



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

2024–2025



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, avril 2026

Also available in English under the title: Employment Equity Annual Report 2024–2025

Table des matières

SOMMAIRE.....	1
1. APERÇU GÉNÉRAL.....	2
2. APPROCHE À L'ÉGARD DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	3
2.1 PLAN D'ACTION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION 2022–2025.....	3
2.2 COMMUNAUTÉ DES AMBASSADEURS ET AMBASSADRICES DE L'EDI	4
2.3 MOBILISATION DU PERSONNEL	5
2.4 RECRUTEMENT CIBLÉ	5
2.5 MILIEU DE TRAVAIL ACCESSIBLE ET MODERNE.....	6
2.6 CÉLÉBRATION DE LA DIVERSITÉ	7
2.7 PUBLICATION DU PREMIER PLAN D'ÉQUITÉ SALARIALE DE L'ACFC.....	8
2.8 PROMOTION D'UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN, INCLUSIF ET RESPECTUEUX	8
2.9 MAINTIEN D'UNE CULTURE DE DUALITÉ LINGUISTIQUE INCLUSIVE.....	9
3. RENSEIGNEMENTS QUANTITATIFS.....	10
3.1 POINTS SAILLANTS	10
3.2 FEMMES.....	11
3.3 AUTOCHTONES	11
3.4 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	11
3.5 MINORITÉS VISIBLES	12
3.6 EMBAUCHES.....	12
3.7 PROMOTIONS.....	12
3.8 CESSATIONS D'EMPLOI.....	12
4. STRATÉGIES FUTURES.....	13
ANNEXE 1 : TABLEAUX DES DONNÉES	14

Sommaire

L'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) L'ACFC a pour mandat de renforcer la littératie financière de la population canadienne et de surveiller les [entités financières sous réglementation fédérale](#). Avec une main-d'œuvre de 250 personnes employées en mars 2025, l'ACFC continue de croître et d'évoluer, guidée par son plan stratégique et un engagement fort envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).

Le Plan d'action sur l'EDI 2022–2025 de l'ACFC a entraîné des changements significatifs à travers l'organisation. La nouvellement établie Communauté des ambassadeurs et des ambassadrices de l'EDI est devenue une pierre angulaire de la mobilisation du personnel, la diversité et l'inclusion sont intégrées dans les ententes de rendement, et les cadres ont participé à des discussions sur l'EDI et la lutte contre le racisme. L'Agence a également fait progresser l'EDI au moyen de ses activités organisationnelles essentielles, par exemple en menant des recherches pour identifier et comprendre les besoins diversifiés des populations cibles afin d'adapter efficacement ses ressources, programmes et interventions.

Les efforts de recrutement et de représentation de l'Agence reflètent son engagement à bâtir une main-d'œuvre qui reflète la diversité du Canada. Les femmes représentaient 60% de la main-d'œuvre, dépassant la disponibilité sur le marché du travail (DMT), tandis que les personnes en situation de handicap¹ étaient représentées à 14%, également au-dessus de la DMT. La représentation des Autochtones et des membres des minorités visibles, respectivement de 3,6% et 26,4%, était légèrement inférieure à la DMT, mais le recrutement ciblé et les pratiques d'embauche inclusive contribuent à combler ces écarts. Toutes les promotions en 2024–2025 impliquaient des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi (EE), et les nouvelles recrues comptaient une forte représentation de ces communautés.

L'ACFC continue d'investir dans l'accessibilité et le bien-être au travail. Les bureaux respectent les normes nationales d'accessibilité, et des améliorations telles que des espaces de travail ergonomiques et une nouvelle salle d'allaitement soutiennent les besoins du personnel. Les initiatives en santé mentale et mieux-être incluent de la formation adaptée, le soutien par les pairs et l'accès à des services externes. L'Agence a également publié son deuxième rapport d'étape du Plan d'accessibilité et a lancé son premier Plan d'équité salariale.

La mobilisation du personnel demeure une priorité. Les événements liés à l'EDI, y compris des séances sur la réconciliation autochtone, la diversité des genres et la neurodiversité, favorisent une culture respectueuse et inclusive. L'ACFC fait également la promotion de la dualité linguistique au moyen de formation et d'événements, appuyée par la nouvelle Communauté des ambassadeurs et des ambassadrices des langues officielles.

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

En se tournant vers 2025–2026, l'ACFC révisera son plan d'action sur l'EDI selon les commentaires du personnel, mettra en place un nouveau calendrier commémoratif, élargira la formation sur l'EDI et collaborera avec la Commission canadienne des droits de la personne sur une vérification de l'EE. L'Agence demeure résolue dans son engagement à favoriser un milieu de travail accueillant, sécuritaire et inclusif qui reflète la diversité de la population canadienne et renforce sa capacité à les servir efficacement.

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. La *Loi sur l'Agence de la consommation en matière financière du Canada* décrit les attributions, le fonctionnement et les pouvoirs de l'ACFC en matière d'application de la loi, et énumère les dispositions des lois et des règlements fédéraux qui régissent les activités de l'Agence. 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 engagements publics et les codes de conduite. 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. En 2024, le mandat de l'Agence a été élargi pour inclure la supervision et l'application des [services bancaires axés sur les consommateurs](#).

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. Basé à Ottawa avec un bureau satellite à Toronto, l'ACFC a un effectif non syndiqué et est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Au cours de l'exercice 2024–2025, la taille de l'effectif de l'ACFC a augmenté de 6,8 %. Au 31 mars 2025, l'ACFC comptait 250 personnes employées.

Grâce à une approche planifiée et progressive, 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 divers 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 engagement ferme à l'égard de la diversité, de l'inclusion et du bilinguisme, sont les assises qui nous permettront de bâtir un effectif 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 préparer 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'équité, la diversité et l'inclusion (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 organisationnelles où la valorisation de l'EDI représente 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 2022–2025

Au cours des dernières années, l'ACFC a pris des mesures progressives pour aller au-delà des bonnes intentions et trouver des façons concrètes de faire une différence significative. L'Agence a introduit son premier Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en mars 2022 pour présenter des mesures concrètes à mener jusqu'en 2025.

L'ACFC est ravie d'annoncer qu'elle a réalisé des avancées 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 constituer un effectif représentatif;
- intégrer l'EDI dans les programmes essentiels de l'Agence;
- mesurer nos progrès et rendre compte des mesures prises.

En 2024–2025, l'Agence a pris mesures clés pour soutenir le plan :

- Dans toutes les ententes de rendement de 2024–2025, les objectifs organisationnels comprennent un engagement en matière de diversité et d'inclusion à un niveau de responsabilisation approprié. Les objectifs pour les cadres, les gestionnaires et les employés ont été mis à jour pour mettre davantage l'accent sur l'EDI et s'harmoniser avec [l'Appel à l'action du greffier](#).
- Un gardien du savoir traditionnel autochtone a animé une discussion avec l'équipe de direction de l'ACFC sur la lutte contre le racisme. La discussion a porté sur l'histoire entre les peuples autochtones et les instances dirigeantes, et a permis l'échange d'expériences vécues de discrimination et de racisme afin d'inciter à la réflexion. Les cadres supérieurs ont également eu l'occasion de se pencher sur [l'étude sur la communauté des cadres supérieurs Noirs de la fonction publique fédérale](#) et de discuter des conclusions et des recommandations avec des membres du Réseau des exécutifs noirs.

- Nous avons aussi 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 plus 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.
- L'ACFC a publié un guide interne sur la reconnaissance des terres autochtones afin d'appuyer les membres de ses équipes dans la préparation de reconnaissances éclairées et significatives qui tiennent compte de la présence et des droits territoriaux des Autochtones, tout en faisant preuve de respect et en favorisant la réconciliation lors d'événements et d'allocutions publics.

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

Alors que le plan tire à sa fin, le champion de l'EDI a présenté la troisième mise à jour annuelle du plan d'action aux comités de gouvernance et il l'a subséquemment partagée avec l'ensemble du personnel sur notre site intranet.

En réponse à la demande du Greffier du Conseil privé, nous avons rempli l'[Autoévaluation sur les orientations à suivre concernant l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), et l'[Autoévaluation des mesures prises pour faire progresser la discussion renouvelée sur les valeurs et l'éthique](#). Ces autoévaluations témoignent des progrès de l'ACFC et ses réalisations pour faire avancer l'EDI ainsi que les valeurs et l'éthique en tant qu'aspects fondamentaux de notre identité et de la manière dont nous nous rendons service mutuellement et servons la population canadienne.

2.2 Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI

Reconnaissant que le leadership collectif et un engagement significatif sont nécessaires pour instaurer une culture et des pratiques organisationnelles où la valorisation de l'EDI est indispensable, l'ACFC a habilité le champion et la Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI (la Communauté) à jouer un rôle important dans l'augmentation du rayonnement de l'EDI à l'échelle de l'Agence.

La Communauté offre un forum de discussion et de contribution aux initiatives d'EDI, accroît la sensibilisation à l'EDI à l'échelle de l'Agence, et encourage le personnel à participer aux initiatives d'EDI. La Communauté est composée du champion de l'EDI, de 10 ambassadeurs et ambassadrices des directions générales et de la conseillère en ressources humaines chargée de l'EDI, qui fournit également un soutien administratif. Ce groupe diversifié de personnes dédiées comprend non seulement des personnes représentant toutes les directions générales de l'Agence, mais également tous les quatre groupes désignés aux fins de l'EE ainsi que quelques groupes en quête d'équité. La Communauté est coprésidée par le champion de l'EDI et par une ambassadrice principale, choisie par et parmi les membres de la Communauté.

Créée en 2023–2024, la nouvelle Communauté a été présentée à l'Agence en avril 2024 lors d'un événement réunissant tout le personnel où l'ambassadrice principale a livré un témoignage de ce que signifie l'EDI pour elle, des vidéos d'introduction portant sur les histoires d'autres

ambassadeurs et ambassadrices, et une activité interactive sur l'EDI. Au cours de l'année 2024–2025, la Communauté est devenue une contributrice incontournable aux événements trimestriels sur l'EDI, dont l'animation des événements ou la participation à titre de panélistes. La Communauté a contribué aux initiatives sur l'EDI et à l'ébauche du Code de valeurs, d'éthique et de conduite, tout en sensibilisant le personnel aux enjeux liés à l'EDI et en encourageant l'implication globale du personnel.

2.3 Mobilisation du personnel

L'ACFC priorise les occasions de mobilisation continue du personnel, y compris avec les groupes désignés aux fins de l'EE et des groupes en quête d'équité. Nous insistons sur l'importance du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Les résultats du sondage et les séances de mobilisation du personnel subséquentes sont des sources clés de mesures pour évaluer tous les aspects de notre Cadre de gestion des personnes. En 2024, nous avons atteint un taux de réponse de 82,4 % pour le SAFF au sein de l'Agence, ce qui dépasse largement le taux de 50,5 % de la fonction publique. Les résultats sont prévus à l'été 2025 et ils présenteront les points de vue précieux du personnel sur des thèmes clés liés à la gestion des personnes, notamment la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme. Ces résultats guideront les séances de mobilisation du personnel qui se tiendront à l'automne de 2025 afin de décortiquer les résultats et de recueillir des commentaires et des idées pour orienter nos priorités en matière de gestion des ressources humaines, notamment l'élaboration de notre prochain plan d'action triennal sur l'EDI qui sera établi en 2025–2026.

2.4 Recrutement ciblé

L'ACFC est assujettie à la LEFP, et ses pratiques de recrutement sont non partisans et fondées 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 2024–2025, l'ACFC a continué à explorer et tirer parti des programmes de recrutement à sa disposition et les méthodes de gestion du volume axées sur l'EE pour accroître la représentation de son effectif. Au total, 18 processus de dotation achevés ciblaient des personnes en quête d'équité. Les programmes de recrutement à l'échelle de la fonction publique continuent d'être communiqués et promus à titre d'option de dotation.

Une analyse continue de la baisse de la représentation dans les processus de dotation était effectuée alors que nous saisissons l'auto-identification des candidats et les niveaux de représentation aux principales étapes du processus (candidatures, présélections, évaluation, retraits, nominations, qualifications partielles). Une analyse de la composition des comités de sélection était également incluse pour suivre la participation des groupes désignés aux fins de l'EE et d'autres groupes en quête d'équité au sein des comités de sélection. Nous avons également continué à tester notre récente méthode de sélection anonyme dans de cadre de certains processus de sélection, et nous évaluerons l'efficacité de cette méthode lorsque nous inclurons certains de ces processus dans l'analyse annuelle de surveillance de la dotation.

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

L'ACFC veut intégrer l'accessibilité dans ses milieux de travail. Ces deux bureaux sont conçus pour respecter les normes de l'environnement bâti de l'Association canadienne de normalisation. Entièrement équipés de mobilier ergonomique, conçus dans un concept ouvert qui laisse entrer la lumière naturelle, les bureaux comprennent des caractéristiques comme des toilettes universelles, des coins-cuisine accessibles, de larges couloirs, des postes de travail ajustables et des bureaux réglables en hauteur.

En 2024–2025, une salle d'allaitement a été ajoutée au bureau d'Ottawa. Cette salle privée permet l'extraction du lait maternel et l'allaitement dans un environnement confortable. L'ACFC est fière d'offrir à son personnel des espaces de travail sécuritaires, accessibles et inclusifs, et continue d'améliorer ses installations afin de favoriser la productivité et la collaboration.

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. Ce plan décrit en détail la situation actuelle en matière d'accessibilité à l'Agence en lien avec les sept 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, prévenir la création de nouveaux obstacles et promouvoir l'EDI au sein de notre effectif et de nos activités essentielles organisationnelles.

Le deuxième [Rapport d'étape sur l'accessibilité](#) de l'ACFC a été publié en décembre 2024. Il décrit les résultats de nos efforts visant à améliorer la contribution de notre organisation pour rendre un Canada accessible et sans obstacle. Il convient de noter que l'ACFC a mis en place des outils et des fonctionnalités supplémentaires pour favoriser l'accessibilité dans MS Teams et dans les salles de réunion.

2.5.2 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 de l'ACFC 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.

2.5.3 Mesures d'adaptation en milieu de travail

En octobre 2021, l'ACFC a mis en œuvre sa Politique interne sur les mesures d'adaptation, qui reconnaît son 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. Plus qu'une obligation, un environnement habilitant permettant à tout le monde d'apporter une contribution optimale et de réaliser son plein potentiel favorise la création d'un effectif hautement performant.

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 personnes candidates et employées à communiquer leurs besoins d'adaptation à leur nouveau gestionnaire et à demander toutes les mesures d'adaptation nécessaires pour participer pleinement au travail et à la vie de travail. Des évaluations ergonomiques individuelles sont disponibles pour tous les membres du personnel au besoin, et des vidéos informatives sur l'ergonomie au bureau sont accessibles sur l'intranet.

L'ACFC surveille la mise en œuvre de sa politique au moyen du SAFF et d'autres consultations. En réponse aux commentaires reçus, l'ACFC évalue la faisabilité de mettre en œuvre le Passeport pour l'accessibilité du gouvernement du Canada, et mettra au point des outils et de la formation à l'appui de notre Politique sur les mesures d'adaptation. De plus, les services internes de l'Agence continuent d'apporter leur soutien pour les demandes de mesure 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 2024–2025, 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. La Communauté des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI a révisé le calendrier pour mettre l'accent sur des commémorations plus significatives et plus percutantes. Une liste de périodes religieuses, spirituelles et culturelles importantes a aussi été ajoutée afin de sensibiliser au fait que les réunions et événements majeurs ne devraient pas être programmés durant ces périodes, dans la mesure du possible. Le calendrier mis à jour sera lancé en 2025–2026.

Outre la publication d'annonces informatives sur son site intranet, l'ACFC a organisé des activités d'apprentissage sur une base trimestrielle. Ces événements ont permis au personnel d'engager 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 envers l'inclusion.

En 2024–2025, l'ACFC a organisé les activités et événements spécifiques d'EDI suivants :

- Un conférencier du [Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue](#) a animé une discussion au sujet de la diversité de genre et de l'expression de genre.
- 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.
- Pour marquer la Journée internationale des personnes en situation d'handicap, un conférencier du [Forum des conférenciers fédéraux sur l'expérience vécue](#) a animé une discussion sur la neurodiversité.
- Nourrir la réflexion, un événement en deux parties, a été organisé pour finir l'année avec un délicieux repas-partage multiculturel et une table ronde animée par la commissaire de l'ACFC et réunissant des membres de la communauté de l'EDI.

2.7 Publication du premier Plan d'équité salariale de l'ACFC

En 2024–2025, l'ACFC a terminé l'élaboration de son tout premier Plan d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*. Cette loi vise à créer un régime proactif d'équité salariale afin de s'assurer que les milieux de travail sous réglementation fédérale offrent un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale.

Notre comité d'équité salariale a procédé à l'analyse requise afin de déterminer les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine, établir la valeur du travail et enfin calculer et comparer la rémunération. Au terme de cet exercice comparatif de la rémunération, il est apparu que la rémunération horaire moyenne des catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine était égale pour les emplois appartenant à la même échelle salariale à l'ACFC. Par conséquent, aucun ajustement de la rémunération n'était nécessaire.

L'ébauche du plan a été publiée sur l'intranet de l'Agence, ce qui a permis au personnel de transmettre leurs commentaires. Le comité a examiné tous les commentaires reçus pour faire une mise à jour du plan. La version définitive du plan a été publiée le 3 septembre 2024, accompagnée d'une série de foire aux questions. En mars 2025, un avis a été publié sur l'intranet pour informer le personnel de l'obligation de l'employeur de mettre à jour le Plan d'ici le mois de septembre 2029.

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

Introduit en mai 2024, notre second plan d'action triennal sur la santé mentale et le mieux-être (SMME) 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. Notre plan reconnaît l'intersection entre la SMME et l'EDI et vise à favoriser la création d'un milieu de travail épanouissant et accessible pour tous.

Les mesures suivantes ont été prises en 2024–2025 :

- inclusion d’engagements à créer un milieu de travail sain et respectueux, à des niveaux de responsabilisation appropriés, dans les objectifs organisationnels de toutes les ententes de rendement de 2024–2025;
- mise en place de séances de formation sur mesure, animées par des facilitateurs, sur la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour tous les employés et les cadres pour renforcer la formation en ligne obligatoire;
- organisation d’une formation sur les premiers soins en santé mentale et création d’une liste de secouristes affichée sur l’intranet afin de permettre au personnel de facilement repérer des collègues qui peuvent les aider;
- communication d’outils et d’autres ressources, notamment la promotion régulière de conseils hebdomadaires sur le mieux-être sur l’intranet, les campagnes trimestrielles [LifeSpeak](#), les services du [Programme d’aide aux employés \(PAE\)](#), l’Ombuds indépendant ainsi que les services du système de gestion informelle des conflits (SGIC).

2.9 Maintien d’une culture de dualité linguistique inclusive

L’ACFC s’engage à s’acquitter de ses obligations d’employeur 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 2024–2025, nous avons activement promu les langues officielles lors d’événements clés comme les Rendez-vous de la francophonie, la Journée internationale de la francophonie, et la Journée des langues officielles. Nous avons également élaboré des conseils pratiques et organisé une séance interne afin de sensibiliser davantage le personnel aux langues officielles. L’ACFC a continué à offrir des possibilités de formation pour permettre au personnel d’acquérir ou de maintenir des compétences en langue seconde. Ces options comprennent le programme de formation linguistique à temps partiel de groupe de l’Agence, 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. Nous avons créé la Communauté des ambassadeurs et des ambassadrices des langues officielles, inspirée du modèle de la Communauté de l’EDI, afin de maintenir notre culture de travail 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, l'ACFC s'efforce de recruter et de maintenir un effectif diversifié qui est représentatif de la disponibilité au sein du marché du travail canadien des quatre groupes désignés aux fins de l'EE.

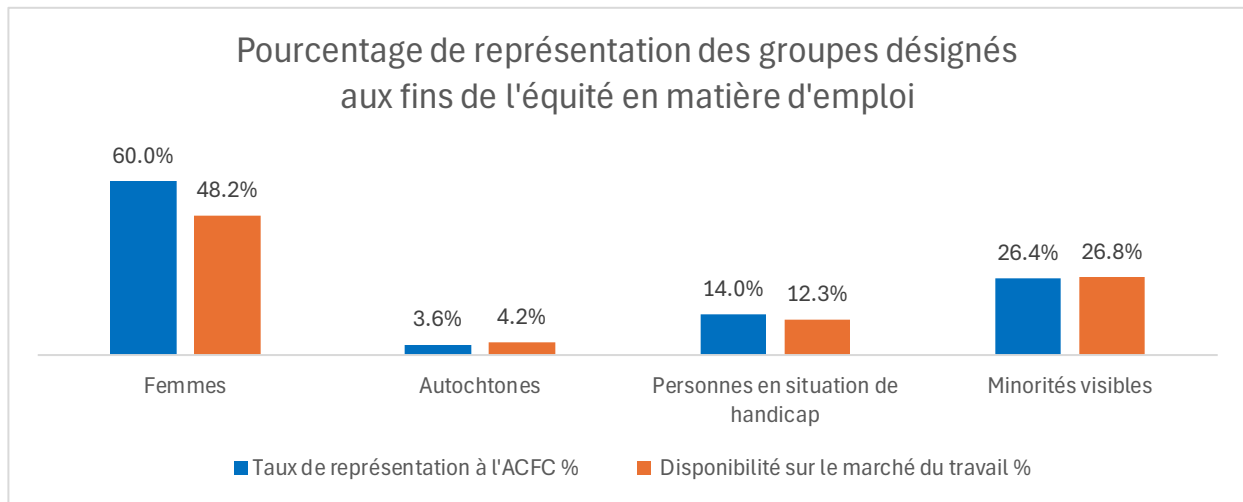
En 2024–2025, l'effectif de l'ACFC a pris de l'expansion, passant de 234 à 250 employés, ce qui représente une hausse de 6,8 %. Comme l'Agence est une petite organisation, il suffit d'un mouvement de personnel minime pour faire fluctuer la représentation. Nous continuons à envoyer à chaque nouvel employé un courriel personnalisé contenant une trousse et un questionnaire de déclaration volontaire pour l'EE, en lui donnant des renseignements contextuels sur l'importance de le remplir. Nous attribuons notre taux d'achèvement soutenu de 100% à cette stratégie.

Pour déterminer si les quatre groupes désignés aux fins de l'EE sont équitablement représentés à l'Agence, leur représentation a été comparée à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) selon les données récemment publiées par Statistique Canada, le Recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. L'année 2024–2025 était charnière puisque l'ACFC utilisait ces critères de référence révisés pour la première fois. Les données présentées dans ce rapport portent sur les 250 employés nommés pour une période indéterminée et pour une durée déterminée de plus de trois mois au 31 mars 2025 qui ont déclaré appartenir à au moins un des quatre groupes désignés aux fins de l'EE.

3.1 Points saillants

Pour l'exercice 2024–2025, la représentation des quatre groupes désignés aux fins de l'EE à l'ACFC est la suivante :

- La représentation des femmes était de 60,0 %, dépassant leur DMT qui se chiffrait à 48,2 %.
- La représentation des Autochtones a augmenté pour atteindre 3,6%, ce qui était inférieur à leur DMT qui se chiffrait à 4,2 %.
- La représentation des personnes en situation de handicap était de 14,0 %, dépassant leur DMT qui se chiffrait à 12,3 %.
- La représentation des minorités visibles a augmenté pour atteindre 26,4%, ce qui était inférieur à leur DMT qui se chiffrait à 26,8 %.



REMARQUE : La disponibilité sur le marché du travail (DMT) est basée sur le Recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

3.2 Femmes

Les femmes étaient bien représentées et comptaient pour 60,0 % de l'effectif de l'ACFC, ce qui représente 11,8 % de plus que leur DMT, qui se chiffre à 48,2 %. Les femmes étaient représentées dans tous les groupes professionnels de l'Agence, et leur représentation dépassait la DMT dans trois des huit groupes, à savoir les groupes des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et autres cadres, et des professionnels. Leur représentation était plus faible au sein des groupes du personnel administratif et de bureau principal, du personnel semi-professionnel et technique, et du personnel intermédiaire de la vente et des services.

3.3 Autochtones

Le nombre de personnes employées de l'ACFC qui ont déclaré être Autochtones a augmenté à 3,6 %, ce qui représentait un écart de deux employés à la DMT révisée qui se chiffre à 4,2 %. Nous continuerons à porter une attention soutenue à combler cet écart et à atteindre la pleine représentation. Les Autochtones étaient représentés dans les groupes professionnels des cadres supérieurs, des professionnels, et du personnel administratif et de bureau principal. Ils étaient sous-représentés dans les groupes des cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que du personnel semi-professionnel et technique.

3.4 Personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap étaient bien représentées et comptaient pour 14,0 % de la main-d'œuvre de l'ACFC, dépassant de 1,7 % leur DMT qui se chiffre à 12,3 %. Leur représentation dépassait leur DMT dans les groupes professionnels des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et autres cadres, et du personnel de bureau et elle était inférieure chez les groupes des professionnels et du personnel intermédiaire de la vente et des services. Leur représentation était équivalente pour les autres groupes.

3.5 Minorités visibles

La représentation globale des membres des minorités visibles a augmenté à 26,4% en 2025, ce qui représente un écart d'une personne comparativement à la DMT mise à jour de 26,8% (0,2%). La DMT révisée pour les membres des minorités visibles était plus élevée qu'auparavant en raison d'un changement démographique entre le Recensement de 2021 et le Recensement de 2016 précédent. Leur représentation a dépassé leur DMT dans trois des huit groupes professionnels : les cadres supérieurs, le personnel administratif et de bureau principal, et le personnel intermédiaire de la vente et des services. Un écart existait chez les cadres intermédiaires et autres cadres, et chez les professionnels. La représentation était équivalente dans les autres groupes.

3.6 Embauches

Nos efforts soutenus pour accroître notre représentation continuent de générer des résultats positifs. Parmi les 29 nouvelles personnes employées embauchées en 2024–2025, 55,2 % ou 16 étaient des femmes et 34,5 % ou 10 étaient 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 puisque le résultat est de cinq ou moins.

3.7 Promotions

Au total, 10 personnes employées ont été promues en 2024–2025, et toutes ces personnes appartenaient à un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE. Des personnes qui ont été promues, les femmes représentaient 80,0% de ces promotions. Afin de protéger la confidentialité, le nombre de promotions accordées à des membres des minorités visibles et à des personnes en situation de handicap a été supprimé.

3.8 Cessations d'emploi

En 2024–2025, il y a eu 15 départs, dont 60,0 % de femmes. Le nombre de départs pour les membres des minorités visibles a été supprimé afin d'assurer la confidentialité. Il n'y a pas eu de départ chez les Autochtones ni chez les personnes en situation de handicap.

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. Comme 2024–2025 était la dernière année du plan original, il sera révisé et mis à jour en 2025–2026 selon les commentaires du personnel à la suite du plus récent SAFF.

En plus d'élaborer le plan et soutenir nos initiatives courantes, nous mettrons l'accent sur les priorités suivantes en 2025–2026:

- mettre en œuvre le calendrier commémoratif révisé avec des commémorations percutantes et en tirant parti de la Communauté de l'EDI pour soutenir et mobiliser les membres des groupes désignés aux fins de l'EE et ceux en quête d'équité;
- déployer une nouvelle série de formations sur l'EDI pour mettre en lumière différents groupes désignés aux fins de l'EE et ceux en quête d'équité;
- collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne alors qu'elle effectue une vérification de l'EE;
- se tenir au courant des modifications apportées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, y compris les modifications anticipées au formulaire d'auto-identification, 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'ACFC est résolue à mettre en œuvre des mesures pour combler les écarts de représentation cernés et les évaluer, et à favoriser un environnement de travail sécuritaire et accueillant pour tout le personnel.

Annexe 1 : Tableaux des données

Les tableaux suivants sont fondés sur les données au sein de l'ACFC au 31 mars 2025.

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

Représentation au 31 mars 2025	Représentation à l'ACFC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)		Taux d'atteinte de l'ACFC par rapport à la DMT	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femmes	150	60,0	121	48,2	29	124,5
Autochtones	9	3,6	11	4,2	-2	85,7
Personnes en situation de handicap	35	14,0	31	12,3	4	113,8
Minorités visibles	66	26,4	67	26,8	-1	98,5

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

Représentation au 31 mars 2025	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Région de la capitale nationale	240	144	60,0	*	*	*	*	*	*
Toronto	10	6	60,0	*	*	*	*	*	*
Total	250	150	60,0	9	3,6	35	14,0	66	26,4

*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 2025	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	250	150	60,0	9	3,6	35	14,0	66	26,4
Cadres supérieurs	18	10	55,6	*	*	6	33,3	6	33,3
Cadres intermédiaires et autres cadres	25	14	56,0	0	0,0			*	*
Professionnels	129	75	58,1	*	*	14	10,9	31	24,0
Personnel de bureau	9	6	66,7	0	0,0	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	52	41	78,8	*	*	8	15,4	18	34,6
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	0	0,0	*	*	*	*

Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Superviseurs	*	*	*	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 2025	Nombre total d'employés	Représentation des femmes à l'ACFC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)		Taux d'atteinte de l'ACFC par rapport à la DMT	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	250	150	60,0	121	48,2	29	124,5
Cadres supérieurs	18	10	55,6	5	30,4	5	182,7
Cadres intermédiaires et autres cadres	25	14	56,0	10	40,3	4	139
Professionnels	129	75	58,1	71	55,0	4	105,7
Personnel de bureau	9	6	66,7	6	65,8	0	101,3
Personnel administratif et de bureau	52	41	78,8	42	80,9	-1	97,5
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	7	55,3	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	*	65,9	*	*
Superviseurs	*	*	*	*	55,3	*	*

*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 5 – Représentation des Autochtones par CPÉME

Représentation au 31 mars 2025	Nombre total d'employés	Représentation des Autochtones à l'ACFC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)		Taux d'atteinte de l'ACFC par rapport à la DMT	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	250	9	3,6	11	4,2	-2	85,7
Cadres supérieurs	18	*	*	1	3,2	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	25	0	0,0	1	2,9	-1	0,0
Professionnels	129	*	*	3	2,5	*	*
Personnel de bureau	9	0	0,0	0	4,4	0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	52	*	*	2	3,8	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	12	0	0,0	1	4,6	-1	0,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	0	0,0	0	4,7	0	0,0
Superviseurs	*	0	0,0	0	4,0	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 6 – Représentation des personnes en situation de handicap par CPÉME

Représentation au 31 mars 2025	Nombre total d'employés	Représentation des personnes en situation de handicap à l'ACFC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)		Taux d'atteinte de l'ACFC par rapport à la DMT	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	250	35	14,0	31	12,3	4	113,8
Cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres	43	6	14,0	3	6,7	3	208,3
Professionnels	129	14	10,9	16	12,7	-2	85,5
Personnel de bureau	9	*	*	1	13,2	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	52	8	15,4	8	15,5	0	99,3
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	2	13,6	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	0	0,0	*	13,3	*	0,0
Superviseurs	*	0	0,0	*	25,0	*	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 2025	Nombre total d'employés	Représentation des minorités visibles à l'ACFC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT)		Taux d'atteinte de l'ACFC par rapport à la DMT	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	250	66	26,4	67	26,8	-1	98,5
Cadres supérieurs	18	6	33,3	3	14,2	3	234,7
Cadres intermédiaires et autres cadres	25	*	*	6	22,5	*	*
Professionnels	129	31	24,0	38	29,4	-7	81,7
Personnel de bureau	9	*	*	2	27,3	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	52	18	34,6	12	22,7	6	152,5
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	3	23,9	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	*	31,6	*	*
Superviseurs	*	0	0,0	*	34,6	*	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 2025	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$									
56 300 \$ – 70 300 \$	17	13	76,5	0	0,0	*	*	*	*
68 600 \$ – 86 200 \$	31	20	64,5	*	*	7	22,6	11	35,5
80 900 \$ – 104 200 \$	60	35	58,3	0	0,0	8	13,3	22	36,7
101 700 \$ – 129 300 \$	96	57	59,4	*	*	9	9,4	19	19,8
120 600 \$ – 153 200 \$	28	15	53,6	0	0,0	*	*	*	*
Total	232	140	60,3	7	3,0	32	13,8	60	25,9

*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.

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

Représentation au 31 mars 2025	Nombre total d’employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
137 100 \$ – \$171 200 \$	9	6	66,7	*	*	*	*	*	*
159 200 \$ – 198 400 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
183 500 \$ – 229 300 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
240 200 \$ – 299 800 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Groupes GCQ et OCQ	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	18	10	55,6	*	*	*	*	6	33,3

*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 2025	Nombre total d’employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Embauches	29	16	55,2	*	*	*	*	10	34,5
Promotions	10	8	80,0	0	0,0	*	*	*	*
Cessations d’emploi	15	9	60,0	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.