



Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion à l'Agence du revenu du Canada

Rapport annuel 2021-2022

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la ministre du Revenu national, 2023
ISSN 2817-6316
Rv1-44F-PDF

Message du commissaire et de la commissaire déléguée de l'Agence du revenu du Canada

Nous avons le plaisir de présenter au Parlement du Canada le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'Agence du revenu du Canada, de 2021-2022.

Ce rapport illustre la détermination de l'Agence du revenu du Canada (Agence) à cerner et à éliminer les obstacles à la pleine participation, à l'égalité des chances et à l'emploi équitable pour les groupes désignés de l'équité en matière d'emploi : les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes. Il montre aussi la volonté de l'Agence de promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité pour tous les groupes dignes d'équité.

L'année que nous venons de passer est la dernière d'une série d'années difficiles. Les répercussions persistantes de la pandémie de COVID-19 ont mis en lumière la marginalisation et les désavantages auxquels font face certains groupes, ainsi que la présence du racisme systémique, de la discrimination et d'obstacles à l'inclusion dans notre société et nos institutions. L'instabilité sociale, politique et économique ressentie au Canada et dans le monde a accru le besoin et la demande d'une société plus équitable. La philosophie axée sur les gens d'abord de l'Agence favorise l'empathie, qui est le fondement de notre travail continu pour soutenir les Canadiens en ces temps difficiles et en atténuer les répercussions sur le mieux-être et la sécurité des employés.

La fonction publique du Canada continue de s'attaquer aux profondes inégalités systémiques et aux pratiques et politiques discriminatoires qui persistent dans notre société et nos institutions. En témoignent la lettre de mandat de la ministre du Revenu national, la mise en œuvre continue de mesures à la suite de 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 de la greffière du Conseil privé, et les rapports comme Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation. Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion offre un aperçu des priorités du gouvernement du Canada en ce sens, comme la lutte contre le racisme, la réconciliation avec les peuples autochtones, et la collecte et l'utilisation de données ventilées pour évaluer les progrès et favoriser des améliorations durables en ce qui concerne la diversité de l'effectif.

À l'Agence, nous aspirons à créer une organisation plus inclusive, diversifiée, équitable et accessible, et nous agissons concrètement dans quatre secteurs clés à cette fin :

- Amélioration des possibilités pour les groupes dignes d'équité
- Renforcement de l'inclusion dans les activités quotidiennes
- Ancrage de la diversité et de l'inclusion dans la culture organisationnelle
- Évaluation du taux de représentation des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif

Malgré les progrès accomplis pour réaliser l'engagement de l'Agence à l'égard de la diversité et de l'inclusion, nous avons encore beaucoup de travail à faire, un travail que guidera le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Prochainement, nous ferons ce qui suit :

- Établir et mettre en œuvre une stratégie de mobilisation contre le racisme afin d'aider les employés à comprendre comment ils peuvent prendre part à la lutte contre le racisme en milieu de travail.
- Entreprendre la mise en œuvre des recommandations à la suite de l'examen des systèmes d'emploi et de la vérification horizontale de la Commission canadienne des droits de la personne concernant la représentation des personnes racialisées dans des postes de cadres et de gestionnaires au sein de la fonction publique.

- Mettre en œuvre la stratégie de l'Agence pour le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des personnes en situation de handicap et publier un premier Plan d'action pour l'accessibilité à l'Agence d'ici décembre 2022.
- Adopter un questionnaire d'auto-identification amélioré pour renforcer notre capacité à recueillir des données pour mesurer la diversité de notre effectif et pour évaluer nos progrès dans la création d'un effectif qui reflète la population canadienne que nous servons.

Les choses progressent grâce au travail d'employés et de gestionnaires dévoués de l'Agence, et ces efforts se poursuivront. Nous aimerions d'ailleurs souligner l'apport essentiel des réseaux d'employés de l'Agence, notamment le Réseau des employés autochtones, le Réseau pour les personnes en situation de handicap, le Réseau de collaboration des femmes, le Réseau des minorités visibles et le Réseau LGBTQ2+. Nous aimerions également souligner les efforts de nos hauts dirigeants, qui ont pris des mesures concrètes pour veiller à ce que notre effectif reflète la diversité de la population que nous servons.

Nous vous invitons à lire le rapport de cette année pour prendre connaissance des initiatives, activités et mesures que l'Agence met en place pour appuyer un effectif véritablement diversifié et une culture réellement inclusive qui permettent à tous les employés de cultiver un sentiment d'appartenance et de confiance et d'être eux-mêmes au travail.

Bob Hamilton

Le commissaire et premier dirigeant de
l'Agence du revenu du Canada

Brigitte Diogo

La commissaire déléguée de
l'Agence du revenu du Canada

Table des matières

Message du commissaire et de la commissaire déléguée de l'Agence du revenu du Canada.....	3
Introduction	6
Faits saillants.....	8
Mesurer la représentation de l'équité en matière d'emploi	9
Portrait de la représentation de notre effectif	9
Participation à l'auto-identification	14
Accroître les possibilités pour les groupes dignes d'équité.....	14
Accroître la diversité dans le recrutement.....	14
Appuyer le perfectionnement professionnel équitable des employés.....	16
Renforcer l'inclusion dans notre quotidien	17
Écouter nos employés	17
Accroître la sensibilisation et la compréhension	20
Favoriser une Agence axée sur l'accessibilité	21
Ancrer la diversité et l'inclusion dans notre culture.....	21
Favoriser la responsabilisation	22
Regarder vers l'avenir	22
Annexes	25
Annexe A : Statistiques sur l'équité en matière d'emploi à l'Agence	25
<i>A1 Représentation des groupes désignés dans l'effectif total de l'Agence en date du 31 mars 2022</i>	25
<i>A2 Répartition des employés par groupe désigné et catégories professionnelles de l'équité en</i> <i>matière d'emploi (CPME) au 31 mars 2022</i>	28
<i>A3 Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle salariale au 31 mars 2022.....</i>	33
<i>A4 Répartition des employés par groupe désigné et par groupe d'âge au 31 mars 2022.....</i>	38
<i>A5 Taux d'embauche, de cessation d'emploi et de promotion des membres des groupes désignés</i>	39
Annexe B : Événements commémoratifs qui reconnaissent et promeuvent l'équité, la diversité et l'inclusion	40
Annexe C : Notes techniques	41
Annexe D : Définitions	42
RESTEZ BRANCHÉS	43

Introduction

« Nous poursuivons le travail qui nous rapprochera de notre idéal canadien en ce qui concerne la fonction publique, soit un milieu à l'image des personnes que nous servons et où chacun se sent soutenu et inclus. »

- Janice Charette, greffière du Conseil privé

À l'Agence du revenu du Canada (Agence), l'équité, la diversité, l'accessibilité et l'inclusion sont au cœur de notre philosophie. Les gens d'abord et de nos valeurs de professionnalisme, d'intégrité, de respect et de collaboration. En juin 2021, nous avons mis en œuvre le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de 2021 à 2025, qui énonce notre engagement renouvelé à favoriser une culture de travail respectueuse, diversifiée, accessible et inclusive, exempte de discrimination, de harcèlement et de racisme. Le plan, qui a reçu l'entière approbation de la haute direction de l'Agence, reflète les priorités établies en consultation avec le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CNEMED) de l'Agence, les réseaux d'employés, les représentants syndicaux et les employés afin de réaliser des progrès en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion à l'Agence.

Au cours de la dernière année, les efforts déployés par l'Agence pour renforcer l'inclusion et améliorer les résultats en matière d'emploi pour les groupes désignés de l'équité en matière d'emploi (les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes) ainsi que les membres des groupes dignes d'équité (p. ex., la communauté LGBTQ2+¹) étaient axés sur ce qui suit :

- bâtir une équipe de cadres supérieurs plus diversifiée, qui reflète mieux la diversité du public canadien que l'Agence sert, tout en mettant l'accent sur l'engagement continu du leadership à l'égard de la création d'une culture organisationnelle inclusive;
- attirer, recruter et embaucher un bassin de talents diversifié et représentatif en recherchant des candidats provenant de groupes désignés de l'équité en matière d'emploi (groupes désignés de l'EME) au moyen de nouvelles tactiques et en convenant des outils et des ressources pour aider les employés des groupes dignes d'équité à mieux se doter de moyens pour croître et perfectionner leur carrière afin qu'ils puissent tirer pleinement parti des possibilités d'avancement;
- améliorer la sensibilisation et le soutien à l'égard de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de l'accessibilité et de la lutte contre le racisme en fournissant des renseignements pour aider les personnes à trouver des moyens pratiques d'intégrer ces considérations dans leur travail quotidien.

Les aspirations énoncées ci-dessus ont été saisies dans le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de l'Agence et se traduisent par des engagements à l'égard de ce qui suit :

- atteindre un effectif qui reflète la disponibilité sur le marché du travail (DMT) du Canada pour les quatre groupes désignés de l'EME ainsi que la diversité de la population que nous servons;

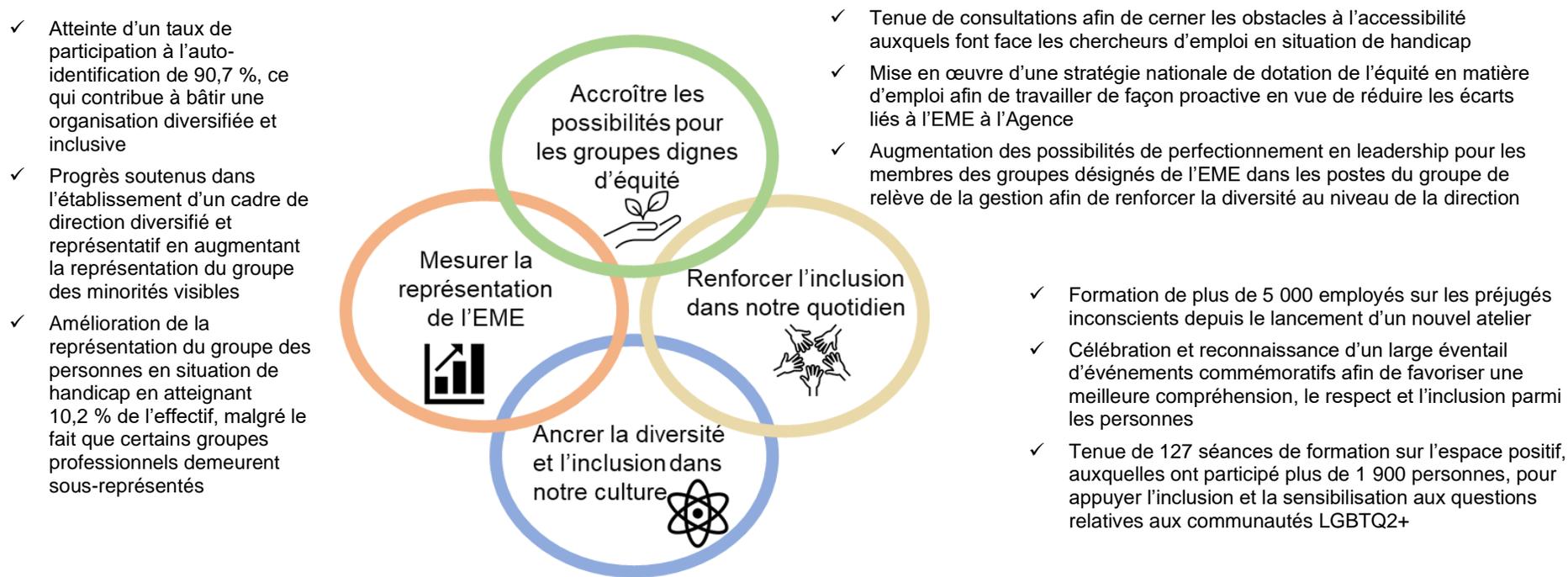
¹ LGBTQ2+ est un sigle qui désigne les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer/en questionnement, bispirituelles, ainsi que l'identité de genre, l'expression de genre et toutes les manifestations d'orientation romantique ou sexuelle, sous toutes ses formes.

- intégrer davantage la compréhension et le soutien démontré à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion et de la lutte contre le racisme dans notre culture en milieu de travail.

Le rapport qui suit fournit un aperçu détaillé des mesures précises que l'Agence a prises pour réaliser des progrès par rapport aux engagements du plan, tout en offrant un aperçu des activités auxquelles elle accordera la priorité dans l'année à venir afin de continuer à faire des progrès soutenus dans notre cheminement en vue de favoriser un milieu de travail véritablement diversifié, équitable, accessible et inclusif.

Faits saillants

À l'Agence, nos aspirations visant à créer une organisation plus inclusive, diversifiée, équitable et accessible sont dûment prises en compte par des mesures concrètes dans quatre domaines clés mis en évidence ci-dessous.



Au cours du prochain exercice, nous ferons ce qui suit :

- ✓ Établir et mettre en œuvre la stratégie de mobilisation contre le racisme de l'Agence pour aider les employés à comprendre comment ils peuvent aider à lutter contre le racisme en milieu de travail
- ✓ Commencer la mise en œuvre des recommandations de l'examen des systèmes d'emploi de l'Agence et de la vérification horizontale de la Commission canadienne des droits de la personne portant sur l'emploi des personnes racialisées dans les postes de cadres et de gestionnaires au sein de la fonction publique
- ✓ Mettre en œuvre la stratégie de l'Agence pour le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des personnes en situation de handicap et publier le plan d'action sur l'accessibilité de l'Agence d'ici décembre 2022
- ✓ Adopter un questionnaire d'auto-identification amélioré afin de renforcer notre capacité à recueillir des données pour mesurer la diversité de notre effectif et évaluer nos progrès dans la création d'un effectif qui reflète la population canadienne que nous servons

Mesurer la représentation de l'équité en matière d'emploi

À l'Agence, nous croyons au principe que ce qui est mesuré est réalisé. Par conséquent, nous avons établi des objectifs ambitieux pour combler tous les écarts nationaux liés à l'EME et leur représentation d'ici 2024 afin que nous puissions suivre de façon proactive le rythme de la diversité changeante sur le marché du travail canadien.

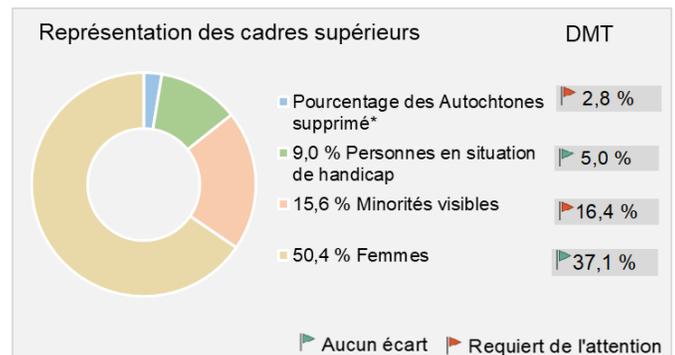
Pour atteindre ces objectifs, nous mettons à profit des données pour mieux surveiller nos progrès et pour nous permettre de prendre des mesures plus délibérées en vue de remédier à la sous-représentation de divers groupes au sein de notre effectif global et de notre population de cadres.

Vous trouverez ci-dessous les points saillants des progrès que nous avons réalisés, ainsi que les principaux défis qui restent¹.

Portrait de la représentation de notre effectif

Il est essentiel de savoir qui nous sommes pour savoir où nous pouvons nous améliorer afin de refléter la société canadienne diversifiée que l'Agence sert. Au cours de la dernière année, l'effectif de l'Agence a augmenté de 18 %, passant de 46 840 à 55 587 employés. L'analyse de nos statistiques sur l'EME révèle que la diversité de l'effectif de l'Agence a, de manière générale, soit suivi le rythme de la DMT ou, comme dans le cas du groupe des minorités visibles, largement dépassé la DMT. En examinant de plus près la représentation au sein des diverses catégories professionnelles et dans l'ensemble de celles-ci, il est clair que certains secteurs requièrent toujours une attention particulière. Tenant compte de l'importance de bâtir un cadre de leadership et un effectif diversifiés et représentatifs, notre analyse présente les constatations de ces deux points de vue.

- Dans le **groupe de la direction**, la représentation interne (RI) a augmenté au cours de la période dans trois des quatre groupes désignés de l'EME.
 - Les groupes des personnes en situation de handicap et des femmes ont continué d'augmenter et demeurent pleinement représentés.
 - Le groupe des minorités visibles a augmenté de façon constante, sur une période de trois ans, avec une représentation interne atteignant 15,6 % le 31 mars 2022, par rapport à la représentation attendue de 16,4 %.
 - Le groupe des Autochtones n'a pas fait de progrès et continue d'être en deçà de la représentation attendue.

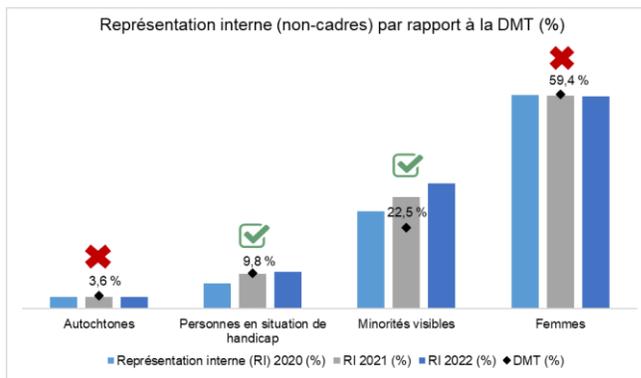


*Afin de respecter la confidentialité des renseignements, les chiffres de l'équité en matière d'emploi ont été supprimés.

¹ Voir l'[annexe A](#) pour connaître les sources de données.

- Dans l'**effectif de l'Agence** (à l'exclusion du groupe de la direction), la représentation interne des quatre groupes désignés de l'EME générale a continué de suivre les tendances établies au cours des trois dernières années.

- La représentation des Autochtones est demeurée stable, mais le groupe est sous-représenté à 3,2 % de l'effectif, par rapport à 3,6 % de la DMT : un écart de 0,4 point de pourcentage.
- Les personnes en situation de handicap sont pleinement représentées au sein de l'Agence pour la première fois à 10,2 %, dépassant ainsi le taux de DMT de 9,8 %.
- Les minorités visibles continuent d'être pleinement représentées à 34,8 % de l'effectif, dépassant ainsi la DMT de 22,5 %.
- Les femmes continuent d'être légèrement sous-représentées à 58,9 %, par rapport à la DMT de 59,4 %.



- En effectuant une analyse plus poussée des données et en examinant les cinq principales catégories professionnelles de l'EME (à l'exclusion du groupe de la direction), on observe que deux jalons importants ont été atteints :

- La pleine représentation dans la catégorie professionnelle « cadres intermédiaires et autres administrateurs » pour tous les groupes désignés de l'EME
- La pleine représentation dans toutes les catégories professionnelles pour le groupe des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Minorités visibles	Femmes
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	✓	✓	✓	✓
Professionnels	✓	✗	✓	✓
Surveillants	✓	✗	✓	✓
Personnel administratif et de bureau principal	✗	✓	✓	✗
Personnel de bureau	✗	✓	✓	✗

Comme il est démontré dans le tableau ci-dessus :

- Les Autochtones sont pleinement représentés dans trois catégories : les « cadres intermédiaires et autres administrateurs » (l'écart a été comblé), les « professionnels » et les « surveillants », renforçant ainsi la relève en terme de leadership. Toutefois, des écarts subsistent dans les catégories « personnel administratif et de bureau principal » et « personnel de bureau ».
- Les personnes en situation de handicap sont pleinement représentées dans trois catégories : « cadres intermédiaires et les autres administrateurs », « personnel administratif et de bureau principal » et « personnel de bureau ». Néanmoins, des écarts subsistent dans les catégories « professionnels » et « surveillants », bien que la représentation ait augmenté par rapport à l'année précédente pour les deux catégories.
- Les minorités visibles sont pleinement représentées dans les cinq catégories (l'écart a été comblé dans la catégorie « surveillants »).

- Les femmes sont pleinement représentées dans trois catégories : « cadres intermédiaires et autres administrateurs », « professionnels » et « surveillants », quoique des écarts subsistent dans les catégories « personnel administratif et de bureau principal » et « personnel de bureau ».

Taux de nouvelle embauche, de promotion et de cessation d'emploi

Au cours de l'exercice 2021-2022, l'Agence a embauché 10 665 nouveaux employés externes, ce qui représente une augmentation de 160 % par rapport à l'exercice précédent.

Comme il est illustré¹, les taux d'embauche ont augmenté de façon positive pour les quatre groupes désignés de l'EME par rapport à l'année précédente. Les taux de promotion et de cessation d'emploi sont conformes aux tendances de croissance observées dans l'effectif. Dans l'ensemble, le groupe des personnes en situation de handicap et le groupe des minorités visibles ont augmenté, le groupe des Autochtones est demeuré stable et le groupe des femmes a diminué. Il convient de noter que le taux de promotion pour le groupe des Autochtones est tombé au-dessous des attentes, un changement malheureux que l'Agence cherchera à renverser.

Dans l'ensemble, au cours de l'année, nous avons réalisé des progrès en vue de bâtir un effectif de plus en plus représentatif et de combler tous les écarts nationaux d'ici 2024. Nous avons atteint notamment la pleine représentation

	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Minorités visibles	Femmes
Embauches	1,8 % [+0,5]	5,6 % [+0,1]	39,4 % [+6,9]	57,4 % [+1,6]
Promotions	3,0 % [-0,9]	10,5 % [+1,1]	42,1 % [+14,3]	59,7 % [-0,1]
Cessations d'emploi	3,7 % [+0,0]	9,3 % [+0,7]	23,3 % [+4,5]	59,1 % [-2,3]

pour le groupe des personnes en situation de handicap, comblé les écarts dans les catégories professionnelles pour les Autochtones et les minorités visibles, augmenté la représentation interne dans presque toutes les catégories professionnelles, et augmenté les taux d'embauche pour tous les groupes désignés de l'EME.

Malgré cela, nous n'avons pas réussi à faire progresser les choses pour le groupe désigné de l'EME des Autochtones, qui demeure sous-représenté dans son ensemble et au sein des catégories professionnelles « personnel administratif et de bureau principal » et « personnel de bureau ». Le groupe désigné de l'EME des femmes est également sous-représenté dans les mêmes catégories. Étant donné que ces deux catégories professionnelles englobent environ les deux tiers de l'effectif de l'Agence, ces constatations présentent des possibilités d'action au cours de l'année à venir.

Comme il est présenté dans ce rapport, nous continuerons également de faire progresser les initiatives qui nous permettent de maintenir une représentation équitable au sein du groupe de la direction et d'appuyer le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des personnes en situation de handicap.

Données ventilées et intersectionnelles sur les groupes d'équité en matière d'emploi

L'Agence s'est engagée à renforcer sa capacité à évaluer les progrès réalisés afin de créer une organisation diversifiée et inclusive, qui reflète la population canadienne que nous servons. Dans un premier temps, nous avons commencé à générer et à publier des données intersectionnelles et des données sur les sous-groupes de l'EME. Cette information fournira à l'Agence un portrait plus global de la

¹ Les chiffres entre parenthèses représentent le changement en point de pourcentage du taux d'embauche, de promotion ou de cessation d'emploi au cours d'un an, depuis le 31 mars 2021.

diversité de l'effectif. Elle permettra également une analyse plus nuancée de la composition de l'effectif ainsi que des enjeux en milieu de travail qui ont une incidence sur les expériences vécues de tous les groupes désignés de l'EME et au sein des sous-groupes.

À la lumière des renseignements sur l'auto-identification volontaire fournis dans le questionnaire sur le profil de l'effectif, les tableaux suivants fournissent un aperçu des données sur la représentation interne (en date du 31 mars 2022) pour les sous-groupes au sein des groupes des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des minorités visibles¹.

Le groupe désigné de l'EME des **Autochtones** représente 3,2 % de l'effectif interne de l'Agence (à l'exclusion du groupe de la direction) :

- 95,9 % des Autochtones à l'Agence s'auto-identifient comme des Métis ou des Indiens de l'Amérique du Nord ou membres des Premières Nations.
- Au cours de la dernière année, la proportion de personnes qui s'auto-identifient comme Métis a diminué de 1,8 points de pourcentage, tandis que la représentation du sous-groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou membres des Premières Nations a augmenté de 1,5 points de pourcentage.

Sous-groupe	% des Autochtones	% de tous les employés à l'Agence
Métis	53,4 % [-1,8 %]	1,7 %
Indien de l'Amérique du Nord/Première nation	42,5 % [1,5 %]	1,4 %
Inuk (Inuits)	0,8 % [0,0 %]	0,0 %
Sous-groupe non divulgué	3,3 % [0,3 %]	0,1 %

Le groupe désigné de l'EME des **minorités visibles** représente 34,8 % de l'effectif interne de l'Agence (à l'exclusion du groupe de la direction).

- Cumulativement, les trois plus grands sous-groupes représentent approximativement 70 % du groupe des minorités visibles.
- Au cours de la dernière année, la représentation interne des employés noirs a augmenté de 3,8 %, le taux de croissance proportionnel le plus élevé parmi les sous-groupes des minorités visibles.
- Le groupe des minorités visibles présente le plus faible pourcentage de répondants qui ont choisi de ne pas s'auto-identifier au niveau d'un sous-groupe, soit 2,3 %, par rapport aux deux autres groupes désignés de l'EME.

Sous-groupe	% des minorités visibles	% de tous les employés à l'Agence
Asiatique du Sud/Indien de l'Est	29,4 % [1,4 %]	10,2 %
Noir	21,5 % [3,8 %]	7,5 %
Chinois	18,7 % [-3,7 %]	6,5 %
Asiatique de l'Ouest et Nord-Africain non blanc ou Arabe	7,6 % [0,5 %]	2,7 %
Phillipin	7,3 % [-0,4 %]	2,5 %
Asiatique du Sud-Est	3,3 % [0,0 %]	1,1 %
Sous-groupe non divulgué	2,3 % [-0,4 %]	0,8 %
Personne d'origine mixte	3,1 % [-0,3 %]	1,1 %
Latino-Américain non blanc	2,6 % [0,3 %]	0,9 %
Coréen	2,0 % [0,0 %]	0,7 %
Autre groupe de minorité visible	1,9 % [-1,2 %]	0,7 %
Japonais	0,3 % [-0,1 %]	0,1 %
Autre Autochtones ne venant pas du Canada/États-Unis	SUPP	SUPP

¹ Les chiffres entre parenthèses représentent le changement en point de pourcentage au cours d'un an, au sein du sous-groupe, depuis le 31 mars 2021. En raison du petit nombre de personnes au sein de certains sous-groupes, des changements mineurs peuvent sembler plus importants vus sous l'angle d'un changement de pourcentage. Bien que les données ventilées fournissent un aperçu de la population au sein des sous-groupes, il est important de les utiliser avec prudence et d'être conscient des limites qu'elles présentent. L'une des limites de l'outil de collecte actuel est que les personnes qui s'identifient comme des minorités visibles ne peuvent choisir que le sous-groupe qui, à leurs yeux, décrit le mieux leur race ou leur couleur et n'ont pas la possibilité de choisir plusieurs sous-groupes pouvant s'appliquer.

Le groupe désigné de l'EME des **personnes en situation de handicap** représente 10,2 % de l'effectif interne de l'Agence (à l'exclusion du groupe de la direction).

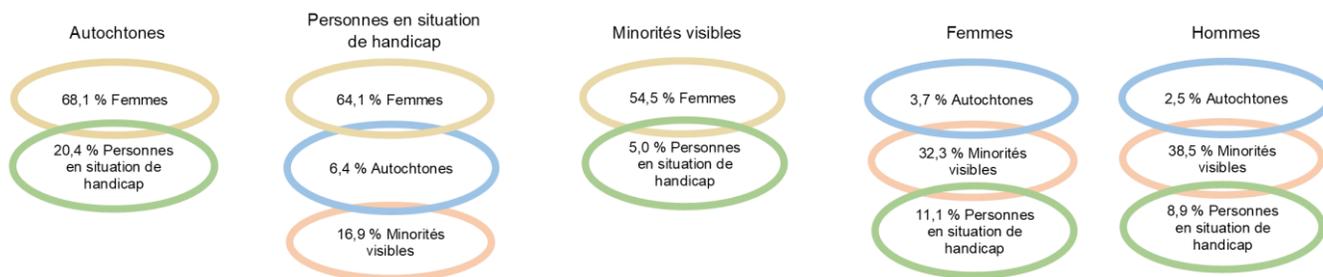
- Près de 40 % des personnes en situation de handicap ont indiqué qu'elles vivaient avec un problème de « santé mentale ».
- Au cours de la dernière année, tous les sous-groupes sont demeurés stables, à l'exception du sous-groupe de la « santé mentale », qui a augmenté de 5,9 points de pourcentage.
- Le groupe des personnes en situation de handicap présente le pourcentage le plus élevé de membres qui ont choisi de ne pas s'identifier à un sous-groupe, soit 3,9 % (par rapport aux deux autres groupes désignés de l'EME).
- Environ 19,0 % des personnes ont choisi de s'identifier au sous-groupe « autre handicap », ce qui suggère des lacunes dans les descriptions des sous-groupes.

Sous-groupe	% personnes en situation de handicap	% de tous les employés à l'Agence
Santé mentale	39,5 % [5,9 %]	4,0 %
Maladie chronique	21,9 % [-0,3 %]	2,2 %
Autre handicap	19,0 % [-0,6 %]	1,9 %
Troubles d'apprentissage	12,3 % [-0,2 %]	1,3 %
Manque de mobilité	11,6 % [-1,4 %]	1,2 %
Surdité ou déficience auditive	9,1 % [-1,7 %]	0,9 %
Manque de coordination ou dextérité	5,3 % [-0,8 %]	0,5 %
Sous-groupe non divulgué	3,9 % [-0,5 %]	0,4 %
Cécité ou déficience visuelle	4,6 % [-0,6 %]	0,5 %
Troubles d'élocution et du langage	1,4 % [-0,1 %]	0,1 %

Plusieurs facteurs identitaires influent sur qui nous sommes. À l'aide de l'intersectionnalité¹, nous pouvons analyser la façon dont les combinaisons de ces facteurs influencent nos expériences.

Ce qui suit fournit la représentation intersectionnelle des membres des quatre groupes désignés de l'EME, avec un autre groupe désigné de l'EME, en fonction de leurs renseignements d'auto-identification. Par exemple, pour le groupe des Autochtones, 68,1 % des employés qui se sont identifiés comme des personnes autochtones se sont également auto-identifiés comme étant des femmes, et 20,4 % comme étant des personnes en situation de handicap. En date du 31 mars 2022 :

- 1 783 employés se sont identifiés comme des Autochtones (3,2 % de l'effectif);
- 5 670 employés se sont identifiés comme des personnes en situation de handicap (10,2 % de l'effectif);
- 19 369 employés se sont identifiés comme des minorités visibles (34,8 % de l'effectif);
- 32 729 employées étaient des femmes (58,9 % de l'effectif).

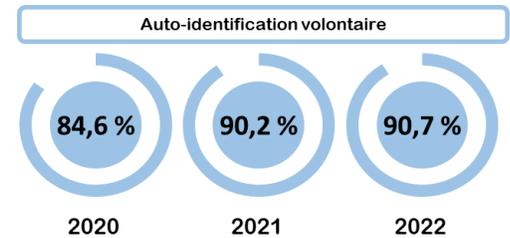


¹ L'intersectionnalité est un cadre analytique qui illustre comment les aspects de l'identité d'une personne (par exemple, le sexe et la race) se combinent pour créer des formes particulières de discrimination et de privilège.

Participation à l'auto-identification

L'Agence a mené une campagne d'auto-identification afin d'accroître la sensibilisation et la compréhension de la façon dont l'auto-identification donne à tous les employés la possibilité de façonner la culture organisationnelle diversifiée et inclusive de l'Agence.

Plus de 90,7 % de nos employés ont rempli le questionnaire sur le profil de l'effectif de l'Agence, dépassant le seuil de 80 % par la Commission canadienne des droits de la personne pour que les données soient considérées comme fiables. Ce taux de réponse élevé fournit à l'Agence des données solides pour élaborer des stratégies et des initiatives visant à remédier à la sous-représentation des groupes désignés de l'EME au sein de son effectif.



Accroître les possibilités pour les groupes dignes d'équité



À l'Agence, nous reconnaissons que nous devons déployer des efforts de façon délibérée et soutenue pour accroître les possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement des groupes dignes d'équité, une étape essentielle pour bâtir un effectif plus diversifié. Au cours de la dernière année, nous avons examiné diverses phases du parcours d'emploi des candidats et des employés dans le but de cerner les occasions d'équilibrer les règles du jeu pour ces groupes et d'améliorer leurs résultats en matière d'emploi.

Accroître la diversité dans le recrutement

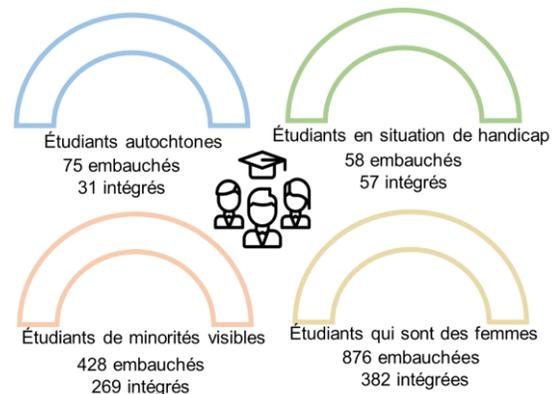
Nous avons mis en place des initiatives visant à cerner et à éliminer les obstacles qui nuisent à l'accès des groupes dignes d'équité aux possibilités d'emploi à tous les niveaux de notre organisation. Voici des mesures concrètes pour atteindre les objectifs ci-dessus :



- Cerner les obstacles à l'accessibilité auxquels sont confrontés les chercheurs d'emploi en situation de handicap en menant des consultations auprès des chercheurs d'emploi du grand public, des employés en situation de handicap de l'Agence et des organismes d'aide à l'emploi externes, comme Performance Plus – Soins en réadaptation inc., SaskAbilities et les centres d'accessibilité dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Ces mesures ont contribué à rehausser la visibilité de l'Agence en tant qu'employeur de choix pour les personnes en situation de handicap et à renforcer les partenariats avec des organismes de recrutement qui améliorent les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés de l'EME.
- Organiser cinq groupes de discussion dirigée avec des employés de chacun des réseaux d'employés de l'Agence (les quatre réseaux des groupes désignés de l'EME et le réseau LGBTQ2+) afin de discuter ouvertement de leurs impressions et de leurs expériences tout au long du processus de recrutement en vue de cerner et d'éliminer les obstacles potentiels qui les empêchent de tirer pleinement parti des possibilités d'emploi. Les renseignements recueillis ont orienté l'élaboration de la stratégie de recrutement de l'Agence.
- Tirer parti des 197 ambassadeurs de marque de l'Agence pour continuer à promouvoir les possibilités d'emploi à l'Agence dans l'ensemble du Canada, au moyen d'événements de recrutement et d'activités de visibilité, sur des plateformes virtuelles. En 2021-2022, l'Agence a élargi les activités de visibilité au-delà des étudiants et des diplômés, à des groupes qui appuient l'emploi des professionnels en milieu de carrière, ainsi qu'aux personnes des groupes dignes d'équité, à toutes les étapes de leur carrière. Les ambassadeurs de marque ont communiqué avec

des organismes communautaires et des centres d'accessibilité dans les établissements d'enseignement postsecondaires pour échanger des renseignements sur l'Agence en tant qu'employeur de choix. Par exemple, la région de l'Ontario a organisé une séance d'information sur les possibilités de carrière de l'Agence à l'intention des membres de l'Ontario Disability Employment Network. De plus, nous avons formé cinq ambassadeurs de marque autochtones qui ont participé à des événements de recrutement destinés Autochtones et qui ont assuré la liaison avec les collectivités autochtones.

- Accorder la priorité aux programmes de recrutement afin d'accroître la représentation des Autochtones et des personnes en situation de handicap. En recrutant dans le cadre du Programme d'emploi pour étudiants autochtones (PEEA) de l'Agence et de l'Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), l'Agence a embauché plus du double du nombre d'étudiants autochtones et trois fois plus d'étudiants en situation de handicap par rapport à l'exercice précédent. Parmi les nouvelles embauches de l'Agence, 781 étudiants ont été intégrés à l'effectif, ce qui représente une augmentation de 16 % par rapport à l'année précédente. Les taux de représentation étaient supérieurs aux attentes pour les groupes des Autochtones et des minorités visibles. Au cours de sa deuxième année en tant qu'organisation participante, l'Agence a sélectionné trois stagiaires du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap.



- Tirer parti de possibilités d'emplois virtuels et de solutions de dotation à distance pour attirer des candidats potentiels qui vivent à l'extérieur des grands centres dans la province de Québec. L'un des objectifs importants était d'accroître les possibilités pour certains groupes désignés de l'EME (p. ex., les Autochtones) qui souhaitaient demeurer en contact avec leurs collectivités tout en recherchant des possibilités d'emploi valorisantes au sein de la fonction publique du Canada. Les leçons tirées de cette expérience orienteront les futures campagnes de recrutement et les tactiques afin de continuer à attirer un bassin diversifié et solide de candidats provenant de groupes dignes d'équité.

Afin d'accroître l'objectivité et l'impartialité dans les processus d'embauche au niveau de la gestion et de la haute direction, nous avons mis en place deux initiatives importantes qui exigent que les comités de dotation fassent ce qui suit :

- Inclure au moins deux membres des groupes désignés de l'EME afin de réduire au minimum les préjugés dans le processus de dotation et de refléter la diversité de l'effectif. Par conséquent, afin de s'assurer que l'Agence peut s'appuyer sur une base diversifiée d'intervieweurs potentiels des groupes désignés de l'EME, les employés qui s'identifient comme membres de groupes désignés de l'EME sont encouragés à indiquer leur intérêt à participer aux comités de dotation au moyen du processus d'auto-identification confidentiel.
- Suivre une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, ainsi que diverses formations sur la diversité et l'inclusion, l'efficacité interculturelle et la sensibilisation afin de renforcer l'objectivité dans le processus d'embauche. D'autres modules de formation sur les préjugés inconscients ont été intégrés au Programme de formation sur les entrevues pour les personnes qui mènent des entrevues sur le leadership fondé sur le caractère pour les postes de direction.

Pour atteindre l'objectif de l'Agence de combler les écarts de représentation pour chacun des quatre groupes désignés de l'EME, nous avons mis en œuvre des initiatives de recrutement ciblées en faisant ce qui suit :

- Élaborer et mettre en œuvre une Stratégie nationale de dotation en équité en matière d'emploi pour les postes non cadres (EX) qui exige que les gestionnaires responsables de l'embauche sélectionnent des candidats qualifiés, en utilisant l'équité en matière d'emploi comme premier critère de nomination, pour les processus de dotation annoncés, lorsqu'il y a un écart dans la représentation pour les nominations permanentes et temporaires de six mois et plus.
- Tirer parti d'un processus de dotation ciblé de niveau des cadres lancé en décembre 2020 pour améliorer la représentation des Autochtones et des minorités visibles dans les postes de direction. À ce jour, plus de 10 candidats qualifiés de ce processus de dotation ont été nommés au groupe de direction.
- Développer, en collaboration des personnes en situation de handicap et conformément au principe de « Rien sans nous », un projet pilote conçu pour attirer, recruter et intégrer les personnes en situation de handicap. Le processus de dotation de la région du Québec sera mis en œuvre au cours de l'exercice 2022-2023 et sera suivi de près afin de fournir un aperçu des initiatives futures.

Appuyer le perfectionnement professionnel équitable des employés

Nous reconnaissons que l'embauche de candidats d'horizons divers ne constitue que la première étape pour rendre l'effectif plus diversifié et créer les conditions propices à l'épanouissement des personnes de divers milieux. Pour que les membres des groupes dignes d'équité soient en mesure de participer pleinement et de s'épanouir dans leur carrière, ils doivent disposer des bons outils et des bonnes ressources qui appuient leur croissance et leur perfectionnement professionnels. En gardant cela à l'esprit, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives afin d'éliminer les obstacles cernés par les groupes dignes de l'EME au cours de nos consultations auprès des employés. À cet égard, nous avons :

- Remodelé le **Programme MonMentor** afin de renforcer le soutien et l'accès au mentorat pour tous les employés, y compris ceux qui font partie des groupes dignes d'équité. L'Agence a tenu des séances de sensibilisation, y compris une pour les membres du Réseau des minorités visibles, afin de faire connaître le programme et de sensibiliser les participants potentiels à l'importance que le mentorat peut avoir sur leur perfectionnement professionnel.
- Parrainé deux initiatives nationales de perfectionnement professionnel et de maintien en poste visant les Autochtones, à savoir l'**Initiative de mentorat autochtone** et l'**initiative de jumelage**, afin de fournir aux étudiants autochtones un soutien sensible à leur culture pendant leurs premières semaines de travail, et ce en les jumelant à un pair autochtone expérimenté qui peut les aider à développer un sentiment d'appartenance.
- Fait la promotion du **Programme national de jumelage pour les langues** et de l'application Mauril auprès des employés de divers milieux pour leur donner l'occasion de perfectionner et de maintenir leurs compétences dans leur seconde langue officielle. Dans une organisation qui offre un service sans heurt d'un océan à l'autre, le bilinguisme est une force qui permet aux employés d'accéder aux possibilités d'avancement professionnel, particulièrement sur le plan de la gestion.
- Mis en œuvre une **initiative d'apprentissage en leadership** d'une durée de 18 mois, adaptée à un environnement de travail virtuel, afin de maximiser le perfectionnement en leadership des personnes faisant partie des groupes désignés de l'EME occupant des postes du groupe de relève de la direction; 55 % des 105 participants sont des membres de minorités visibles, des Autochtones ou des personnes en situation de handicap.
- Lancé le processus d'accueil de la cohorte de 2022 du **Programme de perfectionnement en leadership de l'Agence** dans le but d'atteindre un taux de participation de 70 % pour trois des

quatre groupes désignés de l'EME. Des séances d'information sur le programme ont été offertes aux membres des réseaux de l'EME.

- Mis plusieurs initiatives pour les candidats qui ont participé aux processus de dotation au niveau des cadres, dans le but de renforcer les efforts visant à favoriser l'élaboration d'un réseau de dirigeants plus diversifié et d'accroître la représentation des Autochtones et des membres des minorités visibles. Celles-ci comprennent :
 - Lancer un nouveau programme d'encadrement en langue seconde, **Tremplin vers le niveau C**, pour maximiser le potentiel des candidats désignés de l'EME qui font partie d'un bassin de cadres qualifiés et pour les aider à respecter leurs exigences d'expression orale en langue seconde pour qu'ils puissent ainsi saisir les possibilités futures de jouer un rôle de leadership.
 - Élaborer un nouveau programme de parrainage, **Parrainez-moi**, en créant 16 jumelages avec des cadres supérieurs (parrains). Les parrains appuient les compétences et le perfectionnement professionnel de leur protégé en les aidant à cerner les possibilités de perfectionnement appropriées et stimulantes, et à défendre leurs intérêts pour qu'ils y aient accès.
 - Lancer un programme personnalisé de perfectionnement en leadership fondé sur le caractère qui fournit du mentorat, de l'encadrement et des cercles d'apprentissage personnalisés afin de soutenir les personnes dans leur croissance personnelle et leur parcours de leadership.

Renforcer l'inclusion dans notre quotidien

L'Agence s'est engagée à offrir un milieu de travail respectueux et inclusif, exempt de discrimination, de harcèlement et de racisme, où les gens sont entièrement libres d'être eux-mêmes au travail. La création d'un espace permettant la discussion ouverte et franche avec les employés sur des questions liées à l'inclusion est essentielle pour favoriser le type d'environnement dans lequel tous les employés peuvent s'épanouir. Parmi les façons qui nous ont permis de créer cet espace, mentionnons la consultation des employés dans le cadre de différents forums et la collaboration avec les réseaux.

Écouter nos employés



Tout au long de l'année, l'Agence a mené de vastes consultations auprès de la direction, des employés, de leurs représentants et des réseaux de diversité des employés, en veillant à ce que le large éventail de voix de l'effectif, d'un océan à l'autre, soit intégré aux nouvelles initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

- Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité offre un forum aux régions et aux directions générales afin de contribuer directement à la création d'un effectif plus diversifié et d'un milieu de travail inclusif. Il est composé de champions-cadres ainsi que de responsables nationaux provenant des cinq réseaux d'employés, de la direction, des réseaux des jeunes et des syndicats. Le Comité s'est réuni tous les trimestres pour orienter les initiatives du programme, notamment la mise au point des engagements à l'égard du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'appui de l'équité en matière d'emploi, de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme, ainsi que pour fournir des points de vue diversifiés sur la façon dont l'Agence devrait aborder les sujets de la discrimination, des préjugés et du racisme.
- Les cinq réseaux de diversité des employés de l'Agence, établis pour appuyer les employés autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles, les femmes et la communauté LGBTQ2+, ont été une force motrice de changement, à l'appui d'une culture d'inclusion. Ils ont fourni des commentaires précieux dans le cadre des consultations, comme celles

qui examinent les options pour appuyer l'appel à l'action de la greffière du Conseil privé afin d'intégrer davantage la responsabilisation en matière de lutte contre le racisme dans l'ensemble de l'organisation. Les réseaux ont également joué un rôle important en créant des forums permettant aux membres de faire part de leurs expériences vécues et d'accroître la discussion et la sensibilisation dans le cadre de diverses initiatives. Collectivement, ils aident à s'assurer que des espaces sécuritaires sont offerts aux employés pour apprendre, s'exprimer et s'épanouir, tout en façonnant la manière de naviguer dans les conversations inconfortables, par exemple :

- En reconnaissance du Mois de l'histoire des Noirs, le Réseau des minorités visibles a organisé plusieurs événements. La dirigeante principale des Ressources humaines de la Gendarmerie royale du Canada a fait part de ses expériences en matière de racisme et de discrimination, mettant en lumière la responsabilité partagée d'apporter des changements tangibles au sein de la fonction publique fédérale. Un autre événement, avec le président de l'organisme African Community of Manitoba et des professionnels de la santé, a permis de sensibiliser les gens à l'incidence du racisme sur l'augmentation des disparités sur le plan de la santé mentale des personnes autochtones, noires et de couleur.
 - En reconnaissance du Mois de l'histoire des femmes, le Réseau de collaboration des femmes et le Réseau des minorités visibles ont uni leurs forces pour mettre en évidence la façon dont les défis auxquels font face les femmes de couleur dans le milieu de travail sont intersectionnels. Ils ont créé une discussion de groupe stimulante pour comprendre les identités intersectionnelles, aborder la discrimination intersectionnelle et surmonter les obstacles afin d'établir un effectif véritablement diversifié et inclusif.
 - Le Réseau des employés autochtones a fait la promotion des cercles de partage en vue d'offrir aux employés autochtones et non autochtones un forum pour réfléchir à l'incidence de la découverte tragique des enfants autochtones reposant dans des sépultures anonymes sur plusieurs sites de pensionnats. Cette occasion conjointe de réflexion solennelle a permis de renforcer les liens et la compréhension entre les employés autochtones et non autochtones, ouvrant la voie à des progrès sur la voie de la réconciliation.
- Bien que de nombreux événements et initiatives aient eu lieu tout au long de l'année, les exemples suivants démontrent la façon dont les réseaux ont contribué à la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Augmentation du nombre de membres dans les **cinq** réseaux d'employés de l'Agence 

Le Réseau des personnes en situation de handicap a créé un **groupe consultatif** de plus de 70 employés qui sont disponibles pour des consultations sur les stratégies, les politiques, les directives et les initiatives de programme **en matière d'accessibilité**. 

L'équipe de gouvernance de base du Réseau des minorités visibles a reçu le **prix d'excellence de l'Agence de 2020 pour la diversité, l'inclusion et la santé au travail**. 

L'exercice des couvertures de **KAIROS** a été adapté à l'environnement virtuel afin de donner aux employés autochtones et non autochtones l'occasion de découvrir les rôles des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis. 

Le Réseau LGBTQ2+ et le Réseau des minorités visibles ont élaboré une série d'infographies et de vidéos pour sensibiliser les gens concernant :

- ce que signifie la **fierté** pour eux pour célébrer la semaine de la Fierté à la fonction publique en 2021.
- les contributions importantes des Canadiens noirs** dans tous les secteurs de la société pour commémorer le Mois de l'histoire des Noirs.
- la reconnaissance de la douleur éprouvée par les employés noirs** à la suite des événements tragiques de 2020 aux États-Unis. 

Le Réseau LGBTQ2+ a formé un **groupe de travail** pour examiner et mettre en œuvre les recommandations formulées par le rapport « Sortir de la purge ». 

Le Réseau des minorités visibles, **en partenariat** avec le Réseau de collaboration des femmes et le Réseau des employés autochtones, a présenté une séance intitulée « Où sont nos filles? », un discours franc sur les femmes autochtones disparues et assassinées au Canada. 

- Depuis le début de la pandémie, l'Agence a mené cinq sondages éclair auprès des employés afin d'obtenir une meilleure compréhension du mieux-être de notre effectif. Les résultats, y compris ceux ayant une optique d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, ont fourni des renseignements opportuns qui viennent compléter les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 et ont été utilisés pour fournir de la rétroaction afin d'adapter les services de manière à répondre aux besoins d'un effectif en grande partie virtuel et de se préparer pour l'avenir du travail.

L'Agence dispose d'un ensemble inclusif de programmes, de politiques et de pratiques pour favoriser le mieux-être de notre effectif et l'inclusion dans celui-ci, et elle les adapte constamment pour tenir compte des besoins changeants.

Par exemple :

- Le **Programme de la technologie** adaptée offre du soutien aux employés de l'Agence en situation de handicap et ayant des limitations fonctionnelles.
- Le programme centralisé **d'intervention précoce et de retour au travail** aide les gestionnaires et les employés à déterminer les options d'adaptation raisonnables.
- L'Agence fournit **une orientation et des conseils impartiaux et confidentiels** aux employés et aux gestionnaires sur les questions liées aux allégations de discrimination, de harcèlement, de violence, de diversité et d'inclusion. Les services sont fournis dans un espace neutre, sans parti pris.

Accroître la sensibilisation et la compréhension



Nous croyons que chacun a un rôle à jouer dans la promotion d'une organisation inclusive. Nous avons créé des initiatives, des ressources et des possibilités significatives pour accroître la sensibilisation et la compréhension de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et du racisme auprès des employés à tous les niveaux de l'organisation.

- L'Agence met sur pied un programme d'apprentissage pour diriger et influencer l'équité, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme au moyen du développement. La proposition consistera en un programme d'apprentissage ouvert, à rythme libre et axé sur l'expérience qui optimise les outils d'apprentissage numériques afin de faire progresser l'intelligence culturelle des apprenants grâce à la conscience de soi, à la sensibilité culturelle et à la culture de leadership à tous les niveaux, et afin d'adopter des comportements efficaces qui contribuent à la création d'un milieu de travail inclusif.
- De plus, nous avons conçu plusieurs ressources clés visant à appuyer les employés dans l'élaboration de pratiques efficaces en matière de diversité et d'inclusion en réalisant ce qui suit :



- Formation offerte à plus de 5 000 employés sur les préjugés inconscients depuis l'été 2021.
- Mise en place de lignes directrices favorisant la pratique de la reconnaissance des terres senties pendant l'ensemble des réunions et des événements importants d'entreprise à l'appui des efforts visant à renforcer la réconciliation avec les peuples autochtones.
- L'outil Guide des alliés de l'Agence est mis à profit par les équipes en vue de comprendre les mesures simples et significatives qu'elles peuvent prendre pour appuyer l'inclusion. Par conséquent, les employés se joignent de plus en plus aux réseaux d'employés de l'Agence en tant qu'alliés et entretiennent des conversations plus difficiles afin de créer une culture en milieu de travail où règnent la sécurité et le respect.

- En 2021, nous avons mis l'accent sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme dans le cadre de diverses activités d'apprentissage et d'initiatives de formation dans l'ensemble de l'organisation. Concrètement, nous avons :
 - tenu une discussion de groupe lors du Forum annuel des cadres de l'Agence, axée sur les moyens pratiques d'intégrer l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion dans nos rôles de dirigeants;
 - actualisé la formation nationale des ambassadeurs de marque afin d'inclure une formation sur les préjugés inconscients et des ateliers sur la schématisation de l'empathie, de manière à mieux outiller les ambassadeurs pour qu'ils puissent mener efficacement des activités de sensibilisation auprès des groupes dignes d'équité;
 - offert 127 séances de formation sur l'espace positif, comptant plus de 1 900 participants, adaptées à l'environnement de travail virtuel. La formation accroît l'apprentissage et permet aux participants d'appuyer l'inclusion et la sensibilisation en ce qui concerne les questions liées aux communautés LGBTQ2+;

- mis en œuvre une nouvelle directive sur l'apprentissage, qui établit les nouveaux paramètres pour le Programme de formation linguistique en seconde langue officielle permettant une meilleure priorisation de l'accès dans le cas des employés qui se sont auto-identifiés comme membres d'un groupe désigné de l'EME.
- À l'appui de notre philosophie Les gens d'abord, l'Agence a lancé une campagne portant sur l'empathie dans le service. Cette approche apprend aux employés à être conscients de leurs propres préjugés et de l'incidence que ces préjugés peuvent avoir sur leur capacité à faire preuve d'empathie envers une clientèle diversifiée.
- Nous avons souligné et reconnu un large éventail d'événements commémoratifs, promus à l'échelle nationale et par les réseaux locaux de l'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion afin de reconnaître les contributions importantes de divers groupes au façonnement et à l'enrichissement de notre culture en vue de favoriser une meilleure compréhension, le respect et l'inclusion parmi les personnes. Voir l'[Annexe B](#) pour connaître la liste des événements reconnus.

Favoriser une Agence axée sur l'accessibilité

L'entrée en vigueur du règlement en décembre 2021 appuyant la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité a été un catalyseur qui permet à l'Agence de réaliser des progrès relativement à l'intégration de l'accessibilité comme élément clé de la façon dont nous fonctionnons.

Conformément au principe « Rien sans nous », nous avons formé des groupes de travail composés de personnes en situation de handicap (p. ex., le groupe d'engagement et de consultation des personnes en situation de handicap) et de divers partenaires fonctionnels. En mettant l'accent sur l'accessibilité, ces groupes de travail apportent différents points de vue pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles qui pourraient empêcher la pleine participation des personnes en situation de handicap qui collaborent avec l'Agence en tant que clients ou employés.

Dans le cadre des efforts visant à intégrer l'accessibilité à notre culture, nous avons :

- pris les mesures initiales pour effectuer une analyse de l'environnement afin de nous assurer que nous avons une bonne compréhension des obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap, du point de vue interne et externe. Les renseignements tirés de l'analyse seront classés par ordre de priorité dans le Plan d'action exhaustif sur l'accessibilité dont la publication est prévue à la fin de 2022;
- animé des séances de sensibilisation sur l'accessibilité, qui a été le sujet d'un événement « Pleins feux sur le service », favorisant ainsi une culture axée sur l'accessibilité auprès de nos clients et de nos employés;
- créé un bulletin trimestriel intitulé « L'accessibilité est importante », qui fournit des mises à jour sur les progrès réalisés à l'égard de l'élimination des obstacles à l'accessibilité dans les divers secteurs prioritaires du plan.

Ancrer la diversité et l'inclusion dans notre culture

Au cours de l'année, nous avons continué de favoriser le changement en prenant de nombreuses mesures concrètes pour renforcer la responsabilisation organisationnelle, cerner et aborder les inégalités et éliminer les obstacles à l'inclusion.

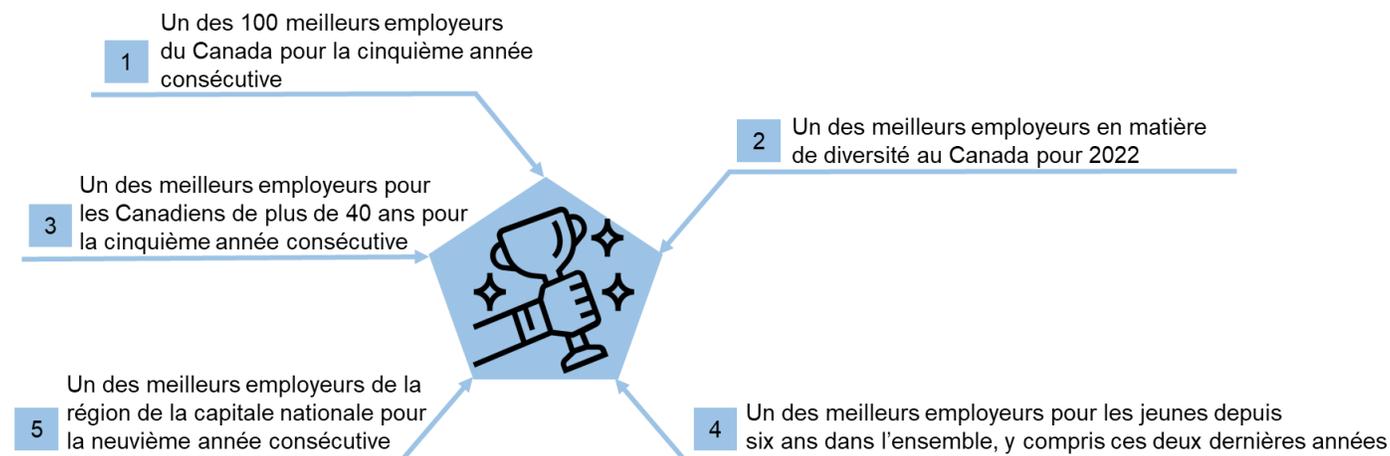
Favoriser la responsabilisation

Pour inciter la responsabilisation à l'égard de l'intégration de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion dans nos systèmes et nos pratiques, nous avons :

- intégré des mesures de rendement ciblées sur la lutte contre le racisme, l'équité, la diversité et l'inclusion dans les évaluations de rendement des cadres et des gestionnaires afin de maintenir la responsabilisation du leadership pour réaliser des progrès soutenus dans l'avancement des objectifs de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion;
- apporté des améliorations à notre méthode de collecte de données sur l'équité en matière d'emploi (questionnaire sur le profil de l'effectif), afin d'élargir les options pour l'identité de genre en ajoutant un troisième genre, y compris de nouvelles options de consentement visant à encourager les employés à participer aux activités liées à la diversité et à l'inclusion, et afin de recueillir des renseignements pertinents permettant d'améliorer les statistiques;
- élaboré et mis en œuvre le Plan d'action relatif au portefeuille autochtone de l'Agence 2021-2022 à 2023-2024, en vue de répondre aux besoins des peuples autochtones, d'un point de vue interne et externe;
- mis sur pied un Comité d'équité salariale afin de mettre en œuvre les dispositions de la Loi sur l'équité salariale. Le Comité créera le plan d'équité salariale pour veiller à ce que l'équité salariale soit atteinte et maintenue, en corrigeant toute discrimination systémique fondée sur le sexe ayant été repérée dans les pratiques et les systèmes de rémunération des employeurs qui est vécue par les employés qui occupent des postes dans des catégories d'emplois à prédominance féminine afin qu'ils reçoivent un salaire égal pour le travail de valeur égale;
- lancé un examen des systèmes d'emploi, dirigé par un tiers indépendant, afin d'évaluer nos politiques, nos pratiques et nos systèmes officiels et informels en matière de ressources humaines dans le but de recueillir des renseignements sur les problèmes systémiques auxquels sont confrontés les groupes dignes d'équité à l'Agence;
- participé à la vérification horizontale de la Commission canadienne des droits de la personne portant sur l'emploi des personnes racialisées dans les postes de cadres et de gestionnaires au sein du secteur public afin de mieux comprendre où nous pourrions améliorer les résultats en matière d'emploi pour les minorités visibles qui exercent des activités au niveau de la gestion ou de la direction.

Regarder vers l'avenir

L'Agence a réalisé des progrès précieux dans la promotion de la diversité au sein de l'effectif et de l'inclusion en milieu de travail; ces efforts ont permis à l'organisation de recevoir le prix d'un des 100 meilleurs employeurs pour la diversité au Canada en 2022.



Malgré ces importants éloges, nous reconnaissons que nous pouvons et devons en faire davantage et nous assurer que tous les employés, et en particulier les membres des groupes dignes d'équité, ont une chance juste et égale de participer pleinement à l'influence de la culture de notre organisation afin qu'elle soit plus diversifiée et inclusive. L'Agence continue d'explorer d'autres moyens permettant de répondre pleinement à l'appel à l'action de la greffière du Conseil privé afin de lutter contre la discrimination, les préjugés et le racisme, tout en aidant l'Agence à bâtir un effectif plus diversifié et un milieu de travail plus inclusif. Nous serons déterminés à poursuivre la mise en œuvre de nombreuses initiatives entamées au cours de l'exercice 2021 à 2022.

Au cours du prochain exercice, l'Agence :

- mettra en œuvre sa Stratégie pour le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des personnes en situation de handicap afin de respecter notre engagement de la fonction publique d'embaucher 750 personnes en situation de handicap et, en même temps, d'améliorer l'expérience d'emploi des employés qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap;
- publiera son premier Plan d'action sur l'accessibilité d'ici décembre 2022;
- établira et mettra en œuvre une Stratégie de mobilisation contre le racisme afin d'aider les employés à comprendre les mesures qu'ils peuvent prendre pour contribuer à la lutte contre le racisme en milieu de travail;
- commencera la mise en œuvre des recommandations découlant de l'examen des systèmes d'emploi, ainsi que de celles proposées dans le cadre de la vérification horizontale de la Commission canadienne des droits de la personne portant sur l'emploi des personnes racialisées dans les postes de cadres et de gestionnaires au sein du secteur public;
- élaborera des lignes directrices organisationnelles sur la création de programmes spéciaux visant à faire progresser et à promouvoir l'inclusion et la diversité au-delà des quatre groupes désignés de l'EME, afin d'éliminer ou de réduire les obstacles (p. ex., le racisme, l'homophobie, etc.) auxquels font face les groupes dignes d'équité;
- adoptera un outil de collecte de données amélioré (conformément au questionnaire d'auto-identification modernisé du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada) afin de renforcer la capacité de l'Agence à recueillir des données pour mesurer la diversité de son effectif, pour effectuer une analyse plus inclusive et orienter les décisions futures.

L'Agence demeure déterminée à évaluer clairement les lacunes dans ses efforts en matière de diversité et d'inclusion, et à prendre des mesures pour appuyer un effectif diversifié et favoriser un milieu de travail

inclusif. Collectivement, grâce à une équipe de leadership proposant des modèles de comportements inclusifs et des pratiques de prise de décisions, ainsi qu'un effectif engagé, l'Agence continuera de développer une culture organisationnelle plus inclusive. L'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion feront partie intégrante de notre image de marque, ce qui signifie qu'il ne s'agit pas seulement d'une bonne chose à faire, mais plutôt d'une chose que nous devons faire pour créer un milieu de travail respectueux axé sur les gens d'abord.

« La fonction publique doit continuer de chercher des façons de renforcer sa diversité et de créer une culture inclusive qui s'engage envers l'apprentissage, la tolérance et l'excellence. Notre capacité d'attirer les meilleurs talents pour relever des défis, ainsi que de servir d'exemple pour d'autres employeurs est essentielle à notre capacité de servir les Canadiennes et les Canadiens. »

– Rapport Borbey-Mendelsohn

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 2022

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	1 783	3,2	3,6
Personnes en situation de handicap	5 670	10,2	9,8
Minorités visibles	19 369	34,8	22,5
Femmes	32 729	58,9	59,4
Nombre total d'employés	55 587	-	-

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	3 780	124	3,3
Colombie-Britannique	6 586	183	2,8
Manitoba	4 233	318	7,5
Nouveau-Brunswick	1 273	35	2,7
Région de la capitale nationale (RCN)	12 567	277	2,2
Terre-Neuve-et-Labrador	3 225	126	3,9
Nouvelle-Écosse	1 002	69	6,9
Ontario (ne comprend pas la RCN)	12 849	431	3,4
Île-du-Prince-Édouard	1 626	28	1,7
Québec (ne comprend pas la RCN)	7 750	146	1,9
Saskatchewan	695	46	6,6

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	3 780	345	9,1
Colombie-Britannique	6 586	532	8,1
Manitoba	4 233	366	8,6
Nouveau-Brunswick	1 273	168	13,2
Région de la capitale nationale (RCN)	12 567	1 021	8,1
Terre-Neuve-et-Labrador	3 225	531	16,5
Nouvelle-Écosse	1 002	156	15,6
Ontario (ne comprend pas la RCN)	12 849	1 499	11,7
Île-du-Prince-Édouard	1 626	219	13,5
Québec (ne comprend pas la RCN)	7 750	758	9,8
Saskatchewan	695	75	10,8

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	3 780	1 887	49,9
Colombie-Britannique	6 586	3 775	57,3
Manitoba	4 233	1 840	43,5
Nouveau-Brunswick	1 273	138	10,8
Région de la capitale nationale (RCN)	12 567	4 008	31,9
Terre-Neuve-et-Labrador	3 225	319	9,9
Nouvelle-Écosse	1 002	146	14,6
Ontario (ne comprend pas la RCN)	12 849	4 620	36,0
Île-du-Prince-Édouard	1 626	107	6,6
Québec (ne comprend pas la RCN)	7 750	2 323	30,0
Saskatchewan	695	205	29,5

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	3 780	2 262	59,8
Colombie-Britannique	6 586	3 770	57,2
Manitoba	4 233	2 567	60,6
Nouveau-Brunswick	1 273	782	61,4
Région de la capitale nationale (RCN)	12 567	6 786	54,0
Terre-Neuve-et-Labrador	3 225	2 134	66,2
Nouvelle-Écosse	1 002	607	60,6
Ontario (ne comprend pas la RCN)	12 849	7 837	61,0
Île-du-Prince-Édouard	1 626	1 109	68,2
Québec (ne comprend pas la RCN)	7 750	4 470	57,7
Saskatchewan	695	405	58,3

Source de données des tableaux 1.1 à 1.5 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2022.

Remarques : La RCN comprend Ottawa, Gatineau et les environs. Les provinces et les territoires comptant moins de 10 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 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 (CPEME) au 31 mars 2022

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	S	S	2,8
Personnes en situation de handicap	41	9,0	5,0
Minorités visibles	71	15,6	16,4
Femmes	229	50,4	37,1

Source : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2022 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 2022 était de 454. 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.

S 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 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 (CPEME 02)	3 520	6,3	97	2,8	2,7
Professionnels (CPEME 03)	13 770	24,8	214	1,6	1,5
Personnel semi-professionnel et technique (CPEME 04)	163	0,3	S	S	3,6
Surveillants (CPEME 05)	1 390	2,5	99	7,1	4,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPEME 07)	28 903	52,0	1 003	3,5	4,0
Personnel de bureau (CPEME 10)	7 829	14,1	360	4,6	5,9
Travailleurs manuels spécialisés (CPEME 12) et Autre personnel de la vente et des services (CPEME 13)	12	0	S	S	3,2
Nombre total d'employés	55 587	100	1 783	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 (CPEME 02)	3 520	6,3	331	9,4	5,0
Professionnels (CPEME 03)	13 770	24,8	993	7,2	8,9
Personnel semi- professionnel et technique (CPEME 04)	163	0,3	19	11,7	7,6
Surveillants (CPEME 05)	1 390	2,5	292	21	27,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPEME 07)	28 903	52,0	3 194	11,1	10,0
Personnel de bureau (CPEME 10)	7 829	14,1	838	10,7	9,3
Travailleurs manuels spécialisés (CPEME 12) et Autre personnel de la vente et des services (CPEME 13)	12	0	S	S	10,5
Nombre total d'employés	55 587	100	5 670	10,2	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 (CPEME 02)	3 520	6,3	883	25,1	17,6
Professionnels (CPEME 03)	13 770	24,8	5 782	42	32,0
Personnel semi-professionnel et technique (CPEME 04)	163	0,3	53	32,5	26,2
Surveillants (CPEME 05)	1 390	2,5	315	22,7	21,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPEME 07)	28 903	52,0	10 186	35,2	20,5
Personnel de bureau (CPEME 10)	7 829	14,1	2 150	27,5	15,3
Travailleurs manuels spécialisés (CPEME 12) et Autre personnel de la vente et des services (CPEME 13)	12	0	S	S	6,4
Nombre total d'employés	55 587	100	19 369	34,8	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 (CPEME 02)	3 520	6,3	1 820	51,7	39,4
Professionnels (CPEME 03)	13 770	24,8	6 671	48,4	47,1
Personnel semi-professionnel et technique (CPEME 04)	163	0,3	113	69,3	52,5
Surveillants (CPEME 05)	1 390	2,5	896	64,5	55,6
Personnel administratif et de bureau principal (CPEME 07)	28 903	52,0	17 914	62	65,9
Personnel de bureau (CPEME 10)	7 829	14,1	5 315	67,9	68,9
Travailleurs manuels spécialisés (CPEME 12) et Autre personnel de la vente et des services (CPEME 13)	12	0	S	S	45,4
Nombre total d'employés	55 587	100	32 729	58,9	59,4

Source de données des tableaux 2.2 à 2.5 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2022.

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 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.

A3 Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle salariale au 31 mars 2022

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 44 999	563	1,0	31	5,5	1,7
De 45 000 à 49 999	995	2,8	44	4,4	4,2
De 50,000 à 54 999	3 255	8,6	123	3,8	11,0
De 55 000 à 59 999	12 665	31,2	377	3,0	32,1
De 60 000 à 64 999	5 430	40,9	153	2,8	40,6
De 65 000 à 69 999	6 860	53,1	282	4,1	56,4
De 70 000 à 74 999	5 268	62,5	258	4,9	70,8
De 75 000 à 79 999	2 848	67,6	91	3,2	75,8
De 80 000 à 84 999	3 097	73,1	110	3,6	82,0
De 85 000 à 89 999	1 438	75,7	36	2,5	84,0
De 90 000 à 94 999	2 783	80,7	68	2,4	87,8
De 95 000 à 99 999	1 977	84,2	47	2,4	90,4
De 100 000 à 104 999	1 154	86,2	30	2,6	92,1
De 105 000 à 109 999	1 528	89,0	36	2,4	94,1
De 110 000 à 114 999	1 513	91,7	20	1,3	95,2
De 115 000 à 119 999	755	93,0	16	2,1	96,1
120 000 et plus	3 912	100	70	1,8	100
Total	56 041	.	1 792	3,2	.

Tableau 3.2 Répartition des personnes en situation de handicap selon l'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 44 999	563	1,0	51	9,1	0,9
De 45 000 à 49 999	995	2,8	114	11,5	2,9
De 50,000 à 54 999	3 255	8,6	296	9,1	8,1
De 55 000 à 59 999	12 665	31,2	1 128	8,9	27,8
De 60 000 à 64 999	5 430	40,9	481	8,9	36,2
De 65 000 à 69 999	6 860	53,1	888	12,9	51,8
De 70 000 à 74 999	5 268	62,5	731	13,9	64,6
De 75 000 à 79 999	2 848	67,6	297	10,4	69,8
De 80 000 à 84 999	3 097	73,1	367	11,9	76,2
De 85 000 à 89 999	1 438	75,7	138	9,6	78,6
De 90 000 à 94 999	2 783	80,7	316	11,4	84,2
De 95 000 à 99 999	1 977	84,2	195	9,9	87,6
De 100 000 à 104 999	1 154	86,2	114	9,9	89,6
De 105 000 à 109 999	1 528	89,0	134	8,8	91,9
De 110 000 à 114 999	1 513	91,7	104	6,9	93,7
De 115 000 à 119 999	755	93,0	61	8,1	94,8
120 000 et plus	3 912	100	296	7,6	100
Total	56 041	.	5 711	10,2	.

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 44 999	563	1,0	103	18,3	0,5
De 45 000 à 49 999	995	2,8	207	20,8	1,6
De 50,000 à 54 999	3 255	8,6	1 014	31,2	6,8
De 55 000 à 59 999	12 665	31,2	4 885	38,6	31,9
De 60 000 à 64 999	5 430	40,9	2 296	42,3	43,8
De 65 000 à 69 999	6 860	53,1	2 214	32,3	55,1
De 70 000 à 74 999	5 268	62,5	1 628	30,9	63,5
De 75 000 à 79 999	2 848	67,6	1 094	38,4	69,1
De 80 000 à 84 999	3 097	73,1	1 082	34,9	74,7
De 85 000 à 89 999	1 438	75,7	578	40,2	77,7
De 90 000 à 94 999	2 783	80,7	986	35,4	82,8
De 95 000 à 99 999	1 977	84,2	537	27,2	85,5
De 100 000 à 104 999	1 154	86,2	407	35,3	87,6
De 105 000 à 109 999	1 528	89,0	621	40,6	90,8
De 110 000 à 114 999	1 513	91,7	502	33,2	93,4
De 115 000 à 119 999	755	93,0	258	34,2	94,7
120 000 et plus	3 912	100	1 028	26,3	100
Total	56 041	-	19 440	34,7	-

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 44 999	563	1,0	388	68,9	1,2
De 45 000 à 49 999	995	2,8	673	67,6	3,2
De 50,000 à 54 999	3 255	8,6	2 076	63,8	9,5
De 55 000 à 59 999	12 665	31,2	7 856	62,0	33,4
De 60 000 à 64 999	5 430	40,9	3 157	58,1	42,9
De 65 000 à 69 999	6 860	53,1	4 273	62,3	55,9
De 70 000 à 74 999	5 268	62,5	3 287	62,4	65,9
De 75 000 à 79 999	2 848	67,6	1 526	53,6	70,5
De 80 000 à 84 999	3 097	73,1	1 783	57,6	75,9
De 85 000 à 89 999	1 438	75,7	841	58,5	78,5
De 90 000 à 94 999	2 783	80,7	1 408	50,6	82,7
De 95 000 à 99 999	1 977	84,2	1 189	60,1	86,3
De 100 000 à 104 999	1 154	86,2	680	58,9	88,4
De 105 000 à 109 999	1 528	89,0	776	50,8	90,8
De 110 000 à 114 999	1 513	91,7	669	44,2	92,8
De 115 000 à 119 999	755	93	424	56,2	94,1
120 000 et plus	3 912	100	1 952	49,9	100
Total	56 041	-	32 958	58,8	-

Source de données des tableaux 3.1 à 3.4 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2022.

Remarques : La colonne « % » correspond à la part du groupe désigné de chaque échelle salariale. Par exemple, 63,8 % 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, 9,5 % de toutes les femmes gagnaient moins de 55 000 \$ au 31 mars 2022. Les totaux comprennent le groupe de la direction (groupes EX et DM).

A4 Répartition des employés par groupe désigné et par groupe d'âge au 31 mars 2022

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 24 ans	2 356	68	2,9	181	7,7	815	34,6	1 278	54,2
De 25 à 29 ans	6 428	191	3,0	480	7,5	2 647	41,2	3 457	53,8
De 30 à 34 ans	7 008	188	2,7	580	8,3	2 962	42,3	3 905	55,7
De 35 à 39 ans	7 600	241	3,2	679	8,9	3 235	42,6	4 454	58,6
De 40 à 44 ans	7 670	269	3,5	780	10,2	2 865	37,4	4 581	59,7
De 45 à 49 ans	7 114	225	3,2	816	11,5	2 407	33,8	4 348	61,1
De 50 à 54 ans	6 940	271	3,9	820	11,8	1 931	27,8	4 404	63,5
De 55 à 59 ans	6 160	201	3,3	749	12,2	1 403	22,8	3 789	61,5
De 60 à 64 ans	3 361	100	3,0	437	13,0	763	22,7	2 009	59,8
De 65 ans et plus	1 404	38	2,7	189	13,5	412	29,3	733	52,2
Total	56 041	1 792	3,2	5 711	10,2	19 440	34,7	32 958	58,8

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)	43,4	43,9	45,5	41,3	43,8

Source de données des tableaux 4.1 à 4.2 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2022.

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

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 à 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*	10 665	197	1,8	593	5,6	4 201	39,4	6 121	57,4
Cessation d'emploi*	5 770	212	3,7	534	9,3	1 342	23,3	3 408	59,1
Promotion*	6 291	191	3,0	662	10,5	2 648	42,1	3 757	59,7

Source des données : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Remarque : La représentation à l'Agence inclut les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Elle comprend le groupe de la direction (groupes EX 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 échantillon différent de données.

Annexe B : Événements commémoratifs 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 les événements reconnus et célébrés 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
- ▶ Journée nationale des peuples autochtones
- ▶ Journée du chandail orange
- ▶ Semaine de l'égalité des sexes
- ▶ Mois de l'histoire des femmes
- ▶ Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- ▶ Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap
- ▶ 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
- ▶ Mois de l'histoire des Noirs
- ▶ Les Rendez-vous de la Francophonie
- ▶ Journée internationale de la Francophonie
- ▶ Journée de la langue anglaise
- ▶ Semaine nationale de l'accessibilité
- ▶ Saison de la Fierté
- ▶ Journée de la dualité linguistique

Annexe C : Notes techniques

1. Période visée

Le présent rapport porte sur l'exercice s'étendant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

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 2021 à 2025 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 2022 incluses dans le présent rapport indiquent les progrès réalisés par l'Agence au cours de la troisième 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 2022.

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

Mesure de dotation en vue d'embaucher un employé (permanent ou nommé pour une période déterminée de trois mois ou plus) à 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 Loi sur l'EME, 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

La disponibilité sur le marché du travail des employés de l'Agence comprend la répartition des personnes 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 les données pour 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 nos fils 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 ON K1A 0L5.

The English version of this publication is Employment Equity, Diversity and Inclusion at the Canada Revenue Agency – Annual Report 2021-2022