



# Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023



Le 25 août 2023

## Autorisation de reproduction

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

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, faire parvenir un courriel à : [info@cer-rec.gc.ca](mailto:info@cer-rec.gc.ca).

## Permission to Reproduce

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

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

© 2022 Sa Majesté le Roi du Chef du Canada représenté par la Régie de l'énergie du Canada

PDF  
Cat n°. NE2-29E-PDF  
ISSN 2563-7096

Le titre est publié séparément dans les deux langues officielles.

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

Télécopieur : 403-292-5576

Courriel : [publications@cer-rec.gc.ca](mailto:publications@cer-rec.gc.ca)  
[www.rec-cer.gc.ca](http://www.rec-cer.gc.ca)

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

Imprimé au Canada

© His Majesty the King in Right of Canada  
as represented by the Canada Energy  
Regulator 2022

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

This title is published separately in both official languages.

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

Fax: 403-292-5576

Email: [publications@cer-rec.gc.ca](mailto:publications@cer-rec.gc.ca)  
[www.rec-cer.gc.ca](http://www.rec-cer.gc.ca)

This publication is available upon request in multiple formats.

Printed in Canada

## Table des matières

<b>Résumé – Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023 .....</b>	<b>4</b>
<b>Équité en matière d'emploi et rapports.....</b>	<b>8</b>
<b>Initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion .....</b>	<b>11</b>
<b>Modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique .....</b>	<b>17</b>
<b>Analyse de l'effectif.....</b>	<b>19</b>
<b>Représentation globale.....</b>	<b>21</b>
<b>Améliorer l'équité en matière d'emploi à la Régie de l'énergie du Canada – Résumé, constatations et recommandations .....</b>	<b>29</b>
<b>Représentation selon le groupe désigné – Embauches, promotions et départs .....</b>	<b>30</b>
<b>Rémunération selon le groupe désigné .....</b>	<b>31</b>
<b>Consultation des employés .....</b>	<b>33</b>
<b>Conclusion et prochaines étapes .....</b>	<b>35</b>
<b>Références .....</b>	<b>37</b>
<b>Annexe A – Plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.....</b>	<b>38</b>
<b>Annexe B – Objectifs d'équité en matière d'emploi pour la période 2023-2025 .....</b>	<b>52</b>

## Résumé – Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023

### Introduction

Le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* de la Régie de l'énergie du Canada pour l'exercice 2022-2023 vise à évaluer l'engagement de l'organisation à promouvoir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Il met en lumière les efforts déployés par la Régie pour créer un milieu de travail juste et inclusif où tous les employés ont des possibilités équitables de croissance et d'avancement. Le rapport vise à donner un aperçu des progrès réalisés par l'organisation, des défis à relever et des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi, en évaluant l'efficacité des politiques, programmes et pratiques existants et en cernant les points à améliorer. Il se rapporte à l'exercice 2022-2023 et comprend une analyse de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, des données sur l'effectif, du recrutement, des promotions, des départs et de la rémunération.

### Progrès réalisés en matière de représentation des groupes désignés au sein de l'effectif

Durant l'exercice 2022-2023, la Régie a fait des progrès notables sur le plan de la promotion de l'équité en matière d'emploi au sein de son effectif grâce à la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, une initiative interne clé. À l'heure actuelle, 75 % des tâches décrites dans le plan de mise en œuvre ont été réalisées, ce qui démontre l'engagement de l'organisation à favoriser un sentiment d'appartenance pour tous les employés. Cependant, des efforts continus sont nécessaires pour éliminer les obstacles systémiques et les iniquités auxquels font face les employés d'origines diverses. Le rapport d'étape sur la feuille de route sur la diversité et l'appartenance fait le point sur l'exécution des 86 tâches répertoriées, classées sous des thèmes comme le traitement de l'inconduite, le soutien à l'avancement et la diversification du recrutement. L'objectif est d'élaborer et de mettre en œuvre des processus permettant de combler les lacunes et de faire connaître les pratiques actuelles, ce qui exige la mise en place de formations, d'outils, de lignes directrices et de mesures de soutien pour faire évoluer les attitudes et les comportements du personnel et des dirigeants.

L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (« SGIEMT »), qui utilise toujours les données du Recensement de 2016. L'analyse met en évidence une forte représentation selon le genre, les femmes représentant 66,0 % de l'effectif, ce qui excède l'estimation liée au marché du travail externe de 46,2 %. La représentation des Autochtones est tout aussi digne de mention et s'établit à 4,3 %, dépassant l'estimation liée au marché du travail externe de 2,6 %. Ces réalisations témoignent de l'engagement inébranlable de l'organisation à favoriser la diversité des genres et les Autochtones.

Cependant, des défis demeurent en ce qui concerne la représentation des minorités visibles, les données récentes émanant des déclarations volontaires révélant une représentation de 20,0 % (ce qui est inférieur à l'estimation liée au marché du travail externe de 23,3 %). Cela se traduit actuellement par un écart de représentation de 19 personnes membres de minorités visibles à la Régie. De plus, la représentation des personnes handicapées s'établit à 6,0 % (en deçà de l'estimation liée au marché du travail externe de 8,7 %), contribuant à l'écart global de 16 personnes handicapées à la Régie. Afin de renforcer l'inclusivité, la Régie est prête à mettre en place des stratégies ciblées pour corriger la sous-représentation. Ces stratégies favoriseront

l'établissement d'un effectif plus diversifié qui reflète l'éventail de talents disponibles sur le marché du travail.

### Résumé des principales initiatives appuyant l'équité en matière d'emploi

- **Feuille de route sur la diversité et l'appartenance** – Cette initiative est axée sur le traitement de l'inconduite, le soutien à l'avancement et la diversification du recrutement. Elle vise à créer une culture organisationnelle qui valorise la diversité et l'inclusivité.
- **Stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones** – La stratégie, qui vise à accroître la représentation des Autochtones au sein de l'effectif, est axée sur le recrutement, les préjugés, la discrimination, les compétences culturelles, la formation, la gestion des talents et la mobilisation des employés. La Régie reconnaît la nécessité de créer un environnement positif qui favorise l'établissement de relations constructives avec les employés autochtones.
- **Plan sur l'accessibilité** – Élaboré conformément à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), le plan vise à améliorer l'inclusivité et l'accessibilité pour les personnes handicapées en évaluant les initiatives en cours et prévues. Il s'harmonise avec la priorité stratégique de la Régie consistant à accroître la confiance en tant qu'organisme de réglementation et employeur de choix.
- **Projet pilote de milieu de travail hybride** – Le modèle de milieu de travail hybride, qui combine travail à distance et travail sur place, favorise l'accessibilité, la conciliation travail-vie personnelle, l'embauche et le maintien en poste de personnes talentueuses, ainsi que la mobilisation et la productivité des employés. Cette initiative s'harmonise avec les objectifs d'équité en matière d'emploi en favorisant un milieu de travail inclusif et flexible.

### Mises à jour du plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

La Régie a intégré des initiatives clés, comme la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones, le plan sur l'accessibilité et le projet pilote de milieu de travail hybride au plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion pour 2021-2024. Ces mises à jour renforcent l'engagement de la Régie envers l'amélioration continue et font en sorte que l'équité en matière d'emploi demeure une priorité stratégique au sein de l'organisation.

### Priorités à venir

- **Évaluation de la culture améliorée et plan stratégique sur la main-d'œuvre** – La Régie effectue une évaluation de la culture pour définir la culture organisationnelle souhaitée et contribuer à l'établissement d'un milieu de travail plus inclusif et avant-gardiste. L'élaboration d'un plan stratégique sur la main-d'œuvre appuiera davantage ces efforts.
- **Mise en œuvre de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones** – La Régie a comme objectif d'accroître la représentation des Autochtones au sein de son effectif et de favoriser l'établissement

d'un environnement positif où les employés autochtones se sentent les bienvenus et valorisés.

- **Surveillance et mesure des progrès** – La Régie continuera de surveiller les progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi, évaluant régulièrement l'efficacité des initiatives et adaptant ses stratégies, au besoin.
- **Accent mis sur la responsabilisation et la transparence** – La Régie demeure déterminée à faire preuve de transparence dans ses efforts pour améliorer l'équité en matière d'emploi, et des rôles et responsabilités précis sont attribués aux cadres supérieurs pour appuyer les initiatives en matière d'équité.

## Conclusion

Le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023* démontre l'engagement de la Régie à favoriser un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable. Grâce à des initiatives clés comme la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones, le plan sur l'accessibilité et le projet pilote de milieu de travail hybride, la Régie continue de progresser au chapitre de la promotion de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, de l'élimination des obstacles et du développement d'une culture d'inclusion. À mesure qu'elle progresse, l'organisation maintient son engagement à remplir son mandat et à contribuer à la réussite du secteur énergétique du Canada grâce à un cadre de réglementation équitable et novateur.

**Nombre total  
d'employés à la Régie** **586** [+30]

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



La représentation de **2** des **4** groupes désignés surpasse la disponibilité dans la population active

	Représentation	Disponibilité dans la population active
<b>Femmes</b>	64,3 % [+1 8 %]	✓ 27,6 %
<b>Autochtones</b>	7,1 % [+0 9 %]	✓ 3,2 %
<b>Personnes handicapées</b>	0 0 % [no change]	✗ 5,0 %
<b>Minorités visibles</b>	7,1 % [+0 9]	✗ 11,5 %

Note : Les chiffres entre crochets illustrent le changement depuis 2021-2022.

La représentation de **2** des **4** groupes désignés surpasse la disponibilité dans la population active

Représentation globale des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à la Régie

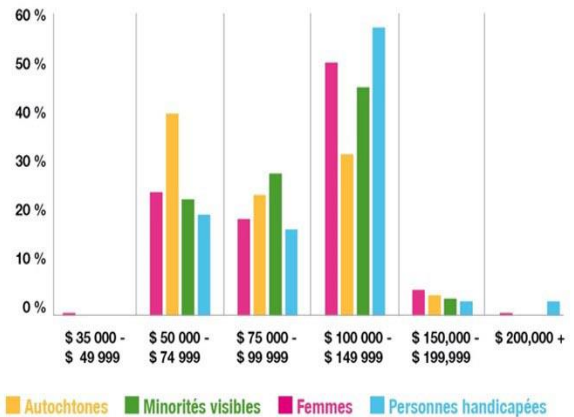
	Représentation	WFA
<b>Femmes</b>	66 % [+0,5 %]	✓ 46,2 %
<b>Autochtones</b>	4,3 % [+0,7 %]	✓ 2,6 %
<b>Personnes handicapées</b>	6,0 % [+2,7]	✗ 8,7 %
<b>Minorités visibles</b>	20,0 % [+7,8 %]	✗ 23,3%

Ces statistiques sont établies au 31 mars 2023



## Répartition salariale

### Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale



\*L'information a été supprimée lorsque le nombre était faible (1 à 5). De plus, pour éviter la divulgation par recoupements, d'autres points de données peuvent aussi être supprimés.

### Représentation des groupes désignés dans les nouvelles embauches, les promotions et les départs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
<b>Embauches</b>	63,8 % [-3,8 %]	6,4 % [+6,4 %]	2,1 % [+2,1 %]	21,3 % [+18,6 %]
<b>Promotions</b>	51,9 % [-19,5 %]	0,0 % [-4,8 %]	7,4 % [+7,4 %]	25,9 % [+11,6 %]
<b>Départs</b>	50,0 % [+11,5 %]	6,3 % [+6,3 %]	0,00 % [no change]	12,5 % [+4,8 %]

## Équité en matière d'emploi et rapports

### Cadre juridique et réglementaire

est tenue de produire un rapport annuel sur les progrès réalisés quant à la constitution d'un effectif représentatif. Cette exigence législative fait en sorte que la Régie favorise activement l'équité en matière d'emploi et s'efforce de créer un milieu de travail diversifié et inclusif. En plus de celles de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Régie respecte les exigences de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) et de la [Charte canadienne des droits et libertés](#). L'organisation se conforme à ces cadres juridiques et réglementaires pour assurer l'application de pratiques d'emploi justes et équitables.

### Importance des rapports sur l'équité en matière d'emploi

La Régie reconnaît que les rapports sur l'équité en matière d'emploi sont un outil essentiel pour évaluer et surveiller les progrès réalisés quant à la constitution d'un effectif représentatif. Le présent rapport fait une analyse exhaustive des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Il présente une analyse de l'effectif fondée sur ces groupes, en mettant l'accent sur les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, la région géographique et l'échelle salariale. De plus, le rapport examine la proportion de membres des groupes désignés visés par une embauche, une promotion et une cessation d'emploi.

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

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

1. Au-delà des exigences légales, l'engagement de la Régie à l'égard de l'équité en matière d'emploi s'harmonise avec les objectifs généraux énoncés dans la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#), l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), les appels à l'action de la [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#) et le [Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+](#), qui intègrent tous l'[analyse comparative entre les sexes plus](#) (« ACS Plus »). Cette approche inclusive tient compte des facteurs identitaires croisés de divers groupes pour élaborer, exécuter et évaluer les initiatives plus efficacement.
2. En appliquant ces politiques et stratégies, la Régie vise à s'assurer de créer un milieu de travail exempt de discrimination et de s'attaquer aux désavantages subis par les membres des groupes désignés.



Le principe fondamental de l'équité en matière d'emploi, tel qu'il est défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, consiste à embaucher et à promouvoir des personnes en fonction des compétences et des qualités requises pour l'emploi dans le cadre d'un processus de sélection juste et inclusif. La Régie insiste sur l'importance d'inclure des membres des groupes désignés dans le bassin de candidats afin que tous aient des possibilités égales d'emploi ou d'avancement.

En conclusion, les rapports sur l'équité en matière d'emploi sont un aspect fondamental de l'engagement de la Régie à créer un effectif représentatif et inclusif. En se conformant aux exigences légales, en analysant les données sur l'effectif, en mettant en œuvre des initiatives et en favorisant l'équité dans le processus de sélection, la Régie s'efforce d'offrir un milieu de travail équitable où tous les employés ont des possibilités égales de croissance et de réussite.

### **Plan d'équité en matière d'emploi**

Le plan d'équité en matière d'emploi de la Régie joue un rôle essentiel dans la promotion d'un effectif diversifié, inclusif et équitable. Le plan décrit les engagements, les buts, les cibles et les stratégies de la Régie pour améliorer la représentation au sein de l'organisation dans l'ensemble des catégories et niveaux professionnels.

### **Aperçu du plan d'équité en matière d'emploi de la Régie**

Le plan d'équité en matière d'emploi de la Régie est élaboré conformément aux exigences énoncées à l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce plan triennal sert de feuille de route pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi. Il traite de la nécessité d'accroître la représentation dans des secteurs précis de l'organisation, comme les catégories et les niveaux professionnels, afin d'assurer l'équité et l'inclusivité.

### **Buts et cibles pour 2022-2023**

Le plan d'équité en matière d'emploi établit les buts et les cibles précis que la Régie tentera d'atteindre au cours de la prochaine année. Ces objectifs cadrent avec l'engagement de l'organisation à créer un effectif représentatif et à promouvoir l'équité en matière d'emploi. Les buts peuvent être axés sur les secteurs présentant des lacunes sur le plan de l'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles qui contribuent à la représentation dans d'autres parties de l'organisation (annexes A et B).

### **Stratégies et initiatives mises en place pour atteindre l'équité en matière d'emploi**

Le plan d'équité en matière d'emploi comprend des stratégies et des initiatives conçues pour promouvoir l'équité en matière d'emploi à la Régie. Ces stratégies visent à créer un milieu de travail inclusif, diversifié et respectueux. Le plan comprend des mesures comme des initiatives ciblées de recrutement et de maintien en poste, des programmes de formation pour accroître la sensibilisation à la diversité, des possibilités de mentorat et un soutien à l'avancement professionnel. Ces initiatives visent à assurer l'égalité des chances pour tous les employés, peu importe leurs origines ou leur identité.

## **Respect de la loi**

Le plan d'équité en matière d'emploi met en évidence l'engagement de la Régie à respecter les lois pertinentes, dont la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il prévoit la production de rapports sur les activités entreprises pour respecter les obligations légales et favorise l'établissement d'un milieu de travail exempt de discrimination. Cet engagement soutient les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion, en favorisant un environnement qui est à la fois équitable et positif. Avec la mise en œuvre du plan, la Régie démontre son engagement résolu à bâtir un effectif qui reflète la diversité de la société canadienne. Le plan s'attaque de façon proactive aux disparités et aux obstacles au sein de l'organisation, favorisant l'inclusivité et l'équité. En établissant des cibles, des stratégies et des objectifs clairs, la Régie fait progresser activement l'équité en matière d'emploi et favorise un milieu de travail positif pour tous les employés. Le présent rapport sur l'équité en matière d'emploi résume les faits constatés au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023.

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

### Importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

L'équité, la diversité et l'inclusion (« EDI ») sont des principes fondamentaux qui contribuent à la création d'un milieu de travail équitable, respectueux et novateur. Il est important pour la Régie de l'énergie du Canada de respecter l'EDI, car elles favorisent l'établissement d'un environnement où les employés se sentent valorisés et respectés, et peuvent faire part de leur point de vue et mettre à profit leur expérience. En accordant la priorité à l'EDI, la Régie reconnaît l'importance de la représentation, de l'égalité des possibilités et de l'élimination des obstacles auxquels font face les employés faisant partie des groupes désignés. Les initiatives en matière d'EDI s'harmonisent avec les obligations légales et améliorent le rendement organisationnel, le bien-être des employés et la confiance des parties prenantes.

### Aperçu des initiatives en matière d'EDI de la Régie

La Régie a intégré l'EDI à ses [priorités stratégiques](#), en particulier celles qui s'inscrivent dans le contexte de la [confiance](#) et de la [Réconciliation](#). Le [conseil d'administration](#) et le [comité consultatif](#) autochtone jouent un rôle clé dans l'orientation et la surveillance des initiatives visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

### Réussites et défis

La Régie a fait des progrès dans la création d'un effectif représentatif, la représentation des femmes et des Autochtones étant égale ou supérieure à la disponibilité dans la population active. Cependant, il existe encore des écarts pour les femmes dans certaines catégories professionnelles et de manière générale, tandis que les minorités visibles et les personnes handicapées demeurent sous-représentées. Ces résultats soulignent la nécessité de déployer des efforts soutenus et de continuer de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion. La Régie a réalisé certains progrès dans la création d'un effectif représentatif, la représentation des femmes et des Autochtones étant égale ou supérieure à la disponibilité dans la population active. Cependant, il existe encore des écarts pour les femmes dans certaines catégories professionnelles, tandis que les minorités visibles et les personnes handicapées demeurent sous-représentées de manière générale. Ces constatations mettent en lumière la nécessité de déployer des efforts constants et de continuer de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion.

#### a) Prévention et résolution des inconduites

- Mise en œuvre de la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, qui comprend une formation obligatoire et un outil de signalement anonyme.
- Présentation des services d'ombudsman relevant directement du président-directeur général.
- Modules de formation sur les relations de travail et projet de refonte complète des politiques.

## **b) Recrutement, avancement et culture organisationnelle**

### **1. Participation au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque**

- La Régie participe activement au [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) du gouvernement du Canada afin de créer des occasions de perfectionnement pour les futurs dirigeants faisant partie de groupes en quête d'équité.
- Dans le cadre de ce programme, la Régie s'est engagée à favoriser et à soutenir la croissance d'un effectif diversifié talentueux au sein de l'organisation.
- La Régie a d'ailleurs nommé l'un des participants de la première cohorte du programme de perfectionnement en leadership Mosaïque (2021-2022) au poste de directeur au sein du secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation.
- La participation de la Régie au programme témoigne de son engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, de l'épanouissement des employés issus de la diversité et de la promotion d'un environnement inclusif.
- La Régie participe à des initiatives comme Mosaïque afin de créer un environnement positif, de favoriser le talent des groupes en quête d'équité et de promouvoir la croissance professionnelle.

### **2. Autres initiatives liées au recrutement, à l'avancement et à la culture organisationnelle**

- Recours accru au [Programme fédéral d'expérience de travail étudiant](#) et aux programmes [Occasion d'emploi pour étudiants en situation de handicap](#) et [Occasion d'emploi pour étudiants autochtones](#) pour le recrutement de membres des groupes en quête d'équité.
- Élaboration et mise en œuvre du plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024 comportant des objectifs quantitatifs.
- Tenue d'ateliers sur les préjugés inconscients, offre de formation sur les pratiques d'embauche inclusives et promotion d'initiatives de participation des employés.
- Tenue d'une cérémonie de reconnaissance et de récompense inclusive, organisation d'ateliers sur la promotion de l'équité raciale et du leadership inclusif, et intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus (« ACS Plus ») à la planification.

### **3. Mesures de soutien et outils adaptés**

- Services tenant compte de la culture et des traumatismes par l'entremise du programme d'aide aux employés et à leur famille.
- Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée pour soutenir les employés handicapés.

- Services de tiers appuyant les processus liés à l'obligation d'adaptation et examen des politiques connexes.
- Applications Web conviviales pour les ententes liées au milieu de travail hybride.
- Plans de mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Ces initiatives démontrent l'engagement de la Régie à créer un milieu de travail inclusif et accessible qui valorise la diversité, élimine les obstacles et favorise l'égalité des possibilités. En intégrant de façon proactive l'EDI à ses activités, la Régie vise à favoriser une culture qui encourage la collaboration, l'innovation et la réalisation du plein potentiel des employés. Malgré les défis à relever, la Régie demeure déterminée à s'améliorer continuellement et à veiller à ce que les principes de l'EDI soient pris en compte dans l'ensemble de l'organisation.

### c) Comprendre l'effectif grâce à la déclaration volontaire

La déclaration volontaire constitue une méthode efficace pour mesurer les progrès des initiatives en matière d'EDI et mettre en place les ressources nécessaires. En encourageant les employés à communiquer leurs données démographiques, il est possible de cerner les obstacles à l'emploi, à l'avancement, au maintien en poste, à l'engagement et à l'inclusion. De plus, la déclaration volontaire permet à la Régie d'affecter des ressources, de former des groupes-ressources d'employés, de rajuster les avantages, de s'attaquer aux préjugés et d'améliorer les programmes de recrutement et de promotion ciblés. Les renseignements recueillis auprès des employés sont confidentiels et protégés en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Seulement quelques membres du personnel ont accès à l'information recueillie et les données sont compilées puis communiquées au niveau du groupe.

La déclaration volontaire permet de produire des rapports plus exacts et d'éclairer la prise de décisions, en plus d'aider l'organisation à concevoir des programmes et politiques efficaces au profit de son effectif. Elle permet aussi de faire connaître aux employés les possibilités et les initiatives adaptées à leurs besoins dans le milieu de travail.

#### • Reconnaître le besoin d'amélioration

Le formulaire de déclaration volontaire dans MesRHGC utilise toujours un langage désuet tiré de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) pour faire référence aux Autochtones (dans sa version anglaise uniquement) et offre une définition étroite du terme « personnes handicapées ». Le Conseil du Trésor travaille à la mise en place d'un nouveau formulaire de déclaration volontaire élargi et universel pour répondre à ces préoccupations en vue des prochaines campagnes.

#### • Campagne de déclaration volontaire de la Régie et progrès réalisés

En mars 2023, la Régie de l'énergie du Canada a mené une campagne de déclaration volontaire pour avoir un meilleur portrait de son effectif. Grâce à cette campagne, la Régie a réussi à réduire les écarts pour tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, comme le montre l'annexe B.

La [déclaration volontaire](#) joue un rôle essentiel dans le façonnement de nos initiatives en matière d'EDI, en favorisant l'inclusivité et en assurant l'égalité des possibilités pour tous les employés. Elle nous permet de prendre des décisions éclairées, de promouvoir des pratiques équitables et de bâtir un effectif solidaire et diversifié.

**d) Engagement de la haute direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion**

• **Rôles et responsabilités des cadres supérieurs dans la promotion de l'EDI**

À la Régie de l'énergie du Canada, le premier vice-président du personnel, de l'innovation et des résultats est responsable des initiatives en matière d'EDI. Ce cadre supérieur est responsable du recrutement et de la mise sur pied d'une équipe spécialisée chargée de mettre en œuvre la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, qui décrit l'approche adoptée par la Régie et les activités menées par celle-ci pour lutter contre le racisme systémique et la discrimination. Il incombe à cette équipe de veiller à l'affectation des ressources nécessaires pour appuyer la mise en œuvre des initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

• **Engagement de la direction à promouvoir l'équité en matière d'emploi et l'inclusion**

L'engagement des membres du conseil d'administration et de la haute direction de la Régie à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de l'inclusion est clairement démontré par le lancement de l'initiative sur la diversité et l'appartenance. Conformément à l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#) du greffier, la Régie a entrepris ce travail fondamental. Son objectif premier est de combattre le racisme systémique et la discrimination en prenant des mesures précises et mesurables. La feuille de route sur la diversité et l'appartenance décrit les domaines ciblés, notamment le traitement de l'inconduite, le soutien à l'avancement professionnel et la diversification du recrutement pour refléter la diversité de la population canadienne. Ces initiatives s'harmonisent parfaitement avec les objectifs de transformation énoncés dans le [plan stratégique de la Régie](#), favorisant collectivement un changement volontaire et durable.

• **Stratégies pour accroître la diversité au sein de la direction**

Consciente de l'influence de la haute direction sur la culture organisationnelle, la Régie s'efforce d'accroître la diversité dans les échelons supérieurs. Une des stratégies adoptées par l'organisation est la participation au [programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#), qui est fondé sur le programme de la fonction publique fédérale en matière de diversité et d'inclusion. Grâce à ce programme, la Régie a nommé un employé autochtone à un poste de direction, contribuant ainsi à l'accroissement de la représentation et à la diversification des points de vue aux échelons supérieurs. Une autre stratégie a été la création d'un poste de direction de spécialiste en chef de la Réconciliation, qui a été doté en septembre 2022 par une personne qui s'est jointe à l'équipe de la haute direction pour une période indéterminée.

• **Défis et progrès**

La diversification au sein de la haute direction pose des défis pour la Régie en raison de sa petite taille et des possibilités limitées d'avancement à ce niveau. Cependant, l'organisation s'est engagée à créer un nombre raisonnable de postes de cadres intermédiaires pour soutenir le renforcement des capacités internes. Cette stratégie vise à combler les écarts en matière de représentation à la haute direction à mesure que des postes sont disponibles, à favoriser une plus grande représentation et à promouvoir l'inclusivité.

Les efforts de diversification aux échelons supérieurs de la Régie s'inscrivent dans le travail de promotion d'un milieu de travail inclusif et s'harmonisent avec l'objectif du gouvernement du Canada de créer une fonction publique fédérale plus diversifiée et représentative. Ces initiatives

contribuent au virage culturel vers une plus grande équité, diversité et inclusion au sein de l'organisation.

#### e) Mobilisation et sensibilisation

L'équipe de la diversité et de l'appartenance de la Régie a mené activement diverses activités de mobilisation et de sensibilisation visant à promouvoir l'EDI au sein de l'organisation. Ces activités visent à favoriser un sentiment d'appartenance, à sensibiliser les employés aux questions liées à l'EDI et à encourager leur participation.

#### Initiatives de mobilisation des employés

À la Régie, les initiatives de mobilisation des employés jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une culture d'EDI au sein de l'organisation. Ces initiatives visent à favoriser la participation active des employés aux activités liées à l'EDI et à créer un sentiment d'appartenance. Voici les principales initiatives en ce sens.

- Groupes-ressources d'employés** – Ces groupes offrent aux employés une tribune qui leur permet de communiquer, de partager leurs expériences et de proposer des solutions en matière d'EDI. Ils favorisent la mobilisation des employés en créant un sentiment d'appartenance et en facilitant le soutien par les pairs. Ils aident également les employés à se sentir valorisés et à contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation en matière d'EDI. Ces groupes offrent également aux employés une tribune qui leur permet de communiquer, de partager leurs expériences et de proposer des solutions en matière d'EDI. Le réseau des employés noirs, le réseau sur l'équité (fusion du comité des personnes handicapées et du réseau 2ELGBTQI+), le cercle des employés autochtones, la communauté de pratique du leadership des femmes et le comité de la santé mentale sont des exemples de groupes-ressources d'employés.
- Occasions de collaborer et de formuler des commentaires** – La Régie encourage les employés à participer activement aux initiatives en matière d'EDI en leur offrant des occasions de collaboration et en sollicitant leurs commentaires. Cela peut se faire par l'entremise de groupes de discussion, d'assemblées générales ou de boîtes à suggestions. En faisant participer les employés aux processus décisionnels et en valorisant leurs points de vue, l'organisation favorise un sentiment d'appartenance et l'engagement. L'équipe de la diversité et de l'appartenance a également organisé plusieurs séances café Chez-soi à l'occasion desquelles les employés se réunissent pour apprendre et discuter des progrès réalisés quant à la mise en œuvre de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance. Durant ces séances, l'équipe a fait part des progrès réalisés à l'égard des trois principales priorités de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, soit traiter l'inconduite, soutenir l'avancement et diversifier le recrutement.
- Sondages auprès des employés** – Des sondages (sondages auprès des fonctionnaires fédéraux, sondages éclair et sondages sur le projet pilote de milieu de travail hybride) sont réalisés régulièrement pour évaluer les perceptions et les expériences des employés en ce qui a trait à leur travail à la Régie. Ces sondages fournissent des renseignements utiles sur les progrès de l'organisation, cernent les points à améliorer et permettent aux employés de communiquer leurs préoccupations et suggestions. En écoutant les commentaires des

employés, la Régie démontre son engagement envers la mobilisation et crée des occasions de dialogue et d'amélioration.

#### **f) Programmes de sensibilisation et de formation sur l'EDI**

Les programmes de formation et de sensibilisation sont essentiels pour promouvoir l'EDI, encourager les comportements inclusifs et favoriser une culture de respect et d'acceptation en milieu de travail. La Régie priorise la mise en œuvre de diverses initiatives de formation et de sensibilisation afin de doter les employés des outils nécessaires pour contribuer activement à un environnement diversifié et inclusif. En voici des exemples.

- **Ateliers sur la diversité et l'inclusion** – La Régie organise des ateliers sur des sujets clés liés à l'EDI, notamment les préjugés inconscients, les compétences culturelles et le leadership inclusif. Ces ateliers donnent aux employés l'occasion d'apprendre, de réfléchir et de participer à des discussions qui remettent en question les préjugés et font la promotion de pratiques inclusives. En accroissant la sensibilisation et la compréhension, ces ateliers contribuent à une culture organisationnelle plus inclusive.
- **Modules d'apprentissage en ligne** – Il est possible d'accéder à une gamme de modules d'apprentissage en ligne par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada et de la plateforme d'apprentissage et de perfectionnement Halogen de la Régie. Ces modules portent sur un large éventail de sujets liés à l'EDI. Les employés peuvent les suivre à leur rythme afin d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences en la matière. Grâce à des ressources accessibles, les employés peuvent acquérir une compréhension approfondie de l'EDI.
- **Campagnes de sensibilisation** – Afin de mieux faire connaître les importants enjeux liés à l'EDI et les célébrations, des campagnes de sensibilisation sont menées au moyen de divers canaux de communication, comme des affiches, des courriels, l'iWeb et les médias sociaux. Ces campagnes visent à encourager le dialogue et à favoriser une meilleure compréhension des divers points de vue et expériences. De plus, des groupes comme l'équipe de la diversité et de l'appartenance, le cercle des employés autochtones, le comité de la santé mentale et le réseau des employés noirs mènent des campagnes de sensibilisation axées sur des enjeux précis liés à l'EDI ou des célébrations, comme la Semaine nationale de l'accessibilité, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de la fierté ou la Journée internationale des femmes.

Au moyen d'initiatives de mobilisation des employés, de formations et de programmes de sensibilisation, la Régie permet à son personnel de contribuer activement à l'atteinte des objectifs en matière d'EDI. En favorisant un milieu inclusif et positif, la Régie veille à ce que tous les employés se sentent valorisés, respectés et motivés à susciter un changement positif dans l'organisation.



## Modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique

### Aperçu des récentes modifications

Le gouvernement du Canada a modifié la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) afin d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les groupes en quête d'équité en ce qui a trait à la dotation de la fonction publique. Ces modifications, qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023, ont des répercussions importantes sur l'équité en matière d'emploi à la Régie. Voici un aperçu des récentes [modifications](#), que la Régie met en œuvre, et de leurs répercussions.

- **Évaluation des normes de qualification** – La Régie évaluera toutes les normes de qualification, nouvelles ou révisées, afin de cerner les préjugés et les obstacles qui peuvent toucher les membres des groupes en quête d'équité. Cette évaluation aidera à repérer et à éliminer les obstacles liés aux processus de recrutement, et à assurer l'application de pratiques équitables et inclusives.
- **Préférence accordée aux résidents permanents** – La préférence accordée aux citoyens canadiens vise désormais également les résidents permanents lorsque des nominations sont faites dans le cadre de processus d'embauche externes annoncés. La Régie tiendra compte de ce changement et pourrait embaucher des résidents permanents qualifiés dans les catégories professionnelles où il y a des lacunes sur le plan de l'équité en matière d'emploi, favorisant davantage la diversité et l'inclusivité.
- **Examen des méthodes d'évaluation** – Les préjugés et les obstacles seront évalués dans le cadre des activités d'élaboration et de mise en œuvre des méthodes d'évaluation, et des efforts raisonnables seront déployés pour les atténuer. Cela permettra de s'assurer que les processus d'évaluation sont justes, transparents et exempts de tout préjugé systémique pouvant nuire aux groupes en quête d'équité.
- **Abandon des modèles traditionnels** – Les chefs seront invités à simplifier les processus et à délaisser les modèles traditionnels d'examens, d'entrevues et de vérification des références. Cela encourage l'exploration d'approches novatrices et inclusives pour l'évaluation des candidats, favorisant la diversité et l'égalité des possibilités.

De plus, la Régie a participé à la [vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement](#) menée par la Commission de la fonction publique (« CFP »). La vérification a révélé que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi n'étaient pas représentés de façon proportionnelle à toutes les étapes du processus de nomination. En guise de réponse, la Régie met en œuvre les recommandations suivantes de la CFP de façon prioritaire :

- **Formation sur les préjugés inconscients** – Tous les gestionnaires de la Régie doivent suivre une formation sur les préjugés inconscients avant d'exercer leur pouvoir d'embauche. Cette formation vise à accroître la sensibilisation et à atténuer les préjugés inconscients qui peuvent avoir une incidence sur la prise de décisions équitables.
- **Comités d'entrevue diversifiés** – La Régie favorisera la mise en place de comités d'entrevue diversifiés, qui constitue l'une des meilleures pratiques de recrutement. En intégrant un large éventail de points de vue, les comités d'entrevue peuvent aider à éliminer les obstacles à l'embauche et à améliorer la qualité des évaluations des candidats.

Ces modifications et la mise en œuvre des recommandations de la CFP s'inscrivent dans l'engagement de la Régie à accroître la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation. De plus, guidée par la [\*Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones\*](#), la Régie s'efforce de faire avancer la Réconciliation en transformant ses liens avec les peuples autochtones du Canada et en établissant des relations renouvelées fondées sur la confiance.

Il est important de noter que ces efforts ne sont que quelques exemples des initiatives et activités entreprises à la Régie pour favoriser la diversité et l'inclusion. L'organisation s'est engagée à déployer des efforts constants et inlassables pour éliminer les préjugés, les obstacles et la discrimination, afin que tous les employés aient des possibilités égales et un véritable sentiment d'appartenance.

## Analyse de l'effectif

L'analyse de l'effectif vise à cerner les secteurs où une sous-représentation des membres des groupes désignés est observée. Pour ce faire, on compare le nombre de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles dans les différentes catégories professionnelles de notre effectif à des estimations qui reflètent la main-d'œuvre qualifiée et disponible. La [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) exige que les organisations tiennent compte des qualifications professionnelles et des zones géographiques de recrutement qui sont raisonnables lorsqu'elles établissent des estimations de la main-d'œuvre qualifiée et disponible.

L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du module d'analyse de l'effectif accessible à partir du [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(« SGIEMT »\)](#) d'Emploi et Développement social Canada. Le SGIEMT fournit aux organisations un moyen rapide et simple de produire une analyse précise de l'effectif.

### Sources des données

Dans le cadre de l'analyse de l'effectif, diverses sources de données sont utilisées pour recueillir de l'information sur la composition de l'effectif. Ces sources fournissent des renseignements utiles sur la représentation des groupes désignés et appuient l'élaboration de stratégies pour promouvoir la diversité et l'inclusion. La Régie utilise MesRHGC 9.1, l'un des systèmes de gestion des ressources humaines normalisés du gouvernement du Canada, comme principale source de données pour l'analyse de l'effectif.

### Renseignements sur les groupes désignés

Les renseignements sur les groupes désignés dont dispose la Régie sont tirés des formulaires de [déclaration volontaire](#) remplis par les employés dans MesRHGC. Les employés ont la possibilité d'indiquer leur appartenance à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, notamment les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. En encourageant la déclaration volontaire, la Régie respecte l'autonomie et la vie privée des personnes tout en assurant une représentation précise de ces groupes dans l'analyse de l'effectif. Les données issues de la déclaration volontaire jouent un rôle important dans l'évaluation de la composition de l'effectif et la détermination des améliorations à apporter aux initiatives en matière de diversité et d'inclusion.

### Identification des femmes

Les femmes sont identifiées grâce à l'information sur le genre que fournissent les employés dans leurs documents d'embauche, qui est ensuite saisie dans MesRHGC par le service des ressources humaines. Cette information permet d'évaluer la représentation selon le genre au sein de l'effectif.

À partir de ces sources de données, la Régie peut produire des rapports d'analyse de l'effectif exhaustifs qui facilitent la prise de décisions fondées sur des données probantes et la mise en place d'initiatives ciblées pour favoriser la diversité et l'inclusion. Ces données permettent à l'organisation de suivre les progrès réalisés, de cerner les lacunes et de mettre en œuvre des mesures efficaces pour promouvoir un effectif diversifié et inclusif.

## **Effectif**

L'analyse de l'effectif de la Régie a porté sur l'ensemble de l'effectif, à l'exception des employés qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine. Les personnes appartenant aux catégories suivantes ont également été exclues de l'analyse : personnes nommées par le gouverneur en conseil, employés participant au programme d'échange, employés temporaires et occasionnels, étudiants et agents contractuels. Cette analyse ciblée de l'effectif principal donne un aperçu de la représentation des groupes désignés et oriente les initiatives en matière de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation.

## Représentation globale

Au cours de l'exercice 2022-2023, la Régie de l'énergie du Canada comptait un total de 586 employés à son siège social à Calgary et dans ses trois [bureaux régionaux](#) situés à Vancouver, Montréal et Yellowknife. Il s'agit d'une augmentation par rapport à l'exercice 2021-2022, alors que la Régie comptait 556 employés.

Les professionnels et les employés de la Régie sont hautement qualifiés dans leurs domaines respectifs et possèdent des acquis et des expériences diversifiés. Ils mettent à profit leur expertise et leurs compétences dans le cadre de leur travail à la Régie au sein des 12 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.

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

Dans l'ensemble, la Régie dispose d'un effectif composé de professionnels talentueux qui mettent à profit leurs connaissances et expériences diversifiées pour remplir le mandat et appuyer la mission de l'organisation.

**Tableau 1 – Membres des groupes désignés selon la province 2022-2023**

Province	Total	Femmes	Minorités visibles	Autochtones	Personnes handicapées
Alberta	571	380	*1	25	35
Colombie-Britannique	7	*1	*1		
Québec	8	*1			
<b>Total</b>	<b>586</b>	<b>387</b>	<b>117</b>	<b>25</b>	<b>35</b>

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

La Régie évalue sa représentation au titre de l'équité en matière d'emploi en la comparant à la disponibilité sur le marché du travail (« DMT »). La disponibilité sur le marché du travail désigne la disponibilité de personnes appartenant à des groupes désignés sur le marché du travail externe qui possèdent les compétences requises pour occuper des emplois précis.

Afin de déterminer les estimations de la DMT pour l'exercice 2022-2023, la Régie s'est basée sur les données du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Ces sources fournissent des renseignements utiles sur la composition de la population canadienne, y compris les personnes appartenant à des groupes désignés.

Le SGIEMT est un outil utilisé par la Régie pour analyser et gérer les données sur l'équité en matière d'emploi. Le SGIEMT fournit des valeurs par défaut fondées sur des données provenant des régions métropolitaines de recensement et des provinces, ou encore sur des

\*1 Données caviardées en raison du risque de divulgation par recoupements. L'information doit être caviardée si trois personnes ou moins font partie du groupe.

données nationales, qui sont utilisées pour calculer les estimations de la DMT. Ces estimations aident à déterminer la représentation prévue des groupes désignés au sein de l'effectif en fonction de la démographie du marché du travail.

Dans l'analyse de l'effectif de la Régie, la représentation des groupes désignés est comparée aux estimations de la DMT. Si la représentation est inférieure à la DMT, cela indique une sous-représentation possible de certains groupes au sein de l'organisation. À l'inverse, si la représentation est supérieure à la DMT, cela donne à penser que l'organisation a atteint un niveau de diversité et de représentation plus élevé que le marché du travail externe.

En analysant les écarts de représentation au moyen d'une comparaison entre l'effectif de la Régie et les estimations de la DMT, l'organisation peut cerner les points à améliorer et élaborer des stratégies ciblées pour promouvoir la diversité et l'inclusion. Le but est de créer un effectif qui reflète la démographie du marché du travail, en assurant l'égalité des possibilités et une représentation équitable pour toutes les personnes, sans égard à leurs origines ou à leur identité.

Au 31 mars 2023, la Régie avait relevé des écarts de représentation globale dans deux des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (voir le tableau 2). Pour les minorités visibles, ces écarts sont observés depuis l'exercice 2014-2015 et pour les personnes handicapées, depuis l'exercice 2018-2019 (voir le tableau 3). Toutefois, il convient de souligner que la représentation des femmes et des Autochtones au sein de l'effectif global de la Régie excédait la disponibilité sur le marché du travail.

Cela indique que des efforts doivent être déployés pour combler les écarts de représentation des minorités visibles et des personnes handicapées à la Régie. En reconnaissant et en corrigeant ces disparités, la Régie peut travailler en vue de créer un effectif plus inclusif et diversifié qui reflète la disponibilité sur le marché du travail et favorise l'égalité des possibilités pour tous.

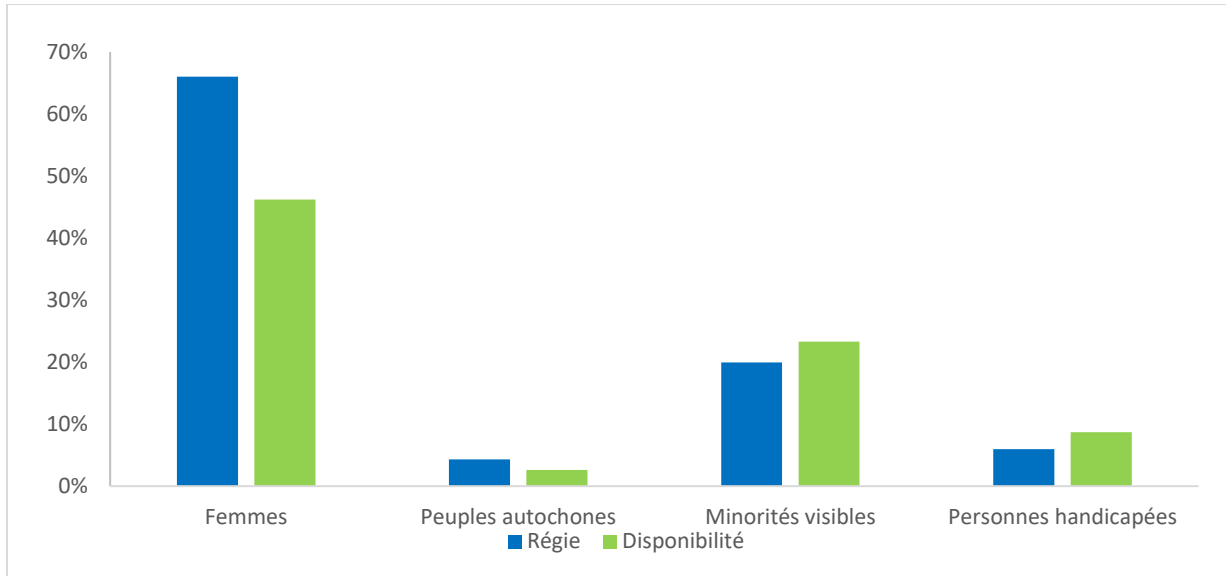
La Régie est déterminée à surveiller et à améliorer continuellement sa représentation au titre de l'équité en matière d'emploi afin d'offrir un milieu de travail juste et équitable. En mettant en œuvre des initiatives et des stratégies ciblées, la Régie vise à réduire ces écarts et à créer un effectif qui reflète la diversité de la population qu'elle sert.

**Tableau 2 – Représentation globale des groupes visés par l'équité en matière d'emploi à la Régie 2022-2023**

Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi (%) (exercice 2022)		
Groupe désigné	Régie	Disponibilité sur le marché du travail
Femmes	66,0 %	46,2 %
Peuples autochtones	4,3 %	2,6 %
Minorités visibles	20,0 %	23,3 %
Personnes handicapées	6,0 %	8,7 %

Lorsqu'on examine la représentation globale des groupes désignés à la Régie, on constate qu'il existe des écarts notables par rapport aux estimations de la DMT. La figure 1 ci-dessous donne un aperçu de ces écarts.

**Figure 1 – Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en 2022-2023**



En ce qui concerne la représentation selon le genre, les femmes constituent 66 % de l'effectif de la Régie. Ce pourcentage surpasse l'estimation de la DMT de 46,2 % pour les femmes, ce qui indique que la Régie a atteint un niveau de diversité des genres et de représentation plus élevé que celui du marché du travail externe.

De même, les Autochtones sont bien représentés dans l'ensemble à la Régie, comptant pour 4,3 % de l'effectif, ce qui excède l'estimation de la DMT de 2,6 %. Par contre, la représentation au sein de la direction et dans certaines catégories professionnelles nécessite toujours des améliorations.

Certains domaines nécessitent toutefois notre attention et des améliorations doivent être apportées. En effet, la représentation des minorités visibles à la Régie est de l'ordre de 20,0 %, ce qui est inférieur à l'estimation de la DMT de 23,3 % pour ce groupe. Il existe donc un écart entre la représentation réelle des minorités visibles au sein de l'effectif et leur disponibilité sur le marché du travail externe.

De même, la représentation des personnes handicapées à la Régie est de 6 %, ce qui est inférieur à l'estimation de la DMT de 8,7 %. Cet écart met en lumière la nécessité de déployer davantage d'efforts pour améliorer l'inclusion et la représentation des personnes handicapées au sein de l'organisation.

En reconnaissant ces écarts de représentation et en les comparant aux estimations de la DMT, la Régie peut se concentrer sur la mise en œuvre de stratégies et d'initiatives ciblées pour remédier à la sous-représentation des minorités visibles et des personnes handicapées. Le but est de combler ces écarts et de veiller à ce que l'effectif de la Régie reflète davantage la diversité et les talents disponibles sur le marché du travail externe.

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

Le tableau 3 et la figure 2 ci-dessous présentent une ventilation de la représentation de chaque groupe désigné à la Régie pour les exercices 2014-2015 à 2022-2023. Ces données constituent un outil essentiel pour évaluer les progrès de l'organisation au fil du temps et les harmoniser avec les données sur la DMT, ce qui permet de mieux comprendre les changements et les tendances en matière de représentation au titre de l'équité en matière d'emploi.

Une étape importante dans l'engagement de la Régie à promouvoir la diversité et l'inclusion a été la mise en œuvre d'une campagne de déclaration volontaire en 2023. La campagne encourageait les employés à divulguer volontairement leur appartenance aux groupes désignés, afin de broser un tableau plus clair du paysage de la diversité dans l'organisation. Cette campagne a porté ses fruits et a permis à la Régie de prendre des mesures ciblées pour améliorer la représentation de divers groupes au sein de l'effectif.

Une comparaison entre le plus récent exercice (2022-2023) et le précédent (2021-2022) révèle des progrès notables dans plusieurs domaines. La représentation des Autochtones est passée de 20 à 25, celle des minorités visibles, de 68 à 117, celle des personnes handicapées, de 18 à 35, et celle des femmes, de 364 à 387. Cet accroissement positif du pourcentage d'employés qui se sont identifiés comme des personnes handicapées, des membres de minorités visibles et des Autochtones démontre clairement l'engagement inébranlable de l'organisation à l'égard de l'inclusion et de la diversité.

La représentation globale des femmes a elle aussi connu une croissance constante, avec une augmentation du nombre d'employées et une amélioration de leur représentation proportionnelle à la Régie. Ces améliorations témoignent de l'engagement de la Régie à créer un effectif inclusif et diversifié et à favoriser un environnement où tous les employés peuvent s'épanouir et faire valoir leurs points de vue uniques.

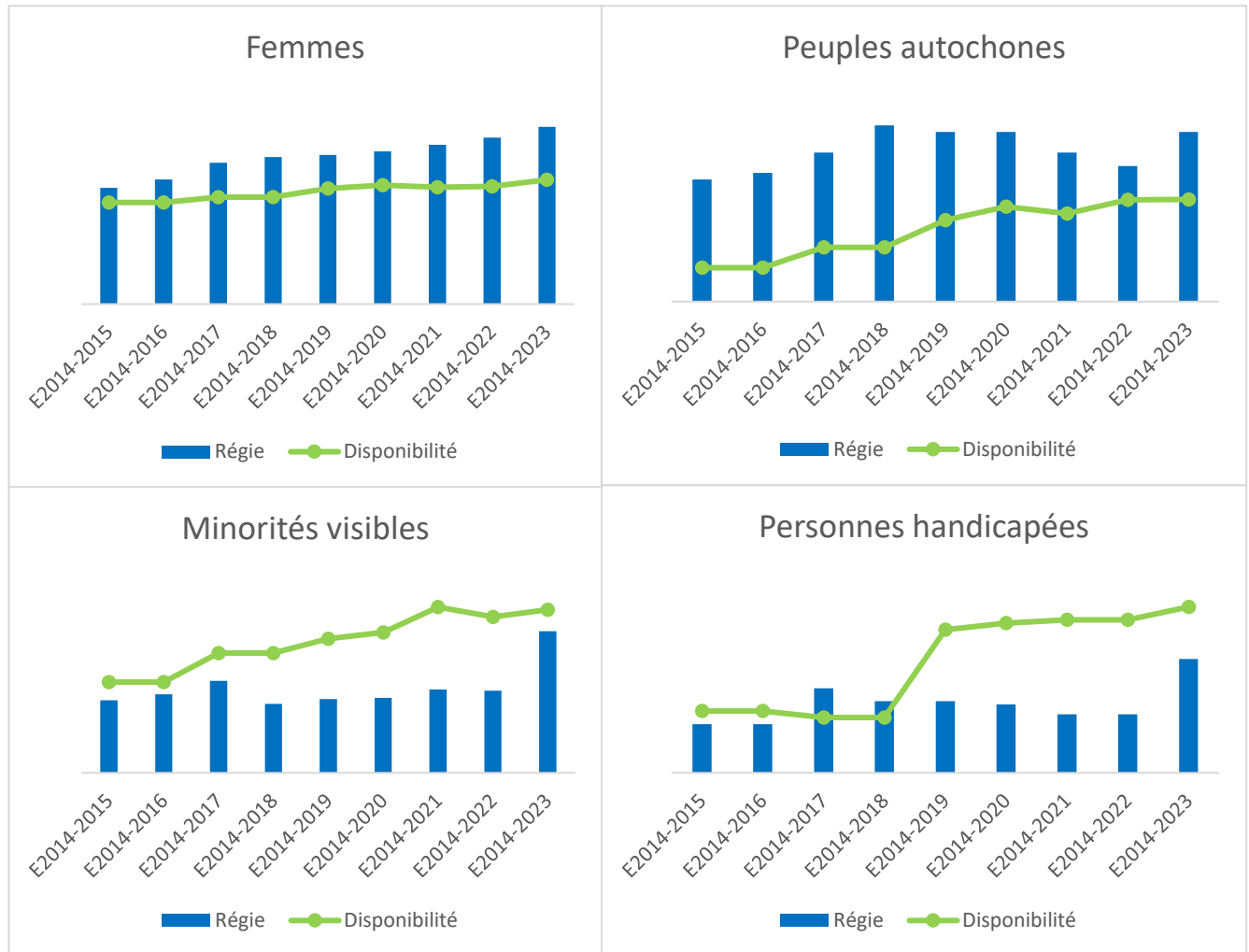
**Tableau 3 – Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre à la Régie**

Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (« DMT ») d'une année à l'autre								
Exercice	Femmes		Autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
	Régie	DMT	Régie	DMT	Régie	DMT	Régie	DMT
2014-2015	254	222	18	5	60	75	15	19
2015-2016	272	222	19	5	65	75	15	19
2016-2017	309	234	22	8	76	99	26	17
2017-2018	321	234	26	8	57	99	22	17
2018-2019	326	253	25	12	61	111	22	44
2019-2020	334	260	25	14	62	116	21	46
2020-2021	348	255	22	13	69	137	18	47
2021-2022	364	257	20	15	68	129	18	47
2022-2023	387	272	25	15	117	135	35	51



En priorisant les initiatives liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité, la Régie favorise un environnement inclusif où tous les employés ont des possibilités égales de s'épanouir et de faire valoir leurs points de vue uniques. Cet engagement envers la diversité profitera non seulement à l'organisation, mais permettra aussi de créer un milieu de travail plus harmonieux et représentatif qui reflète la diversité de la population canadienne.

**Figure 2 – Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi d'une année à l'autre**



## Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi dans diverses catégories professionnelles

Le tableau 4 ci-dessous présente une ventilation de l'effectif total de la Régie en 2023 selon le genre et l'appartenance aux groupes désignés dans différentes catégories professionnelles. Ces données sont indiquées en nombres entiers et en pourcentage du nombre total d'employés. Par souci de confidentialité, si trois employés ou moins font partie d'une catégorie, les données correspondantes ne sont pas intégrées au rapport.

**Tableau 4 – Équité en matière d'emploi selon la catégorie professionnelle – Résumé**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Hommes		Femmes		Peuples autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
		Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016	Régie	Recensement de 2016
01 : Cadres supérieurs	14	5	10	9	4	0	0	*1	2	*1	1
		35,7 %	72,4 %	64,3 %	27,6 %	0,0 %	3,2 %	*1	11,5 %	*1	5,0 %
02 : Cadres intermédiaires	38	18	19	20	15	*1	1	7	7	*1	2
		47,4 %	60,6 %	52,6 %	39,4 %	*1	2,7 %	18,4 %	17,6 %	*1	5,0 %
03 : Professionnels	384	140	167	244	160	12	8	76	98	21	34
		36,5 %	58,3 %	63,5 %	41,7 %	3,1 %	2,1 %	19,8 %	25,4 %	5,5 %	8,9 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	39	17	24	22	13	5	1	5	8	5	3
		43,6 %	67,6 %	56,4 %	32,4 %	12,8 %	2,9 %	12,8 %	19,3 %	12,8 %	7,6 %
05 : Superviseurs	5	*1	2	4	3	0	0	0	1	0	1
		*1	44,5 %	80,0 %	55,5 %	0,0 %	3,9 %	0,0 %	24,0 %	0,0 %	27,5 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	36	*1	10	33	30	*1	1	10	6	*1	4
		*1	17,6 %	91,7 %	82,4 %	*1	3,5 %	27,8 %	16,4 %	*1	10,0 %
10 : Personnel de bureau	68	13	17	55	47	4	3	18	14	5	6
		19,1 %	31,3 %	80,9 %	68,7 %	5,9 %	4,2 %	26,5 %	21,9 %	7,4 %	9,3 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	*1	17	0	1	0	0	0	0	0	0
		*1	31,6 %	0,0 %	68,4 %	0,0 %	4,5 %	0,0 %	25,4 %	0,0 %	10,8 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	1	*1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		*1	82,9 %	0,0 %	17,1 %	0,0 %	4,8 %	0,0 %	22,4 %	0,0 %	10,3 %
<b>Total</b>	<b>586</b>	<b>199</b>	<b>251</b>	<b>387</b>	<b>272</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>117</b>	<b>135</b>	<b>35</b>	<b>51</b>

## Cadres supérieurs<sup>2</sup>

Au 31 mars 2023, la Régie comptait 14 cadres supérieurs. De ce nombre, neuf (64,3 %) étaient des femmes, surpassant la disponibilité sur le marché du travail globale de 27,6 %. La représentation des personnes handicapées correspond davantage à la DMT. Toutefois, la représentation des minorités visibles est inférieure à la DMT (données caviardées si trois personnes ou moins font partie de cette catégorie), qui se situe à 11,5 %. Malheureusement, les Autochtones ne sont pas représentés au sein de cette catégorie, alors que leur DMT est de 3,2 %.

## Cadres intermédiaires<sup>3</sup>

Sur les 38 cadres intermédiaires, 20 (52,6 %) étaient des femmes, surpassant la disponibilité sur le marché de 15 (39,4 %). Les Autochtones (\*données caviardées si trois personnes ou moins font partie de cette catégorie) sont représentés proportionnellement à leur disponibilité sur le marché (2,7 %). Toutefois, la représentation des personnes handicapées (\*données caviardées si trois personnes ou moins font partie de cette catégorie) est inférieure à la disponibilité sur le marché de 5,0 %. Fait encourageant, la représentation des minorités visibles (soit sept personnes) correspond étroitement à leur disponibilité sur le marché.

## Professionnels<sup>4</sup>

La catégorie des professionnels regroupe agents financiers, ingénieurs, économistes, spécialistes de l'environnement, conseillers en ressources humaines, conseillers en communications, spécialistes des systèmes d'information, traducteurs et avocats, et compte 384 personnes. Les femmes sont bien représentées dans cette catégorie, soit 244 (63,5 %) par rapport à une DMT de 160 (41,7 %). La représentation des Autochtones est également plus élevée, soit 12 (2,7 %) par rapport à une DMT de 8 (2,1 %). Cependant, les minorités visibles (76 ou 19,8 %) et les personnes handicapées (21 ou 5,5 %) sont sous-représentées si l'on compare à leurs DMT respectives de 98 (25,5 %) et 34 (8,9 %).

## Semi-professionnels et techniciens

Cette catégorie professionnelle compte 39 personnes et comprend les inspecteurs techniques, les bibliotechniciens, les analystes des services informatiques et les graphistes. Les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont bien représentés dans cette catégorie, surpassant leurs DMT respectives. Toutefois, les minorités visibles sont nettement sous-représentées, soit 5 (12,8 %) par rapport à une DMT de 8 (19,3 %).

---

<sup>2</sup> P. ex., avocat général associé, premier vice-président, vice-président et chef du personnel. Toutes les données sont fondées sur le poste d'attache et non sur les nominations intérimaires ou les affectations. Un seul poste d'avocat général associé est un poste d'attache. Les spécialistes en chef sont inclus dans la catégorie des professionnels.

<sup>3</sup> Directeurs

<sup>4</sup> Les professionnels comprennent aussi les spécialistes en chef et les chefs d'équipe.

## **Superviseurs<sup>5</sup>**

Cinq personnes occupent des postes de superviseurs, dont quatre femmes (80,0 %), comparativement à une DMT de 3 (55,5 %). Malheureusement, les minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones ne sont pas représentés dans cette catégorie malgré des DMT de 24,0 %, 27,5 % et 3,9 % respectivement.

## **Personnel administratif et de bureau principal**

La catégorie du personnel administratif et de bureau principal compte 36 personnes et regroupe les administrateurs de secteur, les adjoints aux ressources humaines et d'autres membres du soutien administratif supérieur. Les femmes sont bien représentées dans cette catégorie, soit 33 (91,7 %) par rapport à une DMT de 30 (82,4 %). Les minorités visibles sont aussi bien représentées, soit 10 (27,8 %) par rapport à une DMT de 6 (16,4 %). Toutefois, les données concernant les Autochtones (3,5 %) et les personnes handicapées (10 %) ont été caviardées du fait que trois personnes ou moins appartenant à ces groupes figurent dans cette catégorie.

## **Personnel de bureau**

Cette catégorie professionnelle comprend 68 personnes, dont des commis aux documents, des commis au courrier et des adjoints administratifs généraux. Les femmes sont bien représentées dans cette catégorie, soit 55 (80,9 %) par rapport à une DMT de 47 (68,7 %). Les Autochtones (4 ou 5,9 %) et les minorités visibles (18 ou 26,5 %) sont aussi bien représentés si l'on compare à leurs DMT respectives de 3 (4,2 %) et 14 (21,9 %). Toutefois, les minorités visibles sont légèrement sous-représentées, soit 5 (7,8 %) par rapport à une DMT de 6 (9,3 %).

## **Personnel intermédiaire de la vente et des services**

Cette catégorie professionnelle ne comptait qu'un seul employé, qui ne faisait partie d'aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

## **Travailleurs manuels spécialisés**

Cette catégorie professionnelle ne comptait elle aussi qu'un seul employé, qui ne faisait partie d'aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

---

<sup>5</sup> Les chefs de groupe entrent dans les catégories « professionnels » et « superviseurs ».

## Améliorer l'équité en matière d'emploi à la Régie de l'énergie du Canada – Résumé, constatations et recommandations

La Régie de l'énergie du Canada s'efforce d'améliorer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans toutes ses catégories professionnelles. Grâce à des initiatives comme la feuille de route sur la diversité et l'appartenance, le plan d'équité en matière d'emploi, le plan sur l'accessibilité et la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones, la Régie vise à créer un environnement plus équitable, diversifié et inclusif. Bien que des progrès aient été réalisés sur le plan de la diversité des genres, des écarts demeurent quant à la représentation des minorités visibles et des personnes handicapées, en particulier dans la catégorie des professionnels. Bien que la représentation des Autochtones soit plus élevée dans certaines catégories, des améliorations sont nécessaires dans d'autres catégories. En comblant ces écarts et en favorisant un milieu de travail inclusif, la Régie veut faire en sorte que son effectif reflète la diversité de la population canadienne.

### Constatations

- Il est essentiel d'appliquer une perspective intersectionnelle au travail lié à l'EDI pour comprendre les systèmes complexes, les obstacles et les structures de pouvoir qui nuisent à l'équité et à l'inclusivité. En tenant compte des besoins et expériences particuliers des personnes ayant des identités croisées, la Régie est mieux outillée pour relever les défis auxquels elles font face.
- Il est essentiel de favoriser un milieu de travail inclusif où tous les membres de l'équipe sont soutenus, inclus et valorisés. La discrimination, les préjugés et le manque de compréhension peuvent entraver la participation et causer des préjudices. L'équipe de la diversité et de l'appartenance et le coordonnateur de l'accessibilité de la Régie, de concert avec le personnel responsable de la stratégie de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones, se consacrent à l'éducation, à la sensibilisation et à la promotion d'une culture d'inclusion à l'échelle de l'organisation.
- Il est essentiel de prévenir la performativité et les gestes symboliques dans les efforts en matière d'EDI. La Régie veille à ce que ses initiatives ne se limitent pas à la prise de mesures superficielles et s'attaquent réellement aux obstacles systémiques, en favorisant une inclusion véritable au sein de l'organisation.

### Recommandations

La Régie reconnaît que, selon le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, au 31 mars 2023, il existait des écarts de représentation au sein de l'organisation (les totaux peuvent ne pas correspondre à la somme des éléments, car les chiffres ont été arrondis).

### Personnes handicapées

Les personnes handicapées sont sous-représentées dans six catégories professionnelles à la Régie, ce qui se traduit par un écart total de 16 employés par rapport à leur disponibilité dans la population active. Ces catégories sont les suivantes : professionnels (-13), superviseurs (-1), personnel administratif et de bureau principal (-3) et personnel de bureau (-1). La Régie

s'emploie activement à combler ces écarts et à assurer l'égalité des possibilités pour les personnes handicapées, conformément à la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada et à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

### Minorités visibles

La Régie reconnaît qu'il existe une sous-représentation des minorités visibles dans six catégories professionnelles, ce qui entraîne un écart global de 19 employés. Ces catégories sont les suivantes : cadres supérieurs (-1), professionnels (-22), semi-professionnels et techniciens (-3) et superviseurs (-1). La Régie est déterminée à mettre en œuvre des stratégies pour attirer et maintenir en poste des membres des minorités visibles, afin d'assurer leur pleine participation et leur représentation au sein de l'organisation.

### Peuples autochtones

Bien qu'il n'y ait pas d'écart global touchant les Autochtones à la Régie, des améliorations sont nécessaires dans certaines catégories professionnelles, comme celles des cadres intermédiaires et autres cadres, des superviseurs et du personnel de bureau. La Régie est déterminée à combler ces écarts en collaborant avec les communautés et les organisations autochtones et en mettant en œuvre des initiatives ciblées pour promouvoir la représentation et l'inclusion des Autochtones.

En prenant des mesures proactives, en surveillant les progrès et en améliorant continuellement les stratégies, la Régie a confiance en sa capacité de faire progresser les efforts d'équité en matière d'emploi et de favoriser un milieu de travail inclusif qui célèbre la diversité.

## Représentation selon le groupe désigné – Embauches, promotions et départs

Le tableau 5 résume les embauches, les promotions et les départs survenus entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2023.

**Tableau 5 – Total des embauches, promotions et départs selon le groupe désigné**

Groupe désigné	Total des embauches - 27		Total des promotions - 27		Total des départs <sup>6</sup> - 16	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Femmes	30	63,8 %	14	51,9 %	8	50,0 %
Peuples autochtones	*1	*1	0	0,0 %	*1	*1
Minorités visibles	10	21,3 %	7	25,9 %	*1	*1
Personnes handicapées	*1	*1	*1	*1	0	0,0 %

### Représentation à l'embauche

Du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, la Régie a embauché 47 nouveaux employés, dont 30 femmes (63,8 %). Les membres de minorités visibles représentaient 21,3 % des nouveaux

<sup>6</sup> Départs de personnel de valeur : Il s'agit uniquement des départs volontaires et non des départs à la retraite.

employés, 10 s'étant joints à l'organisation. Malheureusement, les données sur les nouveaux employés qui ont déclaré être Autochtones ou avoir un handicap ont été caviardées dans un souci de confidentialité du fait que, si trois employés ou moins font partie d'un groupe, les données correspondantes ne sont pas intégrées au rapport.

### **Représentation dans les promotions**

Au cours de la même période, la Régie a accordé une promotion à 27 employés, dont 14 étaient des femmes. Sept promotions ont été accordées à des membres de minorités visibles, mais aucun Autochtone n'a indiqué en avoir obtenu une. Malheureusement, les données sur les promotions ayant pu être accordées à des personnes handicapées ont été caviardées en raison de préoccupations concernant la divulgation par recoupements.

### **Représentation dans les départs**

En ce qui concerne les départs, 16 personnes ont quitté leur emploi à la Régie au cours de l'exercice, dont 8 femmes. Les statistiques sur les départs d'Autochtones et de membres de minorités visibles ont été caviardées pour préserver la confidentialité. De plus, aucun employé n'a déclaré volontairement avoir un handicap.

Dans l'ensemble, la représentation des femmes à l'embauche et dans les promotions à la Régie est élevée, ce qui témoigne d'un engagement envers l'équité de genre. Toutefois, il y a lieu d'améliorer la représentation des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées à l'embauche et dans les promotions.

Pour faire progresser davantage l'équité en matière d'emploi, la Régie envisagera de mettre en œuvre des stratégies ciblées pour attirer les personnes appartenant à des groupes sous-représentés lors des processus d'embauche et de promotion. Cela peut comprendre des initiatives comme des pratiques de recrutement inclusives, des programmes de mentorat et une formation sur les préjugés inconscients. De plus, des efforts devront être déployés pour créer un milieu de travail inclusif et positif qui valorise la diversité et assure l'égalité des possibilités d'avancement professionnel.

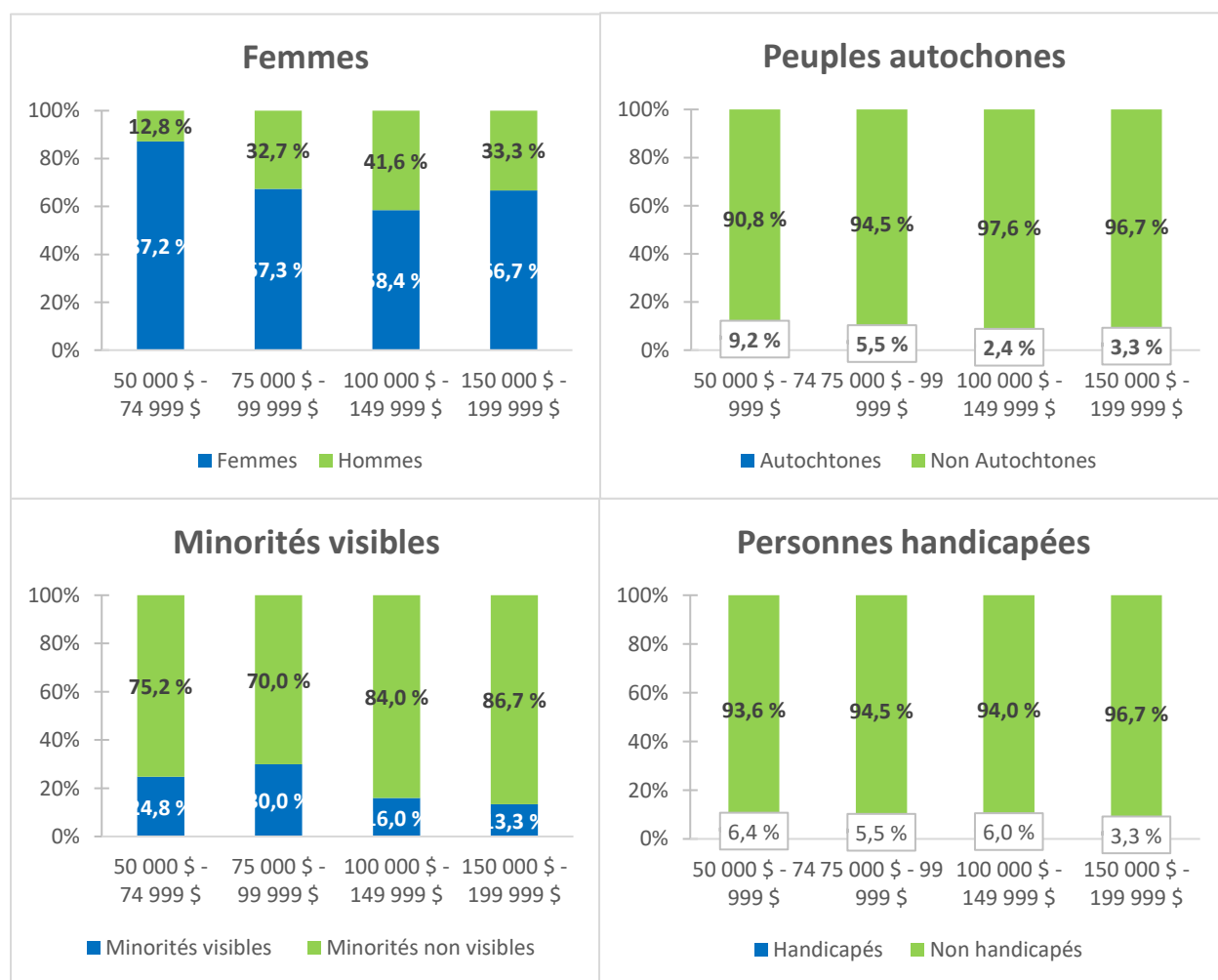
### **Rémunération selon le groupe désigné**

En 2023, environ 60,8 % des employés de la Régie gagnaient 100 000 \$ ou plus, ce qui témoigne de la nature hautement spécialisée de l'effectif de l'organisation. Dans la fourchette salariale de 100 000 \$ à 149 999 \$ par année, les femmes représentaient 58,4 % des employés, tandis que les Autochtones représentaient 2,4 % de ceux-ci. Les personnes handicapées représentaient 6,0 % des employés dans cette fourchette salariale, et les minorités visibles, 16,0 %. Le tableau 6 et la figure 3 présentent des renseignements détaillés sur les fourchettes salariales.

**Tableau 6 – Fourchettes salariales selon le groupe désigné**

Fourchette salariale	Genre		Autochtones		Minorités visibles		Personnes handicapées	
	Femmes	Hommes	Autochtones	Non autochtones	Minorités visibles	Minorités non visibles	Handicapés	Non handicapés
35 000 \$ à 49 999 \$	100,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
50 000 \$ à 74 999 \$	87,2 %	12,8 %	9,2 %	90,8 %	24,8 %	75,2 %	6,4 %	93,6 %
75 000 \$ à 99 999 \$	67,3 %	32,7 %	5,5 %	94,5 %	30,0 %	70,0 %	5,5 %	94,5 %
100 000 \$ à 149 999 \$	58,4 %	41,6 %	2,4 %	97,6 %	16,0 %	84,0 %	6,0 %	94,0 %
150 000 \$ à 199 999 \$	66,7 %	33,3 %	3,3 %	96,7 %	13,3 %	86,7 %	3,3 %	96,7 %
200 000 \$ et plus	66,7 %	33,3 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	33,3 %	66,7 %
<b>Total</b>	<b>66,0 %</b>	<b>34,0 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>95,7 %</b>	<b>20,0 %</b>	<b>80,0 %</b>	<b>6,0 %</b>	<b>94,0 %</b>

**Figure 3 – Fourchettes salariales selon le groupe désigné**





## Consultation des employés

Au cours de la préparation du présent rapport, la Régie a reconnu qu'il était de la plus haute importance de consulter les employés, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et aux mesures liées à la priorité stratégique de la confiance de l'organisation. La Régie croit fermement que la participation des employés au processus de façonnement des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi et de planification des révisions favorise la collaboration et l'inclusion. Par conséquent, des consultations ont été menées auprès de divers groupes et comités d'employés, dont le réseau sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités, le cercle des employés autochtones, le secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation, les réseaux des employés de minorités visibles et des employés noirs et le syndicat.

La participation des employés à ces consultations s'est révélée extrêmement utile, procurant plusieurs avantages à la Régie.

1. **Points de vue divers** – En demandant l'avis d'employés ayant des expériences et des origines divers, nous obtenons des renseignements précieux sur les défis et les possibilités liés à l'équité en matière d'emploi. Cette approche nous permet de tenir compte d'un large éventail de points de vue pour façonner nos initiatives et nos stratégies.
2. **Appartenance et adhésion** – La participation des employés au processus décisionnel crée un sentiment d'appartenance et d'adhésion. Lorsque les employés ont la possibilité de faire part de leurs idées et de leurs opinions, ils deviennent plus engagés et plus déterminés à atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.
3. **Solutions adaptées** – Les employés ont une connaissance directe de la dynamique du milieu de travail et des obstacles potentiels à l'équité en matière d'emploi. En les consultant et en recueillant leurs commentaires et suggestions, la Régie a été en mesure d'adapter ses initiatives et ses stratégies aux besoins et aux défis uniques de son effectif.
4. **Renforcer la confiance et la transparence** – La consultation des employés démontre l'engagement de la Régie en matière de transparence et de communication ouverte. En sollicitant activement les commentaires des employés, la Régie renforce la confiance et démontre qu'elle accorde de la valeur à leurs points de vue, favorisant ainsi une culture de confiance et de collaboration.
5. **Mise en œuvre améliorée** – La consultation des employés a aussi joué un rôle important dans la mise en œuvre de la campagne de déclaration volontaire de la Régie. Cette campagne permet à la Régie de brosser un tableau complet de son effectif et de cerner les lacunes ou les points à améliorer dans ses initiatives d'équité en matière d'emploi. La rétroaction des employés a aidé à peaufiner les stratégies, les politiques et les pratiques, ce qui a mené à une mise en œuvre plus efficace et à de meilleurs résultats.

Dans l'ensemble, la consultation des employés dans le cadre de la préparation de rapports sur l'équité en matière d'emploi et d'initiatives connexes est essentielle à la création d'un milieu de travail inclusif et équitable. En plus d'aider la Régie à obtenir des idées et des renseignements

utiles, elle démontre un engagement envers la mobilisation des employés, la diversité et l'inclusion. En faisant participer les employés au processus décisionnel, la Régie veille à ce que ses initiatives liées à l'équité en matière d'emploi soient pertinentes et efficaces, et tiennent compte de la diversité de points de vue au sein de l'organisation.

## Conclusion et prochaines étapes

Au 31 mars 2023, la Régie avait fait des progrès considérables quant à l'amélioration de la représentation des femmes et des Autochtones, surpassant ainsi les cibles nationales.

Cependant, il reste encore du travail à faire pour remédier à la sous-représentation des minorités visibles et des personnes handicapées à la Régie. En outre, des efforts doivent être déployés pour combler les écarts de représentation des Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées à la haute direction et dans certaines catégories professionnelles.

Afin de créer un milieu de travail diversifié et inclusif, l'équipe de la diversité et de l'appartenance de la Régie met activement en œuvre les recommandations de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance. Cette feuille de route se concentre sur trois thèmes prioritaires :

- a) Traiter l'inconduite
- b) Soutenir l'avancement
- c) Diversifier le recrutement

En priorisant ces aspects, la Régie vise à favoriser une culture organisationnelle inclusive, positive et propice à l'avancement professionnel.

De plus, la Régie est déterminée à éliminer les obstacles et à améliorer l'expérience d'accueil et d'intégration des employés afin de créer un environnement sûr et confortable pour tous. On travaille à résoudre les problèmes de maintien en poste et des efforts sont déployés pour créer un milieu de travail où tout le monde partage un sentiment d'appartenance et d'inclusion.

Conformément à ses priorités stratégiques, la Régie participe au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque afin de favoriser la création de possibilités d'emploi au sein de la direction pour les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les Autochtones. L'organisation s'emploie également à satisfaire aux exigences de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et de la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#). Pour combler les écarts de représentation, la Régie accordera la priorité au recrutement, au maintien en poste et à la promotion des personnes handicapées d'ici 2025.

La mise en œuvre de la feuille de route sur la diversité et l'appartenance est déjà sur les rails, et plusieurs initiatives clés sont en cours :

1. La révision de plusieurs politiques est en cours pour assurer leur harmonisation avec les principes de diversité et d'inclusion.
2. Les processus d'information sur les inconduites, ainsi que de signalement et de résolution, sont remaniés en mettant l'accent sur le point de vue de l'utilisateur et les traumatismes subis.
3. Des activités de perfectionnement en leadership sont offertes à tout le personnel afin d'assurer une participation équitable.
4. De l'information et du soutien sont fournis pour les approches de mentorat et de parrainage formelles et informelles.

5. Le personnel est mieux informé des possibilités de perfectionnement internes et externes, et des ressources sur l'avancement professionnel sont offertes à tous les niveaux.
6. Les outils et les lignes directrices en matière de recrutement sont revus sous l'angle de l'EDI, ainsi que de l'ACS Plus afin de promouvoir l'équité et l'inclusion.
7. Des efforts sont déployés pour rendre le processus de candidature plus accessible à un large éventail de candidats.
8. Afin d'accroître la diversité dans le cadre du processus d'embauche, un répertoire permanent de membres de comités d'embauche appartenant à différents groupes en quête d'équité est créé.
9. La représentation des groupes en quête d'équité est améliorée activement, la DMT étant considérée comme un point de départ plutôt que comme une limite.
10. Des initiatives de sensibilisation et d'établissement de relations sont menées avec divers groupes afin de favoriser un milieu de travail plus inclusif et diversifié.

Dans l'ensemble, ces efforts visent à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'organisation, en créant un environnement où tous se sentent valorisés et soutenus.

De plus, le plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024 de la Régie décrit les engagements, mesures, cibles et responsabilités précis qui doivent être respectés pour répondre aux exigences législatives touchant l'équité en matière d'emploi. Cela comprend la collecte de données de déclaration volontaire, l'utilisation de pratiques positives en matière d'équité en emploi et l'atteinte des objectifs de recrutement pour les groupes en quête d'équité.

En menant activement ces initiatives et en respectant ces engagements, la Régie s'efforce de créer un milieu de travail inclusif et équitable. Par ses efforts constants, l'organisation cherche à combler les écarts de représentation, à favoriser une culture d'inclusion et d'appartenance et à assurer l'égalité des possibilités pour tous les employés.

## Références

1. *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi canadienne sur l'accessibilité \(justice.gc.ca\)](#).
2. Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada – Canada.ca](#).
3. Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement – Canada.ca](#).
4. Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Consulté le 29 juillet 2022 à l'adresse [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale – Bureau du Conseil privé – Canada.ca](#).
5. *Charte canadienne des droits et libertés*. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Charte canadienne des droits et libertés \(justice.gc.ca\)](#).
6. Plan stratégique de la Régie de l'énergie du Canada. Consulté le 29 juillet 2022 à l'adresse [Plan stratégique \(cer-rec.gc.ca\)](#).
7. *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi canadienne sur les droits de la personne \(justice.gc.ca\)](#).
8. Formulaire de déclaration volontaire de l'employé. Consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Formulaire de déclaration volontaire de l'employé – Canada.ca](#).
9. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(justice.gc.ca\)](#).
10. Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion. Consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion : Aperçu – Canada.ca](#).
11. Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque. Consulté le 27 juillet 2022 à l'adresse [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque : Aperçu – Canada.ca](#).
12. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Consultée le 27 juillet 2022 à l'adresse [Loi sur l'emploi dans la fonction publique \(justice.gc.ca\)](#).
13. Modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Consultées le 27 juillet 2022 à l'adresse [Prendre des mesures pour éliminer les obstacles éventuels dans la dotation : Les modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique reçoivent la sanction royale – Canada.ca](#).

## Annexe A – Plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

### Engagements, mesures et cibles pour 2021-2024

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

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

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

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	modernisé dans MesRHGC <sup>7</sup> .				
	1.3 Envoyer un avis annuel pour rappeler aux employés de mettre leur profil à jour et expliquer l'objectif de la collecte de données.	Communication annuelle	Une communication par année	Atteintes	Idem
<b>2. Analyse de l'effectif</b>	2.1 Analyser la représentation des groupes désignés au sein de la Régie et selon le regroupement des catégories professionnelles dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi compilées au 31 mars de chaque année	Représentation des groupes désignés au moins comparable à la disponibilité dans la population active au sein de l'effectif de la Régie et de chaque regroupement de catégories professionnelles <sup>8</sup>	Non encore atteintes	Des écarts subsistent selon l'analyse présentée dans le présent rapport.
			Établissement de stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en consultation avec les	Atteintes	En cours

<sup>7</sup> Conforme à la feuille de route sur la diversité et l'appartenance et au plan de travail 2020-2021 du comité sur la diversité et l'inclusion

<sup>8</sup> Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale (c.-à-d. nomination de personnes noires, autochtones et racisées à la direction)

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
			groupes en quête d'équité <sup>9</sup>		
	2.2 Analyser les taux de recrutement, de promotion et de départ des membres des groupes désignés dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.	Analyse des données sur l'équité en matière d'emploi compilées au 31 mars de chaque année	Mesurer les taux de recrutement, de promotion et de maintien en poste des membres des groupes désignés <sup>10</sup> Au besoin, adopter des stratégies intentionnelles pour remédier à la sous-représentation, en collaboration avec les groupes en quête d'équité <sup>11</sup>	Atteintes	En cours

<sup>9</sup> Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – p. ex., stratégie de recrutement et de maintien en poste des Autochtones conçue par et pour le cercle des employés autochtones (avec le soutien du secteur des relations avec les Autochtones et de la Réconciliation et de l'équipe des programmes et services des ressources humaines)

<sup>10</sup> Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

<sup>11</sup> Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion



Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	2.3 Analyser les écarts projetés en fonction des antécédents d'embauches, de départs à la retraite et de départs volontaires, ainsi que des plans d'embauche ministériels en cours, pour s'assurer que les cibles sont fondées sur les données actuelles.	Prévision des écarts à l'aide des données sur l'équité en matière d'emploi au 31 mars de chaque année, des données sur l'embauche, les départs à la retraite et les départs volontaires, des données des trois années précédentes et des données sur l'embauche dans chaque secteur.	Mesurer les écarts futurs pour les membres des groupes désignés.  Établir des stratégies intentionnelles pour contrer la sous-représentation future.	Non encore atteintes	Méthodologie en cours d'élaboration
<b>3. Examen des systèmes d'emploi</b>	3.1 Évaluer la nécessité d'un examen des systèmes d'emploi.	Engagement et mise en œuvre de la haute direction	Si l'examen des systèmes d'emploi révèle des problèmes, des stratégies intentionnelles doivent être établies et les plans d'action doivent être mis à jour chaque année, au besoin.	Atteintes	Feuille de route exhaustive sur la diversité et l'appartenance
	3.2 Examiner et mettre à jour les politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail afin d'appuyer les objectifs d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.	Les politiques, programmes et initiatives visant le personnel et le milieu de travail intègrent des pratiques positives appuyant l'équité en matière d'emploi, la	Les politiques, programmes et initiatives sont examinés, classés par ordre de priorité et mis à jour dans le cadre du processus d'examen triennal.  Le comité de gestion du personnel et du milieu de travail comprend cinq	Toutes atteintes	En cours

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		<p>diversité et l'inclusion (p. ex., ACS Plus)<sup>12</sup>. Les groupes en quête d'équité sont représentés au sein des comités de gestion et des comités consultatifs internes et leurs points de vue sont représentés aux tables de la haute direction et aux comités horizontaux<sup>13</sup>.</p>	<p>groupes d'employés représentant des groupes en quête d'équité. Toutes les notes de service internes destinées à orienter les décisions du président-directeur général incluent des éléments liés à l'ACS Plus et à l'EDI, y compris la façon dont les besoins et points de vue des groupes en quête d'équité ont été pris en compte (p. ex., nouveaux contrats, politique révisée des ressources humaines). Toutes les grandes initiatives stratégiques axées sur les employés tiennent compte des points de vue des groupes en quête d'équité (p. ex., diversité</p>		

<sup>12</sup> Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – Passer en revue les politiques, programmes et initiatives en appliquant une analyse comparative entre les sexes plus (« ACS Plus ») et en tenant compte de divers facteurs liés à l'identité.

<sup>13</sup> Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion – Veiller à ce que les employés noirs, ou faisant partie d'autres groupes racisés, les employés autochtones et les employés handicapés présentent leurs points de vue et siègent comme membres aux tables de la haute direction, conseils consultatifs, comités de santé en milieu de travail et autres comités horizontaux.

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

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
4. Équité en matière d'emploi – Pratiques positives	4.1 Recruter des membres des groupes désignés à tous les niveaux et communiquer les occasions à l'aide de moyens novateurs pour accroître la visibilité auprès des groupes d'employés en quête d'équité.	Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes en quête d'équité présentant une demande d'emploi Pourcentage de candidats (y compris les étudiants et les stagiaires) appartenant à des groupes en quête d'équité embauchés par la Régie	Dans les candidatures et les nominations, la représentation est comparable ou supérieure aux taux de disponibilité dans la population active.	Partiellement atteintes	Efforts considérables consacrés aux stratégies de recrutement, de maintien en poste et d'avancement des Autochtones.
		Pourcentage de nominations et de promotions parmi les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées à un poste de gestion (NEB-11 à 16), y compris au moyen d'initiatives de perfectionnement professionnel et de gestion des talents <sup>14</sup>	Des stratégies de recrutement intentionnelles sont élaborées et examinées avec des groupes d'employés en quête d'équité.	Partiellement atteintes	

<sup>14</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	4.2 Examiner l'offre de cours et les occasions de perfectionnement en leadership qui ont trait à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion.	Analyse des cours offerts pour déterminer si la Régie offre suffisamment de formations sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (p. ex., préjugés inconscients, mesures d'adaptation, lutte contre le racisme, compétences culturelles)	Examen annuel des programmes dans le cadre du processus de planification annuelle Registre des présences aux cours	Atteintes	En cours
	4.3 Appuyer les groupes d'employés en quête d'équité et les initiatives et événements connexes <sup>15</sup> .	Intégration au système de gestion du rendement. Nombre d'activités et d'événements tenus au cours de l'exercice.	Activités de responsabilité sociale officielles et utilisation du code TIME Au moins dix initiatives et événements par exercice.	Toutes atteintes	En cours
	4.4 Appuyer les initiatives de perfectionnement professionnel, de perfectionnement en leadership et de mentorat visant les employés appartenant à des groupes en quête d'équité.	Nombre d'Autochtones, de membres de minorités visibles et de personnes handicapées qui participent à des programmes de perfectionnement en leadership (p. ex., le Programme de développement en	Évolution d'une année à l'autre pour atteindre ou dépasser les cibles indiquées à l'annexe B	Toutes atteintes	En cours

<sup>15</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		leadership pour les cadres supérieurs ou l'initiative Building Black Leaders) et se prévalent des services de perfectionnement professionnel (p. ex., formation en langues officielles) <sup>16</sup> .			
	4.5 Adapter les mesures de soutien en santé mentale pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité.	Le Programme d'aide aux employés et à leur famille prévoit des services qui tiennent compte de la culture pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité.	Mise sur pied avant le 31 mars 2022	Toutes atteintes	En cours
		Programme d'Aînés en résidence pour les employés autochtones	Mise sur pied avant le 31 août 2021		
	4.6 Démontrer l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion <sup>17</sup> .	Établissement des responsabilités de la direction liées à la gestion des résultats en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	Tous les premiers vice-présidents, vice-présidents, spécialistes en chef et directeurs ont des responsabilités liées à la diversité et à l'inclusion.	Atteintes	En cours

<sup>16</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

<sup>17</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
	4.7 Lutter contre le racisme et la discrimination et éliminer les autres obstacles à l'inclusion en milieu de travail en offrant aux employés les moyens de dénoncer les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires des outils qui leur permettront de s'attaquer à ces enjeux <sup>18</sup> .	<p>Ateliers, événements et activités d'apprentissage sur le racisme, la discrimination et le leadership inclusif</p> <p>Processus, outils et formations pour soutenir la prévention et le signalement des incidents de harcèlement et de discrimination<sup>19</sup>.</p> <p>Options tenant compte de la culture pour appuyer le signalement, la conciliation et les enquêtes<sup>20</sup>.</p> <p>Ombudsman indépendant relevant directement du</p>	<p>90 % des employés participent à au moins une activité</p> <p>Tous les membres du personnel et de la direction suivent la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail avant le 31 décembre 2021</p> <p>Mise sur pied avant le 31 mars 2022</p> <p>Mise sur pied avant le 31 mars 2022</p>	Toutes atteintes	En cours

<sup>18</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

<sup>19</sup> Recommandation du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

<sup>20</sup> Recommandation du groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
		président-directeur général <sup>21</sup>			
	4.8 Assister aux réunions du réseau des champions du multiculturalisme pour discuter des pratiques exemplaires et des leçons apprises.	Nombre de réunions suivies par rapport au nombre de réunions tenues Pratiques exemplaires partagées au sein de la Régie	Taux de participation de 100 % par champion de la diversité et de l'inclusion ou responsable désigné	Atteintes	En cours
	4.9 Adaptation de nos espaces de travail physiques et numériques pendant et après la pandémie pour répondre aux besoins des groupes en quête d'équité.	Examen du matériel de bureau et des outils numériques des installations afin de repérer les améliorations à apporter, notamment pour appuyer la mise en œuvre de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> <sup>22</sup> Information disponible sur l'intranet et formation des chefs sur les mesures d'adaptation et d'autres sujets liés aux besoins d'un effectif diversifié travaillant à distance ou en mode hybride	Examen annuel et établissement de stratégies pour combler les écarts, au besoin	Atteintes	En cours

<sup>21</sup> Feuille de route sur la diversité et l'appartenance

<sup>22</sup> Groupe de travail sur la discrimination fondée sur le sexe, Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion.



Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
<b>5. Suivi des progrès et examen et révision du plan</b>	5.1 Examiner le plan triennal sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.	Suivi et documentation de l'état d'avancement des engagements	L'examen annuel est inclus dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et le plan est révisé, au besoin.	Atteintes	En cours
	5.2 Examiner les résultats du SAFF pour chaque groupe en quête d'équité.	Analyse des tendances pour repérer les inégalités qui persistent entre les groupes en quête d'équité <sup>23</sup> , y compris pour les sujets abordés aux questions 21, 32, 40, 45 et 46 et en matière de harcèlement, de discrimination et de lutte contre le racisme	Une analyse est réalisée chaque année. Des progrès sont réalisés au cours de l'exercice pour réduire les écarts entre les groupes en quête d'équité et les autres employés <sup>24</sup> .	Toutes atteintes	En cours
		Organisation de rencontres pour examiner les résultats du SAFF et en discuter avec le personnel, les chefs, le syndicat et les groupes en quête d'équité	Tous les groupes désignés, les chefs et les responsables de programme participent à l'examen et à la discussion sur le SAFF <sup>25</sup> .		

<sup>23</sup> Engagements 2020-2021 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion.

<sup>24</sup> Mesures liées à la priorité stratégique en matière de confiance de la Régie

<sup>25</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
<b>6. Communication avec les employés</b>	6.1 Discuter et souligner l'importance des questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, notamment l'accessibilité et les mesures d'adaptation, au moyen de communications organisationnelles et de la haute direction transmises à l'échelle de la Régie <sup>26</sup> .	Références aux questions liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion à la Régie, y compris le rapport annuel, les engagements et les cibles  Communication aux employés des activités et événements organisés par les groupes dirigés par des employés	Deux communications par année sur les résultats du plan d'équité en matière d'emploi  Toutes les activités et tous les événements sont communiqués aux employés	Toutes atteintes	En cours
<b>7. Consultation et collaboration avec les représentants des employés</b>	7.1 Consulter le comité de consultation syndicale-patronale (« CCSP ») et d'autres groupes d'employés concernant l'élaboration et la mise à jour du plan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et des rapports subséquents <sup>27</sup> .	Point à l'ordre du jour des réunions du CCSP, au besoin Point à l'ordre du jour et correspondance par courriel avec les groupes d'employés	Le CCSP est consulté concernant l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi et sa mise à jour tous les trois ans, ainsi que pour tout rapport subséquent.	Toutes atteintes	En cours

<sup>26</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

<sup>27</sup> Appel à l'action du greffier du Conseil privé – Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

Exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	Engagements	Mesures	Cibles	Résultats (cibles atteintes ou non atteintes)	Motifs du retard
<b>8. Tenue de registres</b>	<p>8.1 Assurer la confidentialité des dossiers pour garantir la conformité à la <a href="#"><i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i></a>.</p> <p>8.2 Veiller à ce que les rapports destinés aux organismes centraux soient complets et fiables.</p>	<p>Accès restreint aux données sur l'équité en matière d'emploi dans le système d'information</p> <p>Rapports annuels sur la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>, de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> et du rapport sur les résultats ministériels</p>	<p>Toutes les demandes d'accès aux données sur l'équité en matière d'emploi dans le système sont approuvées par le directeur de la planification intégrée et des rapports.</p> <p>Tous les rapports sont étayés par des preuves solides démontrant la conformité et les efforts de l'organisation.</p>	Toutes atteintes	En cours

## Annexe B – Objectifs d'équité en matière d'emploi pour la période 2023-2025

TABLEAU 2A - FEMMES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2023-2025)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL		2023	2024	2025
<b>Professionnels</b> - 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	1*	0	0	1
<b>Semi-professionnels et techniciens</b> - 2255 : Personnel technique en géomatique et en météorologie - 5241 : Designers graphiques et illustrateurs	2*	0	1	1
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b> - 6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	1*	0	0	1

TABLEAU 2B – Autochtones	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2023-2025)		
Catégorie professionnelle et postes Écart total : Aucun écart GLOBAL Écart – CNP : Aucun écart		2023	2024	2025

TABLEAU 2C – MINORITÉS VISIBLES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2023-2025)		
		2023	2024	2025
<b>Catégorie professionnelle et postes</b> Écart total : 19				
<b>Cadres supérieurs</b> - Haute direction	1*	1		
<b>Professionnels</b> - 1111 : Vérificateurs et comptables - 1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises - 1123 : Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques - 2145 : Ingénieurs de l'extraction et du raffinage du pétrole - 2171 : Analystes et consultants en informatique - 2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données - 2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs - 4161 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes, en sciences naturelles et appliquées - 4162 : Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques - 4168 : Agents de programmes propres au gouvernement - 5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	22*	2	9	11
<b>Semi-professionnels et techniciens</b> - 2262 : Inspecteurs d'ingénierie et officiers de réglementation - 2281 : Techniciens de réseau informatique - 4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	3*	1	1	1
<b>Superviseurs</b>	1*	0	0	1

TABLEAU 2D – PERSONNES HANDICAPÉES	ÉCART	Objectifs de recrutement sur trois ans (2023-2025)		
		2023	2024	2025
<b>Catégorie professionnelle et postes</b> Écart total : 16				

<b>Professionnels</b>	13*	0	6	7
<b>Superviseurs</b>	1*	0	0	1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	3*	1	1	1
<b>Personnel de bureau</b>	1*	0	0	1

\* Puisque les données actuelles du système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (« SGIEMT ») sont fondées sur le recensement de 2016, les engagements de la Régie concernant l'embauche de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi – femmes, Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées – peut changer lorsque la base de données est mise à jour avec les données du recensement de 2021 dans le SGIEMT.