



Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion

2025-2028



Canadian Space
Agency

Agence spatiale
canadienne

Canada



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada représenté par
la ministre de l'Industrie et ministre responsable de Développement économique Canada
pour les régions du Québec, 2025
Numéro de catalogue : ST97-1F-PDF
ISSN 2819-1595



Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2025-2028

Table des matières

Introduction	4
Renseignements généraux.....	4
Environnement externe	5
Secteur spatial canadien	6
Loi sur l'équité en matière d'emploi.....	6
Modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	7
Loi canadienne sur l'accessibilité	7
Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	8
Plan d'action pour les fonctionnaires noir-es.....	9
Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale	9
Projet de modernisation du processus d'auto-identification.....	10
Lettre ouverte aux sous-ministres pour qu'ils prennent des mesures afin de soutenir nos collègues transgenres, non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale	10
Mettre en place des services inclusifs par rapport au genre	11
Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus).....	11
Audits de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique	12
Environnement interne.....	12
Gouvernance	12
Engagements démontrés par la direction	13
Réalisations récentes	15
Examen des procédures de nomination sous l'angle de l'équité en matière d'emploi.....	17
Données sur le personnel	18
Transformer les informations en action.....	24
Consultations des parties prenantes : ce que nous avons entendu	24
Mise en œuvre des objectifs stratégiques	25
Exigences imposées par la loi	34
Liste de référence.....	35



Introduction

La diversité est un élément clé de l'une des cinq valeurs du secteur public et de l'Agence spatiale canadienne (ASC), soit le respect envers les personnes. En accord avec le [Code organisationnel de valeurs et d'éthique de l'ASC](#), notre organisation s'engage à respecter les principes d'équité, d'inclusion et de diversité. Ces principes guident nos actions et nos décisions en vue de garantir de pouvoir offrir un environnement de travail où tout le personnel se sent valorisé et soutenu. En intégrant ces normes éthiques dans nos pratiques quotidiennes, nous visons à cultiver un environnement où la diversité est accueillie et où chaque personne peut grandement aider l'ASC à remplir sa mission.

Cette approche va au-delà de notre responsabilité de refléter la diversité de la population canadienne au sein de notre personnel; elle reconnaît également qu'une équipe diversifiée est essentielle à la réussite de l'organisation. L'ASC s'engage à créer un lieu de travail qui favorise l'épanouissement et le développement de chaque personne, quelles que soient leur apparence physique et leurs origines culturelles ou sociales. La diversité favorise l'innovation et contribue à libérer le plein potentiel de tout le personnel.

L'ASC a renouvelé son Plan d'action triennal sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion afin de garantir la conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce plan définit des objectifs précis visant à accroître la représentation des groupes désignés et à créer un environnement inclusif et diversifié. Les recherches indiquent que l'équité en matière d'emploi et la diversité sont essentielles à une gestion efficace des talents. La représentation des groupes désignés permet de maximiser le potentiel de la main-d'œuvre disponible et d'obtenir une plus grande diversité de compétences et de points de vue, ce qui peut stimuler l'innovation. Tous les six mois, l'ASC examine les données relatives aux groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi (EE) afin d'assurer une représentativité annuelle. Combler les écarts est essentiel pour disposer d'un personnel qui reflète la main-d'œuvre disponible au Canada et favoriser la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif permettant de pérenniser l'avenir de l'ASC.

Renseignements généraux

Dans le cadre de la stratégie de gestion des ressources humaines sur trois ans (2025-2028), plusieurs facteurs liés au renouvellement du personnel seront pris en compte au cours des prochaines années. L'une des principales priorités de l'ASC, comme indiqué plus haut, est de constituer un effectif qui reflète la diversité du Canada, en reconnaissant que cette diversité contribue au succès de l'organisation et favorise l'innovation.



Le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2025-2028 vise donc à harmoniser ses priorités définies dans la stratégie de gestion des ressources humaines afin d'accroître la représentativité des groupes désignés au sein de l'ASC.

Les résultats attendus de la [Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion](#), qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2020, et qui demeurent pertinents, sont :

- Un lieu de travail qui est équitable, diversifié et inclusif, et où personne ne se voit refuser des possibilités d'emploi ou des avantages professionnels pour des raisons indépendantes de sa capacité ou aux exigences du poste;
- La gestion fait preuve de leadership efficace en faisant la promotion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail et en y contribuant; et
- Les politiques et les pratiques organisationnelles respectent et favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion.

Notre objectif est de parvenir à l'égalité en milieu de travail pour quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE) : les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres de minorités visibles (MMV).

La diversité et l'inclusion ne se limitent pas aux quatre groupes désignés par la LEE. Le [rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion : Créer une fonction publique diversifiée et inclusive](#) définit la diversité et l'inclusion comme suit :

- Un **effectif diversifié** dans la fonction publique est constitué de diverses personnes présentant une vaste gamme d'identités, d'habiletés, d'antécédents, de cultures, de compétences, de points de vue et d'expérience qui sont représentatifs de la population actuelle et en évolution du Canada.
- Un **milieu de travail inclusif** est juste, équitable, positif, accueillant et empreint de respect. Il reconnaît et met en valeur les différences sur le plan de l'identité, des habiletés, des antécédents, des cultures, des aptitudes, des expériences et des points de vue qui appuient et renforcent le cadre des droits de la personne en évolution du Canada, en plus d'en tirer parti.

Environnement externe

Le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2025-2028 intègre des facteurs externes comme l'orientation politique (y compris les priorités du greffier et les initiatives pangouvernementales), les obligations imposées par les lois comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la



personne, ainsi que les tendances et les pratiques exemplaires en milieu de travail. Il est également conforme à l'engagement du Canada à l'égard de la réconciliation avec les Autochtones et des normes internationales en matière de droits de la personne. Le plan vise à créer un lieu de travail diversifié, inclusif et équitable, en s'attaquant aux obstacles systémiques et en donnant à tout le personnel les moyens de contribuer à l'atteinte des objectifs du service public.

Secteur spatial canadien

Le secteur spatial canadien est constitué d'organisations (privée, publique et académique) dont les activités dépendent du développement et de l'utilisation de systèmes spatiaux ou de données spatiales, comme définies dans le rapport [État du secteur spatial canadien – Rapport 2021 et 2022](#).

Le [Rapport sur l'état du secteur spatial canadien 2023](#) offre un aperçu de la composition, de l'impact et des tendances de l'industrie. En 2022, le secteur employait 12 624 personnes, dont 69 % qui se sont identifiées comme des hommes, 31 % comme des femmes et 0,2 % comme non-binaires. Cette répartition par sexe reflète une main-d'œuvre avec une plus grande proportion d'hommes, tandis que les femmes représentent un peu moins du tiers des employés. Le secteur comprend une variété de métiers, avec une participation notable dans les rôles STEM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), qui représentent 67 % de la main-d'œuvre.

De plus, le rapport fournit des informations sur la répartition par sexe des propriétaires, en soulignant qu'en 2020, 82 % des propriétaires principaux des entreprises du secteur spatial étaient des hommes, tandis que 18 % étaient des femmes. Ces chiffres suggèrent une différence de genre tant dans la composition de la main-d'œuvre que dans les propriétaires au sein du secteur spatial canadien, reflétant la présence de disparités de genre dans divers rôles en ingénierie, sciences, gestion et autres domaines. Cela met en lumière des domaines qui pourraient nécessiter un examen et une amélioration supplémentaires.

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Tous les secteurs de l'administration publique centrale sont tenus de respecter les dispositions de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Par conséquent, l'ASC doit :

- Recueillir des renseignements sur le personnel quant aux groupes désignés au moyen d'un questionnaire d'auto-identification;
- Effectuer une analyse du personnel;
- Réaliser un examen des systèmes d'emploi;



- Élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, conformément à l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

En juillet 2021, le gouvernement du Canada a créé un [Groupe de travail](#) pour réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En décembre 2023, le ministre du Travail a annoncé la publication du rapport final du groupe de travail chargé de réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi — Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif — et du sommaire du rapport exécutif. Le rapport contient de nombreuses recommandations sur la manière de moderniser et d'améliorer l'équité en matière d'emploi en ce qui a trait à la compétence fédérale.

En collaboration avec ses réseaux de l'équité, l'ASC a contribué au document de consultation créé par le Programme du travail, qui visait à recueillir des commentaires sur le statut de la LEE et à explorer des améliorations potentielles comme :

- l'objet de la LEE;
- les groupes désignés (par exemple, les définitions, la terminologie);
- la cueillette de renseignements sur le personnel (sondages);
- le soutien offert au personnel et aux employeurs;
- la responsabilisation, la conformité et l'application;
- les rapports publics.

En réponse aux recommandations du groupe de travail, et en particulier au fait que le gouvernement du Canada a annoncé son intention de créer deux nouveaux groupes désignés en vertu de la *Loi* : les personnes noires et les personnes 2ELGBTQIA+ (personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées et asexuelles, ainsi que les personnes faisant partie des communautés de la diversité sexuelle et de genre qui utilisent une autre terminologie), l'ASC a adopté une approche proactive pour promouvoir la participation égale de ces groupes en quête d'équité au sein de la main-d'œuvre. Afin de promouvoir l'inclusion par des actions concrètes, nous avons mis à jour notre formulaire interne d'auto-déclaration pour permettre aux membres du personnel de se déclarer en tant que membres de la communauté 2ELGBTQIA+ ainsi qu'en tant que personne noire pour les opportunités reliées aux ressources humaines (RH).

Loi canadienne sur l'accessibilité

La Loi canadienne sur l'accessibilité est entrée en vigueur en juillet 2019. La Loi a pour objet la transformation du Canada en un pays exempt d'obstacles au plus tard le 1^{er} janvier 2040, à l'avantage de tous, dans les domaines suivants :





- a. Emploi;
- b. Environnement bâti;
- c. Technologies de l'information et de la communication;
- d. Communications, autres que les technologies de l'information et des communications;
- e. L'acquisition de biens, de services et d'installations;
- f. La conception et la prestation de programmes et de services;
- g. Transport.

Pour donner suite à la *Loi*, le gouvernement du Canada a lancé la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#) également appelée « Rien sans nous », afin que la fonction publique devienne un modèle d'accessibilité. La stratégie se concentre sur cinq objectifs : accroître le recrutement, le maintien en poste et la promotion des personnes en situation de handicap; améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti; rendre les technologies de l'information et des communications accessibles à tous; fournir aux fonctionnaires les outils pour concevoir et offrir des programmes et des services accessibles; et bâtir une fonction publique accessible. Les principes clés comprennent la participation des personnes en situation de handicap, la promotion de la collaboration, la garantie de la durabilité et le maintien de la transparence en ce qui concerne les progrès et les défis.

L'ASC a préparé des rapports d'étape pour [2023](#) et [2024](#) afin d'assurer la cohérence de la mise en œuvre de son [Plan d'accessibilité](#) (2023-2025).

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

Le 22 janvier 2021, le greffier du Conseil privé a diffusé un [Message à l'intention des sous-ministres, des chefs d'organisme distinct et des chefs d'organisme fédéral](#) en faveur de la lutte contre le racisme. Cet appel à l'action met en évidence des mesures concrètes pour mettre fin à la discrimination et s'inscrit dans le cadre de la stratégie [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#), qui a été adoptée pour éliminer les obstacles à la représentation des Autochtones dans la fonction publique fédérale.

Pour atteindre cet objectif, l'appel à l'action invite tout le personnel dirigeant de la fonction publique à nommer, à parrainer, à soutenir et à recruter des personnes autochtones, des personnes noires et d'autres groupes racisés.

En outre, le personnel dirigeant de la fonction publique est invité à investir dans le perfectionnement des compétences en leadership inclusif et dans la création d'un sentiment d'appartenance et de confiance chez tout le personnel de la fonction publique, et chez les personnes qui se joignent à nous maintenant et qui le feront à l'avenir, peu importe leur



race, leur origine ethnique, leur sexe, leur âge, leur situation de handicap, leur orientation sexuelle ou leur expression de genre.

Plan d'action pour les fonctionnaires noir·es

Dans le cadre de ses budgets 2022 et 2023, le gouvernement du Canada s'est engagé à affecter près de 50 millions de dollars à la mise en place des programmes de développement de carrière et d'aide en matière de santé mentale pour le personnel noir de la fonction publique. En juin 2023, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a créé le Groupe de travail pour le personnel noir de la fonction publique, chargé de superviser l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action pour les fonctionnaires noir·es.

Ce [Plan d'action](#), qui vise à accroître les possibilités de mobilité professionnelle et à améliorer la santé et la sécurité psychologiques du personnel noir de la fonction publique, s'inspire d'expériences vécues. Il est le fruit du travail inestimable accompli en 2022 par plusieurs réseaux de fonctionnaires des communautés noires.

Les initiatives du gouvernement du Canada pour soutenir le personnel noir de la fonction publique, y compris les programmes de développement de carrière et de santé mentale, constituent une étape clé dans la promotion de l'équité et de l'inclusion.

Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale

[L'Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale](#) a été publiée en novembre 2024. Cette étude s'est concentrée sur des enquêtes qualitatives et quantitatives concernant les expériences de carrière de cadres noirs de la fonction publique fédérale.

Les administrateurs généraux ont été invités à prendre des mesures immédiates en réponse aux conclusions du rapport, qui mettent en évidence de nombreux problèmes liés à une discrimination systémique à l'encontre du personnel noir tout au long de leur carrière dans la fonction publique fédérale.

L'ASC a défini et commencé à mettre en œuvre des stratégies pour répondre aux recommandations figurant dans le [tableau](#) ci-dessous. Nous prévoyons de mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer la représentation des cadres noir·es, de nous concentrer sur l'identification et le démantèlement des obstacles systémiques, continuer de mettre de l'avant les programmes de formation et de développement, de renforcer la responsabilité et d'améliorer le suivi, de poursuivre la collaboration et d'organiser des dialogues bilatéraux avec la communauté des cadres supérieurs noirs afin de veiller à ce que les initiatives



correspondent à leurs besoins et à leurs préoccupations, tout en ouvrant la voie à un changement significatif et durable.

Projet de modernisation du processus d'auto-identification

Le secteur de la recherche, de la planification et du renouvellement du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a mis en œuvre un projet pilote visant à moderniser l'auto-identification, en mettant à jour le libellé du questionnaire et en ajoutant des groupes diversifiés au-delà de ceux mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons suivi les progrès et ajusté nos pratiques sur la base des recommandations.

Bien que les personnes 2ELGBTQIA+ (bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées et asexuées) ne soient pas officiellement reconnues parmi les groupes désignés selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'ASC s'est engagée à favoriser leur participation égale à la main-d'œuvre et a mis à jour le formulaire d'auto-déclaration interne pour permettre aux membres du personnel de ce groupe de s'auto-déclarer.

Lettre ouverte aux sous-ministres pour qu'ils prennent des mesures afin de soutenir nos collègues transgenres, non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale

En mai 2023, le Réseau de la Fierté à la fonction publique (RFFP) a publié une [lettre ouverte](#) qui souligne les défis uniques auxquels sont confrontées les personnes de la communauté 2ELGBTQIA+ et lance un appel en faveur d'un effort de collaboration pour créer un environnement plus sûr et plus inclusif dans la fonction publique fédérale, en veillant à ce que toutes les personnes qui servent le Canada se sentent respectées, valorisées et soutenues dans leur identité.

Pour y parvenir, la lettre met en évidence plusieurs [mesures clés](#) à prendre. L'appel à l'action du RFFP décrit les étapes à suivre pour créer une fonction publique fédérale plus inclusive, exhortant les sous-ministres à tendre la main au personnel issu de la pluralité des genres, à améliorer le développement de carrière et à mettre en œuvre des politiques d'inclusion. L'ASC s'engage à intégrer ces actions dans toutes les initiatives en matière d'EE, en mettant un accent particulier sur la priorisation de la diversité, de l'inclusion et du respect au sein de la fonction publique. Dans le cadre de cet engagement, à condition d'avoir une représentation appropriée, nous nous engageons à privilégier les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ dans nos initiatives.



Mettre en place des services inclusifs par rapport au genre

Le gouvernement du Canada fait progresser la diversité et l'inclusion des genres avec la mise en œuvre des *Orientations stratégiques pour moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information sur le sexe et le genre*, qui promeut une approche pangouvernementale de la conception de services inclusifs. Les orientations stratégiques visent à :

- Promouvoir le respect, l'inclusion et la sécurité personnelle des personnes de la pluralité des genres;
- Permettre au gouvernement de recueillir des données fiables sur le sexe et le genre dont il a besoin pour mener à bien ses activités et ses analyses ainsi que pour prendre des décisions éclairées; et
- Protéger les renseignements personnels des particuliers.

Les ministères et organismes doivent réexaminer leurs pratiques pour veiller à ce que les renseignements qu'ils recueillent sur le sexe et le genre soient directement liés à ses programmes et conformes à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus)

Comme indiqué dans l'[Approche du gouvernement du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes plus](#), l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) ne porte pas seulement sur le sexe et le genre, et les groupes de personnes ne sont pas homogènes. Nos expériences sont influencées par l'intersectionnalité de divers aspects de notre identité, du contexte dans lequel nous nous trouvons et aussi de notre vécu.

L'ASC adopte l'approche ACS Plus du gouvernement du Canada, qui exige que toutes les activités (politiques, subventions, projets, etc.) fassent l'objet d'une évaluation de l'ACS Plus afin de garantir un accès équitable aux occasions offertes dans le secteur spatial canadien¹. En juin 2024, l'ASC a renouvelé sa politique de l'ACS Plus, visant à :

Améliorer les possibilités pour les groupes dignes d'équité, notamment les femmes, les Autochtones, les communautés noires et racisées, les personnes en situation de handicap et les membres de la communauté 2ELGBTQIA+;

- Veiller à ce que l'ACS Plus tienne compte des besoins de divers groupes en prenant des décisions fondées sur des données probantes;
- Améliorer la compréhension des répercussions des politiques de l'ASC en matière de genre et de diversité sur le personnel.



La mise en œuvre de la politique fera l'objet d'un suivi régulier et sera réexaminée tous les cinq ans.

Audits de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique

Au cours de l'été 2020, un audit sur l'équité en matière d'emploi a été réalisé afin d'examiner la représentation des personnes racisées dans les postes de cadres et de gestionnaires de la fonction publique fédérale du Canada. À l'hiver 2024, la Commission canadienne des droits de la personne a effectué un suivi de l'audit horizontal en demandant une analyse des mesures correctives prises par l'ASC dans le cadre du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2024. L'ASC a réagi en mettant à jour les mesures de gestion convenues et a confirmé que toutes les exigences supplémentaires avaient été satisfaites.

Environnement interne

Gouvernance

En date de la publication du présent plan d'action, la personne qui dirige les Ressources humaines est le cadre supérieur responsable de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion à l'ASC. Cette personne s'assure que l'organisation respecte ses obligations et ses engagements.

En consultation avec le comité exécutif (CE), des personnes agissant à titre de champion(e) et de cochampion(e) de l'équité, de la diversité et de l'inclusion sont nommées. Le/la champion(e) est membre du CE et le/la cochampion(e) est un ou une cadre (niveau directeur).

De plus, divers comités existent à l'ASC afin d'appuyer la haute direction dans l'établissement d'un milieu de travail diversifié et inclusif. Ces comités sont les suivants :

- Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CCÉED);
- Comité des femmes en sciences, technologies et gestion (CFSTG);
- Réseau des minorités visibles (RVM);
- Communauté de pratique des peuples et communautés autochtones
- Réseau de l'accessibilité
- Comité de la santé mentale et du bien-être
- Réseau Espace positif



Ces comités s'engagent à fournir une plate-forme permettant au personnel d'entrer en contact, de partager des pratiques exemplaires, de parler de leurs expériences et des questions d'actualité ainsi que de défendre les intérêts des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Engagements démontrés par la direction

La diversité et l'inclusion commencent par la direction, car c'est elle qui donne le ton à la création d'un lieu de travail inclusif. Les activités décrites ci-dessous précisent comment les membres de la gestion de l'ASC doivent démontrer leur engagement en termes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Ces mesures font partie intégrante de la promotion d'un environnement de travail qui est à la fois inclusif et antiraciste, avec un accent particulier sur la promotion des occasions pour le personnel noir et d'autres groupes en quête d'équité au sein de l'organisation.

1. Définir des mesures et fixer des objectifs clairs en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme (en mettant l'accent sur le personnel noir) dans les ententes de gestion du rendement (EGR) pour les vice-présidents, les directeurs généraux et les cadres :

Indicateurs de rendement obligatoire à ce jour:

- Appuyer le programme de mentorat +, en agissant comme mentor / parrain - marraine (en priorisant les membres de la communauté transgenre, non-binaire, ou de la diversité de genre et les employés noirs) ou en encourageant ses employés à s'inscrire en tant que participant(e) ou mentor / parrain - marraine.
- Suivre les progrès quant à la représentativité des employés faisant partie des groupes d'équité en matière d'emploi tout au long des processus sous sa responsabilité, de la présentation des candidatures au maintien en poste en passant par l'intégration et atteindre les cibles de recrutement sectorielles en matière d'équité en emploi établies.
- Prioriser la formation en langues officielles pour les employés autochtones, de race noire et autrement racisés qui ont un plan de gestion des talents.
- S'assurer que les processus de sélection (incluant les outils et leur administration) sont exempts de préjugés ou des obstacles qui désavantagent les personnes qui proviennent de tout groupe en quête d'équité et, le cas échéant, déployer des efforts raisonnables pour les éliminer ou atténuer leurs effets sur ces personnes.
- Promouvoir un milieu de travail diversifié et inclusif en assurant un rôle de leader à des activités qui contribuent à valoriser et accroître la diversité sociale et culturelle de l'ASC (par exemple : suivre des formations et participer aux forums de discussions reliés à la réconciliation, à des ateliers, webinaires, comités et



- réseaux ; se renseigner sur les périodes religieuses et culturelles importantes afin d'éviter de tenir des réunions et des événements pendant ce temps).
- S'assurer que les employés sous sa responsabilité sont sensibilisés à la lutte contre la discrimination et contre le harcèlement anti-Noirs en prenant connaissance de l'Étude sur les Noirs de la fonction publique fédérale et en dénonçant tout comportement raciste en milieu de travail.
 - Suivre une formation sur l'antiracisme, la reconnaissance des biais et des différences culturelles, ainsi que la mise en œuvre de stratégies pour favoriser un environnement inclusif au sein de la fonction publique fédérale pour les cadres et les gestionnaires. Les formations obligatoires sont :
 - Faire avancer la discussion sur le racisme systémique ([INC117](#)) (cadres seulement)
 - Passer des biais à l'inclusion ([INC123](#))
 - Réflexion sur les biais culturels : perspectives autochtones ([IRA101](#))
 - Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié ([COR120](#))
 - Résultat attendu :
 - ✓ Réduction des écarts organisationnels liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au 31 mars de chaque année.
 - ✓ Supporter activement la progression de carrière de ces employés vers un poste d'exécutif.
 - ✓ Veiller à ce que les formations deviennent un élément obligatoire dans un délai déterminé, avec des actions de suivi pour garantir la conformité.
 - Échéancier : Révision et évaluation à tous les ans.
2. Continuer à mettre en œuvre et à défendre des pratiques de recrutement qui donnent la priorité à l'équité en matière d'emploi et à la diversité :
- Indicateur clé de rendement : Étudier comment les données d'auto-identification et d'auto-déclaration du personnel noir peuvent être intégrées dans les processus de recrutement. Les gestionnaires disposeront ainsi de mécanismes de prise de décision et d'examen mis à jour en temps réel. Les gestionnaires utiliseront des mesures de dotation pour combler les écarts de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. En outre, nommer du personnel autochtone, noir et racisé au sein du groupe de la direction. Mettre en place des comités d'évaluation qui reflètent la diversité de la population canadienne et, si nécessaire, faire appel à des membres d'autres ministères.
 - Résultat attendu :
 - ✓ Élimination des écarts organisationnels au 31 mars de chaque année.
 - ✓ Veiller à ce que chaque comité d'évaluation comprenne au moins un membre d'un groupe désigné.



- Échéance : En continu, avec des examens annuels.

Réalisations récentes

Bien que nous reconnaissons que le parcours vers la diversité et l'inclusion est un processus continu, l'ASC a fait des progrès significatifs dans la promotion de l'équité en matière d'emploi et la création d'un personnel plus inclusif et diversifié grâce à des efforts dans des domaines clés.

Comités et réseaux :

- Mise en place d'un processus de nomination et de désignation de champions(es) et de co-champions(es) pour les groupes EME (femmes dans les STM, minorités visibles, personnes en situation de handicap, peuples et communautés autochtones, accessibilité, santé mentale, espace positif).
- Les membres du Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi et la diversité se rencontrent tous les mois pour discuter des initiatives, présenter des pratiques exemplaires et mettre en lumière les synergies.
- Les RH soutiennent les champions(es) de la diversité et les réseaux connexes afin de favoriser la collaboration et de renforcer les efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Recrutement et affectation du personnel :

- Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de recrutement en collaboration avec les représentants du réseau de l'EDI.
- Mise en œuvre de quatre processus de sélection ciblés par l'EME dans différents groupes (IT, AS, PE, EX).
- L'effectif de l'ASC dépasse la représentativité dans presque tous les groupes visés par l'EME :
 - Femmes : 48,8 % (+10,1 % par rapport à la disponibilité dans la population active).
 - Personnes en situation de handicap : 15,0 % (+3,1 % par rapport à la disponibilité dans la population active).
 - Peuples autochtones : 1,8 % (+0,9 % par rapport à la disponibilité dans la population active).
- Création d'un guide d'entrevue pour le personnel étudiant qui tient compte des obstacles et des préjugés.



Formation et sensibilisation :

- Mise en place d'une formation obligatoire pour les gestionnaires sur l'évaluation des préjugés et des obstacles dans les processus d'évaluation.
- Encourager l'intégration d'au moins un membre issu d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans les comités de sélection et la révision des documents d'évaluation afin d'y déceler des préjugés.

Développement des talents :

- Mise en place d'une initiative de gestion des talents pour les participants visés par l'EME dans le cadre de la planification de la relève.
- Participation au [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#) avec un candidat en 2022.
- Mise en œuvre d'une initiative de développement professionnel ciblée pour les membres des groupes visés par l'EME, qui a permis d'identifier cinq futurs cadres potentiels parmi la première cohorte de 9 participants, au niveau EX moins 1, en 2023.
- Mise en œuvre d'un plan d'action dans le cadre de l'initiative de développement professionnel ciblé pour les membres des groupes visés par l'EE, des minorités visibles et des Autochtones pour la deuxième cohorte de 30 participants, au niveau EX moins 2 en 2023.
- Publication d'un Répertoire des cours recommandés de l'ÉFPC, présentant des cours sur des thèmes identifiés dans le sondage (communication, coaching/mentorat, gestion du changement, leadership stratégique, développement des compétences, etc.).
- Publication d'une Boîte à outils – emplois et développement professionnel, intégrée à la nouvelle plateforme MentorDev du Mentorat Plus sous l'onglet "Diversité et inclusion" en exclusivité pour les participants à l'Initiative ciblée EE. Les sujets de la Boîte visent la formation et l'apprentissage, les programmes de perfectionnement, les compétences clés en leadership, des références pratiques pour la formation linguistique et des conseils pour le curriculum vitae, la préparation à l'entrevue, etc.
- Participation au programme Mentorat Plus – 4 personnes mentorées issues de groupes sous-représentés dans la cohorte 2022-2023; et 7 personnes mentorées (aux niveaux EX moins 1 et EX moins 2) sur les 11 membres se sont auto-déclarés comme membre d'un des quatre groupes EME.
- Participation au programme Mentorat Plus de 11 personnes mentorées issues de minorités visibles sur les 28 membres de la cohorte 2024-2025 qui se sont auto-déclarées comme étant membres des quatre groupes visés par l'EE; et de 8 personnes mentorées (aux niveaux EX moins 1 et EX moins 2) sur les



12 membres qui ont effectué l'auto-déclaration en tant que membres des quatre groupes visés par l'EE.

Examen des procédures de nomination sous l'angle de l'équité en matière d'emploi

Trois processus de dotation externes ont fait l'objet d'un examen approfondi, évalué sous l'angle de l'équité en matière d'emploi. Les objectifs étaient de déterminer tout impact négatif potentiel des outils d'évaluation sur les candidats issus des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, d'examiner les critères de mérite et les offres d'emploi afin de détecter les obstacles ainsi que d'évaluer les changements dans la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi tout au long du processus.

Sur la base des conclusions suivantes, des mesures ont été prises pour tenir compte de ces recommandations et créer des processus de nomination plus équitables et plus accessibles pour les groupes désignés de l'équité en matière d'emploi.

Mettre en œuvre des stratégies pour atteindre plus efficacement les personnes en situation de handicap et les populations autochtones :

- Lancement de processus de sélection tenant compte des quatre groupes désignés de l'équité en matière d'emploi (EME) dans le cadre de nominations.
- Encourager les gestionnaires de prioriser les membres qualifiés des groupes visés par l'EME lorsqu'ils ou elles recrutent à partir d'un bassin de candidats(es).
- Mise en place d'outils de recrutement en ligne et automatisés (examens en ligne, sélection de créneaux horaires pour les entrevues, entrevues préenregistrées, vérification des références), permettant aux candidats(es) d'effectuer les évaluations à leur convenance depuis leur domicile ou leur communauté.
- Introduction de cohortes autochtones aux études en partenariat avec les Communautés de pratique des peuples et communautés autochtones. Une nouvelle cohorte sera lancée à l'été 2025.

Mettre davantage l'accent sur les offres d'emploi, les critères de mérite, les outils d'évaluation et la gestion du volume.

- Mise en œuvre de l'outil d'atténuation des préjugés et des obstacles, utilisé pour toutes les activités de dotation en personnel applicables et intégré dans les orientations fournies à la direction lors de la planification et de la mise en œuvre des activités de dotation en personnel.

Évaluer les taux de réussite des candidatures de personnes issues des groupes désignés et procéder aux ajustements nécessaires.



- Une étude a été réalisée pour les processus EX et non EX, et les résultats ont été communiqués aux conseillers en ressources humaines afin de les prendre en considération en fournissant des conseils et des orientations à leur clientèle.

Données sur le personnel

Au 31 mars 2025, le personnel de l'ASC compte 988 employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) ou de la [Loi sur l'Agence spatiale canadienne](#) et ayant un poste d'attache à l'ASC. Les nouveaux taux de disponibilité dans la population active (DPA) reçus en mars 2025 du Secrétariat du Conseil du Trésor ont été utilisés pour cette section afin de refléter les données les plus récentes.

Les femmes constituent 48,8 % des employés actifs de l'ASC. Leur représentativité est supérieure à leur disponibilité dans la population active (DPA) dans toutes les catégories professionnelles à l'exception de Soutien administratif.

Les membres des minorités visibles constituent 23,1 % des employés actifs, ce qui est inférieur à leur nouvelle DPA (27,5 %). Ils sont sous-représentés dans les catégories Direction, Scientifique et professionnelle et Administration et service extérieur.

Les personnes en situation de handicap constituent 15,0 % des employés actifs, ce qui est supérieur à leur DPA (11,9 %). Ils sont bien représentés dans les catégories professionnelles de Direction, Administration et service extérieur et Soutien administratif et légèrement sous leurs taux de disponibilité pour les catégories Scientifique et professionnelle et Technique. L'augmentation du nombre d'employés en situation de handicap à l'ASC au 31 mars 2025 a été constatée suite à la campagne d'auto-identification qui a été lancée pour informer les employés que la définition pour ce groupe a été élargie afin d'inclure tous les types de handicap selon la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#).

Les Autochtones constituent 1,8 % des employés actifs, ce qui est supérieur à leur DPA (0,9 %). Ils sont cependant sous-représentés dans la catégorie Soutien administratif.



	Femmes		Membres des minorités visibles		Personnes en situation de handicap		Autochtones	
	Rep.	DPA	Rep.	DPA	Rep.	DPA	Rep.	DPA
Direction	48,6%	30,3%	16,2%	25,1%	18,9%	5,3%	2,7%	2,1%
Scientifique et professionnelle	30,6%	20,6%	26,6%	32,9%	12,0%	12,2%	1,2%	0,7%
Administration et service extérieur	68,1%	57,2%	19,6%	22,6%	17,6%	12,3%	2,8%	1,0%
Technique	20,0%	18,5%	25,0%	18,7%	10,0%	10,7%	5,0%	1,6%
Soutien administratif	66,0%	76,1%	28,0%	24,1%	20,0%	12,1%	0,0%	1,2%
ASC	48,8%	38,7%	23,1%	27,5%	15,0%	11,9%	1,8%	0,9%

Tableau 1 – Représentativité et taux de disponibilité dans la population active (DPA) au 31 mars 2025 (en %)

Les données incluent les employés **actifs** nommés pour une durée indéterminée ou déterminée ayant un poste d'attache à l'ASC.

Au chapitre des embauches et des départs, l'ASC a recruté sur trois ans entre 2022-2023 et 2024-2025, 468 nouveaux employés et 225 employés ont quitté l'ASC pendant la même période.

Les 468 nouveaux employés sur trois ans se répartissent comme suit : 171 dans la catégorie Scientifique et professionnelle, 213 dans la catégorie Administration et service extérieur, 71 dans la catégorie Soutien administratif, 6 dans la catégorie Technique et 7 dans la catégorie Direction. Il n'y a pas eu de nouveaux employés dans la catégorie Exploitation. En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, parmi les 468 nouveaux employés depuis trois ans, 261 sont des femmes (55,8 %), 124 sont membres d'une minorité visible (26,5 %), 46 sont des personnes en situation de handicap (9,8 %) et 12 sont autochtones (2,6 %).

Comme le montre le graphique suivant, le ratio d'embauches sur trois ans pour les femmes dans la catégorie Soutien administratif est inférieur à sa représentativité, mais supérieur pour l'ASC globalement pour ce groupe désigné. Pour tous les autres groupes désignés dans toutes les catégories professionnelles et pour l'ASC, il est supérieur à leur représentativité.

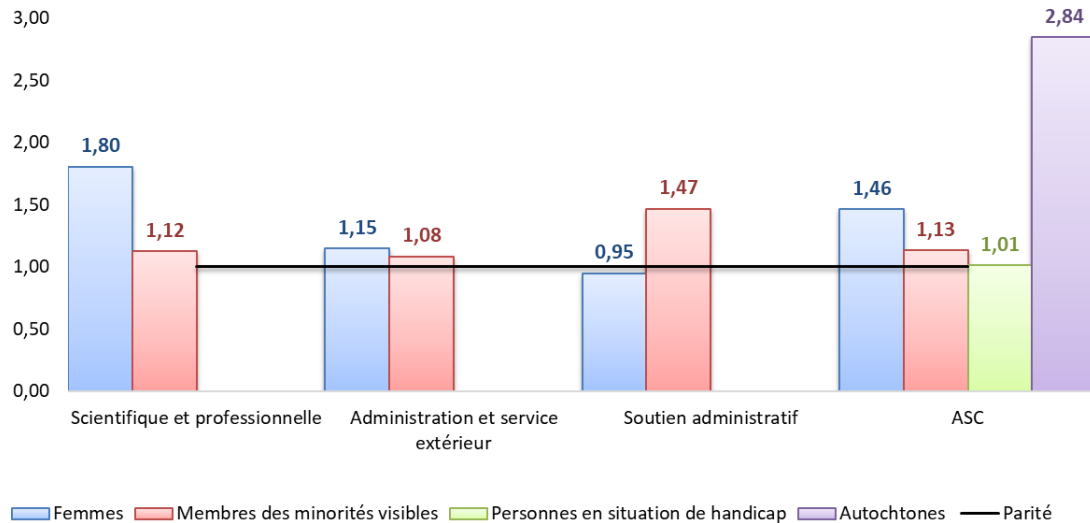


Figure 1 – Ratios des embauches sur trois ans par groupe désigné et selon la catégorie professionnelle

Des 225 départs d'employés sur trois ans, 114 sont des femmes (50,7 %), 31 sont des membres des minorités visibles (MMV) (13,8 %), il y a 25 personnes en situation de handicap (11,1 %) et 7 personnes sont autochtones (3,1 %).

Sur trois ans, le ratio des départs chez les femmes est plus élevé que leur représentativité dans la catégorie Administration et service extérieur (1,01), dans la catégorie Soutien administratif (1,15) et à l'ASC dans son ensemble (1,05). Toujours sur trois ans, chez les membres des minorités visibles, le ratio des départs est inférieur à 1,00 dans toutes les catégories. Le ratio de départs est supérieur à leur représentativité pour les personnes en situation de handicap (1,84) et les Autochtones (1,74) pour l'ASC.

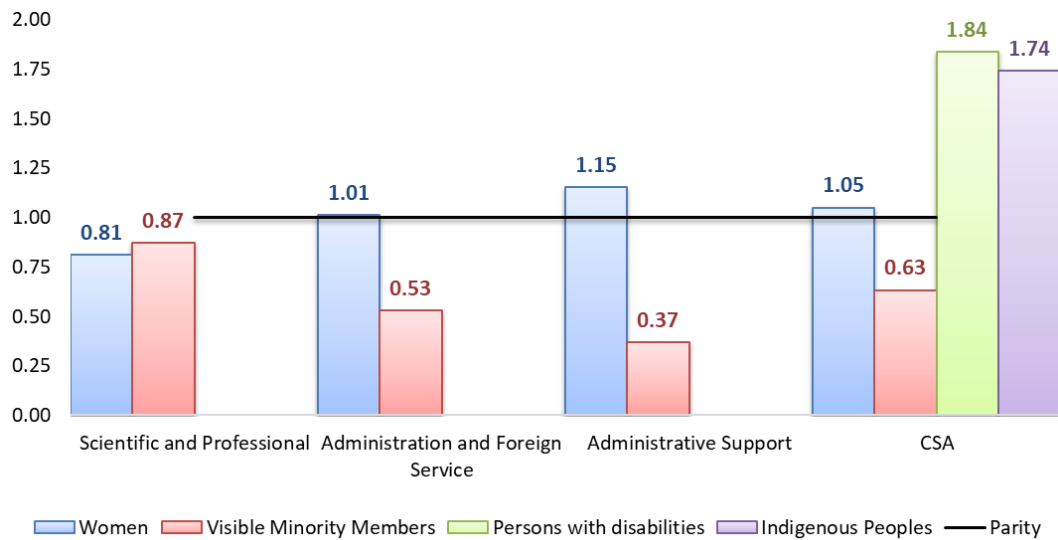


Figure 2 – Ratios des départs sur trois ans par groupe désigné et selon la catégorie professionnelle

L'ASC a modifié son approche pour le calcul des objectifs d'embauche au courant de l'année 2024-2025 en ajoutant des objectifs au niveau des postes de supervision et de gestion en plus des objectifs par catégories professionnelles afin que les groupes soient bien représentés à tous les niveaux. De plus, en octobre 2024, en prévision de la réception des nouveaux taux de disponibilité du Secrétariat du Conseil du Trésor, l'ASC a inclus une projection de 4 % d'augmentation dans le calcul de ses objectifs pour les membres des minorités visibles afin de minimiser l'impact des nouveaux taux de disponibilité sur les objectifs d'embauche jusqu'à la diffusion officielle des nouveaux taux de disponibilité (DPA). Le tableau suivant démontre les objectifs d'embauches pour les membres de groupes désignés avec les nouveaux taux de disponibilité reçus en mars 2025.



31 mars 2025				
Catégorie professionnelle (groupe(s) d'emploi)	Femmes	Personnes en situation de handicap	Autochtones	Membres des minorités visibles
	Objectifs ASC	Objectifs ASC	Objectifs ASC	Objectifs ASC
Direction (EX)	Représentatif	Représentatif	Représentatif	3
Scientifique et professionnelle (BI, EC, ED-EDS, EN-ENG, LS, MD, PC, SE-REM)	Représentatif	Représentatif	Représentatif	27
Administration et service extérieur (AS, CO, FI, IS, IT, PE, PG, PM)	Représentatif	Représentatif	Représentatif	13
Technique (EG, EL, GT)	Représentatif	Représentatif	Représentatif	Représentatif
Soutien administratif (CR)	5	Représentatif	1	Représentatif
Selon le profil du poste				
Profil de Superviseur selon la représentation du groupe à l'ASC	2	Représentatif	Représentatif	13
Profil de Gestionnaire selon la représentation du groupe à l'ASC	5	3	1	14

Tableau 2 – Objectifs d’embauche au 31 mars 2025 avec les nouveaux taux de DPA

De plus, l'ASC devra s'assurer que les employés membres d'un groupe désigné aient les mêmes opportunités de promotion que les autres employés. Depuis les trois dernières années, les femmes ont eu des promotions dans une proportion supérieure ou égale à leur DPA dans toutes les catégories et pour l'ensemble de l'ASC (ratio supérieur ou égale à 1,00). Les membres des minorités visibles ont eu un ratio inférieur à leur DPA pour la catégorie Scientifique et professionnelle (0,83) et pour l'Agence (0,93). Sur trois ans, les personnes en situation de handicap ont eu un ratio supérieur à 1,00 (1,33) et les Autochtones quant à eux ont eu un ratio sur 3 ans inférieur à 1,00 (0,93).

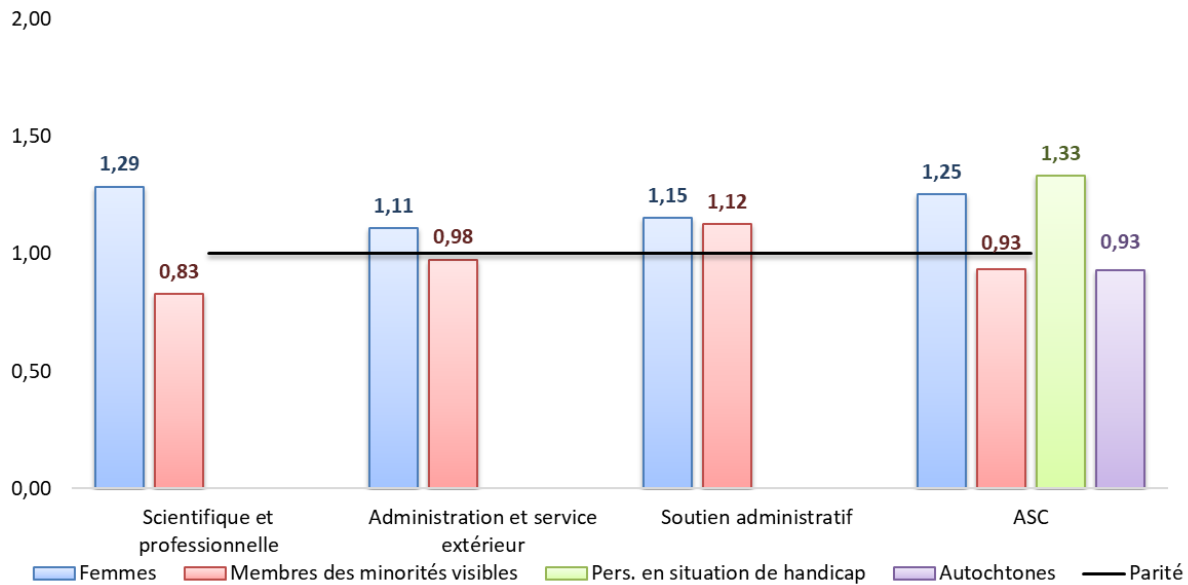


Figure 3 – Ratios de promotion par groupe désigné – trois dernières années (de 2022-2023 à 2024-2025)

Malgré des ratios de promotion égaux ou supérieurs à leur représentativité pour la plupart des groupes désignés, la représentativité de ces groupes est plus faible dans les postes de gestion et de supervision. Comme le montre le graphique suivant, tous les groupes désignés sont sous-représentés dans les postes de gestionnaires et les postes de superviseurs, ce sont les membres des minorités visibles et les femmes qui sont sous-représentés. En ajoutant des objectifs d'embauche à prendre en considération pour ces profils de poste, l'ASC reconnaît l'importance que ses employés soient bien représentés à tous les niveaux de l'organisation.

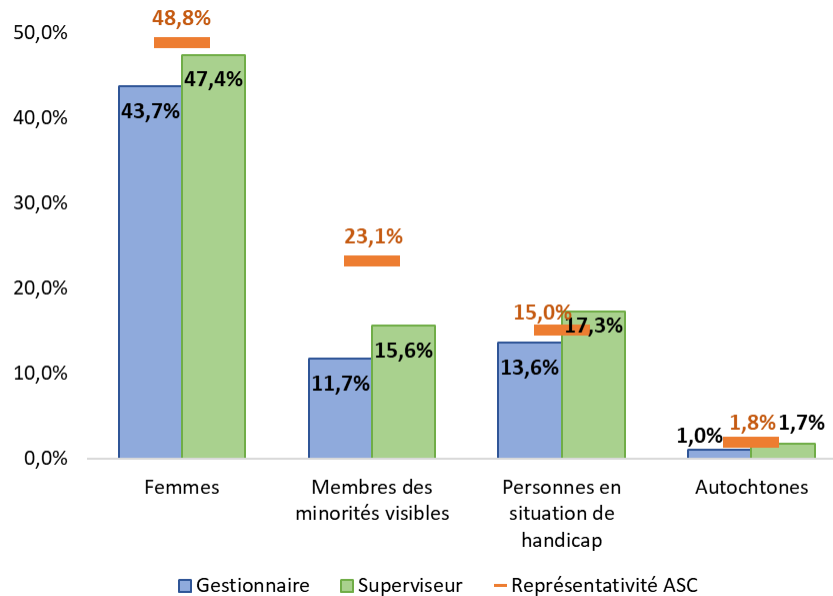


Figure 4 – Répartition des membres de groupes désignés chez les superviseurs et gestionnaires au 31 mars 2025

Transformer les informations en action

Consultations des parties prenantes : ce que nous avons entendu

Pendant plusieurs mois, des consultations ont été menées auprès des différents réseaux internes des groupes en quête d'équité et des parties prenantes afin de mieux comprendre les efforts déployés par l'ASC pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans le cadre de ses programmes et de ses initiatives. Le dialogue avec ces parties prenantes, ainsi qu'avec diverses disciplines des ressources humaines, a permis d'obtenir des informations précieuses sur les occasions et les défis liés à l'EDI, qui ont servi de base à l'élaboration de stratégies visant à favoriser un environnement plus inclusif et plus équitable au sein de l'ASC.

Les quatre (4) objectifs communs définis pour renforcer les efforts de l'ASC sont les suivants :

1. **Améliorer la représentativité des groupes désignés** : Tout en augmentant la représentation de tous les groupes, mettre l'accent sur les membres des minorités visibles et les femmes dans le domaine des sciences, au sein de la direction. L'ASC veillera également à la représentativité des groupes désignés dans les instances de gouvernance.



2. **Promouvoir la sensibilisation et l'engagement des employés** : En commençant par les dirigeants(es) et les cadres, l'ASC s'engage à favoriser une culture qui est inclusive et qui célèbre la diversité tout en reconnaissant l'importance de l'intersectionnalité, à l'aide d'ateliers éducatifs et interactifs, de groupes d'experts, d'activités et de célébrations. Cela comprend également l'intégration du nouveau personnel qui s'identifie comme membre d'un groupe désigné.
3. **Développement des carrières/compétences et formation** : Des programmes de mentorat et de parrainage à l'intention des membres des groupes désignés ont été mis en œuvre. Nous continuerons nos efforts pour évaluer les progrès et l'efficacité des programmes tout en mettant l'accent sur les cohortes ciblées par l'EME.
4. **Réduire les obstacles et les préjugés** : À la suite d'un examen des systèmes d'emploi réalisé en 2023, continuer à définir et à mettre en œuvre des stratégies visant à réduire les obstacles potentiellement présents dans les processus de recrutement.

Mise en œuvre des objectifs stratégiques

Afin d'aligner nos efforts sur ce que nous avons entendu et d'intensifier les efforts de l'ASC pour soutenir le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, nous avons fixé deux objectifs stratégiques clés :

1. Améliorer la représentation et la **diversification de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi** à tous les postes au sein de l'ASC, y compris au niveau de la direction, tout en favorisant leur **développement professionnel**.
2. Poursuivre nos efforts pour créer un **lieu de travail équitable** pour tout le personnel et favoriser une culture organisationnelle inclusive.

Les tableaux suivants décrivent les mesures à prendre pour soutenir les objectifs stratégiques relevés lors de nos consultations, ainsi que les exigences imposées par la loi. Elles s'ajoutent aux initiatives gouvernementales liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion.

Objectifs stratégiques 1 : Améliorer la représentation et la diversification de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à tous les postes au sein de l'ASC, y compris au niveau de la direction, tout en favorisant leur développement professionnel.



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
Diversification de notre personnel	Continuer à mettre en œuvre et à défendre des pratiques de recrutement qui donnent la priorité à l'équité en matière d'emploi et à la diversité.	Étudier comment les données d'auto-identification/d'auto-déclaration du personnel noir peuvent être intégrées dans les processus de recrutement afin de doter les gestionnaires de mécanismes de prise de décision et d'examen mis à jour en temps réel. Les gestionnaires utiliseront des mesures de dotation afin de combler les écarts en matière de représentation des groupes visés par l'EME. Nominations de personnel autochtone et noire ou d'autres groupes racisés au sein du groupe de la direction. Mettre en place des comités d'évaluation représentatifs de la population canadienne et, si nécessaire, sélectionner des membres issus d'autres ministères.	Être représentatif dans l'ensemble des secteurs. Dépasser les taux de disponibilité dans la population active (DPA) pour tous les groupes visés par l'EE. En cours. * Le tout nouveau taux de DPA permettra d'obtenir des données comprenant le personnel noir.	Gestionnaire d'embauche de l'ASC, Dotation.
	Poursuivre la mise en œuvre des nominations	Lancer des processus de sélection ciblés pour les groupes visés par l'EME, en particulier les	Élimination des écarts. En cours.	Dotation, Réseau des minorités visibles.



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
	ciblées pour les membres des groupes visés par l'EME.	minorités visibles et le personnel noir, ou prévoir une zone de sélection variable pour les groupes visés par l'EME; encourager les gestionnaires d'embauche à utiliser le Calculateur d'objectifs d'embauche avant de procéder à la nomination d'un candidat(e) qui ne fait pas partie d'un groupe visé par l'EME.	* Le tout nouveau taux de DPA permettra d'obtenir des données comprenant le personnel noir.	
	Maintenir en poste le personnel des groupes désignés.	Revoir le processus de départ de personnel afin d'analyser les causes du départ des MMV (particulièrement le personnel noir) pour prendre des mesures afin d'assurer leur maintien en poste. Examiner les résultats positifs du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) en ce qui concerne la question relative au départ du personnel.	Les taux de départ pour les MMV correspondent ou sont inférieurs à leur représentation à l'ASC. Annuellement, après le SAFF.	Données et systèmes RH.
Gestion des talents	Dans le cadre de l'EGR pour les cadres, parrainer ou encadrer au moins une personne	Cohortes du programme Mentorat Plus : Mise en relation de mentors et de personnes mentorées par l'intermédiaire de la plate-forme MentorDev, en mettant l'accent sur	Soutenir activement leur progression de carrière vers des postes de direction.	Gestion de l'ASC, Gestion des talents.



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
	faisant partie d'un groupe visé par l'EME.	les groupes visés par l'EME. Les dirigeants(es) doivent donner la priorité et offrir des occasions de développement professionnel, d'accompagnement et de formation pour les cadres noirs. Parrainer au moins une personne transgenre, non binaire ou de la pluralité des genres au sein de leur organisation respective si possible selon la représentation. Continuer le programme de mentorat plus pour le personnel, et en particulier le parrainage pour les MMV (personnel noir). Offrir un atelier sur le leadership basé sur le caractère (LBC), de deux cohortes d'initiatives ciblées.	Évaluer l'engagement et la satisfaction du personnel. Le pourcentage de personnel des MMV participant au programme de mentorat est représentatif. Les taux de départ du personnel des MMV ne sont pas plus élevés que ceux du personnel non-membre des MMV. Tous les ans.	
	Promouvoir le programme de gestion des talents pour les MMV.	Les MMV sont reconnues à travers le programme de gestion des talents de façon représentative.	La représentativité des MMV dans le programme de gestion des talents est égale ou supérieure à	Gestion des talents EDI.



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
			leur représentativité au sein de l'ASC. Tous les ans.	
	Offrir des occasions de développement aux MMV.	Encourager l'offre de micro-missions et d'affectations aux minorités visibles (en particulier le personnel noir); fournir un accès aux affectations intérimaires. Faire un suivi sur la proportion des affectations intérimaires disponibles aux groupes de MMV.	Les taux de réponse positive du personnel des MMV sont égaux à ceux du personnel non-membre des MMV. Tous les ans.	Dotation et Gestion.
	Formation en langue seconde	Donner la priorité à la formation de langue seconde officielle pour les membres de groupes visés par l'EME, en particulier les minorités visibles et les peuples autochtones. L'accent est mis sur le personnel noir et la participation au programme de formation de langue seconde officielle pour le personnel noir de la fonction publique.	Obtenir les résultats souhaités à l'évaluation de la langue seconde (minimum de BBB/BBB, CBC/CBC). En cours.	Langues officielles, Apprentissage, Gestion.



Objectif stratégique 2 : Poursuivre nos efforts pour créer un lieu de travail équitable pour tout le personnel et favoriser une culture organisationnelle inclusive.

Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
Milieu de travail équitable	Fixer des objectifs et des paramètres clairs en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme (en mettant l'accent sur le personnel noir) dans les ententes de gestion du rendement visant les vice-présidents(es)	Définir les comportements attendus pour un environnement de travail antiraciste et inclusif, et auxquels le rendement de tout le personnel devrait être évalué. « Faire progresser la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité dans la fonction publique. »	Réduction des écarts organisationnels au 31 mars de chaque année. Tous les ans.	Gestion, Gestion des talents.
	Analyser les processus externes de dotation en personnel afin de déterminer si la présence de MMV (y compris le personnel noir en tant que sous-groupe visé par l'EME et les cadres) est constante tout au long du processus.	Pour les processus externes, examiner le taux de réussite des candidats(es) faisant partie des groupes désignés par rapport aux autres, et apporter des ajustements, si nécessaire, en cours de processus.	La représentativité des groupes est maintenue tout au long du processus. 31 mars 2026	Dotation en personnel.
	Améliorer les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux en ce qui a trait au harcèlement, en mettant l'accent sur les questions relatives au racisme	Résultats positifs à la question du SAFF sur le harcèlement.	Les résultats relatifs à la question du SAFF reflètent une diminution de la proportion	Données. EDI.



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
	(en particulier pour le personnel noir) et aux personnes en situation de handicap.		du personnel MMV déclarant avoir été victime de harcèlement. Annuellement, après le SAFF.	
	Examen de tous les dossiers relatifs aux relations de travail.	Réaliser un exercice, en passant en revue tous les cas, pour assurer la cohérence entre les groupes visés par l'EME.	Si des divergences apparaissent entre les cas, il convient de les traiter immédiatement afin de garantir un traitement équitable. Tous les ans.	Relations de travail.
	Examiner les politiques et les pratiques exemplaires en matière de communications internes liées aux observances culturelles et aux jours fériés.	Consultations avec d'autres ministères, communiquées de manière efficace à tout le personnel. Élaborer un calendrier sur le multiculturalisme.	Engagement et satisfaction du personnel. 2026-2027.	EDI, Communications.
	Continuer à collaborer avec les réseaux de l'EME afin	Organiser et promouvoir la sensibilisation à l'aide d'activités interactives,	Tous les membres de la direction	EDI, Gestion, Réseaux et



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
	d'organiser des initiatives comme des événements et des activités pour la direction et le personnel, y compris les groupes désignés, afin de discuter du racisme, d'identifier les préjugés et de promouvoir la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion.	des campagnes, de conférences, de groupes de discussion, de groupes d'experts et d'ateliers pour lutter contre le racisme, la discrimination, et éliminer la stigmatisation (notamment la transphobie).	assistent à au moins une séance. Cinq fois par an (au minimum), en priorisant l'intersectionnalité.	champions de l'EME.
	Consulter les groupes représentant les MMV lors de la révision ou de l'élaboration des politiques.	Mettre en place un cadre de consultation et répertorier les commentaires.	Consultations systémiques. Au besoin.	EDI.
	Consulter les personnes en situation de handicap lorsque des situations peuvent avoir une incidence sur elles tel qu'il est décrit dans le Plan d'accessibilité de l'ASC.	Mettre en place un processus de consultation pour les personnes en situation de handicap.	Les personnes en situation de handicap sont consultées lorsque les situations les concernent. Nouveau plan devant être mis en œuvre en 2026-2027.	EDI, Réseau de l'accessibilité.
	Rendre obligatoire pour le personnel et les cadres une	Formation obligatoire pour les cadres sur la lutte contre le racisme et	Taux de participation élevés; suivis	Gestion, Apprentissage.



Priorité stratégique	Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Cible à atteindre	Responsable
	formation sur le leadership inclusif, les compétences culturelles et la lutte contre le racisme.	les stratégies pour promouvoir un environnement inclusif au sein de la fonction publique fédérale (INC117). Formations obligatoires pour les cadres et tout le personnel sur la reconnaissance des biais et la promotion de l'inclusion en abordant les différences culturelles et perspectives autochtones (INC123 et IRA101). Ajouter les formations proposées par l'École de la fonction publique du Canada à la liste des formations obligatoires pour les gestionnaires de l'ASC.	effectués par les RH. Révision deux fois par an.	



Exigences imposées par la loi

Activités	Indicateurs de rendement et mesures	Objectif à atteindre	Échéance
Recueillir des renseignements sur le personnel au moyen de questionnaires d'auto-identification.	Campagne d'auto-déclaration annuelle.	90 % du personnel a répondu au questionnaire.	Tous les ans.
Effectuer une analyse du personnel.	Analyser le personnel et déterminer les écarts en tenant compte des catégories d'emploi et des taux de disponibilité dans la population active pour les groupes désignés.	Les tableaux avec les objectifs d'embauche pour l'EME sont fournis et publiés dans les délais.	Annuellement, le 30 septembre et le 31 mars.
Analyser les mouvements de personnel au sein de l'ASC.	Analyser les données sur les taux d'embauche, de départ et de promotion pour les groupes désignés.	L'analyse est effectuée et communiquée aux personnes concernées.	Annuellement, le 30 septembre et le 31 mars.
Effectuer un examen des systèmes d'emploi pour s'assurer qu'ils sont inclusifs et exempts de partis pris, particulièrement pour le personnel noir.	Examen des systèmes d'emploi.	Éliminer les partis pris à l'égard des MMV (particulièrement le personnel noir) dans les systèmes d'emploi, le cas échéant.	2025-2026.



Liste de référence

Voici une liste des sources citées et référencées dans le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de l'ASC (2025-2028) :

- [État du secteur spatial canadien – Rapport 2021 et 2022 – Faits et chiffres de 2020 et 2021](#)
- [État du secteur spatial canadien – Rapport 2023](#)
- [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Loi sur l'Agence spatiale canadienne](#)
- [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#)
- [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#)
- [Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion](#)
- [Plan d'accessibilité de l'ASC](#)
- [Code organisationnel de valeurs et d'éthique de l'ASC](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#)
- [Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#)
- [Programme de perfectionnement en leadership Mosaïque](#)
- [Lettre ouverte aux sous-ministres les invitant à prendre des mesures afin de soutenir les collègues transgenres non binaires et de la pluralité des genres dans la fonction publique fédérale](#)
- [Rapport d'étape – Plan d'accessibilité de l'ASC – Année 1](#)
- [Rapport d'étape – Plan d'accessibilité de l'ASC – Année 2](#)
- [Étude sur la communauté des cadres supérieurs noirs dans la fonction publique fédérale](#)
- [Soutenir le personnel noir de la fonction publique](#)
- [Groupe de travail chargé de réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Approche du gouvernement du Canada sur l'analyse comparative entre les sexes plus](#)