



Agence de la consommation
en matière financière du Canada

Financial Consumer
Agency of Canada

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2023-2024



Ce rapport annuel est préparé aux fins de dépôt au Parlement conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec nous à l'adresse suivante :

Agence de la consommation en matière financière du Canada
427, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1R 7Y2

<https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere.html>

No de cat. : FC2-7F-PDF

©Sa Majesté le roi du Chef du Canada, représenté par le ministre des Finances du Canada, mars 2025

Also available in English under the title: **Employment Equity Annual Report 2023–2024**

Table des matières

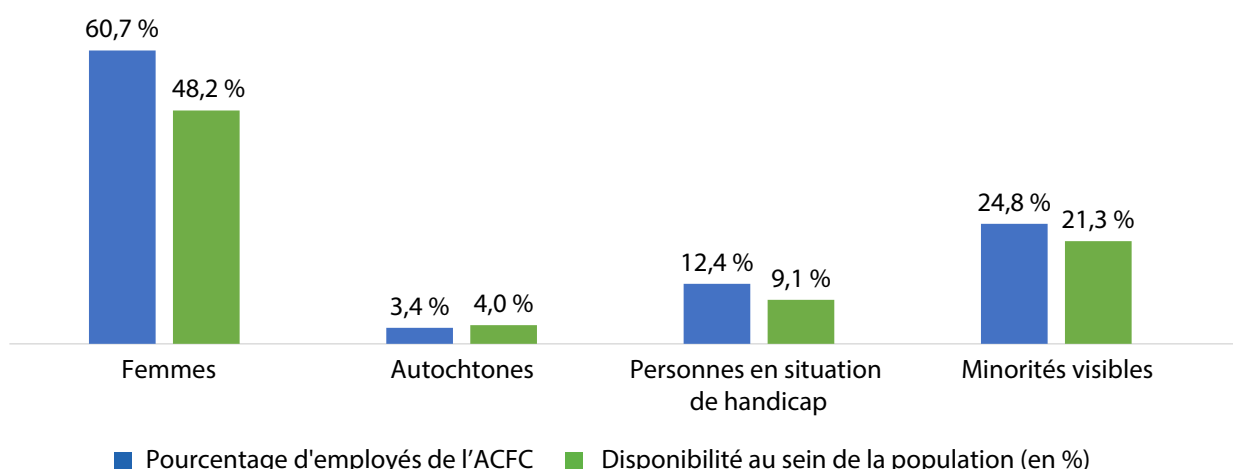
Sommaire	1
1. Aperçu général	2
2. Approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi	2
2.1 Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022-2025	2
2.2 Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et mobilisation des employés à cet égard.....	3
2.3 Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI	3
2.4 Recrutement ciblé	4
2.5 Milieu de travail accessible et moderne	4
2.7 Promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux.....	6
2.8 Maintien d'une culture de dualité linguistique inclusive	7
3. Renseignements quantitatifs	8
3.1 Points saillants	8
3.2 Femmes.....	9
3.3 Autochtones.....	9
3.4 Personnes en situation de handicap	9
3.5 Minorités visibles.....	9
3.6 Embauches	9
3.7 Promotions	9
3.8 Cessations d'emploi.....	9
4. Stratégies futures.....	10
Annexe 1	11

Sommaire

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024, préparé par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC ou Agence), présente une analyse de la représentation des quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap¹) au sein de son effectif. Il comprend également des statistiques sur les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour l'exercice en question.

Au 31 mars 2024, l'ACFC comptait 234 employés. Le graphique ci-dessous illustre la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif de l'ACFC comparativement à leur disponibilité au sein de la population active (DPA) canadienne d'après les données adaptées du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. En 2023-2024, la représentation des femmes a augmenté à 60,7 %, un taux qui continuait à être supérieur à leur disponibilité au sein de la population active, qui se chiffre à 48,2 %. De même, la représentation des minorités visibles et des personnes en situation de handicap a continué à être plus élevée que leur DPA. La représentation des minorités visibles était de 24,8 %, un pourcentage supérieur à leur DPA qui se chiffre à 21,3 %, et celle des personnes en situation de handicap était de 12,4 %, un pourcentage supérieur à leur DPA qui est établi à 9,1 %. La représentation des Autochtones a augmenté à 3,4 %, mais est restée légèrement inférieure à leur DPA, qui se chiffre à 4,0 %. L'Agence continue à être proactive et à prendre diverses mesures pour atteindre une pleine représentation.

Pourcentage de représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi



REMARQUE : D'après les données adaptées de Statistique Canada (Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017).

L'approche de l'ACFC à l'égard de l'équité en matière d'emploi (EE) repose sur son Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), qui comprend une nouvelle Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI, un recrutement ciblé pour améliorer et maintenir la représentation, l'adoption de mesures d'adaptation et d'accessibilité, et des efforts délibérés pour célébrer la diversité et promouvoir le respect et l'inclusion au sein de notre effectif. L'Agence continuera à faire fond sur ses réussites et les leçons tirées de la mise en œuvre de ce plan au cours de la prochaine année.

¹ Le terme « personnes en situation de handicap » est conforme à l'usage international et remplace le terme « personnes handicapées » que l'on trouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dans le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

1. Aperçu général

L'Agence de la consommation en matière financière (l'ACFC ou l'Agence) a pour mandat de surveiller les entités financières sous réglementation fédérale et de renforcer la littératie financière de la population canadienne. En tant qu'organisme de réglementation, l'ACFC veille à ce que les institutions financières, les organismes externes de traitement des plaintes et les exploitants de réseaux de cartes de paiement respectent les mesures de protection des consommateurs énoncées dans les textes de loi, les codes de conduite et les engagements publics en menant des activités de surveillance et de supervision. Par la recherche et l'éducation, l'Agence améliore la littératie financière de la population canadienne et la sensibilise à ses droits et responsabilités dans ses rapports avec les institutions financières. L'ACFC tire son mandat de la *Loi sur l'Agence de la consommation en matière financière du Canada*, qui décrit ses attributions, son fonctionnement et ses pouvoirs en matière d'application de la loi, et énumère les dispositions des lois et des règlements fédéraux qui régissent ses activités.

L'ACFC, qui figure à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, est un organisme distinct qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Finances. L'ACFC a un effectif non syndiqué et est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*. L'Agence a maintenant deux bureaux : un situé à Ottawa (région de la capitale nationale) et un autre, qui a ouvert ses portes en 2023-2024, à Toronto. Au cours de l'exercice 2023-2024, la taille de l'effectif de l'ACFC a augmenté de 8 %. Au 31 mars 2024, l'ACFC comptait 234 employés.

Prenant appui sur des pratiques déjà établies, l'ACFC a poursuivi ses efforts délibérés pour accueillir un effectif représentatif et diversifié, combler les écarts de représentation, et offrir des activités d'apprentissage et des événements visant à accroître la sensibilisation à propos de certains sujets liés à la diversité et à l'inclusion.

2. Approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi

Les principes de base de l'ACFC visent à favoriser une culture organisationnelle qui accorde la priorité au bien-être des membres de son équipe et à la réalisation de son mandat de protection des consommateurs. Les principes de notre approche « Un mandat, une équipe », jumelés à un solide engagement à l'égard de la diversité, de l'inclusion et du bilinguisme, sont les assises qui nous permettront de bâtir un effectif vraiment diversifié et de susciter un fort sentiment d'appartenance au sein de notre personnel.

Un des quatre objectifs du [Plan stratégique de 2021 à 2026 de l'Agence](#) est de faciliter l'avenir du travail, et l'une de nos priorités clés pour cet objectif est de renforcer et de soutenir l'effectif en mettant l'accent sur l'EDI. En enchâssant l'EDI dans nos plans organisationnels et les programmes essentiels de l'Agence, nous démontrons notre profond engagement à l'égard de la création d'une culture et d'une philosophie organisationnelle où la valorisation de l'EDI est tout simplement qui nous sommes et ce que nous faisons en temps normal.

2.1 Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022-2025

Au cours des dernières années, l'ACFC a pris des mesures pour aller au-delà des bonnes intentions et trouver des façons de faire une réelle différence. L'Agence a poursuivi dans cette voie en lançant son premier Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en mars 2022, qui présente des mesures concrètes à mener d'ici 2025.

En mars 2024, le champion de l'EDI a présenté la deuxième mise à jour annuelle du plan d'action aux membres de notre structure de gouvernance, puis l'a partagée avec l'ensemble du personnel sur notre site intranet. Cette mise à jour a mis en lumière les progrès que nous avons accomplis durant la deuxième année qui s'est écoulée depuis le lancement du plan.

L'ACFC est fière d'annoncer qu'elle a réalisé des avancées importantes à l'égard de chacun des quatre objectifs généraux du plan, à savoir :

- favoriser une culture de diversité et d'inclusion à l'Agence;
- créer un milieu de travail plus inclusif et diversifié et constituer un effectif pleinement représentatif;
- intégrer l'EDI dans les programmes essentiels de l'Agence;
- évaluer nos progrès et rendre des comptes sur les mesures.

En 2023-2024, l'Agence a pris les mesures concrètes suivantes dans le cadre du plan :

- Dans toutes les ententes de rendement de 2023-2024, les objectifs organisationnels comprennent un engagement en matière de diversité et d'inclusion à un niveau de responsabilisation approprié. Ces objectifs demeureront en vigueur en 2024-2025.
- Nos cadres ont participé à leur première discussion annuelle animée axée sur les pratiques qu'ils peuvent adopter pour être de vrais chefs de file dans la lutte contre le racisme et contribuer à créer un espace sûr.
- Notre Comité d'équité salariale a procédé à l'analyse requise pour identifier les catégories d'emploi et la prédominance du sexe, déterminer la valeur du travail, et calculer et comparer la rémunération. Le Comité a ensuite rédigé le Plan d'équité salariale de l'Agence conformément aux exigences de la Loi sur l'équité salariale. Nous publierons une ébauche de notre plan afin d'obtenir les commentaires des personnes employées au début du prochain exercice, puis une version finale d'ici septembre 2024.
- Nous avons fait progresser l'EDI au moyen de nos activités organisationnelles essentielles, par exemple en menant des recherches et des analyses en continu pour cerner et comprendre les besoins diversifiés des groupes cibles de la population qui sont plus susceptibles d'être vulnérables financièrement, et en continuant de concevoir des conseils, des ressources, des programmes et des interventions sur mesure pour mieux répondre aux besoins financiers de publics divers.

D'autres mesures — comme celles liées à la mobilisation du personnel, au lancement de la première Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI, au recrutement ciblé, à l'accessibilité et à la promotion de l'EDI — sont présentées plus en détail ci-dessous.

2.2 Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et mobilisation des employés à cet égard

L'ACFC continue d'être à la recherche d'occasions de poursuivre les consultations avec le personnel et les membres des groupes désignés aux fins de l'EE et des groupes en quête d'équité. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) et les séances de mobilisation du personnel que nous tenons à la suite de la communication des résultats du SAFF sont des sources clés de mesures pour évaluer tous les aspects de notre Cadre de gestion des personnes. Nous avons continué à constater des résultats solides pour les questions liées à la diversité et à l'inclusion, comme le montre les [résultats du SAFF 2022-2023](#), et la rétroaction obtenue lors de notre séance de mobilisation du personnel au sujet de l'EDI a confirmé que nos personnes employées sont fières de travailler pour une organisation où l'EDI est prise au sérieux. Elles ont exprimé une forte appréciation pour notre Plan d'action sur l'EDI et la création de notre nouvelle Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI. Cette rétroaction a guidé la mise à jour annuelle de notre Plan d'action sur l'EDI.

2.3 Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI

Dans l'optique que la mobilisation et le leadership collectifs sont nécessaires pour créer une culture et une philosophie organisationnelle où la valorisation de l'EDI est indispensable et se fait naturellement, l'ACFC a cerné l'occasion de permettre au champion et aux ambassadrices de l'EDI de jouer un rôle important dans l'augmentation du rayonnement de l'EDI à l'échelle de l'Agence. La première étude sur les systèmes d'emploi (ESE) menée en 2022-2023 a mis l'accent sur l'importance de cette occasion.

Nous sommes fiers de déclarer que nous avons créé et lancé une Communauté des ambassadeurs de l'EDI qui offre des possibilités pour le personnel de tisser des liens et d'interagir avec les membres des groupes en quête d'équité et de les soutenir. À la suite d'un appel d'intérêt à l'intention de tous les membres du personnel, un groupe de travail composé de huit personnes s'étant portées volontaires, du champion de l'EDI et de deux représentantes des RH a été lancé à la fin mars 2023. Ensemble, ce groupe a élaboré le Mandat de la Communauté de l'EDI, qui a été approuvé par la gouvernance de l'ACFC à la suite de vastes consultations avec le personnel.

Grâce au dévouement de notre groupe de travail dédié à l'EDI et à la rétroaction précieuse du personnel de l'ACFC, la Communauté de l'EDI a été formée en janvier 2024 à la suite d'une invitation ouverte à toutes les personnes employées d'y participer, dans l'optique de former un groupe diversifié avec une représentation de chaque direction générale de l'Agence, ainsi que de chaque groupe désignés aux fins de l'EE et de divers groupes en quête d'équité. La Communauté est composée du champion de l'EDI, de 10 ambassadeurs et ambassadrices des directions générales, et de la conseillère en RH chargée de l'EDI, qui agit à titre de secrétaire. La Communauté est coprésidée par le champion de l'EDI et par une ambassadrice principale.

Grâce à la Communauté, les membres du personnel disposent maintenant d'un forum pour discuter des initiatives d'EDI et y contribuer. De plus, elle permet de renforcer la sensibilisation aux questions relatives à l'EDI à l'échelle de l'Agence, et d'encourager la participation de l'effectif aux initiatives d'EDI. Les ambassadrices reçoivent de la formation qui vise à les aider à accomplir leur rôle, y compris une séance d'orientation interne animée par des facilitatrices. La Communauté a sa propre page intranet où le personnel peut facilement voir qui sont les ambassadeurs de l'EDI et communiquer avec eux. Toutes les personnes à l'emploi de l'ACFC sont encouragées à être des alliées de l'EDI et à participer aux activités et initiatives d'EDI.

2.4 Recrutement ciblé

L'ACFC est assujettie à la LEFP, et ses pratiques de recrutement sont non partisans et axées sur le mérite, ce qui vise à faire en sorte que la main-d'œuvre soit représentative de la diversité, de la dualité linguistique et de l'éventail varié d'expériences et de compétences que l'on trouve au sein de la population canadienne.

En 2023-2024, l'ACFC a embauché 36 personnes employées, dont 30 (83 %) ont déclaré leur appartenance à un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE :

- 26 femmes;
- 10 minorités visibles;
- S² personne(s) en situation de handicap;
- S Autochtone(s).

De plus, l'Agence a promu 15 personnes au cours de l'exercice, dont 11 qui ont déclaré appartenir à un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE.

Nos efforts soutenus et délibérés pour accroître la diversité de notre effectif continuent de générer des résultats positifs. À la fin de 2023-2024, la représentation des femmes, des minorités visibles et des personnes en situation de handicap continuait à être supérieure à leur DPA.

En 2023-2024, l'ACFC a continué à explorer, utiliser et promouvoir les programmes de recrutement à sa disposition et les méthodes de gestion du volume axées sur l'EE pour accroître la représentation de son effectif. Parmi les processus de dotation achevés, 13 au total ciblaient des personnes en quête d'équité. Une stratégie pour procéder à une analyse de la baisse de la représentation dans les processus de dotation a été mise en œuvre et certaines analyses préliminaires ont été réalisées, bien que la taille de l'échantillon de processus en ce moment soit trop limitée pour nous permettre de faire des observations significatives. De plus, nous avons commencé à mettre à l'essai une nouvelle méthode de sélection anonyme dans le cadre de certains processus de sélection.

Conformément aux [modifications apportées à la LEFP](#), la formation sur les pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié est un prérequis pour la subdélégation des pouvoirs en matière de ressources humaines. Tous les gestionnaires d'embauche qui participent aux comités de sélection doivent également suivre une formation sur l'évaluation des préjugés et des obstacles dans le cadre de la dotation. De plus, les gestionnaires d'embauche se voient fournir des outils et des guides pour les orienter dans l'évaluation des préjugés et des obstacles potentiels. Les gestionnaires d'embauche continuent à travailler en partenariat avec la Direction générale des ressources humaines pour viser la diversité dans les comités de sélection et expérimenter avec diverses stratégies de recrutement inclusif.

2.5 Milieu de travail accessible et moderne

2.5.1 Plan d'accessibilité

En décembre 2022, l'ACFC a publié son [Plan d'accessibilité](#) triennal, à la suite de consultations internes et externes. Le plan décrit en détail la situation actuelle en matière d'accessibilité à l'Agence en lien avec les six domaines prioritaires applicables visés par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. De plus, il décrit les mesures que nous prenons pour éliminer les obstacles cernés, empêcher la création de nouveaux obstacles et promouvoir l'EDI au sein de notre effectif et de nos activités essentielles organisationnelles.

² Les données sont supprimées (S) afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins.

En décembre 2023, l'ACFC a publié son premier [Rapport d'étape sur l'accessibilité](#) qui décrit les efforts déployés par l'Agence pour avancer dans la mise en œuvre du plan en démontrant notre engagement à :

- tirer parti des contributions et des commentaires que nous avons reçus dans le cadre de l'ESE que nous avons achevée en 2022-2023, du SAFF et de notre page de rétroaction sur l'accessibilité, entre autres sources;
- veiller à ce que nos locaux à bureaux continuent à être conformes aux normes de l'environnement bâti de l'Association canadienne de normalisation;
- examiner et mettre à jour nos pages Web sur le site Canada.ca en fonction des normes d'accessibilité;
- interagir avec les parties prenantes afin d'obtenir des renseignements précieux sur les questions d'accessibilité au sein de l'écosystème financier.

2.5.2 Améliorer l'accessibilité au moyen de notre projet de modernisation du milieu de travail

Dans le cadre de notre projet de modernisation du milieu de travail, les travaux de construction du bureau d'Ottawa de l'Agence ont été achevés en 2023. Un nouveau bureau a été établi à Toronto. Il était pleinement opérationnel dès le début 2024. Ces deux espaces sont conçus pour optimiser l'accessibilité et respecter les normes de l'environnement bâti de l'Association canadienne de normalisation.

Ces bureaux modernisés offrent au personnel de l'ACFC un milieu de travail sécuritaire, accessible et inclusif, entièrement équipé avec du mobilier ergonomique, dans un concept ouvert procurant une lumière naturelle. Les bureaux comprennent des caractéristiques comme des toilettes universelles, des coins-cuisine accessibles, des couloirs larges, des postes de travail ajustables et des bureaux réglables en hauteur. Ils offrent également une plus grande variété et un nombre plus élevé d'espaces de travail mieux adaptés à divers types de tâches, comme des espaces de travail à utilisation temporaire, des salles de concentration, des cabines téléphoniques, des zones de collaboration ouvertes, ainsi que des petites et grandes salles de réunion, qui sont tous munis des technologies les plus récentes. Tout le personnel de l'Agence bénéficie maintenant d'un lieu de travail souple, durable et inclusif qui favorise la productivité et la collaboration, ce qui vient à l'appui de notre modèle de travail hybride.

2.5.3 Modalités de travail flexibles

L'ACFC reconnaît que des modalités de travail flexibles peuvent contribuer à attirer et à retenir une main-d'œuvre diversifiée, et comportent des avantages comme l'amélioration de la motivation et de la productivité, la réduction du stress, et un meilleur soutien à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. La Politique sur les modalités de travail flexibles et le télétravail rassemble les renseignements sur les diverses options de travail proposées, y compris les heures de travail flexibles, le télétravail, les semaines de travail comprimées, les congés avec étalement du revenu, le congé de transition préalable à la retraite et les horaires de travail à temps partiel. Une foire aux questions (FAQ) détaillée sur cette politique est mise à la disposition des employés de l'ACFC sur notre intranet.

2.5.4 Mesures d'adaptation en milieu de travail

En octobre 2021, l'ACFC a mis en œuvre sa Politique sur les mesures d'adaptation, qui reconnaît l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en temps opportun pour les personnes employées et celles à la recherche d'un emploi tant que cela ne constitue pas une contrainte excessive. L'Agence croit qu'un environnement habilitant permettant à tout le monde d'apporter une contribution optimale et de réaliser son plein potentiel est plus qu'une obligation : c'est également un moyen de favoriser la création d'un effectif hautement performant et déterminé à réaliser notre vision ambitieuse d'être un chef de file et un innovateur en matière de protection des consommateurs de produits et services financiers.

La politique et la foire aux questions qui l'accompagne sont disponibles sur l'intranet de l'ACFC et sont mises en vedette dans des annonces à l'échelle de l'Agence pour rappeler leur existence aux membres du personnel. Les offres d'emploi et les documents d'accueil et d'intégration de l'Agence encouragent également les candidats et candidates et les membres du personnel à communiquer leurs besoins d'adaptation à leur nouveau gestionnaire et à demander toutes les mesures d'adaptation nécessaires pour participer pleinement aux activités de l'Agence. Des évaluations ergonomiques individuelles sont disponibles pour tous les membres du personnel et effectuées au besoin, et l'Agence s'est associée à une entreprise pour créer des vidéos informatives et attrayantes sur l'ergonomie au bureau.

L'ACFC surveille la mise en œuvre de la politique au moyen du SAFF et d'autres consultations, y compris celles sur le Plan d'accessibilité et l'ESE. Bien que les résultats du SAFF 2022-2023 soient encourageants, ils indiquent également qu'il existe des occasions de mieux promouvoir le processus et de le clarifier. En réponse aux commentaires reçus, l'ACFC évalue la faisabilité de mettre en œuvre à l'Agence le Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada, et met au point des outils et de la formation à l'appui de notre Politique sur les mesures d'adaptation.

2.6 Célébration de la diversité

L'ACFC est consciente du fait qu'il est essentiel de célébrer la diversité et d'offrir des possibilités d'apprentissage pour accroître la sensibilisation dans ce domaine et favoriser le maintien d'un environnement sain, inclusif et respectueux. La célébration de la diversité représente également une occasion de favoriser un sentiment d'appartenance au sein du personnel, et elle permet de promouvoir des ressources utiles et des activités des partenaires.

En 2023-2024, l'Agence a présenté 17 événements de base liés à la diversité et à l'inclusion, ainsi que trois autres en rotation issus de son calendrier commémoratif. Ce calendrier comprend également deux événements liés aux langues officielles et quatre autres liés à la santé mentale et au mieux-être. Au total, l'Agence commémore 26 événements chaque année.

Outre la publication d'annonces informatives sur son site intranet, l'ACFC a organisé des activités d'apprentissage organisationnelles sur une base trimestrielle à l'appui des priorités en matière d'EDI qui ont été désignées. Ces événements ont permis au personnel de se livrer à un dialogue constructif à propos de divers sujets dans un environnement sécuritaire et accueillant. Le fort taux de participation aux activités d'EDI témoigne de l'intérêt sincère et de l'engagement du personnel.

En 2023-2024, l'ACFC a organisé les activités et événements suivants :

- Un conférencier du Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue a animé une discussion en matière d'EDI au sujet de la neurodivergence et a aidé à lancer la saison de la fierté en compagnie de notre champion de l'EDI.
- En reconnaissance de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, l'ACFC a tenu un exercice des couvertures Kairos conçu pour explorer la relation de nation à nation entre les Autochtones et les non-Autochtones au Canada.
- La Journée internationale des personnes en situation d'handicap a été soulignée avec l'aide d'experts du Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA).
- Nourrir la réflexion, un événement en deux parties, a été organisé pour finir l'année avec un repas-partage multiculturel délicieux et un panel de discussion mettant en vedette quatre cadres de l'ACFC qui appartiennent à des groupes désignés aux fins de l'EE et qui ont raconté leur parcours vers le leadership à travers le prisme de l'EDI.

2.7 Promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux

En prenant appui sur notre précédent Plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être (SMME), nous avons élaboré notre Plan d'action sur la SMME 2024-2027, qui met l'accent sur trois objectifs stratégiques cadrant avec ceux de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail : favoriser une culture respectueuse, renforcer les capacités avec des outils et des ressources, et évaluer les mesures et en rendre compte. De plus, notre plan reconnaît l'intersectionnalité entre la SMME et l'EDI, en vue de favoriser la création d'un milieu de travail épanouissant et accessible pour tous et toutes. Ce nouveau plan sera publié au cours du prochain exercice.

Les mesures suivantes ont été prises en 2023-2024 :

- inclure, à des niveaux de responsabilisation appropriés, des objectifs organisationnels pour créer un milieu de travail sain et respectueux dans les engagements des ententes de rendement 2023-2024;
- assurer la mise en œuvre continue, à l'échelle de l'Agence, de pratiques de gestion du temps à l'appui de la santé mentale, comme une période de concentration hebdomadaire et des pauses-santé de 5 minutes avant les réunions;
- faire la promotion de la santé physique avec le lancement d'un abonnement organisationnel au gym, un défi podomètre, et un événement « En vélo, à la course ou à pied »;
- favoriser le mieux-être financier avec une séance d'information à ce sujet et deux ateliers sur le régime de retraite;
- élaborer conjointement une séance de formation sur mesure pour l'ACFC animée par des facilitatrices sur la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail afin de compléter la formation obligatoire qui est actuellement offerte en ligne;

- renforcer nos capacités comme moyen essentiel de promouvoir la santé mentale, d'améliorer la résilience et de prévenir les préjudices, en offrant aux personnes employées de tous les échelons de la formation, des outils et d'autres ressources pour leur apporter du soutien, ce qui comprend la promotion régulière des services du Programme d'aide aux employés (PAE) et les services indépendants de l'Ombuds et du Système de gestion informelle des conflits (SGIC);
 - **Ça va pas aujourd'hui**, un programme de l'Association canadienne pour la santé mentale, a régulièrement été mise en vedette avec la publication de conseils hebdomadaires sur le mieux-être sur l'intranet de l'ACFC et de modules spécifiques du programme tout au long de l'année.
 - Nous avons fait la promotion des campagnes de **Lifespeak** sur une base trimestrielle. De plus, la Semaine de la santé mentale, la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales, la Journée mondiale de la santé mentale, la Journée Bell Cause pour la cause et la Journée mondiale de la prévention du suicide ont été soulignées.

2.8 Maintien d'une culture de dualité linguistique inclusive

En tant qu'employeur, l'ACFC s'engage à s'acquitter de ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles (LLO)* et à conserver une solide capacité de fournir des services dans les deux langues officielles. Notre premier plan d'action triennal en la matière a été présenté en juin 2022, et il est mis à jour chaque année. En 2023-2024, nous avons célébré des événements comme les Rendez-vous de la francophonie et la Journée internationale de la francophonie, et la Journée des langues officielles a été commémorée avec un jeu-questionnaire sur les langues officielles et la création d'arrière-plans MS Teams avec l'image de marque de l'ACFC. De plus, l'ACFC a continué à offrir des possibilités de formation pour permettre au personnel d'acquérir ou de maintenir des compétences en langue seconde, y compris son programme de formation linguistique à temps partiel de groupe, auquel tous les membres du personnel qui le souhaitent peuvent participer, y compris ceux qui déclarent appartenir à un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE et groupes en quête d'équité. Inspirée par le succès de sa nouvelle Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI, l'ACFC a formé un groupe de travail en vue d'élaborer une communauté des langues officielles adaptée. Au cours de la prochaine année, cette communauté sera lancée et élaborera des outils importants en vue de maintenir une solide culture organisationnelle qui respecte les exigences de la LLO et conçoit la dualité linguistique comme une composante fondamentale de notre milieu de travail inclusif et respectueux.

3. Renseignements quantitatifs

Dans le respect de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et conformément à sa volonté d'être un employeur inclusif et accueillant la diversité, l'ACFC s'efforce de bâtir un effectif représentatif de la disponibilité au sein de la population active canadienne des quatre groupes désignés aux fins de l'EE.

En 2023-2024, l'effectif de l'ACFC a pris de l'expansion, passant de 217 à 234 employés, ce qui représente une hausse de 8 %. Comme l'Agence est une petite organisation, il suffit d'un mouvement de personnel minime pour faire fluctuer la représentation. Nous continuons à envoyer à chaque nouveau membre du personnel un courriel personnalisé contenant une trousse et un questionnaire de déclaration volontaire pour l'EE, en leur donnant des renseignements contextuels sur l'importance de le remplir. C'est à cette stratégie que nous attribuons le fait que la totalité des membres du personnel nous retourne ce questionnaire rempli.

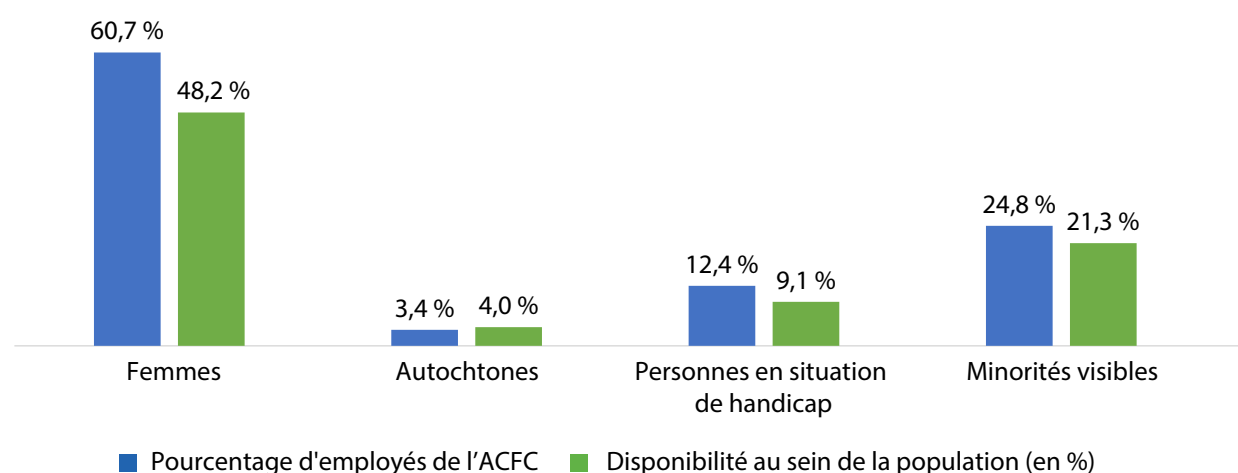
Pour déterminer si les quatre groupes désignés aux fins de l'EE sont équitablement représentés à l'Agence, leur représentation a été comparée aux données du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données présentées dans ce rapport portent sur les 234 employés nommés pour une période indéterminée et pour une durée déterminée de plus de trois mois au 31 mars 2024 qui ont déclaré appartenir à au moins un des quatre groupes désignés aux fins de l'EE.

3.1 Points saillants

Pour l'exercice 2023-2024, la représentation des quatre groupes désignés aux fins de l'EE à l'ACFC est la suivante :

- La représentation des femmes est de 60,7 %, dépassant leur DPA qui se chiffre à 48,2 %.
- La représentation des Autochtones est de 3,4 %, un pourcentage légèrement inférieur à leur DPA qui se chiffre à 4 %.
- La représentation des personnes en situation de handicap est de 12,4 %, dépassant leur DPA qui se chiffre à 9,1 %.
- La représentation des minorités visibles est de 24,8 %, dépassant leur DPA qui se chiffre à 21,3 %.

Pourcentage de représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi



Remarque: Les données sur la disponibilité au sein de la population active (DPA) reposent sur celles du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

3.2 Femmes

Les femmes étaient bien représentées et comptaient pour 60,7 % de notre effectif, dépassant de 12,5 points de pourcentage leur DPA, qui se chiffre à 48,2 %. Les femmes étaient représentées dans tous les groupes professionnels de l'Agence, et leur représentation dépassait la DPA pour 4 des 8 groupes. Elles étaient fortement présentes dans les groupes de gestion et de supervision, tandis que leur représentation était plus faible au sein du groupe du personnel administratif et de bureau principal et de celui du personnel semi-professionnel et technique.

3.3 Autochtones

Le nombre de personnes employées de l'ACFC qui ont déclaré être Autochtones a augmenté à 3,4 %, un taux qui reste légèrement inférieur à leur DPA qui se chiffre à 4 %. Pour atteindre la pleine représentation, l'ACFC n'a qu'un écart d'une personne à combler, et nous continuerons à porter une attention soutenue à l'atteinte de cet objectif. Les Autochtones étaient représentés dans le groupe professionnel des cadres supérieurs, dans celui-ci des professionnels, et dans celui du personnel administratif et de bureau principal. Ils étaient sous-représentés dans deux des huit catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), soit les cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que le personnel de bureau.

3.4 Personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap étaient bien représentées et comptaient pour 12,4 % de la main d'œuvre de l'ACFC, dépassant de 3,3 points de pourcentage leur DPA, qui se chiffre à 9,1 %. Leur représentation dépassait la DPA pour cinq des 7 groupes professionnels, et leur représentation était équivalente pour les groupes restants.

3.5 Minorités visibles

La représentation des minorités visibles, qui se chiffre à 24,8 %, a continué à être supérieure à leur DPA, la dépassant de 3,5 points de pourcentage. Leur représentation était plus élevée que la DPA pour 6 des 8 groupes professionnels. Il y avait un écart d'une personne pour le groupe du personnel de bureau.

3.6 Embauches

Nos efforts soutenus et délibérés pour accroître notre représentation continuent de générer des résultats positifs. Parmi les 36 nouvelles personnes employées embauchées en 2023-2024, 72,2 % étaient des femmes et 27,8 %, des membres de minorités visibles. Des personnes en situation de handicap et des Autochtones ont également été embauchés, mais les chiffres ont été supprimés pour assurer la confidentialité.

3.7 Promotions

Au total, 15 personnes employées ont été promues en 2023-2024. Parmi elles, 73,3 % appartenaient à au moins un groupe désigné aux fins de l'EE. Les femmes ont compté pour 60 % des personnes qui ont obtenu une promotion. Le nombre de promotions a été supprimé afin d'assurer la confidentialité pour les Autochtones, les minorités visibles et les personnes en situation de handicap.

3.8 Cessations d'emploi

En 2023-2024, il y a eu 18 départs, dont 44,4 % de femmes et 38,9 % de minorités visibles. Le nombre de départs pour les personnes en situation de handicap a été supprimé afin d'assurer la confidentialité. Il n'y a pas eu de départ d'Autochtones.

4. Stratégies futures

Au moyen de notre Plan d'action sur l'EDI, nous continuons à faire des progrès concrets et significatifs dans la mise en œuvre de l'EE et dans le maintien d'un milieu de travail accueillant, sécuritaire et inclusif pour tous les membres du personnel de l'ACFC.

Les initiatives courantes comprendront notamment les suivantes :

- continuer la mise en œuvre de ce plan, y compris des mesures prises à la lumière de l'ESE de 2022-2023, pour amplifier nos efforts en vue de mettre de l'avant l'EDI dans nos pratiques d'emploi;
- poursuivre notre utilisation délibérée de stratégies et méthodes de recrutement inclusives dans les processus de dotation en vue d'atteindre une pleine représentation;
- favoriser la création d'un environnement sûr et positif, où des conversations sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et l'inclusion peuvent avoir lieu, et où les possibilités et les défis sont des questions abordées régulièrement à tous les niveaux de la structure de gouvernance.

En plus de nos initiatives courantes, nous mettrons l'accent sur les priorités suivantes en 2024-2025 :

- **promouvoir la Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI et tirer parti de ce forum** afin de soutenir les membres des groupes désignés aux fins de l'EE et des groupes en quête d'équité et de les mobiliser;
- **examiner le calendrier commémoratif de l'EDI** avec la Communauté de l'EDI et ajouter une liste de périodes importantes sur le plan religieux, spirituel et culturel;
- **publier notre Plan d'équité salariale** d'ici septembre 2024, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*;
- collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne, qui effectue actuellement une **vérification de l'équité en matière d'emploi**;
- se tenir au courant des **modifications** apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les mettre en œuvre.

Nos différences rendent l'Agence plus forte, plus souple et plus dynamique. La diversité enrichit notre organisation, nos partenariats et nos services à la population canadienne. Veiller à ce que notre effectif soit représentatif est le fondement de ces objectifs, et l'Agence est résolue à mettre en œuvre des mesures pour combler les écarts de représentation cernés et les évaluer, et à favoriser la création d'un environnement de travail sécuritaire et accueillant pour tout le personnel.

Annexe 1

Les tableaux suivants sont fondés sur les données de l'ACFC au 31 mars 2024.

Tableau 1 — Représentation des groupes désignés aux fins de l'EE à l'ACFC

Représentation au 31 mars 2024	Représentation à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femmes	142	60,7 %	113	48,2 %	29	125,9 %
Autochtones	8	3,4 %	9	4,0 %	-1	85,5 %
Personnes en situation de handicap	29	12,4 %	21	9,1 %	8	136,2 %
Minorités visibles	58	24,8 %	50	21,3 %	8	116,4 %

Tableau 2 — Représentation des groupes désignés aux fins de l'EE par région de travail

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Région de la capitale nationale	223	135	60,5 %	*	*	*	*	52	23,3 %
Toronto	11	7	63,6 %	*	*	*	*	6	54,5 %
Total	234	142	60,7 %	8	3,4 %	29	12,4 %	58	24,8 %

*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.

Tableau 3 — Représentation des groupes désignés aux fins de l’EE par catégorie professionnelle de l’équité en matière d’emploi (CPÉME)

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d’employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	234	142	60,7 %	8	3,4 %	29	12,4 %	58	24,8 %
Cadres supérieurs	16	9	56,3 %	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	26	13	50,0 %	0	0,0 %	*	*	6	23,1 %
Professionnels	130	80	61,5 %	*	*	14	10,8 %	32	24,6 %
Personnel de bureau	12	9	75,0 %	0	0,0 %	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	34	26	76,5 %	*	*	*	*	9	26,5 %
Personnel semi-professionnel et technique	11	*	*	0	0,0 %	*	*	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	0	0,0 %	0	0,0 %	*	*
Personnel de supervision	*	*	*	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
*Les données sont supprimées afin d’assurer la confidentialité de l’information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d’éviter l’identification de représentants d’un groupe par recoupement, d’autres points de données peuvent être supprimés.									

Tableau 4 — Représentation des femmes par CPÉME

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Représentation des femmes à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	234	142	60,7 %	113	48,2 %	29	125,9 %
Cadres supérieurs	16	9	56,3 %	4	27,6 %	5	203,8 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	26	13	50,0 %	10	39,4 %	*	*
Professionnels	130	80	61,5 %	72	55,0 %	9	111,9 %
Personnel de bureau	12	9	75,0 %	8	68,7 %	1	109,2 %
Personnel administratif et de bureau principal	34	26	76,5 %	28	82,4 %	-2	92,8 %
Personnel semi-professionnel et technique	11	*	*	6	53,5 %	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	3	68,4 %	*	*
Personnel de supervision	*	*	*	1	55,5 %	*	*

*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.

Tableau 5 — Représentation des Autochtones par CPÉME

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Représentation des Autochtones à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	234	8	3,4 %	9	4,0 %	-1	85,5 %
Cadres supérieurs	16	*	*	1	3,2%	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	26	0	0,0 %	1	2,7 %	-1	0,0 %
Professionnels	130	*	*	3	2,4 %	*	*
Personnel de bureau	12	0	0,0 %	1	4,2 %	-1	0,0 %
Personnel administratif et de bureau principal	34	*	*	1	3,5%	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	11	0	0,0 %	0	4,2 %	0	0,0 %
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	0	0,0 %	0	4,5 %	0	0,0 %
Personnel de supervision	*	0	0,0 %	0	3,9 %	0	0,0 %

*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.

Tableau 6 — Représentation des personnes en situation de handicap par CPÉME

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Représentation des personnes en situation de handicap à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	234	29	12,4 %	21	9,1 %	8	136,2 %
Cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres	42	*	*	2	5,0 %	*	*
Professionnels	130	14	10,8 %	12	8,9%	2	121,0%
Personnel de bureau	12	*	*	1	9,3 %	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	34	*	*	3	10,0 %	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	11	*	*	1	7,6 %	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	0	0,0 %	0	10,8 %	0	0,0 %
Personnel de supervision	*	0	0,0 %	0	27,5 %	0	0,0 %
*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.							

Tableau 7 — Représentation des minorités visibles par CPÉME

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Représentation des minorités visibles à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	234	58	24,8 %	50	21,3 %	8	116,4 %
Cadres supérieurs	16	*	*	2	11,5 %	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	26	6	23,1 %	5	17,6 %	1	131,3 %
Professionnels	130	32	24,6 %	30	23,2 %	1	106,1 %
Personnel de bureau	12	*	*	3	21,9 %	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	34	9	26,5 %	6	16,4 %	3	161,4 %
Personnel semi-professionnel et technique	11	*	*	2	19,1 %	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	*	25,4 %	*	*
Personnel de supervision	*	0	0,0 %	*	24,0 %	0	0,0 %
*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.							

Tableau 8 — Représentation des groupes désignés aux fins de l'EE par échelle de rémunération (groupe RE)

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
55 000 \$ – 68 700 \$	14	11	78,6 %	0	0,0 %	*	*	*	*
67 000 \$ – 84 200 \$	31	22	71,0 %	*	*	7	22,6 %	10	32,3 %
79 000 \$ – 101 800 \$	55	33	60,0 %	0	0,0 %	7	12,7 %	17	30,9 %
99 400 \$ – 126 300 \$	90	54	60,0 %	*	*	9	10,0 %	17	18,9 %
117 800 \$ – 149 800 \$	28	13	46,4 %	0	0,0 %	*	*	*	*
Total	218	133	61,0 %	6	2,8 %	28	12,8 %	54	24,8 %

*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.

Tableau 9 — Représentation des groupes désignés aux fins de l'EE par échelle de rémunération (groupe REX)

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
134 000 \$ – 167 300 \$	8	*	*	*	*	*	*	*	*
155 600 \$ – 194 000 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
179 400 \$ – 224 200 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Groupes GCQ et OCQ	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	16	9	56,3 %	*	*	*	*	*	*

*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.

Tableau 10 — Représentation des groupes désignés aux fins de l'EE dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Représentation au 31 mars 2024	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Embauches	36	26	72,2%	*	*	*	*	10	27,8%
Promotions	15	9	60,0%	*	*	*	*	*	*
Cessations d'emploi	18	8	44,4%	0	0,0%	*	*	7	38,9%

*Les données sont supprimées afin d'assurer la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.