

Rapport annuel de l'équité en matière d'emploi 1998-1999



Commission de contrôle
de l'énergie atomique

Atomic Energy
Control Board

Canada

**COMMISSION DE CONTRÔLE
DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE**

**RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
1998 - 1999**

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 1998-1999

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1999

N° de catalogue : CC172-9/1999

ISBN 0-662-64507-3

Publié par la Commission de contrôle de l'énergie atomique

N° de catalogue de la CCEA : INFO-0710

La reproduction d'un extrait quelconque du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, la reproduction de ce document en tout ou en partie à d'autres fins nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission de contrôle de l'énergie atomique.

Commission de contrôle de l'énergie atomique

280, rue Slater

C.P. 1046, succursale B

Ottawa (Ontario)

K1P 5S9

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

Télécopieur : (613) 992-2915

Courriel : info@atomcon.gc.ca

Site Web : www.aecb-ccea.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	1
Section 1 – INTRODUCTION	3
Section 2 – RÉALISATIONS AU TITRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	4
Section 3 – ANALYSE DES EFFECTIFS.....	6
Données et méthodes	6
Principales constatations – Femmes	8
Principales constatations – Membres d'une minorité visible.....	10
Principales constatations – Autochtones	11
Principales constatations – Personnes handicapées	12
Principales constatations – Classification selon le NR.....	13
Principales constatations – Emplacement géographique	14
Principales constatations – Promotions, départs et embauches.....	15
Principales constatations – Groupe Professionnels.....	16
Section 4 – PERSPECTIVES POUR 1999-2000	17
Annexe I – APPLICATION À LA CCEA DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION NATIONAL DES PROFESSIONS.....	18
Annexe II – PLAN D'ACTION ET RAPPORT D'ÉTAPE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 1999-2000.....	i

RÉSUMÉ

Le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* de la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) pour l'exercice 1998-1999 est le troisième document du genre préparé par la CCEA en conformité avec les obligations prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi). Le présent rapport a pour objectifs de présenter les résultats de l'analyse annuelle des effectifs, de déceler les secteurs au sein desquels les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres d'une minorité visible) sont sous-représentés, de résumer les réalisations de l'organisation au cours de l'année écoulée dans le domaine de la diversification de la main-d'œuvre et de l'équité en matière d'emploi, et de proposer un plan d'action visant à corriger les problèmes de sous-représentation décelés.

La CCEA est fermement déterminée à diversifier la main-d'œuvre, comme en témoigne la série de mesures prises ou d'initiatives lancées durant l'exercice 1998-1999. L'organisation a fait des progrès pour ce qui est de l'élaboration d'une politique sur la diversité de la main-d'œuvre et a pris l'engagement de faire en sorte que les questions relatives à l'équité en matière d'emploi soient prises en compte et intégrées à l'élaboration des futures politiques. Par ailleurs, des mesures ont également été prises afin de mieux faire connaître les questions relatives à la diversité au sein de l'organisation, auprès des employés et des cadres de direction.

Au chapitre de la représentation des quatre groupes désignés au terme de la Loi, les réalisations suivantes ont marqué l'exercice 1998-1999 :

- La représentation des femmes au sein de la CCEA a augmenté pour la troisième année consécutive et elle s'établit à 36,5 %. Cette amélioration est partiellement attribuable au fait que les femmes ont représenté plus de la moitié des nouvelles recrues. Et surtout, la CCEA a réalisé des progrès quant à la sous-représentation des femmes dans le groupe Professionnels, et l'amélioration s'est notamment traduite par une augmentation du nombre de femmes occupant des postes techniques pour une durée indéterminée.
- Pour la troisième année consécutive, la représentation globale des membres d'une minorité visible au sein de l'effectif de la CCEA a augmenté.
- La représentation des Autochtones au service de la CCEA correspond ou est supérieure aux données canadiennes sur la disponibilité, dans cinq des sept groupes de professions.
- Le groupe Professionnels se diversifie, ce qui augure bien de l'avenir de la représentation des quatre groupes désignés aux niveaux des chefs de section, des directeurs et des directeurs généraux.

Malgré ces réalisations importantes, la CCEA reconnaît qu'il y a encore des améliorations à apporter à la représentation des quatre groupes désignés au sein des échelons de la direction et à la représentation des femmes dans le groupe Professionnels (en particulier dans les

domaines techniques). Étant donné que les gestionnaires intermédiaires et supérieurs¹ proviennent de postes techniques du groupe Professionnels, il est primordial que les efforts amorcés se poursuivent pour accroître la représentation des femmes et constater une amélioration de leur représentation, dans les années à venir, au sein des groupes Professionnels, Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires.

La CCEA s'attaquera à ces défis en prenant une série de mesures importantes visant à éclaircir le problème, à élaborer des stratégies efficaces et à instaurer des mesures de correction pratiques. Ces objectifs seront atteints tout en faisant de la diversité un élément fondamental de l'approche de la CCEA en ce qui touche la gestion des ressources humaines.

¹ Les cadres supérieurs sont les directeurs généraux et la Présidente; les cadres intermédiaires sont les directeurs et les gestionnaires. Le groupe Professionnels est formé des superviseurs techniques du groupe Professionnels ainsi que des employés supervisés. Une définition complète figure à la section 3.

Section 1 – INTRODUCTION

Le présent document constitue le troisième *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* que la CCEA présente aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi), laquelle a pour objet :

« De réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et...de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

À titre d'organisme fédéral assujéti à la Loi, la CCEA est tenue de réaliser l'équité en matière d'emploi en adoptant des mesures pour déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi pour les membres des groupes désignés, en instaurant des politiques et des usages positifs, et en veillant à prévoir des mesures raisonnables d'adaptation pour les membres des groupes désignés.

Tous les ans, la CCEA doit s'acquitter d'obligations particulières :

- Effectuer une analyse des effectifs pour déterminer la représentation des membres des quatre groupes désignés.
- Dresser un plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi qui prévoit des politiques et des usages positifs en vue de corriger tout problème de sous-représentation et de supprimer les obstacles à l'emploi.
- Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à corriger tout problème de sous-représentation et à fournir des mesures raisonnables d'adaptation pour pallier aux différences en milieu de travail.

Le présent rapport décrit les mesures adoptées par la CCEA durant l'exercice 1998-1999 en vue de mettre en œuvre un programme efficace d'équité en matière d'emploi et de diversité. Il présente un aperçu des mesures prises par la CCEA en 1998-1999 pour faciliter l'atteinte des objectifs de diversité de l'organisation (voir section 2), un résumé des résultats de l'analyse des effectifs réalisée en 1998-1999 et une comparaison des résultats avec ceux des exercices précédents. Le *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* de la CCEA pour 1999-2000 se trouve à l'annexe II.

Section 2 – RÉALISATIONS AU TITRE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Durant l'exercice 1998-1999, la CCEA a travaillé activement à l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité et à la réalisation de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Loi). Même si ce n'est que la troisième année (1998-1999) que la CCEA doit se conformer aux exigences de la Loi, elle a déjà pris de fermes engagements à l'égard des principes liés à la diversité.

Les obligations remplies prévues par la Loi pendant la période visée par le rapport comptent celles-ci :

- l'élaboration d'un *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* pour 1999-2000;
- la gestion de l'enquête d'auto-identification auprès des employés de la CCEA, qui a connu un taux de réponse de 100 %;
- la conduite d'une analyse des effectifs visant à déterminer et à évaluer la représentation des membres des quatre groupes désignés;
- l'instauration de mesures visant à corriger tout problème de sous-représentation;
- la préparation d'un *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* à l'intention du Parlement et de publics cibles au sein et à l'extérieur de la CCEA.

La CCEA ne s'est pas contentée de remplir ses obligations aux termes de la Loi, elle a pris des mesures, pendant l'année, afin de renforcer les grands principes de la diversité des effectifs. La CCEA est en effet convaincue que la mise en place et le maintien d'une main-d'œuvre diversifiée sur les plans démographique et culturel présentent de nombreux avantages.

Parmi les initiatives réalisées dans le domaine de la diversité et de l'équité en matière d'emploi en 1998-1999, mentionnons celles-ci :

- l'intégration de la diversité et de l'équité en matière d'emploi aux pratiques et aux politiques en vigueur dans le domaine des ressources humaines;
- le suivi de la représentation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres d'une minorité visible au sein de l'effectif de la CCEA et l'adoption de mesures de correction lorsque la représentation de ces groupes n'est pas conforme aux données canadiennes sur la disponibilité;
- l'établissement d'un nouveau plan d'évaluation des postes qui exige la représentation selon la proportion hommes-femmes;
- la conduite de la première étape d'un examen des systèmes d'emploi qui a notamment consisté à mener une enquête sur la diversité en milieu de travail, dont les résultats sont une mesure fiable de la diversité en milieu de travail;
- la mise au point de compétences en gestion y compris des indicateurs de comportement qui favorisent la diversité et l'équité dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

Pendant l'exercice 1998-1999, la CCEA a également pris des mesures visant à mieux faire connaître les questions relatives à la diversité et à l'équité en matière d'emploi. Les gestionnaires des ressources humaines et leur personnel ont participé à un atelier sur la diversité afin d'être davantage sensibilisé à celle-ci et d'élaborer des stratégies visant à intégrer les questions de diversité et d'équité en matière d'emploi aux pratiques et aux politiques en vigueur dans le domaine des ressources humaines. Les directeurs ont également suivi un cours sur le leadership pour les cadres de direction qui mettait l'accent sur l'équité en matière d'emploi.

En dépit de ces réalisations, la CCEA reconnaît qu'il y a encore place à amélioration afin de favoriser davantage la diversification de ses effectifs. La section 4 présente certaines des mesures additionnelles prévues pour l'exercice 1999-2000.

Section 3 – ANALYSE DES EFFECTIFS

La présente section fait état des résultats détaillés de l'analyse des effectifs effectuée dans le contexte de l'équité en matière d'emploi en 1998-1999. Ce genre d'analyse a pour objectif de repérer les groupes de professions au sein desquels les groupes désignés sont sous-représentés à la CCEA, comparativement aux données canadiennes sur la disponibilité. La présente partie comporte trois volets :

- un exposé des données et des méthodes ayant servi à la réalisation de l'analyse;
- l'analyse des effectifs menée en 1998-1999, y compris les principales constatations pour chacun des quatre groupes désignés;
- une comparaison des résultats de 1998-1999 avec ceux des exercices antérieurs.

DONNÉES ET MÉTHODES

De façon générale, l'analyse des effectifs consiste notamment en une comparaison entre la représentation des quatre groupes désignés au sein des effectifs de la CCEA et la représentation de ces groupes sur le marché du travail canadien. L'alinéa 6.(1)b) du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* prévoit :

que l'employeur est tenu de déterminer « ...le degré de sous-représentation des personnes mentionnées à l'alinéa a), en comparant le nombre de membres de chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle de son effectif à leur représentation dans chaque catégorie professionnelle au sein de celui des groupes suivants qui constitue la base de référence la plus appropriée :

- (i) *l'ensemble de la population apte au travail,*
- (ii) *les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés. »*

Groupes de professions

Conformément aux dispositions législatives, la CCEA a fait porter son analyse sur les groupes de professions suivants :

- Cadres supérieurs
- Cadres intermédiaires et autres gestionnaires
- Professionnels
- Semi-professionnels
- Surveillants (admin.)
- Personnel administratif et personnel de bureau principal
- Personnel de bureau

L'annexe I présente en détail la définition de chacun des groupes de professions à l'aide des codes de la classification nationale des professions (CNP). Toutefois, aux fins de l'examen des tableaux récapitulatifs de l'analyse des effectifs, il ne faut pas oublier ce qui suit :

- Les Cadres supérieurs répertoriés dans la CNP sont considérés comme les hauts dirigeants de la CCEA et, par conséquent, il s'agit des directeurs généraux et de la Présidente.
- Les Cadres intermédiaires et les autres gestionnaires répertoriés dans la CNP sont considérés comme appartenant au niveau de gestion suivant de la CCEA; il s'agit donc uniquement des directeurs et des gestionnaires.
- La CNP exige que les superviseurs des groupes professionnels et techniques aient le même code CNP que celui des employés qu'ils supervisent. Par contre, les superviseurs du personnel de bureau et du personnel administratif doivent faire partie du groupe Surveillants (admin.), qui est distinct de celui des employés qu'ils supervisent. Ainsi, les superviseurs techniques sont intégrés au groupe Professionnels, avec les employés qu'ils supervisent, mais les superviseurs du personnel de bureau et du personnel administratif sont classés séparément, dans le groupe Surveillants (admin.).
- Les apprentis, les stagiaires et les étudiants ont été classés dans les mêmes groupes que les postes pour lesquels ils reçoivent une formation. Cette convention ne signifie pas qu'un stagiaire équivaut à un employé pleinement qualifié, et que les deux sont interchangeables.

Données de la CCEA

Grâce à l'enquête d'auto-identification menée auprès des employés, la CCEA a pu déterminer le nombre de personnes faisant partie de l'un des quatre groupes désignés. Pour actualiser les données obtenues au cours de l'exercice précédent, tous les nouveaux employés sont encouragés à remplir le questionnaire dans le cadre de l'orientation qu'ils reçoivent. Pour l'exercice 1998-1999, la CCEA a obtenu un taux de réponse de 100 %. Conformément aux exigences de la Loi, chaque poste de la CCEA a reçu un code CNP, ce qui a permis de tirer des chiffres pour chacun des groupes de professions.

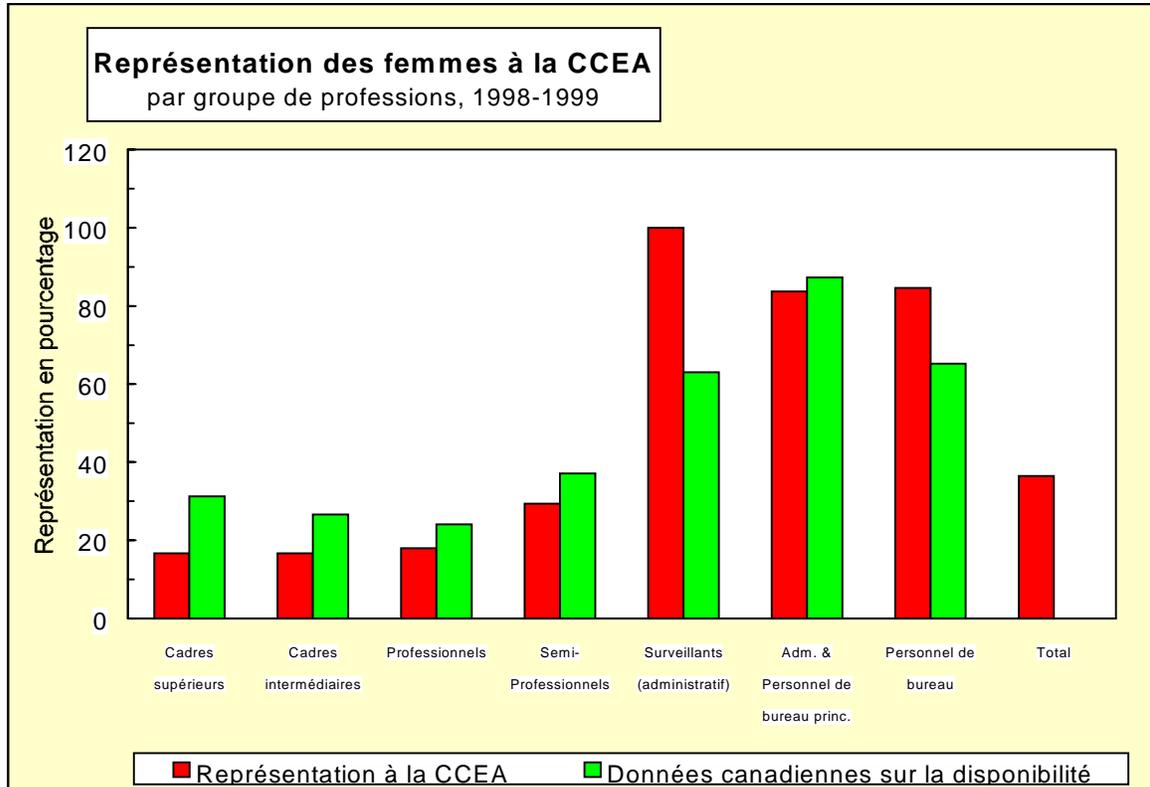
Données canadiennes

Les données sur la représentation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien ont été fournies par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les données de recensement du Canada de 1996 constituent la source d'information pour les femmes, les Autochtones et les membres d'une minorité visible. Les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 constituent la source d'information pour les personnes handicapées. Pour établir la représentation, au sein de la main-d'œuvre canadienne, des groupes désignés pour chacun des sept groupes de professions utilisés par la CCEA, les données sur la disponibilité pour le Personnel administratif et personnel de bureau principal, les Cadres supérieurs et les Cadres intermédiaires ont été tirées des données établies pour la région de la capitale nationale (RCN), et les chiffres ont été tirés des données nationales établies pour les postes techniques.

PRINCIPALES CONSTATATIONS – FEMMES

La représentation des femmes au sein des effectifs de la CCEA a augmenté pour la troisième année de suite, pour s'établir à 36,5 %. Les femmes sont toujours bien représentées dans les trois catégories administratives et leur représentation au sein des groupes Professionnels et Cadres intermédiaires a continué de s'accroître en 1998-1999. Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent la répartition des femmes parmi les groupes de professions à la CCEA et au sein de la main-d'œuvre canadienne.

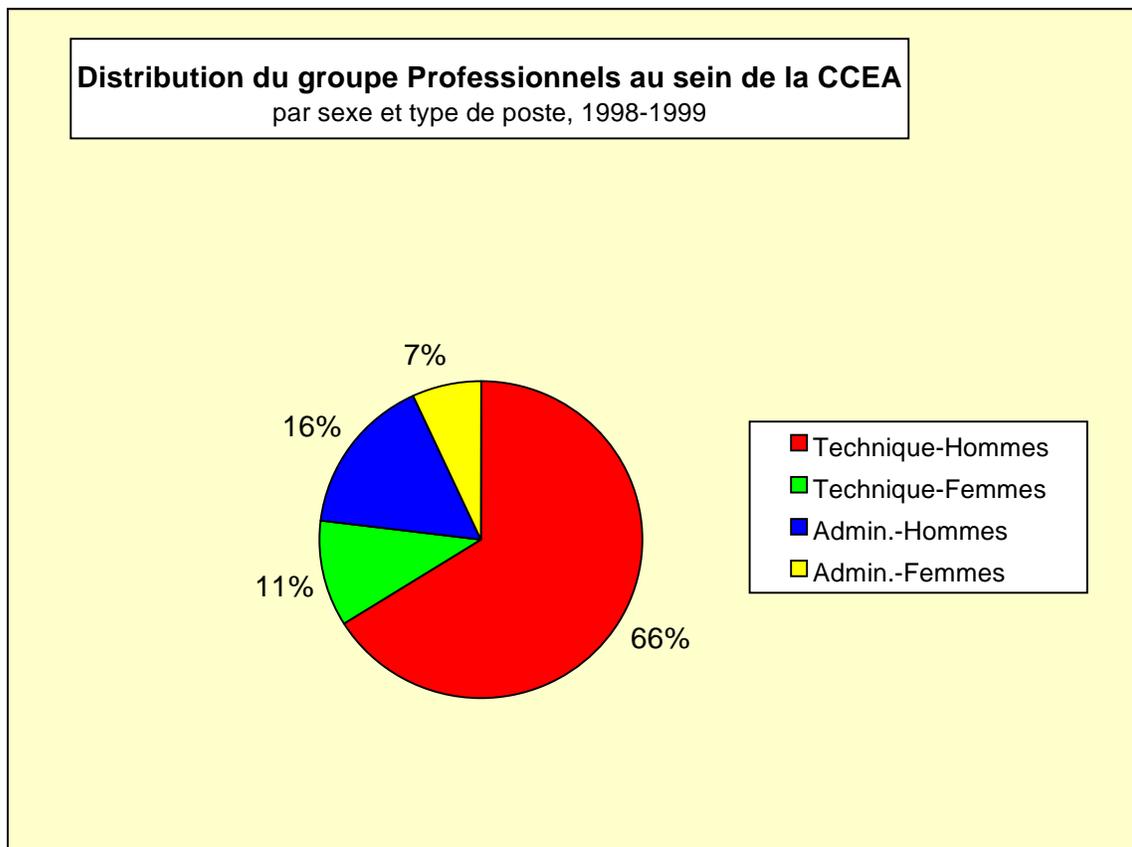
Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA		Données canadiennes
		Nbre	%	sur la disponibilité
Cadres supérieurs	6	1	16,7	31,3
Cadres intermédiaires	24	4	16,7	26,6
Professionnels	267	48	18,0	24,1
Semi-Professionnels	51	15	29,4	37,1
Surveillants (administratif)	7	7	100,0	63,0
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	41	83,7	87,3
Personnel de bureau	65	55	84,6	65,2
Total	469	171	36,5	



Au cours de l'exercice 1998-1999, la CCEA a accompli ce qui suit relativement à la représentation des femmes au sein de ses effectifs:

- le nombre de femmes occupant des postes du groupe Cadres intermédiaires a doublé;
- le nombre de femmes occupant des postes techniques du groupe Professionnels s'est accru, passant de 9 % à 11 %;
- les femmes ont représenté près du tiers des employés promus;
- les femmes ont représenté plus de la moitié des nouvelles recrues (en hausse de 14,4 % par rapport l'an dernier) pour la deuxième année consécutive;
- pour la première fois depuis que la CCEA produit des rapports sur l'équité en matière d'emploi, le nombre de femmes occupant des postes de cadre techniques de premier niveau a augmenté.

Les femmes sont toujours sous-représentées au sein des groupes Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et au sein du groupe Professionnels, mais leur sous-représentation a diminué au fil des ans. Le graphique qui suit illustre la répartition des hommes et des femmes occupant des postes techniques et administratifs au sein du groupe Professionnels. Par contre, le graphique montre que si le nombre de femmes occupant des postes techniques a augmenté, un nombre encore relativement faible de femmes occupent des postes techniques dans le groupe Professionnels au sein de la CCEA. Par conséquent, cette dernière devra accroître le nombre de femmes occupant des postes techniques dans le groupe Professionnels si elle souhaite voir augmenter de façon durable la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et intermédiaires.

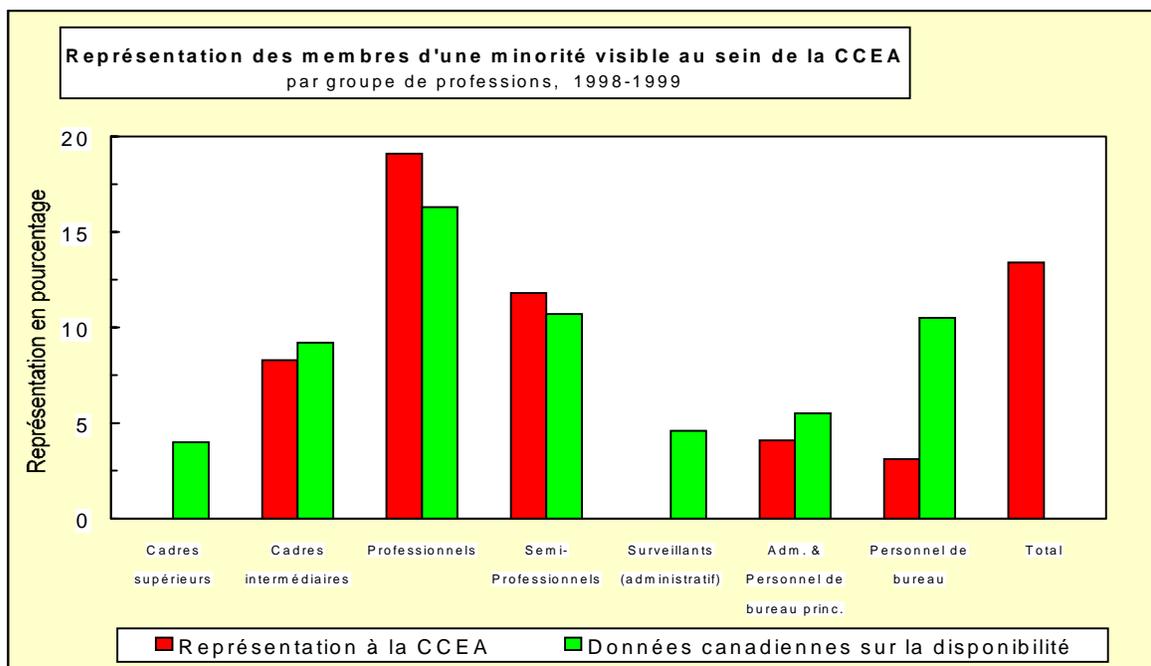


PRINCIPALES CONSTATATIONS – MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

Pour le troisième exercice consécutif, la représentation globale des membres d'une minorité visible au sein des effectifs de la CCEA s'est accrue. Durant l'exercice 1998-1999, les membres d'une minorité visible représentaient 13,4 % des effectifs de la CCEA, contre 12,2 % en 1997-1998 et 10,8 % en 1996-1997. Le tableau et le graphique qui suivent illustrent la répartition des membres d'une minorité visible parmi les groupes de professions à la CCEA et au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Ce groupe désigné est bien représenté à la CCEA dans les groupes Professionnels et Semi-professionnels. En dépit de l'amélioration de la représentation générale de ces groupes désignés, on a constaté qu'une légère sous-représentation existe toujours dans les autres groupes de professions. Par conséquent, il suffirait d'une très légère augmentation du nombre de personnes provenant de ce groupe désigné au sein de la CCEA pour égaler, voire dépasser, les données canadiennes sur la disponibilité.

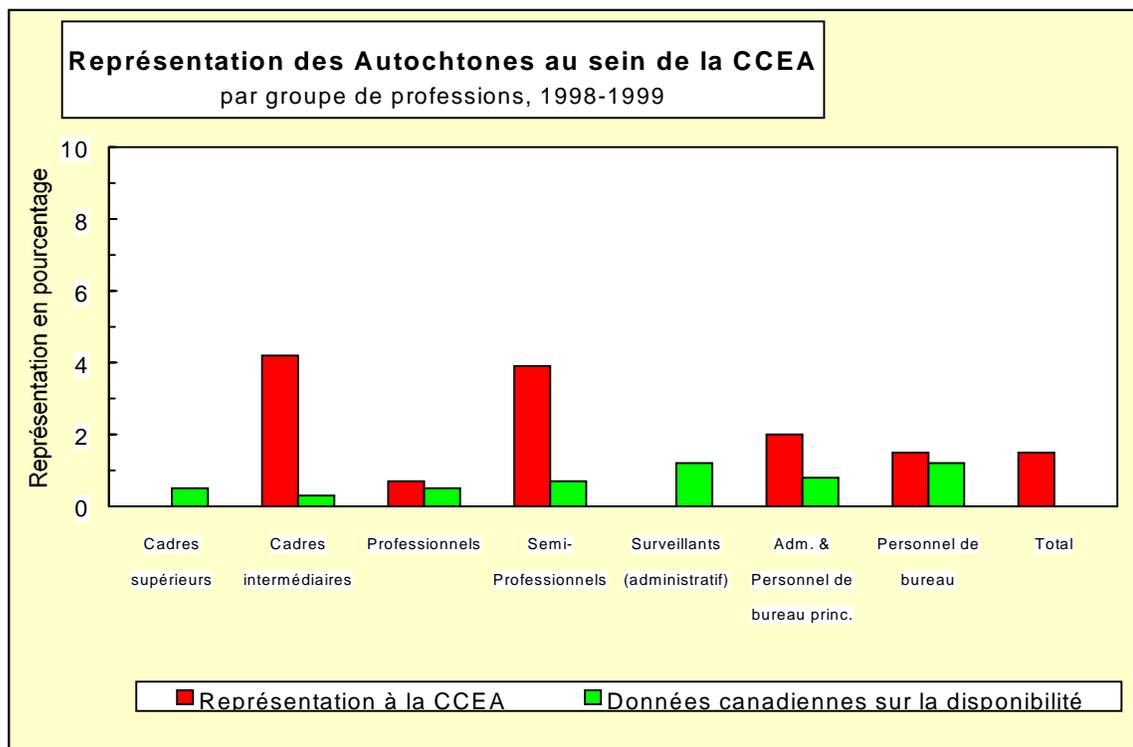
MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE 1998-1999				Données canadiennes sur la disponibilité
Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA		%
		Nbre	%	
Cadres supérieurs	6	0	0,0	4,0
Cadres intermédiaires	24	2	8,3	9,2
Professionnels	267	51	19,1	16,3
Semi-Professionnels	51	6	11,8	10,7
Surveillants (administratif)	7	0	0,0	4,6
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	2	4,1	5,5
Personnel de bureau	65	2	3,1	10,5
Total	469	63	13.4	



PRINCIPALES CONSTATATIONS – AUTOCHTONES

Pendant l'exercice 1998-1999, la représentation des Autochtones à la CCEA a égalé, voire dépassé, les données canadiennes sur la disponibilité, dans cinq des sept groupes de professions. Il y existe seulement une sous-représentation dans les groupes de professions Cadres supérieurs et Surveillants (admin.). Reconnaissant que le nombre d'employés aussi bien à la CCEA que d'après les données canadiennes sur la disponibilité est relativement faible, il suffirait d'une très légère augmentation pour modifier sensiblement la représentation de ce groupe désigné au sein de la CCEA. Le tableau et le graphique qui suivent illustrent la répartition des Autochtones parmi les groupes de professions à la CCEA et au sein de la main-d'œuvre canadienne.

AUTOCHTONES 1998-1999				Données canadiennes sur la disponibilité
Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA		%
		Nbre	%	
Cadres supérieurs	6	0	0,0	0,5
Cadres intermédiaires	24	1	4,2	0,3
Professionnels	267	2	0,7	0,5
Semi-Professionnels	51	2	3,9	0,7
Surveillants (administratif)	7	0	0,0	1,2
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	1	2,0	0,8
Personnel de bureau	65	1	1,5	1,2
Total	469	7	1,5	

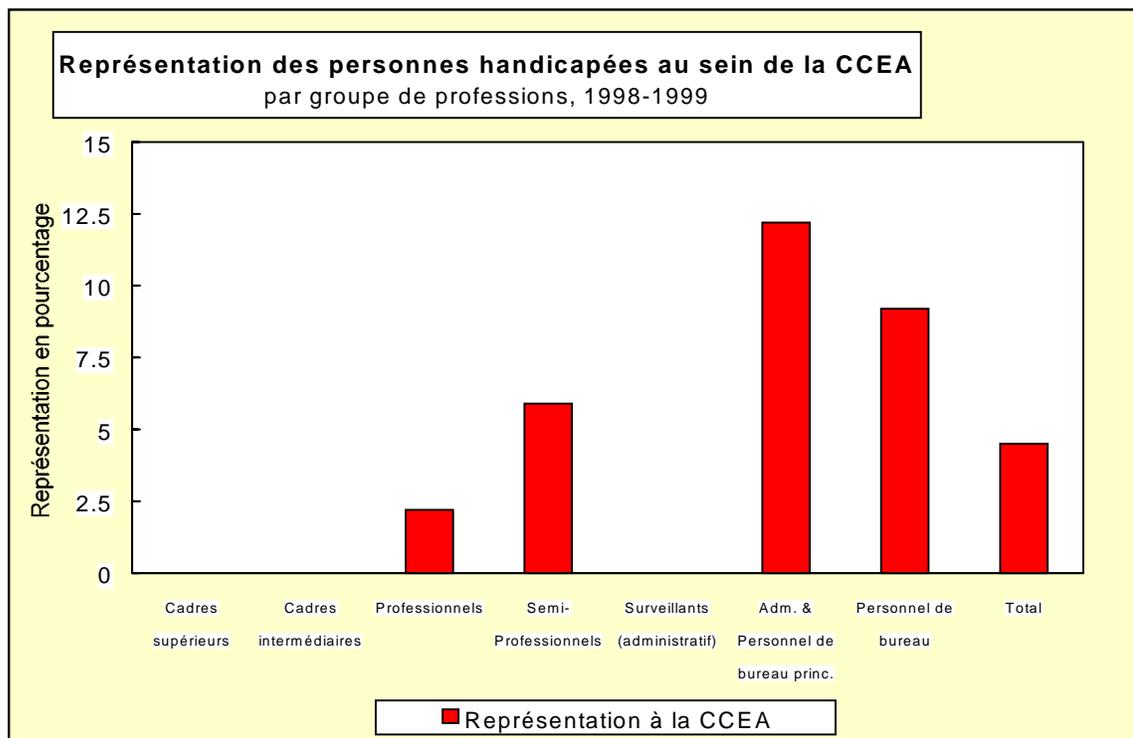


PRINCIPALES CONSTATATIONS – PERSONNES HANDICAPÉES

En 1998-1999, le nombre total de personnes handicapées employées à la CCEA n'a changé que très légèrement. La représentation exacte de ce groupe parmi les divers groupes de professions présents au sein de la CCEA est illustrée dans le tableau ci-dessous. La représentation varie d'un groupe de professions à l'autre : elle est forte dans les groupes Semi-professionnels, Personnel administratif et de bureau principal; elle est limitée dans le groupe Professionnels et elle est nulle dans le groupe des cadres de direction.

Il importe de noter que les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités ne permettent pas d'effectuer une comparaison exacte, par niveau de groupe de professions, entre les chiffres de la CCEA et les données canadiennes sur la disponibilité. Par conséquent, il n'est pas possible de cerner avec exactitude les secteurs où existe un problème de sous-représentation.

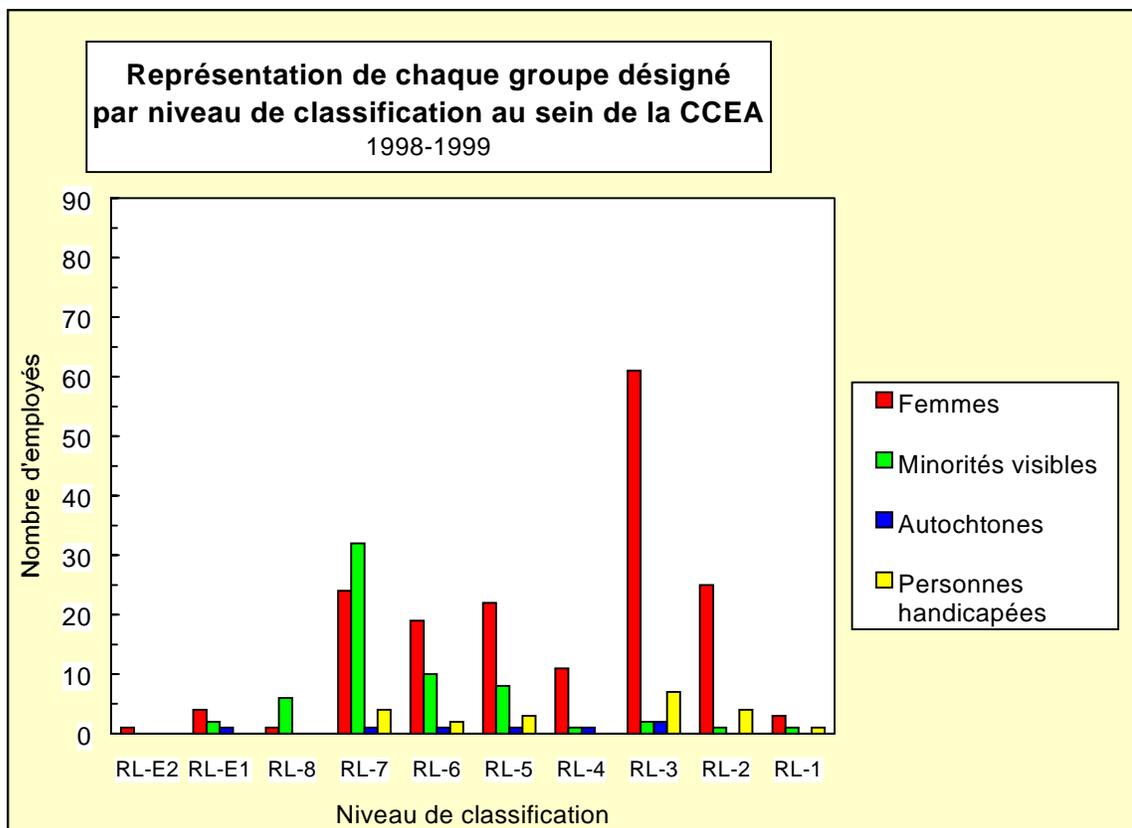
PERSONNES HANDICAPÉES 1998-99			
Groupe de professions	Nbre total d'employés	Représentation à la CCEA	
		Nbre	%
Cadres supérieurs	6	0	0,0
Cadres intermédiaires	24	0	0,0
Professionnels	267	6	2,2
Semi-Professionnels	51	3	5,9
Surveillants (administratif)	7	0	0,0
Adm. & Personnel de bureau princ.	49	6	12,2
Personnel de bureau	65	6	9,2
Total	469	21	4,5



PRINCIPALES CONSTATATIONS – CLASSIFICATION SELON LE NR

Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent la répartition des quatre groupes désignés selon le niveau de classification.

REPRÉSENTATION PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION AU SEIN DE LA CCEA 1998-1999				
	Nbre de femmes	Nbre de pers. handicapées	Nbre d'Autochtones	Nbre de min. visibles
RL-E2	1	0	0	0
RL-E1	4	0	1	2
RL-8	1	0	0	6
RL-7	24	4	1	32
RL-6	19	2	1	10
RL-5	22	3	1	8
RL-4	11	0	1	1
RL-3	61	7	2	2
RL-2	25	4	0	1
RL-1	3	1	0	1
Total	171	21	7	63



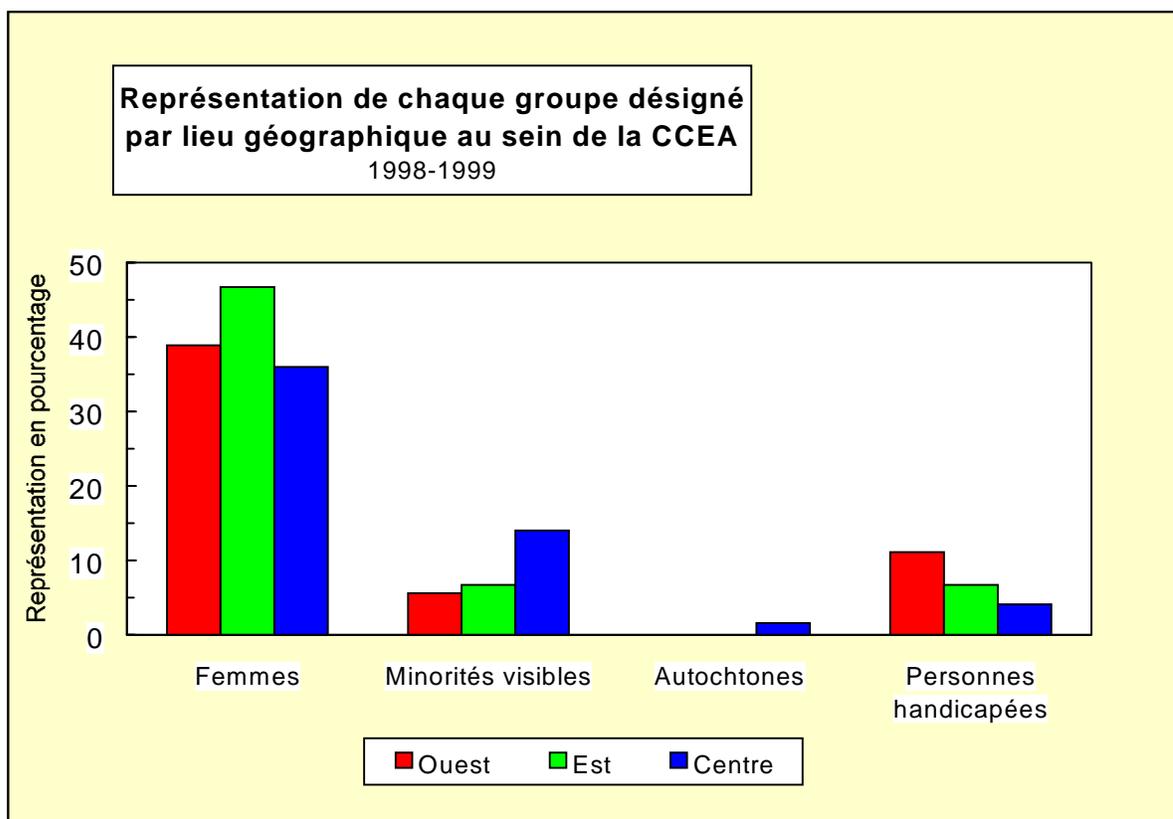
PRINCIPALES CONSTATATIONS – EMLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

Le tableau et le graphique ci-dessous illustrent la représentation par lieu géographique des employés de la CCEA membres d'un des quatre groupes désignés.

Étant donné le faible nombre d'employés que l'on peut trouver à un seul et unique bureau régional ou site de projet, les données ont été ventilées en trois régions : Est, Ouest et Centre. Aux fins du présent rapport, l'Est comprend les employés qui travaillent au Nouveau-Brunswick et au Québec, le Centre comprend les employés qui travaillent dans la région de la capitale nationale et ailleurs en Ontario, et l'Ouest comprend les employés qui travaillent en Alberta et en Saskatchewan.

Le changement le plus important survenu au cours de l'année écoulée est la représentation des femmes dans la région de l'Est, qui a augmenté pour passer de 36 % à 46,7 %. La région du Centre, qui englobe la région de la capitale nationale, compte la plus forte concentration de membres d'une minorité visible. On y trouve également la totalité des Autochtones qui travaillent pour l'organisation.

	REPRÉSENTATION PAR LIEU GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DE LA CCEA 1998-1999									
	Nbre total d'employés	Femmes		Personnes handicapées Autochtones				Minorités visibles		
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
Est	15	7	46,7	1	6,7	0	0,0	1	6,7	
Centre	436	157	36,0	18	4,1	7	1,6	61	14,0	
Ouest	18	7	38,9	2	11,1	0	0,0	1	5,6	



PRINCIPALES CONSTATATIONS – PROMOTIONS, DÉPARTS ET EMBAUCHES

Le tableau ci-dessous indique le nombre de membres des quatre groupes désignés qui ont été embauchés ou promus, ou qui ont quitté l'organisation pendant la période de rapport. Les définitions suivantes ont été utilisées aux fins de l'analyse :

⁽¹⁾ *Embauches :* Tous les employés embauchés par la CCEA entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999, à l'exception des employés embauchés pour une période inférieure à trois mois, des membres du conseil et des employés en détachement.

⁽²⁾ *Promotions :* Tous les employés promus à un nouveau niveau de responsabilité (NR) entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999, par intérim ou en permanence.

⁽³⁾ *Départs :* Tous les employés qui ont quitté la CCEA entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 1999. Il est tenu compte des départs à l'expiration des périodes déterminées, des départs à la retraite, des licenciements, etc.

	CHANGEMENTS DE STATUT D'EMPLOI DANS CHACUN DES GROUPES DÉSIGNÉS 1998-1999								
	Nbre total d'employés	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Embauches ⁽¹⁾	56	31	55,4	0	0,0	1	1,8	8	14,3
Promotions ⁽²⁾	22	7	31,8	1	4,5	1	4,5	2	9,1
Départs ⁽³⁾	41	14	34,1	1	2,4	0	0,0	3	7,3

Les chiffres présentés indiquent que les membres des quatre groupes désignés ont représenté à peu près les deux tiers des personnes embauchées ou promues en 1998-1999. Plus précisément, les femmes ont représenté plus de la moitié des nouvelles recrues et près d'un tiers des employés promus. C'est donc une augmentation par rapport à l'exercice 1997-1998, pour lequel les femmes ont représenté 41 % des personnes embauchées. Le nombre total des départs de la CCEA pendant cette période de rapport a de plus baissé. Une analyse plus poussée des données révèle ce qui suit :

- 26 % des femmes ont été embauchées pour combler des postes techniques;
- cinq femmes ont été promues par intérim;
- deux femmes ont été promues pour une durée indéterminée à des postes techniques de niveau supérieur;
- le nombre d'Autochtones, de femmes et de membres d'une minorité visible occupant des postes techniques a augmenté;
- 50 % des femmes qui ont quitté la CCEA occupaient des postes non techniques et elles ont quitté la Commission pour prendre leur retraite ou parce que leur période d'emploi était expirée.

PRINCIPALES CONSTATATIONS – GROUPE PROFESSIONNELS

Des sept groupes de professions utilisés aux fins de l'analyse des effectifs, le groupe Professionnels est le groupe le plus important de la CCEA, pour diverses raisons. Il s'agit du seul groupe de professions d'importance qui compte près de 60 % des postes de la CCEA, y compris des postes de gestionnaire de premier niveau. En conséquence, ce groupe représente un groupe de relève important pour les postes de cadre supérieur et de cadre intermédiaire au sein de la CCEA. Ce groupe de professions représente également, pour la troisième année consécutive, le principal secteur de sous-représentation au sein de la CCEA.

En 1998-1999, la CCEA a réussi à améliorer la représentation des groupes désignés au sein du groupe Professionnels. Une évaluation plus détaillée révèle ce qui suit :

- Certes, les femmes sont toujours sous-représentées, mais à un degré moindre que les années passées.
- Même si le nombre de femmes occupant des postes techniques a augmenté, le fait est qu'il y a toujours un nombre relativement faible de femmes qui occupent actuellement des postes techniques au sein de la CCEA.
- La possibilité de recruter des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs parmi les membres d'une minorité visible est bonne, car 45 des 51 personnes de ce groupe désigné faisant partie du groupe Professionnels occupent des postes techniques. Qui plus est, le nombre de personnes de ce groupe désigné nommées pour une période indéterminée à des postes techniques a augmenté.
- La représentation des Autochtones s'est accrue, y compris leur représentation à des postes techniques. En conséquence, la situation à la CCEA est supérieure aux données canadiennes sur la disponibilité dans ce groupe de professions.

Somme toute, les chiffres portent à croire que le groupe Professionnels est en train de se diversifier, ce qui augure bien de l'avenir de la représentation des groupes désignés aux niveaux des chefs de section, des directeurs et des directeurs généraux. En 1999-2000, on visera tout particulièrement à accroître la représentation des femmes au sein du groupe Professionnels, car ce groupe de professions compte déjà une représentation relativement bonne des Autochtones et des membres d'une minorité visible au sein de la CCEA.

Section 4 – PERSPECTIVES POUR 1999-2000

Au cours des trois dernières années, la CCEA a pris un certain nombre de mesures visant à atteindre ses objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi. L'organisation poursuivra son engagement à diversifier ses effectifs en 1999-2000.

Le Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi de la CCEA pour 1999-2000 figure à l'annexe II. Ce Plan fait état des mesures que l'organisation adoptera en 1999-2000 pour remédier à tout problème de sous-représentation des quatre groupes désignés et pour faire de la diversité un élément fondamental de la gestion des ressources humaines. Voici quelques-unes des principales mesures envisagées pour le prochain exercice :

- élaborer un plan de relève comportant des stratégies de recrutement et de maintien en poste pour les femmes du groupe Professionnels;
- mener un examen des systèmes d'emploi;
- lancer un programme de perfectionnement en gestion à l'intention des chefs de section, qui englobe des concepts liés à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée;
- mettre au point une stratégie pour la gestion de la diversité en intégrant les constatations de l'enquête sur la diversité en milieu de travail menée par la CCEA, les résultats de la dernière analyse des effectifs et de l'examen des systèmes d'emploi;
- mettre au point la politique relative à la diversité en milieu de travail;
- poursuivre les efforts déployés en matière de recrutement et de maintien en poste pour renforcer et maintenir la représentation des Autochtones et des membre d'une minorité visible au sein de la CCEA.

Les résultats de l'analyse des effectifs dont il est question à la section 3 du présent rapport laissent entendre que les principaux problèmes de sous-représentation à la CCEA subsistent aux échelons de la direction (pour les quatre groupes désignés) et dans le groupe Professionnels pour les femmes. Certes, le degré de sous-représentation a été réduit, mais la CCEA devra persévérer afin de réduire la sous-représentation dans certains groupes, pour que ses effectifs soient véritablement représentatifs de la main-d'œuvre canadienne. La CCEA est fermement déterminée à relever le défi consistant à mettre en place un milieu de travail propice à un effectif diversifié sur les plans démographique et culturel.

Annexe I – APPLICATION À LA CCEA DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION NATIONAL DES PROFESSIONS

Article	Groupe de professions	Groupes de base de salariés	CNP	Notes CCEA
1	Cadres supérieurs	Cadres supérieurs/cadres supérieurs de l'administration publique	0012	Incluant directeurs généraux et la Présidente
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Directeurs financiers Directeurs des ressources humaines Directeurs des autres services administratifs Directeurs des services de génie Directeurs des services d'architecture et de sciences naturelles Directeurs des systèmes et des services informatisés Fonctionnaires de l'analyse économique, de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes d'enseignement Autres fonctionnaires	0111 0112 0114 0211 0212 0213 0412 0413 0414	Incluant directeurs et chefs
3	Professionnels	Vérificateurs et comptables Spécialistes des ressources humaines Professionnels des services aux entreprises de gestion Physiciens et astronomes Géologues, géochimistes et géophysiciens Biologistes et autres scientifiques Ingénieurs civils Ingénieurs mécaniciens Ingénieurs électriciens et électroniciens Ingénieurs chimistes Ingénieurs d'industrie et de fabrication Ingénieurs métallurgistes et des matériaux Ingénieurs miniers Ingénieurs géologues Autres ingénieurs n.c.a. Programmeurs Analystes de systèmes informatiques Avocats et notaires (au Québec) Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées Agents de programme de l'administration publique Bibliothécaires Auteurs, rédacteurs et écrivains Professionnels des relations publiques et des communications	1111 1121 1122 2111 2113 2121 2131 2132 2133 2134 2141 2142 2143 2144 2148 2162 2163 4112 4131 4161 4168 5111 5121 5124	Incluant les professionnels et leurs superviseurs

Article	Groupe de professions	Groupes de base de salariés	CNP	Notes CCEA
4	Personnel semi-professionnel et technique	Technologues et techniciennes en chimie appliquée Technologues et techniciens en biologie Électroniciens d'entretien (biens de consommation) Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail Concepteurs graphistes et artistes illustrateurs	2211 2221 2242 2263 5241	
5	Surveillants	Superviseurs des commis de bureau et de soutien administratif Superviseurs des commis de finance et d'assurance Superviseurs des services postaux et de messagerie	1211 1212 1214	Incluant les superviseurs de groupe administratif seulement
6	Contremaîtres	Ne s'applique pas		
7	Personnel administratif et de bureau principal	Agents d'administration Adjointes de direction Agents du personnel et recruteurs Agents aux achats Teneurs de livres Secrétaires (sauf domaines juridique et médical) Secrétaires juridiques	1221 1222 1223 1225 1231 1241 1242	
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	Ne s'applique pas		
9	Travailleurs qualifiés et artisans	Ne s'applique pas		
10	Personnel de bureau	Commis de travail général de bureau Commis au classement et à la gestion des documents Réceptionnistes et standardistes Opérateurs d'ordinateurs Commis à la comptabilité et personnel assimilé Commis à la paye Commis de soutien administratif Commis des services du personnel Commis à la bibliothèque Correspondanciers, commis aux publications et personnel assimilé Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé Commis à la production Commis aux achats et à l'inventaire	1411 1413 1414 1421 1431 1432 1441 1442 1451 1452 1461 1473 1474	

**Annexe II – PLAN D'ACTION ET RAPPORT D'ÉTAPE SUR
L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 1999-2000**

Commission de contrôle de l'énergie atomique

**Plan d'action et rapport d'étape
sur l'équité en matière d'emploi
1999-2000**

Date : 1^{er} avril 1999

Préparé par : *Division des ressources humaines*

But

Le *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* a pour but de faire état des progrès réalisés à l'égard des objectifs du Plan de l'an dernier et de définir les stratégies requises pour l'exercice 1999-2000 afin de corriger les problèmes de sous-représentation décelés.

Documents d'autorisation

La *Loi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* sont entrés en vigueur en octobre 1996. Le Comité de direction a chargé la Division des ressources humaines d'élaborer un Programme d'équité en matière d'emploi qui permettrait à la CCEA de s'acquitter de ses obligations aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de sensibiliser les cadres de direction et les employés de la CCEA aux avantages que présente une main-d'œuvre diversifiée.

Objectifs

Dans le cadre des obligations qu'elle doit remplir conformément à la *Loi* et du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, la CCEA doit dresser un plan d'action à court et à long terme afin de remédier à la question de la sous-représentation. Plus précisément, le plan d'action doit prévoir ce qui suit, comme l'exige la *Loi* :

- ◆ définir des politiques et des pratiques positives instituées à court terme pour engager, former, promouvoir et maintenir en poste des personnes appartenant à l'un des quatre groupes désignés;
- ◆ définir des mesures à court terme visant l'élimination des obstacles à l'emploi que l'examen des systèmes d'emploi aura permis de découvrir;
- ◆ établir un calendrier de mise en œuvre;
- ◆ établir des objectifs quantitatifs à court terme aux fins de l'embauche et de la promotion des personnes appartenant aux groupes désignés, pour remédier à la sous-représentation décelée;
- ◆ établir des objectifs à long terme visant à améliorer la représentation des membres de groupes désignés;
- ◆ faire état des progrès réalisés pour atteindre les objectifs.

Progrès accomplis en 1998-1999

En 1998-1999, la CCEA a adopté une ambitieuse série de mesures à l'appui de ses objectifs relativement à la diversité et à l'équité en matière d'emploi.

Ses stratégies ont principalement consisté à :

- améliorer la représentation des femmes dans le groupe Professionnels;
- améliorer la représentation des personnes handicapées et des Autochtones en général.

Le tableau qui suit présente les mesures retenues pour l'exercice 1998-1999 dans le *Plan d'action et rapport d'étape sur l'équité en matière d'emploi* de l'an dernier. Bon nombre de ces mesures visent à faciliter la mise en place d'un solide cadre de gestion permettant de diriger et de gérer les ressources humaines avec respect, confiance, dignité et professionnalisme. La seconde colonne fait part des progrès accomplis au regard de chaque mesure énoncée.

Mesures visées en 1998-1999	Progrès accomplis en 1998-1999
Préparer un rapport d'étape sur le projet de réforme des ressources humaines et les autres aspects du <i>Projet 96</i> . Le personnel ne reconnaît pas les progrès qui ont été accomplis et ne fait pas nécessairement le lien entre ces initiatives et les premiers rapports.	D'importants progrès ont été réalisés au regard du projet de réforme des ressources humaines et de nombreux communiqués ont été préparés pour permettre aux employés d'établir des liens avec le <i>Projet 96</i> .
Lors de l'élaboration des politiques futures, veiller à ce que les questions d'équité en matière d'emploi soient prises en compte et incorporées. Au cours de l'exercice 1998-1999, les politiques de diverses disciplines des ressources humaines - l'équité en matière d'emploi, l'évaluation des postes, la dotation, la formation et le congé éducationnel - seront examinées, révisées et(ou) reformulées.	En 1998-1999, de nouvelles politiques de rémunération et d'apprentissage ont été élaborées et mises au point. On a amorcé les travaux d'élaboration de la politique relative à la diversité en milieu de travail, de la politique sur l'évaluation des postes et d'une nouvelle politique de ressourcement. Les questions liées à l'équité en matière d'emploi conserveront toute leur importance dans le cadre de l'élaboration de toutes les futures politiques.
Veiller à ce que les politiques et les programmes de reconnaissance et de récompense - officiels et officieux - reflètent les valeurs globales et les questions de diversité.	L'actuelle mise en œuvre du projet de restructuration du RRU constitue la première étape de l'instauration de nouveaux programmes conçus pour compléter et appuyer la philosophie de la CCEA en matière de rémunération. Au cours de l'année à venir, on prévoit que les progrès se poursuivront au chapitre des programmes de reconnaissance officiels.
Développer des compétences de gestion qui établissent une distinction nette entre les compétences techniques et non techniques et qui incorporent des indicateurs de rendement favorables à l'équité et à la diversité dans la gestion des ressources humaines.	Accompli.

Mesures visées en 1998-1999	Progrès accomplis en 1998-1999
Élaborer une stratégie de formation de gestion à l'intention des superviseurs, des directeurs et des directeurs généraux, basée sur les compétences développées.	Accompli.
Élaborer un plan pour assurer la relève dans les postes-clés de gestion et techniques.	En cours. Date d'achèvement : 31 mars 2000.
Veiller à ce que les gestionnaires soient sensibilisés aux questions de diversité grâce à des cours, une orientation ou un encadrement. Des séances d'information et des communiqués sont essentiels à une activité de communication efficace.	Plusieurs séances d'information ont été tenues pendant cet exercice. Tous les cours de formation englobaient un élément de diversité dans le programme de formation lui-même et dans les méthodes utilisées. Pendant le prochain exercice, un exposé aura lieu pour faire état des résultats d'un sondage sur la culture et de l'examen des systèmes d'emploi, et il sera suivi d'une formation officielle dans le domaine de la diversité.
Étudier l'énoncé des valeurs de la CCEA pour déterminer si la position à l'égard des questions de diversité est claire.	L'énoncé des valeurs de la CCEA fait actuellement l'objet d'un examen par la haute direction.
Ébaucher une politique et des principes qui appuient la diversité et l'équité en matière d'emploi. Cette politique doit traiter des aménagements adaptés aux personnes ayant des besoins spéciaux.	Une première ébauche de la politique sur la diversité a été préparée; elle sera terminée lorsque les résultats de l'examen des systèmes d'emploi seront connus. Entre temps, la CCEA a adopté les lignes directrices de la CCDP aux fins d'aménagements spéciaux.
Élaborer un programme d'orientation grâce auquel les nouveaux employés ou les employés nouvellement promus pourront se familiariser avec les systèmes officiels et officieux à la CCEA.	En voie d'élaboration. Date d'achèvement prévue au cours de l'été 2000.
Terminer l'examen et la validation de la classification nationale des postes (CNP) en consultation avec la Section de l'évaluation des postes de la CCEA et les représentants de DRHC.	Accompli.
Tout le personnel de la Division des ressources humaines doit assister à une formation de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité.	Accompli : septembre 1998.
Chaque superviseur de la Division des ressources humaines doit consulter les autres initiatives fédérales afin que nos efforts soient maximisés et que le dédoublement des efforts soit évité.	En cours.

Mesures visées en 1998-1999	Progrès accomplis en 1998-1999
<p>La Section de l'élaboration des politiques et des programmes, à qui incombent la responsabilité générale de présentation de rapports aux organismes centraux et les responsabilités de la CCEA dans le domaine de l'équité en matière d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • agira comme facilitateur pour les initiatives générales auxquelles participent toutes les sections de la Division des ressources humaines; • assurera le suivi de ces initiatives; • collaborera avec les superviseurs de la Division des ressources humaines pour établir des objectifs de programme à long et à court terme; • lancera un plan de communication qui permettra d'acheminer en temps opportun des renseignements à jour aux personnes à qui ces renseignements peuvent profiter; • continuera de siéger au Comité interministériel sur l'équité en matière d'emploi. 	<p>En cours.</p> <p>En cours. En cours.</p> <p>En cours.</p> <p>En cours.</p>
<p>Les questions de diversité devraient être incorporées dans les initiatives de formation des gestionnaires de la CCEA. Un message continu et uniforme sur l'équité aura vraisemblablement un impact de plus longue durée qu'un cours portant uniquement sur la diversité. Nous croyons qu'une formation efficace en gestion est axée sur l'élément humain et que, de ce fait, on peut facilement y incorporer les questions de diversité. On devrait envisager d'offrir une formation sur la diversité à certains gestionnaires de la CCEA.</p>	<p>Accompli.</p> <p>En 1998-1999, tous les directeurs de la CCEA ont suivi un cours de leadership pour les cadres de direction offert par le CCG, qui mettait en valeur l'équité en matière d'emploi.</p>
<p>Effectuer une étude officielle des systèmes d'emploi qui portera sur les constatations préliminaires de l'analyse des effectifs, permettra de mieux comprendre les raisons de la sous-représentation et satisfera à nos obligations aux termes de la <i>Loi</i> et du <i>Règlement sur l'équité en matière d'emploi</i>.</p>	<p>L'examen des systèmes d'emploi a commencé en janvier 1999. Le contrat n'a pas été mené à la satisfaction de la CCEA. Un nouvel examen des systèmes d'emploi doit être mené en octobre 1999.</p>
<p>Après l'achèvement de l'étude des systèmes d'emploi, établir des objectifs de programme avec les superviseurs de la Division des ressources humaines ainsi que des objectifs quantitatifs à court terme.</p>	<p>On attend que l'examen des systèmes d'emploi soit terminé, en janvier 2000.</p>

Secteurs de sous-représentation décelés en 1997-1998 au sein de la CCEA

Le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* de la CCEA pour 1997-1998 révèle les secteurs de sous-représentation. Les tableaux qui suivent résument les constatations. La dernière colonne de chaque tableau indique le nombre d'employés que la CCEA devrait embaucher pour que ses effectifs deviennent véritablement représentatifs de la main-d'œuvre canadienne.

FEMMES 1997-1998	CCEA REPRÉSENTATION		DISPONIBILITÉ CANADIENNE	ÉCART
	Nbre	%	%	Nbre
	Cadres supérieurs	1	16,7	28,9
Cadres intermédiaires	2	9,5	33,9	5
Professionnels	40	15,0	25,7	28
Semi-professionnels	17	30,4	20,0	-
Surveillants (admin.)	9	90,0	61,3	-
Personnel administratif et personnel de bureau principal	43	91,5	88,1	-
Personnel de bureau	48	81,4	74,9	-

MINORITÉS VISIBLES 1997-1998	CCEA REPRÉSENTATION		DISPONIBILITÉ CANADIENNE	ÉCART
	Nbre	%	%	Nbre
	Cadres supérieurs	0	0,0	4,5
Cadres intermédiaires	2	9,5	7,1	-
Professionnels	45	16,9	11,9	-
Semi-professionnels	6	10,7	7,4	-
Surveillants (admin.)	0	0,0	5,0	<1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	3	6,4	4,8	-
Personnel de bureau	1	1,7	6,8	3

AUTOCHTONES 1997-1998	CCEA REPRÉSENTATION		DISPONIBILITÉ CANADIENNE	ÉCART
	Nbre	%	%	Nbre
	Cadres supérieurs	0	0,0	2,1
Cadres intermédiaires	1	4,8	3,2	-
Professionnels	1	0,4	1,7	4
Semi-professionnels	2	3,6	2,4	-
Surveillants (admin.)	0	0,0	4,0	<1
Personnel administratif et personnel de bureau principal	1	2,1	3,5	<1
Personnel de bureau	2	3,4	4,1	<1

Plan d'action pour 1999-2000

Il ressort clairement des tableaux précédents que c'est aux échelons de la direction et tout particulièrement dans le groupe Professionnels que la sous-représentation est la plus forte. Notre plus grand écart se situe chez les femmes dans le groupe Professionnels, où il faudrait embaucher 28 femmes pour que l'organisation soit représentative de la main-d'œuvre canadienne. Dans la plupart des autres groupes de professions, une légère augmentation de la représentation permettrait à la CCEA d'égaliser, voire dépasser, les données canadiennes sur la disponibilité.

Nos stratégies devraient par conséquent viser principalement à améliorer la représentation des femmes dans le groupe Professionnels. La CCEA tentera de s'attaquer à cette question de sous-représentation à l'aide des stratégies suivantes :

1. Dresser un plan de relève qui intégrera des stratégies de recrutement et de maintien en poste pour les professionnels de l'organisation qui sont des femmes. Ce plan prévoira des activités de perfectionnement ainsi que l'application de stratégies de rémunération.
2. Mener un examen des systèmes d'emploi en portant une attention toute particulière aux programmes de recrutement et de sélection qui pourraient nuire aux femmes qui font partie des effectifs de la CCEA.
3. Offrir un programme de perfectionnement en gestion à l'intention des chefs de section. Ce programme aura pour objectif, entre autres, de faire connaître les concepts liés à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment les compétences à acquérir en matière de communication.
4. Présenter aux dirigeants de la CCEA, une étude de cas portant sur la diversité qui intègre les constatations de l'enquête sur la diversité en milieu de travail menée par la CCEA, les résultats de l'analyse des effectifs de 1999-2000 et de l'examen des systèmes d'emploi.

Ces stratégies seront mises en œuvre en respectant la philosophie de la CCEA en matière de communication ouverte et de consultation auprès du Conseil des employés et d'autres intervenants, tout en maintenant une approche réaliste à l'égard de leur réalisation et en tenant compte des défis spéciaux auxquels la CCEA fait face.