



Régie de l'énergie
du Canada

Canada Energy
Regulator

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



13 septembre 2024

Canada



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.

© 2024 Sa Majesté le Roi du chef du Canada
représenté par la Régie de l'énergie du Canada

PDF
N° de cat. NE2-29E-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

© His Majesty the King in Right of Canada as
represented by the Canada Energy Regulator 2024

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

This title is published separately in both official
languages.

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

Fax:
403-292-5576

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

This publication is available upon request in multiple
formats.

Printed in Canada



Table des matières

Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024 – Résumé	1
Introduction	1
Représentativité de l'effectif	1
Représentation globale au titre de l'équité en matière d'emploi	1
Principales initiatives	2
Priorités pour l'avenir	3
Conclusion	3
Mettre en place un effectif représentatif pour l'avenir énergétique du Canada	4
Adapter nos effectifs aux nouvelles priorités	4
Équité en matière d'emploi à la Régie – Progrès et plan d'action	5
Équité en matière d'emploi et rapports	5
Plan sur l'équité en matière d'emploi	7
Conclusion	9
Initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion	10
1. Réconciliation – Une démarche d'amélioration continue	10
2. Feuille de route sur la diversité et l'appartenance – Favoriser le changement	12
3. Création d'un milieu de travail accessible	14
4. Renforcer l'équité en matière d'emploi – Projets en cours	15
5. Favoriser une culture d'inclusion et investir dans l'apprentissage et le perfectionnement	17
6. Amélioration de la collecte et de l'analyse de données	18
Conclusion	19
Analyse de l'effectif	20
Source des données	20
Progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi à la Régie (exercice 2023-2024)	28
Représentation selon le groupe désigné – Embauches, promotions et départs	34
Rémunération par groupe désigné (exercice 2023-2024) – Priorité à l'équité et à l'analyse des tendances	36
Améliorer l'équité en matière d'emploi à la Régie – Résumé, constatations et recommandations	39
Mobilisation des employés – Consultations et collaboration	41
L'avenir	42
Références	43
Annexe A – Plan sur l'équité en matière d'emploi	45
Engagements, mesures et cibles pour 2021-2024	45
Annexe B – Équité en matière d'emploi – Objectifs quantitatifs 2024-2025	58



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

Introduction

La Régie de l'énergie du Canada est déterminée à offrir un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable, qui appuie activement la Réconciliation. Le présent rapport fait état des progrès réalisés par la Régie pour atteindre cet objectif au cours de l'exercice 2023-2024. Il présente en détail les réalisations de l'organisation, les difficultés qui persistent et les initiatives clés mises en place pour faire progresser l'équité en matière d'emploi pour les groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Représentativité de l'effectif

La Régie a fait des progrès considérables dans la représentation de certains groupes désignés. Les femmes continuent d'être bien représentées au sein de l'organisation, mais la représentation des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées pourrait être améliorée, en particulier au niveau de la direction (c.-à-d. vice-présidents et premiers vice-présidents).

Représentation globale au titre de l'équité en matière d'emploi

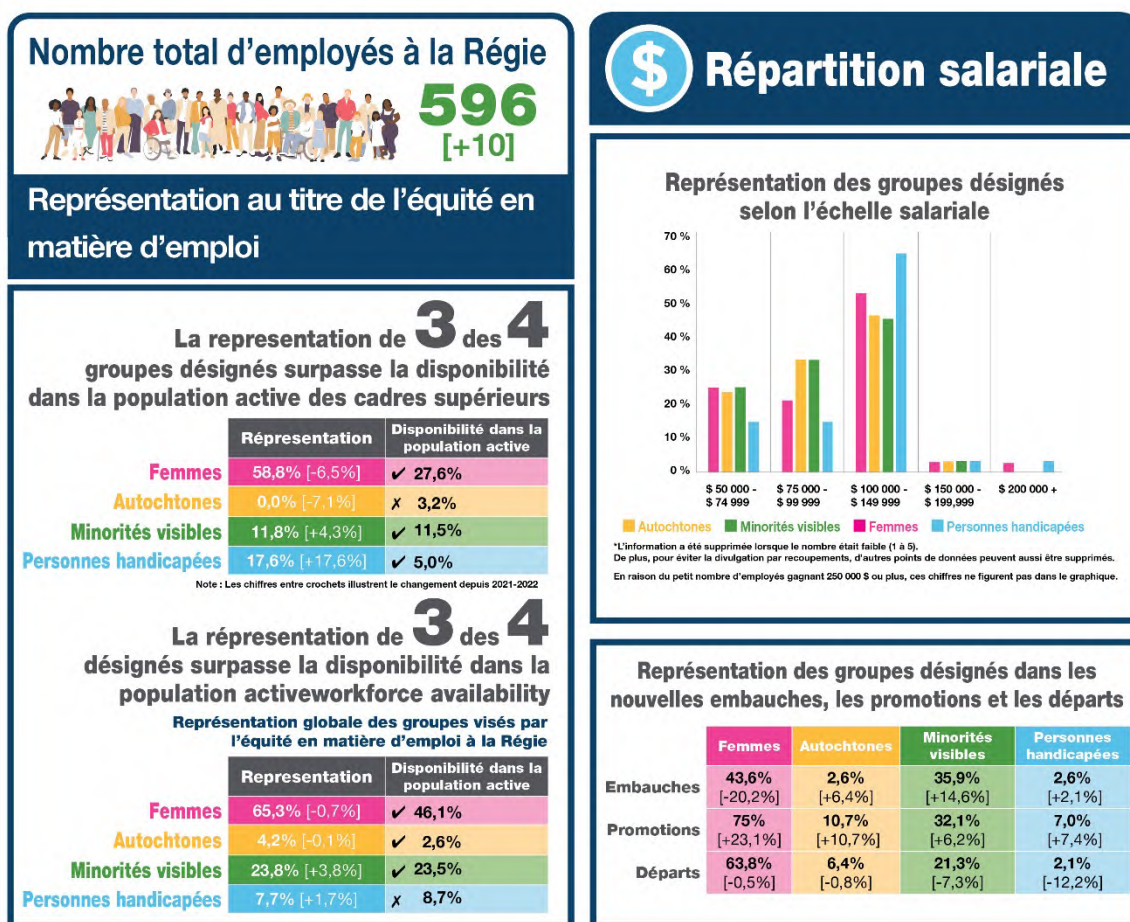
L'infographie ci-dessous illustre les constats suivants :

- **Femmes** – Représentation de 65,3 %, soit un pourcentage supérieur à la disponibilité sur le marché du travail de 46,1 %.
- **Autochtones** – Représentation de 4,2 %, soit un pourcentage supérieur à la disponibilité sur le marché du travail de 2,6 %. Il y a cependant des écarts au niveau de la direction et dans le groupe du personnel de bureau. La Régie s'appuiera sur sa stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones pour recruter des cadres supérieurs.
- **Minorités visibles** – Représentation de 23,8 %, soit un pourcentage légèrement supérieur à la disponibilité sur le marché du travail de 23,5 %. Des écarts subsistent dans les groupes des professionnels, des semi-professionnels et des superviseurs.
- **Personnes handicapées** – Représentation de 7,7 %, soit un pourcentage inférieur à la disponibilité sur le marché du travail de 8,7 %. Pour combler cet écart, la Régie utilisera des méthodes de recrutement ciblé pour les groupes des professionnels, des superviseurs, des employés de soutien administratif, du personnel de bureau principal et du personnel de bureau.

Principales initiatives

La Régie a mis en œuvre une série d'initiatives visant à favoriser la Réconciliation, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et l'équité en milieu de travail.

- **Feuille de route sur la diversité et l'appartenance** – Cette initiative vise à créer une culture d'inclusion en s'attaquant aux inconduites, en appuyant la progression professionnelle des employés et en diversifiant les efforts de recrutement.
- **Stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones** – Cette stratégie vise à accroître la représentation des Autochtones en misant sur le recrutement stratégique et le perfectionnement professionnel, en s'attaquant aux préjugés et en favorisant un milieu de travail positif.
- **Plan sur l'accessibilité** – Ce plan vise à améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées, dans le respect de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.



Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

Légende : [+10] Augmentation par rapport à l'exercice précédent; [-5 %] Diminution par rapport à l'exercice précédent



Priorités pour l'avenir

La Régie est déterminée à atteindre l'équité en matière d'emploi et s'attaquera d'abord aux priorités suivantes :

- **Mise à profit de l'évaluation de la culture et élaboration d'une stratégie de gestion des personnes** – Utiliser les résultats de l'évaluation de la culture pour concevoir une stratégie de gestion des personnes qui appuie le recrutement et le maintien en poste de l'effectif et qui favorise un milieu de travail inclusif.
- **Mise en œuvre de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones** – Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones pour améliorer ces aspects à l'échelle de l'organisation, en particulier au niveau de la haute direction et de la direction.
- **Recrutement ciblé pour les minorités visibles** – Axer les efforts de recrutement sur les candidats issus des minorités visibles pour les postes de professionnels, de semi-professionnels et de superviseurs.
- **Recrutement ciblé pour les personnes handicapées** – Orienter les efforts de recrutement de manière à attirer des candidats en situation de handicap pour des postes de professionnels afin de combler les écarts actuels.
- **Surveillance et mesure des progrès** – Évaluer régulièrement les initiatives pour s'assurer qu'elles contribuent efficacement à l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi.
- **Reddition de comptes et transparence** – Attribuer des rôles, des responsabilités et des attentes spécifiques aux hauts dirigeants afin de faire progresser l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation.

Conclusion

La Régie démontre un engagement profond en faveur de la création d'un effectif diversifié et inclusif. Les initiatives décrites dans le présent rapport favoriseront l'établissement d'un milieu de travail plus équitable qui reflète l'éventail des talents disponibles sur le marché du travail canadien. En déployant des efforts de recrutement ciblés, la Régie peut combler les écarts qui subsistent et assurer une représentation équitable pour tous les groupes désignés.

Mettre en place un effectif représentatif pour l'avenir énergétique du Canada

La Régie joue un rôle essentiel en veillant à ce que la livraison d'énergie se fasse de manière sûre, fiable et durable sur le plan environnemental, au Canada et ailleurs. Sa mission consiste notamment à prévenir les dommages, à respecter les droits des Autochtones et à fournir des données cruciales sur l'énergie pour la transition du Canada vers un avenir carboneutre. Elle vise à être reconnue comme un chef de file en matière de réglementation de l'infrastructure énergétique, à renforcer la confiance des Canadiens et à faire respecter les droits des peuples autochtones. Pour atteindre ces objectifs ambitieux, elle doit impérativement se doter d'un effectif solide, diversifié et équitable.

Le présent rapport sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024 servira de feuille de route pour l'établissement d'un tel effectif. Il décrit les progrès que la Régie a accomplis dans la mise en place d'une équipe qui reflète la diversité du Canada et qui dispose des moyens nécessaires pour mettre en œuvre efficacement la mission, la vision et les priorités stratégiques énoncées dans le plan stratégique 2024-2027.

Adapter nos effectifs aux nouvelles priorités

Le [plan stratégique 2024-2027](#) de la Régie établit les quatre grandes priorités qui orientent le travail de l'organisation :

- **Confiance** – Il est primordial de créer et de maintenir une relation de confiance avec le public. Un personnel diversifié et mobilisé favorise l'inclusivité et la transparence, ce qui permet aux Canadiens de se reconnaître dans l'organisation chargée de réglementer leur avenir énergétique. Cette priorité vise également à donner à notre personnel diversifié les moyens d'agir, ce qui renforce davantage le sentiment de confiance.
- **Compétitivité et excellence en matière de réglementation** – Au moment où le Canada opère une transition vers un [avenir carboneutre](#), il devient essentiel de développer un secteur de l'énergie compétitif et innovant. Une équipe bien représentée possédant une expertise diversifiée peut analyser les tendances énergétiques, élaborer des règlements avant-gardistes et veiller à ce que le secteur énergétique du Canada demeure concurrentiel à l'échelle mondiale.
- **Réconciliation et mise en œuvre la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones** – La Régie est déterminée à travailler en collaboration avec les peuples autochtones et à faire en sorte que leurs voix soient entendues lors de la prise de décisions sur l'énergie. Comme le précise la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#), il est essentiel de se doter d'un effectif diversifié, où les communautés autochtones sont fortement représentées, afin de favoriser la confiance et nouer des relations solides.

- **Préparation pour l'avenir énergétique** – Le paysage énergétique est en constante évolution, notamment en raison de l'objectif de carboneutralité. En appuyant la création d'une équipe diversifiée et inclusive, nous avons accès à un bassin de talents et d'idées plus vaste, ce qui nous permet de bénéficier de l'expertise nécessaire pour faire face à la transition énergétique, relever les défis à venir et offrir une expertise pertinente au service de cette transition.

Équité en matière d'emploi à la Régie – Progrès et plan d'action

Le présent rapport sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024 examine en profondeur l'état de la situation à la Régie. Nous soulignons nos réussites, comme la réduction des écarts au chapitre de l'équité en matière d'emploi, et décrivons les difficultés qui persistent. Le rapport présente en détail nos initiatives, notamment la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, dont les recommandations ont été mises en œuvre entre septembre 2023 et le 31 mars 2024. Ce succès et son incidence sur la création d'un milieu de travail inclusif seront examinés dans une section subséquente. De plus, les progrès réalisés dans le cadre d'autres initiatives, comme la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones et le plan sur l'accessibilité, seront abordés dans des sections distinctes.

Non seulement la mise en place d'un effectif solide, diversifié et équitable est la bonne chose à faire, mais elle est aussi la pierre angulaire qui permettra à la Régie de mener à bien sa mission, sa vision et ses priorités stratégiques. Le présent rapport sert de feuille de route pour atteindre ce but. Il décrit les progrès que la Régie a accomplis vers la constitution d'une équipe qui reflète la diversité du Canada et qui dispose des moyens nécessaires pour accomplir efficacement le mandat de la Régie et pour évoluer dans un contexte énergétique en pleine mutation, avec tous les défis et toutes les opportunités que cela comporte.

Équité en matière d'emploi et rapports

CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE

En vertu de l'alinéa 4(1)c) de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), la Régie est tenue de présenter des rapports annuels sur les progrès réalisés en vue d'atteindre un effectif représentatif. Cette exigence législative fait en sorte que la Régie favorise activement l'équité en matière d'emploi et s'efforce de créer un milieu de travail diversifié et inclusif. En plus de respecter les exigences de cette loi, la Régie se conforme à celles de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), de la [Charte canadienne des droits et libertés](#) et de la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#). L'organisation se conforme à ces cadres juridiques et réglementaires pour assurer l'application de pratiques d'emploi justes et équitables.

IMPORTANCE DES RAPPORTS SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Régie reconnaît que les rapports sur l'équité en matière d'emploi sont des outils essentiels pour évaluer et surveiller les progrès réalisés vers la constitution d'un effectif représentatif. Le rapport 2023-2024 fait état de progrès continus vers l'atteinte de cet objectif, en particulier pour ce qui est des minorités visibles et des personnes handicapées.

Le présent rapport fait une analyse exhaustive des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Il présente une analyse de l'effectif fondée sur ces groupes, en mettant l'accent sur les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (« CPÉME »), les régions géographiques et les fourchettes salariales. De plus, le rapport examine la proportion de membres des groupes désignés visés par une embauche, une promotion et une cessation d'emploi.

Les données sur l'effectif figurant dans le présent rapport tiennent compte des employés permanents et des employés nommés pour une période de trois mois ou plus à un poste d'attache, mais pas des étudiants, des employés en détachement d'autres organisations, des employés nommés pour une période de moins de trois mois et des employés occasionnels. L'analyse de ces données permet à la Régie d'en apprendre davantage sur la représentation des groupes désignés au sein de son effectif et les progrès réalisés sur ce plan.

Le rapport sur l'équité en matière d'emploi donne également un aperçu des initiatives et des activités de réseautage entreprises par la Régie pendant la période visée pour mettre en œuvre sa stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (« EDI »). Cela démontre l'engagement de l'organisation à promouvoir de façon proactive un milieu de travail diversifié et inclusif.

Au-delà des exigences légales, l'engagement de la Régie à l'égard de l'équité en matière d'emploi s'harmonise avec les objectifs généraux énoncés dans la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), 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 appels à l'action de la [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#) et le [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#), qui intègrent tous l'[analyse comparative entre les sexes plus](#). Cette approche inclusive tient compte des facteurs identitaires croisés de divers groupes pour élaborer, exécuter et évaluer les initiatives plus efficacement.

En appliquant ces politiques et stratégies, la Régie vise à s'assurer de créer un milieu de travail exempt de discrimination et de s'attaquer aux désavantages subis par les membres des groupes désignés. Le principe fondamental de l'équité en matière d'emploi, tel qu'il est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, consiste à embaucher et à promouvoir des personnes en fonction du mérite, ainsi que des compétences et des qualités requises pour l'emploi dans le cadre d'un processus de sélection juste et inclusif. La Régie

insiste sur l'importance d'inclure des membres des groupes désignés dans le bassin de candidats afin que tous aient des possibilités égales d'emploi ou d'avancement.

En conclusion, les rapports sur l'équité en matière d'emploi sont un aspect fondamental de l'engagement de la Régie à créer un effectif représentatif et inclusif. En se conformant aux exigences légales, en analysant les données sur l'effectif, en mettant en œuvre des initiatives (y compris la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, le plan sur l'accessibilité et la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones) et en favorisant l'équité dans le processus de sélection, la Régie s'efforce d'offrir un milieu de travail équitable où tous les employés ont des possibilités égales de croissance et de réussite. Le présent rapport sur l'équité en matière d'emploi résume les faits constatés au cours de la période allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

Plan sur l'équité en matière d'emploi

PLAN SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION 2021-2024

Le plan sur l'équité en matière d'emploi 2021-2024 est au cœur de l'engagement de la Régie à se doter d'un effectif qui reflète la diversité du Canada. Ce plan triennal, élaboré dans le respect de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), met en lumière les efforts soutenus que déploie la Régie pour créer un milieu de travail caractérisé par l'inclusivité, l'équité et l'égalité des chances.

MISE À JOUR DU PLAN SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR L'EXERCICE 2023-2024

En s'appuyant sur les bases établies au cours des années précédentes, la version 2023-2024 du plan sur l'équité en matière d'emploi incorpore les mises à jour suivantes :

- **Accent mis sur les priorités clés** – Comme le démontrent les données actuelles sur l'équité en matière d'emploi, la Régie affiche un écart dans la représentation des personnes handicapées. Elle s'est également engagée à travailler en collaboration avec les peuples autochtones. Un effectif diversifié, qui compte une forte représentation autochtone, est essentiel pour renforcer la confiance et établir des relations solides. Conformément à la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, la Régie poursuit ses efforts pour s'assurer que leurs voix sont entendues dans le processus décisionnel en matière d'énergie.
- Le plan sur l'équité en matière d'emploi privilégie des stratégies ciblées pour accroître la représentation des personnes handicapées et des peuples autochtones au sein de la Régie, ce qui comprend la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones.

- **Harmonisation avec les modifications législatives** – Le plan sur l'équité en matière d'emploi tient compte des récentes modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en prévoyant la mise en œuvre des mesures suivantes :
 - **Programme de formation sur les préjugés inconscients** – Ce programme permet aux gestionnaires et aux employés d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour reconnaître et atténuer les préjugés inconscients lors des processus de recrutement, de promotion et de perfectionnement.
 - **Comités d'embauche diversifiés** – Le plan sur l'équité en matière d'emploi souligne l'importance de mettre en place des comités d'embauche diversifiés pour veiller à ce qu'un large éventail de perspectives soit pris en compte au cours du processus de sélection.

BUTS ET CIBLES POUR 2023-2024

Le plan 2023-2024 sur l'équité en matière d'emploi établit des buts précis et des cibles mesurables visant à faire progresser l'équité en matière d'emploi à la Régie. Ces objectifs tiennent compte de ce qui suit :

- Progrès réalisés par rapport aux buts établis au cours de l'exercice précédent (2022-2023);
- Écarts repérés dans l'organisation sur le plan de l'équité en matière d'emploi;
- Représentation dans tous les groupes et niveaux professionnels.

Les annexes A et B du présent rapport renferment des renseignements détaillés sur le plan sur l'équité en matière d'emploi ainsi que sur les buts et les cibles.

STRATÉGIES ET INITIATIVES

Le plan sur l'équité en matière d'emploi comprend un cadre complet de stratégies et d'initiatives visant à atteindre les buts établis. Ces initiatives visent essentiellement à améliorer continuellement nos systèmes, nos processus et nos outils afin de combler les écarts constatés dans la représentation des effectifs et de répondre aux besoins opérationnels :

- **Recrutement et maintien en poste des employés** – Mettre en œuvre des stratégies de recrutement ciblées pour attirer des candidats qualifiés issus d'horizons divers. De plus, la promotion d'un milieu de travail qui favorise la [santé psychologique en milieu de travail](#) au moyen d'initiatives comme le comité de la santé mentale, le comité d'éthique, le programme d'aide aux employés et à leur famille, le programme de santé et de sécurité au travail et les services de l'ombudsman est essentielle à la mobilisation et au maintien en poste des employés.

- **Formations sur la diversité et l'inclusion** – Offrir aux gestionnaires et aux employés les formations nécessaires à l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires pour créer un milieu de travail plus inclusif (p. ex., la formation sur les préjugés inconscients et les ateliers sur les compétences culturelles autochtones).
- **Mentorat et perfectionnement professionnel** – Offrir des possibilités de mentorat et des programmes de perfectionnement professionnel pour appuyer l'avancement des employés faisant partie des groupes désignés.
- **Accessibilité** – Veiller à ce que le milieu de travail soit accessible et inclusif pour les employés en situation de handicap.

La Régie demeure déterminée à surveiller et à évaluer continuellement l'efficacité du plan sur l'équité en matière d'emploi afin d'y apporter les ajustements et les améliorations nécessaires pour assurer des progrès constants dans la réalisation de ses objectifs.

Conclusion

Le plan d'équité en matière d'emploi 2021-2024 sert de feuille de route qui guide l'engagement inébranlable de la Régie à offrir un milieu de travail diversifié et inclusif. Nous savons que nous devons nous améliorer en permanence et nous nous efforçons d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés. Grâce à la mise en œuvre réussie de ce plan, la Régie aspire à constituer un effectif qui reflète la richesse et la diversité de la population canadienne.

Initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion

La Régie est fermement résolue à offrir un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable. Elle a intégré l'équité, la diversité et l'inclusion à ses [priorités stratégiques](#), en particulier celles qui s'inscrivent dans le contexte de la [confiance](#) et de la [Réconciliation](#). Le [conseil d'administration](#) et le [comité consultatif autochtone](#) jouent un rôle clé en donnant des conseils stratégiques au sujet des initiatives qui visent à promouvoir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation. Les femmes et les peuples autochtones sont toujours bien représentés au sein de la Régie et leur nombre dépasse toujours la disponibilité dans la population active, tandis que la représentation des personnes handicapées et des minorités visibles a considérablement augmenté. Soulignons que pour la toute première fois, la représentation des minorités visibles a dépassé la disponibilité sur le marché du travail (« DMT »).

Toutefois, des difficultés persistent en ce qui concerne la représentation équitable des peuples autochtones et des minorités visibles dans certains groupes professionnels et, dans l'ensemble, les personnes handicapées sont sous-représentées à la Régie. Ces résultats démontrent que nous devons poursuivre nos efforts et continuer de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion. La présente section met en lumière les progrès réalisés dans le cadre d'initiatives clés tout au long de l'exercice 2023-2024, en s'appuyant sur les bases établies au cours des années précédentes.

1. Réconciliation – Une démarche d'amélioration continue

L'obtention de changements notables et durables pour les employés autochtones au sein de la Régie est un processus à long terme. Nous sommes déterminés à atteindre cet objectif et nous comprenons qu'il est essentiel d'établir des attentes réalistes.

Le cadre de compétences sur la culture autochtone de la Régie est la feuille de route qui nous aidera à renforcer l'intelligence culturelle au sein de l'organisation. Cet outil, qui comporte actuellement cinq catégories de tâches, comprend non seulement des formations, mais aussi de nouveaux programmes et de nouvelles politiques et procédures qui favorisent les relations respectueuses entre collègues et avec les communautés autochtones. Il vise à renforcer les compétences des employés de la Régie et à les aider à opérer les changements requis pour atteindre la Réconciliation et assurer le respect de la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (« Déclaration des Nations Unies »).

Les principales initiatives du cadre de compétences sur la culture autochtone sont les suivantes :

- **Stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones** – Cette stratégie présente une approche globale pour recruter, maintenir en poste et faire progresser les talents autochtones. La stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones de la Régie

concorde avec ses priorités stratégiques liées à la Réconciliation, à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies et à la confiance, avec son initiative sur la diversité et l'appartenance, ainsi qu'avec le rapport du gouvernement du Canada intitulé [Unis dans la diversité : une voie vers la Réconciliation](#). Elle vise à éliminer les obstacles, à décoloniser et à autochtoniser les politiques et les pratiques, et à créer un milieu de travail accueillant et inclusif.

- **Programme d'Aînés en résidence (en cours d'élaboration)** – Ce programme procurera aux employés autochtones des services de consultation, d'orientation et de soutien axés sur la culture afin de favoriser une meilleure compréhension des modes de savoir et d'être autochtones. Il permettra de consolider les bases de manière à établir des relations plus constructives et à acquérir de nouvelles compétences culturelles.

APPROFONDIR L'INTELLIGENCE CULTURELLE

La Régie reconnaît l'importance de l'apprentissage continu et de la déconstruction des préjugés dans son cheminement vers la Réconciliation. Les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) (« SAFF ») des dernières années ont permis de documenter les problèmes et les préoccupations rencontrés par les personnes autochtones qui travaillent à la Régie. Les résultats du SAFF de 2020 indiquent que 52 % des répondants autochtones de la Régie ont dit avoir été victimes de discrimination à la Régie, soit le taux de discrimination le plus élevé et près de cinq fois la moyenne de la fonction publique.

Nous intégrons activement les principes de la Déclaration des Nations Unies à nos activités et collaborons avec les gouvernements, les communautés et les organisations autochtones. Cette collaboration favorise une meilleure compréhension des perspectives autochtones et nous permet d'améliorer continuellement notre façon de travailler ensemble.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2023-2024

- Poursuite de la mise en œuvre du cadre de gestion du changement et des compétences sur la culture autochtone pour créer une intelligence culturelle à l'échelle de l'organisation.
- Élaboration de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones et établissement d'objectifs clairs à cet égard.
- Création de cours et d'occasions d'apprentissage, notamment dans le cadre des engagements pris en vertu de l'appel à l'action n° 57 du rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.
- Progrès réalisés en vue de la création du programme d'Aînés en résidence.

À VENIR

Au cours de l'exercice 2024-2025, nous nous concentrerons sur ce qui suit :

- Poursuite de la mise en œuvre du cadre de gestion du changement et des compétences sur la culture autochtone, qui comprend une stratégie de gestion du changement, afin de développer et de faire évoluer l'intelligence culturelle à l'échelle de l'organisation.
- Mise en œuvre de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones, qui a été approuvée en mai 2024, grâce à la réalisation des mesures clés décrites dans la stratégie.

En reconnaissant que la Réconciliation est un processus à long terme et en mettant en œuvre ces stratégies globales, la Régie s'engage à créer un milieu de travail plus inclusif et culturellement intelligent pour tous les employés, en particulier ceux d'origine autochtone.

2. Feuille de route sur la diversité et l'appartenance – Favoriser le changement

La mise en œuvre de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, élaborée en consultation avec des employés, notamment des employés autochtones, a débuté le 22 septembre 2023 et a pris fin le 31 mars 2024 et visait à favoriser la création d'un milieu de travail plus inclusif. Cette feuille de route mettait l'accent sur des éléments clés en phase avec les objectifs de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones :

Régler les situations d'inconduite – Afin de favoriser un milieu de travail qui favorise la sécurité psychologique de tous les employés, y compris ceux d'origine autochtone, des améliorations ont été apportées pour prévenir et résoudre les cas d'inconduite. Nous avons notamment amélioré la formation des gestionnaires et des employés, publié des rapports de divulgation interne sur la santé et la sécurité au travail et les relations de travail et tenu des séances animées par le bureau de l'ombudsman pour les petits ministères et organismes afin de cultiver une culture de bienveillance.

Les dirigeants et les employés ont suivi une formation obligatoire sur la courtoisie en milieu de travail et nous prévoyons ajouter cette formation au processus d'accueil et d'intégration. Les autres initiatives sont décrites ci-après.

- Séance de la communauté de pratique du leadership sur l'établissement de relations et de confiance
- Tableau de bord des divulgations internes
- Aide-mémoire pour répondre aux inconduites ou aux préoccupations concernant le milieu de travail
- Projet pilote de formation « L'esprit au travail » pour les gestionnaires

Soutenir l'avancement – Pour faire appuyer l'avancement professionnel des employés autochtones et des membres d'autres groupes désignés, la Régie a mis en œuvre diverses initiatives fondées sur les recommandations de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance. Ces initiatives comprenaient des séances d'encadrement en

leadership lancées en janvier 2024, qui portaient sur une gamme de sujets populaires liés au perfectionnement professionnel, notamment les suivants :

- Proposer des stratégies de perfectionnement professionnel pour progresser à la Régie et ailleurs
- Permettre aux employés d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des postes de direction
- Favoriser le perfectionnement professionnel dans le secteur public.

De plus, la Régie a participé au [programme à l'intention des futurs directeurs](#) de l'École de la fonction publique du Canada. Deux employés ont amorcé la deuxième des trois étapes de ce programme de perfectionnement, qui devrait s'achever en septembre 2024. La Régie participe aussi régulièrement au [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) du Conseil du Trésor du Canada. En 2024, un employé s'est qualifié pour ce programme d'une durée de 18 mois. Les modèles de plan d'apprentissage et de perfectionnement ont été remaniés pour appuyer le prochain processus d'établissement des responsabilités. Des ateliers sur le perfectionnement professionnel ont eu lieu avec le personnel, la communauté de pratique du leadership et la communauté de pratique du leadership technique. De plus, tous les employés de la Régie ont accès à une formation interne gratuite en français dans le cadre de leurs occasions de perfectionnement professionnel.

Diversifier le recrutement – Des stratégies de recrutement ciblées ont été mises en œuvre pour attirer des candidats qualifiés issus de divers horizons, en particulier des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées. La stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones, qui a été approuvée en mai 2024, sera mise en œuvre dans le cadre du [plan stratégique 2024 à 2027 de la Régie](#). To complement these efforts, leaders received training on conducting stay interviews to gain valuable insights into employee experiences and identify potential areas for improvement in recruitment and retention.

Le rapport définitif de la feuille de route indique que 95 % des recommandations ont été mises en œuvre : traiter les cas d'inconduite (92 %), soutenir l'avancement (100 %) et diversifier le recrutement (94 %). Sur les 76 tâches prévues dans la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, seules celles ci-dessous n'ont pas été complétées :

- Créer une représentation visuelle ou un aide-mémoire illustrant les diverses façons dont les employés et les dirigeants peuvent traiter les cas d'inconduite ou les plaintes en milieu de travail.
- Examiner le rôle d'un commissaire à la diversité et à l'inclusion.
- Officialiser les comités d'embauche diversifiés en mettant en place un système de dotation.
- Déployer des systèmes de gestion des ressources humaines pour obtenir des données fiables.

3. Création d'un milieu de travail accessible

La Régie fait des pas de géant vers l'instauration d'un milieu de travail inclusif et accessible pour tous les employés. Grâce à la mise en œuvre de 11 des 31 recommandations de son [plan sur l'accessibilité](#) et des progrès réalisés à l'égard des autres recommandations (taux d'achèvement variant de 25 % à 75 %), la Régie répond aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Ce plan exhaustif s'appuie sur les bases établies par la feuille de route 2022 sur la diversité et l'appartenance, en veillant à ce que l'accessibilité soit un principe fondamental intégré à tous les aspects des activités de la Régie.

CRÉER UN ÉLAN POUR ASSURER LA RÉUSSITE

La dernière année a été marquée par des réalisations importantes :

- **Nomination d'un champion de l'accessibilité** – La création du rôle de champion de l'accessibilité est le fer de lance des initiatives en matière d'accessibilité à la Régie et favorise une culture d'inclusion.
- **Responsabilités de la direction** – Les facteurs liés à l'accessibilité sont maintenant intégrés aux responsabilités de la direction et au processus de gestion du rendement, ce qui renforce la responsabilisation à tous les niveaux.
- **Passeport pour l'accessibilité et mesures d'adaptation en milieu de travail** – La mise en œuvre du [passeport pour l'accessibilité](#) comportait des communications claires sur les processus d'adaptation, ainsi que des procédures simplifiées pour obtenir des mesures d'adaptation, ce qui a permis aux employés handicapés de naviguer en toute confiance dans les systèmes de soutien.
- **La collaboration renforce l'accessibilité** – La collaboration avec le [programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée](#) de Services partagés Canada permet à tous les employés d'avoir accès aux outils et au soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir dans un milieu de travail accessible.
- **Présence numérique accessible** – L'équipe des technologies de l'information et des communications de la Régie est déterminée à améliorer l'accessibilité à toutes ses plateformes numériques. En veillant à ce que tous les nouveaux contenus mis en ligne, y compris sur le site Web, l'intranet et les systèmes internes de la Régie, soient conformes aux [Règles pour l'accessibilité des contenus Web](#) (« WCAG 2 »), nous nous efforçons de les rendre accessibles à tous les utilisateurs. Le fait d'intégrer des pratiques liées à l'accessibilité et d'en vérifier l'efficacité à chaque étape du cycle de vie d'un produit nous permet de respecter notre engagement fondamental en matière d'inclusivité dès le départ. Les investissements dans les ressources, le suivi automatisé des progrès et le renforcement des capacités appuient ces efforts et permettent à chaque employé d'utiliser pleinement nos technologies.
- **Approvisionnement accessible** – L'intégration de considérations liées à l'accessibilité à nos processus d'approvisionnement nous permet d'acquérir de

l'équipement et des services qui ont été conçus pour être accessibles à tous. La formation obligatoire, qui traite notamment des aspects essentiels liés à la protection de la vie privée, permet au personnel de prendre des décisions éclairées.

ENGAGEMENTS PERMANENTS

La Régie demeure déterminée à faire progresser l'accessibilité en misant sur l'amélioration continue et à la collaboration. Dans le futur, nos efforts se concentreront sur les points suivants :

- **Modèle de travail hybride et accessibilité** – Intégration de facteurs liés à l'accessibilité dans le modèle de travail hybride en évolution, y compris le Passeport pour l'accessibilité
- **L'apprentissage comme outil d'autonomisation** – Les programmes de formation continue sur l'accessibilité permettent à tous les employés d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour créer un environnement véritablement inclusif.
- **Normalisation de l'accessibilité** – Les facteurs liés à l'accessibilité seront intégrés à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'examen de l'ensemble des programmes, politiques et processus de la Régie.
- **Améliorations aux infrastructures** – Des améliorations seront apportées aux aires de travail et aux installations pour s'assurer qu'elles sont entièrement accessibles à tous les employés, y compris aux personnes handicapées.
- **L'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur des préoccupations** – Nous accordons la priorité à l'embauche, à la promotion et au maintien en poste d'employés handicapés afin d'enrichir notre effectif diversifié.

En mettant l'accessibilité au centre de tous les aspects de ses activités, la Régie respecte les exigences législatives et crée un milieu de travail où tous les employés peuvent s'épanouir.

4. Renforcer l'équité en matière d'emploi – Projets en cours

La Régie reconnaît qu'elle doit combler les écarts qui persistent en matière de représentation au titre de l'équité en matière d'emploi. Voici donc un aperçu des progrès réalisés :

- **Campagne de déclaration volontaire** – La campagne de déclaration volontaire de 2024 a donné des résultats positifs, réduisant considérablement l'écart global sur le plan de l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées (représentation de 7,7 % par rapport à la disponibilité au sein de la population active de 8,7 %). L'écart pour les minorités visibles a été éliminé, atteignant une représentation de 23,8 % comparativement à une disponibilité au sein de la population active de 23,5 %. De plus, la représentation des personnes autochtones a été maintenue à 4,2 %, comparativement à une disponibilité dans

la population active de 2,6 %. Ces données plus précises permettent à la Régie d'adapter ses programmes et ses ressources plus efficacement.

- **Formation sur les préjugés inconscients** – L'accent mis sur la formation sur les préjugés inconscients pour tous les employés, et en particulier pour les dirigeants, vise à atténuer les préjugés dans le cadre du recrutement et des occasions de promotion et de perfectionnement.
- **Comités d'embauche diversifiés** – La Régie encourage activement la mise en place de comités d'embauche diversifiés pour veiller à ce qu'un large éventail de perspectives soit pris en compte au cours du processus de sélection.
- **Meilleure utilisation du programme fédéral d'expérience de travail étudiant** – Recours accru au [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant](#) et aux programmes [Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap](#) et [Occasion d'emploi pour étudiants autochtones](#) pour le recrutement de membres des groupes en quête d'équité. Des étudiants ont été recrutés à l'aide de ces programmes pour les campagnes d'été et d'automne afin de leur offrir des possibilités d'emploi et une expérience précieuse dans leur domaine d'étude. Afin d'optimiser le rendement de ces investissements et de contribuer au renouvellement de l'organisation, la Régie examinera les possibilités d'[intégrer les étudiants](#) éligibles dans des postes permanents. Cette approche contribuera à accroître la diversité et la représentation au sein de l'organisation, tout en offrant des parcours d'avancement professionnel aux étudiants les plus performants.
- **Optimisation des initiatives gouvernementales pour soutenir la progression des employés noirs** – La Régie est déterminée à appuyer l'avancement professionnel des fonctionnaires noirs et participe activement aux initiatives décrites dans le [plan d'action du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique](#). La Régie continuera de tirer parti du succès des programmes existants, comme le programme de perfectionnement en leadership Mosaïque et le programme à l'intention des futurs directeurs, et mettra sur les nouvelles initiatives suivantes :
 - **Programme de leadership pour les cadres supérieurs** – La Régie appuiera les cadres noirs des niveaux EX-01, EX-02 et EX-03 en participant au nouveau programme de leadership pour les cadres offert par l'École de la fonction publique du Canada.
 - **Soutien personnalisé** – La Régie mettra à profit les services d'évaluation, de consultation et d'encadrement de la Commission de la fonction publique pour offrir un soutien personnalisé aux fonctionnaires noirs et ainsi soutenir leur avancement professionnel.
- **Lancement des prix pour la Réconciliation et la diversité et l'inclusion** afin de reconnaître et de célébrer les personnes ou les équipes qui contribuent de manière importante aux initiatives dans ces domaines.
- **Mise en œuvre de l'approche de milieu de travail hybride à long terme** – La phase III de l'initiative de milieu de travail hybride est terminée, de même que la

première année de mise en œuvre de la nouvelle politique de télétravail et des lignes directrices sur le travail hybride.

Ces initiatives, combinées aux efforts continus décrits dans les sous-sections connexes, démontrent l'engagement de la Régie à se doter d'un effectif qui reflète la diversité du Canada.

5. Favoriser une culture d'inclusion et investir dans l'apprentissage et le perfectionnement

La création d'un milieu de travail inclusif nécessite un engagement sans faille, des initiatives de sensibilisation, ainsi que des activités d'apprentissage et de développement continu. La Régie est déterminée à renforcer le sentiment d'appartenance de son personnel et à lui donner les moyens d'agir grâce aux mesures suivantes :

- **Élaboration d'un modèle de citoyenneté organisationnelle** – Conçu par les employés pour les employés, ce modèle propose une structure qui leur permet de s'engager activement, de tisser des liens entre eux, de mener certaines activités et d'être récompensés pour leur contribution à une culture de travail positive. Il divise les groupes en trois niveaux de formalité : dirigés par des employés, de soutien à des programmes et de participation directe à des programmes.
- **Groupes-ressources d'employés** – Les groupes actifs, comme le Comité consultatif autochtone, le réseau des employés noirs, le comité de la santé mentale et le réseau sur l'équité (fusion du comité des personnes handicapées et du réseau 2ELGBTQI+) offrent aux employés des espaces où ils peuvent se rencontrer, partager leurs expériences et proposer des solutions en matière d'EDI.
- **Collaboration et rétroaction** – Des séances de discussion, comme les « Café Chez-soi » et d'autres activités favorisant les échanges, sont régulièrement organisées pour encourager les employés à participer aux initiatives liées à l'EDI.
- **Sondages auprès des employés** – Les sondages éclairés menés auprès des employés nous aident à évaluer leurs perceptions et à cerner les points à améliorer en matière d'EDI.
- **Formations sur l'intelligence culturelle autochtone** – Des formations sur la sécurité et l'humilité culturelles autochtones et le leadership transformationnel ont été offertes aux employés de la Régie, soulignant l'importance des efforts stratégiques à long terme pour la décolonisation.
- **Formation sur la courtoisie** – En réponse aux préoccupations concernant la discrimination, le harcèlement et l'appartenance, la Régie a conçu une formation sur la courtoisie dans le cadre des recommandations de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance.

- **Ateliers sur la diversité et l'inclusion** – Des ateliers portant sur des sujets clés liés à l'EDI, comme les préjugés inconscients, les compétences culturelles et le leadership inclusif, ont été organisés. Ces ateliers ont donné aux employés l'occasion d'apprendre, de réfléchir et de participer à des discussions qui remettent en question les préjugés et font la promotion de pratiques inclusives.
- **Modules d'apprentissage en ligne** – Grâce à des plateformes comme l'École de la fonction publique du Canada et le système de gestion de l'apprentissage et de la performance électronique de la Régie de l'énergie du Canada, les employés ont accès à divers modules d'apprentissage en ligne axés sur l'EDI pour apprendre à leur propre rythme et améliorer leurs connaissances et leurs compétences en cette matière.
- **Campagnes de sensibilisation** – La Régie utilise divers canaux de communication (affiches, courriels, iWeb et médias sociaux) pour mener des campagnes de sensibilisation visant à promouvoir les questions importantes liées à l'EDI, et à souligner les célébrations qui ont lieu tout au long de l'année. Des groupes comme l'équipe de la diversité et de l'appartenance, le cercle des employés autochtones, le comité de la santé mentale, le réseau sur l'équité et le réseau des employés noirs mènent des campagnes axées sur des enjeux précis liés à l'EDI ou des célébrations, comme la Semaine nationale de l'accessibilité, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la fierté et la Journée internationale des femmes.

Grâce à ces initiatives, la Régie donne à son personnel les moyens de contribuer activement à l'atteinte des objectifs d'EDI, ce qui favorise la création d'un environnement inclusif et positif où tous les employés se sentent valorisés, respectés et motivés à opérer des changements positifs. Ces efforts témoignent de l'engagement inébranlable de la Régie à éliminer les préjugés, les obstacles et la discrimination, à assurer l'égalité des chances et à créer un véritable sentiment d'appartenance pour tous les employés.

6. Amélioration de la collecte et de l'analyse de données

Pour mesurer les progrès et déterminer les points à améliorer en matière d'EDI, nous devons disposer de données précises et d'analyses rigoureuses. La Régie améliore ses capacités à cet égard grâce aux initiatives suivantes :

- **Données démographiques sur l'effectif** – Nous analysons périodiquement les données démographiques pour nous assurer que la représentation des divers groupes correspond à la disponibilité sur le marché du travail.
- **Sondages auprès des employés** – Nous utilisons les données des sondages auprès des employés pour repérer les tendances et les points à améliorer et pour mesurer l'efficacité des initiatives en matière d'EDI.
- **Mesures de l'équité, de la diversité et de l'inclusion** – Nous mettons en place des mesures favorisant l'EDI et en assurons le suivi afin d'évaluer l'incidence des initiatives et orienter les stratégies futures.

PROJETS EN COURS

- Nous utilisons de **solides systèmes de collecte de données** pour suivre les tendances démographiques et les progrès vers l'atteinte des objectifs en matière d'EDI.
- Les **renseignements tirés de l'analyse des données** servent à éclairer la prise de décisions et à assurer l'amélioration continue des efforts en matière d'EDI.

Conclusion

La Régie est déterminée à renforcer l'équité, la diversité, l'inclusion et à faire progresser la Réconciliation au sein de l'organisation. La Régie mise sur ses stratégies exhaustives, ses initiatives et son engagement envers l'amélioration continue pour créer un milieu de travail où chaque employé se sent valorisé, respecté et inclus. Les progrès réalisés au cours de l'exercice 2023-2024 constituent une base solide pour les efforts futurs, et la Régie continuera d'accorder la priorité à l'EDI dans tous les aspects de ses activités.

Analyse de l'effectif

L'analyse de l'effectif vise notamment à cerner les secteurs où une sous-représentation des membres des groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées) est observée. Elle compare le nombre d'employés issus de ces groupes dans diverses catégories professionnelles pour estimer s'il reflète la main-d'œuvre qualifiée et disponible dans des régions géographiques de recrutement raisonnables. Comme l'exige la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), ce processus nous aide à élaborer des stratégies pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

L'analyse de l'effectif est réalisée à l'aide du [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (« SGIEMT ») d'Emploi et Développement social Canada. Ce système offre une approche simplifiée pour produire des analyses exactes de l'effectif.

Source des données

L'analyse utilise diverses sources de données pour recueillir de l'information sur la composition de l'effectif de la Régie. Ces sources fournissent des renseignements utiles sur la représentation des groupes désignés et appuient l'élaboration d'initiatives de diversité et d'inclusion.

- **MesRHGC 9.1** – Ce système normalisé de gestion des ressources humaines employé par le gouvernement du Canada est la principale source de données pour l'analyse de l'effectif.
- **Données provenant des déclarations volontaires** – La Régie encourage les employés qui font partie de groupes désignés à faire une déclaration volontaire dans le système MesRHGC (en anglais). Ces données, qui respectent l'autonomie et la vie privée des employés, sont essentielles pour assurer une représentation exacte et évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de diversité et d'inclusion.
- **Information sur le genre** – Les données sur le genre sont recueillies à partir des documents d'embauche, puis sont saisies dans MesRHGC par le service des ressources humaines. Ces données nous permettent d'évaluer la représentation des femmes au sein de l'effectif.

En utilisant ces sources de données et en respectant les déclarations volontaires, la Régie produit des rapports d'analyse de l'effectif exhaustifs qui orientent la prise de décisions fondées sur des données probantes pour concevoir des initiatives ciblées qui favorisent la diversité et l'inclusion. Ces données nous permettent de suivre les progrès réalisés, de cerner les écarts de représentation et de mettre en œuvre des mesures efficaces pour promouvoir un effectif diversifié et inclusif.

EFFECTIF

Cette analyse englobe l'effectif de base de la Régie, à l'exclusion des personnes qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine, des personnes nommées par le gouverneur en conseil, des participants au programme d'échange, des employés temporaires et occasionnels, des étudiants et des agents contractuels. Les données sur l'effectif figurant dans le présent rapport tiennent compte des employés permanents et des employés nommés pour une période de trois mois ou plus à un poste d'attache. Cette approche ciblée permet d'obtenir des informations précises sur la représentation des groupes désignés à la Régie et oriente nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

Source des données – Ce rapport utilise les données du recensement de 2016, qui figurent actuellement dans le SGIEMT. Nous sommes conscients que ces données pourraient ne plus refléter fidèlement les données démographiques les plus récentes. Emploi et Développement social Canada travaille activement à intégrer les données du recensement de 2021 au SGIEMT. Une fois la mise à jour terminée, les rapports seront fondés sur les renseignements les plus à jour.

PRINCIPALES MISES À JOUR FONDÉES SUR LES DONNÉES DE 2023-2024

- **Nombre total d'employés** – 596
- **Femmes** – 65,3 % de l'effectif
- **Autochtones** – 4,2 % de l'effectif
- **Minorités visibles** – 23,8 % de l'effectif
- **Personnes handicapées** – 7,7 % de l'effectif

INCIDENCE POSITIVE DES DONNÉES D'AUTODÉCLARATION ET DE LA CAMPAGNE DE DÉCLARATION VOLONTAIRE

Les importantes améliorations dans la représentation de plusieurs groupes désignés, en particulier les minorités visibles et les personnes handicapées, peuvent être attribuées en partie à l'utilisation des données d'autodéclaration et à la mise en œuvre réussie de la campagne de déclaration volontaire menée en 2023 et 2024. Cette initiative a procuré à la Régie des données plus exactes sur la composition de son effectif, ce qui lui a permis d'adopter une approche plus ciblée pour atteindre les objectifs en matière de diversité et d'inclusion au sein de l'effectif.

REPRÉSENTATION GLOBALE

Au cours de l'exercice 2023-2024, la Régie comptait un total de 596 employés à son siège social à Calgary et dans ses trois [bureaux régionaux](#) situés à Vancouver, Montréal et Yellowknife (tableau 1), ce qui représente une légère augmentation de dix employés par rapport à l'exercice précédent (586 employés).

L'effectif de la Régie est constitué de professionnels hautement qualifiés ayant des antécédents et des expériences variés. Les employés mettent à profit leur expertise et leurs compétences au sein des 12 CPÉME de la Régie.

La répartition de l'effectif entre les différentes provinces est fondée sur l'emplacement du bureau désigné de chaque employé, tel qu'il est indiqué dans MesRHGC, qui est le principal système de gestion des ressources humaines utilisé par la Régie.

Répartition par province

- **Alberta** – Le lieu de travail désigné de la majorité des employés (**581**) est le siège social de la Régie situé en Alberta. De ce nombre, 381 sont des femmes, 141 sont membres de minorités visibles, 25 sont des Autochtones et 46 sont des personnes handicapées.
- **Colombie-Britannique** – Le bureau régional de la Colombie-Britannique compte actuellement six employés, dont quatre sont des femmes. Il n'y a actuellement aucun employé qui s'identifie comme autochtone ou comme personne handicapée au sein de ce bureau.
- **Québec** – Le bureau régional du Québec compte actuellement neuf employés, dont quatre sont des femmes. Le tableau indique que ce bureau ne compte aucun employé qui s'identifie comme membre d'une minorité visible, comme Autochtone ou comme personne handicapée.

Tableau 1 – Répartition des groupes désignés par province (pourcentages arrondis et suppression de données pour protéger les renseignements personnels des employés)

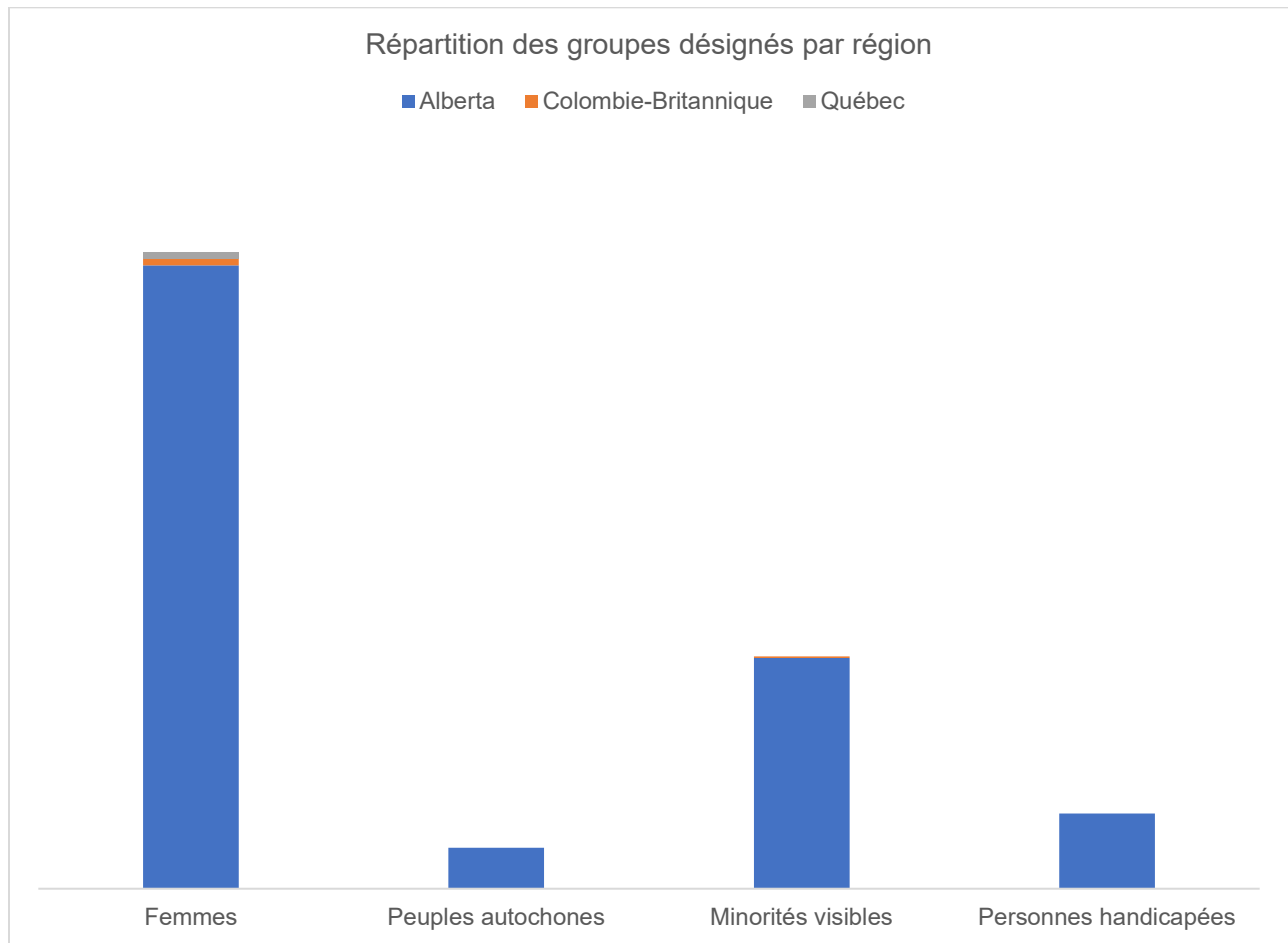
Province	Nombre total d'employés	Femmes (%)	Minorités visibles (%)	Autochtones (%)	Personnes handicapées (%)
Alberta	581	66	24	4	8
Colombie-Britannique	6	67	17	*	*
Québec	9	44	*	*	*
Total	596	65	24	25	8

Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

Note – Le terme « Province » désigne le lieu de travail désigné des employés dans Mes RHGC, c'est-à-dire l'un des trois bureaux officiels de la Régie, et non pas le lieu de résidence des télétravailleurs de la Régie.

Note relative à la protection des renseignements personnels – Afin d'assurer la protection des renseignements personnels des employés, les données des groupes comptant trois employés ou moins sont supprimées et marquées d'un astérisque (*).

Figure 1 – Répartition des groupes désignés par province



Comprendre la répartition de la main-d'œuvre

Le tableau 1 et la figure 1 présentent une ventilation détaillée de la répartition des employés par groupe désigné et par province au sein de la Régie. Comme le montre le tableau 1, les bureaux du Québec et de la Colombie-Britannique ne comptent actuellement aucun employé qui s'identifie comme membre d'une minorité visible, comme Autochtone ou comme personne handicapée. Compte tenu de la taille réduite de notre effectif dans les bureaux régionaux, il pourrait être difficile d'atteindre une répartition parfaitement équilibrée. Toutefois, nous pouvons chercher activement à recruter des membres des groupes désignés lorsque des postes deviennent vacants afin de favoriser une représentation géographique plus équitable. La Régie peut utiliser ces données pour élaborer des stratégies de recrutement ciblées afin d'attirer des candidats qualifiés de ces groupes désignés dans ses bureaux régionaux lorsque des occasions de recrutement se présentent.

Améliorer la représentation au titre de l'équité en matière d'emploi

Afin de mieux comprendre les écarts de représentation entre les régions, la Régie continuera d'analyser l'évolution des données sur la répartition de la main-d'œuvre et d'autres renseignements pertinents, comme le nombre total d'employés par province et les statistiques sur la disponibilité sur le marché du travail. Cette approche axée sur les données orientera l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies visant à créer un effectif plus équilibré et représentatif sur le plan géographique pour tous les groupes désignés.

Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi

La Régie évalue ses progrès dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en la comparant à la DMT. La DMT représente le nombre de personnes qualifiées appartenant à des groupes désignés disponibles sur le marché du travail pour des emplois précis.

Progrès

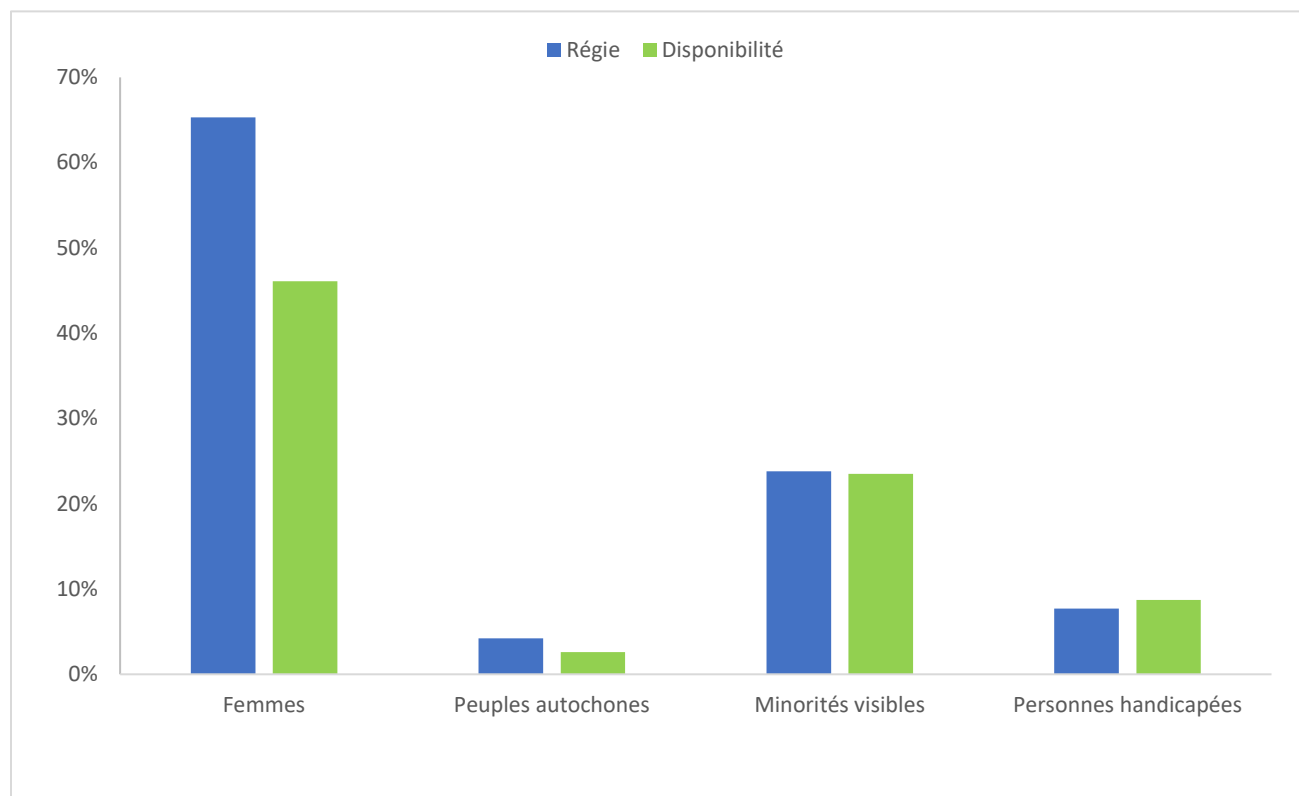
Le présent rapport fait état des progrès réalisés en matière de représentation équitable. Comme le montrent le tableau 2 et la figure 2, la représentation des femmes (65,3 %) a surpassé la DMT (46,1 %). La Régie a également maintenu sa représentation des personnes autochtones (4,2 %) au-dessus de la DMT (2,6 %) par rapport à l'exercice précédent. De plus, la représentation des minorités visibles a continué d'augmenter (23,8 %) dans plusieurs catégories professionnelles et a légèrement surpassé la DMT (23,5 %).

Tableau 2 – Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à la Régie

Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (%) – exercice 2023-2024		
Groupe désigné	Régie	Disponibilité sur le marché du travail
Femmes	65,3 %	46,1 %
Autochtones	4,2 %	2,6 %
Minorités visibles	23,8 %	23,5 %
Personnes handicapées	7,7 %	8,7 %

Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

Figure 2 – Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en 2023-2024



Domaines nécessitant une attention soutenue

Bien que ces résultats soient encourageants, la Régie reconnaît qu'elle doit réaliser d'autres progrès pour atteindre une représentation équitable pour tous les groupes désignés. La représentation des personnes handicapées (7,7 %) demeure sous la DMT (8,7 %).

Principales initiatives

Des initiatives comme la campagne de déclaration volontaire de 2023 et l'utilisation des données issues des autodéclarations ont grandement amélioré la capacité de la Régie d'évaluer avec précision la démographie de son effectif. Elles nous permettent de cibler stratégiquement nos futurs efforts dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, en comblant les écarts de représentation dans l'ensemble des groupes désignés et des catégories professionnelles. Ces efforts se concentreront sur les points suivants :

- **Peuples autochtones et minorités visibles** – Comblar l'écart de représentation dans les postes de leadership à l'aide de programmes de perfectionnement ciblés, d'initiatives de mentorat et d'une révision des processus de promotion dans un souci d'équité et d'inclusivité.
- **Personnes handicapées** – Améliorer la représentation en établissant des partenariats avec des organisations de défense des droits des personnes handicapées, en veillant à ce que le matériel de recrutement soit accessible, en prévoyant des mesures d'adaptation raisonnables et en offrant aux gestionnaires une formation sur le soutien à apporter aux employés handicapés.

Faits saillants de l'exercice 2023-2024

- Lancement d'une campagne de recrutement ciblée visant à attirer des candidats qualifiés de groupes sous-représentés dans les postes de haute direction et professionnels.
- Déploiement d'une formation sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les gestionnaires recruteurs

Confiance dans le futur

La Régie demeure convaincue qu'en continuant de surveiller les progrès, de mettre en œuvre des initiatives ciblées et de favoriser une culture d'inclusion, elle peut créer un effectif qui est vraiment représentatif du bassin de talents diversifié du Canada.

Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre

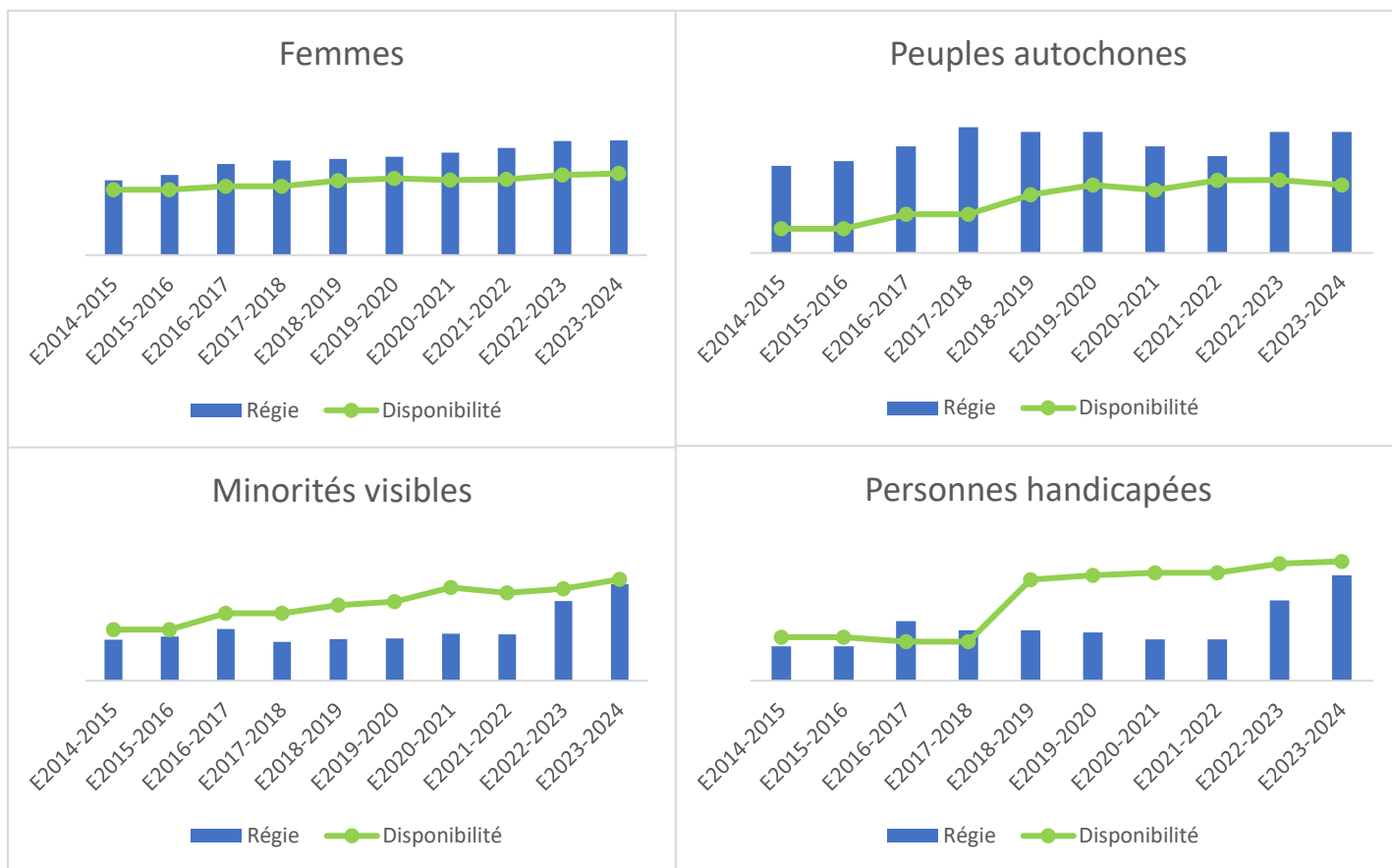
Le tableau 3 et la figure 3 montrent dans quelle mesure la Régie a su refléter la diversité du Canada au cours de la dernière décennie (de l'exercice 2014-2015 à l'exercice 2023-2024). Le nombre de femmes, d'Autochtones, de membres de minorités visibles et de personnes handicapées travaillant à la Régie est comparé à leur DMT au pays.

Tableau 3. Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre

Année	Femmes		Peuples autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
	Régie	Disponibilité	Régie	Disponibilité	Régie	Disponibilité	Régie	Disponibilité
E2014-2015	254	222	18	5	60	75	15	19
E2015-2016	272	222	19	5	65	75	15	19
E2016-2017	309	234	22	8	76	99	26	17
E2017-2018	321	234	26	8	57	99	22	17
E2018-2019	326	253	25	12	61	111	22	44
E2019-2020	334	260	25	14	62	116	21	46
E2020-2021	348	255	22	13	69	137	18	47
E2021-2022	364	257	20	15	68	129	18	47
E2022-2023	387	272	25	15	117	135	35	51
E2023-2024	389	275	25	15	142	140	46	52

. Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

Figure 3: Représentation de l'équité en matière d'emploi (année sur année)



Progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi à la Régie (exercice 2023-2024)

La Régie est déterminée à atteindre une plus grande équité en matière d'emploi pour les groupes désignés. La présente section fait état des progrès réalisés au cours de l'exercice 2023-2024 par rapport à l'exercice précédent. Il convient de noter que notre campagne annuelle de déclaration volontaire a joué un rôle important dans la réduction de l'écart de représentation des groupes désignés au cours des deux dernières années.

PROGRÈS

- **Femmes** – Les femmes sont toujours bien représentées à la Régie et leur nombre surpasse la DMT de 277 (389 employées, comparativement à 387 l'an dernier). Cet engagement en faveur de l'intégration des femmes favorise un environnement de travail diversifié et performant.
- **Autochtones** – Avec 25 employés s'identifiant comme Autochtones à la Régie, la représentation est stable et demeure supérieure à la DMT nationale de 15 employés.

- **Minorités visibles** – La représentation des minorités visibles a enregistré une forte hausse, passant de 117 à 142 employés, et excède maintenant la DMT nationale est de 140. Cette tendance positive signifie que nous progressons vers l'établissement d'un effectif véritablement diversifié.

DOMAINES OÙ DES AMÉLIORATIONS DOIVENT ÊTRE APPORTÉES

Tout en reconnaissant les progrès réalisés, la Régie est consciente qu'il y a encore du travail à faire.

- **Personnes handicapées** – Le nombre d'employés handicapés à la Régie est passé de 35 à 46. Bien qu'il s'agisse d'un progrès, l'écart de six employés par rapport à la DMT nationale de 52 demeure une priorité. La Régie est déterminée à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies pour attirer, maintenir en poste et promouvoir des personnes handicapées qualifiées.

INITIATIVES ENVISAGÉES – CRÉATION D'UN EFFECTIF VÉRITABLEMENT INCLUSIF ET REPRÉSENTATIF

La Régie reconnaît le rôle vital qu'elle joue dans la collaboration avec les peuples autochtones dans le secteur de l'énergie, en particulier avec la mise en œuvre de sa stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones. Pour atteindre cet objectif de collaboration et assurer une représentation équitable de tous les groupes désignés, la Régie doit mettre en œuvre des stratégies ciblées et surveiller continuellement les progrès.

STRATÉGIES CIBLÉES

- **Peuples autochtones** – Élaborer et mettre en œuvre une stratégie globale pour les employés autochtones afin d'améliorer les processus de recrutement, de maintien en poste et d'avancement. Mettre l'accent sur le développement de relations solides avec les communautés, les établissements d'enseignement et les organisations professionnelles autochtones. Éliminer les obstacles auxquels pourraient être confrontés les candidats autochtones et mettre en place des pratiques culturellement appropriées pour toutes les étapes de la vie professionnelle des employés.
- **Minorités visibles et employés noirs** – Effectuer une analyse exhaustive des pratiques de recrutement, de promotion et de maintien en poste des cadres afin de repérer et de corriger tout préjugé inconscient qui nuit à l'obtention de postes de direction. Établir des partenariats avec des organisations professionnelles et des établissements d'enseignement pertinents pour créer des bassins de recrutement ciblés pour les employés noirs ou appartenant à une minorité visible. Élaborer et mettre en œuvre des programmes de mentorat et de parrainage conçus expressément pour appuyer leur perfectionnement professionnel à la Régie, en mettant l'accent sur les rôles de direction.

- **Personnes handicapées** – Mener des vérifications de l’accessibilité de l’environnement physique, du matériel de recrutement et des plateformes en ligne afin d’éliminer les obstacles pour les candidats et les employés handicapés. Collaborer avec les organisations de défense des droits des personnes handicapées pour concevoir des stratégies de recrutement ciblées et faire connaître les possibilités de carrière à la Régie. Offrir aux gestionnaires et aux superviseurs des formations sur les moyens à prendre pour créer un milieu de travail plus inclusif et offrir des mesures d’adaptation raisonnables tout au long du processus d’embauche et de l’emploi.
- **Tous les groupes désignés** – Analyser régulièrement les pratiques de recrutement, de promotion et de maintien en poste afin de cerner et de surmonter les obstacles éventuels pour tous les groupes désignés. Élaborer et mettre en œuvre des programmes de mentorat et de parrainage inclusifs conçus expressément pour appuyer le perfectionnement professionnel à tous les niveaux au sein de la Régie.

SURVEILLANCE ET AMÉLIORATION CONTINUES

La Régie surveillera continuellement les progrès au moyen d’analyses de données, de sondages auprès des employés et de discussions avec des représentants de tous les groupes désignés. Ces données serviront à repérer les points à améliorer, à valider l’efficacité des stratégies mises en œuvre et à modifier notre démarche au besoin. La création d’un effectif diversifié et inclusif qui reflète la population canadienne et favorise l’établissement de solides relations avec les communautés autochtones est essentielle au succès de la Régie.

REPRÉSENTATION AU TITRE DE L’ÉQUITÉ EN MATIÈRE D’EMPLOI DANS DIVERSES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Le tableau 4 présente une ventilation détaillée de l’effectif de la Régie pour l’exercice 2023-2024. Les données sont classées selon le genre, les groupes désignés (Autochtones, minorités visibles, personnes handicapées) et les CPÉME. Il présente le nombre d’employés dans chaque catégorie et le pourcentage correspondant de l’effectif total.

Note – Les écarts en matière d’équité en matière d’emploi relevés par le SGIEMT sont fondés sur les données du recensement de 2016. Ils pourraient changer lorsque les données du recensement de 2021 seront intégrées dans la base de données.

Tableau 4 – Équité en matière d'emploi selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi – Résumé

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Hommes		Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
		Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016
01 – Cadres supérieurs (NEB-ONE 14 à 15)	18	7	10	11	5	0	1	*	*	*	*
		38,9 %	72,4 %	61,1 %	27,6 %	0,0 %	3,2 %	*	*	*	*
02 – Cadres intermédiaires (NEB-ONE 12 à 14)	36	16	19	20	15	*	*	7	7	*	2
		43,2 %	60,6 %	55,6 %	39,4 %	*	*	18,9 %	17,6 %	*	*
03 – Professionnels (NEB-ONE 06 à 12) (NEB-LEG 01 à 04)	392	146	167	246	163	15	8	90	101	28	35
		37,2 %	58,4 %	62,8 %	41,6 %	3,8 %	2,1 %	23,0 %	25,8 %	7,1 %	8,9 %
04 – Semi-professionnels et techniciens (NEB-ONE 06 à 10)	39	16	24	23	13	*	*	5	8	5	3
		41,0 %	67,0 %	59,0 %	33,0 %	*	*	12,8 %	19,4 %	12,8 %	7,6 %
05 – Superviseurs (NEB-ONE 10 et 11)	5	*	*	4	3	0	0	0	1	0	1
		*	*	80,0 %	55,5 %	0,0 %	3,9 %	0,0 %	24,0 %	0,0 %	27,5 %
07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal (NEB-ONE 04 à 11)	33	4	10	29	27	*	*	11	5	*	*
		12,1 %	17,6 %	87,9 %	82,4 %	*	*	33,3 %	16,4 %	*	*
10 – Personnel de bureau (NEB-ONE 05 à 08)	71	15	17	56	49	*	*	27	16	5	7
		21,1 %	31,3 %	78,9 %	68,7 %	*	*	38,0 %	21,9 %	7,0 %	9,3 %
	1	*	*	*	*	0	0	0	0	0	0

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Hommes		Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
		Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services (NEB-ONE 09)		*	*	*	*	0,0 %	4,5 %	0,0 %	25,4 %	0,0 %	10,8 %
12 – Travailleurs manuels spécialisés (NEB-ONE 06)	1	*	*	0	0	0	0	0	0	0	0
		*	*	0,0 %	17,1 %	0,0 %	4,8 %	0,0 %	25,4 %	0,0 %	10,3 %
Total	596	207	251	389	275	25	15	142	140	46	52

Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

Note relative à la protection des renseignements personnels – Afin d'assurer la protection des renseignements personnels des employés, les données des groupes comptant trois employés ou moins sont supprimées et marquées d'un astérisque (*).

Le rouge indique un écart de représentation négatif par rapport à la DMT.

PRINCIPALES OBSERVATIONS

Les données de cette année peuvent être comparées aux statistiques figurant dans le [Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023](#) et du recensement de 2016, ce qui permet de mettre en évidence les domaines où des progrès ont été accomplis et ceux sur lesquels la Régie doit encore travailler. Voici une ventilation selon les CPÉME :

- **Cadres supérieurs** – Au 31 mars 2024, la Régie comptait 18 cadres supérieurs, comparativement à 14 l'an dernier. De ce nombre, 11 étaient des femmes, un chiffre supérieur à la DMT nationale de 5. La représentation des minorités visibles et des Autochtones reste un domaine prioritaire, car ces derniers ne sont pas représentés au sein de la haute direction et les minorités visibles sont sous-représentées par rapport au recensement de 2016 (un pour les Autochtones et deux pour les minorités visibles).
- **Cadres intermédiaires** – Au 31 mars 2024, la Régie comptait 36 cadres intermédiaires, soit deux de moins que l'an dernier. De ce nombre, 20 étaient des femmes, un chiffre supérieur à la DMT nationale de 15. La représentation des Autochtones (données caviardées) était conforme à la référence nationale. Le nombre de personnes handicapées (données caviardées) dépasse la DMT (2), et la représentation des minorités visibles était quasiment identique à la DMT nationale (7).

- **Professionnels** – Ce groupe compte 384 personnes et inclut les agents financiers, les ingénieurs, les économistes, les spécialistes de l'environnement, les conseillers en ressources humaines, les conseillers en communications, les spécialistes des systèmes d'information, les traducteurs et les avocats. Les femmes (246) continuent d'être bien représentées, surpassant la DMT nationale de 163. Le nombre de personnes autochtones (15) est également supérieur à la DMT nationale de huit. Cependant, les minorités visibles (90) et les personnes handicapées (28) sont sous-représentées par rapport à leurs DMT respectives de 101 et 35.
- **Semi-professionnels et techniciens** – Ce groupe compte 39 personnes et comprend les inspecteurs techniques, les bibliotechniciens, les analystes des services informatiques et les graphistes. Le nombre de femmes (23) dépasse largement la DMT (13). La représentation des Autochtones (données caviardées) correspond à la DMT nationale. Le nombre de personnes handicapées (5) dépasse largement la DMT (3), mais la représentation des minorités visibles (5) est inférieure à la DMT nationale de huit.
- **Superviseurs** – Ce groupe est composé de cinq employés, un nombre identique à celui de l'an dernier. Les femmes (4) sont bien représentées, surpassant la DMT nationale de trois. Toutefois, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones ne sont pas représentés.
- **Personnel administratif et de bureau principal** – La catégorie du personnel administratif et de bureau regroupe les administrateurs de secteur, les adjoints aux ressources humaines et d'autres membres du soutien administratif supérieur. Ce groupe compte 33 employés, comparativement à 36 l'an dernier. Les femmes (29) sont toujours bien représentées, surpassant la DMT nationale de 27. La représentation des minorités visibles (11) dépasse aussi amplement la DMT nationale de cinq. Les données sur les Autochtones et les personnes handicapées sont caviardées du fait que ces groupes comptent trois personnes ou moins.
- **Personnel de bureau** – Ce groupe comprend 71 personnes, dont des analystes de l'approvisionnement, des coordonnateurs des données numériques, des techniciens de soutien, des commis aux documents, des commis au courrier et des adjoints administratifs généraux. Les femmes (56) sont bien représentées, surpassant la DMT nationale de 27. Les données sur les peuples autochtones sont caviardées. Les minorités visibles (27) dépassent leur DMT nationale de 16, tandis que les personnes handicapées (5) sont légèrement sous-représentées par rapport à la DMT nationale de sept.

Personnel intermédiaire des ventes et des services et travailleurs semi-spécialisés – Compte tenu du petit nombre d'employés dans ces catégories, nous ne pouvons divulguer l'identité de genre ni aucun autre renseignement sur les groupes désignés pour assurer la confidentialité.

CONCLUSION

En comparant les données de 2023-2024 à celles des années précédentes et du recensement de 2016, nous pouvons constater que la Régie affiche un bilan très positif sur le plan de l'équité en matière d'emploi. Si des progrès ont été réalisés pour les femmes, les peuples autochtones et les minorités visibles dans certaines CPÉME, nous devons en faire davantage pour attirer et maintenir en poste les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées dans différentes catégories.

Représentation selon le groupe désigné – Embauches, promotions et départs

Le tableau 5 présente une ventilation détaillée de l'effectif de la Régie selon l'activité pour les groupes désignés au cours de l'exercice 2023-2024. Il montre le nombre et le pourcentage d'employés de chaque groupe désigné (femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées) qui ont été embauchés, promus et licenciés au cours de l'année.

Tableau 5 – Total des embauches, des cessations d'emploi et des départs par groupe désigné

Groupe désigné	Total des embauches - 39		Total des promotions - 28		Total des cessations d'emploi – 14	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	21	43,6 %	21	75,0 %	9	64,3 %
Autochtones	*	*	*	*	*	*
Minorités visibles	14	35,9 %	9	32,1 %	4	28,6 %
Personnes handicapées	*	*	*	*	0	0,0 %

Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

Note relative à la protection des renseignements personnels – Afin d'assurer la protection des renseignements personnels des employés, les données des groupes comptant trois employés ou moins sont supprimées et marquées d'un astérisque (*).

EMBAUCHES

- **Femmes** – Avec un taux de 43,6 %, les femmes continuent d'être bien représentées dans les nouvelles embauches. Ce pourcentage est supérieur à la représentation globale au sein de l'effectif, mais inférieur au taux de 63,8 % de l'année précédente.
- **Minorités visibles** – Les membres de minorités visibles étaient également très bien représentés parmi les nouveaux employés (35,9 %), comme ce fut le cas

en 2022-2023 (35,9 %). Il s'agit d'une importante augmentation de 14,6 % par rapport au taux de 21,3 % de l'année précédente.

- **Autochtones** – Pour ce qui est des Autochtones, le taux d'embauche a légèrement diminué depuis le dernier exercice, passant de 6,4 % à 2,6 %.
- **Personnes handicapées** – L'embauche de personnes handicapées a légèrement augmenté et atteint 2,6 %, contre 2,1 % en 2022-2023.

PROMOTIONS

- **Femmes** – Les femmes ont obtenu la majorité des promotions (75,0 %), ce qui représente une amélioration importante par rapport à l'exercice précédent (51,9 %).
- **Minorités visibles** – Les minorités visibles ont aussi fortement progressé à ce chapitre, obtenant 32,1 % des promotions. Il s'agit d'une augmentation par rapport au taux de 25,9 % de l'exercice précédent.
- **Autochtones** – Le taux de promotion des Autochtones a augmenté considérablement, passant de 0,0 % à 10,7 % entre les deux exercices.
- **Personnes handicapées** – Le taux de promotion des personnes handicapées a légèrement diminué, passant de 7,4 % en 2022-2023 à 7,0 % en 2023-2024.

DÉPARTS

- **Femmes** – Les femmes ont représenté une part importante des départs, soit 63,8 %, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 50,0 % de l'exercice précédent. La raison de ces départs n'est pas disponible, mais dans le futur, cette information pourrait être utilisée conjointement avec d'autres données pour déceler de possibles lacunes en matière de maintien en poste du personnel.
- **Minorités visibles** – Le nombre de départs au sein des minorités visibles a aussi augmenté, ce groupe ayant compté pour 21,3 % de tous les départs. Il s'agit d'une hausse par rapport au taux de 12,5 % de l'exercice précédent.
- **Autochtones** – Chez les Autochtones, le taux de départ est demeuré relativement stable (6,4 % par rapport à 6,3 %).
- **Personnes handicapées** – Le taux de départ des personnes handicapées est passé de 0,0 % à 2,1 % entre les deux exercices.

CONCLUSION

Les données du tableau 5 indiquent que des progrès ont été réalisés dans le recrutement et la promotion des femmes et des minorités visibles à la Régie. Toutefois, il y a encore place à amélioration pour ce qui est de la représentation des peuples autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées, en particulier en ce qui a trait à l'embauche et aux promotions.

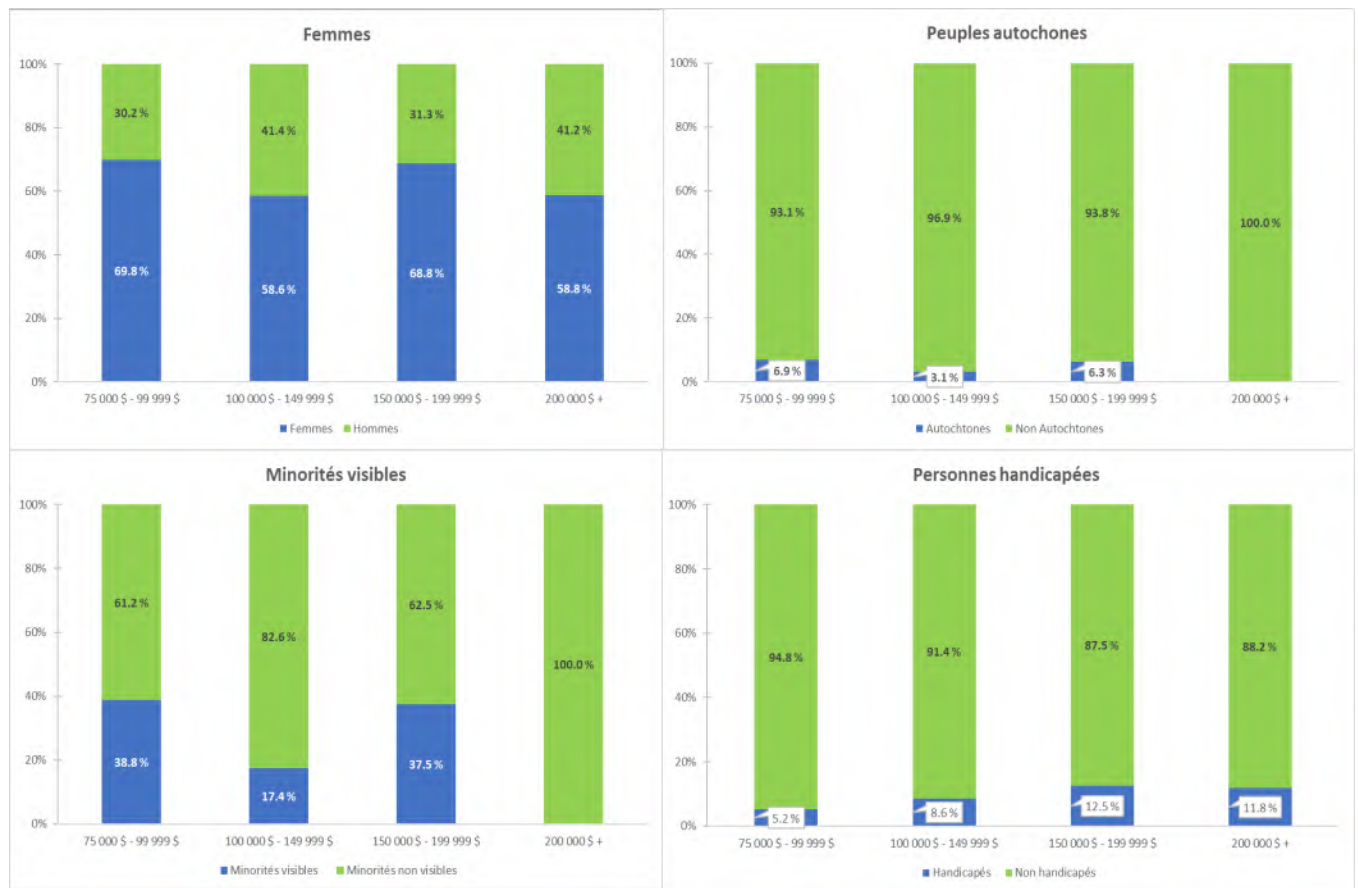
Rémunération par groupe désigné (exercice 2023-2024) – Priorité à l'équité et à l'analyse des tendances

Le tableau 6 et la figure 4 présentent la répartition des salaires entre les groupes désignés (femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées) au sein de la Régie, ainsi que le pourcentage d'employés de chaque groupe dans cinq fourchettes salariales.

Tableau 6 – Fourchettes salariales selon le groupe désigné

Fourchette salariale	Sexe		Autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
	Femmes	Hommes	Autochtones	Non autochtones	Minorités visibles	Minorités non visibles	Personnes handicapées	Personnes non handicapées
De 50 000 \$ à 74 999 \$	84,5 %	15,5 %	5,2 %	94,8 %	30,9 %	69,1 %	6,2 %	93,8 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	69,8 %	30,2 %	6,9 %	93,1 %	38,8 %	61,2 %	5,2 %	94,8 %
De 100 000 \$ à 149 999 \$	58,6 %	41,4 %	3,1 %	96,9 %	17,4 %	82,6 %	8,6 %	91,4 %
De 150 000 \$ à 199 999 \$	68,8 %	31,3 %	6,3 %	93,8 %	37,5 %	62,5 %	12,5 %	87,5 %
200 000 \$ et plus	58,8 %	41,2 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	11,8 %	88,2 %
Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024								

FIGURE 3 – FOURCHETTES SALARIALES SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ



PRINCIPALES OBSERVATIONS –

Équilibre entre les genres – Malgré les variations, les données indiquent une répartition relativement équilibrée entre les femmes et les hommes dans la plupart des fourchettes salariales et reflètent la représentation générale des genres à la Régie.

Écarts de représentation – Des écarts subsistent pour les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées dans les fourchettes supérieures (en particulier au-dessus de 100 000 \$). Cette tendance est conforme aux conclusions du rapport de l’an dernier. Par exemple, l’écart s’est élargi cette année puisque les peuples autochtones ne sont aucunement représentés dans la fourchette salariale la plus élevée (200 000 \$ et plus).

Tableau 7 – Changements dans la répartition salariale selon le genre (2022-2023 par rapport à 2023-2024)

Fourchette salariale	Femmes 2022-2023	Femmes 2023-2024	Variation	Hommes 2022-2023	Hommes 2023-2024	Variation
De 50 000 \$ à 74 999 \$	87,20 %	84,50 %	-2,70 %	12,80 %	15,50 %	+2,7 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	67,30 %	69,80 %	+2,5 %	32,70 %	30,20 %	-2,5 %
De 100 000 \$ à 149 999 \$	58,40 %	58,60 %	+0,2 %	41,60 %	41,40 %	-0,2 %
De 150 000 \$ à 199 999 \$	66,70 %	68,80 %	+2,1 %	33,30 %	31,30 %	-2,0 %
200 000 \$ et plus	66,70 %	58,80 %	-7,90 %	33,30 %	41,20 %	+7,9 %

- Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

- **Représentation des femmes** – Comme le montre le tableau 7, la représentation des femmes a augmenté dans les échelles salariales de 75 000 \$ à 99 999 \$, de 100 000 \$ à 149 999 \$ et de 150 000 \$ à 199 999 \$, et a diminué dans celles de 50 000 \$ à 74 999 \$ et de 200 000 \$ et plus.

STRATÉGIES ENVISAGÉES

Pour atteindre une plus grande équité sur le plan de la rémunération, la Régie peut notamment envisager les stratégies suivantes :

- **Analyse de l'équité salariale** – Réaliser périodiquement des analyses de l'équité salariale afin de déceler et de corriger les éventuels préjugés systémiques dans les pratiques de rémunération.
- **Développement de carrière ciblé** – Mettre en œuvre des programmes et participer à des programmes de perfectionnement (p. ex., Mosaïque, développement en leadership pour les cadres supérieurs) pour appuyer les possibilités de perfectionnement et d'avancement pour les groupes sous-représentés, ce qui pourrait mener à leur accession à des salaires plus élevés.

Recommandations

1. **Effectuer une analyse plus approfondie** – Étudier certains facteurs comme les fonctions, l'expérience, les évaluations du rendement, les possibilités de

mentorat et les préjugés inconscients pour comprendre les causes sous-jacentes des disparités entre les genres.

2. **Mise en œuvre de stratégies de maintien en poste** – Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de maintien en poste ciblées pour les femmes occupant des postes mieux rémunérés, y compris des initiatives de conciliation travail-vie personnelle, des programmes de mentorat et des modalités de travail flexibles.
3. **Examen des pratiques d'embauche et de promotion** – Veiller à ce que les processus d'embauche et de promotion soient justes, transparents et impartiaux. Envisager de mettre en œuvre une formation sur les préjugés inconscients et d'utiliser des processus d'entrevue structurés.
4. **Promotion d'une culture organisationnelle solide** – Créer une culture organisationnelle qui valorise la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances pour tous les employés, notamment en favorisant l'équilibre travail-vie personnelle et en offrant des programmes de mentorat et des occasions de perfectionnement professionnel.

En mettant l'accent sur ces mesures, l'organisation pourra progresser vers la création d'un milieu de travail plus équitable et plus inclusif, où l'équilibre entre les genres sera respecté dans toutes les fourchettes salariales.

Améliorer l'équité en matière d'emploi à la Régie – Résumé, constatations et recommandations

La Régie s'efforce d'améliorer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans toutes ses catégories professionnelles. Cet engagement est illustré par des initiatives comme la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, le plan sur l'équité en matière d'emploi, le plan sur l'accessibilité et la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones. Ces initiatives visent à créer un environnement plus équitable, plus diversifié et plus inclusif pour tous les employés.

PRINCIPAUX FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE 2023-2024

- La Régie progresse vers un effectif plus diversifié, comme en témoignent les avancées réalisées dans la représentation des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées dans diverses catégories professionnelles.
- La campagne de déclaration volontaire demeure un outil précieux pour comprendre la composition de l'effectif et guider l'élaboration d'initiatives ciblées.

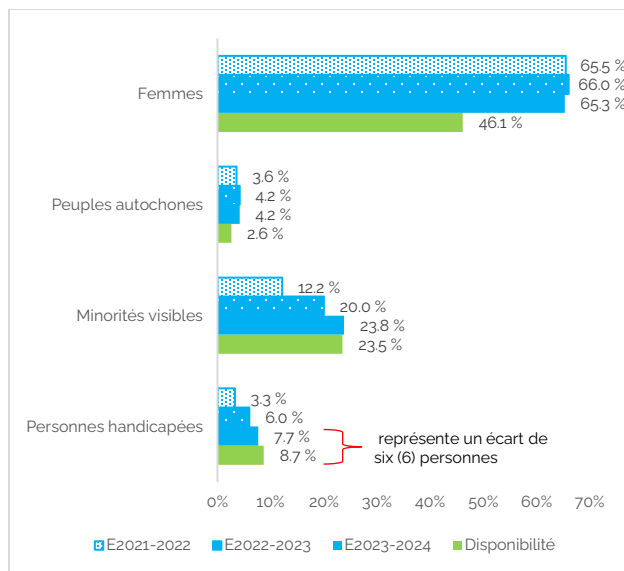
ENJEUX PERSISTANTS

- Comme le démontrent les graphiques ci-dessous, la sous-représentation des peuples autochtones et des minorités visibles, en particulier dans les postes de direction et dans certaines professions, exige une attention soutenue.

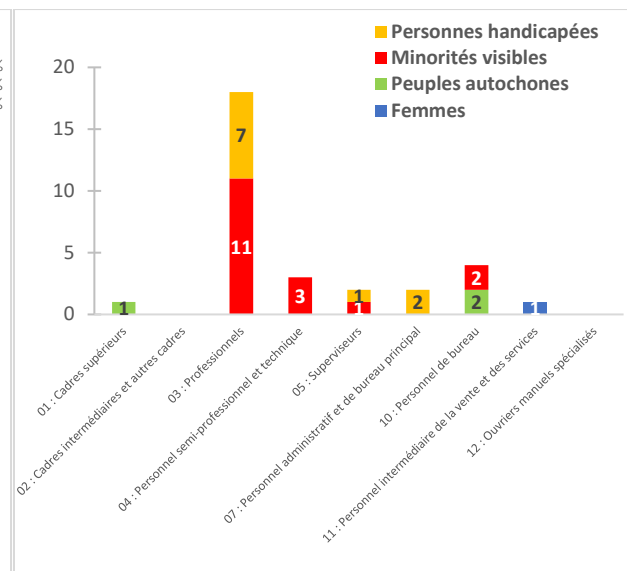
- **Représentation globale**
- L'écart de représentation global des personnes handicapées au sein de la Régie est de six, ce qui révèle une disparité entre la représentation réelle et la représentation cible.
- **Écarts au sein des catégories professionnelles**
 - **Professionnels** – Parmi les professionnels, l'écart est de 7 pour les personnes handicapées, et de 11 pour les minorités visibles.
 - **Semi-professionnels** – Dans cette catégorie, l'écart est de 3 pour les minorités visibles.
 - **Superviseurs** – Il y a un écart de 1 pour les personnes handicapées et les minorités visibles dans les postes de superviseur.
 - **Personnel de bureau principal** – Pour les personnes handicapées, l'écart est de deux au sein de cette catégorie.
 - **Personnel de bureau** – Les minorités visibles et les peuples autochtones affichent tous deux un écart de 2 dans la catégorie du personnel de bureau.
 - **Cadres supérieurs** – L'écart demeure à 1 pour les Autochtones dans les postes de cadres supérieurs.
- La Régie s'est fixé comme priorité de combler l'écart de représentation global des personnes handicapées.

PRINCIPAUX POINTS DE DONNÉES –

Écart dans l'organisation : 6



Écart dans les CPÉME : 31



Données de représentation en matière d'équité en emploi : 31 mars 2024

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

- **Participation des employés** – Compte tenu du succès de la campagne de déclaration volontaire, la Régie devrait continuer à encourager la participation des employés afin de mieux comprendre la diversité de l'effectif.
- **Recrutement ciblé** – Fixer des objectifs de recrutement en mettant l'accent sur l'équité en matière d'emploi et en prenant compte des engagements et des besoins opérationnels.
- **Engagement de la direction** – Les dirigeants doivent se conformer aux objectifs d'équité en matière d'emploi dans le cadre de leurs efforts de recrutement.
- **Planification et perfectionnement** – Aider les dirigeants en leur fournissant des conseils, des données et de l'information dès le début des processus de recrutement afin d'harmoniser les besoins opérationnels avec les engagements relatifs à l'équité en matière d'emploi.
- **Outils et données** – Élaborer et maintenir des systèmes de suivi et des outils de production de rapports robustes pour communiquer plus facilement des informations opportunes et exactes aux dirigeants aux fins de planification.
- **Mentorat et parrainage** – Bonifier les programmes de mentorat et de parrainage conçus expressément pour appuyer l'avancement professionnel des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées à la Régie.
- **Évaluation et amélioration** – Comme précisé dans le plan sur l'équité en matière d'emploi, nos initiatives visent essentiellement à améliorer continuellement nos systèmes, nos processus et nos outils afin de combler les écarts constatés dans la représentation des effectifs et de répondre aux besoins opérationnels. Cette évaluation continue jouera un rôle crucial en nous aidant à maintenir l'efficacité de nos stratégies et à les adapter à l'évolution des besoins de notre organisation.

Mobilisation des employés – Consultations et collaboration

Le rapport de cette année souligne l'importance de la collaboration avec les groupes d'employés lors de l'élaboration d'initiatives et de révisions liées à l'équité en matière d'emploi. La Régie reconnaît que la voix des employés est essentielle pour bâtir un milieu de travail véritablement inclusif et équitable qui respecte autant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* que les objectifs de sa priorité stratégique en matière de confiance.

GROUPES DE MOBILISATION DES EMPLOYÉS

La Régie s'est engagée activement auprès de divers groupes et comités d'employés, notamment les suivants :

- Comité sur l'accessibilité
- Comité de la santé mentale

- Réseau sur l'équité
- Cercle des employés autochtones
- Secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation
- Minorités visibles – Réseau des employés noirs
- Représentants syndicaux

Cette approche collaborative a procuré des avantages importants :

- **Points de vue divers** – Les points de vue des employés, qui s'appuient sur un éventail d'antécédents et d'expériences, fournissent des indications précieuses sur les défis et les possibilités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et permettent de s'assurer que les stratégies sont élaborées sur la base d'une compréhension globale de l'effectif.
- **Autonomisation et responsabilisation** – En participant activement à l'élaboration des stratégies d'équité en matière d'emploi, les salariés se sentent partie prenante des objectifs d'équité et sont déterminés à les atteindre.
- **Solutions adaptées** – Les employés ont une connaissance directe de la dynamique du milieu de travail et des obstacles potentiels. Leurs commentaires permettent à la Régie d'adapter ses initiatives et de répondre à leurs besoins particuliers.
- **Renforcer la confiance et la transparence** – En consultant ses employés, la Régie démontre qu'elle est déterminée à communiquer ouvertement avec eux et à prendre en compte leur point de vue. Cette démarche favorise un milieu de travail fondé sur la confiance et la collaboration.
- **Mise en œuvre améliorée** – La rétroaction des employés a joué un rôle déterminant dans l'amélioration des stratégies, des politiques et des pratiques de l'organisation et a donné lieu à une mise en œuvre et à des résultats plus satisfaisants pour la campagne de déclaration volontaire et d'autres initiatives liées à l'équité en matière d'emploi.

L'avenir

La Régie demeure déterminée à poursuivre les consultations auprès des groupes d'employés. Cette approche collaborative fait en sorte que les initiatives liées à l'équité en matière d'emploi sont non seulement pertinentes et efficaces, mais qu'elles reflètent aussi la diversité des points de vue au sein de l'organisation.

Références

1. *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Loi canadienne sur l'accessibilité \(justice.gc.ca\)](https://justice.gc.ca/loi-canadienne-sur-l-accessibilite).
2. Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada – Canada.ca](https://canada.ca/strategie-sur-l-accessibilite).
3. Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement – Canada.ca](https://canada.ca/verification-portant-sur-la-representation-des-groupes-vises-par-l-equite).
4. Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Page consultée le 29 juillet 2024 à l'adresse [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale – Bureau du Conseil privé – Canada.ca](https://canada.ca/appele-l-action).
5. Charte canadienne des droits et libertés. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Charte canadienne des droits et libertés \(justice.gc.ca\)](https://justice.gc.ca/charte-canadienne-des-droits-et-libertes).
6. Plan stratégique de la Régie de l'énergie du Canada. Page consultée le 29 juillet 2024 à l'adresse [Plan stratégique \(cer-rec.gc.ca\)](https://cer-rec.gc.ca/plan-strategique).
7. *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Loi canadienne sur les droits de la personne](https://justice.gc.ca/loi-canadienne-sur-les-droits-de-la-personne).
8. [Plan sur l'accessibilité et rapport annuel 2023-2024](#) de la Régie
9. [Feuille de route de la Régie sur la diversité et l'appartenance – Rapport d'étape 2023-2024](#)
10. Formulaire de déclaration volontaire de l'employé. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Formulaire de déclaration volontaire de l'employé – Canada.ca](https://canada.ca/formulaire-de-declaration-volontaire-de-l-employe).
11. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Loi sur l'équité en matière d'emploi](https://justice.gc.ca/loi-sur-l-equite).
12. Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion : Aperçu – Canada.ca](https://canada.ca/forum-des-conferenciers-federaux-sur-la-diversite).
13. Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque : Aperçu – Canada.ca](https://canada.ca/programme-de-perfectionnement-en-leadership).
14. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(justice.gc.ca\)](https://justice.gc.ca/loi-sur-l-emploi).
15. Modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Page consultée le 27 juillet 2024 à l'adresse [Prendre des mesures pour éliminer les obstacles](#)

éventuels dans la dotation : Les modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* reçoivent la sanction royale (Canada.ca).

16. Résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux](#) (« SAFF ») 2023
17. Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada – [Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023](#)

Annexe A – Plan sur l'équité en matière d'emploi

Engagements, mesures et cibles pour 2021-2024

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 qu'elle sert. Le suivi et la production de rapports seront effectués chaque année et le plan sera adapté en fonction des commentaires des groupes d'employés en quête 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, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
1. Collecte de données sur l'effectif	1.1 Veiller à ce que tous les nouveaux employés aient la possibilité de remplir et de retourner le formulaire de déclaration volontaire.	Analyse du taux d'achèvement au 31 mars de chaque année	Taux d'achèvement de 80 %	Non atteintes	Le nouveau formulaire de déclaration volontaire du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada n'était pas encore disponible.
	1.2 Encourager les employés actuels à remplir un formulaire de	Plan de communication et activités	100 % des activités menées à terme	Cible atteinte	

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	déclaration volontaire modernisé dans MesRHGC ¹ .	Analyse du taux d'achèvement au 31 mars de la première année	Taux d'achèvement de 80 %		
	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	Cible atteinte	
2. Analyse de l'effectif	2.1 Analyser la représentation des groupes désignés au sein de la Régie, par regroupement de catégories professionnelles dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et par famille d'emploi et niveau de classification	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi et données sur la diversité et l'inclusion et la Réconciliation à la Régie compilées au 31 mars de chaque année	Représentation des groupes désignés au moins comparable à la disponibilité dans la population active au sein de l'effectif de la Régie et de chaque regroupement de catégories professionnelles ²	Partiellement atteintes	Des écarts subsistent selon l'analyse présentée dans le présent rapport.
			Établissement de stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en consultation avec les groupes en quête d'équité ³	Cible atteinte	

¹ 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

² Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale (c.-à-d. nomination de personnes noires, autochtones et racisées à la direction)

³ Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – p. ex., stratégie de recrutement et de maintien en poste des Autochtones 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 services des ressources humaines)

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	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 ⁴ Au besoin, adopter des stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en collaboration avec les groupes en quête d'équité ⁵	Cible atteinte	
	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 dans chaque secteur.	Mesurer les écarts futurs pour les membres des groupes désignés. Établir des stratégies intentionnelles pour contrer la sous-représentation future.	Cible atteinte Partiellement atteintes	Des écarts subsistent selon l'analyse présentée dans le présent rapport.
3. Examen des systèmes d'emploi	3.1 Évaluer la nécessité d'un examen des systèmes d'emploi.	Engagement et mise en œuvre de la haute direction	Si l'examen des systèmes d'emploi révèle des problèmes, des stratégies intentionnelles doivent être établies et	Cible atteinte	

⁴ 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 Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
			les plans d'action doivent être mis à jour chaque année, au besoin.		
	3.2 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, d'inclusion et de Réconciliation.	Les politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail intègrent des pratiques positives appuyant l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation, y compris l'analyse comparative entre les sexes Plus ⁶ . Les groupes en quête 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 ⁷ .	Les politiques, programmes et initiatives sont examinés, classés par ordre de priorité et mis à jour dans le cadre du processus d'examen triennal. Toutes les notes de service internes destinées à orienter les décisions du président-directeur général incluent des éléments liés à l'ACS Plus et à l'EDI, y compris la façon dont les besoins et points de vue des groupes en quête d'équité ont été pris en compte (p. ex., nouveaux contrats, politique révisée des ressources humaines).	Résultats atteints	

⁶ 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 Plus ») et en tenant compte de divers facteurs liés à l'identité.

⁷ 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 racisés, 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 <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
			Toutes les grandes initiatives stratégiques axées sur les employés tiennent compte des points de vue des groupes en quête d'équité (p. ex., diversité et appartenance, approche relative au milieu de travail après la pandémie, audit et définition de la culture).		
	3.3 Examiner les lignes directrices, outils, formations et pratiques en matière de dotation pour appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi, de diversité, d'inclusion et de Réconciliation.	Les pratiques positives favorisant l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation sont intégrées aux lignes directrices, outils, formations et pratiques en matière de dotation.	Les trois quarts (75 %) des nouvelles descriptions de travail et des énoncés des critères de mérite ont été examinés pour s'assurer qu'ils sont rédigés en langage clair. Tous les processus intègrent la publicité et la promotion intentionnelles auprès de groupes d'employés en quête d'équité, au besoin. La moitié des comités d'entrevue comprennent au moins un membre d'un groupe en quête d'équité.	Résultats atteints	

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
4. Équité en matière d'emploi – Pratiques positives	4.1 Recruter des membres des groupes désignés à tous les niveaux et communiquer les occasions à l'aide de moyens novateurs pour accroître la visibilité auprès des groupes d'employés en quête d'équité.	Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes en quête d'équité présentant une demande d'emploi Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes en quête d'équité embauchés par la Régie	Dans les candidatures et les nominations, la représentation est comparable ou supérieure aux taux de disponibilité dans la population active.	Partiellement atteintes	Des écarts subsistent selon l'analyse présentée dans le présent rapport.
		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 d'initiatives de perfectionnement professionnel et de gestion des talents ⁸	Des stratégies de recrutement intentionnelles sont élaborées et examinées avec des groupes d'employés en quête d'équité.	Partiellement atteintes	

⁸ Appel à l'action du 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	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	4.2. 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)	Examen annuel des programmes dans le cadre du processus de planification annuelle Registre des présences aux cours	Cible atteinte	
	4.3 Appuyer les groupes d'employés en quête d'équité et les initiatives et événements connexes ⁹ .	Intégration au système de gestion du rendement. Nombre d'activités et d'événements tenus au cours de l'exercice.	Activités de responsabilité sociale officielles et utilisation du code TIME Au moins dix initiatives et événements par exercice.	Résultats atteints	
	4.4 Appuyer les initiatives de perfectionnement professionnel, de perfectionnement en leadership et de mentorat visant les employés appartenant à des groupes en quête 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	Évolution d'une année à l'autre pour atteindre ou dépasser les cibles indiquées à l'annexe B	Résultats atteints	

⁹ Appel à l'action du 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	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		se prévalent des services de perfectionnement professionnel (p. ex., formation en langues officielles) ¹⁰ .			
	4,5. Adapter les mesures de soutien en santé mentale pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité.	Le Programme d'aide aux employés et à leur famille prévoit des services qui tiennent compte de la culture pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité.	Mise sur pied avant le 31 mars 2022	Résultats atteints	
		Programme d'Aînés en résidence pour les employés autochtones	Mise sur pied avant le 31 août 2021		
	4.6 Démontrer l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion ¹¹ .	Établissement des responsabilités de la direction liées à la gestion des résultats en matière d'EDI.	Tous les premiers vice-présidents, vice-présidents, spécialistes en chef et directeurs ont des responsabilités liées à la diversité et à l'inclusion.	Cible atteinte	

¹⁰ Appel à l'action du 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 Appel à l'action du 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	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	4.7 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 préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires des outils qui leur permettront de s'attaquer à ces enjeux ¹² .	Ateliers, événements et activités d'apprentissage sur le racisme, la discrimination et le leadership inclusif	90 % des employés participent à au moins une activité	Résultats atteints	
		Processus, outils et formations pour soutenir la prévention et le signalement des incidents de harcèlement et de discrimination ¹³ .	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		
		Options tenant compte de la culture pour appuyer le signalement, la conciliation et les enquêtes ¹⁴ .	Mise sur pied avant le 31 mars 2022		
		Ombudsman indépendant relevant directement du président-directeur général ¹⁵	Mise sur pied avant le 31 mars 2022		

¹² Appel à l'action du 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 Recommandation du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

¹⁴ Recommandation du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

¹⁵ Feuille de route sur la diversité et l'appartenance

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	4.8 Assister aux réunions du réseau des champions du multiculturalisme pour discuter des pratiques exemplaires et des leçons apprises.	Nombre de réunions suivies par rapport au nombre de réunions tenues Pratiques exemplaires partagées au sein de la Régie	Taux de participation de 100 % par champion de la diversité et de l'inclusion ou responsable désigné	Cible atteinte	
	4.9 Adaptation de nos espaces de travail physiques et numériques pendant et après la pandémie pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité.	Examen du matériel de bureau et des outils numériques des installations afin de repérer les améliorations à apporter, notamment pour appuyer la mise en œuvre de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> ¹⁶ 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	Examen annuel et établissement de stratégies pour combler les écarts, au besoin	Cible atteinte	
5. Suivi des progrès et examen et révision du plan	5.1 Examiner le plan triennal sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'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.	Cible atteinte	

¹⁶ Groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe, Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	5.2 Examiner les résultats du SAFF pour chaque groupe en quête d'équité.	Analyse des tendances pour repérer les inégalités qui persistent entre les groupes en quête d'équité ¹⁷ , 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	Une analyse est réalisée chaque année. Des progrès sont réalisés au cours de l'exercice pour réduire les écarts entre les groupes en quête d'équité et les autres employés ¹⁸ .	Résultats atteints	
		Organisation de rencontres pour examiner les résultats du SAFF et en discuter avec le personnel, les chefs, le syndicat et les groupes en quête d'équité	Tous les groupes désignés, les chefs et les responsables de programme participent à l'examen et à la discussion sur le SAFF ¹⁹ .		
6. Communication avec les employés	6.1 Discuter et souligner l'importance des questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, notamment l'accessibilité et les mesures d'adaptation, au moyen de	Références aux questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion à la Régie, y compris le rapport annuel, les engagements et les cibles	Deux communications par année sur les résultats du plan d'équité en matière d'emploi	Résultats atteints	
		Communication aux employés des activités et événements organisés par	Toutes les activités et tous les événements sont		

¹⁷ Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion

¹⁸ Mesures liées à la priorité stratégique en matière de confiance de la Régie

¹⁹ Appel à l'action du 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	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	communications organisationnelles et de la haute direction transmises à l'échelle de la Régie ²⁰ .	les groupes dirigés par des employés	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 concernant l'élaboration et la mise à jour du plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et des rapports subséquents ²¹ .	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 est consulté concernant l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent. Le CCSP est consulté concernant l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent.	Résultats atteints	
8. Tenue de registres	8.1 Assurer la confidentialité des dossiers pour garantir la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi . 8.2 Veiller à ce que les rapports destinés aux organismes centraux	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</i> sur le <i>multiculturalisme</i>	Toutes les demandes d'accès aux données sur l'équité en matière d'emploi dans le système sont approuvées par le directeur de la planification intégrée et des rapports.	Résultats atteints	

²⁰ Appel à l'action du 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 Appel à l'action du 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	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	soient complets et fiables.	<i>canadien</i> , de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et du rapport sur les résultats ministériels	Tous les rapports sont étayés par des preuves solides démontrant la conformité et les efforts de l'organisation.		

Annexe B – Équité en matière d'emploi – Objectifs quantitatifs 2024-2025

TABLEAU 2A - FEMMES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2024-2026)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL Écart – CNP : 3		2024	2025	2026
Semi-professionnels et techniciens 2255 – Personnel technique en géomatique et en météorologie 5241 – Designers graphiques et illustrateurs	1	-	-	-
Personnel administratif et de bureau principal 1221 – Agents administratifs	1	-	-	-
Personnel intermédiaire de la vente et des services 6541 – Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	1	-	-	-

TABLEAU 2B – AUTOCHTONES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2024-2026)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL Écart – CNP : 4		2024	2025	2026
Cadres supérieurs	1	-	1	-
Personnel de bureau 1411 – Personnel de soutien général 1432 – Administrateurs de la paie	3	-	2	1

TABLEAU 2C – MINORITÉS VISIBLES	ÉCARTE	Objectifs de recrutement sur trois ans (2024-2026)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL Écart – CNP : 34		2024	2025	2026
Cadres intermédiaires et autres 0114 – Autres gestionnaires des services administratifs	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 4162 – Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques 5125 – Traducteurs, terminologues et interprètes	26	-	1	2
Semi-professionnels et techniciens 2262 – Inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation 2281 – Techniciens de réseau informatique 4211 – Techniciens juridiques et personnel assimilé	5	-	-	-
Superviseurs 1211 – Superviseurs, personnel de bureau et personnel de soutien administratif	1	1	-	-
Personnel administratif et de bureau principal 1253 – Techniciens de gestion des documents	1	-	-	-
TABLEAU 2D – PERSONNES HANDICAPÉES	ÉCARTE	Objectifs de recrutement sur trois ans (2024-2026)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : 6 Écart – CNP : 11		2024	2025	2026
Professionnels	7	1	2	3
Superviseurs	1	-	-	-
Personnel administratif et de bureau principal	1	-	-	-
Personnel de bureau	2	-	-	-

Note – En raison du petit nombre d'employés dans certaines catégories professionnelles au sein de la Régie, en particulier ceux qui comptent de 3 à 4 postes, il est difficile de pourvoir ces postes en raison du faible roulement de personnel. Par conséquent, les mesures immédiates visant à combler les lacunes relevées dans ces catégories pourraient être restreintes.

Note – Les écarts en matière d'équité en matière d'emploi relevés par le SGIEMT sont fondés sur les données du recensement de 2016. Ils pourraient changer lorsque les données du recensement de 2021 seront intégrées dans la base de données, idéalement au cours de l'exercice 2024-2025.