



Régie de l'énergie du Canada

Rapport sur l'équité en matière d'emploi

2020 – 2021



Autorisation de reproduction

Le contenu de la publication peut être reproduit à des fins personnelles, éducatives ou sans but lucratif, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de la Régie de l'énergie du Canada, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que la Régie de l'énergie du Canada soit mentionnée comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie produite en collaboration avec la Régie de l'énergie du Canada ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, prière d'écrire à info@cer-rec.gc.ca

Permission to Reproduce

Materials may be reproduced for personal, educational and/or non-profit activities, in part or in whole and by any means, without charge or further permission from the Canada Energy Regulator, provided that due diligence is exercised in ensuring the accuracy of the information reproduced; that the Canada Energy Regulator is identified as the source institution; and that the reproduction is not represented as an official version of the information reproduced, nor as having been made in affiliation with, or with the endorsement of the Canada Energy Regulator.

For permission to reproduce the information in this publication for commercial redistribution, please e-mail: info@cer-rec.gc.ca.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada 2019
représentée par la Régie de l'énergie du Canada

PDF
N° de cat. NE2-29F-PDF
ISSN 2563-7096

Le titre est publié séparément dans les deux langues officielles.

Téléphone :
403-292-4800
1-800-899-1265

Télécopieur :
403-292-5576

Courriel : publications@cer-rec.gc.ca
www.rec-cer.gc.ca

On peut obtenir cette publication sur supports multiples, sur demande.

Imprimé au Canada

© 2019 Her Majesty the Queen in Right of Canada
as represented by the Canada Energy Regulator

PDF
Cat No. NE2-29E-PDF
ISSN 2563-7088

This title is published separately in both official languages.

Phone:
403-292-4800
1-800-899-1265

Fax:
403-292-5576

Email: publications@cer-rec.gc.ca
www.cer-rec.gc.ca

This publication is available upon request in multiple formats.

Printed in Canada

Table des matières

1.	VUE D'ENSEMBLE	1
1.1.	La régie de l'énergie du Canada.....	1
1.2.	Équité en matière d'emploi et communication des résultats.....	1
2.	INITIATIVES POUR AMÉLIORER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	2
2.1.	Gouvernance et responsabilité	2
2.2.	Réponse à la pandémie	4
2.3.	Réinventer notre milieu de travail.....	5
2.4.	Données et analyses	6
2.5.	Renforcement et développement des réseaux.....	6
2.6.	Partenariats.....	9
2.7.	Formation, sensibilisation et perfectionnement.....	10
2.8.	Pratiques et soutien en matière de ressources humaines	12
3.	ANALYSE DE L'EFFECTIF	12
3.1.	Sources de données.....	12
3.2.	Effectif	13
3.3.	Analyse	14
4.	REPRÉSENTATION GLOBALE	14
4.1.	Femmes.....	15
4.2.	Autochtones	16
4.3.	Minorités visibles	16
4.4.	Personnes handicapées.....	17
5.	CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	18
5.1.	Cadres supérieurs.....	18
5.2.	Cadres intermédiaires	18
5.3.	Professionnels	18
5.4.	Semi-professionnels et techniciens.....	18
5.5.	Superviseurs	19
5.6.	Personnel administratif et de bureau principal	19
5.7.	Personnel de bureau	19
5.8.	Personnel intermédiaire de la vente et des services.....	19
5.9.	Travailleurs manuels spécialisés.....	19
5.10.	Résumé.....	19
6.	ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS	22
6.1.	Embauches	22
6.2.	Promotions	22
6.3.	Départs.....	23

7.	CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES.....	24
	Annexe A – Disponibilité au sein de la population active par groupe visé par l'équité en matière d'emploi.....	25
	Annexe B – Plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024.....	29
	Annexe C – Équité en matière d'emploi – Objectifs quantitatifs 2021-2024	38

1. VUE D'ENSEMBLE

1.1. La Régie de l'énergie du Canada

La mission de la Régie de l'énergie du Canada consiste à réglementer l'infrastructure afin d'assurer la livraison sécuritaire et efficace de l'énergie partout au pays et ailleurs dans le monde. Sa vision est d'être un organisme de réglementation de l'énergie doté d'un effectif exemplaire en qui les Canadiens ont confiance, qui veille à la sécurité et à la durabilité de l'environnement, qui tisse de solides liens avec les Premières Nations, les Métis ainsi que les Inuits et qui améliore la compétitivité du Canada à l'échelle mondiale.

La Régie est consciente que pour demeurer un organisme de réglementation de premier plan, elle doit tenir compte de la diversité et de l'inclusion dans tous les aspects de son travail, de la gouvernance à la mobilisation. L'évolution démographique, les attentes plus élevées sur le plan environnemental et social, les progrès rapides de la technologie et des communications sont autant de facteurs qui obligent la Régie à explorer des perspectives variées pour s'attaquer à des questions complexes et trouver des solutions novatrices.

Le fait de pouvoir compter sur une main-d'œuvre qui reflète la composition de la population que nous servons favorise l'équité, mène à de meilleurs résultats stratégiques fondés sur une compréhension plus fine des besoins des diverses communautés, stimule la diversité de pensée et de perspectives et renforce la confiance envers l'organisation.

La diversité des identités et des idées nous permet aussi d'obtenir une meilleure vue d'ensemble des enjeux et des risques et de prendre des décisions plus judicieuses et plus créatives. Nous devons donc créer une culture où des employés motivés et dévoués ne craignent pas d'être pleinement eux-mêmes et collaborent avec leurs collègues dans le respect dans un milieu qui considère la diversité des idées comme un catalyseur d'innovation favorisant le développement personnel et professionnel.

1.2. Équité en matière d'emploi et communication des résultats

Pour que les données démographiques de la Régie reflètent celles du marché du travail canadien et de la population du pays, nous nous efforçons d'améliorer nos pratiques de gestion des ressources humaines, de créer des initiatives favorisant la diversité et l'inclusion et de nous assurer d'offrir des occasions inclusives et accessibles à tous.

La Régie s'engage à respecter les exigences prévues par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le présent rapport porte sur les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi ([1] les femmes,

[2] les Autochtones¹, [3] les minorités visibles, [4] les personnes handicapées), mais la Régie s'engage également à procurer un milieu de travail inclusif à tous les employés.

Le présent rapport rend compte des résultats obtenus au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021². Le plan triennal sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion ainsi que les cibles à cet égard sont respectivement présentés aux annexes B et C et donnent un aperçu des principaux engagements, mesures et cibles visant à combler les écarts et à adapter à notre milieu de travail pour mieux répondre aux besoins de tous les groupes.

2. INITIATIVES POUR AMÉLIORER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

2.1. Gouvernance et responsabilité

La Régie, sous la direction et la surveillance du conseil d'administration et en tenant compte des conseils du Comité consultatif autochtone, a accordé une grande importance à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance dans deux des quatre priorités stratégiques de son nouveau [plan stratégique](#), la première portant sur la confiance et l'autre sur la Réconciliation.

Nous désirons nous assurer que l'effectif de la Régie, que nous voulons représentatif de la diversité de la population canadienne dans son ensemble, partage ses connaissances ou son expérience de façon ouverte et transparente. Cela nous permettra de tirer parti d'une expertise et de perspectives plus vastes pour accomplir encore mieux notre mandat d'organisme de réglementation.

Nos efforts sur le plan de la Réconciliation visent à transformer notre mode de collaboration avec les peuples autochtones du Canada grâce à un engagement à mettre en œuvre la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* prenant la forme d'échanges accrus autour de leurs cultures, connaissances et histoires uniques, de relations renouvelées fondées sur la reconnaissance des droits, le respect, la collaboration et le partenariat, d'une amélioration des compétences culturelles de la

¹ Les termes « autochtones » et « peuples autochtones » sont utilisés dans le présent rapport. Le terme « autochtones » est employé dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Le terme « peuples autochtones » correspond à l'usage international et est utilisé lorsque la référence aux peuples autochtones n'est pas associée aux exigences législatives du Canada en matière de rapports ou aux taux de représentation de l'équité en matière d'emploi.

² La Régie a remplacé son prédécesseur, l'Office national de l'énergie, lorsque la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie* est entrée en vigueur, le 28 août 2019. Dans le présent rapport, les comparaisons entre l'effectif de la Régie et la disponibilité sur le marché du travail sont établies au 31 mars 2021. Il contient aussi des graphiques illustrant la représentation des groupes d'équité en matière d'emploi pour les exercices financiers allant du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2021. Les renseignements sur la Régie ou les données correspondant à la période antérieure au 28 août 2019 proviennent de l'Office.

Régie et de son personnel ainsi que de changements significatifs aux exigences de l'organisme ou à ses attentes à l'endroit du secteur qu'il réglemente.

En décembre 2020, nous avons créé un secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation, dont le mandat est d'appuyer une démarche renouvelée pour travailler avec nos homologues autochtones à l'extérieur de l'organisation. Au cours de la même année, nous avons mis sur pied un [Comité consultatif autochtone](#) pour guider notre conseil d'administration et appuyé la création du cercle des employés autochtones. Nous travaillons actuellement à mettre la touche finale à notre première stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement d'employés autochtones.

Lorsque Ian Shugart, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, a lancé son [appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) (l'« appel du greffier »), il a aidé à mieux baliser la voie à suivre sans pour autant dévier du travail déjà en cours. L'appel du greffier a mis en exergue l'urgence d'éliminer le racisme et la discrimination systémiques dans la fonction publique en prenant des mesures concrètes.

La haute direction de la Régie s'est efforcée de jeter les bases devant favoriser un changement durable à long terme. L'appel du greffier a mis l'accent sur l'importance d'une inclusion véritable menant à l'éclosion au sein de la fonction publique de réseaux ou de groupes communautaires émanant de la base et sur la nécessité de mesures éclairées prises en tenant compte de l'interrelation des dimensions de l'identité.

Le greffier demande des changements significatifs et souligne que si nous ne prenons pas le temps de les élaborer de manière inclusive, notre réussite collective en sera d'autant entravée. À la Régie, nous nous efforçons d'obtenir un compte rendu complet et honnête des obstacles précis qui se posent en matière d'équité et d'inclusion des personnes marginalisées dans l'organisation. Une fois les gens rassurés quant au fait qu'ils peuvent s'exprimer en toute sécurité, nous avons ensuite la possibilité de prendre des mesures précises pour aplanir ces obstacles.

En mars 2021, notre présidente-directrice générale (« PDG ») a annoncé la création de l'équipe de la diversité et de l'appartenance. Relevant de la PDG, ce groupe a pour mandat de donner des conseils sur les politiques et les communications, d'appuyer les comités dirigés par les employés pour diffuser plus largement leur travail et de coordonner les événements et les formations de sensibilisation.

L'équipe est également chargée d'élaborer, en collaboration avec des spécialistes externes, une feuille de route qui formulera des recommandations intégrées et des mesures clés pour améliorer l'inclusion et l'équité à l'échelle de la Régie en s'attaquant à des enjeux comme le racisme systémique, les obstacles culturels, la discrimination fondée sur le sexe, le soutien aux employés autochtones et les problèmes auxquels font face les personnes handicapées.

Tout changement transformationnel exige à tout le moins des efforts concertés et des ressources considérables. Nous avons donc pris la bonne direction. Nous sommes fiers de faire état des progrès déjà réalisés, mais nous le faisons avec humilité, reconnaissant tout ce qu'il reste encore à accomplir et sachant qu'il faudra du temps pour que nos efforts mènent à des résultats significatifs, car nous courons le risque de perpétuer l'exclusion et l'aliénation si nous célébrons nos réussites dans une trop grande hâte.

Priorités pour 2021-2022

- Assignation de nouvelles responsabilités à l'ensemble des dirigeants de la Régie
- Élaboration d'une feuille de route sur la diversité et l'appartenance
- Accroissement de la représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi au sein des comités consultatifs

2.2. Réponse à la pandémie

Dans le cadre de sa réponse à la pandémie, la Régie a réalisé une analyse comparative entre les sexes plus (« ACS+ ») de ses mesures de soutien et de ses plans de retour au bureau. Voici quelques-uns des changements qui ont été apportés pour mieux répondre aux besoins de notre effectif :

- Directives à l'intention des chefs pour tenir compte des difficultés et des circonstances particulières de certains groupes d'employés, comme les employés autochtones, et pour définir la latitude dont ils disposent (p. ex., horaire de travail flexible, options de congé payé pour la COVID-19);
- Promotion d'une série d'événements virtuels à l'échelle du pays pour faire connaître les effets négatifs disproportionnés de la COVID-19 sur les communautés racialisées, les minorités religieuses et les peuples autochtones;
- Cérémonie de purification au bureau principal de Calgary en août 2020 – Résultat d'une consultation interne avec les membres du cercle des employés autochtones qui avaient exprimé le désir de nettoyer et de purifier les lieux avant le retour au bureau;
- Ligne d'accès à du personnel infirmier offerte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 à l'ensemble du personnel – Gérée par des Autochtones possédant l'expertise nécessaire pour servir les populations racialisées, autochtones et à risque.

Nous avons aussi pris le temps, cette année, de faire ce qui suit à notre bureau principal de Calgary afin de répondre aux besoins de notre effectif et des parties prenantes de l'extérieur :

- aménagement d'une salle de purification pour les pratiques cérémonielles ou spirituelles des employés et peuples autochtones qui participent à nos audiences;
- ajout de boutons d'accès optiques à toutes les toilettes et aux portes de la réception afin d'améliorer l'accessibilité;
- transformation de toilettes et vestiaires pour les rendre entièrement accessibles sans distinction de genre.

2.3. Réinventer notre milieu de travail

Réinventer notre milieu de travail après la pandémie présente à la fois des difficultés et de nouvelles possibilités. Pour certaines personnes, le travail à distance offrait une plus grande souplesse en milieu familial ou de meilleurs accommodements en présence d'un handicap. Pour d'autres, cela a exacerbé des problèmes de santé mentale en raison de l'isolement et d'une anxiété à l'avenant. Certaines se sont dites soulagées de ne plus avoir à subir de microagressions, tandis que d'autres ont dit craindre une possible incidence négative sur la progression de leur carrière.

À mesure que se dessine la prochaine étape, nous prévoyons intégrer ce que nous avons appris et trouver une approche qui accorde la priorité au bien-être des employés dans le contexte d'une plus grande efficacité. Pour lancer la réflexion sur l'avenir de notre milieu de travail, nous avons mené une ACS+ en mobilisant différents groupes d'employés, en effectuant un sondage et en examinant les pratiques exemplaires en matière de modalités de travail souples. Tout cela a permis de confirmer que nous avons la possibilité de passer à un milieu de travail repensé plus inclusif. Nous avons notamment constaté ce qui suit :

- Les femmes ont manifesté une nette préférence pour une plus grande souplesse d'horaire, notamment pour s'acquitter de leurs responsabilités d'aidantes naturelles.
- Les employés autochtones accordent une plus grande valeur à la souplesse dans son ensemble, notamment pour renforcer leur attachement à leur communauté et à la terre et pour soutenir les familles étendues.
- Les employés ayant une incapacité physique ont exprimé une préférence marquée pour les options de télétravail afin de pallier les problèmes de mobilité et d'accessibilité.

Nous sommes prêts à lancer un programme pilote de travail hybride de six mois visant à favoriser un milieu de travail plus inclusif après la pandémie. Notre planification tient compte de la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, alors que nous cherchons à mieux respecter nos engagements envers les employés et nos collègues qui vivent avec un handicap.

Priorités pour 2021-2022

- Lancement d'un programme pilote de travail hybride fondé sur des principes
- Élaboration d'un plan de mise en œuvre de la nouvelle *Loi canadienne sur l'accessibilité*

2.4. Données et analyses

Au cours de la période, la Régie a accru ses capacités d'analyse et de visualisation pour décortiquer les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (« SAFF ») de 2020. Nous avons relevé des écarts entre les groupes d'employés désignés et non désignés aux fins de l'équité sur de nombreux sujets, notamment les expériences de harcèlement et de discrimination, la satisfaction au travail, les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et la confiance envers les dirigeants. Ces constatations indiquent que nous devons continuer de nous améliorer et de mettre en place des mesures ciblées pour adapter notre personnel et nos pratiques en milieu de travail de manière à combler les écarts et à offrir un environnement positif à tous les employés de la Régie.

Au cours de l'exercice, la Régie a intensifié ses efforts de déclaration volontaire en collaborant étroitement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (« SCT ») à l'élaboration du nouveau sondage pangouvernemental qui sera lancé à la fin de 2022. Nous sommes conscients que certains employés ne se sont pas déclarés ou ne sont pas à l'aise de le faire. Nous sommes prêts à travailler avec les groupes d'employés et les leaders pour répondre aux éventuelles appréhensions dans le cadre de nos efforts de promotion du nouveau sondage du SCT.

Priorités pour 2021-2022

- Déploiement d'une nouvelle campagne de déclaration volontaire du SCT pour obtenir des données désagrégées
- Utilisation des données du SAFF comme paramètres clés du rendement organisationnel en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance

2.5. Renforcement et développement des réseaux

Plusieurs groupes dirigés par des employés appuient la création d'un milieu de travail plus diversifié et inclusif. Ces groupes aident également l'organisation à mieux comprendre leurs besoins, les enjeux auxquels ils font face et les obstacles systémiques

qui pourraient nuire à la capacité de la Régie d'attirer, de mobiliser et de maintenir en poste les meilleurs talents.

Les comités d'employés sont constitués sur une base volontaire et ceux qui y contribuent le font sans pour autant mettre de côté leur travail au quotidien qui nous permet de remplir notre mandat. La participation peut aller de réunions une ou deux fois par mois à des tâches plus intenses associées à la direction de groupes précis, à la planification ou à l'organisation d'événements et à la formulation de commentaires pour étude à l'intention de la Régie. En 2020-2021, la Régie comptait plus de 14 initiatives de responsabilité sociale, dont celles présentées ci-dessous.

Comité sur la diversité et l'inclusion (30 membres)

Le comité sur la diversité et l'inclusion de la Régie a continué d'attirer de nouveaux membres bénévoles, dont le nombre est passé de 22 à 30 depuis le dernier exercice. Presque tous les emplois et secteurs de la Régie sont représentés dans ses cinq sous-comités : communication interculturelle, plan sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, questions autochtones, LGBTQ2+, personnes handicapées et préjugés systémiques.

Communauté de pratique du leadership des femmes (129 membres)

À la fin de 2020-2021, la communauté de pratique du leadership des femmes a produit un rapport sommaire sur la discrimination fondée sur le sexe, qui met en lumière les expériences individuelles des employées et suggère des moyens pour résoudre les cas de discrimination.

Notre PDG a communiqué le rapport à tous les employés et a annoncé la mise sur pied du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe à la Régie, qui est dirigé par l'un de nos cadres supérieurs. Depuis, ce groupe a élaboré un plan d'action détaillé pour examiner et mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport sommaire.

Cercle des employés autochtones (20 membres)

Le cercle des employés autochtones se veut un endroit sûr pour les employés qui s'identifient comme Autochtones. Dans l'esprit de la Réconciliation, la Régie cherche des façons de reconnaître, de favoriser et d'utiliser la perspective des Autochtones afin de transformer son organisation et ses méthodes de travail. Les employés autochtones sont un élément essentiel de cette transformation et le cercle est un lieu privilégié où ils peuvent se rencontrer, créer des liens, collaborer et partager leurs points de vue et leurs idées sur l'organisation.

Groupe de travail chargé du projet de sensibilisation aux cultures autochtones (10 membres)

Le groupe de travail chargé du projet de sensibilisation aux cultures autochtones et le secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation ont organisé 21 événements internes animés par des présentateurs de haut calibre représentant la diversité des peuples autochtones partout au Canada, notamment :

- Michèle Audette, commissaire, Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées
- Marlene Poitras, Chef régionale de l'Alberta, et Kluane Adamek, Chef régionale du Yukon, Femmes leaders, politique et Assemblée des Premières Nations
- Murray Sinclair, sénateur, Journée du chandail orange : Hommage aux survivants des pensionnats indiens

Réseau des employés noirs de la Régie (25 membres)

Le réseau des employés noirs de la Régie est notre plus récente initiative de responsabilité sociale. En mars 2021, les membres de ce groupe ont participé à l'organisation d'une populaire discussion avec des cadres noirs de la fonction publique du Canada.

Communauté de pratique ACS+ (32 membres)

Le mandat de cette communauté consiste à promouvoir l'élaboration et le partage de pratiques exemplaires du côté de l'ACS+, à l'appui de nos responsabilités essentielles et de nos programmes.

Catalyseurs (55 membres)

Ce groupe d'employés et de leaders déterminés de la Régie travaille à renforcer l'organisation. Il est à l'origine de changements d'envergure et de la prise de mesures pour donner suite aux observations faites par des employés dans des contextes variés, en portant une attention particulière au secteur du personnel et du soutien aux effectifs.

Comité sur la santé mentale (25 membres)

Ce comité a été mis sur pied pour aider à mettre en œuvre les initiatives découlant de la stratégie en matière de santé mentale tout en se concentrant sur la sensibilisation et la mobilisation des employés de la Régie.

Collectif franco (10 membres)

La mission de ce groupe culturel est de faire la promotion du français par la voie d'échanges visant à faciliter le maintien des connaissances des francophones d'origine et l'apprentissage de la langue par les autres.

Données au féminin (16 membres)

Cette initiative vise à examiner de façon critique les aspects de la collecte, de l'analyse, de l'utilisation et de la communication des données à la Régie lorsqu'elles ont trait à des questions culturelles ou humaines comme la justice, l'équité, l'objectivité, le biais algorithmique et l'ACS+. Les échanges portent sur la façon dont les préjugés se révèlent dans les données et sur la façon dont nous pouvons travailler pour remédier à cette situation.

Priorités pour 2021-2022

- Lancement d'un nouveau code TIME pour faire le suivi des activités de responsabilité sociale
- Déploiement de programmes pilotes visant à mieux soutenir les groupes dans la planification, le financement et la promotion d'événements

2.6. Partenariats

Nous travaillons en partenariat avec les organisations pour améliorer nos méthodes de travail et la façon dont nous remplissons notre mandat. Ces partenariats permettent également à notre effectif d'acquérir des compétences culturelles et de créer des réseaux. En 2020-2021, nous continuons de travailler en étroite collaboration avec les comités consultatifs et de surveillance autochtones et nous nous sommes associés à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada pour offrir des ateliers sur l'espace positif.

Comités consultatifs et de surveillance autochtones

Les peuples autochtones, le gouvernement du Canada et la Régie ont collaboré en vue de créer les comités consultatifs et de surveillance autochtones. Nous sommes membres de deux comités consultatifs et de surveillance autochtones : un pour le projet

d'agrandissement du réseau de [Trans Mountain](#) et un pour le [programme de remplacement de la canalisation 3 d'Enbridge](#). Ces comités nous ont donné de nombreuses occasions de faire progresser nos relations avec les peuples autochtones :

- Surveillants autochtones du comité consultatif et de surveillance autochtone;
- Formation sur les cultures autochtones à l'intention des inspecteurs de la Régie;
- Régime d'inspection fondé sur les connaissances autochtones (p. ex., sur la faune et la flore locales);
- Participation des Autochtones aux activités de déploiement sur le terrain (p. ex., intervention d'urgence);
- Communications continues avec les communautés autochtones le long du tracé du pipeline.

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (« RCAANC »)

En 2020-2021, la Régie et Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (« RCAANC ») se sont associés pour offrir aux employés de la Régie des ateliers sur l'espace positif animés par RCAANC. Les ateliers, d'une durée de plusieurs jours, comportent une perspective autochtone et visent à expliquer le fonctionnement des espaces positifs et à en démontrer les avantages pour les organisations en apprenant aux participants à reconnaître et à combattre les microagressions en milieu de travail et en leur suggérant des moyens pour devenir un allié.

2.7. Formation, sensibilisation et perfectionnement

En 2020-2021, la Régie a offert à tout le personnel une formation obligatoire sur les préjugés inconscients. La formation nous a fait prendre conscience de nos préjugés personnels et de leur incidence sur nos comportements. Elle jette également les bases du travail à accomplir pour créer des processus de recrutement et de maintien en poste plus équitables, rendre notre organisation plus inclusive et représenter véritablement tous les Canadiens.

La Régie a également organisé des ateliers sur la promotion de l'équité raciale et du leadership inclusif pour aider les employés à parfaire leurs connaissances et leurs compétences, les sensibiliser aux pratiques exemplaires pour découvrir les préjugés inconscients, connaître la voie de l'antiracisme et adopter un mode de leadership plus inclusif, et élaborer un plan d'action pour faire avancer la justice raciale.

La sensibilisation aux préjugés culturels et inconscients est une étape importante pour comprendre les peuples autochtones et créer un milieu de travail respectueux afin de

mieux servir la population canadienne. Les formations suivantes sur les compétences culturelles et les préjugés inconscients ont été mises sur pied :

Titre du cours	Participants
Réflexion sur les préjugés culturels : perspectives autochtones (<i>note 1</i>)	492
Compréhension des préjugés inconscients (<i>note 1</i>)	495
L'équité en matière d'emploi en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (<i>note 2</i>)	49
Comblent l'écart de la diversité (<i>note 2</i>)	54
Formation avancée sur les compétences en matière de culture autochtone (<i>note 3</i>)	22
Atelier sur la culture en milieu de travail – Leadership inclusif et promotion de l'égalité raciale	185

Note 1 : Formation obligatoire pour tous les employés

Note 2 : Formation obligatoire pour tous les gestionnaires recruteurs

Note 3 : Formation destinée aux directeurs et vice-présidents

La Régie continue d'offrir à tous les nouveaux employés un cours d'orientation en ligne qui comprend un volet sur l'équité en matière d'emploi.

Conformément au nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, la Régie a dévoilé sa nouvelle *Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* pour préciser les types de comportements qui sont acceptables dans notre milieu de travail et inclure les cas de violence familiale en milieu de travail. Une formation obligatoire est offerte à tous les employés et chefs.

Priorités pour 2021-2022

- Déploiement d'une nouvelle campagne de déclaration volontaire du SCT visant à obtenir des données désagrégées
- Utilisation des données du SAFF comme paramètres clés du rendement organisationnel en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance

2.8. Pratiques et soutien en matière de ressources humaines

L'équipe des ressources humaines de la Régie a dirigé l'élaboration d'un cadre de compétences culturelles pour aider à orienter l'embauche, les promotions et la gestion du rendement. Elle collabore également avec le cercle des employés autochtones pour produire le premier rapport sur le recrutement et le maintien en poste du personnel autochtone.

La Régie a aussi déployé des efforts particuliers pour recruter des étudiants dans les communautés racisées. L'équipe des ressources humaines a travaillé de façon proactive avec des établissements d'études postsecondaires pour dénicher des candidats prometteurs pour des stages d'été, en plus d'élaborer des programmes d'embauche ciblés, coopératifs ou parrainés par le gouvernement fédéral et de leur offrir une formation, du mentorat et un encadrement dans le cadre de leur emploi.

Priorités pour 2021-2022

- Améliorations au Programme d'aide aux employés et à leur famille pour mieux répondre aux besoins d'un effectif diversifié
- ACS+ des principales politiques des RH, y compris celles portant sur les mesures d'adaptation

3. ANALYSE DE L'EFFECTIF

3.1. Sources de données

La Régie utilise MesRHGC 9.1, l'un des systèmes de gestion des ressources humaines normalisés du gouvernement du Canada. Seuls ceux qui s'identifient volontairement en tant que membres d'un peuple autochtone ou d'une minorité visible, ou comme personnes handicapées, sont inclus dans les groupes désignés pour les besoins de l'analyse de l'effectif et de l'équité en matière d'emploi. Les femmes sont identifiées grâce à l'information sur le sexe fournie dans les documents d'embauche qui sont saisis dans Mes RHGC par les ressources humaines.

Comme c'est le cas dans la plupart des autres ministères et organismes fédéraux, on croit que les données de déclaration volontaire actuelles ne reflètent pas les chiffres réels, en particulier pour les minorités visibles et les personnes handicapées. Les chiffres contenus dans le présent rapport pour ces deux groupes sont probablement sous-estimés. Le projet de modernisation du processus de déclaration volontaire pour l'équité en matière d'emploi du SCT devrait permettre d'obtenir des données plus fidèles à la réalité pour le prochain exercice.

La Régie envisage également d'utiliser une méthode plus efficace pour extraire et analyser les données sur l'équité en matière d'emploi au cours de l'exercice en ayant recours à diverses projections pour rendre son plan plus dynamique. Cette façon de faire pourrait entraîner une hausse du nombre d'écart dans le prochain rapport, ce qui nous donnerait une meilleure idée de l'état réel du paysage de l'équité en matière d'emploi à la Régie.

La disponibilité des quatre groupes désignés au sein de la population active est déterminée à l'aide des données du recensement du gouvernement fédéral. Le SCT a autorisé l'utilisation des données du recensement de 2016 pour le rapport visant l'exercice financier 2020-2021. Selon les données de recensement, les personnes aptes au travail sont âgées de 15 ans et plus.

Comme la grande majorité des employés de la Régie travaillent à Calgary, nous utilisons les données sur la disponibilité de la population active de Calgary ou de l'Alberta pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles qui sont tirées du rapport d'Emploi et Développement social Canada sur le Recensement de 2016 du Canada. Toutefois, les données nationales sont utilisées pour les catégories professionnelles suivantes : cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres et professionnels.

Pour les personnes handicapées, nous utilisons aussi les données sur la disponibilité de la population active tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2016 du Canada, parce que ce sondage ne renferme pas de renseignements propres à Calgary.

3.2. Effectif

L'analyse de l'effectif a porté sur l'ensemble du personnel, à l'exception des employés qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine. En outre, les personnes suivantes ont été exclues :

- personnes nommées par le gouverneur en conseil : PDG et commissaires
- membres du conseil d'administration
- personnes entrées au service de la Régie à la suite d'un échange avec un ministère ou un autre organisme fédéral ou avec une entreprise du secteur privé
- personnes ayant travaillé pendant moins de 13 semaines
- étudiants
- employés occasionnels
- entrepreneurs

3.3. Analyse

Une analyse du niveau de représentation des groupes désignés à la Régie a été effectuée; les conclusions qui s'en dégagent sont exposées ci-après. Il importe de noter qu'en raison de la taille relativement petite de l'effectif, un ou deux mouvements dans un groupe désigné suffisent pour modifier notablement les pourcentages.

La représentation au titre de l'équité en matière d'emploi est déterminée au moyen d'une comparaison entre la représentation au sein d'une **catégorie professionnelle** et le nombre de personnes disponibles dans la population active pour cette classe d'emplois. Afin d'assurer la confidentialité des employés des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, les données représentant trois personnes ou moins sont exclues du présent rapport, sauf pour ce qui est des femmes. C'est ce qu'on appelle la « déduction par recouvrements ». Veuillez prendre note que pour assurer l'exactitude des données, certains tableaux renferment également le nombre d'hommes.

4. REPRÉSENTATION GLOBALE

Une analyse de l'ensemble de l'effectif a été effectuée; les résultats, ventilés selon le sexe et la composition du groupe désigné, sont indiqués au tableau 1. Au 31 mars 2021, la Régie comptait 549 employés. Le tableau 1 ci-dessous compare la représentation des groupes désignés avec les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail. En raison du nombre relativement faible d'employés à la Régie, la ventilation détaillée a entraîné la suppression de la plupart des résultats des groupes désignés, car la représentation était égale ou inférieure à trois.

À partir de ces comparaisons, nous observons ce qui suit :

- **Femmes** – La représentation dépasse de 16,7 % la disponibilité dans la population active.
- **Autochtones** – La représentation dépasse la disponibilité dans la population active.
- **Membres de minorités visibles** – La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active.
- **Personnes handicapées** – La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active.

Tableau 1 – Comparaison de l'effectif global avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2021)

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
Total	549	201	348	*	*	*
Représentation à la Régie		36,6 %	63,4 %	**	**	**
Disponibilité – Recensement de 2016		49,4 %	46,7 %	2,4 %	24,8 %	8,8 %
Demandes de modification		-12,8 %	16,7 %	***	***	***

Note 1 : Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe, le total des groupes ne correspond pas au nombre total d'employés.

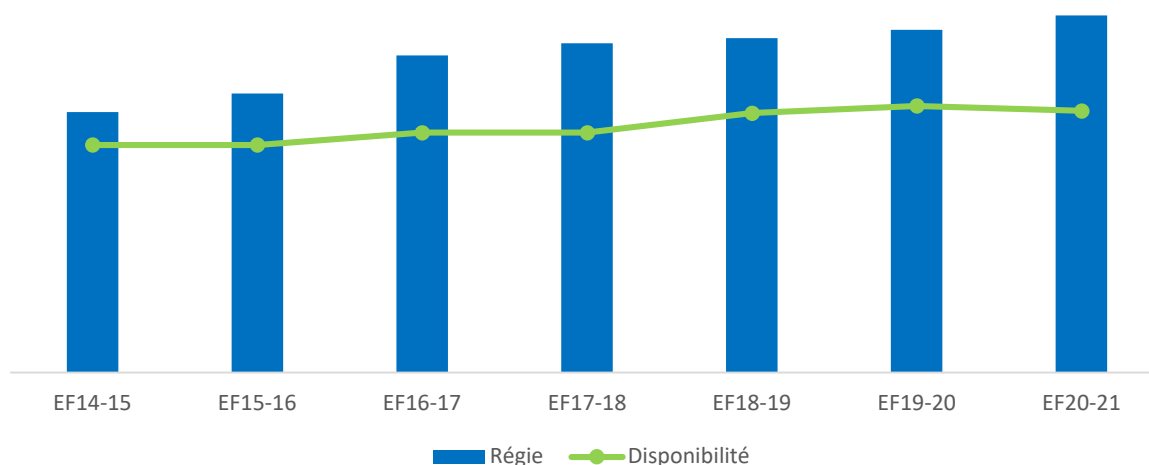
Note 2 : Des 549 employés de la Régie, 524 (95,4 %) travaillent à temps plein et 25 (4,6 %) à temps partiel.

Note 3 : Toutes les comparaisons dans le présent rapport sont exprimées en écarts de points de pourcentage, comme c'est le cas à l'échelle du gouvernement fédéral. Par exemple, le tableau 1 montre que la représentation des Autochtones à la Régie (4,0 %) est de 1,6 % ou 1,6 point de pourcentage supérieure à la disponibilité (2,4 %). La représentation des personnes handicapées (3,3 %) est de 5,5 % ou 5,5 points de pourcentage inférieur à la disponibilité (8,8 %). Autrement dit, la représentation des Autochtones à la Régie est presque deux fois plus élevée que la disponibilité, tandis que celle des personnes handicapées est presque deux fois et demie inférieure à la disponibilité.

4.1. Femmes

Les hommes représentaient 36,6 % (201) de la population totale. Les femmes constituaient 63,4 % (348), ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent (334), comme en fait foi le diagramme 1.

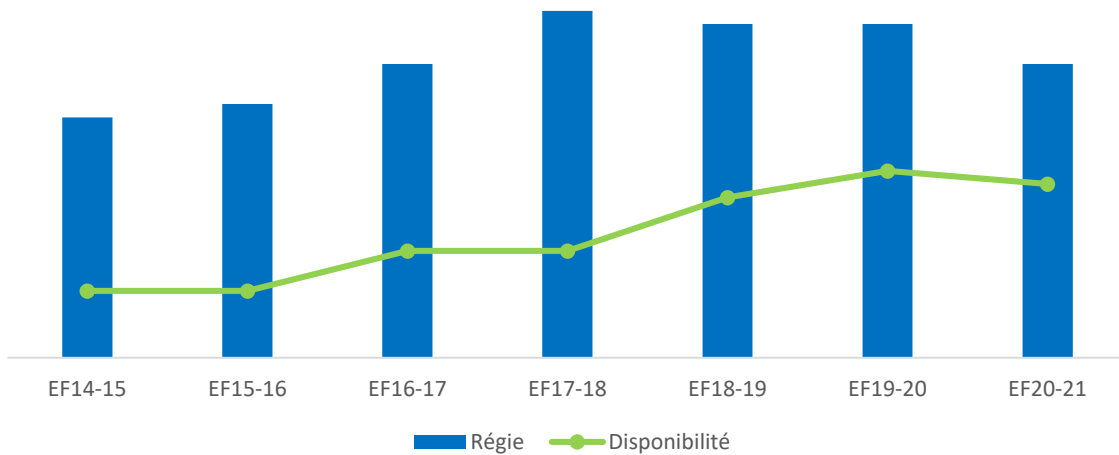
Graphique 1 : Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Femmes, 2014 à 2021



4.2. Autochtones

Le nombre d'employés autochtones a diminué par rapport à l'exercice précédent, comme le montre le graphique 2.

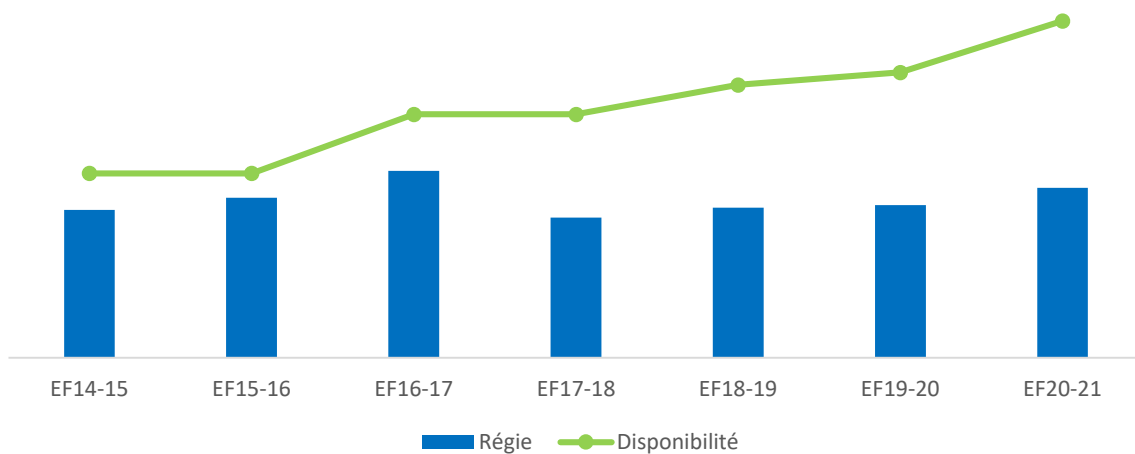
Graphique 2 : Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Autochtones, 2014 à 2021



4.3. Minorités visibles

La représentation des minorités visibles a augmenté au cours de la dernière année, comme le montre le graphique 3.

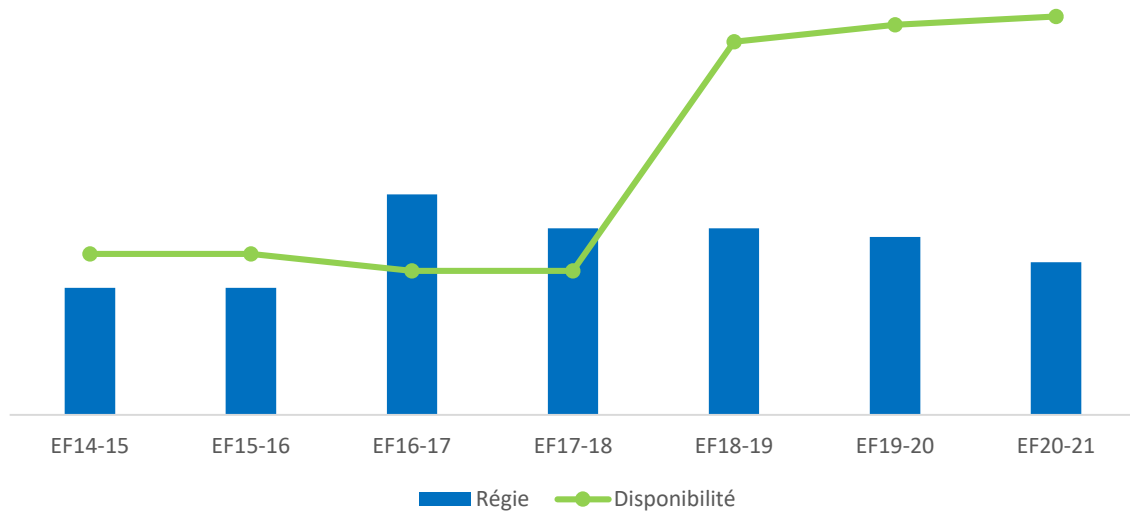
Graphique 3 : Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Minorités visibles, 2014 à 2021



4.4. Personnes handicapées

La représentation des personnes handicapées a légèrement diminué par rapport à l'exercice précédent, comme le montre le graphique 4.

Graphique 4 : Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Personnes handicapées, 2014 à 2021



5. CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Le tableau 2 présente, pour chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, la répartition des employés selon le sexe et les groupes désignés. Dans chaque catégorie professionnelle, la représentation par sexe et groupe désigné est indiquée en nombres entiers et en proportion du nombre total d'employés. Le pourcentage qui suit représente la disponibilité sur le marché du travail.

5.1. Cadres supérieurs

Le tableau 2 montre que la Régie comptait 16 cadres supérieurs au 31 mars 2021. Neuf étaient des femmes, dont la proportion, à 56,3 %, est plus élevée que celle de la disponibilité globale sur le marché du travail à Calgary, qui s'établit à 27,6 %. On ne retrouve aucun Autochtone dans cette catégorie. La représentation des minorités visibles n'est pas précisée pour éviter la déduction par recoupements, mais elle était inférieure à la disponibilité sur le marché du travail (11,5 %). La représentation des personnes handicapées n'est pas non plus précisée pour la même raison, mais elle était supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (5,0 %).

5.2. Cadres intermédiaires

Sur les 33 cadres intermédiaires que compte la Régie, 54,5 % étaient des femmes alors que la disponibilité sur le marché est de 39,4 %. On ne retrouve aucun Autochtone ni aucune personne handicapée dans cette catégorie. La représentation des minorités visibles a augmenté par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 12,1 %, comparativement à une disponibilité sur le marché de 17,6 %.

5.3. Professionnels

La catégorie des professionnels regroupe agents financiers, ingénieurs, économistes, spécialistes de l'environnement, conseillers en ressources humaines, conseillers en communications, spécialistes des systèmes d'information, traducteurs et avocats. Dans cette catégorie, les femmes étaient bien représentées par rapport aux données sur la disponibilité (60,0 % contre 41,4 %), tout comme les Autochtones (2,6 % contre 2,1 %). Les minorités visibles étaient sous-représentées (12,3 % contre une disponibilité de 25,6 %); il en était de même pour les personnes handicapées (2,9 % contre 8,9 %).

5.4. Semi-professionnels et techniciens

La catégorie des semi-professionnels et techniciens regroupe les inspecteurs techniques, les bibliotechniciens, les analystes des services informatiques et les graphistes. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (53,8 % contre une disponibilité de 34,0 %), tout comme les Autochtones (10,3 % contre une disponibilité de 3,3 %). Les données détaillées sur les personnes handicapées et les minorités visibles ne sont pas

présentées pour éviter la déduction par recoupements. Ces deux catégories étaient sous-représentées par rapport à la disponibilité.

5.5. Superviseurs

Quatre des cinq employés de cette catégorie sont des femmes. Les trois autres groupes désignés n'étaient pas représentés.

5.6. Personnel administratif et de bureau principal

Cette catégorie comprend les administrateurs de secteur, les adjoints aux ressources humaines et d'autres membres du soutien administratif supérieur. Les femmes étaient bien représentées (91,4 % par rapport à une disponibilité de 81,2 %). La représentation des Autochtones était aussi supérieure à la disponibilité sur le marché de 2,9 %, bien que les données détaillées ne soient pas présentées pour éviter la déduction par recoupements. Les minorités visibles étaient sous-représentées (11,4 % par rapport à une disponibilité de 20,9 %). On ne retrouve aucune personne handicapée dans cette catégorie.

5.7. Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux documents et au courrier ainsi que les adjoints administratifs généraux. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (79,4 % contre une disponibilité de 70,7 %), ainsi que les Autochtones (8,8 % contre une disponibilité de 3,1 %). La représentation des personnes handicapées était légèrement inférieure à la disponibilité (7,4 % contre 9,3 %); les minorités visibles étaient cependant sous-représentées (22,1 % contre 30,6 %).

5.8. Personnel intermédiaire de la vente et des services

Cette catégorie professionnelle ne comptait que deux employés et aucun ne faisait partie des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

5.9. Travailleurs manuels spécialisés

Un seul employé se trouve dans cette catégorie et il ne fait pas partie des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

5.10. Résumé

L'analyse des catégories professionnelles du point de vue de l'équité en matière d'emploi fait ressortir les possibilités d'accroître la représentation dans certaines catégories sous-représentées et de maintenir ou d'améliorer la situation dans les catégories qui sont déjà bien représentées.

La représentation des femmes a dépassé la disponibilité dans toutes les catégories professionnelles, sauf le personnel intermédiaire de la vente et des services et les travailleurs manuels spécialisés. Aucune femme ne figurait dans ces deux catégories, qui ne comptent que trois employés au total. Les 348 femmes qui travaillent à la Régie sont principalement regroupées dans les catégories suivantes : professionnels (210), personnel de bureau (54) et personnel administratif et de bureau principal (32).

Le nombre d'employés autochtones a dépassé la disponibilité sur le marché dans chacune des quatre catégories professionnelles où ils étaient représentés, soit : professionnels, semi-professionnels et techniciens, personnel administratif et de bureau principal et personnel de bureau. La situation doit clairement être améliorée dans les catégories professionnelles où ils n'étaient pas représentés, en particulier dans les suivantes : cadres supérieurs, cadres intermédiaires et superviseurs.

La représentation des minorités visibles était inférieure à la disponibilité dans la population active. Elles étaient sous-représentées dans les six catégories professionnelles et n'étaient pas représentées dans la catégorie des superviseurs. De plus grands efforts doivent donc être déployés auprès de ce groupe désigné de l'équité en matière d'emploi.

La représentation des personnes handicapées était aussi inférieure à la disponibilité dans la population active. Leur représentation surpassait la disponibilité sur le marché du travail dans le groupe des cadres supérieurs, et elle était presque égale parmi les semi-professionnels et techniciens et le personnel de bureau. Cependant, elle était inférieure à la disponibilité dans la population active dans toutes les autres catégories professionnelles. Des efforts supplémentaires doivent également être déployés à l'égard de ce groupe.

TABLEAU 2 : Comparaison de l'effectif par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, au 31 mars 2021

Équité en matière d'emploi						
Catégorie professionnelle ***	Total **	Hommes	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées
01 – Cadres supérieurs	16	7	9	0	*	*
% Régie : % recensement		43,8 % : 72,4 %	56,3 % : 27,6 %	0 % : 2,7 %	* % : 11,5 %	* % : 5,0 %
02 – Cadres intermédiaires	33	15	18	0	4	0
% Régie : % recensement		45,5 % : 60,6 %	54,5 % : 39,4 %	0 % : 2,7 %	12,1 % : 17,6 %	0 % : 5,0 %
03 – Professionnels	350	140	210	9	43	10
% Régie : % recensement		40,0 % : 58,6 %	60,0 % : 41,4 %	2,6 % : 2,1 %	12,3 % : 25,6 %	2,9 % : 8,9 %
04 – Semi-professionnels et techniciens	39	18	21	4	*	*
% Régie : % recensement		46,2 % : 66,0 %	53,8 % : 34,0 %	10,3 % : 3,3 %	* % : 20,3 %	* % : 7,6 %
05 – Superviseurs	5	1	4	0	0	0
% Régie : % recensement		20,0 % : 46,2 %	80,0 % : 53,8 %	0 % : 3,1 %	0 % : 36,7 %	0 % : 27,5 %
07 – Personnel administratif et de bureau principal	35	3	32	*	4	0
% Régie : % recensement		8,6 % : 18,8 %	91,4 % : 81,2 %	* % : 2,9 %	11,4 % : 20,9 %	0 % : 10 %
10 – Personnel de bureau	68	14	54	6	15	5
% Régie : % recensement		20,6 % : 29,3 %	79,4 % : 70,7 %	8,8 % : 3,1 %	22,1 % : 30,6 %	7,4 % : 9,3 %
11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	2	0	0	0	0
% Régie : % recensement		100 % : 32,2 %	0 % : 67,8 %	0 % : 3,01 %	0 % : 37,7 %	0 % : 10,8 %
12 – Travailleurs manuels spécialisés	1	1	0	0	0	0
% Régie : % recensement		100 % : 85,6 %	0 % : 14,4 %	0 % : 3,0 %	0 % : 40,1 %	0 % : 10,3 %
Total	549	201	348	*	*	*

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas à celui des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

6. ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS

Les tableaux 3, 4 et 5 résument les activités relatives aux embauches, promotions et départs de personnel entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021.

6.1. Embauches

Nous avons dû caviarder le tableau 3 dans son intégralité pour éviter la divulgation par recoupements, mais précisons que la plupart des personnes embauchées étaient des femmes et des membres de minorités visibles. Aucun des nouveaux employés ne s'est déclaré autochtone.

6.2. Promotions

Bien qu'une grande partie des données du tableau 4 ne soient pas précisées pour éviter la déduction par recoupements, les promotions ont augmenté de plus de 100 % par rapport à l'exercice précédent. Il convient de souligner que la Régie déclare une augmentation substantielle des promotions en raison de la conclusion de l'initiative de mise en œuvre du système de classification des ressources humaines, qui a permis de reclasser un grand nombre de postes à un niveau supérieur.

Comme au dernier exercice, la majorité des promotions étaient concentrées dans les catégories des femmes et des minorités visibles, et quelques-unes ont été accordées à des Autochtones et à des personnes handicapées.

Tableau 4 – Promotions par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi***	Total**	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées
01 – Cadres supérieurs	*	*	0	0	0
02 – Cadres intermédiaires	*	*	0	0	0
03 – Professionnels	*	38	4	10	*
04 – Semi-professionnels et techniciens	9	9	0	0	0
05 – Superviseurs	*	*	0	0	0
07 – Personnel administratif et de bureau principal	*	11	*	5	0
10 – Personnel de bureau	*	36	*	9	*
Total	131	98	7	24	5

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

6.3. Départs

Bien qu'une grande partie des données du tableau 5 ne soient pas précisées pour éviter la déduction par recoupements, la majorité des employés qui ont quitté la Régie pendant la période étaient des femmes. Aucun départ n'est survenu parmi les minorités visibles. Comme lors des exercices antérieurs, ces départs se sont principalement produits dans la catégorie des professionnels.

Tableau 5 – Départs par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi***	Total**	Femmes	Autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées
01 – Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
02 – Cadres intermédiaires	*	*	0	0	0
03 – Professionnels	*	*	*	0	*
04 – Semi-professionnels et techniciens	0	0	0	0	0
05 – Superviseurs	0	0	0	0	0
07 – Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0
10 – Personnel de bureau	*	*	0	0	0
Total	*	*	*	0	*

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

7. CONCLUSION ET PROCHAINES ÉTAPES

Comme lors des exercices précédents, le taux de représentation des femmes et des Autochtones est plus élevé à la Régie que sur le marché du travail en général, alors que les minorités visibles et les personnes handicapées sont sous-représentées. Toutefois, comme en témoignent les priorités de notre plan stratégique et notre réponse à [l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), nous sommes déterminés à améliorer la situation des groupes dignes d'équité en favorisant l'inclusion, l'appartenance et la Réconciliation au sein de l'organisation.

Nous vous présentons ci-dessous les initiatives de haut niveau entreprises pour accroître la représentation des groupes sous-représentés et faire en sorte qu'ils se sentent inclus, valorisés et entendus à la Régie.

Premièrement, l'équipe de la diversité et de l'appartenance planifie des séances de mobilisation ciblées avec les groupes dirigés par des employés. Un sondage sera par ailleurs mené à l'échelle de l'organisation pour évaluer les compétences en matière de diversité et d'inclusion afin de mieux cibler les problèmes et les priorités.

Deuxièmement, nous donnons suite à la directive conjointe de la Commission de la fonction publique et du SCT concernant la mise en œuvre de l'initiative « Rien sans nous : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada ». Plus précisément, la Régie continuera d'accorder la priorité à l'amélioration du recrutement, du maintien en poste et de la promotion des personnes handicapées afin de combler les écarts de représentation d'ici 2025.

De plus, notre plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024 décrit les engagements, mesures, cibles et responsabilités qui nous permettront de répondre de manière exhaustive aux exigences législatives en matière d'équité en emploi.

Par exemple, au cours des trois prochaines années, nous nous sommes engagés à garantir l'exactitude des données de déclaration volontaire (p. ex., au moyen d'un formulaire de déclaration en ligne modernisé), à mettre de l'avant des pratiques positives en matière d'équité en emploi (p. ex., à l'aide de moyens novateurs pour communiquer les possibilités d'emploi en ciblant les groupes dignes d'équité) et à tout mettre en œuvre pour atteindre des objectifs de recrutement précis pour les groupes dignes d'équité.

En conclusion, tout comme nos initiatives axées sur l'action et notre détermination à améliorer les choses, le présent rapport sur l'équité en matière d'emploi rappelle notre engagement inébranlable envers un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable.

Annexe A – Disponibilité au sein de la population active par groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Tableau 6 – Disponibilité dans la population active – Femmes (au 31 mars 2021)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi***	Tous les employés**		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre	
01 – Cadres supérieurs	16	9	56,3 %	27,6 %	4	+5	
02 – Cadres intermédiaires	33	18	54,5 %	39,4 %	13	+5	
03 – Professionnels	350	210	60,0 %	41,4 %	145	+65	
04 – Semi-professionnels et techniciens	39	21	53,8 %	34,0 %	13	+8	
05 – Superviseurs	5	4	80,0 %	53,8 %	3	+1	
07 – Personnel administratif et de bureau principal	35	32	91,4 %	81,2 %	28	+4	
10 – Personnel de bureau	68	54	79,4 %	70,7 %	48	+6	
11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0 %	67,8 %	1	-1	
12 – Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0 %	14,4 %	0	0	
Total	549	348	63,4 %	46,7 %	256	+93	

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**Tableau 7 – Disponibilité dans la population active – Autochtones
(au 31 mars 2021)**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi***	Tous les employés**		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre	
01 – Cadres supérieurs	16	0	0 %	3,2 %	1	-1	
02 – Cadres intermédiaires	33	0	0 %	2,7 %	1	-1	
03 – Professionnels	350	9	2,6 %	2,1 %	7	+2	
04 – Semi-professionnels et techniciens	39	4	10,3 %	3,3 %	1	+3	
05 – Superviseurs	5	0	0 %	3,1 %	0	0	
07 – Personnel administratif et de bureau principal	35	*	* %	2,9 %	1	*	
10 – Personnel de bureau	68	6	8,8 %	3,1 %	2	+4	
11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0 %	0 %	0	0	
12 – Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0 %	0 %	0	0	
Total	549	*	* %	2,4 %	13	*	

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**Tableau 8 – Disponibilité dans la population active – Minorités visibles
(au 31 mars 2021)**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi***	Tous les employés**		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre	
01 – Cadres supérieurs	16	*	* %	11,5 %	2	*	
02 – Cadres intermédiaires	33	4	12,1 %	17,6 %	6	-2	
03 – Professionnels	350	43	12,3 %	25,6 %	90	-47	
04 – Semi-professionnels et techniciens	39	*	* %	20,3 %	8	*	
05 – Superviseurs	5	0	0 %	36,7 %	2	-2	
07 – Personnel administratif et de bureau principal	35	4	11,4 %	20,9 %	7	-3	
10 – Personnel de bureau	68	15	22,1 %	30,6 %	21	-6	
11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0 %	37,7 %	1	-1	
12 – Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0 %	40,1 %	0	0	
Total	549	*	* %	24,8 %	137	*	

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**Tableau 9 – Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées
(au 31 mars 2021)**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi***	Tous les employés**		Représentation		Disponibilité		Écart
	N°	N°	%	%	N°	N°	
01 – Cadres supérieurs	16	*	* %	5,0 %	1	*	
02 – Cadres intermédiaires	33	0	0 %	5,0 %	2	-2	
03 – Professionnels	350	10	2,9 %	8,9 %	31	-21	
04 – Semi-professionnels et techniciens	39	*	* %	7,6 %	3	*	
05 – Superviseurs	5	0	0 %	27,5 %	1	-1	
07 – Personnel administratif et de bureau principal	35	0	0 %	10,0 %	4	-4	
10 – Personnel de bureau	68	5	7,4 %	9,3 %	6	-1	
11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0 %	10,8 %	0	0	
12 – Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0 %	10,3 %	0	0	
Total	549	*	* %	8,8 %	48	*	

* La représentation est de trois personnes ou moins.

** Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

*** Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

Annexe B – Plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024

Engagements, mesures et cibles

Ce plan triennal décrit les engagements, les mesures et les cibles que la Régie s'est fixés pour atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi et faire progresser la diversité et l'inclusion en milieu de travail, et ainsi corriger les désavantages historiques, favoriser un milieu de travail sécuritaire, accessible et sain et produire de meilleurs résultats pour les personnes que nous servons. Le suivi et la production de rapports seront effectués chaque année et le plan sera adapté en fonction des commentaires des groupes d'employés dignes d'équité afin de prendre en compte les progrès réalisés et les leçons apprises.

Le cas échéant, nous indiquons si l'élément du plan est en lien avec [l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), les [engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#) et les [initiatives internes issues du plan stratégique de la Régie](#), comme la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, l'enquête sur le milieu de travail après la pandémie et la stratégie de recrutement et de maintien en poste du personnel autochtone.

Exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Engagements	Mesures	Cibles
1. Collecte de données sur l'effectif	1.1 Veiller à ce que tous les nouveaux employés remplissent le formulaire de déclaration volontaire.	Analyse du taux de participation au 31 mars de chaque année	Taux de participation de 80 %
	1.2 Encourager les employés actuels à remplir un formulaire de déclaration volontaire modernisé dans MesRHGC ³	Plan de communication et activités Analyse du taux de participation au 31 mars de la première année	100 % des activités menées à terme Taux de participation de 80 %

³ Conforme à la feuille de route sur la diversité et l'appartenance et au plan de travail 2020-2021 du comité sur la diversité et l'inclusion

Exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Engagements	Mesures	Cibles
	1.3 Envoyer un avis annuel pour rappeler aux employés de mettre leur profil à jour et expliquer l'objectif de la collecte de données.	Communication annuelle	Une communication par année
2. Analyse de l'effectif	2.1 Analyser la représentation des groupes désignés au sein de la Régie et selon le regroupement des catégories professionnelles dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi compilées au 31 mars de chaque année	Atteindre une représentation des groupes désignés dans l'effectif de la Régie et par regroupement des catégories professionnelles au moins comparables aux taux de disponibilité dans la population active ⁴ . Établissement de stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en consultation avec les groupes dignes d'équité ⁵
	2.2 Analyser les taux de recrutement, de promotion et de départ des membres des groupes désignés dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi compilées au 31 mars de chaque année	Mesurer les taux de recrutement, de promotion et de maintien en poste des membres des groupes désignés ⁶ . Au besoin, adopter des stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en collaboration avec les groupes dignes d'équité ⁷ .

⁴ Conforme à l'appel à l'action n° 1, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

⁵ Conforme aux engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – p. ex., stratégie de recrutement et de maintien en poste du personnel autochtone conçue par et pour le cercle des employés autochtones (avec le soutien du secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation et de l'équipe des programmes et des services des ressources humaines)

⁶ Conforme aux appels à l'action n°s 2, 3 et 4, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

⁷ Conforme aux engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion

Exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Engagements	Mesures	Cibles
	2.3 Analyser les écarts projetés en fonction des antécédents d'embauches, de départs à la retraite et de départs volontaires, ainsi que des plans d'embauche ministériels en cours, pour s'assurer que les cibles sont fondées sur les données actuelles.	Prévision des écarts à l'aide des données sur l'équité en matière d'emploi au 31 mars de chaque année, des données sur l'embauche, les départs à la retraite et les départs volontaires, des données des trois années précédentes et des données sur l'embauche de chaque secteur	Mesurer les écarts futurs pour les membres des groupes désignés. Établir des stratégies intentionnelles établies pour contrer la sous-représentation future.
3. Examen des systèmes d'emploi	3.1 Évaluer la nécessité d'un examen des systèmes d'emploi.	Engagement et mise en œuvre des services de dotation (services des RH)	Si l'examen des systèmes d'emploi révèle des problèmes, des stratégies intentionnelles doivent être établies et les plans d'action mis à jour chaque année, au besoin.
4. Équité en matière d'emploi – Pratiques positives	4.1 Examiner et mettre à jour les politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail afin d'appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.	Examen des politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail pour s'assurer qu'ils intègrent des pratiques positives appuyant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (p. ex., ACS+) ⁸ . Les groupes dignes d'équité sont représentés au sein des comités de gestion et des comités consultatifs internes et leurs points de vue sont représentés aux tables de la haute direction et aux comités horizontaux ⁹ .	Les politiques, programmes et initiatives sont examinés, classés par ordre de priorité et mis à jour dans le cadre du processus d'examen triennal. Le comité de gestion du personnel et du milieu de travail comprend cinq groupes d'employés représentant des groupes dignes d'équité.

⁸ Conforme aux engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – Passer en revue les politiques, programmes et initiatives en appliquant une analyse comparative entre les sexes plus (« ACS+ ») et en tenant compte de divers facteurs liés à l'identité

⁹ Conforme aux engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – Veiller à ce que les employés noirs, ou faisant partie d'autres groupes racialisés, les employés autochtones et les employés handicapés présentent leurs points de vue et siègent comme membres aux tables de la haute direction, conseils consultatifs, comités de santé en milieu de travail et autres comités horizontaux

Exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Engagements	Mesures	Cibles
			<p>Toutes les notes de service internes destinées à orienter les décisions de la PDG incluent des éléments liés à l'ACS+ et à l'équité, la diversité et l'inclusion, y compris la façon dont les besoins et points de vue des groupes dignes d'équité ont été pris en compte (p. ex., nouveaux contrats, politique révisée des ressources humaines).</p> <p>Toutes les grandes initiatives stratégiques axées sur les employés tiennent compte des points de vue des groupes dignes d'équité (p. ex., diversité et appartenance, approche relative au milieu de travail après la pandémie, audit et définition de la culture).</p>
	<p>4.2 Examiner les lignes directrices, outils, formations et pratiques en matière de dotation pour appuyer les objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.</p>	<p>Les pratiques positives favorisant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion sont intégrées aux lignes directrices, outils, formations et pratiques en matière de dotation.</p>	<p>Les trois quarts (75 %) des nouvelles descriptions de travail et des énoncés des critères de mérite sont examinés pour s'assurer qu'ils sont rédigés en langage clair.</p> <p>Tous les processus intègrent la publicité et la promotion intentionnelles auprès de groupes d'employés dignes d'équité, au besoin.</p> <p>La moitié des comités d'entrevue comprennent au moins un membre d'un groupe digne d'équité.</p>
	<p>4.3 Recruter des membres des groupes désignés à tous les</p>	<p>Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les</p>	<p>Dans les candidatures et les nominations, la</p>

Exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Engagements	Mesures	Cibles
	niveaux et communiquer les occasions à l'aide de moyens novateurs pour accroître la visibilité auprès des groupes d'employés dignes d'équité.	<p>stagiaires) appartenant à des groupes dignes d'équité présentant une demande d'emploi</p> <p>Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes dignes d'équité embauchés par la Régie</p> <p>Pourcentage de nominations et de promotions parmi les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées à un poste de gestion (NEB-11 à 16), y compris au moyen du perfectionnement professionnel et de la gestion des talents¹⁰</p>	<p>représentation est comparable ou supérieure aux taux de disponibilité dans la population active.</p> <p>Des stratégies de recrutement intentionnelles sont élaborées et examinées avec des groupes d'employés dignes d'équité en matière d'emploi.</p>
	4.4. Examiner l'offre de cours et les occasions de perfectionnement en leadership qui ont trait à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion.	Analyse des cours offerts pour déterminer si la Régie offre suffisamment de formations sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (p. ex., préjugés inconscients, mesures d'adaptation, lutte contre le racisme, compétences culturelles)	<p>Examen annuel des programmes dans le cadre du processus de planification annuelle</p> <p>Participation aux cours</p>
	4.5 Appuyer les groupes d'employés dignes d'équité et les initiatives et événements connexes ¹¹ .	<p>Intégration au système de gestion du rendement</p> <p>Nombre d'activités et d'événements tenus au cours de l'exercice</p>	<p>Activités de responsabilité sociale officielles et utilisation du code TIME</p> <p>Au moins dix initiatives et événements par exercice</p>

¹⁰ Conforme aux appels à l'action n^{os} 1 et 4, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

¹¹ Conforme à l'appel à l'action n^o 7, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	Engagements	Mesures	Cibles
	4.6 Appuyer les initiatives de perfectionnement professionnel, de perfectionnement en leadership et de mentorat visant les employés appartenant à des groupes dignes d'équité.	Nombre d'Autochtones, de membres de minorités visibles et de personnes handicapées qui participent à des programmes de perfectionnement en leadership (p. ex., le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs ou l'initiative Building Black Leaders) et aux services de perfectionnement professionnel (p. ex., formation en langues officielles) ¹²	Évolution d'une année à l'autre pour atteindre ou dépasser les cibles indiquées à l'annexe C
	4.7. Adapter les mesures de soutien en santé mentale pour répondre aux besoins des groupes dignes d'équité.	Le Programme d'aide aux employés et à leur famille comprend des services qui tiennent compte de la culture pour répondre aux besoins des groupes dignes d'équité. Programme Aînés en résidence pour les employés autochtones	Mise sur pied avant le 31 mars 2022 Mise sur pied avant le 31 mars 2022
	4.8 Démontrer l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion ¹³ .	Établissement des responsabilités de la direction en matière de gestion du rendement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	Tous les premiers vice-présidents, vice-présidents, spécialistes en chef et directeurs ont des responsabilités liées à la diversité et à l'inclusion.
	4.9 Lutter contre le racisme et la discrimination et éliminer les autres obstacles à l'inclusion en milieu de travail en offrant aux employés les moyens de dénoncer les	Ateliers, événements et activités d'apprentissage sur le racisme, la discrimination et le leadership inclusif	90 % des employés participent à au moins une activité

¹² Conforme à l'appel à l'action n° 2, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

¹³ Conforme à l'appel à l'action n° 5, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles
	<p>préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires des outils qui leur permettront de s'attaquer à ces enjeux¹⁴.</p>	<p>Processus, outils et formations pour soutenir la prévention et le signalement des incidents de harcèlement et de discrimination¹⁵</p> <p>Options tenant compte de la culture pour appuyer les signalements, la conciliation et les enquêtes¹⁶</p> <p>Ombudsman indépendant relevant directement de la PDG¹⁷</p>	<p>Tous les membres du personnel et de la direction suivent la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail avant le 31 décembre 2021</p> <p>Mise sur pied avant le 31 décembre 2021</p> <p>Mise sur pied avant le 31 mars 2022</p>
	<p>4.10 Assister aux réunions du réseau des champions du multiculturalisme pour discuter des pratiques exemplaires et des leçons apprises.</p>	<p>Nombre de réunions suivies par rapport au nombre de réunions tenues</p> <p>Pratiques exemplaires partagées au sein de la Régie</p>	<p>Taux de participation de 100 % par champion de la diversité et de l'inclusion ou responsable désigné</p>
	<p>4.11 Adapter nos espaces de travail physiques et numériques pendant et après la pandémie pour répondre aux besoins des groupes dignes d'équité¹⁸.</p>	<p>Examen du matériel de bureau et des outils numériques des installations afin de repérer les améliorations à apporter, notamment pour appuyer la</p>	<p>Examen annuel et établissement de stratégies pour combler les écarts</p>

¹⁴ Conforme à l'appel à l'action n° 6, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

¹⁵ Recommandations n°s 4 et 5 du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe de la Régie

¹⁶ Recommandation n° 5 du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

¹⁷ Groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe, Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion, feuille de route sur la diversité et l'appartenance

¹⁸ Conforme à la priorité stratégique en matière de confiance et au plan de mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'accessibilité au Canada*

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles
		<p>mise en œuvre de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>¹⁹</p> <p>Information disponible sur l'intranet et formation des chefs sur les mesures d'adaptation et d'autres sujets liés aux besoins d'un effectif diversifié travaillant à distance ou en mode hybride</p>	<p>Examen annuel et établissement de stratégies pour combler les écarts</p>
5. Suivi des progrès et examen et révision du plan	5.1 Examiner le plan triennal d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.	Suivi et documentation de l'état d'avancement des engagements	L'examen annuel est inclus dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et le plan est révisé, au besoin.
	5.2 Examiner les résultats du SAFF pour chaque groupe digne d'équité.	<p>Analyse des tendances pour repérer les inégalités qui persistent entre les groupes dignes d'équité²⁰, y compris pour les sujets abordés aux questions 21, 32, 40, 45 et 46 et en matière de harcèlement, de discrimination et de lutte contre le racisme</p> <p>Organisation de rencontres pour examiner les résultats du SAFF et en discuter avec le personnel, les chefs, le syndicat et les groupes dignes d'équité</p>	<p>Une analyse est réalisée chaque année.</p> <p>Des progrès sont réalisés au cours de l'exercice pour réduire les écarts entre les groupes dignes d'équité et les autres employés²¹.</p> <p>Tous les groupes désignés, les chefs et les responsables de programme participent à l'examen et à la discussion sur le SAFF²².</p>
6. Communication avec les employés	6.1 Discuter et souligner l'importance des questions liées à l'équité en matière	Références aux questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion à	Deux communications par année sur les résultats du

¹⁹ Conforme à la priorité stratégique en matière de confiance et au plan de mise en œuvre de la nouvelle *Loi sur l'accessibilité au Canada*

²⁰ Conforme à l'appel à l'action n° 9, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

²¹ Conforme à la priorité stratégique en matière de confiance de la Régie

²² Conforme à l'appel à l'action n° 9, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles
	d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, notamment l'accessibilité et les mesures d'adaptation, au moyen de communications organisationnelles et de la haute direction transmises à l'échelle de la Régie ²³ .	la Régie, y compris le rapport annuel, les engagements et les cibles Communication aux employés des activités et événements organisés par les groupes dirigés par des employés	plan sur l'équité en matière d'emploi Toutes les activités et tous les événements sont communiqués aux employés
7. Consultation et collaboration avec les représentants des employés	7.1 Consulter le comité de consultation syndicale-patronale (« CCSP ») et d'autres groupes d'employés pour l'élaboration et la mise à jour du plan d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des rapports subséquents ²⁴ .	Point à l'ordre du jour des réunions du CCSP, au besoin Point à l'ordre du jour et correspondance par courriel avec les groupes d'employés	Le CCSP mène des consultations pour l'élaboration du plan sur l'équité en matière d'emploi et pour sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent. Le CCSP mène des consultations pour l'élaboration du plan sur l'équité en matière d'emploi et pour sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent.
8. Tenue de registres	8.1 Assurer la confidentialité des dossiers pour garantir la conformité à la <u><i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></u> . 8.2 Veiller à ce que les rapports destinés aux organismes centraux soient complets et fiables.	Accès restreint aux données sur l'équité en matière d'emploi dans le système d'information Rapports annuels sur la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> , de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et du rapport sur les résultats ministériels	Toutes les demandes d'accès aux données du système sur l'équité en matière d'emploi sont approuvées par le directeur de la planification intégrée et des rapports Tous les rapports sont étayés par des éléments de preuve solides démontrant la conformité et les efforts de l'organisation.

²³ Conforme à l'appel à l'action n° 5, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

²⁴ Conforme aux appels à l'action n°s 7 et 8, greffier du Conseil privé, Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

Annexe C – Équité en matière d’emploi – Objectifs quantitatifs 2021-2024

Ces objectifs ont été établis uniquement à partir des données disponibles au 31 mars 2021 et nous recherchons actuellement une meilleure méthode pour établir et ajuster les objectifs dans les rapports futurs. Pour ce faire, nous utiliserons les données historiques sur les embauches, les départs à la retraite et les départs volontaires, ainsi que les plans d’embauche ministériels, pour prévoir les écarts futurs et veiller à ce que les efforts de recrutement ciblés soient toujours fondés sur les projections les plus exactes possible.

TABLEAU 2A - FEMMES		Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL	ÉCART	2022	2023	2024
Professionnels - 5125 – Traducteurs, terminologues et interprètes	1	1	-	-
Semi-professionnels et techniciens - 2255 – Personnel technique en géomatique et en météorologie - 5241 – Designers graphiques et illustrateurs	2	1	1	-
Personnel intermédiaire de la vente et des services - 6541 – Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	1	-	1	-

TABLEAU 2B – AUTOCHTONES		Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL	ÉCART	2022	2023	2024
Cadres supérieurs - Direction	1	-	1	-
Cadres intermédiaires et autres - Directeurs	1	1	-	-
Professionnels - 4161 – Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées	1	1	-	-

TABLEAU 2C – MINORITÉS VISIBLES		Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)			
Catégorie professionnelle et postes Écart total : *		ÉCART	2022	2023	2024
Cadres supérieurs - Direction		*	1	-	-
Cadres intermédiaires et autres - Directeurs		2	1	1	-
Professionnels - 1111 – Vérificateurs et comptables - 1122 – Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises - 1123 – Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques - 2145 – Ingénieurs de l'extraction et du raffinage du pétrole - 2171 – Analystes et consultants en informatique - 2172 – Analystes de bases de données et administrateurs de données - 2175 – Concepteurs et développeurs Web - 4112 – Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec) - 4161 – Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées - 4162 – Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées - 4168 – Agents de programmes propres au gouvernement - 5125 – Traducteurs, terminologues et interprètes		47	10	10	10
Semi-professionnels et techniciens - 2262 – Inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation - 2281 – Techniciens de réseau informatique - 4211 – Techniciens juridiques et personnel assimilé		*	*	1	1
Superviseurs		2	1	1	-
Personnel administratif et de bureau principal		3	1	2	-
Personnel de bureau		6	2	2	2
Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	1	-	-

TABLEAU 2D – PERSONNES HANDICAPÉES		Objectifs de recrutement sur trois ans (2022-2024)			
Catégorie professionnelle et postes Écart total : *		ÉCART	2022	2023	2024
Cadres*		*	-	1	-
Professionnels		21	5	5	5
Semi-professionnels et techniciens		*	1	-	-
Superviseurs		1	1	-	-
Personnel administratif et de bureau principal		4	2	2	-
Personnel de bureau		1	1	-	-

Les Références

Lois

- [Charte canadienne des droits et libertés](#)
- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- [Loi sur le multiculturalisme canadien](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)

Rapports

- [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#)
- [Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#)
- [Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion](#)
- [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#)
- [Rapport d'étape sur la mise en œuvre de « Rien sans nous » : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada \(2019-2020\)](#)
- [Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022](#)
- [Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation](#)
- [Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#)

Ressources gouvernementales

- [Accessibilité au sein de la fonction publique](#)
- [Déclaration volontaire](#)
- [LGBTQ2+](#)
- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)

Vidéos, webdiffusions et balados

- [Comprendre le racisme envers les Noirs et comment devenir un allié](#)
- [What does my headscarf mean to you? – Yassmin Abdel-Magied \(Qu'est-ce que mon foulard de tête signifie pour vous?\)](#)
- [Engagez-moi](#) (en français seulement)
- [Brené with Aiko Bethea on Inclusivity at Work: The Heart of Hard Conversations | Brené Brown \(brenebrown.com\)](#) (en anglais seulement)

Ressources en matière de recrutement

- [Vous êtes qualifié dans un bassin?](#)
- [Porte virtuelle des talents en situation de handicap](#) (en anglais seulement)
- [Parcours de carrière pour les employés autochtones](#)
- [Occasion d'emploi pour étudiants autochtones](#)
- [Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap](#)
- [Communiquez avec votre conseiller en ressources humaines pour avoir accès à des bassins ciblant des groupes issus de la diversité.](#)

Autres

- [Test d'associations implicites](#) (en anglais seulement)