



Agence du revenu
du Canada

Canada Revenue
Agency

**ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI,
DIVERSITÉ ET INCLUSION À
L'AGENCE DU REVENU DU
CANADA**
RAPPORT ANNUEL DE 2020-2021

Message du commissaire de l'Agence du revenu du Canada

Je suis heureux de présenter au Parlement du Canada le Rapport annuel de 2020-2021 sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'Agence du revenu du Canada.

Grâce à ce rapport, l'Agence réitère son engagement à déterminer et à éliminer les obstacles internes et externes qui empêchent les quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes, d'être pleinement intégrés et de bénéficier de possibilités égales et d'emplois équitables.

La pandémie de COVID-19 en cours a eu une incidence profonde sur la santé, la vie, le travail et le bien-être de millions de Canadiens et de personnes partout dans le monde. Cette crise sanitaire et économique dévastatrice a mis en lumière la stigmatisation accrue de certaines communautés, le racisme systémique, l'intolérance à l'égard des différences culturelles et ethniques, ainsi que les inégalités persistantes dans notre société et nos institutions. Des actes de violence insensés contre des communautés racisées et marginalisées ont également mis en lumière la détermination inébranlable des gens à lutter contre l'intolérance sous toutes ses formes.

Au Canada et partout dans le monde, des millions de personnes sont descendues dans les rues au cours de la dernière année pour protester contre l'injustice sociale et pour demander un accroissement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et du respect des droits fondamentaux de vivre et de travailler sans craindre l'oppression, la discrimination ou le harcèlement. Dans ce contexte social, il était nécessaire pour la fonction publique du Canada, y compris nous tous à l'Agence, d'examiner l'état actuel de notre organisation, de miser sur les progrès réalisés, et de lutter contre les pratiques et les politiques systémiques discriminatoires, y compris les préjugés inconscients.

Au cours de l'année, nous avons mené de vastes consultations auprès de nos intervenants, de la direction, des employés et de leurs représentants afin de cerner les obstacles systémiques existants et potentiels au sein de notre organisation. Nous avons pris des mesures rapides et décisives pour améliorer la compréhension et appuyer l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme au moyen de la sensibilisation et de l'éducation. Nous avons également examiné nos pratiques de gestion, de recrutement et de dotation, et avons pris des mesures pour accroître la représentation des groupes de minorités visibles et des peuples autochtones au sein du groupe de la direction. L'une des premières mesures que nous avons prises a été de créer un processus de dotation ciblé pour bâtir une base de talents plus riche et diversifiée au sein de la haute direction.

Comme il est indiqué dans le présent rapport, les résultats de nos consultations et de nos efforts renouvelés en vue d'un effectif plus inclusif, qui est représentatif des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon leur disponibilité sur le marché du travail canadien, sont mis en évidence dans notre Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de 2021 à 2025.

Au cours de la prochaine année, l'Agence effectuera un examen approfondi des systèmes d'emploi, par l'intermédiaire d'un tiers, à l'appui de notre engagement à l'égard de l'appel à l'action de janvier 2021 du greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet. Cet examen nous servira de guide pour lutter contre la discrimination et le racisme, ainsi que pour déterminer et éliminer les obstacles systémiques dans nos politiques, pratiques et systèmes officiels et informels.

Nous faisons des progrès, mais nous avons un long chemin à parcourir en tant que société et en tant qu'organisation. Néanmoins, j'ai beaucoup d'espoir dans l'avenir de notre effectif lorsque je vois l'incroyable dévouement, la collaboration et les efforts dont font preuve les employés et les gestionnaires de l'Agence afin de créer un milieu de travail plus diversifié, respectueux et inclusif. J'aimerais également souligner le travail de longue date des réseaux d'équité en matière d'emploi et de diversité de l'Agence, plus précisément le Réseau des employés autochtones, le Réseau des personnes handicapées, le Réseau de collaboration des femmes, le Réseau des minorités visibles et le Réseau LGBTQ2+, entre autres.

Je vous invite à lire le rapport de cette année pour connaître les initiatives, les activités et les mesures que nous avons mises en place à l'Agence pour que nos propos et nos intentions soient suivis de mesures tangibles qui visent à créer un effectif plus diversifié et équitable ainsi qu'un milieu de travail inclusif, où tout le monde a un sentiment d'appartenance et peut s'investir pleinement.



Bob Hamilton
Commissaire
Agence du revenu du Canada

TABLE DES MATIÈRES

Message du commissaire de l'Agence du revenu du Canada 2

Introduction 5

Résumé exécutif..... 6

Section 1 : Résultats et analyses de l'Agence 8

Représentation des Autochtones..... 9

Représentation des personnes en situation de handicap 10

Représentation des minorités visibles..... 11

Représentation des femmes 12

Section 2 : Activités et réalisations liées à l'équité en matière d'emploi de 2020 à 2021 13

Section 3 : Diversité et inclusion..... 19

Section 4 : Annexes 22

Annexe A : Statistiques sur l'équité en matière d'emploi à l'Agence..... 22

A1 : Représentation des groupes désignés dans l'effectif total de l'Agence en date du 31 mars 2021 22

A2 : Répartition des employés par groupe désigné et catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) au 31 mars 2021 24

A3 : Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle salariale au 31 mars 2021 29

A4 : Répartition des employés par groupe désigné et par groupe d'âge au 31 mars 2021 33

A5 : Taux d'embauche, de cessation d'emploi et de promotion des membres des groupes désignés 34

Annexe B : Événements commémoratifs et exemples d'activités de sensibilisation qui reconnaissent et promeuvent l'équité, la diversité et l'inclusion 35

Annexe C : Notes techniques 37

Annexe D : Définitions..... 39

RESTEZ BRANCHÉS 40

Introduction

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de 2020-2021 fournit une mise à jour sur les progrès réalisés par l'Agence en vue d'atteindre ses buts et objectifs à l'appui des exigences de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(LEME\) \[lien externe\]](#). Le rapport comporte également les réalisations de l'Agence en lien avec ses engagements à l'égard de ce qui suit :

- promouvoir et favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion
- créer un milieu de travail respectueux et où les employés sont compétents sur le plan culturel
- favoriser la santé, la sécurité et le mieux-être
- éliminer les obstacles systémiques et prendre des mesures d'adaptation raisonnables
- ne tolérer en aucun cas la discrimination, le harcèlement et le racisme

Les tableaux de données sur l'équité en matière d'emploi de [l'annexe A](#) illustrent les progrès réalisés par l'Agence au cours de l'exercice 2020-2021 en vue d'atteindre et de maintenir un effectif représentatif qui correspond à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) du Canada dans les quatre catégories désignées dans la LEME : les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

Le présent rapport présente les résultats et l'analyse de la dernière année de déclaration du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de l'Agence de 2018-2019 à 2020-2021.



« À l'Agence du revenu du Canada, la diversité et l'inclusion sont au cœur des quatre valeurs durables qui guident notre organisation : la collaboration, le professionnalisme, le respect et l'intégrité. Ces valeurs sont au cœur de notre philosophie "Les gens d'abord" et sont plus fortes, non pas en dépit, mais en raison de la diversité et de l'inclusion. »

Cadre de diversité et d'inclusion de l'Agence de 2020

Résumé exécutif

Le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a qualifié la COVID-19 de pandémie. Tout au long de cette période d'instabilité, l'Agence a continué d'adhérer à sa philosophie « Les gens d'abord » en trouvant rapidement des solutions novatrices pour ajuster ses services afin de répondre aux besoins des clients. De plus, ces solutions ont appuyé le gouvernement du Canada dans la mise en œuvre de son plan de relance économique.

L'Agence a également appliqué cette approche de gestion du changement pour appuyer la santé et le mieux-être de son effectif, qui travaillait virtuellement ou en personne dans un environnement de travail très différent. Dans ce contexte difficile, l'Agence est restée engagée à atteindre un effectif représentatif en éliminant les obstacles à l'égalité en matière d'emploi pour tous les membres des groupes dignes d'équité¹ et en favorisant un milieu de travail diversifié et inclusif. Au printemps 2020, pendant que les Canadiens se mobilisaient pour répondre à une sensibilisation accrue à l'égard du racisme systémique persistant au Canada, l'Agence a consulté de manière approfondie son Comité national de l'équité en matière d'emploi et de la diversité (CNEMED), les réseaux d'employés, les représentants syndicaux et les employés.

Ces consultations ont façonné le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de l'Agence de 2021 à 2025. Le Plan est un document évolutif qui sera mis à jour régulièrement afin de correspondre au paysage social et démographique en constante évolution. Il contient des activités visant à aborder la sous-représentation existante ainsi qu'à accroître la diversité, à favoriser l'inclusion et à lutter contre le racisme.

En date du 31 mars 2021, la représentation interne à l'Agence :

- des Autochtones est demeurée stable, mais sous-représentée, par rapport à la DMT
- des personnes en situation de handicap avait augmenté, passant de 7,0 % à 9,7 % sur une période d'un an et atteignant ainsi presque le taux de la DMT de 9,8 %
- des minorités visibles continuait de dépasser la DMT
- des femmes était légèrement sous-représentée, soit de 0,3 % par rapport à la DMT

Le présent rapport confirme que le niveau national de représentation des groupes de non-cadres des cinq principales catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) est indiqué à la section 4 du rapport par catégorie désignée :

¹ Les groupes dignes d'équité concernent les quatre catégories désignées en vertu de la Loi sur l'EME, ainsi que d'autres catégories, comme les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, bispirituelles et autres (LGBTQ2+) et les minorités religieuses, visées dans le contexte actuel des droits de la personne.

- Les Autochtones sont pleinement représentés dans deux CPÉME, soit professionnels et surveillants. Au cours de la dernière année, les écarts ont diminué en ce qui concerne les gestionnaires intermédiaires et les autres gestionnaires, ainsi que dans la catégorie du personnel administratif. Les écarts ont toutefois légèrement augmenté dans la catégorie du personnel administratif et de bureau principal.
- Les personnes en situation de handicap sont pleinement représentées dans trois CPÉME, soit les gestionnaires intermédiaires et les autres gestionnaires, ainsi que le personnel administratif, de bureau principal et de bureau. La sous-représentation demeure dans les catégories des professionnels et des surveillants. Les écarts ont toutefois diminué dans ces deux catégories au cours de la dernière année.
- Les minorités visibles sont pleinement représentées dans quatre CPÉME. Bien que des progrès aient été réalisés, la sous-représentation demeure dans la catégorie des surveillants.
- Les femmes sont pleinement représentées dans quatre CPÉME. Toutefois, elles demeurent sous-représentées dans la catégorie du personnel administratif et de bureau principal.

Au sein du groupe de la direction, les personnes en situation de handicap et les femmes demeurent pleinement représentées et dépassent la DMT. La représentation des catégories des Autochtones et des minorités visibles est toujours inférieure à la DMT.

Le taux de participation à l'auto-identification a augmenté à 90,2 % à l'Agence, ce qui représente une augmentation importante de 5,6 % sur un an. Ce taux de participation dépasse l'exigence de 80 % de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). De plus, il fournit à l'Agence des données qui l'aident à élaborer des stratégies et des initiatives visant à remédier à la sous-représentation au sein de son effectif.

L'effectif total de l'Agence a augmenté de 4,7 %, passant de 44 732 employés à 46 840 par rapport à l'année précédente. L'Agence a embauché 4 088 employés à l'externe. Ce nombre comprend 672 étudiants intégrés à l'effectif.

L'Agence a toujours été à l'avant-plan de l'équité en matière d'emploi. Les incidents sociaux marquants survenus au cours de la dernière année, ainsi que l'appel à l'action du greffier du Conseil privé, ont permis à l'Agence de faire le point sur ses forces et ses possibilités d'amélioration en ce qui a trait à une meilleure représentation et à l'inclusion des groupes dignes d'équité. Par exemple, au cours de l'année à venir, l'Agence effectuera un examen des systèmes d'emploi (ESE). Cet examen permettra d'examiner les politiques, pratiques et programmes officiels et informels de l'Agence et de cerner les obstacles existants ou potentiels qui pourraient empêcher les employés de réaliser leur plein potentiel.

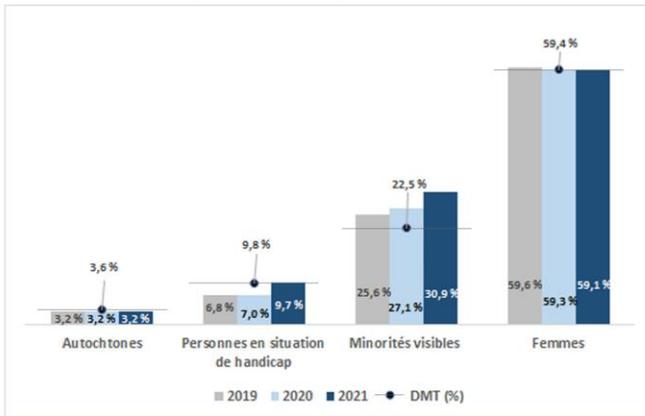
Les renseignements fournis dans ce rapport annuel offrent des indications inestimables pour aider l'Agence à respecter son engagement consistant à offrir un lieu de travail respectueux, exempt de discrimination et de harcèlement et valorisant la diversité, l'inclusion et les possibilités équitables.

Section 1 : Résultats et analyses de l'Agence

Représentation de l'équité en matière d'emploi à l'Agence

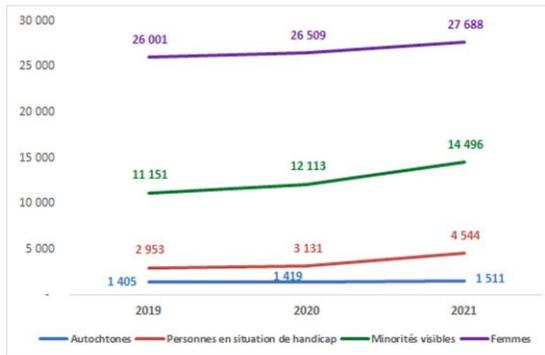
Représentation interne (non-cadres) par rapport à la DMT

En 2021, il y a eu une sous-représentation au niveau national pour les groupes des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des femmes. Le groupe des minorités visibles demeure pleinement représenté.



Représentation interne dans tous les groupes de l'ÉME

Le nombre d'employés dans les quatre groupes visés par l'ÉME à l'Agence continue à augmenter.



Moyenne d'âge à l'Agence



L'âge moyen totale de la population totale est de **44.6**



Autochtones
44.9



Personnes en situation de handicap
47.1

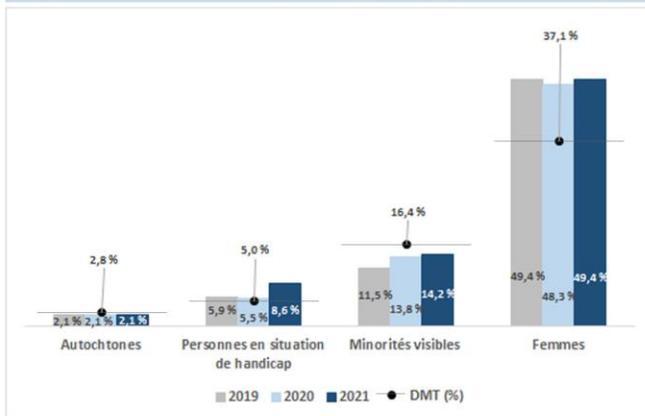


Minorités visibles
42.8



Femmes
45.1

Représentation interne (cadres) par rapport à la DMT (%)



Analyse des données sur le flux de l'ÉME

La représentation interne est demeurée plutôt stable avec des augmentations dans les groupes des personnes en situation d'handicap et les minorités visibles. Dans le tableau ci-dessous, une note indiquant « requiert de l'attention » signifie que le taux d'embauche est inférieur à la DMT, que le taux de cessation d'emploi est plus élevé que la représentation interne et que le taux de promotion est inférieur à la représentation interne. Une « mise en garde » indique qu'il y a moins de 1 % de différence.

	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Minorités visibles	Femmes
Embauches	✘ 1,3 %	✘ 5,5 %	✔ 32,5 %	✘ 55,8 %
Cessations d'emploi	⚠ 3,2 %	✔ 8,6 %	✔ 18,8 %	✘ 61,4 %
Promotions	✔ 3,9 %	⚠ 9,4 %	✘ 27,8 %	✔ 59,8 %

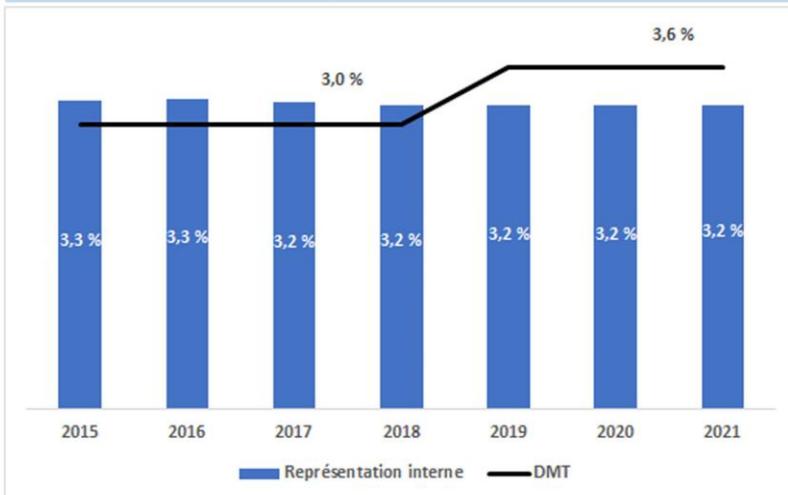
Légende: ✔ En bonne voie ⚠ Mise en garde ✘ Requiert de l'attention

Source : Données tirées des SAE en date du 31 mars 2021



Représentation des Autochtones

Représentation interne annuelle des Autochtones (%)



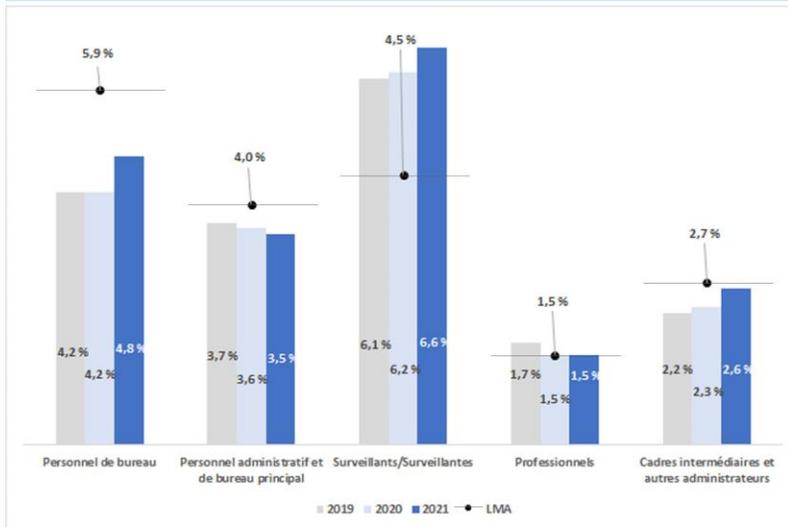
De 2015 à 2018, la représentation interne de l'Agence des Autochtones était stable et dépassait le taux de DMT.

En 2019, la DMT a augmenté, par contre l'effectif interne de l'Agence n'a pas été en mesure de suivre la tendance.

En date du 31 mars 2021, la représentation interne des Autochtones demeurait stable, mais ces derniers étaient sous-représentés.

L'intégration d'étudiants autochtones a diminué de 0,3 %

Représentation interne des Autochtones par catégorie professionnelle visée par l'ÉME par rapport à la DMT (%)



Parmi les cinq principales catégories professionnelles, la représentation des Autochtones a **atteint ou dépassé** la DMT dans les catégories suivantes :

- surveillants/surveillantes
- professionnels

La représentation des Autochtones est **inférieure** à la DMT dans les groupes suivants :

- personnel de bureau
- personnel administratif et de bureau principal
- cadres intermédiaires et autres administrateurs

Les Autochtones sont sous-représentés au niveau de la direction

Représentation interne des Autochtones par province (%)

	Colombie-Britannique	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Région de la capitale nationale	Québec	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve et Labrador
RI 2021	✓ 3,2 %	⚠ 3,8 %	✓ 8,1 %	✗ 8,2 %	⚠ 3,2 %	⚠ 2,1 %	✗ 1,7 %	✓ 2,3 %	✗ 6,1 %	⚠ 3,2 %	⚠ 3,8 %
RI 2020	✓ 3,3 %	✓ 4,1 %	⚠ 7,2 %	✗ 7,5 %	✗ 3,0 %	⚠ 2,1 %	✗ 1,7 %	✓ 1,8 %	✗ 5,6 %	⚠ 1,8 %	✓ 4,2 %
RI 2019	✓ 3,3 %	✓ 4,4 %	⚠ 7,1 %	✗ 6,9 %	✗ 3,0 %	⚠ 2,3 %	✗ 1,7 %	✓ 2,5 %	✗ 5,4 %	⚠ 1,9 %	✓ 4,2 %
DMT	2,8 %	4,1 %	7,6 %	9,2 %	3,7 %	2,4 %	2,4 %	0,9 %	7,6 %	2,0 %	4,1 %

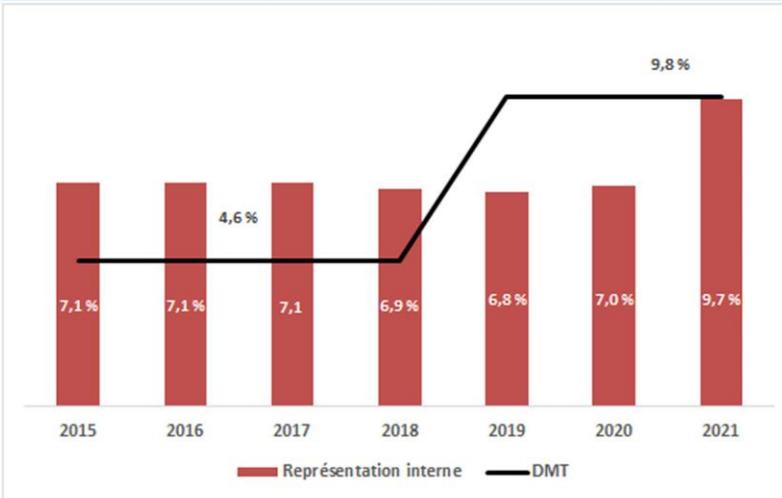
Légende: ✓ En bonne voie (L'écart est égal ou supérieur à 0 %)
 ⚠ Mise en garde (L'écart est égal ou inférieur à 0,5 %)
 ✗ Requier de l'attention (L'écart est supérieur à 0,5 %)

Source : Données tirées des SAE en date du 31 mars 2021



Représentation des personnes en situation de handicap

Représentation interne annuelle des personnes en situation de handicap (%)



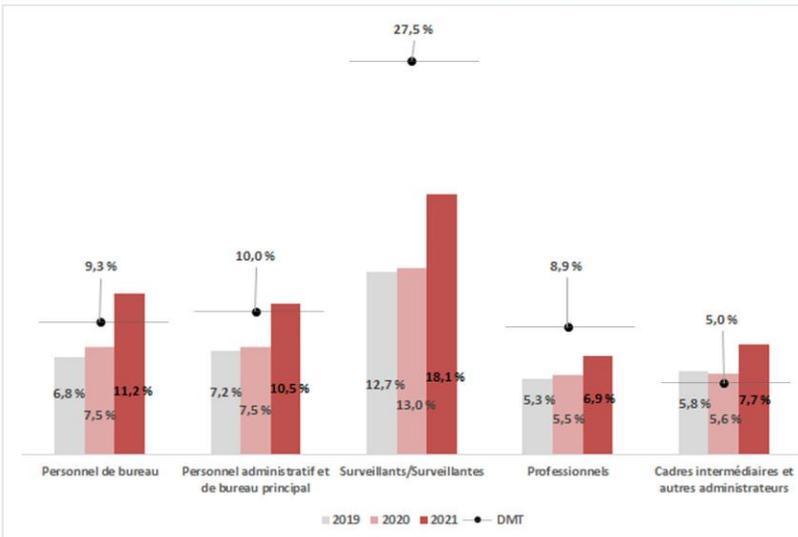
De 2015 à 2018, la représentation interne de l'Agence des personnes en situation de handicap était stable et dépassait le taux de DMT.

En 2019, la DMT a augmenté, par contre l'effectif interne de l'Agence a été plus lent à suivre la tendance.

En date du 31 mars 2021, la représentation interne des personnes en situation de handicap a graduellement augmenté et se rapproche de la DMT, mais ces personnes demeurent sous-représentées.

L'intégration d'étudiants du groupe des **personnes en situation de handicap** a augmenté de 2,5 %

Représentation interne des personnes en situation de handicap par catégorie professionnelle visée par l'ÉME par rapport à la DMT (%)



Parmi les cinq principales catégories professionnelles, la représentation des personnes en situation de handicap a **atteint ou dépassé** la DMT dans les catégories suivantes :

- personnel de bureau
- personnel administratif et de bureau principal
- cadres intermédiaires et autres administrateurs

La représentation des personnes en situation de handicap est **inférieure** à la DMT dans les groupes suivants :

- surveillants/surveillantes
- professionnels

Les **personnes en situation handicap** étaient pleinement représentées au niveau de la direction

Représentation interne des personnes en situation de handicap par province (%)

	Colombie-Britannique	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Région de la capitale nationale	Québec	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve et Labrador
RI 2021	9,0 %	9,8 %	14,3 %	9,4 %	9,8 %	7,9 %	9,5 %	12,3 %	14,6 %	14,8 %	14,0 %
RI 2020	6,3 %	7,4 %	10,7 %	6,3 %	7,7 %	6,1 %	6,1 %	9,9 %	10,2 %	8,5 %	9,0 %
RI 2019	5,9 %	7,6 %	11,8 %	5,8 %	7,3 %	6,2 %	5,7 %	10,1 %	10,6 %	8,1 %	7,7 %
DMT	10,1 %	9,9 %	9,9 %	10,4 %	10,0 %	9,0 %	10,0 %	10,3 %	9,7 %	10,2 %	10,2 %

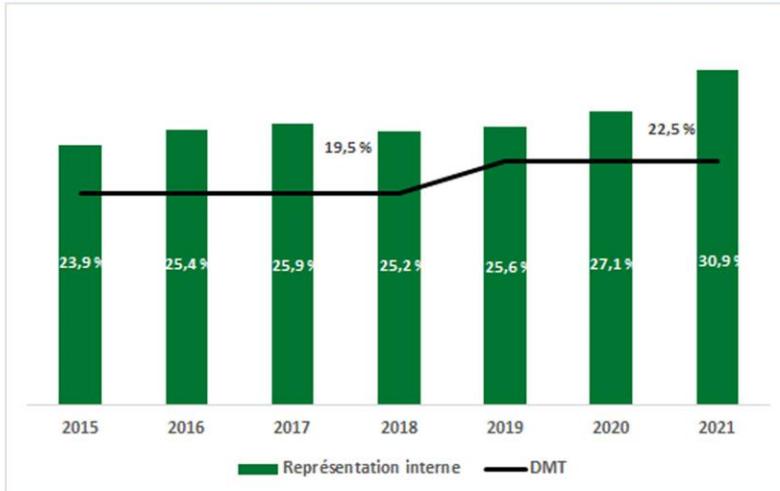
Légende: ✔ En bonne voie (L'écart est égal ou supérieur à 0 %)
! Mise en garde (L'écart est égal ou inférieur à 0,5 %)
✘ Requier de l'attention (L'écart est supérieur à 0,5 %)

Source : Données tirées des SAE en date du 31 mars 2021



Représentation des minorités visibles

Représentation interne annuelle minorités visibles (%)



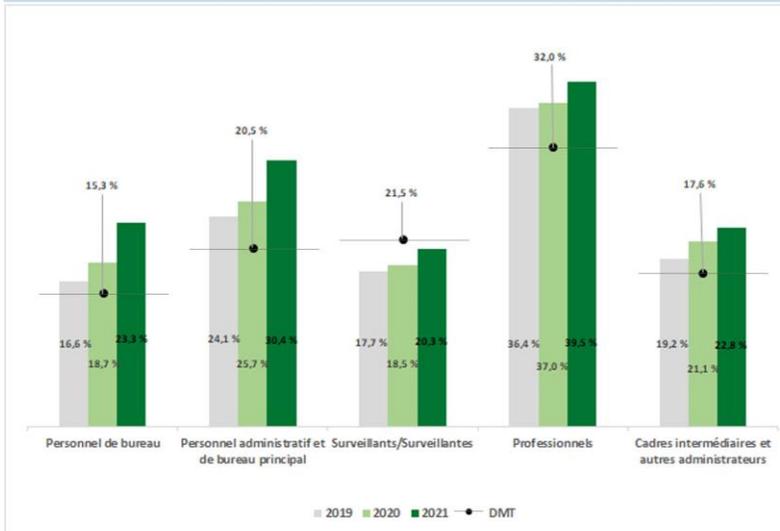
De 2015 à 2018, la représentation interne de l'Agence des minorités visibles a graduellement augmenté et demeure au-dessus du taux de DMT.

En 2019, la DMT a augmenté et l'effectif interne de l'Agence a maintenu la représentation.

En date du 31 mars 2021, les minorités visibles étaient pleinement représentés au niveau national.

L'intégration d'étudiants du groupe des **minorités visibles** a augmenté de 16,7 %

Représentation interne des minorités visibles par catégorie professionnelle visée par l'ÉME par rapport à la DMT (%)



Parmi les cinq principales catégories professionnelles, la représentation des minorités visibles a **atteint ou dépassé** la DMT dans les catégories suivantes :

- personnel de bureau
- personnel administratif et de bureau principal
- professionnels
- cadres intermédiaires et autres administrateurs

La représentation des minorités visibles est **inférieure** à la DMT dans les groupes suivants :

- surveillants/surveillantes

Les **minorités visibles** sont sous-représentées au niveau de la direction

Représentation interne des minorités visibles par province (%)

	Colombie-Britannique	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Région de la capitale nationale	Québec	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve et Labrador
RI 2021	53,0 %	42,5 %	21,9 %	35,6 %	33,8 %	29,4 %	23,1 %	4,7 %	13,2 %	3,3 %	5,5 %
RI 2020	48,7 %	37,6 %	18,9 %	27,7 %	29,6 %	26,1 %	18,4 %	2,6 %	11,0 %	2,5 %	3,9 %
RI 2019	45,5 %	36,7 %	16,1 %	23,1 %	28,9 %	24,8 %	16,6 %	1,7 %	5,4 %	2,2 %	3,7 %
DMT	40,7 %	28,3 %	12,9 %	23,2 %	24,9 %	20,5 %	10,7 %	1,2 %	6,8 %	2,0 %	3,2 %

Légende:
✔ En bonne voie (L'écart est égal ou supérieur à 0 %)

⚠ Mise en garde (L'écart est égal ou inférieur à 0,5 %)

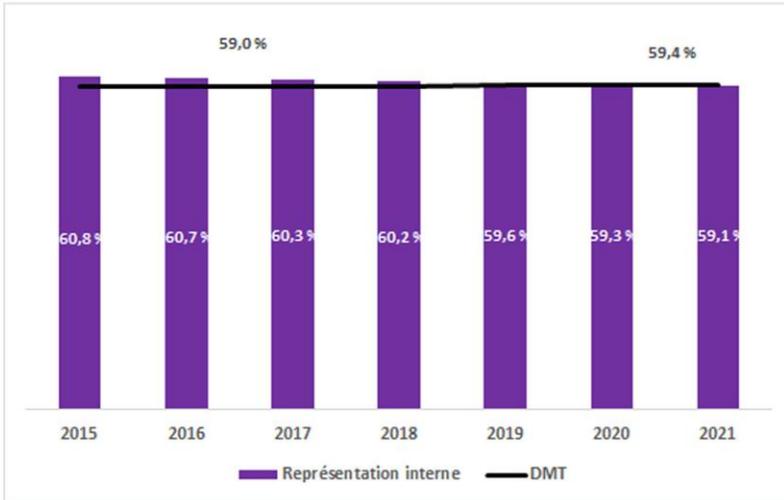
✘ Requiert de l'attention (L'écart est supérieur à 0,5 %)

Source : Données tirées des SAE en date du 31 mars 2021



Représentation des femmes

Représentation interne annuelle des femmes (%)



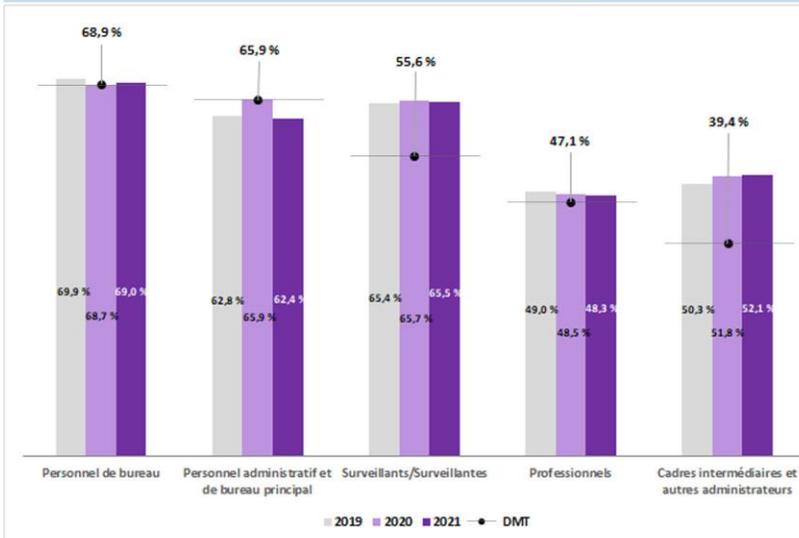
De 2015 à 2018, la représentation interne de l'Agence des femmes demeurent stable et au-dessus du taux de DMT.

En 2019, il a eu une légère augmentation taux de la DMT et l'effectif interne de l'Agence a légèrement diminué depuis ce temps.

En date du 31 mars 2021, la représentation interne des femmes est stable, mais ce groupe demeure sous-représenté.

L'intégration d'étudiants du groupe des **femmes** a augmenté de 2,0 %

Représentation interne des femmes par catégorie professionnelle visée par l'ÉME par rapport à la DMT (%)



Parmi les cinq principales catégories professionnelles, la représentation des femmes a **atteint ou dépassé** la DMT dans les catégories suivantes :

- personnel de bureau
- surveillants/surveillantes
- professionnels
- cadres intermédiaires et autres administrateurs

La représentation des femmes est **inférieure** à la DMT dans les groupes suivants :

- personnel administratif et de bureau principal

Les **femmes** étaient pleinement représentées au niveau de la direction

Représentation interne des femmes par province (%)

	Colombie-Britannique	Alberta	Saskatchewan	Manitoba	Ontario	Région de la capitale nationale	Québec	Nouveau-Brunswick	Nouvelle-Écosse	Île-du-Prince-Édouard	Terre-Neuve et Labrador
RI 2021	🟡 57,9 %	✅ 60,2 %	❌ 55,9 %	❌ 62,1 %	❌ 61,1 %	✅ 54,1 %	❌ 58,3 %	✅ 62,6 %	❌ 58,9 %	❌ 70,1 %	✅ 66,4 %
RI 2020	❌ 57,5 %	✅ 60,5 %	❌ 55,7 %	❌ 62,8 %	❌ 60,9 %	✅ 54,3 %	❌ 58,8 %	✅ 64,1 %	❌ 60,2 %	❌ 70,3 %	✅ 67,8 %
RI 2019	🟡 58,0 %	✅ 60,6 %	❌ 55,6 %	❌ 63,2 %	🟡 61,4 %	✅ 54,4 %	❌ 59,4 %	✅ 64,3 %	❌ 59,7 %	🟡 71,7 %	✅ 66,9 %
DMT	58,3 %	59,0 %	64,7 %	64,0 %	61,8 %	50,7 %	64,0 %	59,9 %	67,5 %	72,1 %	64,8 %

Légende: ✅ En bonne voie (L'écart est égal ou supérieur à 0 %)
 🟡 Mise en garde (L'écart est égal ou inférieur à 0,5 %)
 ❌ Requier de l'attention (L'écart est supérieur à 0,5 %)

Source : Données tirées des SAE en date du 31 mars 2021

Section 2 : Activités et réalisations liées à l'ÉME de 2020 à 2021

Activités et réalisations liées à l'ÉME de 2020 à 2021

« Que fait l'Agence pour la Loi canadienne sur l'accessibilité? »

Jalons de l'Agence



L'Agence collabore avec la communauté des personnes en situation de handicap afin de cerner, éliminer, et de prévenir les obstacles et permettre à chacun de participer pleinement dans le milieu de travail. L'année dernière, l'Agence a complété le rapport « Ce que nous avons entendu » et travaille sur sa stratégie d'accessibilité.

Recrutement et intégration d'étudiants

- Étudiants embauchés **2,1 %**
- Étudiants intégrés **2,7 %**

Autochtones



- Étudiants embauchés **2,3 %**
- Étudiants intégrés **4,0 %**

Personnes en situation de handicap



- Étudiants embauchés **23,5 %**
- Étudiants intégrés **38,2 %**

Minorités visibles



- Étudiants embauchés **44,3 %**
- Étudiants intégrés **50,4 %**

Femmes



Source : Données tirées des SAE en date du 31 mars 2021

Remarque : En tout, 876 étudiants ont été embauchés et 672 étudiants ont été intégrés. Le nombre total d'embauches d'étudiants ne comprend que les embauches externes.

Les Sept enseignements sacrés

En 2020, l'Agence continue à mettre en valeur l'importance des cultures autochtones avec les Sept enseignements sacrés, qui font partie des cultures des Premières Nations, des Métis et des Inuits.

L'Agence, en collaboration avec le réseau des employés autochtones, a intégré les principes fondamentaux dans les valeurs du modèle du leadership fondé sur le caractère.

Auto-identification volontaire



L'Agence adopte l'esprit des Sept enseignements sacrés, car ils nous inspirent à cultiver des relations positives et respectueuses.

LA FORCE RÉSIDE DANS UN MILIEU DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF!

Questionnaire sur le profil de l'effectif

L'Agence utilise un questionnaire sur le profil de l'effectif pour recueillir des renseignements sur la composition de son effectif, afin de déterminer la façon dont les quatre catégories désignées sont représentées à l'interne. Ce questionnaire appuie les responsabilités de l'Agence en vertu de la LEME.

Chaque année, l'Agence organise une campagne pour encourager tous les employés à s'auto-identifier en remplissant le questionnaire. Au cours de la campagne « Comptez-moi » de 2021, l'Agence a mis l'accent sur la sensibilisation accrue aux déficiences visibles et invisibles. De plus, la campagne a mis en évidence la possibilité pour les employés qui s'auto-identifient d'avoir une voix dans l'élaboration des politiques et des pratiques futures. La participation à l'auto-identification a augmenté de 5,6 % par rapport à l'année précédente, ce qui peut être attribué à une sensibilisation et à une participation accrues.

Communication, consultation et participation

L'Agence prend des mesures actives pour consulter divers intervenants, y compris la direction, les employés et les représentants des employés, au sujet des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion. L'un des précieux intervenants est le Comité national de l'équité en matière d'emploi et de la diversité (CNEMED). Présidé par un champion du niveau des sous-commissaires, ce comité se compose de champions-cadres des directions générales et des régions, de responsables nationaux pour les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles, les femmes et les réseaux de groupes LGBTQ2+, ainsi que de représentants des deux syndicats.

En raison de la sensibilisation accrue à l'égard du racisme systémique, en particulier du racisme envers les personnes noires, découlant d'événements externes survenus en 2020, l'Agence a mené de vastes consultations tout au long de l'année avec le CNEMED, les réseaux d'employés, les représentants syndicaux et les employés.

Par exemple, en octobre 2020, l'Agence a lancé un outil de consultation en ligne pour obtenir la rétroaction des employés au sujet de la diversité, de l'inclusion et du racisme dans le lieu de travail. Par la suite, des séances de discussion en groupe ont eu lieu avec des membres de la catégorie digne d'équité afin de compléter la rétroaction reçue.

Le CNEMED a joué un rôle de leadership clé en fournissant une rétroaction utile provenant de ses directions générales et de ses régions tout au long du processus de consultation. Cela a permis à l'Agence d'élaborer plusieurs nouvelles initiatives pour promouvoir la diversité et l'inclusion, régler les problèmes systémiques liés au racisme et éliminer les obstacles dans le lieu de travail. Bon nombre de ces initiatives ont été réalisées en 2020-2021, y compris :

- le cadre de diversité et d'inclusion de l'Agence et le rapport Agir ensemble : Diversité, inclusion et lutte contre le racisme au sein de l'Agence – « Ce qui nous a été dit »
- un processus ciblé au niveau de la direction visant à remédier à la sous-représentation des catégories désignées des minorités visibles et des Autochtones
- une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, la diversité, l'inclusion, et l'efficacité et la sensibilisation interculturelles pour tous les membres de la direction et du comité de dotation de la haute direction

- des mesures de rendement précises liées à la diversité et à l'inclusion dans les ententes de rendement aux niveaux des gestionnaires et de la direction

De plus, le 21 janvier 2021, le projet de loi C-65 et le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* sont entrés en vigueur. L'Agence a communiqué à tous les employés l'importance de cette nouvelles législation, ainsi que son objectif d'appuyer la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Par conséquent, tous les employés ont participé, ou participeront, à la nouvelle formation obligatoire sur le harcèlement.

Recrutement et visibilité

En réponse à la pandémie, l'Agence a adapté bon nombre de ses stratégies en matière de ressources et de dotation afin de toucher et d'attirer des candidats qualifiés qui représentent le marché du travail canadien. Pour combler l'absence de processus de dotation en personne traditionnels en raison de la pandémie, l'Agence a lancé le « projet d'embauche virtuelle ». Cette initiative a réussi à surmonter les défis logistiques liés à la pandémie en utilisant des solutions de rechange virtuelles et à distance pour répondre aux besoins en matière de dotation.

Tout au long de l'année, les efforts de visibilité auprès des étudiants se sont poursuivis, ce qui a permis d'atteindre des publics partout au Canada au moyen d'événements virtuels. Même si le nombre total d'étudiants embauchés au cours de cette période a diminué en raison de la pandémie, le nombre d'étudiants intégrés à l'effectif de l'Agence a augmenté de 43 % pour atteindre 672 étudiants. Parmi les étudiants intégrés, la représentation des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi a augmenté par rapport à l'année précédente, à l'exception du groupe des Autochtones.

En raison de la pandémie de COVID-19, le programme des ambassadeurs étudiants a été mis en suspens au cours de l'année universitaire 2020-2021. Les ambassadeurs de la marque de l'Agence ont été chargés d'accomplir les tâches précédemment exécutées par les ambassadeurs étudiants. Ces tâches comprenaient l'accroissement de la visibilité de l'Agence sur les campus et le positionnement de l'Agence en tant qu'employeur attrayant pour les étudiants, les diplômés et les professionnels en milieu de carrière. De plus, l'Agence a recruté des ambassadeurs de la marque autochtones pour assister à des événements de recrutement d'Autochtones et accomplir les tâches qui auraient normalement été effectuées par les ambassadeurs étudiants autochtones au cours de l'année universitaire 2020-2021. L'Agence comptait 12 ambassadeurs de la marque autochtones, dont six dans la région de l'Ouest, deux dans la région de l'Ontario, deux dans la région du Québec et deux à l'Administration centrale.

Dans le cadre de l'engagement de l'Agence à contribuer à l'atteinte de l'objectif global du gouvernement visant à embaucher 5 000 personnes en situation de handicap de plus d'ici 2025, l'Agence a encouragé les gestionnaires à recruter des étudiants en situation de handicap par l'intermédiaire, entre autres, du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) de la Commission de la fonction publique (CFP). De plus, en janvier et février 2021, l'équipe du programme de visibilité de l'Agence a organisé des salons de l'emploi virtuels à l'Université Western et à l'Université Lakehead. Les séances étaient axées sur les possibilités d'emploi à l'Agence pour les étudiants et les diplômés, et le soutien dans le lieu de travail des personnes en situation de handicap et des étudiants autochtones.

Perfectionnement professionnel

L'Agence établit des stratégies pour bâtir et soutenir les communautés des cadres et des dirigeants afin d'aider à réaliser les priorités et les objectifs opérationnels actuels et futurs, comme l'augmentation des taux de représentation des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi.

Les taux de participation de membres des quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi au Programme de perfectionnement en leadership de l'Agence (PPLA) ont légèrement augmenté au cours des trois dernières années. Entre 2019 et 2021, les taux ont augmenté pour :

- les Autochtones, de 8,0 % à 8,5 %
- les personnes en situation de handicap, de 1,0 % à 3,2 %
- les minorités visibles, de 24,0 % à 26,6 %
- les femmes, de 66 % à 67 %

Pour aider à accroître la représentation, le programme encourage les directions générales et les régions à tenir compte de la diversité et de l'inclusion lorsqu'elles désignent des candidats à la phase d'arrivage. De plus, le programme organise des réunions d'examen trois fois par année avec les intervenants du programme, y compris les membres du Comité consultatif (MCC), les anciens et les chefs de programme. Ces réunions permettent au programme et aux intervenants d'explorer des idées et des stratégies pour accroître la diversité et l'inclusion au sein du programme. Divers intervenants examinent actuellement l'arrivage et le programme d'études du PPLA afin d'en améliorer les éléments liés à la diversité et à l'inclusion.

L'initiative MonMentor de l'Agence est une base de données nationale de mentors et de mentorés. L'objectif de l'initiative est d'établir des relations de mentorat et d'appuyer les conversations sur la carrière portant sur des sujets non techniques comme le perfectionnement professionnel, les compétences en leadership et la prise de décisions. En 2020-2021, un total de 490 mentorés et de 71 mentors ont participé au programme. Depuis le lancement de MonMentor en septembre 2018, un total de 1 700 mentorés et de 626 mentors se sont inscrits. Au total, 201 mentors ont exprimé leur intérêt pour le mentorat visant à créer une culture d'inclusion. Le programme MonMentor sera mis à jour en 2021 afin d'inclure des éléments supplémentaires touchant la diversité et l'inclusion.

L'Initiative de mentorat autochtone (IMA) de la région de l'Administration centrale a été lancée à la fin de l'exercice 2020-2021 et le programme a créé 13 jumelages. En raison de la pandémie, les initiatives de jumelage autochtone ont été mises en suspens dans les régions de l'Ouest, de l'Atlantique, du Québec et de l'Ontario.

Sensibilisation à l'équité en matière d'emploi

Dans l'ensemble de l'Agence, la direction a encouragé les employés à participer aux événements et aux activités de réseaux nationaux et locaux qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion. L'Agence continue de reconnaître et de promouvoir les événements commémoratifs. Consultez l'[annexe B](#) pour obtenir la liste des événements reconnus et des exemples d'activités.

Le Réseau des employés autochtones (REA) fournit des conseils et une orientation concernant les progrès réalisés par l'Agence pour améliorer l'inclusion des Autochtones. Par conséquent, l'Agence a élaboré et mis en œuvre trois produits de sensibilisation :

1. les sept enseignements sacrés
2. le Guide de sollicitation et de paiement des services des aînés autochtones
3. la page de renseignements sur la reconnaissance des terres des Autochtones

Le Réseau des personnes en situation de handicap a organisé des événements, des conférences, des dîners-causeries et d'autres activités pour discuter des problèmes de base qui touchent sa communauté. Par exemple, le réseau a organisé, promu et transmis des séances sur « le pouvoir des témoignages personnels », au cours desquelles les employés ont fait part de leurs propres expériences.

Le Réseau des minorités visibles (RMV) a été officiellement lancé en août 2020. Ce réseau a fait la promotion du Mois de l'histoire des Noirs en créant une série d'infographies et de vidéos mettant en évidence les contributions importantes des Canadiens noirs. De plus, il a publié une vidéo percutante reconnaissant la douleur éprouvée par les employés noirs lorsqu'ils ont pris connaissance des événements tragiques survenus aux États-Unis en 2020.

Lors de la Journée internationale des femmes (JIF) en mars 2021, le Réseau de collaboration des femmes (RCF) a publié sur son compte GCcollab des citations de femmes de l'ensemble de l'Agence sur le thème « Résilience pendant la pandémie de COVID-19 ». Le réseau a également représenté l'Agence lors des réunions du groupe des champions fédéraux pour les femmes avec d'autres ministères du gouvernement.

En 2020-2021, l'Agence a participé à une consultation visant à déterminer l'état de l'inclusion des personnes LGBTQ2+ dans les lieux de travail fédéraux. La consultation mènera à la publication d'un rapport intitulé « Sortir de la purge », en 2021-2022. Le rapport évaluera l'état actuel de la formation sur les LGBTQ2+, ainsi que les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au sein du gouvernement du Canada. De plus, le rapport recommandera la façon dont le gouvernement peut aller de l'avant pour rendre les lieux de travail fédéraux plus inclusifs pour les personnes LGBTQ2+.

Bien-être et mesures d'adaptation

L'Agence fournit à tous les employés des ressources et des services qui appuient le mieux-être personnel, professionnel et organisationnel.

Les programmes et services offerts aux employés de l'Agence comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- Le Programme d'aide aux employés (PAE), le Programme de résolution informelle de conflits (RIC) et le programme de santé et sécurité au travail (SST). Ces programmes fournissent aux employés et aux gestionnaires de l'Agence les ressources dont ils ont besoin pour contribuer à un lieu de travail sécuritaire, respectueux et inclusif.
- La Direction générale de l'informatique (DGI) a mis en œuvre la Directive sur la technologie adaptée de l'Agence qui est entrée en vigueur en mai 2020. La directive guide le Programme de la technologie adaptée (PTA) de l'Agence, qui fournit des ressources aux employés ayant des limitations fonctionnelles ou un handicap. Ce soutien est également offert aux candidats qui souhaitent travailler à l'Agence.
- Les coordonnateurs du programme d'intervention et de retour au travail soutiennent les personnes en situation de handicap en donnant des conseils et de l'encadrement aux gestionnaires et aux employés au fil du processus de prise de mesures d'adaptation. Les coordonnateurs examinent les limitations et les restrictions en vue d'aider les gestionnaires à déterminer des mesures d'adaptation raisonnables du lieu de travail pour maintenir un employé en poste ou pour l'aider à retourner au travail. Les conseillers en relations de travail aident les gestionnaires à obtenir les renseignements nécessaires pour déterminer les limitations et les restrictions médicales.

Section 3 :

Diversité et inclusion à l'Agence

La diversité, l'inclusion et l'anti-racisme



Aller de l'avant

L'Agence prend des mesures proactives afin de continuer à faire progresser et à renforcer l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. L'Agence continuera d'examiner les politiques, les pratiques et les systèmes formels et informels pour identifier les obstacles existants ou potentiels qui peuvent empêcher les employés d'exercer leur plein potentiel, comme décrit dans le plan d'action EMEDI.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020

	ARC	FP
J'estime que les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme prennent des mesures adéquates pour protéger la santé mentale des employés pendant la pandémie de COVID-19.	77 %	70 %
Je suis satisfait(e) des mesures que prend mon ministère ou organisme pour protéger ma santé et ma sécurité physique pendant la pandémie de COVID-19.	89 %	81 %
Mon ministère ou organisme met en oeuvre des initiatives qui favorisent la lutte contre le racisme dans le milieu de travail.	83 %	75 %

Réseaux de l'Agence



Depuis le lancement du réseau des minorités visibles en août 2020, le réseau a acquis près de 280 membres.



Le réseau des employés autochtones a grandi à environ 300 membres depuis sa création en 2018.



Après avoir lancé l'année passée, le réseau des personnes en situation de handicap a rejoint au-dessus de 230 membres.



Après le lancement en 2019, le réseau collaboratif des femmes a grandi à au-delà de 260 membres.



Le réseau LGBTQ2+ a grandi à 209 membres. La formation sur la sensibilisation pour l'initiative Espace positif a été donnée à 8 321 employés, 1 995 ont suivi la formation pour ambassadeurs et 178 ont suivi la formation pour devenir formateurs en matière d'espace positif.

Prix



Un des 100 meilleurs employeurs au Canada pour la quatrième année consécutive



Un des meilleurs employeurs pour les jeunes personnes pour la cinquième fois



Un des meilleurs employeurs de la RCN pour la huitième année consécutive



Un des meilleurs employeurs au Canada pour les Canadiens de plus de 40 ans pour la quatrième année consécutive

La philosophie « Les gens d'abord » de l'Agence

L'Agence a continué de modifier ses processus afin d'offrir une culture de service de soutien à ses clients et de refléter une organisation digne de confiance, obligeante, juste et au service des gens d'abord. En automne 2020, l'Agence a lancé des ateliers sur l'empathie afin d'appuyer les employés et de promouvoir l'inclusion et le mieux-être dans un environnement de travail en évolution.

Plan d'action en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme

L'Agence a entamé de vastes consultations qui ont contribué à l'élaboration d'un plan d'action en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme. L'Agence a mis en œuvre bon nombre des initiatives présentées dans le plan et en a intégré d'autres dans son plan d'action plus large sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de 2021 à 2025.

Engagement de l'Agence à utiliser l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

L'ACS+ est une approche que l'Agence utilise pour élaborer des politiques, des procédures et des programmes. L'ACS+ examine l'ensemble des facteurs identitaires des différentes catégories de femmes, d'hommes et de personnes transgenres afin d'assurer une approche plus inclusive en matière d'élaboration, d'exécution et d'évaluation des initiatives. Le processus appuie l'harmonisation de l'Agence afin que cette dernière devienne une organisation plus inclusive et diversifiée. Par exemple, pour faire progresser l'égalité des sexes, l'Agence a lancé une initiative visant à accroître la représentation des femmes dans le volet de travail de la technologie de l'information. Dans le cadre de cette initiative, la DGI a établi un partenariat avec une université locale, ainsi qu'avec le programme Promouvoir les femmes dans les domaines de la technologie, un programme de préparation à l'emploi dans le secteur privé. Ce partenariat était une façon de communiquer avec les femmes qui ont des compétences techniques en ingénierie, en technologie, en informatique et en technologie de l'information. De cette façon, la DGI pourra jumeler les compétences et les emplois et, ultimement, offrir des possibilités d'emploi.

Diversité linguistique dans le lieu de travail

Le Plan d'action en matière de langues officielles de l'Agence de 2020-2021 à 2024-2025 est axé sur les problèmes de diversité et d'équité, comme la sensibilisation aux langues officielles et aux obligations en matière de diversité parmi les équipes de recrutement.

Pendant la pandémie, l'Agence a lancé la formation virtuelle en langue seconde officielle au printemps 2020. La formation utilise diverses plateformes, comme Microsoft Teams et Zoom. Cette option virtuelle pour la formation a renforcé l'accès pour tous les employés. Même si la formation en personne en langue seconde officielle est habituellement plus accessible dans les grandes villes, l'Agence est maintenant en mesure d'offrir cette formation à tous les apprenants de l'Agence, peu importe leur emplacement.

Regard sur l'avenir

Le 22 janvier 2021, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet s'est adressé aux sous-ministres et aux dirigeants des ministères et organismes fédéraux afin de s'engager à lutter contre toutes les formes de racisme et de discrimination et à éliminer tous les obstacles systémiques, en appelant à un changement dans leurs organisations.

Pour appuyer cet engagement, l'Agence procédera à un examen de ses systèmes d'emploi au cours de la prochaine année. Un tiers effectuera l'examen des politiques, pratiques et systèmes officiels et informels de l'Agence. L'objectif de l'examen est de cerner les obstacles existants ou potentiels qui pourraient empêcher les employés d'exercer leur plein potentiel.

Le nouveau Plan d'action pluriannuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) de 2021-2022 à 2024-2025 comprend des activités précises et mesurables visant à inciter les gestionnaires et les employés à prendre des mesures plus audacieuses et plus concrètes. De plus, son objectif est de définir des résultats et des progrès significatifs en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme. En tant que document évolutif, il sera régulièrement mis à jour afin de s'assurer qu'il demeure pertinent et proactif.

Section 4 : Annexes

Annexe A : Statistiques sur l'équité en matière d'emploi à l'Agence

A1 : Représentation des groupes désignés dans l'effectif total de l'Agence en date du 31 mars 2021

Tableau 1.1 Représentation nationale des groupes désignés à l'Agence par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (DMT)

Groupes désignés de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'Agence*	Représentation des membres des groupes désignés (%)	DMT** (%)
Autochtones	1 511	3,2	3,6
Personnes en situation de handicap	4 544	9,7	9,8
Minorités visibles	14 496	30,9	22,5
Femmes	27 688	59,1	59,4
Nombre total d'employés	46 840	-	-

Tableau 1.2 Nombre d'employés à l'Agence et représentation des Autochtones par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'Agence*	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (%)
Alberta	3 101	117	3,8
Colombie-Britannique	5 357	169	3,2
Manitoba	3 408	278	8,2
Nouveau-Brunswick	877	20	2,3
Région de la capitale nationale (RCN)	11 350	243	2,1
Terre-Neuve-et-Labrador	2 195	83	3,8
Nouvelle-Écosse	841	51	6,1
Ontario (ne comprend pas la RCN)	11 571	376	3,2
Île-du-Prince-Édouard	1 332	22	1,7
Québec (ne comprend pas la RCN)	6 235	105	1,7
Saskatchewan	567	46	8,1

Tableau 1.3 Nombre d'employés à l'Agence et représentation des personnes en situation de handicap par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'Agence*	Nombre de personnes en situation de handicap	Représentation des personnes en situation de handicap (%)
Alberta	3 101	304	9,8
Colombie-Britannique	5 357	484	9,0
Manitoba	3 408	322	9,4
Nouveau-Brunswick	877	108	12,3
Région de la capitale nationale	11 350	898	7,9
Terre-Neuve-et-Labrador	2 195	307	14,0
Nouvelle-Écosse	841	123	14,6
Ontario (ne comprend pas la RCN)	11 571	1 130	9,8
Île-du-Prince-Édouard	1 32	197	14,8
Québec (ne comprend pas la RCN)	6 235	590	9,5
Saskatchewan	567	81	14,3

Tableau 1.4 Nombre d'employés à l'Agence et représentation des minorités visibles par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'Agence*	Nombre de minorités visibles	Représentation des minorités visibles (%)
Alberta	3 101	1 319	42,5
Colombie-Britannique	5 357	2 841	53,0
Manitoba	3 408	1 213	35,6
Nouveau-Brunswick	877	41	4,7
Région de la capitale nationale	11 350	3 334	29,4
Terre-Neuve-et-Labrador	2 195	121	5,5
Nouvelle-Écosse	841	111	13,2
Ontario (ne comprend pas la RCN)	11 571	3 907	33,8
Île-du-Prince-Édouard	1 332	44	3,3
Québec (ne comprend pas la RCN)	6 235	1 440	23,1
Saskatchewan	567	124	21,9

Tableau 1.5 Nombre d'employés à l'Agence et représentation des femmes par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'Agence*	Nombre de femmes	Représentation des femmes (%)
Alberta	3 101	1 867	60,2
Colombie-Britannique	5 357	3 102	57,9
Manitoba	3 408	2 117	62,1
Nouveau-Brunswick	877	549	62,6
Région de la capitale nationale	11 350	6 140	54,1
Terre-Neuve-et-Labrador	2 195	1 457	66,4
Nouvelle-Écosse	841	495	58,9
Ontario (ne comprend pas la RCN)	11 571	7 069	61,1
Île-du-Prince-Édouard	1 332	934	70,1
Québec (ne comprend pas la RCN)	6 235	3 638	58,3
Saskatchewan	567	317	55,9

Source des tableaux 1.1 à 1.5 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2021.

Remarque : La RCN comprend Ottawa, Gatineau et les environs. Les provinces et les territoires comptant moins de dix employés ne sont pas inclus pour respecter la confidentialité des renseignements. Les colonnes qui reflètent la représentation interne et la DMT ne doivent pas être calculées verticalement.

* **Exclut** le groupe de la direction (groupes EX, EC et DM). Le nombre d'employés à l'Agence inclut les employés permanents et nommés pour une période déterminée qui ne se sont pas identifiés comme membres d'un groupe désigné de l'équité en matière d'emploi.

** Le taux de DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes provient du Recensement de 2016. Le taux de DMT pour les personnes en situation de handicap provient de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

A2 : Répartition des employés par groupe désigné et catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) au 31 mars 2021

Tableau 2.1 Représentation des groupes désignés dans la catégorie des cadres supérieurs

Groupes désignés de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'Agence dans la catégorie des cadres supérieurs	Représentation dans la catégorie des cadres supérieurs* (%)	DMT** (%)
Autochtones	SUPP	SUPP	2,8
Personnes en situation de handicap	37	8,6	5,0
Minorités visibles	61	14,2	16,4
Femmes	213	49,4	37,1

Source : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2021 et auprès de la Direction des programmes pour les cadres et du perfectionnement en leadership de l'Agence.

* Le nombre total de cadres supérieurs à l'Agence au 31 mars 2021 était de 431. La représentation est la proportion des cadres qui se sont auto-identifiés comme membres d'un groupe désigné. Les données ne doivent pas être calculées verticalement.

** Le taux de DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes est fondé sur le Recensement de 2016. Le taux de DMT pour les personnes en situation de handicap est fondé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

SUPP : Afin de respecter la confidentialité des renseignements, les chiffres de l'équité en matière d'emploi ont été supprimés.

Tableau 2.2 Représentation des Autochtones par les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'Agence*	Proportion du nombre total d'employés à l'Agence* (%)	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (%)	DMT des Autochtones** (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME 02)	3 138	6,7	83	2,6	2,7
Professionnels (CPÉME 03)	12 173	26,0	185	1,5	1,5
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME 04)	138	0,3	8	5,8	3,6
Surveillants/Surveillantes (CPÉME 05)	1295	2,8	86	6,6	4,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME 07)	23 383	49,9	829	3,5	4,0
Personnel de bureau (CPÉME 10)	6 701	14,3	320	4,8	5,9
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME 12)	4	0,0	SUPP	SUPP	4,7
Autre personnel de la vente et des services (CPÉME 13)	8	0,0	SUPP	SUPP	2,3
Nombre total d'employés	46 840	100,0	1 511	3,2	3,6

Tableau 2.3 Représentation des personnes en situation de handicap par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'Agence*	Proportion du nombre total d'employés à l'Agence* (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Représentation des personnes en situation de handicap (%)	DMT des personnes en situation de handicap** (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME 02)	3 138	6,7	241	7,7	5,0
Professionnels (CPÉME 03)	12 173	26,0	845	6,9	8,9
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME 04)	138	0,3	18	13,0	7,6
Surveillants/Surveillantes (CPÉME 05)	1 295	2,8	234	18,1	27,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME 07)	23 383	49,9	2,453	10,5	10,0
Personnel de bureau (CPÉME 10)	6 701	14,3	752	11,2	9,3
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME 12)	4	0,0	SUPP	SUPP	10,3
Autre personnel de la vente et des services (CPÉME 13)	8	0,0	SUPP	SUPP	10,7
Nombre total d'employés	46 840	100,0	4 544	9,7	9,8

Tableau 2.4 Représentation des minorités visibles par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'Agence*	Proportion du nombre total d'employés à l'Agence* (%)	Nombre de minorités visibles	Représentation des minorités visibles (%)	DMT des minorités visibles** (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME 02)	3 138	6,7	715	22,8	17,6
Professionnels (CPÉME 03)	12 173	26,0	4 806	39,5	32,0
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME 04)	138	0,3	40	29,0	26,2
Surveillants/Surveillantes (CPÉME 05)	1 295	2,8	263	20,3	21,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME 07)	23 383	49,9	7 114	30,4	20,5
Personnel de bureau (CPÉME 10)	6 701	14,3	1 558	23,3	15,3
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME 12)	4	0,0	SUPP	SUPP	9,0
Autre personnel de la vente et des services (CPÉME 13)	8	0,0	SUPP	SUPP	4,9
Total du nombre d'employés	46 840	100,0	14 496	30,9	22,5

Tableau 2.5 Représentation des femmes par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'Agence*	Proportion du nombre total d'employés à l'Agence* (%)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (%)	DMT des femmes** (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME 02)	3 138	6,7	1 636	52,1	39,4
Professionnels (CPÉME 03)	12 173	26,0	5 880	48,3	47,1
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME 04)	138	0,3	96	69,6	52,5
Surveillants/Surveillantes (CPÉME 05)	1 295	2,8	848	65,5	55,6
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME 07)	23 383	49,9	14 600	62,4	65,9
Personnel de bureau (CPÉME 10)	6 701	14,3	4 627	69,0	68,9
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME 12)	4	0,0	SUPP	SUPP	13,3
Autre personnel de la vente et des services (CPÉME 13)	8	0,0	SUPP	SUPP	63,2
Total du nombre d'employés	46 840	100,0	27 688	59,1	59,4

Source des tableaux 2.2 à 2.5 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2021.

Remarque : Les colonnes qui reflètent la représentation interne et la DMT ne doivent pas être calculées verticalement.

* Exclut le groupe de la direction (groupes EX, EC et DM).

** Le taux de DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes provient du Recensement de 2016. Le taux de DMT pour les personnes handicapées provient de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

SUPP : Afin de respecter la confidentialité des renseignements, les chiffres de l'équité en matière d'emploi ont été supprimés.

A3 : Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle salariale au 31 mars 2021

Tableau 3.1 Répartition des Autochtones selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'Agence	Proportion cumulative des employés à l'Agence (%)	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Proportion cumulative d'Autochtones (%)
De 35 000 à 39 999	50	0,1	SUPP	SUPP	SUPP
De 40 000 à 44 999	559	1,3	24	4,3	1,6
De 45 000 à 49 999	854	3,1	37	4,3	4,1
De 50 000 à 54 999	2 725	8,9	124	4,6	12,2
De 55 000 à 59 999	8 272	26,4	244	2,9	28,3
De 60 000 à 64 999	4 661	36,2	153	3,3	38,4
De 65 000 à 69 999	6 325	49,6	252	4,0	54,9
De 70 000 à 74 999	5 084	60,4	232	4,6	70,2
De 75 000 à 79 999	2 479	65,6	79	3,2	75,4
De 80 000 à 84 999	2 634	71,2	91	3,5	81,4
De 85 000 à 89 999	1 122	73,5	29	2,6	83,3
De 90 000 à 94 999	2 606	79,1	64	2,5	87,5
De 95 000 à 99 999	2 113	83,5	44	2,1	90,4
De 100 000 à 104 999	846	85,3	20	2,4	91,7
De 105 000 à 109 999	1 615	88,7	40	2,5	94,3
De 110 000 à 114 999	1 202	91,3	16	1,3	95,4
De 115 000 à 119 999	1 680	94,8	21	1,3	96,8
120 000 et plus	2 444	100,0	49	2,0	100,0
Total	47 271	.	1 520	3,2	.

Tableau 3.2 Répartition des personnes en situation de handicap par échelle salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'Agence	Proportion cumulative des employés à l'Agence (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap (%)	Proportion cumulative des personnes en situation de handicap (%)
De 35 000 à 39 999	50	0,1	SUPP	SUPP	SUPP
De 40 000 à 44 999	559	1,3	49	8,8	1,1
De 45 000 à 49 999	854	3,1	98	11,5	3,3
De 50 000 à 54 999	2 725	8,9	276	10,1	9,3
De 55 000 à 59 999	8 272	26,4	791	9,6	26,6
De 60 000 à 64 999	4 661	36,2	378	8,1	34,8
De 65 000 à 69 999	6 325	49,6	718	11,4	50,5
De 70 000 à 74 999	5 084	60,4	608	12,0	63,8
De 75 000 à 79 999	2 479	65,6	250	10,1	69,2
De 80 000 à 84 999	2 634	71,2	324	12,3	76,3
De 85 000 à 89 999	1 122	73,5	81	7,2	78,1
De 90 000 à 94 999	2 606	79,1	256	9,8	83,6
De 95 000 à 99 999	2 113	83,5	193	9,1	87,9
De 100 000 à 104 999	846	85,3	68	8,0	89,3
De 105 000 à 109 999	1 615	88,7	128	7,9	92,1
De 110 000 à 114 999	1 202	91,3	80	6,7	93,9
De 115 000 à 119 999	1 680	94,8	105	6,3	96,2
120 000 et plus	2 444	100,0	175	7,2	100
Total	47 271	.	4,581	9,7	.

Tableau 3.3 Répartition des minorités visibles selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'Agence	Proportion cumulative des employés à l'Agence (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Proportion cumulative des minorités visibles (%)
De 35 000 à 39 999	50	0,1	SUPP	SUPP	SUPP
De 40 000 à 44 999	559	1,3	99	17,7	0,7
De 45 000 à 49 999	854	3,1	150	17,6	1,7
De 50 000 à 54 999	2 725	8,9	683	25,1	6,4
De 55 000 à 59 999	8 272	26,4	2 621	31,7	24,4
De 60 000 à 64 999	4 661	36,2	1 618	34,7	35,6
De 65 000 à 69 999	6 325	49,6	1 943	30,7	48,9
De 70 000 à 74 999	5 084	60,4	1 547	30,4	59,5
De 75 000 à 79 999	2 479	65,6	854	34,4	65,4
De 80 000 à 84 999	2 634	71,2	838	31,8	71,2
De 85 000 à 89 999	1 122	73,5	374	33,3	73,7
De 90 000 à 94 999	2 606	79,1	886	34,0	79,8
De 95 000 à 99 999	2 113	83,5	609	28,8	84,0
De 100 000 à 104 999	846	85,3	259	30,6	85,8
De 105 000 à 109 999	1 615	88,7	642	39,8	90,2
De 110 000 à 114 999	1 202	91,3	334	27,8	92,5
De 115 000 à 119 999	1 680	94,8	616	36,7	96,7
120 000 et plus	2 444	100,0	479	19,6	100,0
Total	47 271	.	14 557	30,8	.

Tableau 3.4 Répartition des femmes selon l'échelle salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'Agence	Proportion cumulative des employés à l'Agence (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)	Proportion cumulative de femmes (%)
De 35 000 à 39 999	50	0,1	41	82,0	0,1
De 40 000 à 44 999	559	1,3	397	71,0	1,6
De 45 000 à 49 999	854	3,1	577	67,6	3,6
De 50 000 à 54 999	2 725	8,9	1 774	65,1	10,0
De 55 000 à 59 999	8 272	26,4	5 212	63,0	28,7
De 60 000 à 64 999	4 661	36,2	2 719	58,3	38,4
De 65 000 à 69 999	6 325	49,6	3 983	63,0	52,7
De 70 000 à 74 999	5 084	60,4	3 158	62,1	64,0
De 75 000 à 79 999	2 479	65,6	1 353	54,6	68,9
De 80 000 à 84 999	2 634	71,2	1 592	60,4	74,6
De 85 000 à 89 999	1 122	73,5	615	54,8	76,8
De 90 000 à 94 999	2 606	79,1	1 299	49,8	81,4
De 95 000 à 99 999	2 113	83,5	1 299	61,5	86,1
De 100 000 à 104 999	846	85,3	487	57,6	87,8
De 105 000 à 109 999	1 615	88,7	818	50,7	90,8
De 110 000 à 114 999	1 202	91,3	539	44,8	92,7
De 115 000 à 119 999	1 680	94,8	864	51,4	95,8
120 000 et plus	2 444	100,0	1 174	48,0	100,0
Total	47 271	.	27 901	59,0	.

Source des tableaux 3.1 à 3.4 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2021.

Remarque : La colonne « % » correspond à la part du groupe désigné de chaque échelle salariale. Par exemple, 65,1 % correspond au pourcentage de femmes dans l'échelle salariale de 50 000 \$ à 54 999 \$. La colonne « Femmes % » ne doit pas être calculée à la verticale.

La colonne « Proportion cumulative » indique le pourcentage total cumulatif de la part du groupe désigné pour l'échelle de rémunération en question combinée aux échelles inférieures. Par exemple, 28,7 % de toutes les femmes gagnaient moins de 55 000 \$ au 31 mars 2021. Les totaux comprennent le groupe de la direction (EX, EC et DM).

A4 : Répartition des employés par groupe désigné et par groupe d'âge au 31 mars 2020

Tableau 4.1 Répartition des membres des groupes désignés par groupe d'âge

Groupe d'âge	Total d'employés à l'Agence	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
De 16 à 19 ans	23	SUPP	SUPP	SUPP	SUPP	SUPP	SUPP	12	52,2
De 20 à 24 ans	1 550	52	3,4	92	5,9	476	30,7	843	54,4
De 25 à 29 ans	4 630	128	2,8	321	6,9	1 697	36,7	2 451	52,9
De 30 à 34 ans	5 237	140	2,7	369	7,0	1 939	37,0	2 905	55,5
De 35 à 39 ans	6 068	208	3,4	487	8,0	2 255	37,2	3 499	57,7
De 40 à 44 ans	6 382	213	3,3	620	9,7	2 122	33,2	3 900	61,1
De 45 à 49 ans	6 264	209	3,3	672	10,7	1 998	31,9	3 815	60,9
De 50 à 54 ans	6 622	261	3,9	708	10,7	1 721	26,0	4 178	63,1
De 55 à 59 ans	6 081	177	2,9	739	12,2	1 275	21,0	3 722	61,2
De 60 à 64 ans	3 152	93	3,0	397	12,6	673	21,4	1 917	60,8
De 65 à 69 ans	986	30	3,0	138	14,0	288	29,2	533	54,1
70 ans et plus	276	SUPP	SUPP	35	12,7	112	40,6	126	45,7
Total	47 271	1 520	3,2	4 581	9,7	14 557	30,8	27 901	59,0

Tableau 4.2 Représentation de l'âge moyen des membres de groupes désignés à l'Agence

	Tous les employés de l'Agence	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Minorités visibles	Femmes
Âge moyen* (années)	44,6	44,9	47,1	42,8	45,1

Source des tableaux 4.1 à 4.2 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2021.

* Inclut le groupe de la direction (groupes EX, EC et DM).

SUPP : Afin de respecter la confidentialité des renseignements, les chiffres de l'équité en matière d'emploi ont été supprimés.

A5 : Taux d'embauche, de cessation d'emploi et de promotion des membres des groupes désignés

Tableau 5.1 Taux d'embauche, de cessation d'emploi et de promotion par groupe désigné

	Nombre d'employés de l'Agence	Nombre d'Autochtones	% d'Autochtones	Nombre de personnes en situation de handicap	% de personnes en situation de handicap	Nombre de minorités visibles	% de minorités visibles	Nombre de femmes	% de femmes
Embauche*	4 088	55	1,3	225	5,5	1 327	32,5	2 282	55,8
Cessation d'emploi*	5 056	187	3,7	436	8,6	953	18,8	3 102	61,4
Promotion*	2 324	90	3,9	218	9,4	645	27,8	1 389	59,8

Source des tableaux 5.1 à 5.3 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Remarque : La représentation à l'Agence englobe les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Elle comprend le groupe de la direction (EX, EC et DM).

* L'embauche ne comprend que les employés embauchés pour la première fois ou les nouveaux employés embauchés à l'externe, y compris les étudiants intégrés à l'Agence, et ne peut pas être comparée à la cessation d'emploi puisqu'elle est fondée sur un différent ensemble de données.

Annexe B : Événements commémoratifs et exemples d'activités de sensibilisation qui reconnaissent et promeuvent l'équité, la diversité et l'inclusion

Le calendrier des événements commémoratifs relatifs aux langues officielles, à l'équité en matière d'emploi et à la diversité de l'Agence comprend 23 événements reconnus et célébrés.

Ces événements sont les suivants :

- ▶ Journée canadienne du multiculturalisme
- ▶ Journée internationale en rose
- ▶ Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement
- ▶ Journée nationale d'affirmation de son identité
- ▶ Journée du souvenir trans
- ▶ Campagne Moose Hide
- ▶ Mois du patrimoine asiatique
- ▶ Mois national de l'histoire autochtone
- ▶ Semaine de l'égalité des sexes
- ▶ Mois de l'histoire des femmes (MHF)
- ▶ Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées
- ▶ 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le sexe
- ▶ Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes
- ▶ Journée internationale des femmes
- ▶ Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale
- ▶ Journée internationale des personnes handicapées (JIPH)
- ▶ Mois de l'histoire des Noirs
- ▶ Rendez-vous de la Francophonie (RVF)
- ▶ Journée internationale de la Francophonie
- ▶ Journée de la langue anglaise
- ▶ Semaine nationale de l'accessibilité
- ▶ Mois de la fierté
- ▶ Journée de la dualité linguistique

Voici des exemples d'activités de sensibilisation tenues dans les régions et les directions générales :

- Vidéo nationale envoyée aux employés de l'Agence qui comprenait une discussion de groupe sur le thème de « l'incidence de l'inclusion pour les personnes en situation de handicap en milieu de travail ».
- Série « Maintenant vous savez – Inclusion », qui aborde des sujets tels que le colonialisme au Canada, le racisme systémique, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'empathie, la santé mentale et la communauté LGBTQ2+.
- Conférences TED sur la violence faite aux femmes dans le cadre de la campagne Moose Hide.
- Webdiffusion nationale présentée par Bill Matthews, sous-ministre et allié pour la Décennie des personnes d'ascendance africaine proclamée par les Nations Unies, intitulée « Comprendre le racisme envers les Noirs et comment devenir un allié ».
- Forum de discussion sur la lutte contre le racisme en novembre 2020, qui a permis d'accueillir la sous-ministre déléguée, Caroline Xavier, et la directrice du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), Farahldine Boisclair. Ces dames ont exploré la présence du racisme au sein de la fonction publique et ont fait participer la communauté des cadres de l'Agence à un dialogue éclairé.
- Courriel « J'aimerais que vous sachiez » contenant des citations, des impressions, des opinions et des expériences d'employés de partout au Canada et visant à aider à dissiper les mythes, à promouvoir la compréhension et à sensibiliser le personnel au sujet des personnes en situation de handicap à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.
- Événements virtuels à l'appui des employés transgenres, y compris la Journée en rose et la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.
- Promotion d'occasions d'apprentissage en ligne et d'événements axés sur l'évolution de l'effectif, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression.
- Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement pour accroître la sensibilisation à l'égard des différentes cultures, promouvoir la diversité et l'inclusion, et améliorer la participation des employés.
- Conférences, dîners-causeries et autres activités organisés par le Réseau pour les personnes en situation de handicap afin de discuter des problèmes de base qui touchent ses communautés.

Annexe C : Notes techniques

1. Période visée

Le présent rapport porte sur l'exercice s'étendant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

2. Effectif visé par le rapport et source des données

Le rapport est fondé sur les objectifs et les activités clés énoncés dans le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de 2018-2019 à 2020-2021 de l'Agence. Il présente le profil statistique des groupes désignés à la fin de l'exercice et compare leurs taux de représentation interne avec leurs taux de DMT. Emploi et Développement social Canada a fourni les taux de DMT des groupes désignés. Les taux de DMT des Autochtones, des minorités visibles et des femmes proviennent du Recensement du Canada de 2016. Le taux de DMT des personnes en situation de handicap provient de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Dans les deux cas, il s'agit des données officielles les plus récentes sur la disponibilité sur le marché du travail.

Ce rapport utilise des renseignements sur les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Il tient compte des employés actifs et des employés temporairement inactifs, comme les employés en congé de maternité ou en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. Le rapport ne comprend pas de renseignements sur les étudiants ni sur les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois.

Les données fournies dans le rapport proviennent des Systèmes administratifs d'entreprise (SAE) de l'Agence.

Les renseignements obtenus par l'intermédiaire du processus d'auto-identification (déclaration volontaire) des employés qui sont des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres de minorités visibles sont confidentiels et protégés. Seuls les employés autorisés de la Direction générale des ressources humaines et les employés de l'Agence responsables du maintien et du soutien des données de l'équité en matière d'emploi des SAE ont accès à ces données. Les données sur les femmes proviennent des dossiers des employés.

3. Méthode de pondération

L'Agence a reçu les nouvelles données sur la DMT en 2019 et les a appliquées à l'analyse de l'effectif du 31 mars 2019 pour la première fois. Par conséquent, les données comparatives des années précédentes ne sont pas disponibles et les données au 31 mars 2019 serviront de base de référence pour les cinq prochaines années. Les données au 31 mars 2020 incluses dans le présent rapport indiquent les progrès réalisés par l'Agence au cours de la première année à l'aide des nouveaux points de référence de la DMT. À moins d'indication contraire, les données contenues dans le présent rapport proviennent des SAE au 31 mars 2020.

L'analyse de l'effectif de l'Agence a été faite à l'aide du système de classification nationale des professions, élaboré par Emploi et Développement social Canada en collaboration avec Statistique Canada. Ce système permet de classer les professions en fonction de deux critères : le genre de compétence (type de profession ou domaine de

travail) et le niveau de compétence (temps et durée de la formation). L'analyse de l'effectif de l'Agence consiste à mesurer la représentation interne des membres des groupes désignés et à la comparer à leur taux de DMT.

Annexe D : Définitions

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Groupe de base de professions établi à partir de la Classification nationale des professions utilisée par Statistique Canada. Il y a 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi pour refléter la structure des emplois d'une organisation selon l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Embauche

Tout employé (permanent ou nommé pour une période déterminée de trois mois ou plus) embauché par l'Agence au cours de l'exercice visé par le présent rapport. Les chiffres indiquent le nombre d'employés embauchés et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation.

Autochtones

Les termes « Autochtones » et « peuple autochtone » désignent une seule et même chose. Tel qu'il est indiqué dans la LEME, les Autochtones désignent les Indiens, les Inuits et les Métis.

Employé permanent

Tout employé nommé à l'Agence pour une période indéterminée.

Promotion

La nomination permanente d'un employé à un nouveau poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui de son poste d'attache, soit :

- d'un montant égal à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste
- d'un montant égal à un taux maximal de 4 % du nouveau poste

Cessation d'emploi

Employé permanent ou nommé pour une période déterminée de trois mois ou plus qui quitte l'Agence au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

Les chiffres indiquent le nombre d'employés qui ont quitté l'Agence et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de cessations d'emploi englobe les personnes qui ont pris leur retraite ou qui ont démissionné et celles dont la période d'emploi d'une durée déterminée a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des données sur la cessation d'emploi, car elles sont temporairement inactives.

Disponibilité sur le marché du travail

Il s'agit de la répartition des employés de l'Agence appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage par rapport à l'ensemble de la population active du Canada. La population active comprend aussi les données portant sur les citoyens canadiens et les immigrants reçus, selon les directives en matière de dotation de l'organisation. La disponibilité sur le marché du travail pour les employés est fondée sur l'ensemble de la population canadienne active, selon la

définition du Recensement du Canada, qui occupait sur le marché du travail canadien des emplois correspondant aux professions de l'Agence.

RESTEZ BRANCHÉS

 Suivez l'Agence sur Twitter – **@AgenceRevCan**

 Abonnez-vous à une **liste d'envoi électronique** de l'Agence

 Ajoutez ses **filis RSS** à votre lecteur de nouvelles

 Consultez nos vidéos sur l'impôt sur **YouTube**

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre du Revenu national, 2019.
Vous pouvez reproduire cette publication sans autorisation à des fins internes, à condition que vous indiquiez clairement la source. Cependant, pour reproduire la publication, en tout ou en partie, en plusieurs exemplaires à des fins commerciales ou de redistribution, vous devez obtenir l'autorisation écrite de la ministre du Revenu national. Vous pouvez écrire à la ministre à Ottawa (Ontario) K1A 0L5.

The English version of this publication is Employment Equity, Diversity and Inclusion at the Canada Revenue Agency – Annual Report 2020-2021