



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023–2024

Septembre 2024



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023–2024

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2024

N° de cat. CC171-2F-PDF

ISSN 1704-1031

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

Also available in English under the title: Employment Equity Annual Report 2023-24

Disponibilité du document

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le [site Web de la CCSN](#) ou l'obtenir, en français ou en anglais, en communiquant avec la :

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

Téléphone : 613-947-7516 ou 1-800-668-5284 (sans frais au Canada et aux États-Unis)

Télécopieur : 613-995-5086

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

Site Web : suretenucleaire.gc.ca

Facebook : facebook.com/Commissioncanadiennedesuretenucleaire

YouTube : youtube.com/ccsncnsc

X : [@CCSN_CNCS](#)

LinkedIn : linkedin.com/company/cnsc-ccsn

Historique de publication

Septembre 2024

Version 1.0

Table des matières

Commission canadienne de sûreté nucléaire : aperçu général	5
Notre travail	5
Notre organisation	5
Approche de la CCSN à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion	6
Diversification continue de l'effectif	6
Dossiers d'équité en matière d'emploi	6
Surveillance et production de rapports	7
Analyse des données sur la représentation de l'effectif	8
Représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi	9
Représentation des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	9
Représentation par rapport aux objectifs d'embauche triennaux de la CCSN	10
Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et la rémunération ...	13
Équité, diversité et inclusion	15
Efforts d'inclusion supplémentaires	16
Plan sur l'accessibilité	16
Réseaux d'employés	16
Culture de sûreté réglementaire	20
Politiques et processus	21
Analyse comparative entre les sexes Plus	21
Compétences comportementales clés et compétences clés en leadership	22
À l'écoute du personnel	22
Consultations	23
Renforcer les capacités en matière d'EDI	23
Conclusion	25
Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2024	27
Tableau 1 : Représentation et DMT des GDEE	27
Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la RCN et dans 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

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024

Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPME et la DMT	30
Tableau 8 : Embauches de GDEE selon la CPME	31
Tableau 9 : Promotions de GDEE selon la CPME.....	31
Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPME.....	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

Créée en 2000 en vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* (LSRN), la CCSN tire son mandat, ses responsabilités et ses pouvoirs de la LSRN. En application de la LSRN et de ses règlements, 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 déclassement des usines de production d'eau lourde
- l'utilisation des substances nucléaires et des appareils à rayonnement
- l'emballage et le transport des substances nucléaires
- l'importation et l'exportation des substances et de l'équipement nucléaires

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

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 de l'Énergie et des Ressources naturelles. À la fin de 2023-2024, la CCSN comptait un effectif total de 1 045 personnes (durée indéterminée, durée déterminée et étudiants et étudiantes). La CCSN est dirigée par un président et compte 12 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, dont 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 un bureau de site dans chacune des 4 centrales nucléaires canadiennes, soit Point Lepreau (Nouveau-Brunswick), Darlington, Pickering et Bruce (Ontario), et 1 aux Laboratoires de Chalk River en Ontario.

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

La CCSN croit que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont fondamentales à sa culture de sûreté réglementaire et essentielles pour stimuler l'innovation, résoudre des problèmes complexes et améliorer sa capacité à obtenir des résultats efficaces. À la base, la CCSN valorise le respect, l'intégrité, le service, l'excellence, la responsabilité et la sûreté. La CCSN s'engage à faire en sorte que son effectif soit représentatif et le reflet de la société canadienne et de la disponibilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail. La CCSN s'efforce 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 la CCSN.

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 2023–2024, l'organisme a continué de 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 d'employés 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 ambitieux ont été fixés pour accroître la représentation de façon qu'elle corresponde à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) à l'échelle du pays.
3. **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.
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 lieu 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 entrées 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, ces personnes peuvent 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 de l'EDI de la Direction des ressources humaines.

Le formulaire d'auto-identification est en train d'être mis à jour pour mieux refléter la diversité des identités dans la population canadienne. Une fois le formulaire mis à jour, la CCSN travaillera à sa mise en œuvre.

La CCSN continue d'envisager la ventilation des données sur l'équité en matière d'emploi dans divers questionnaires pour mieux comprendre l'expérience d'emploi des sous-groupes de l'équité en matière d'emploi ainsi que des groupes marginalisés.

Surveillance et production de rapports

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN transmet le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (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 continue de participer activement au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en surveillant particulièrement les réponses du personnel sur les questions liées à un milieu de travail sain, respectueux et inclusif. Les taux de réponse du personnel de la CCSN demeurent élevés, et la haute direction utilise les résultats du SAFF comme outil de mesure clé pour évaluer le rendement de la CCSN en tant qu'employeur et informer la prise de décisions. Le plus récent SAFF a eu lieu de décembre 2022 à février 2023.

De plus, pour se tenir au courant des perceptions du personnel, la CCSN continue de mobiliser les membres du personnel au moyen de diverses activités d'écoute et réalise régulièrement des sondages Prendre le pouls sur des thèmes clés relatifs au milieu de travail. Les données sont analysées sous l'angle de l'inclusion afin de comprendre les expériences d'emploi vécues par tous les membres du personnel et la façon dont ces expériences peuvent différer de celles des personnes qui s'identifient aux groupes en quête d'équité. Certaines des questions du sondage Prendre le pouls de la CCSN mené en octobre 2023 sur le modèle de travail flexible étaient les mêmes que celles du SAFF.

La CCSN surveille les réponses aux questions relatives à l'EDI du SAFF et observe des tendances stables en matière d'amélioration sur les 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 des membres du personnel qui sont 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 du dernier SAFF démontrent également que l'organisation est en avance dans la plupart des catégories concernant la diversité et l'inclusion

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 œuvre des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié »
 - Les résultats étaient de 79 % pour la FP comparativement à 86 % pour la CCSN, les résultats de la CCSN étant répartis comme suit :
 - 90 % pour les femmes
 - 85 % pour les personnes handicapées
 - 89 % pour les Autochtones
 - 86 % pour les membres des minorités visibles
 - Les résultats globaux du sondage Prendre le pouls de la CCSN à cette question d'octobre 2023 sont passés à 88 %.
- « Dans l'ensemble, mon ministère ou organisme me traite avec respect »
 - Les résultats étaient de 84 % pour la FP comparativement à 89 % pour la CCSN, les résultats de la CCSN étant répartis comme suit :
 - 91 % pour les femmes
 - 79 % pour les personnes handicapées
 - 95 % pour les Autochtones
 - 94 % pour les membres des minorités visibles
 - Les résultats globaux du sondage Prendre le pouls de la CCSN à cette question d'octobre 2023 sont passés à 94 %.
- « Je crois que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles (p. ex., la culture, les méthodes de travail, les idées, les habiletés) »
 - Les résultats étaient de 75 % pour la FP comparativement à 82 % pour la CCSN, les résultats de la CCSN étant répartis comme suit :
 - 88 % pour les femmes
 - 83 % pour les personnes handicapées
 - 79 % pour les Autochtones
 - 86 % pour les membres des minorités visibles

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 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 2024, la CCSN comptait 962 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

Le personnel de la CCSN est représenté 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, 2022-2023 par rapport à 2023-2024 (en pourcentage)

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DMT**	2022-2023 CCSN	2022-2023 Représentation en pourcentage de la DMT**	2023-2024 CCSN	2023-2024 Représentation en pourcentage de la DMT**
Femmes	48,2	51,4	106,6	52,1	108,0
Autochtones	4,0	2,2	54,8	2,3	57,2
Personnes handicapées	9,1	3,9	43,3	4,3	46,8
Membres de minorités visibles	21,3	22,1	103,9	22,7	106,4

** 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 2023-2024, la CCSN a observé une représentation plus faible dans 2 des 4 GDEE par rapport à la DMT. Bien qu'il y ait eu une légère augmentation de la représentation des Autochtones et des personnes handicapées, la représentation demeure inférieure à celle de la DMT. La

représentation des femmes et des membres de minorités visibles à la CCSN continue de dépasser la DMT et a connu une légère augmentation cette année encore.

Plus particulièrement, la représentation en pourcentage de la DMT :

- a augmenté, passant de 106,6 % à 108,0 % pour les femmes qui représentent 52,1 % de l'effectif total de la CCSN
- a augmenté, passant de 54,8 % à 57,2 % pour les Autochtones, qui constituent 2,3 % de l'effectif total de la CCSN
- a augmenté, passant de 43,3 % à 46,8 % pour les personnes handicapées, qui représentent 4,3 % de l'effectif total de la CCSN
- a augmenté, passant de 103,9 % à 106,4 % pour les membres de minorités visibles, qui constituent 22,7 % 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 (objectifs d'embauche) prévus des CPEME 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. Le comité était 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 pour 2022-2025 et de générer des idées sur la mise en œuvre des objectifs et leur communication au reste de l'organisation. 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.

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

Tableau B : Comparaison entre la représentation du personnel de la CCSN en 2023-2024 et la représentation prévue dans l'objectif d'embauche de la CCSN pour la période de 2022 à 2025

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 31 mars 2024	Femmes % en 2023-2024	Femmes % de représentation selon l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Autochtones % en 2023-2024	Autochtones % de représentation selon l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Personnes handicapées % en 2023-2024	Personnes handicapées % de représentation selon l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025	Membres de minorités visibles % en 2023-2024	Membres de minorités visibles % de représentation selon l'objectif d'embauche après 3 ans 2022-2025
Cadres supérieurs	54,5 %	48,2 %	Surpassé	4,0 %	Atteint	9,1 %	Inférieur	21,3 %
Gestionnaires intermédiaires et autres	58,2 %	48,2 %	0,0 %	4,0 %	Atteint	9,1 %	14,5 %	21,3 %
Professionnels	45,0 %	55,0 %	2,5 %	4,0 %	4,3 %	9,1 %	24,5 %	23,2 %
Personnel semi-professionnel et technique	33,3 %	52,9 %	Inférieur	4,2 %	Inférieur	9,1 %	21,6 %	21,3 %
Personnel administratif et personnel de bureau principal	87,8 %	82,4 %	Inférieur	4,0 %	Inférieur	10,0 %	21,7 %	21,3 %
Personnel de bureau	86,5 %	68,7 %	Inférieur	4,2 %	Inférieur	9,3 %	Inférieur	21,9 %

La représentation prévue (objectifs d'embauche) pour la période de 2022 à 2025 tient compte de l'écart de représentation actuel pour les CPEME et de la disponibilité de personnes qualifiées au sein de la main-d'œuvre canadienne, ainsi que du taux de roulement prévu du personnel.

Comme l'illustre le tableau B, la CCSN a atteint ou dépassé 10 des 24 (42 %) objectifs d'embauche des CPEME pour 2022-2025.

Plus particulièrement :

- Les femmes ont dépassé les objectifs d'embauche dans 4 des 6 CPEME (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres, personnel administratif et de bureau principal, et personnel de bureau).
- Les Autochtones ont dépassé 1 des 6 objectifs d'embauche des CPEME (cadres supérieurs).
- Les personnes handicapées ont atteint 2 des 6 objectifs d'embauche des CPEME (cadres supérieurs et cadres intermédiaires et autres).
- Les membres des minorités visibles ont dépassé 3 des 6 objectifs d'embauche des CPEME (professionnels, personnel semi-professionnel et technique, et personnel administratif et personnel de bureau principal).

Tableau C : Représentation des GDEE selon la CPEME

Représentation au 31 mars 2024	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	22	2,3	12	54,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres	55	5,7	32	58,2	0	0,0	SUP*	SUP*	8	14,5
Professionnels	682	70,9	307	45,0	17	2,5	29	4,3	167	24,5
Personnel semi-professionnel et technique	51	5,3	17	33,3	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	11	21,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	115	12,0	101	87,8	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	25	21,7
Personnel de bureau	37	3,8	32	86,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	962	100,0	501	52,1	22	2,3	41	4,3	218	22,7

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

Comme l'indique le tableau C, la CPEME prédominante à la CCSN est celle des professionnels; elle représente 70,9 % de l'effectif total. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche du personnel scientifique et technique spécialisé dans le domaine nucléaire. Les membres des minorités visibles et, pour la première fois, les Autochtones sont pleinement représentés dans la catégorie des professionnels (105,5 % et 103,9 % de la DMT, respectivement). Bien qu'il y ait eu une augmentation de la représentation des femmes et des personnes handicapées dans cette catégorie par rapport aux années précédentes, ces groupes restent sous-représentés (81,8 % et 47,8 % de la DMT, respectivement). D'autres détails sont fournis dans les tableaux 4 à 7.

Représentation dans les embauches, les promotions, les départs et la rémunération

La présente section résume les embauches de nouvelles personnes, les promotions, les départs et les échelles salariales pour la période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

Embauches

Dans la présente section, certains pourcentages ont été supprimés lorsque le nombre d'embauches par groupe professionnel était de 5 personnes ou moins.

La CCSN a embauché 114 nouvelles personnes en 2023-2024. Dans l'ensemble, 57,0 % 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 administratif et personnel de bureau principal. Le taux d'embauche des femmes était inférieur à la DMT dans les 3 autres CPEME : professionnels, personnel semi-professionnel et technique, ainsi que personnel de bureau.

Le taux d'embauche global chez les Autochtones était inférieur à la DMT (pourcentage supprimé), mais il était supérieur à la DMT dans 2 CPEME : professionnels 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.

Le taux d'embauche global des personnes handicapées était inférieur (pourcentage supprimé) à la DMT. Le taux d'embauche des personnes handicapées était supérieur à la DMT dans la CPEME du personnel administratif et du personnel de bureau principal et inférieur à la DMT pour toutes les autres CPEME.

Le taux global d'embauche de membres des minorités visibles était plus élevé que la DMT (22,8 % contre 21,3 %). De plus, il était supérieur à la DMT dans 3 CPEME : personnel semi-professionnel et technique, personnel administratif et personnel de bureau principal, et personnel de bureau. Il était inférieur à la DMT dans les 3 autres CPEME : cadres supérieurs, gestionnaires intermédiaires et autres cadres, et professionnels.

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, 93 personnes ont été promues au sein de la CCSN en 2023-2024, par rapport à 98 en 2022-2023. Des promotions ont eu lieu dans les 4 GDEE.

Dans l'ensemble, 55 femmes ont été promues. Le taux de promotion des femmes était supérieur à leur représentation interne (59,1 % contre 52,1 %). Les femmes ont été promues dans 5 CPEME (gestionnaires intermédiaires et autres cadres, professionnels, personnel semi-professionnel et

technique et personnel administratif et personnel de bureau principal), la plupart de ces promotions (40) ayant eu lieu dans la CPEME des professionnels.

Il y a eu 6 promotions pour les Autochtones. Le taux de promotion des Autochtones était supérieur à leur représentation interne (6,5 % contre 2,3 %). Toutes ces promotions ont eu lieu dans la CPEME des professionnels.

Il y a eu certaines promotions pour les personnes handicapées, mais à un taux inférieur (pourcentage supprimé) à leur représentation interne. Les promotions ont eu lieu dans les CPEME des cadres supérieurs, des gestionnaires intermédiaires et autres cadres et des professionnels.

Au total, 18 membres de minorités visibles ont été promus. Le taux global de promotion des membres de minorités visibles était inférieur à leur représentation interne (19,4 % contre 22,7 %). Les promotions ont eu lieu principalement dans la CPEME des professionnels.

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

Départs

Dans l'ensemble, 61 personnes ont quitté la CCSN en 2023-2024, ce qui représente une baisse par rapport aux 67 départs en 2022-2023. Il y a eu des départs dans les 4 GDEE.

Le taux global de départ chez les femmes était inférieur à leur représentation interne (42,6 % contre 52,1 %). Les 26 femmes qui ont quitté l'organisation provenaient de la plupart des CPEME, la majorité (15) se trouvant dans la CPEME des professionnels. Sur les 26 femmes, 22 ont quitté un poste de durée indéterminée. En pourcentage, 36 % ont quitté pour un emploi dans une autre organisation (p. ex., promotion ou mutation latérale), 36 % pour prendre leur retraite et le reste pour un emploi à l'extérieur ou pour des raisons personnelles.

Le taux global de départs pour les Autochtones était supérieur (pourcentage supprimé) à leur représentation interne. Les personnes qui sont parties provenaient de 3 CPEME : professionnels, personnel semi-professionnel et technique et personnel de bureau. Les Autochtones 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.

Le taux de départ des personnes handicapées en 2023-2024 était légèrement supérieur (pourcentage supprimé) à leur représentation interne. Les personnes qui sont parties provenaient de 2 CPEME : professionnels, 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 un emploi à l'externe.

Le taux global de départ des membres de minorités visibles était supérieur à leur représentation interne (27,9 % contre 22,7 %). Les 17 membres de minorités visibles qui ont quitté l'organisation en 2023-2024 provenaient de 4 CPEME : professionnels, personnel semi-professionnel et technique, personnel administratif et personnel de bureau principal et personnel de bureau. Sur les 17 membres de minorités visibles, 15 ont quitté des postes à durée

indéterminée : 53 % sont parties à la retraite, tandis que les autres ont quitté pour occuper un emploi dans un autre ministère, pour un emploi externe ou pour des raisons personnelles.

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 % du personnel a gagné 100 000 \$ ou plus en 2023-2024, comparativement à 55 % au cours de l'exercice précédent.

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

- 40,5 % étaient des femmes
- 1,5 % étaient des Autochtones
- 3,7 % étaient des personnes handicapées
- 22,3 % étaient des membres des minorités visibles

Si l'on compare la répartition des membres du personnel qui gagnent 100 000 \$ ou plus à la représentation des GDEE de la CCSN, l'écart le plus important se trouve chez les femmes, qui représentent 52,1 % de l'effectif de la CCSN, mais seulement 40,5 % du personnel gagne 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 (87,8 %) et du personnel de bureau (86,5 %). Les femmes représentent 45 % de la CPEME des professionnels, qui est la CPEME la plus importante à la CCSN.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les échelles salariales, veuillez 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 de l'emploi au Canada, mais reconnaît qu'il y a encore du travail à faire. Ce travail, ainsi que les efforts déployés par les réseaux d'employés, 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'EDI, la CCSN a entrepris un certain nombre d'activités en 2023-2024.

- Des séances d'apprentissage libre ont été offertes à tous les membres du personnel afin de les sensibiliser aux sujets suivants :
 - Mois national de l'histoire autochtone
 - Réseau de la Fierté
 - historique de l'équité salariale fédérale
 - langage anti-capacitiste
 - neurodiversité en milieu de travail

- technologies d'adaptation (axées sur l'accessibilité)
- EDI et micro-agressions
- Des discussions Parlons technique continuent d'être organisées pour fournir des renseignements sur les fonctions d'accessibilité des outils de l'environnement numérique de la CCSN (MS365).

Efforts d'inclusion supplémentaires

Plan sur l'accessibilité

La CCSN est déterminée à créer un milieu exempt d'obstacles, diversifié et inclusif pour tous les membres de son personnel et le public. Elle s'efforce de renforcer sa culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, car ce sont les qualités essentielles d'une organisation efficace, prospère et en santé. Une priorité clé pour la CCSN consiste à faire preuve de leadership et à mettre en œuvre des mesures pour promouvoir l'équité.

Conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), le [Plan sur l'accessibilité 2022-2025](#) de la CCSN a été publié en décembre 2022 et le Rapport d'étape de la CCSN sur l'accessibilité pour 2023 a été publié en décembre 2023. Ce plan servira de feuille de route pour l'accessibilité à la CCSN jusqu'en 2025. Le SCT a reconnu le domaine prioritaire de la CCSN en matière d'emploi dans le plan sur l'accessibilité qui est assorti de mesures ambitieuses et concrètes. La CCSN a réalisé d'importants progrès dans la mise en œuvre des mesures établies dans le Plan sur l'accessibilité, mais il en reste encore beaucoup à faire. Le Rapport d'étape sur l'accessibilité pour 2023 présente une mise à jour de la progression des objectifs énoncés dans le Plan sur l'accessibilité. Au cours de la dernière année, 10 mesures ont été achevées et 27 sont en cours. L'organisation avance dans la bonne direction et continuera de bâtir un environnement de travail inclusif et exempt d'obstacles. La CCSN sollicitera les commentaires des personnes en situation de handicap, car leurs observations continueront d'éclairer la mise en œuvre du plan et ses versions futures.

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 2024.

Réseaux d'employés

Les réseaux continuent de contribuer à la création d'un milieu sûr et inclusif où chacun se sent libre d'être soi-même au travail. Cela a permis de créer un espace propice à un apprentissage constructif et aux discussions qui incitent à la réflexion. En réponse aux observations et aux commentaires échangés avec l'équipe de l'EDI, des initiatives clés sont en cours pour soutenir les réseaux d'employés de la CCSN. La redéfinition des rôles et responsabilités des présidents, présidentes et des champions et championnes est l'une des activités en cours.

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 personnes en situation de handicap 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 2023-2024, le réseau a concentré ses efforts sur les points suivants :

- accroître la sensibilisation sur divers sujets liés à l'accessibilité et participer aux journées ou aux semaines commémoratives
- publier un sondage auprès des membres du personnel de la CCSN afin de déterminer les sujets liés à l'accessibilité pour lesquels ils aimeraient obtenir plus d'information
- appuyer le carrefour sur l'EDI dans l'élaboration et l'animation de 3 séances d'apprentissage ouvert
- mobiliser des ressources externes pour en apprendre davantage et obtenir de nouvelles idées pour le réseau (Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi ou PAIRE; Réseau des employés sur l'accessibilité d'Environnement et changement climatique Canada)
- établir un nouveau format et fixer de nouveaux objectifs pour 2024-2025

Réseau des employés noirs

Le Réseau des employés noirs (REN) continue d'éduquer, de donner l'heure juste aux dirigeants et de fournir les outils nécessaires aux alliés pour qu'ils s'opposent à la discrimination sous toutes ses formes. Le REN :

- participe au réseau intergouvernemental des employés 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 s'efforce de fournir aux membres une tribune pour discuter des enjeux liés à l'amélioration de l'expérience professionnelle des personnes issues de la diversité. En ajoutant de nouvelles voix issues de la diversité, le réseau se joint à d'autres réseaux d'employés qui travaillent à favoriser un milieu de travail sécuritaire et inclusif. En 2023-2024, le Réseau de la diversité :

- a continué d'obtenir le soutien de la direction, avec l'aide du champion du réseau, pour permettre aux voix issues de la diversité d'être entendues à la CCSN
- s'est efforcé de faire la lumière sur certaines des expériences auxquelles les membres de groupes issus de la diversité sont confrontés au sein de l'organisation
- s'est efforcé d'aborder la question des micro-agressions et de mieux la comprendre
- a continué d'améliorer le canal de discussion interne sur Teams qui a été créé dans les premiers temps après la formation du réseau; 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
- a participé à une table ronde sur les alliés avec d'autres réseaux (juin 2023)
- a transmis un message à tout le personnel à l'occasion de la Journée canadienne du multiculturalisme avec un peu d'information sur l'Aïd (juin 2023)

- a 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 août 2023
- a participé aux activités sociales pour tout le personnel (décembre 2023)
- a organisé une séance d'apprentissage ouvert sur l'EDI et les micro-agressions (mars 2024)

Réseau des employés autochtones

En 2023-2024, le Réseau des employés autochtones a concentré ses efforts sur ce qui suit :

- élaborer des énoncés de perspective pour fournir de l'orientation sur la mise en œuvre des politiques de la CCSN de manière qui tient compte des considérations autochtones
- sensibiliser la direction et le personnel de la CCSN au mandat de réconciliation et aux changements 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 de base 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 des alliés pour soutenir les coprésidents, les dirigeants 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 les membres du personnel de 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 leur permettant de discuter des enjeux liés à l'identité sexuelle et de genre auxquels ils peuvent être confrontés au travail ou dans leur vie quotidienne, et de trouver des moyens de faire en sorte que la CCSN soit un milieu de travail encore plus sûr, plus sain et plus inclusif. Le Réseau de la Fierté continue d'adopter une approche axée sur l'action pour atteindre bon nombre de ses objectifs. Parmi les faits marquants, le Réseau de la Fierté :

- a organisé une conférence très populaire avec comme invitée Veronica Mayfield
- a travaillé avec la Commission pour éliminer l'utilisation de titres honorifiques genrés dans les transcriptions des séances de la Commission et pendant les séances
- a été consulté sur le processus relatif aux voyages afin d'intégrer des considérations proactives liées à la communauté 2ELGBTQIA+
- a diffusé des communications pour les journées commémoratives 2ELGBTQIA+ et les journées de sensibilisation
- a animé des sorties sociales pour la Fierté en hiver et en été

Réseau des 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 sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et leurs vies personnelles, s'inspirer l'une de l'autre et renforcer leur confiance en soi. Dans le cadre de l'initiative Femmes en STIM (FESTIM) de la CCSN, le réseau vise également à atteindre les objectifs de donner aux femmes les moyens d'établir et de faire progresser leur carrière, tout en augmentant la visibilité des femmes dans le domaine des STIM. En 2023-2024, le RFES a contribué à la réalisation de ces objectifs de la façon suivante :

- en organisant, le 19 mars 2024, un événement dans le cadre du Mois national du génie, appelé « Quelle est votre histoire? », au cours duquel 6 femmes extraordinaires ont fait part de leurs expériences de carrière dans les STIM

Initiative Femmes en STIM

Bien que la CCSN dispose d'un réseau d'employées axé sur les femmes en STIM, l'ancienne présidente et première dirigeante de la CCSN, Rumina Velshi, et l'actuel premier dirigeant par intérim, Ramzi Jammal, ont continué de se faire les champions de l'égalité entre les genres, en accordant une attention particulière aux STIM, tant à la CCSN qu'à l'externe. L'initiative FESTIM de la CCSN, qui comprend le Réseau des femmes en STIM et 4 piliers (recherche, encadrement et mentorat 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 dans la recherche, qui publient ou présentent des exposés dans des congrès et qui occupent des postes de recherche de haut niveau dans le domaine nucléaire. En 2023-2024, 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 ainsi que le Symposium du Conseil national de recherches Canada intitulé « Célébrer le succès des femmes dans les STIM ».

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 2023-2024, les groupes de travail sur l'encadrement et le mentorat ont contribué à l'atteinte de cet objectif en gérant le programme de mentorat et en le mettant à la disposition de l'ensemble du personnel, en offrant une série de formations sur les compétences en encadrement avec un coach externe à 2 cohortes et en faisant la promotion de services d'encadrement interne individuel.

Le **pilier de la promotion** appuie l'Équipe de direction et les cadres supérieurs de la CCSN dans la planification et la réalisation d'activités et d'événements, notamment les suivants :

- Groupe pour l'avancement des femmes en nucléaire (GAFN)
- Groupe à haut niveau sur la promotion de l'équilibre entre les genres dans le secteur nucléaire de l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN)

- Atelier international de mentorat de l'AEN au Canada 2023 – Il s'agissait du premier atelier de mentorat de l'AEN au Canada, et du premier à combiner les connaissances autochtones et occidentales. Il a eu lieu en mai 2023 et à la suite de cet atelier, les élèves ont décidé de modifier leurs cours secondaires pour y inclure davantage de STIM.
- Groupe d'impact international des champions de l'égalité des genres dans les organismes de réglementation nucléaire – Le groupe a collaboré 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 pour promouvoir l'action.
- Atelier sur les STIM à l'intention des filles autochtones 2024 – En collaboration avec l'Université de la Saskatchewan, l'équipe FESTIM a planifié un atelier de 4 jours à l'intention de 40 filles autochtones afin qu'elles puissent explorer les activités dans les domaines des STIM et rencontrer des femmes qui ont des carrières florissantes dans les STIM.
- Groupe de champions de l'égalité des genres en politique nucléaire – Ramzi Jammal, premier dirigeant par intérim, s'est joint au réseau de leadership en février 2023.
- Conférences diverses, y compris :
 - Conférence ministérielle sur le Cadre international pour la coopération dans le domaine de l'énergie nucléaire et atelier international de l'AEN : Harmonisation des exigences : est-ce à portée de main? (novembre 2023)
 - Atelier international de mentorat de l'AEN au Ghana (novembre 2023)
 - 30e conférence internationale sur le génie nucléaire (ICONE30) de l'AIEA – Groupe de spécialistes sur le recrutement et le maintien en poste d'expertes dans le secteur de l'énergie nucléaire (avril 2023)
 - Discussion informelle dans le cadre de la Journée internationale des femmes avec Ramzi Jammal, Karen Owen-Whitred et l'invitée spéciale Alice Wong (mars 2024)

Culture de sûreté réglementaire

La CCSN dispose de nombreux espaces et mécanismes sûrs permettant au personnel d'exprimer ses préoccupations ou de demander des conseils. Le supérieur hiérarchique du membre du personnel est habituellement le premier point de contact pour obtenir de l'aide concernant des préoccupations. Les espaces sûrs comprennent le Bureau des services d'ombuds partagés de Services publics et Approvisionnement Canada, le coordonnateur du Système de gestion informelle des conflits (SGIC), l'agent principal chargé de la divulgation (qui est assujéti à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*) et le conseiller principal en éthique. De plus, les mécanismes comprennent les représentants syndicaux, les relations de travail, l'APEX, l'équipe de soutien à la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, le Programme d'aide aux employés et à leur famille, le coordonnateur de la santé et la sécurité au travail et 3 mécanismes visant à soutenir l'intégrité scientifique dans un environnement de réglementation.

En 2023, le Bureau des valeurs et de l'éthique a créé un outil visuel d'une page facile à utiliser qui décrit le contexte et fournit des coordonnées pour chacun des mécanismes mis à la disposition du personnel en vue de résoudre les problèmes, ce qui a été bien accueilli. Une copie de l'outil a été transmise au Réseau interministériel sur les valeurs et l'éthique.

La direction de la CCSN croit fermement qu'une organisation qui encourage activement une saine culture de sûreté réglementaire peut avoir une forte influence sur les attitudes et les comportements des membres du personnel, et donc sur le rendement en matière de sûreté de ces personnes et 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 sûreté réglementaire.

Politiques et processus

La CCSN comprend à quel point il est essentiel de favoriser une culture à l'intérieur de laquelle les membres du personnel peuvent exprimer leurs préoccupations sans craindre des représailles. Pour créer un milieu de travail inclusif, il est nécessaire de concevoir de manière intentionnelle des cadres stratégiques et des procédures de gestion qui établissent des attentes claires et garantissent la responsabilisation à l'égard des attitudes et des habiletés inclusives.

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
- Tables rondes du personnel dirigées par la direction
- Discussions lors des séances de discussion ouverte à l'échelle de la CCSN dirigées par le président
- Sondages Prendre le pouls
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
- Réseaux d'employés
- 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'ACS Plus à l'élaboration et à l'examen de programmes, de politiques et de services pour s'assurer que ceux-ci sont inclusifs et accessibles. La CCSN continue de chercher des occasions d'appliquer l'ACS Plus aux politiques, programmes et services internes.

De plus, en 2023-2024, 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 sur 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 comportementales clés et compétences clés en leadership

La CCSN comprend que l'EDI commence 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 sont intégrés dans toutes les pratiques de gestion des ressources humaines et contribuent à une saine culture de sûreté réglementaire.

La CCSN inclut également des pratiques d'EDI dans le processus d'examen des talents des cadres supérieurs. Au cours des discussions du comité d'examen du rendement des cadres supérieurs avec l'équipe de la haute direction (vice-présidents et président), on rappelle au comité les diverses formes de préjugés personnels et la façon dont ils peuvent se manifester dans les évaluations du rendement. Cela encourage tous les membres du comité à être conscients de leurs propres préjugés et des répercussions que ces préjugés peuvent avoir sur leurs perceptions et leur prise de décisions. En tant que responsables de l'inclusion, tous les membres du comité se mettent mutuellement au défi de respecter des normes uniformes, de fournir un contexte factuel pour les discussions et de cerner et de régler les cas de préjugés s'ils se présentent. En ce qui concerne les membres actuels de la haute direction ainsi que les personnes identifiées dans le bassin de talents, les données sur les langues officielles et l'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi sont également fournies aux cadres supérieurs. Cela permet à l'Équipe de direction de mieux connaître et suivre les domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés et ceux qui nécessitent une attention particulière. Afin que le comité puisse surveiller et prendre les mesures appropriées, ces données sont comparées aux objectifs d'embauche de la CCSN liés à l'équité en matière d'emploi.

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, des politiques et des processus nouveaux et existants. La CCSN tient également à savoir comment se portent les membres de 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 SAFF, les sondages Prendre le pouls axés sur des sujets précis (comme le rendement du modèle de travail flexible et les discussions sur le rendement et la carrière), les séances de discussion ouvertes dirigées par le président et les tables rondes du personnel dirigées par des cadres supérieurs.

Il y a eu 4 séances de discussion ouvertes en 2023-2024. 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. En réponse aux préoccupations du personnel au sujet de la sécurité psychologique, la CCSN a établi des lignes directrices sur la participation et donne au personnel l'occasion de poser des questions « Demandez-moi n'importe quoi » à l'Équipe de direction. Les questions et commentaires soumis sont examinés pour s'assurer qu'ils respectent les lignes directrices relatives à la participation avant d'être communiqués en direct lors de la réunion. Voici quelques-uns des sujets abordés lors de ces réunions :

- environnement de travail hybride
- vision et priorités pour 2024
- conversations sur la carrière

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, dont l'EDI, et à la santé du milieu de travail. Le NUREG est régulièrement consulté sur l'élaboration de questions d'écoute du personnel et de programmes pilotes, tels que les efforts de la CCSN sur l'avancement de carrière.

Renforcer les capacités en matière d'EDI

La CCSN appuie tout le personnel dans l'apprentissage d'une langue seconde. C'est pourquoi elle a conclu un arrangement en matière d'approvisionnement avec 9 écoles de langues qui mettent l'accent sur les langues officielles du Canada, soit l'anglais et le français. La CCSN est diversifiée en ce qui concerne les langues parlées, car elle a des membres de son personnel dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

En plus des possibilités de formation en langue seconde offertes au personnel, l'organisation a récemment élaboré et mis en œuvre la Stratégie triennale sur les langues officielles 2023-2026. Celle-ci oriente les efforts déployés par l'organisation en vue de créer un milieu de travail bilingue pour le personnel et de satisfaire aux exigences législatives de la *Loi sur les langues officielles*. La Stratégie en matière de langues officielles s'articule autour de 3 grands piliers : la communication, le leadership et la gouvernance, et définit 9 domaines prioritaires accompagnés de mesures.

La CCSN a également investi dans un nouveau Programme d'aide aux employés et à leur famille. Les membres du personnel peuvent maintenant rencontrer des conseillers qui s'identifient comme eux et accéder à des services de counseling dans 17 langues. Un service d'interprétation est utilisé pour les demandes présentées dans une langue qui ne fait pas partie des compétences linguistiques du fournisseur de la CCSN; ce service permet d'offrir immédiatement une interprétation par téléphone dans plus de 200 langues.

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 bibliothèque en nuage, qui comprend des livres électroniques et des livres audio dans les 2 langues officielles, demeure populaire auprès du personnel. La plateforme en ligne offre une variété de documents sur l'EDI. Le personnel a emprunté des livres électroniques et des livres audio 105 fois en 2022-2023 et 51 fois en 2024 jusqu'à ce jour. Parmi les titres les plus populaires, mentionnons les suivants (certains ne sont offerts qu'en anglais) :

- *The Seven Deaths of Evelyn Hardcastle*, de Stuart Turton
- *All You Can Ever Know*, de Nicole Chung
- *So You Want to Talk About Race*, d'Ijeoma Oluo
- *Truth Telling*, de Michelle Good
- *Fearing the Black Body*, de Sabrina Strings
- *Born a Crime*, de Trevor Noah
- *I Heard Her Call My Name*, de Lucy Sante
- *Pageboy*, d'Elliot Page

La CCSN continue également de doter le personnel et les gestionnaires de compétences fondamentales pour qu'ils se sentent à l'aise de gérer diverses situations susceptibles de renforcer la confiance ou de créer la méfiance dans le milieu de travail. Plus précisément, la CCSN a offert 20 séances de formation sur les conversations courageuses à 139 membres du personnel. Ces séances fournissent aux membres du 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 de taille et d'enrichir leurs relations avec les pairs et les gestionnaires.

La CCSN a offert à 90 personnes 11 séances sur l'intelligence émotionnelle en utilisant le modèle de l'Institute for Health and Human Potential. L'apprentissage sur l'intelligence émotionnelle commence par la compréhension du fait que les émotions sont contagieuses. Elles se propagent rapidement d'une personne à l'autre, ce qui favorise l'organisation ou lui nuit.

Grâce à la formation 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 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 :

- conversation avec le Réseau de l'accessibilité
- conversation avec le Réseau de la Fierté
- conversation avec le nouveau vice-président de la Direction générale des affaires réglementaires

La CCSN s'efforce de bâtir un milieu de travail sûr et inclusif qui est 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 les Lignes directrices sur l'équipement de protection individuelle en mettant l'accent sur une approche inclusive et souple au moment de choisir l'équipement de sécurité approprié qui convient à tous les types de corps
- examiné la Directive sur les mesures d'adaptation en milieu de travail
- tenu une semaine combinée sur la santé et la sécurité et sur la santé mentale en mai avec l'équipe de la Sécurité interne
- mis en place un système permettant de soumettre les avis de prévention du harcèlement et de la violence de diverses façons (anonyme, formulaire MS, courriel dans les 2 langues officielles)
- continué d'offrir à l'ensemble du personnel des séances de coaching en ergonomie proactives, virtuelles et en personne, ainsi que des évaluations complètes de 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 et à leur famille, plateforme numérique sur le bien-être LifeSpeak, SGIC)
- fait la promotion des ateliers, séminaires, webinaires, formations, ressources et outils pour un milieu de travail sain, disponibles dans l'ensemble de la fonction publique ou auprès d'autres sources, par l'entremise du babillard sur l'intranet (Semaine de sensibilisation à la santé mentale, Mois d'octobre pour un lieu de travail sain et pauses mensuelles pour la santé mentale)

Conclusion

En 2023-2024, l'effectif global de la CCSN a dépassé la disponibilité sur le marché du travail dans 2 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi : les femmes et les membres de minorités visibles. Les personnes autochtones et les personnes handicapées continuent d'être sous-représentées, malgré une légère augmentation de la représentation pour ces 2 groupes. Cette sous-représentation a été perpétuée par des taux de départ plus élevés que leur représentation interne, ainsi que par des taux d'embauche plus faibles.

La CCSN s'est engagée à accroître la représentation de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Dans cette optique, elle a l'intention de réviser sa stratégie en matière d'EDI au cours de l'exercice 2024-2025. Afin d'évaluer l'efficacité de cette stratégie, la CCSN surveillera les progrès réalisés au moyen des indicateurs de rendement clés (IRC) inclus dans le plan de mise

en œuvre. Ces IRC comprendront le Rapport sur la santé de l'organisation, qui aide à cerner les risques liés au milieu de travail et à la main-d'œuvre, le SAFF, les résultats des sondages internes Prendre le pouls et d'autres indicateurs liés à l'EDI qui se trouvent dans le Plan sur l'accessibilité et la Stratégie en matière de langues officielles. De plus, la CCSN cherchera à mettre à jour ses objectifs d'embauche au cours de l'exercice 2025-2026.

La CCSN continuera de faire évoluer sa stratégie en matière d'EDI 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 collaborant avec des partenaires du Bureau des valeurs et de l'éthique, du Groupe NUREG et des réseaux d'employés et en continuant d'offrir des séances d'apprentissage libre sur l'inclusion, la race et la marginalisation, la CCSN sera en mesure non seulement d'améliorer la représentation des groupes en quête d'équité, mais également 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 2024

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 2024	Nombre à la CCSN	% à la CCSN	% de la DMT**	Représentation à la CCSN en % de la DMT **
Femmes	501	52,1	48,2	108,0
Autochtones	22	2,3	4,0	57,2
Personnes handicapées	41	4,3	9,1	46,8
Membres de minorités visibles	218	22,7	21,3	106,4

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

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

Représentation au 31 mars 2024	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
Alberta	10	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
RCN	878	467	53,2	19	2,2	38	4,3	200	22,8
Nouveau-Brunswick	7	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*
Québec	8	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Ontario (à l'exception de la RCN)	48	19	39,6	0	0,0	SUP*	SUP*	14	29,2
Saskatchewan	11	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	962	501	52,1	22	2,3	41	4,3	218	22,7

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

Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME

Représentation au 31 mars 2024	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	22	2,3	12	54,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres	55	5,7	32	58,2	0	0,0	SUP*	SUP*	8	14,5
Professionnels	682	70,9	307	45,0	17	2,5	29	4,3	167	24,5
Personnel semi-professionnel et technique	51	5,3	17	33,3	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	11	21,6
Personnel administratif et personnel de bureau principal	115	12,0	101	87,8	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	25	21,7
Personnel de bureau	37	3,8	32	86,5	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	962	100,0	501	52,1	22	2,3	41	4,3	218	22,7

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

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

Représentation des femmes au 31 mars 2024	Total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	22	12	54,5	27,6	197,6
Gestionnaires intermédiaires et autres	55	32	58,2	39,4	147,7
Professionnels	682	307	45,0	55,0	81,8
Personnel semi-professionnel et technique	51	17	33,3	53,5	62,3
Personnel administratif et personnel de bureau principal	115	101	87,8	82,4	106,6
Personnel de bureau	37	32	86,5	68,7	125,9
Total	962	501	52,1	48,2	108,0

** 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 2024	Total du personnel	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	22	SUP*	SUP*	3,2	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres	55	0	0,0	2,7	0,0
Professionnels	682	17	2,5	2,4	103,9
Personnel semi- professionnel et technique	51	SUP*	SUP*	4,2	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	115	SUP*	SUP*	3,5	SUP*
Personnel de bureau	37	SUP*	SUP*	4,2	SUP*
Total	962	22	2,3	4	57,2

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat des chiffres de représentation 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 2024	Total du personnel	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	22	SUP*	SUP*	5,0	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres	55	SUP*	SUP*	5,0	SUP*
Professionnels	682	29	4,3	8,9	47,8
Personnel semi-professionnel et technique	51	SUP*	SUP*	7,6	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	115	SUP*	SUP*	10,0	SUP*
Personnel de bureau	37	SUP*	SUP*	9,3	SUP*
Total	962	41	4,3	9,1	46,8

SUP* Données supprimées afin de protéger la confidentialité des renseignements en utilisant la suppression résiduelle, ou lorsque le résultat des chiffres de représentation 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 2024	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	22	SUP*	SUP*	11,5	SUP*
Gestionnaires intermédiaires et autres	55	8	14,5	17,6	82,6
Professionnels	682	167	24,5	23,2	105,5
Personnel semi-professionnel et technique	51	11	21,6	19,1	112,9
Personnel administratif et personnel de bureau principal	115	25	21,7	16,4	132,6

Personnel de bureau	37	SUP*	SUP*	21,9	SUP*
Total	962	218	22,7	21,3	106,4

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

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

Tableau 8 : Embauches de GDEE selon la CPEME

Embauches au 31 mars 2024	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*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	73	39	53,4	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	14	19,2
Personnel semi-professionnel et technique	15	5	33,3	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	18	15	83,3	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	7	38,9
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Total	114	65	57,0	4	3,5	6	5,3	26	22,8

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

Tableau 9 : Promotions de GDEE selon la CPEME

Promotions au 31 mars 2024	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*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	10	SUP*	50,0	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*

Professionnels	69	40	58,0	6	8,7	SUP*	SUP*	14	20,3
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel administratif et personnel de bureau principal	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel de bureau	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	93	55	59,1	6	6,5	SUP*	SUP*	18	19,4

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

Tableau 10 : Départs de GDEE selon la CPEME

Départs au 31 mars 2024	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*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gestionnaires intermédiaires et autres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Professionnels	41	15	36,6	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	13	31,7
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	25,0
Personnel administratif et personnel de bureau principal	SUP*	SUP*	SUP*	0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*
Total	61	26	42,6	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	17	27,9

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

Tableau 11 : Représentation des GDEE selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$) au 31 mars 2024	Total du personnel	% cumulatif du total du personnel	Nombre de femmes	% de femmes selon l'échelle salariale	% de femmes selon le GDEE	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones selon l'échelle salariale	% d'Autochtones selon le GDEE	Nombre de personnes handicapées	% de personnes handicapées selon l'échelle salariale	% de personnes handicapées selon le GDEE	Nombre de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles selon l'échelle salariale	% de membres de minorités visibles selon le GDEE
39 999 et moins	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
40 000–44 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
45 000–49 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
50 000–54 999	12	1,2 %	8	66,7 %	1,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*
55 000–59 999	12	2,5 %	11	91,7 %	2,2 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
60 000–64 999	36	6,2 %	27	75,0 %	5,4 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	15	41,7 %	6,9 %
65 000–69 999	90	15,6 %	73	81,1 %	14,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	20	22,2 %	9,2 %
70 000–74 999	32	18,9 %	19	59,4 %	3,8 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
75 000–79 999	76	26,8 %	52	68,4 %	10,4 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	10	13,2 %	4,6 %
80 000–84 999	20	28,7 %	15	62,5 %	3,2 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	8	33,3 %	4,0 %
85 000–89 999	29	31,9 %	17	58,6 %	3,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	6	20,7 %	3,0 %
90 000–94 999	34	35,6 %	19	55,9 %	3,8 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	10	29,4 %	4,6 %
95 000–99 999	85	43,6 %	45	52,9 %	9,0 %	SUP*	SUP*	13,6 %	SUP*	SUP*	SUP*	20	23,5 %	9,2 %
100 000 et plus	543	100,0 %	220	40,5 %	43,9 %	8	1,5 %	36,4 %	20	3,7 %	48,8 %	121	22,3 %	55,5 %
Total	962	100 %	501	52,1 %	100,0 %	22	2,3 %	100,0 %	41	4,3 %	100,0 %	218	22,7 %	100,0 %

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