de la sûreté (RISERS), les valeurs fondamentales de la CCSN, et plus particulièrement sur le respect. Ces séances ont permis d'amorcer des conversations et ont aidé le personnel à apprendre l'un de l'autre et d'échanger sur différentes expériences. Dans l'ensemble, le personnel estime que la CCSN est une organisation éthique et respectueuse, mais qu'il y a toujours place à l'amélioration.

La direction de la CCSN croit fermement qu'une organisation qui favorise activement une saine culture de sûreté peut exercer une forte influence sur les attitudes et les comportements des membres du personnel et donc sur leur rendement en matière de sûreté ainsi que celui de l'organisation. Le volet de l'EDI est un élément important de la stratégie de la CCSN en matière d'effectif et de milieu de travail, qui contribue à une saine culture de la sûreté réglementaire.

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

Pour créer un milieu de travail inclusif, il faut le concevoir intentionnellement afin 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 la sûreté, la CCSN reconnaît l'importance de créer un milieu où les membres du personnel se sentent libres de soulever des questions sans crainte de représailles.

Politiques

- Politique sur la culture de sûreté réglementaire de la CCSN
- Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu 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

Processus et mécanismes de rétroaction

- Processus de résolution des divergences d'opinion professionnelle
- 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)
- Tables rondes du personnel dirigées par la direction
- Séances de discussion ouvertes pour tout le personnel de la CCSN dirigées par la présidente
- Courriel direct à la présidente de la CCSN

- Réseaux du personnel
- Réponses aux questions soumises de façon anonyme à « Interrogez JackKey » au moyen de notre bulletin interne mensuel, *Synergie*

Analyse comparative entre les sexes Plus

La CCSN applique l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) à l'élaboration et à l'examen des programmes, des politiques et des services afin de s'assurer qu'ils sont inclusifs et accessibles. Par exemple, en 2022-2023, la Politique de travail flexible et la Directive sur le travail en autonomie de la CCSN ont été soumises à l'ACS Plus. La CCSN continue de rechercher des occasions d'appliquer l'ACS Plus aux politiques, aux programmes et aux services internes.

De plus, en 2022-2023, la CCSN a participé à la Semaine de sensibilisation à l'ACS Plus, dirigée par Femmes et égalité des genres Canada. La CCSN a fait la promotion des événements d'apprentissage de l'ACS Plus à l'interne par l'entremise de messages destinés à tout le personnel et de pages dans l'Intranet, et à l'externe par l'entremise de ses comptes de médias sociaux. La CCSN se réjouit à l'idée de participer à la prochaine Semaine de sensibilisation à l'ACS Plus et d'en faire la promotion.

Compétences clés en leadership et compétences comportementales clés

La CCSN comprend que l'équité, la diversité et l'inclusion commencent par le leadership. Elle fait appel aux compétences clés en leadership (CCL) du SCT pour définir les comportements souhaités en matière de leadership et de gestion au niveau de la supervision et de la direction dans l'ensemble de l'organisation, et a intégré les caractéristiques du leadership inclusif dans les CCL. Les compétences comportementales clés de la CCSN demeurent essentielles à l'attitude, au rendement et à la réussite du personnel. Les 2 cadres de compétences comportementales sont intégrés dans toutes les pratiques de gestion des ressources humaines et contribuent à une saine culture de sûreté réglementaire.

À l'écoute du personnel

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. La CCSN tient également à savoir comment se porte son personnel. À cette fin, la CCSN mène régulièrement des activités axées sur l'écoute du personnel à l'aide de divers mécanismes, notamment le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, les sondages Prendre le pouls axés sur des sujets précis, les séances de discussion ouvertes dirigées par la présidente et les tables rondes du personnel dirigées par des cadres supérieurs.

Il y a eu 3 séances de discussion ouvertes en 2022-2023. Celles-ci offrent au personnel l'occasion de poser des questions, de proposer des idées d'amélioration et de soulever des enjeux dans le cadre d'une tribune publique. Voici quelques-uns des sujets abordés lors de ces réunions :

- Questions « demandez-moi n'importe quoi »
- le point sur le modèle de travail hybride
- vision et priorités pour 2023

De plus, les réunions du Comité de gestion demeurent ouvertes à l'ensemble du personnel, qui peut y assister virtuellement.

Consultations

Les leaders et les représentant(e)s du Groupe de réglementation nucléaire (NUREG) rencontrent régulièrement la direction de la CCSN et la Direction des ressources humaines pour discuter des questions relatives aux pratiques d'emploi et à la santé du milieu de travail, y compris l'équité, la diversité et l'inclusion. Le NUREG est régulièrement consulté sur l'élaboration de questions d'écoute du personnel et de programmes pilotes, tels que les travaux de la CCSN sur l'avancement de carrière.

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

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

Depuis le début de la pandémie, la CCSN offre à son personnel des ateliers hebdomadaires de grammaire française en ligne. Comme l'organisation est diversifiée sur le plan des langues parlées, elle a mis en place des ateliers semblables en anglais pour les personnes qui souhaitent améliorer leur langue seconde ou pour celles dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

Le personnel de la CCSN continue de profiter de l'apprentissage en ligne offert par l'EFPC. Les 5 cours en ligne les plus suivis en 2022-2023 (exception faite des programmes de leadership) étaient les suivants :

1. Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour le personnel
2. Sensibilisation à la sécurité
3. Compréhension des préjugés inconscients
4. Cours de base sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels
5. Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour les gestionnaires

En 2022, la CCSN a prolongé son partenariat avec le **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** pour une année supplémentaire afin de 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, notamment les suivants :

- 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 a également investi dans l'acquisition de matériel de lecture afin d'améliorer la littératie du personnel en matière d'inclusion. L'utilisation de la plateforme en ligne Cloud Library, qui comprend des livres électroniques et des livres audio dans les 2 langues officielles, demeure populaire auprès du personnel. La plateforme offre une variété de documents sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Le personnel a emprunté des livres électroniques et des livres audio 105 fois en 2022-2023. Parmi les titres les plus populaires, citons les suivants (certains ne sont offerts qu'en anglais) :

- *The Everyday Hero Manifesto*, de Robin Sharma
- *The Radium Girls*, de Kate Moore
- *Atomic Habits*, de James Clear
- *Talking to Canadians*, de Rick Mercer
- *The Stonewall Reader*
- *What Can a Body Do?*, de Sara Hendren
- *Don't Cry For Me*, de Daniel Black
- *The Child in You*, de Stefanie Stahl
- *How Does It Feel*, de Nyeleti Makhubele
- *How to Do the Work*, de la Dre Nicole LePera
- *L'essentialisme*, de Greg Mckeown
- *Talking to Strangers*, de Malcolm Gladwell
- *What If?*, de Steve L. Robbins, Ph. D.
- *Pushout*, de Monique W. Morris

La CCSN continue aussi de doter le personnel et les gestionnaires de compétences fondamentales pour qu'ils et elles se sentent à l'aise dans la gestion de diverses situations susceptibles de renforcer la confiance ou de créer la méfiance dans le milieu de travail. Plus précisément, la CCSN a offert 25 séances de formation sur les conversations courageuses à 204 personnes. Ces séances fournissent au personnel les outils nécessaires pour avoir un dialogue respectueux qui permet de remettre en question les présomptions, de stimuler l'apprentissage, de relever les défis difficiles et d'enrichir leurs relations avec les pairs et les gestionnaires.

La CCSN a offert à 24 membres du personnel 6 séances sur l'intelligence émotionnelle en utilisant le modèle de l'Institute for Health and Human Potential. 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 et d'autres méthodes, la CCSN offre au personnel les moyens de se sentir à l'aise de poser des questions, d'exprimer des

divergences d'opinions et de fournir et recevoir de la rétroaction. La CCSN investit 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. En outre, ces 2 offres renforcent la capacité de l'effectif à gérer ses relations et ses interactions avec les titulaires de permis.

La CCSN a lancé de nouveaux épisodes de son balado interne trimestriel, La CCSN en conversation, qui donne un aperçu des divers points de vue des membres du personnel de l'organisation. Parmi les sujets abordés, mentionnons les suivants :

- prendre des nouvelles du nouveau membre de l'Équipe de direction de la CCSN
- ce que signifie être un nouveau Canadien ou une nouvelle Canadienne
- l'avenir de la bibliothèque hybride, le club de lecture de la CCSN et la valeur des réseaux du personnel
- la célébration de la Fierté

La CCSN s'efforce d'assurer un milieu de travail sûr, inclusif et physiquement et psychologiquement sain afin d'aider l'ensemble du personnel à donner le meilleur de lui-même. Le bien-être au travail continue d'être un domaine d'intérêt important. En plus des activités déjà mentionnées, la CCSN a :

- lancé un examen complet du Programme de prévention des risques (c.-à-d., la directive, les lignes directrices et les outils), y compris la mise en œuvre d'un nouveau système de responsabilisation et la mise à jour du répertoire des risques et des profils de risque pour chaque membre du personnel, en tenant compte de la diversité de l'effectif de la CCSN
- lancé la Directive sur le travail en autonomie et des outils connexes
- tenu une semaine combinée sur la santé et la sécurité et sur la santé mentale en mai avec l'équipe de la Sécurité interne
- coordonné des activités telles que des conférenciers invités, des jeux-questionnaires interactifs, des séances d'information et certaines séances de formation pour la Semaine de sensibilisation à la santé mentale et le Mois de la santé au travail en octobre
- continué d'offrir à l'ensemble du personnel des séances d'encadrement ergonomique proactives, virtuelles, et en personne, ainsi que des évaluations ergonomiques complètes
- lancé le Bureau de l'ombuds pour les petits ministères et organismes, une ressource indépendante, impartiale et confidentielle qui offre un espace sûr pour discuter des questions et des préoccupations liées au bien-être général, à la santé mentale, aux problèmes de harcèlement, à l'inclusion et à la diversité
- mené un exercice d'analyse comparative du Programme d'aide aux employés (PAE) et acquis un service et une solution de PAE plus inclusifs et plus complets afin d'accroître l'accès et l'utilisation par le personnel, en tenant compte du modèle de travail hybride choisi par la CCSN; un nouveau contrat a été attribué au cours du quatrième trimestre de l'exercice financier
- travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de la sécurité pour s'assurer que les évacuations d'urgence tiennent compte de l'accessibilité

- organisé des pauses mensuelles sur la santé mentale afin d'aider le personnel et les gestionnaires à maintenir une bonne santé mentale et à se renseigner sur divers sujets liés à la santé mentale
- continué à promouvoir le programme de remboursement pour mobilier de télétravail et tient à jour des renseignements sur l'intranet relatifs à l'ergonomie
- fait la promotion des politiques, programmes, ressources et outils disponibles à l'appui de la santé mentale et du bien-être du personnel (Programme d'aide aux employés, plateforme numérique pour le bien-être LifeSpeak, Système de gestion informelle des conflits, etc.)
- participé à la campagne Bell Cause pour la cause en janvier 2023
- tenu des séances mensuelles avec des conférenciers invités sur divers sujets liés à la santé et au bien-être, y compris des séances supplémentaires pour répondre à des événements imprévus dans le monde afin d'apporter un soutien au personnel
- 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 a ou auprès d'autres sources, par l'entremise du babillard « Promouvoir la santé et le bien-être » sur l'intranet.
 - Un exemple est le programme de formation [l'Esprit au travail](#), qui est offert virtuellement dans les 2 langues officielles au personnel et à la direction de la CCSN depuis 3 ans. On y apprend comment réduire la stigmatisation et les attitudes négatives qui entourent 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. Dans le cadre de la Semaine de la santé mentale au début du mois de mai, la CCSN a proposé des séances aux membres de son personnel et de sa direction, qui ont reçu leur certificat de réussite de la Commission de la santé mentale du Canada.

Conclusion

En 2022-2023, l'effectif global de la CCSN a dépassé la DMT dans 2 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi : les femmes et les membres de minorités visibles. Les Autochtones et les personnes handicapées continuent d'être sous-représentés, malgré une légère augmentation de la représentation des Autochtones. Cette sous-représentation a été perpétuée par des taux d'embauche plus faibles pour ces 2 groupes, ainsi que par des taux de départ plus élevés pour les personnes handicapées par rapport à leur représentation interne.

La CCSN s'est engagée à accroître la représentation de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. À cette fin, elle prévoit mettre à jour son Plan sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que ses objectifs d'embauche respectifs à mesure qu'elle s'approche de son objectif triennal. La CCSN continue de faire évoluer sa stratégie en consultation avec les principaux groupes de parties intéressées internes et inclura des mesures visant à renforcer la capacité de l'organisation à attirer et à maintenir en poste les membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

En travaillant avec des partenaires du BVE, du groupe NUREG et des réseaux du personnel, en poursuivant les discussions sur l'inclusion, la race et la marginalisation dans un espace sûr et en

évaluant les dirigeants actuels et futurs sur les comportements inclusifs démontrés, la CCSN sera en mesure non seulement d'améliorer la représentation des groupes en quête d'équité, mais aussi de créer un milieu de travail encore plus respectueux, confiant et inclusif.

Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2023

Les tableaux suivants présentent les données relatives aux différents groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif.

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

Dans les tableaux ci-dessous :

GDEE = groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi

CPEME = catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

DMT = disponibilité sur le marché du travail

RCN = région de la capitale nationale

Tableau 1 : Représentation et DMT des GDEE

Représentation au 31 mars 2023	Nombre à la CCSN	% à la CCSN	% de la DMT**	Représentation à la CCSN en % de la DMT**
Femmes	469	51,4	48,2	106,6
Autochtones	20	2,2	4,0	54,8
Personnes handicapées	36	3,9	9,1	43,3
Membres de minorités visibles	202	22,1	21,3	103,9

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

Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la RCN et les provinces

Représentation au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
RCN	837	441	52,7	SUP*	SUP*	33	3,9	184	22,0
Nouveau-Brunswick	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Québec	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Ontario (à l'exception de la RCN)	46	16	34,8	0	0,0	SUP*	SUP*	14	30,4
Saskatchewan	8	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Alberta	10	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	913	469	51,4	20	2,2	36	3,9	202	22,1

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME

Représentation au 31 mars 2023	Total du personnel	% du total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	19	2,1	11	57,9	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	50	5,5	25	50,0	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel professionnel	658	72,1	291	44,2	13	2,0	26	4,0	162	24,6
Personnel semi-professionnel et technique	40	4,4	13	32,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	9	22,5
Personnel administratif et personnel de bureau principal	108	11,8	95	88,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	18	16,7
Personnel de bureau	38	4,2	34	89,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	913	100,0	469	51,4	20	2,2	36	3,9	202	22,1

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la DMT

Représentation des femmes au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	19	11	57,9	27,6	209,8
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	50	25	50,0	39,4	126,9
Personnel professionnel	658	291	44,2	55,0	80,4
Personnel semi-professionnel et technique	40	13	32,5	53,5	60,7
Personnel administratif et personnel de bureau principal	108	95	88,0	82,4	106,8
Personnel de bureau	38	34	89,5	68,7	130,2
Total	913	469	51,4	48,2	106,6

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

Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la DMT

Représentation des Autochtones au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	19	SUP*	SUP*	3,2	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	50	0	0,0	2,7	0,0
Personnel professionnel	658	13	2,0	2,4	82,3
Personnel semi-professionnel et technique	40	SUP*	SUP*	4,2	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	108	SUP*	SUP*	3,5	SUP*
Personnel de bureau	38	SUP*	SUP*	4,2	SUP*
Total	913	20	2,2	4	54,8

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 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 DMT

Représentation des personnes handicapées au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	19	SUP*	SUP*	5,0	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	50	SUP*	SUP*	5,0	SUP*
Personnel professionnel	658	26	4,0	8,9	44,4
Personnel semi-professionnel et technique	40	SUP*	SUP*	7,6	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	108	SUP*	SUP*	10,0	SUP*
Personnel de bureau	38	SUP*	SUP*	9,3	SUP*
Total	913	36	3,9	9,1	43,3

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

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

Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPEME et la DMT

Représentation des membres de minorités visibles au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	19	SUP*	SUP*	11,5	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	50	SUP*	SUP*	17,6	SUP*
Personnel professionnel	658	162	24,6	23,2	106,1
Personnel semi-professionnel et technique	40	9	22,5	19,1	117,8
Personnel administratif et personnel de bureau principal	108	18	16,7	16,4	101,6
Personnel de bureau	38	SUP*	SUP*	21,9	SUP*
Total	913	202	22,1	21,3	103,9

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

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

Tableau 8 : Embauche des GDEE selon la CPEME

Embauches au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre d'embauches de femmes	% d'embauches de femmes	Nombre d'embauches d'Autochtones	% d'embauches d'Autochtones	Nombre d'embauches de personnes handicapées	% d'embauches de personnes handicapées	Nombre d'embauches de membres de minorités visibles	% d'embauches de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel professionnel	82	40	48,8	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	22	26,8
Personnel semi-professionnel et technique	10	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	20	16	80,0	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Total	120	65	54,2	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	29	24,2

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

Tableau 9 : Avancement professionnel des GDEE selon la CPEME

Avancement professionnel au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	0	0,0
Personnel professionnel	87	39	44,8	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	SUP*	SUP*	100,0	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	98	47	48,0	0	0,0	6	6,1	17	17,3

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

Tableau 10 : Départs des GDEE selon la CPEME

Départs au 31 mars 2023	Total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	SUP*	SUP*	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres cadres	7	5	71,4	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel professionnel	40	18	45,0	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	SUP*	40,0	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	12	10	83,3	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	67	37	55,2	0	0,0	SUP*	SUP*	7	10,4

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$) au 31 mars 2023	Total du personnel	% cumulé du total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes selon l'échelle salariale	% de femmes selon la CPEME	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones selon l'échelle salariale	% d'Autochtones selon la CPEME	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées selon l'échelle salariale	% de personnes handicapées selon la CPEME	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles selon l'échelle salariale	% de membres de minorités visibles selon 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 à 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 à 49 999	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
50 000 à 54 999	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
55 000 à 59 999	16	2,3 %	11	68,8 %	2,3 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*
60 000 à 64 999	36	6,2 %	25	69,4 %	5,3 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	9	25,0 %	4,5 %
65 000 à 69 999	88	15,9 %	71	80,7 %	15,1 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	18	20,5 %	8,9 %
70 000 à 74 999	25	18,6 %	16	64,0 %	3,4 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
75 000 à 79 999	68	26,1 %	45	66,2 %	9,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	11	16,2 %	5,4 %
80 000 à 84 999	24	28,7 %	15	62,5 %	3,2 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	8	33,3 %	4,0 %
85 000 à 89 999	29	31,9 %	17	58,6 %	3,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	6	20,7 %	3,0 %
90 000 à 94 999	34	35,6 %	20	58,8 %	4,3 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
95 000 à 99 999	85	44,9 %	45	52,9 %	9,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	20	23,5 %	9,9 %
100 000 et plus	503	100,0 %	199	39,6 %	42,4 %	6	1,2 %	30,0 %	20	4,0 %	55,6 %	117	23,3 %	57,9 %
Total	913	100 %	469	51,4 %	100,0 %	20	2,2 %	100,0 %	36	3,9 %	100,0 %	202	22,1 %	100,0 %

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat était de 5 personnes ou moins.