



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025

Septembre 2025



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025

© Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) 2025

N° de cat. CC171-2E-PDF

ISSN 1704-1031

La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, 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 2024–25

Disponibilité du document

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

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

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

Télécopieur : 613-995-5086

Courriel : cnscccsn@nsc-ccsn.gc.ca

Site Web : <https://www.cnscccsn.gc.ca>

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

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

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

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

Historique de publication

Septembre 2025

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.....	8
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 ...	12
Équité, diversité et inclusion	15
Efforts d'inclusion supplémentaires	17
Plan sur l'accessibilité	17
Réseaux d'employés	17
Culture de sûreté réglementaire	22
Politiques et processus	22
Analyse comparative entre les sexes Plus	23
Compétences comportementales clés et compétences clés en leadership.....	24
À l'écoute du personnel.....	24
Consultations	25
Renforcer les capacités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.....	25
Conclusion	27
Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2025	29
Tableau 1 : Représentation et DMT des GDEE.....	29
Tableau 2 : Représentation des GDEE dans la RCN et dans les provinces.....	30
Tableau 3 : Représentation des GDEE par CPEME.....	30
Tableau 4 : Représentation des femmes selon la CPEME et la DMT	31
Tableau 5 : Représentation des Autochtones selon la CPEME et la DMT	31

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025

Tableau 6 : Représentation des personnes en situation de handicap selon la CPEME et la DMT.....	32
Tableau 7 : Représentation des membres de minorités visibles selon la CPEME et la DMT	32
Tableau 8 : Embauches au sein des GDEE selon la CPEME.....	33
Tableau 9 : Promotions au sein des GDEE selon la CPEME.....	34
Tableau 10 : Départs au sein des GDEE selon la CPEME.....	35
Tableau 11 : Représentation au sein des GDEE selon l'échelle salariale	36

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 sûreté, la santé et la sécurité des personnes et 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 2024-2025, la CCSN comptait un effectif total de 1 088 personnes (postes de durée indéterminée, de durée déterminée et étudiants). La CCSN est dirigée par un président et compte 12 bureaux d'un bout à l'autre du Canada, notamment l'administration centrale et un 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 Power (Ontario), et un bureau de site 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

À la CCSN, nous croyons que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont fondamentales à notre culture de sûreté réglementaire et essentielles pour stimuler l'innovation, résoudre des problèmes complexes et améliorer notre 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 (RISERS). Elle s'engage à faire en sorte que son effectif soit représentatif de la société canadienne et de la disponibilité de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle 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 offrir leurs compétences, leur expertise et leur expérience de façon efficace pour la réalisation du mandat important 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 2024-2025, 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. **Représentation accrue** – Établir des objectifs d'embauche ambitieux pour accroître la représentation afin qu'elle corresponde à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) à l'échelle nationale.
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-champ 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 (DRH).

La CCSN continue d'explorer la ventilation des données sur l'équité en matière d'emploi au moyen de divers sondages afin de mieux comprendre l'expérience professionnelle des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des groupes marginalisés.

Surveillance et production de rapports

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CCSN soumet le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada. Le rapport décrit en détail la situation des 4 groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi¹ (GDEE) au sein de l'effectif de la CCSN, ainsi que les activités et les événements réalisés pour se conformer à la législation et appuyer les initiatives gouvernementales relatives à la diversité et 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 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. Le taux de réponse du personnel de la CCSN demeure élevé, et les résultats du SAFF sont utilisés comme outil de mesure clé par la haute direction pour informer la prise de décisions et évaluer le rendement de la CCSN en tant qu'employeur. Le dernier SAFF a eu lieu du 28 octobre au 31 décembre 2024.

De plus, pour se tenir au courant des perceptions du personnel, la CCSN continue de mener diverses activités d'écoute, y compris la réalisation de 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 l'expérience professionnelle de tous les membres du personnel et la façon dont l'expérience peut différer de celle vécue par les personnes qui s'identifient aux groupes en quête d'équité.

L'examen des réponses aux questions liées à l'EDI du SAFF de 2024-2025 a permis à la CCSN de constater des tendances stables et positives en ce qui concerne les principaux indicateurs du respect et de l'inclusion. Par exemple, les résultats démontrent une augmentation (passant de 73 % en 2019 à 82 % en 2024) des membres du personnel qui se disent d'accord avec l'énoncé suivant : « Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe ». Les résultats du SAFF indiquent que le rendement de la CCSN est supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique fédérale dans toutes les catégories liées à la diversité et à l'inclusion. Par exemple, la CCSN a obtenu un pourcentage plus élevé de réponses positives que l'ensemble de la fonction publique (FP) à l'égard des énoncés suivants :

¹ Le terme « autochtones » correspond à ce qui est employé à l'échelle internationale et dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

- « Mon ministère ou organisme met en œuvre des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié. »
 - Les résultats correspondaient à 76 % de réponses positives pour la FP comparativement à 88 % pour la CCSN; les réponses positives de la CCSN étaient réparties comme suit parmi les différents GDEE (celles des Autochtones ont été supprimés par Statistique Canada afin de protéger la confidentialité des renseignements) :
 - 90 % pour les femmes
 - 82 % pour les personnes en situation de handicap
 - 83 % pour les membres de minorités visibles
- « Dans l'ensemble, mon ministère ou mon organisme me traite avec respect. »
 - Les résultats correspondaient à 78 % de réponses positives pour la FP comparativement à 90 % pour la CCSN; les réponses positives de la CCSN étaient réparties comme suit parmi les différents GDEE :
 - 94 % pour les femmes
 - 87 % pour les personnes en situation de handicap
 - 91 % pour les membres de minorités visibles
- « Je pense que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles (p. ex., culture, méthodes de travail, styles, idées). »
 - Les résultats correspondaient à 69 % de réponses positives pour la FP comparativement à 82 % pour la CCSN; les réponses positives de la CCSN étaient réparties comme suit parmi les différents GDEE :
 - 86 % pour les femmes
 - 75 % pour les personnes en situation de handicap
 - 84 % pour les membres de 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 nouvelles données utilisées pour calculer la DMT proviennent du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, et représentent les membres disponibles de la population qui peuvent travailler au Canada. Les données nationales sur la DMT

ont servi à calculer la DMT pour tous les GDEE et pour toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Les données sur la DMT de 2021 reflètent la croissance de la population active au Canada dans 3 GDEE, y compris une augmentation de la représentation parmi les membres de minorités visibles (de 21,3 % à 26,8 %), les personnes en situation de handicap (de 9,1 % à 12,3 %) et les Autochtones (de 4,0 % à 4,2 %).

Au 31 mars 2025, la CCSN comptait 997 membres du personnel actifs nommés pour une période indéterminée et 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
- cadres intermédiaires et autres cadres
- personnel professionnel
- personnel semi-professionnel et technique
- personnel administratif et de bureau principal
- personnel de bureau

Tableau A : Comparaison de la représentation du personnel de la CCSN avec la DMT, 2023-2024 par rapport à 2024-2025 (en pourcentage)

Groupe désigné aux fins de l'équité en matière d'emploi	DMT de 2021**	CCSN en 2023-2024	Représentation sous forme de % de la DMT** en 2023-2024	CCSN en 2024-2025	Représentation sous forme de % de la DMT** en 2024-2025
Femmes	48,2	52,1	108,0	52,6	109,0
Autochtones	4,2	2,3	54,5	2,2	52,5
Personnes en situation de handicap	12,3	4,3	34,7	5,6	45,7
Membres de minorités visibles	26,8	22,7	84,6	24,5	91,3

** La représentation a été calculée au moyen de la DMT en se fondant sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

Il convient de noter que la différence sur le plan de la représentation pour 2023-2024 est attribuable à un nouveau calcul utilisant la DMT nouvellement reçue, qui repose sur les données du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

En 2024-2025, la représentation pour 3 des 4 GDEE était inférieure à celle de la DMT de 2021. Bien que la représentation des personnes en situation de handicap et des membres de minorités visibles ait augmenté en 2024-2025, elle reste inférieure à la DMT de 2021, comme celle des Autochtones. La représentation des femmes à la CCSN continue de dépasser la DMT de 2021 et a connu une légère augmentation cette année encore.

Plus précisément, la représentation à la CCSN en pourcentage de la DMT de 2021 :

- a augmenté, passant de 108,0 % à 109,0 %, pour les femmes, qui représentent 52,6 % de l'effectif total de la CCSN
- a diminué, passant de 54,5 % à 52,5 %, pour les Autochtones, qui représentent 2,2 % de l'effectif total de la CCSN
- a augmenté, passant de 34,7 % à 45,7 %, pour les personnes en situation de handicap, qui représentent 5,6 % de l'effectif total de la CCSN
- a augmenté, passant de 84,6 % à 91,3 %, pour les membres de minorités visibles, qui représentent 24,5 % 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

À la suite de l'étude des systèmes d'emploi menée en 2020, qui mettait en évidence la nécessité de revoir les objectifs de représentation (objectifs d'embauche) prévus par la CCSN pour les CPEME, on s'est efforcé 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 d'employés bénévoles représentant des échelles salariales, des directions générales, des langues préférées et des GDEE différents. Ce comité a été chargé de formuler des recommandations pour peaufiner les objectifs d'embauche de 2022-2025 et d'élaborer des stratégies pour leur mise en œuvre et leur communication efficace à l'échelle 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 ci-dessous compare la représentation actuelle de l'effectif de la CCSN à l'objectif d'embauche triennal 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, et le terme « Inférieur » indique les domaines où la représentation est inférieure à l'objectif triennal.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi au 31 mars 2025	% de femmes 2024-2025	Femmes : % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans (2022-2025)	% d'Autochtones 2024-2025	Autochtones : % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans (2022-2025)	% de personnes en situation de handicap 2024-2025	Personnes en situation de handicap : % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans (2022-2025)	% de membres de minorités visibles 2024-2025	Membres de minorités visibles : % de représentation liée à l'objectif d'embauche après 3 ans (2022-2025)
Cadres supérieurs	57,1 %	48,2 %	0,0 %	4,0 %	Surpassé	9,1 %	Inférieur	21,3 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	57,1 %	48,2 %	0,0 %	4,0 %	10,7 %	9,1 %	17,9 %	21,3 %
Personnel professionnel	46,4 %	55,0 %	2,5 %	4,0 %	5,6 %	9,1 %	25,3 %	23,2 %
Personnel semi-professionnel et technique	36,7 %	52,9 %	Inférieur	4,2 %	Inférieur	9,1 %	28,6 %	21,3 %
Personnel administratif et de bureau principal	86,1 %	82,4 %	Inférieur	4,0 %	Inférieur	10,0 %	27,8 %	21,3 %
Personnel de bureau	86,5 %	68,7 %	0,0 %	4,2 %	0,0 %	9,3 %	Inférieur	21,9 %

Les objectifs d'embauche de 2022 à 2025 ont tenu compte de l'écart de représentation 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 dépassé 9 des 24 (37,5 %) objectifs d'embauche des CPEME pour 2022 à 2025. Plus particulièrement :

- les femmes ont dépassé les objectifs d'embauche dans 4 des 6 CPEME (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres, personnel administratif et de bureau principal, et personnel de bureau)
- la représentation des Autochtones était en deçà des objectifs d'embauche dans les 6 CPEME
- les personnes en situation de handicap ont dépassé les objectifs d'embauche dans 2 des 6 CPEME (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres)
- les membres de minorités visibles ont dépassé les objectifs d'embauche dans 3 des 6 CPEME (personnel professionnel, personnel semi-professionnel et technique, et personnel administratif et de bureau principal)

Tableau C : Représentation des GDEE selon les CPEME

Représentation au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	% total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	21	2,1	12	57,1	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Cadres intermédiaires et autres cadres	56	5,6	32	57,1	0	0,0	6	10,7	10	17,9
Personnel professionnel	726	72,8	337	46,4	18	2,5	41	5,6	184	25,3
Personnel semi-professionnel et technique	49	4,9	18	36,7	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	14	28,6
Personnel administratif et de bureau principal	108	10,8	93	86,1	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	30	27,8
Personnel de bureau	37	3,7	32	86,5	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Total	997	100,0	524	52,6	22	2,2	56	5,6	244	24,5

* 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 en fait foi le tableau C, la CPEME la plus représentée à la CCSN est celle du personnel professionnel, qui représente 72,8 % du nombre total de membres du personnel. C'est surtout dans ce groupe que la CCSN embauche du personnel scientifique et technique spécialisé dans le domaine nucléaire. Les Autochtones sont pleinement représentés dans la catégorie du personnel professionnel (99,2 % de la DMT). Bien qu'il y ait eu une augmentation de la représentation des femmes, des membres de minorités visibles et des personnes en situation de handicap dans cette catégorie par rapport aux années précédentes, ces groupes demeurent sous-représentés (84,4 %, 86,2 % et 44,5 % de la DMT, respectivement). Voir les tableaux 4 à 7 en annexe pour obtenir des renseignements supplémentaires.

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

Cette section résume les nouvelles embauches, les promotions, les départs et les échelles salariales du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

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 83 nouveaux membres du personnel en 2024-2025. Dans l'ensemble, 59 % 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 4 CPEME : cadres intermédiaires et autres cadres, personnel semi-professionnel et technique, personnel administratif et de bureau

principal, et personnel de bureau. Le taux d'embauche des femmes était inférieur à la DMT dans les 2 autres CPEME : cadres supérieurs et personnel professionnel.

Le taux d'embauche global des Autochtones était inférieur (pourcentage supprimé) à la DMT. Il dépassait la DMT dans 1 CPEME, celui du personnel semi-professionnel et technique, mais il était inférieur dans les 5 autres, soit les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres cadres, le personnel professionnel, le personnel administratif et de bureau principal et le personnel de bureau.

Le taux d'embauche global des personnes en situation de handicap (10,8 %) était inférieur à la DMT. Le taux d'embauche des personnes en situation de handicap était supérieur à la DMT dans les CPEME des cadres intermédiaires et autres cadres, du personnel professionnel, du personnel administratif et de bureau principal, mais inférieur à la DMT pour toutes les autres catégories.

Dans l'ensemble, 26,5 % des nouveaux membres du personnel faisaient partie d'une minorité visible, ce qui est légèrement inférieur à la DMT (26,8 %). Le taux d'embauche était supérieur à la DMT dans 3 CPEME : cadres intermédiaires et autres cadres, personnel semi-professionnel et technique, et personnel administratif et de bureau principal. Il était inférieur à la DMT dans les 3 autres CPEME : cadres supérieurs, personnel professionnel et personnel de bureau.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les taux d'embauche, veuillez-vous reporter au tableau 8 de l'annexe.

Promotions

À la CCSN, les promotions suivent un processus de dotation officiel. En tout, 93 personnes ont été promues au sein de l'organisation en 2024-2025, soit le même nombre qu'en 2023-2024. Des promotions ont eu lieu dans les 4 GDEE.

Dans l'ensemble, 56 femmes ont été promues. Le taux de promotion des femmes était supérieur à leur représentation interne (60,2 % contre 52,6 %). Les femmes ont été promues dans 5 CPEME (cadres supérieurs, personnel professionnel, personnel semi-professionnel et technique, personnel administratif et de bureau principal, et personnel de bureau), la plupart de ces promotions (43) ayant eu lieu dans la CPEME du personnel professionnel.

Il y a eu certaines promotions chez les Autochtones (données supprimées). Le taux de promotion des Autochtones est supérieur à leur représentation interne (2,2 %). Ces personnes ont été promues dans les CPEME suivantes : personnel professionnel, et personnel administratif et de bureau principal.

Il y a eu certaines promotions chez les personnes en situation de handicap, mais selon un taux inférieur (pourcentage supprimé) à leur représentation interne. Ces personnes ont été promues dans les CPEME suivantes : personnel professionnel, et personnel administratif et de bureau principal.

En tout, 22 membres de minorités visibles ont été promus. Le taux global de promotion des membres de minorités visibles était inférieur à leur représentation interne (23,7 % contre 26,8 %). Les promotions ont eu lieu principalement dans la CPEME du personnel professionnel, le

reste visant les catégories des cadres intermédiaires et autres cadres, du personnel administratif et de bureau principal, ainsi que du personnel de bureau.

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

Départs

En 2024-2025, 53 membres du personnel ont quitté la CCSN, ce qui représente une diminution par rapport aux 61 départs survenus en 2023-2024. Ces départs ont été observés dans les 4 GDEE.

Le taux de départ chez les femmes était légèrement supérieur à leur représentation interne (52,8 % contre 52,6 %). Les 28 femmes qui ont quitté l'organisation provenaient de la plupart des CPEME, la majorité (16) provenant de la catégorie du personnel professionnel. Ces 28 femmes occupaient toutes un poste de durée indéterminée. Parmi les motifs expliquant ces départs, les départs à la retraite représentent 39 %, les départs en vue d'occuper un emploi dans un autre ministère (p. ex. promotion ou mutation latérale) représentent 29 % et les départs en vue d'occuper un emploi externe ou pour des raisons personnelles représentent le reste.

Le taux de départs chez les Autochtones était supérieur (pourcentage supprimé) à leur représentation interne. Ceux qui sont partis provenaient de 2 CPEME. 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 chez les personnes en situation de handicap était légèrement supérieur (pourcentage supprimé) à leur taux de représentation interne. Ceux qui sont partis provenaient de 2 CPEME. Les personnes en situation de handicap qui ont quitté un poste de durée indéterminée l'ont fait soit pour prendre leur retraite, soit pour occuper un emploi à l'extérieur.

Le taux de départ des membres de minorités visibles était inférieur à leur représentation interne (11,3 % contre 24,5 %). Les 6 membres de minorités visibles qui ont quitté l'organisation provenaient de 3 CPEME : cadres intermédiaires et autres cadres, personnel professionnel et personnel semi-professionnel et technique. Ces 6 personnes ont toutes quitté des postes de durée indéterminée, et la majorité est partie soit pour prendre sa retraite, soit pour des raisons personnelles.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les départs, veuillez-vous reporter au tableau 10 de l'annexe.

Rémunération

Comme la CCSN dispose de professionnels hautement spécialisés dans toute l'organisation, environ 70 % du personnel a gagné 100 000 \$ ou plus en 2024-2025, comparativement à 56 % au cours de l'exercice précédent. Cette croissance est en partie attribuable à une nouvelle convention collective signée en mai 2024.

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

- 45,1 % étaient des femmes

- 1,6 % étaient des Autochtones
- 5,4 % étaient des personnes en situation de handicap
- 24,6 % 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 52,6 % de l'effectif de l'organisation, mais seulement 45,1 % du personnel qui gagne 100 000 \$. Comme l'illustre le tableau 3 (annexe A), cela est attribuable à la plus grande représentation des femmes dans les CPEME du personnel administratif et de bureau principal (86,1 %) et du personnel de bureau (86,5 %). Les femmes représentent 46,5 % de la CPEME du personnel professionnel, qui est la catégorie la plus importante à la CCSN.

Pour obtenir des données plus détaillées sur les échelles salariales, veuillez-vous reporter au 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 reste encore du travail à faire. Ce travail, de concert avec les efforts déployés par les réseaux d'employés, les possibilités continues d'apprentissage libre visant à accroître la sensibilisation et la compréhension de l'expérience professionnelle des collègues ainsi que l'intégration d'indicateurs de comportement inclusif relatifs à la sélection et au rendement des cadres, permettront non seulement d'améliorer la représentation et le maintien en poste 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 plusieurs activités en 2024-2025.

- Des séances d'apprentissage libre ont été offertes à tous les membres du personnel afin de les sensibiliser aux sujets suivants :
 - Mois de l'histoire des Noirs
 - Comment cultiver ensemble une culture de la bienveillance au travail
 - Comment être un allié ou une alliée (avec la Fondation autochtone de l'espoir)
 - Langues officielles
 - Équité salariale à la CCSN
- Le président a envoyé un message à l'ensemble du personnel sur la nécessité de faire front commun pour promouvoir un milieu de travail inclusif. Ce message réaffirmait notre engagement mutuel à favoriser un environnement respectueux, équitable et inclusif où chaque voix est reconnue et où chaque personne éprouve un sentiment d'appartenance.
- Afin de leur permettre d'orienter leur processus décisionnel, tous les gestionnaires ont eu accès (par l'entremise de tableaux de bord Power BI) aux données sur l'effectif pour leur unité opérationnelle, y compris les données sur la représentation.
- L'équité, la diversité et l'inclusion constituent un point permanent à l'ordre du jour des réunions du Comité de consultation patronale-syndicale, ce qui reflète leur importance continue dans le cadre des priorités organisationnelles.

- Pendant la Semaine nationale de la fonction publique, la CCSN a tenu son événement annuel durant lequel les réseaux d'employés installent des kiosques pour permettre au personnel d'en apprendre davantage sur chaque réseau.
- La *Directive sur le travail en isolement* de la CCSN souligne l'importance de mettre en œuvre des mesures de contrôle visant à assurer la sécurité sans toutefois renforcer les pratiques discriminatoires.
- Des outils de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ont été conçus dans une optique d'inclusion; les scénarios et les exemples utilisés dans la documentation de formation sont intentionnellement neutres afin d'éviter le renforcement des stéréotypes.
- Une série d'articles sur l'équité, la diversité et l'inclusion sur les initiatives connexes a été publiée dans *Synergie*, le bulletin interne de la CCSN. Voici une liste de certains de ces articles :
 - La signification d'*etuaptmumk*, ou l'approche à double perspective, et la façon dont elle peut améliorer les processus de la CCSN
 - Journée internationale des personnes en situation de handicap et mises à jour de la CCSN sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation
 - Une terminologie respectueuse pour bâtir des relations
 - Chemins vers l'alliance avec les Autochtones
 - Mois de l'histoire des Noirs
 - Du Canada au reste du monde : Célébrons la Journée du chandail rose
 - Modernisation de la *Loi sur les langues officielles* et des profils linguistiques des postes
 - Célébration de la Journée internationale des femmes
 - Ce que vous devez savoir sur la reconnaissance des droits territoriaux
- Diverses initiatives de sensibilisation ont été entreprises pour favoriser l'inclusion et la participation des personnes en situation de handicap et des communautés autochtones. Parmi les principales initiatives, on note les suivantes :
 - Salon de l'emploi pour étudiants autochtones à l'Université de la Saskatchewan, 2025
 - Salon de l'emploi de la Ottawa Aboriginal Coalition, 2024
 - Foire sur l'énergie de la Première Nation de Curve Lake, 2024
 - MAMU! Salon de l'emploi des Premières Nations et des Inuit, 2025
 - Conférence annuelle du Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), 2024
 - Salon de l'emploi pour les étudiants en situation de handicap à l'Université Concordia, 2024
 - Salon de l'emploi des jeunes noirs dans les STIM, 2025
 - Emploi d'été pour les Autochtones, 2024 et 2025
 - Répertoire d'étudiants en situation de handicap, 2025
- Des séances Parlons technique ont continué d'être organisées pour fournir des renseignements sur les fonctions d'accessibilité des outils de l'environnement numérique de la CCSN (MS365).

S'appuyant sur ses initiatives fondamentales en matière d'EDI, la CCSN a élargi son champ d'action pour englober des efforts d'inclusion plus vastes qui ont permis de s'attaquer aux obstacles systémiques et de favoriser un environnement plus accessible et accueillant pour tous.

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 d'équité, de diversité et d'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 de la CCSN 2022-2025](#) a été publié en décembre 2022. Le Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 de la CCSN a été publié en décembre 2024.

Ce plan sert de feuille de route pour l'accessibilité à la CCSN jusqu'en 2025. La CCSN a réalisé d'importants progrès dans la mise en œuvre des mesures établies dans le plan, mais il en reste encore beaucoup à faire. Le Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 présente une mise à jour de la progression des objectifs énoncés dans le plan sur l'accessibilité. Sur les 48 mesures prévues, 15 ont été achevées, 30 sont en cours ou mises en place de façon continue et 3 seront achevées d'ici la fin de 2025. L'organisation avance dans la bonne direction et continuera de créer 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'orienter la mise en œuvre du plan et ses versions futures.

La CCSN publiera un plan sur l'accessibilité actualisé d'ici décembre 2025 afin de tenir compte du travail accompli jusqu'à maintenant et des nouvelles mesures à prendre pour éliminer plus d'obstacles dans les secteurs prioritaires.

Réseaux d'employés

Les réseaux d'employés 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, plusieurs initiatives clés sont en cours pour soutenir ces réseaux. L'une des étapes principales consistait à redéfinir les rôles et responsabilités des champions et présidents des réseaux pour s'assurer que les personnes visées reçoivent le soutien adéquat leur permettant d'exécuter leurs fonctions de direction avec succès. Cette relance marque le prochain chapitre de notre démarche visant à promouvoir une organisation axée sur l'inclusion où chaque personne se sent prise en considération, entendue et reconnue.

Mobilisation des leaders de la CCSN

En janvier 2025, les responsables des réseaux d'employés ont participé à une séance d'accueil en compagnie du nouveau président de la CCSN. Au cours de cette rencontre, ils ont présenté les objectifs et les activités des réseaux d'employés et ont échangé leurs points de vue sur les possibilités d'amélioration organisationnelle sous l'angle des réseaux.

Augmentation de la visibilité et de la mobilisation

En février 2025, les réseaux d'employés ont lancé une page Viva Engage dédiée. Cette initiative vise à accroître la visibilité des réseaux dans l'ensemble de l'organisation et à offrir une nouvelle plateforme interactive pour la discussion, la collaboration et la mobilisation des membres.

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 l'organisation un milieu de travail sûr, sain, diversifié et inclusif et de l'améliorer. En 2024-2025, le Réseau de l'accessibilité a axé ses efforts sur ce qui suit :

- intégration d'un nouveau coprésident
- mise en place d'un format et d'objectifs adaptés
- liaison avec le réseau fédéral de l'accessibilité
- organisation de séances d'apprentissage sur divers sujets liés à l'accessibilité et participation aux journées ou aux semaines commémoratives
- communication de commentaires aux planificateurs d'événements annuels sur les considérations relatives à l'accessibilité à ces événements
- lancement d'une page Viva Engage dédiée à l'accessibilité qui servira d'espace pour échanger avec les membres du réseau et le personnel de la CCSN sur les possibilités et défis liés à l'accessibilité, pour communiquer des ressources, etc.
- communication de conseils et d'astuces sur l'utilisation des fonctions d'accessibilité intégrées aux nouveaux outils numériques
- participation aux activités de consultation visant à façonner les plans, politiques et programmes de la CCSN sur l'accessibilité

Réseau des employés noirs

La mission du Réseau des employés noirs (REN) est de créer et de maintenir un environnement qui favorise le dialogue ouvert, de contribuer à faire de la CCSN un endroit sûr pour tenir des conversations complexes et parfois difficiles sur le racisme systémique envers les Noirs, et de s'assurer que la CCSN demeure une organisation exempte d'obstacles pour les personnes noires, autochtones et racisées. En 2024-2025, le REN a axé ses efforts sur ce qui suit :

- participation au Réseau intergouvernemental des employés noirs et communication avec d'autres réseaux fédéraux d'employés noirs
- liaison avec d'autres réseaux d'employés afin d'échanger de l'information, de favoriser des intérêts communs, de coordonner les efforts et d'offrir du soutien
- accueil de 2 nouveaux champions et de 2 nouveaux coprésidents

- participation à une rencontre avec le président Tremblay pour lui faire part des objectifs du REN en 2025
- lancement de la page Viva Engage dédiée au REN pour communiquer des ressources, tenir les membres et le personnel informés, établir des liens avec les collègues, recueillir des idées, mettre en commun de l'expérience et renforcer l'appartenance
- célébration du Mois de l'histoire des Noirs, en collaboration avec la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada et organisation d'une conférence sur la situation des femmes immigrantes et les organismes qui soutiennent les communautés mal desservies
- organisation d'une journée portes ouvertes pour présenter les nouveaux co-champions et co-présidents et offrir un espace propice à la mise en commun d'expérience et d'idées en vue d'activités futures du réseau
- collaboration à des événements avec le Réseau de la diversité et le Réseau de la fierté afin d'établir des relations, de promouvoir les intérêts communs et de coordonner les efforts

Réseau de la diversité

Le Réseau de la diversité vise à offrir à ses membres une tribune leur permettant de discuter des enjeux liés à l'amélioration de l'expérience professionnelle des membres du personnel issus de la diversité. En intégrant de nouvelles voix issues de la diversité, le Réseau de la diversité se joint à d'autres réseaux d'employés dans l'objectif commun de favoriser un milieu de travail sûr et inclusif. En 2024-2025, le Réseau de la diversité a axé ses efforts sur ce qui suit :

- intégration d'un nouveau champion (juin 2024)
- alimentation du clavardage interne sur Teams qui sert de forum de discussion ouvert à tous les membres et qui représente un moyen pour l'équipe centrale de diffuser des renseignements et de mobiliser les membres
- liaison avec d'autres réseaux d'employés pour échanger de l'information et poursuivre des intérêts communs (en cours)
- mobilisation des membres pour l'établissement des priorités de l'exercice (avril 2024)
- présentation du Réseau de la diversité et de ses activités aux nouveaux étudiants et nouvelles étudiantes du programme coopératif (mai 2024) et transmission d'un message à l'ensemble du personnel dans le cadre de la Journée canadienne du multiculturalisme, y compris une introduction sur l'intersectionnalité (juin 2024)
- tenue d'un kiosque incluant un élément interactif proposant aux visiteurs de répondre à la question « Qu'est-ce que la diversité pour vous? » lors de l'événement annuel de la CCSN (juin 2024)
- maintien d'un espace sûr où les membres peuvent échanger les uns avec les autres, mettre en commun leur expérience et rencontrer de nouveaux membres du personnel dans l'ensemble de l'organisation, ce qui incluait l'organisation de séances d'accueil et de cafés-causeries en novembre 2024 et février 2025

Réseau des employés autochtones

Le Réseau des employés autochtones vise à offrir à ses membres une tribune leur permettant de tenir des discussions constructives sur les enjeux à l'interne ayant une incidence sur les communautés autochtones. De plus, il constitue, pour la CCSN et ses membres, une ressource pour l'échange de points de vue sur la culture autochtone, le savoir traditionnel, les services offerts et plus encore. En 2024-2025, le Réseau des employés autochtones a axé ses efforts sur ce qui suit :

- intégration d'un nouveau champion
- création d'un nouveau poste d'« allié interne » au sein du réseau
- nomination d'un nouveau secrétaire (2025)
- annonce des thèmes annuels (juin), le thème de 2024 étant l'alliance et le thème de 2025 étant la sensibilisation à la perspective autochtone
- élaboration des énoncés de perspective pour fournir de l'orientation sur la mise en œuvre des politiques de la CCSN de manière à tenir compte du point de vue autochtone
- sensibilisation de la direction et du personnel de la CCSN en ce qui a trait au mandat de réconciliation et aux changements dans l'approche des questions autochtones afin d'améliorer le milieu de travail de la CCSN
- élaboration d'un plan stratégique pour le maintien des activités principales
- exploitation de l'intendance, du mentorat et de l'alliance pour soutenir les coprésidents, les dirigeants et les autres membres dans leurs initiatives et dans la mise en commun de leur expérience afin de renforcer les connaissances de l'organisation
- sensibilisation du personnel de la CCSN en ce qui a trait aux enjeux et aspirations autochtones, à la prestation de services consultatifs et d'aide en matière de ressources humaines et d'embauche, et à la participation 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 problèmes 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, on note les suivants :

- intégration de nouveaux coprésidents
- organisation d'une conférence très courue mettant en vedette la drag queen Selena Vyle
- collaboration avec la DRH pour l'ajout de titres non genrés au profil d'information personnelle
- diffusion de communications dans le cadre des journées de commémoration et de sensibilisation 2ELGBTQIA+
- animation de sorties sociales pour la fierté en hiver et en été
- achat d'épinglettes de pronoms et de drapeaux de la fierté progressiste pour le personnel de la CCSN
- promotion de l'utilisation des pronoms dans Teams

- établissement de liens avec d'autres réseaux fédéraux de la fierté par l'entremise du Comité des présidents du Réseau de la fierté de la fonction publique

Réseau des femmes en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (FESTIM)

Le Réseau FESTIM de la CCSN continue de s'appuyer sur les bases solides établies par l'initiative FESTIM lancée en 2019 pour encourager les filles et les femmes à poursuivre des études et des carrières dans le domaine des STIM, accroître la présence des femmes dans des rôles liés aux STIM à la CCSN et mieux faire connaître leurs contributions à l'échelle du gouvernement, de l'industrie et du milieu universitaire.

Bien que l'initiative FESTIM se soit officiellement conclue à l'automne 2024, ses retombées perdurent grâce au Réseau FESTIM qui demeure une tribune dynamique et inclusive où l'ensemble du personnel de la CCSN peut :

- mettre en commun de l'expérience dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques
- s'inspirer les unes des autres et renforcer la confiance
- donner aux femmes les moyens d'entreprendre et de faire progresser leur carrière
- accroître la visibilité des femmes dans les domaines des STIM

En 2024-2025, le Réseau FESTIM a contribué à la réalisation de ces objectifs de la façon suivante :

- établissement de nouveaux liens avec le World Institute for Nuclear Security et le ministère de la Défense nationale
- organisation d'une collecte de produits d'hygiène pour Cornerstone Housing
- lancement de la nouvelle page Viva Engage et du nouveau site SharePoint du Réseau FESTIM
- appui à la table ronde Femmes en STIM organisée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Le Réseau FESTIM reflète également l'esprit des 3 piliers de l'initiative FESTIM – la recherche, l'encadrement et le mentorat, ainsi que la promotion – en continuant à :

- promouvoir des occasions de recherche et de partenariats utiles (p. ex. avec l'Université Carleton et le Conseil national de recherches du Canada)
- appuyer le perfectionnement professionnel grâce à des programmes de mentorat ayant rejoint plus de 60 participantes
- préconiser l'équité entre les genres en collaborant avec des organisations nationales et internationales, notamment le Groupe de haut niveau de l'Agence pour l'énergie nucléaire sur la promotion de l'équilibre entre les genres dans le secteur nucléaire, et au moyen d'ateliers sur les STIM à l'intention des filles autochtones

Ensemble, le Réseau FESTIM et les retombées de l'initiative FESTIM représentent l'engagement continu de la CCSN à l'égard de l'équité entre les genres, du perfectionnement professionnel et

du leadership pour les femmes dans le secteur nucléaire et au sein des communautés scientifiques en général.

Culture de sûreté réglementaire

La CCSN dispose de nombreux mécanismes et espaces 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 coordonnateur du Système interne de gestion des conflits (SGIC), l'agent principal chargé de la divulgation (qui relève de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*) et le conseiller principal en éthique. Les mécanismes comprennent les représentants syndicaux, l'équipe des relations de travail, l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (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 (PAEF), les conseillers et conseillères en santé et sécurité au travail et 3 mécanismes visant à soutenir l'intégrité scientifique dans un environnement de réglementation.

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 individuel de ces derniers, ainsi que sur le rendement à l'échelle de l'organisation, en matière de sûreté. Les actions et les comportements liés à l'EDI constituent des éléments importants de la stratégie de la CCSN en matière d'effectif et de milieu de travail et contribuent 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 de 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
- Directive sur les mesures d'adaptation en milieu de travail
- Politique de la porte ouverte
- Politique sur les conflits d'intérêts
- 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'opinions professionnelles
- Processus en cas de désaccord
- Processus des possibilités d'amélioration
- Processus pour publier et afficher des documents techniques ou des articles de revues
- Système de gestion informelle des conflits
- Tables rondes du personnel dirigées par la direction
- Discussions dans les assemblées générales à l'échelle de la CCSN dirigées par le président
- Sondages Prendre le pouls
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
- Bureau des valeurs et de l'éthique
- Pages Viva Engage de communautés de pratique
- Réseaux d'employés

Analyse comparative entre les sexes Plus

La CCSN applique l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) aux domaines liés au travail pour lesquels le gouvernement du Canada a établi des exigences en la matière. Ces domaines sont les suivants :

- l'élaboration, la mise en œuvre et l'examen des règlements
- la réalisation d'évaluations
- l'élaboration de propositions au Cabinet (comme les présentations au Conseil du Trésor et les mémoires au Cabinet)

La CCSN étend l'application de l'ACS Plus au-delà des domaines visés par le mandat pour inclure d'autres activités qui pourraient en profiter, comme son modèle de travail hybride, le cadre de réglementation, la mobilisation des Autochtones et les activités de communication. La décision d'entreprendre une ACS Plus pour des projets organisationnels est déterminée au cas par cas.

En 2024-2025, le centre de responsabilité ACS Plus de la CCSN a continué d'agir à titre de centre d'expertise de l'organisation en fournissant des conseils relatifs à l'ACS Plus, en assurant la liaison avec d'autres ministères et organismes et en dirigeant l'intégration, la promotion, la surveillance et la déclaration des activités connexes. Tout au long de l'année, le personnel du centre de responsabilité de l'ACS Plus a participé au groupe de travail interministériel de l'ACS Plus sur l'environnement et la science, dirigé par Environnement et Changement climatique Canada. De plus, le directeur général de la planification stratégique a agi à titre de champion ministériel intérimaire de l'ACS Plus.

En 2024-2025, 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 activités d'apprentissage liées à l'ACS Plus par l'entremise de son bulletin interne et de ses pages intranet. 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. De plus, on s'attend du personnel qu'il démontre les compétences comportementales clés (CCC) de la CCSN : adopter les valeurs de la CCSN et être un exemple, être responsable et obtenir des résultats, collaborer efficacement avec les autres et s'investir dans sa croissance professionnelle et son leadership 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. Il est recommandé aux comités d'embauche qui en sont à leur première expérience de suivre une formation sur la façon de réduire les préjugés dans les décisions d'embauche.

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 direction (vice-présidents/vice-présidentes et président), on rappelle au Comité les diverses formes de préjugés personnels et la façon dont ces préjugés 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 de ces préjugés sur leurs perceptions et leur prise de décisions. Dans le cadre de leurs responsabilités 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. Les membres actuels de la haute direction, ainsi que les personnes identifiées comme successeurs potentiels, reçoivent les données sur les langues officielles et l'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cela permet de s'assurer que le Comité de direction connaît et surveille les domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés et ceux qui nécessitent une attention particulière. Pour que le Comité puisse réaliser cette surveillance 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 la mesure du rendement du modèle de travail flexible, 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 2 séances de discussion ouvertes en 2024-2025. 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 à l'Équipe de direction des questions « Demandez-moi n'importe quoi ». Ces questions et les 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. Parmi les sujets abordés lors de ces réunions :

- présentation du président de la CCSN, Pierre Tremblay
- retour sur les réalisations

Consultations

Les leaders et les représentants du Groupe de réglementation nucléaire (NUREG) rencontrent régulièrement la direction de la CCSN et la DRH pour discuter des questions relatives aux pratiques d'emploi, comme l'EDI et 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 professionnel.

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

La CCSN appuie l'ensemble du personnel dans l'apprentissage de la langue seconde. C'est pourquoi l'organisation a conclu avec 9 écoles de langues un arrangement en matière d'approvisionnement qui met l'accent sur les langues officielles du Canada, soit l'anglais et le français. Le personnel de la CCSN parle diverses langues, et la CCSN reconnaît que la langue maternelle de certains membres de son personnel n'est ni l'anglais ni le français.

En plus d'offrir au personnel des possibilités de formation en langue seconde, la CCSN a mis en œuvre sa Stratégie triennale sur les langues officielles 2023-2026. Cette Stratégie oriente les efforts déployés par l'organisation en vue de créer un milieu de travail bilingue pour son personnel et de satisfaire aux exigences de la *Loi sur les langues officielles*. Elle s'articule autour de 3 grands piliers, soit la communication, le leadership et la gouvernance, et définit 9 domaines prioritaires assortis de mesures connexes. Des présentations dans le cadre d'une séance d'apprentissage libre ont été offertes à la direction et au personnel au début de 2024 afin de les sensibiliser aux responsabilités individuelles en matière de langues officielles. D'autres séances d'apprentissage libre seront offertes au personnel tout au long de 2025; elles porteront sur des thèmes comme l'insécurité linguistique et la dotation en ce qui a trait aux langues officielles. Un guide des pratiques exemplaires à l'intention des gestionnaires sera lancé, soulignant le soutien offert au personnel durant sa formation en langue seconde. De plus, la CCSN continue d'investir dans le PAEF. 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 existe pour les demandes qui ne relèvent pas des compétences linguistiques des

fournisseurs de services de la CCSN; ce service permet d'offrir une interprétation immédiate par téléphone dans plus de 200 langues. Le PAEF propose également au personnel autochtone l'accès à des services offerts par des Aînés, ainsi que la prestation de soutien et de conseils adaptés sur le plan culturel.

La CCSN s'est également procuré de la documentation afin de permettre au personnel d'améliorer ses connaissances en matière d'inclusion. L'utilisation de la bibliothèque en nuage, qui comprend des livres électroniques et des livres audio dans les deux langues officielles, demeure populaire auprès du personnel. La plateforme en ligne offre divers documents sur l'EDI. Le personnel a emprunté des livres électroniques et des livres audio 88 fois en 2024-2025. Parmi les titres les plus populaires, citons les suivants (en anglais seulement) :

- *American Nations – A History of the Eleven Rival Regional Cultures of North America*, par Colin Woodard
- *The Prettiest Star*, par Carter Sickels
- *The Serviceberry*, par Robin Wall Kimmerer
- *Love After the End*, sous la direction de Joshua Whitehead
- *Anxiety at Work*, par Adrian Gostick et Chester Elton
- *Stumbling Towards Inclusion*, par D^r Priya Nalkur
- *Into Thin Air*, par Jon Krakauer

La CCSN continue également de doter le personnel et les gestionnaires de compétences fondamentales pour qu'ils 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 13 séances de formation sur les conversations courageuses à 96 membres du personnel. 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 23 personnes 4 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 programmes pertinents, la CCSN offre au personnel les moyens de se sentir à l'aise de poser des questions, d'exprimer des divergences d'opinions ainsi que de fournir et recevoir de la rétroaction. La CCSN investit dans les compétences qui contribuent au développement de la confiance ainsi qu'au renforcement de la sécurité psychologique au sein de l'équipe et de l'organisation pour faire en sorte que les gens se sentent reconnus et respectés. En outre, ces offres renforcent la capacité de l'effectif à gérer ses relations et ses interactions avec les titulaires de permis.

La CCSN s'efforce d'assurer 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 :

- organisé en mai une semaine combinant les thèmes de la santé et sécurité et de la santé mentale en collaboration avec l'équipe de la Sécurité interne
- utilisé les services du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée pour répondre aux besoins individuels en matière d'adaptation; cette approche proactive favorise un milieu de travail inclusif et accessible pour tout le personnel
- veillé à ce que les avis de prévention du harcèlement et de la violence puissent être soumis de diverses façons (anonymement, par courriel dans les 2 langues officielles)
- continué d'offrir à l'ensemble du personnel des séances de conseils en ergonomie proactive, virtuellement et en personne, ainsi que des évaluations complètes de l'ergonomie
- offert 2 séances « L'esprit au travail » aux gestionnaires et au personnel
- fait la promotion des politiques, programmes, ressources et outils disponibles à l'appui de la santé mentale et du bien-être du personnel (PAEF, plateforme numérique pour le mieux-être d'Homewood Pathfinder, 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 (p. ex. Semaine de sensibilisation à la santé mentale, Mois de la santé au travail en octobre et pauses mensuelles pour la santé mentale). Les activités comprenaient notamment ce qui suit :
 - Conférencier : Parcours vers le mieux-être – une étape à la fois
 - Courriel à tout le personnel : campagne Bell Cause pour la cause
 - Sensibilisation à la Journée du chandail rose
 - Conférencier : Cibler l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail
 - Conférencier : Relations respectueuses en milieu de travail
 - Conférencier : Vaincre la stigmatisation
 - Table ronde avec les champions des réseaux de la CCSN – Créer un milieu de travail sain

Conclusion

En 2024-2025, l'effectif global de la CCSN a dépassé la DMT dans 1 GDEE, soit celui des femmes. Les membres de minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap étaient sous-représentés, malgré une légère augmentation de la représentation dans 2 GDEE, soit ceux des personnes en situation de handicap et des membres de minorités visibles. Cette sous-représentation dans ces groupes 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 élaboré sa stratégie quinquennale sur l'EDI. Elle surveillera les progrès réalisés à l'aide d'indicateurs de rendement clés (IRC) inclus dans le plan de mise en œuvre. Ces IRC incluent le Rapport sur la santé organisationnelle (qui aide à cerner les risques en milieu de travail et au sein de l'effectif et à accroître la sensibilisation à cet égard), le SAFF, les résultats aux questions du sondage Prendre le pouls, et d'autres indicateurs liés à l'EDI qui se trouvent dans le plan sur l'accessibilité et la Stratégie sur les 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 progresser sa stratégie sur l'EDI grâce à une collaboration continue avec les principales parties intéressées à l'interne. Cela comprend la mise en œuvre de mesures ciblées visant à améliorer la capacité de l'organisation d'attirer et de retenir des personnes provenant des GDEE.

En s'associant au Bureau des valeurs et de l'éthique, au NUREG et aux réseaux d'employés, et en respectant son engagement à tenir des séances d'apprentissage libre sur l'inclusion, le racisme et la marginalisation, la CCSN vise non seulement à améliorer la représentation des groupes en quête d'équité, mais aussi à favoriser une culture de travail respectueuse, inclusive et empreinte de confiance.

Annexe A : Tableaux de données sur la représentation de l'effectif au 31 mars 2025

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 2025	N ^{bre} à la CCSN	% de la CCSN	% de la DMT**	Représentation à la CCSN en % de la DMT**
Femmes	524	52,6	48,2	109,0
Autochtones	22	2,2	4,2	52,5
Personnes en situation de handicap	56	5,6	12,3	45,7
Membres de minorités visibles	244	24,5	26,8	91,3

* Source : Recensement du Canada de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022

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

Représentation au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Alberta	10	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
RCN	914	492	53,8	19	2,1	51	5,6	228	24,9
Nouveau-Brunswick	7	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0
Ontario (à l'exception de la RCN)	8	17	37,0	0	0,0	SUP*	SUP*	12	26,1
Québec	46	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Saskatchewan	12	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Total	997	524	52,6	22	2,2	56	5,6	244	24,5

* 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 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	% total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	21	2,1	12	57,1	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Cadres intermédiaires et autres cadres	56	5,6	32	57,1	0	0,0	6	10,7	10	17,9
Personnel professionnel	726	72,8	337	46,4	18	2,5	41	5,6	184	25,3
Personnel semi-professionnel et technique	49	4,9	18	36,7	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	14	28,6
Personnel administratif et de bureau principal	108	10,8	93	86,1	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	30	27,8
Personnel de bureau	37	3,7	32	86,5	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*

Total	997	100,0	524	52,6	22	2,2	56	5,6	244	24,5
-------	-----	-------	-----	------	----	-----	----	-----	-----	------

* 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 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	21	12	57,1	30,4	188,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	56	32	57,1	40,3	141,8
Personnel professionnel	726	337	46,4	55,0	84,4
Personnel semi-professionnel et technique	49	18	36,7	55,3	66,4
Personnel administratif et de bureau principal	108	93	86,1	80,9	106,4
Personnel de bureau	37	32	86,5	65,8	131,4
Total	997	524	52,6	48,2	109,0

** Source : Recensement du Canada de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022

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

Représentation des Autochtones au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	21	0	0,0	3,2	0,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	56	0	0,0	2,9	0,0
Personnel professionnel	726	18	2,5	2,5	99,2
Personnel semi-professionnel et technique	49	SUP*	SUP*	4,6	SUP*
Personnel administratif et de bureau principal	108	SUP*	SUP*	3,8	SUP*
Personnel de bureau	37	0	0,0	4,4	0,0

Total	997	22	2,2	4,2	52,5
--------------	------------	-----------	------------	------------	-------------

* 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 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022

Tableau 6 : Représentation des personnes en situation de handicap selon la CPEME et la DMT

Représentation des personnes en situation de handicap au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	21	SUP*	SUP*	6,7	SUP*
Cadres intermédiaires et autres cadres	56	6	10,7	6,7	159,9
Personnel professionnel	726	41	5,6	12,7	44,5
Personnel semi-professionnel et technique	49	SUP*	SUP*	13,6	SUP*
Personnel administratif et de bureau principal	108	SUP*	SUP*	15,5	SUP*
Personnel de bureau	37	0	0,0	13,2	0,0
Total	997	56	5,6	12,3	45,7

* 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.

** Source : Recensement du Canada de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022

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

Représentation des membres de minorités visibles au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles	% de la DMT**	Représentation en tant que % de la DMT**
Cadres supérieurs	21	SUP*	SUP*	14,2	SUP*
Cadres intermédiaires et autres cadres	56	10	17,9	22,5	79,4
Personnel professionnel	726	184	25,3	29,4	86,2
Personnel semi-professionnel et technique	49	14	28,6	23,9	119,5
Personnel administratif et de bureau principal	108	30	27,8	22,7	122,4
Personnel de bureau	37	SUP*	SUP*	27,3	SUP*
Total	997	244	24,5	26,8	91,3

* 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 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022

Tableau 8 : Embauches au sein des GDEE selon la CPEME

Embauches au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel professionnel	59	29	49,2	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	12	20,3
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel administratif et de bureau principal	13	11	84,6	0	0,0	SUP*	SUP*	7	53,8
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	83	49	59,0	SUP*	SUP*	9	10,8	22	26,5

* 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 au sein des GDEE selon la CPEME

Promotions au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel professionnel	72	43	59,7	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	17	23,6
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	9	7	77,8	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	0,0	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Total	93	55	60,2	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	22	23,7

* 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 10 : Départs au sein des GDEE selon la CPEME

Départs au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones	N ^{bre} de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	N ^{bre} de membres de minorités visibles	% de membres de minorités visibles
Cadres supérieurs	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel professionnel	35	16	45,7	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
Personnel semi-professionnel et technique	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	SUP*	SUP*
Personnel administratif et de bureau principal	6	6	100,0	0	0,0	SUP*	SUP*	0	0,0
Personnel de bureau	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	53	28	52,8	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	6	11,3

* 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 au sein des GDEE selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$) au 31 mars 2025	N ^{bre} total de membres du personnel	% cumulatif du total des membres du personnel	N ^{bre} de femmes	% de femmes selon l'échelle salariale	% de femmes selon le GDEE	N ^{bre} d'Autochtones	% d'Autochtones selon l'échelle salariale	% d'Autochtones selon le GDEE	Nbre de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap selon l'échelle salariale	% de personnes en situation de handicap selon le GDEE	Nbre 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 \$	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
55 000 - 59 999 \$	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*
60 000 - 64 999 \$	11	1,6 %	9	81,8 %	1,7 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
65 000 - 69 999 \$	21	3,7 %	15	71,4 %	2,9 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	8	38,1 %	3,3 %
70 000 - 74 999 \$	94	13,1 %	79	84,0 %	15,1 %	SUP*	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	22	23,4 %	9,0 %
75 000 - 79 999 \$	33	16,4 %	20	60,6 %	3,8 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	14	42,4 %	5,7 %
80 000 - 84 999 \$	22	18,7 %	9	40,9 %	1,7 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*
85 000 - 89 999 \$	62	24,9 %	42	67,7 %	8,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	13	21,0 %	5,3 %
90 000 - 94 999 \$	31	28,0 %	18	58,1 %	3,4 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	v
95 000 - 99 999 \$	18	29,8 %	12	66,7 %	2,3 %	0	0,0 %	0,0 %	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	SUP*	1,6 %
100 000 \$ et plus	700	100,0 %	316	45,1 %	60,3 %	11	1,6 %	50,0 %	38	5,4 %	67,9 %	172	24,6 %	70,5 %
Total	997	100 %	524	52,6 %	100,0 %	22	2,2 %	100,0 %	56	5,6 %	100,0 %	244	24,5 %	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.