



2019-2020

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

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

Table des matières

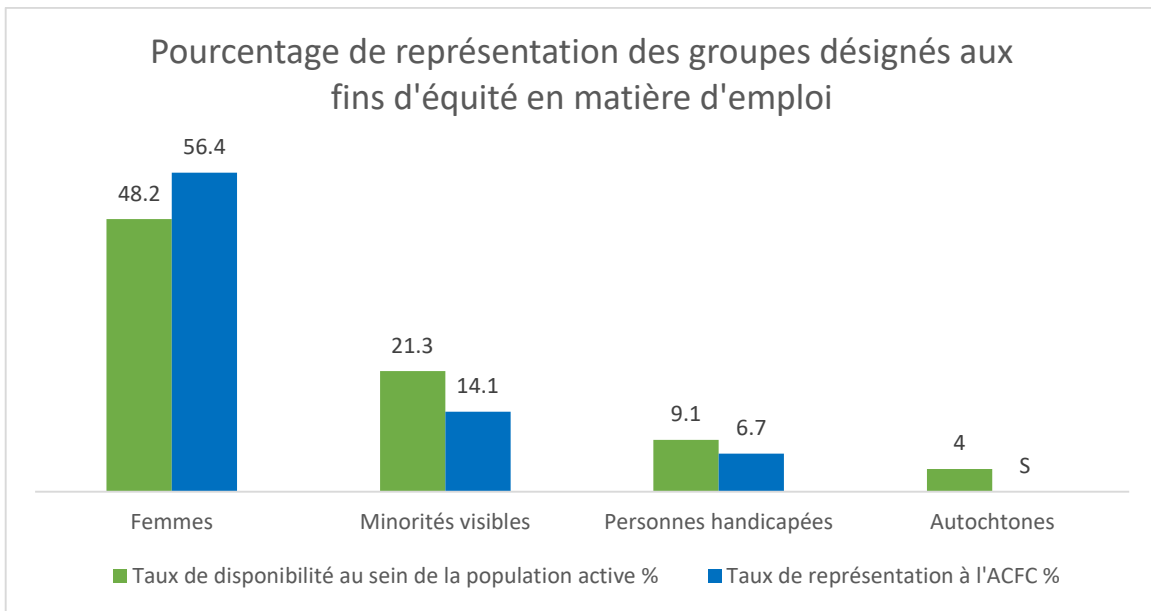
Sommaire	4
1 Aperçu général.....	5
2 Approche de l'équité en matière d'emploi.....	7
Campagne d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi	7
Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)	8
Dotation fondée sur le mérite et les valeurs	10
Mesures d'adaptation et accessibilité en milieu de travail	11
Célébration de la diversité	12
Promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux	13
3 Données quantitatives	14
Faits saillants	16
Femmes	16
Autochtones.....	17
Personnes handicapées.....	17
Membres des minorités visibles	17
Embauches	17
Promotions.....	17
Cessations d'emploi	18
4 Stratégies futures.....	18
Annexe 1	21
Tableau 1 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC.....	21
Tableau 2 – Représentation des groupes désignés dans la région de la capitale nationale (RCN)	21
Tableau 3 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi	21
Tableau 4 – Représentation des femmes par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi.....	22
Tableau 5 – Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi.....	22
Tableau 6 – Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi	22
Tableau 7 – Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi.....	23
Tableau 8 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par échelle de rémunération (groupe RE)	23
Tableau 9 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par échelle de rémunération (groupe REX)	23
Tableau 10 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC (embauches, promotions et cessations d'emploi)	24

Sommaire

Le Rapport annuel 2019-2020 sur l'équité en matière d'emploi de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) présente une analyse des niveaux de représentation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Il comprend également des statistiques sur les embauches, les promotions et les cessations d'emploi qui ont eu lieu pendant cette même période.

La section I du rapport offre un aperçu de l'organisation. La section II montre notre approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi (EE) tandis que la section III porte sur l'analyse quantitative de la démographie de l'effectif. Finalement, la section IV décrit en détail les stratégies futures qui appuieront notre engagement à maintenir et à accroître la représentativité de notre effectif.

Au 31 mars 2020, l'effectif de l'ACFC comptait 149 employés. Le graphique ci-dessous illustre la représentation des groupes désignés au sein de la population active de l'ACFC par rapport à la disponibilité au sein de la population active canadienne indiquée dans les données adaptées de Statistique Canada, du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. En 2019-2020, les femmes continuent d'être bien représentées à l'ACFC par rapport à leur disponibilité au sein de la population active et cette représentation a augmenté de 1,8 point de pourcentage depuis 2018-2019. La représentation des minorités visibles, des personnes handicapées et des Autochtones est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active. Toutefois, le nombre de l'écart est inférieur à trois dans le cas des Autochtones.



Adapté des données de Statistique Canada, du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données ont été supprimées « S » afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de trois personnes ou moins.

1 Aperçu général

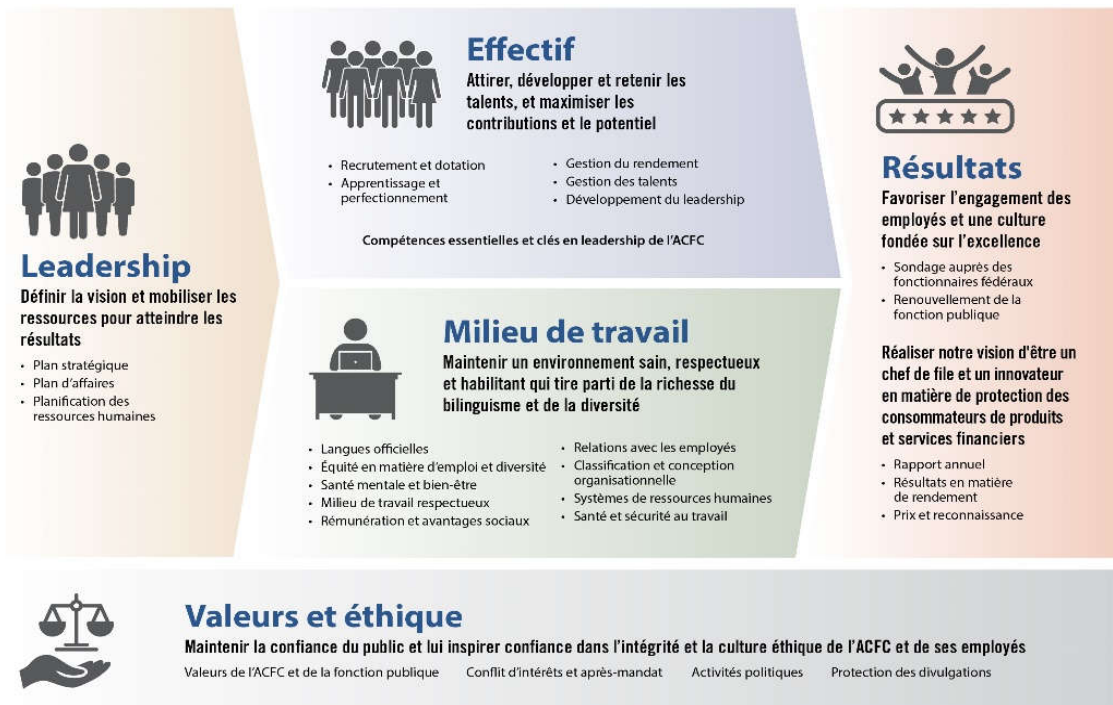
L'Agence de la consommation en matière financière (ACFC ou l'Agence) a pour mandat de veiller à la conformité des entités financières sous réglementation fédérale aux mesures de protection des consommateurs, de faire la promotion de l'éducation financière et de sensibiliser les consommateurs à leurs droits et responsabilités. L'ACFC tire son mandat de la *Loi sur l'Agence de la consommation en matière financière du Canada* qui décrit ses fonctions, ses mécanismes administratifs et ses pouvoirs en matière d'application de la loi et énumère les articles des lois et des règlements fédéraux sous sa surveillance.

L'ACFC, qui figure à l'annexe 1.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, est un organisme indépendant qui rend compte au Parlement par l'entremise de la ministre des Finances. L'ACFC a un effectif non syndiqué et elle est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Le seul bureau de l'Agence est situé à Ottawa (région de la capitale nationale). Au cours des trois dernières années, l'organisation s'est développée et a mûri et s'est fermement engagée à adapter et à améliorer ses programmes en fonction des besoins actuels et futurs. Pour la première fois en 2017-2018, l'Agence a compté plus de 100 employés, ce qui a fait passer son statut de micro-organisme à celui de petit organisme. En date du 31 mars 2020, il y avait 149

employés à l'ACFC.

En décembre 2017, l'Agence a repris en main la prestation de la plupart des services de RH, notamment la dotation et la rémunération, qui étaient auparavant offerts par un tiers fournisseur de services du gouvernement. La structure de la nouvelle Direction générale des ressources humaines de l'ACFC et les ressources supplémentaires connexes ont été approuvées en février 2019, et, en avril 2019, un conseiller principal en RH a été nommé pour gérer un portefeuille de dossiers organisationnels, notamment ceux de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion. En 2019-2020, l'Agence a renouvelé sa vision et ses énoncés de mission et elle a mis en place son premier Cadre de gestion des personnes. Les bases ont été posées au moyen d'un certain nombre d'initiatives visant à ce que l'Agence reste une organisation diversifiée, inclusive et fondée sur des valeurs. Cependant, nous sommes au début de notre parcours et il faudra de trois à cinq ans pour développer et mettre en œuvre pleinement toutes les composantes de notre cadre.

Cadre de gestion des personnes de l'ACFC



2 Approche de l'équité en matière d'emploi

L'ACFC s'est toujours efforcée de respecter les principes d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion dans ses politiques et processus de gestion des personnes. Étant donné que l'ACFC est une organisation assujettie à la LEFP, ses pratiques de recrutement sont non partisans et représentatives et ont comme objectif la constitution d'un effectif qui témoigne de la diversité, de la dualité linguistique et de la diversité des horizons et des compétences des Canadiens. De plus, les processus de nomination de l'Agence sont conçus pour prévenir la discrimination et les obstacles systémiques.

En 2019-2020, l'Agence a adopté une nouvelle structure de gouvernance en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la prise des décisions, de la communication et des activités de mise en œuvre. Présidé par la commissaire, le comité exécutif (COEX) est le principal forum décisionnel et comprend toutes les personnes qui relèvent directement de la commissaire, y compris la dirigeante principale des ressources humaines. Le Comité de direction de l'ACFC (CDA) est un autre comité du niveau de la haute direction qui appuie le COEX en lui offrant des conseils et des recommandations stratégiques sur les programmes opérationnels, l'élaboration des politiques et les priorités des services internes. Le Comité consultatif sur le milieu de travail (CCMT), qui est la voix des employés, est chargé d'entreprendre des consultations significatives et de permettre au COEX et au CDA de prendre des décisions éclairées. En assurant une communication transparente et bidirectionnelle et en tenant compte d'un certain nombre de perspectives diverses provenant de différents niveaux de l'organisation, nous poursuivons notre objectif stratégique prioritaire de tirer profit de la diversité de nos talents.

Campagne d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi

En 2019-2020, l'ACFC a lancé sa toute première campagne d'auto-identification d'équité en matière d'emploi, « Soyez du nombre! », lors de la Journée canadienne du multiculturalisme. La campagne comportait un nouveau questionnaire sur papier, une foire aux questions (FAQ) complète et un guide de participation. L'ACFC a aussi invité ses employés à remplir un questionnaire pour répertorier leurs compétences multilingues et leurs études.

Afin de consolider le succès de la campagne d'auto-identification d'équité en matière d'emploi, nous fournissons désormais des trousseaux d'auto-identification à tous les nouveaux employés et étudiants. Grâce à la mise en place de ce nouveau processus, qui complète les options déjà offertes dans notre système d'information sur les ressources humaines (*MesRHGC*), notre taux d'achèvement du formulaire est de 100 % au moment de la rédaction du présent document.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

Le SAFF donne un aperçu des différentes dimensions de la gestion des personnes et facilite les comparaisons avec les résultats globaux obtenus au sein de la fonction publique. Près de 84 % des employés de l'ACFC ont répondu au sondage de 2019 (comparativement à un taux de réponse de la fonction publique de 62 %). Les résultats de l'ACFC sont enviables, une forte majorité de répondants affirmant qu'ils sont fiers du travail qu'ils accomplissent, qu'ils se sentent valorisés au travail et qu'ils sont satisfaits du milieu de travail. Quatre-vingt-douze (92 %) des répondants de l'ACFC ont convenu que, dans l'ensemble, l'Agence les traite avec respect, 85 % ont convenu que chaque personne de leur unité de travail est acceptée comme un membre égal de l'équipe et 79 % ont convenu que l'Agence respecte les différences individuelles (p. ex. culture, styles de travail, idées).

Des séances de mobilisation des employés ont été menées par le CCMT à la suite du sondage de 2018 et, en fonction de la rétroaction recueillie, nous avons lancé notre tout premier plan d'action à la suite du SAFF en mai 2019. Quatre domaines d'intérêt ont été ciblés pour la période 2019-2022.

- **Renforcement du leadership** : Les mesures que nous prenons dans ce domaine visent à renforcer notre structure de gouvernance, à optimiser les processus décisionnels, à améliorer la communication interne et à accroître les capacités en matière de leadership. Les principales réalisations en 2019-2020 comprennent la mise en place de la nouvelle structure de gouvernance et des cadres de gestion des personnes et de communications internes.
- **Optimisation du rendement et du perfectionnement** : Les mesures que nous prenons dans ce domaine comprennent la mise à jour de notre programme de gestion du rendement, l'amélioration de la promotion des possibilités d'emploi, l'examen de nos politiques relatives au télétravail et aux régimes de travail souples, et l'adoption d'une approche stratégique à l'égard de l'apprentissage et

du perfectionnement, en particulier en ce qui concerne les nouveaux employés. Parmi les principales réalisations en 2019-2020, citons le lancement de notre nouveau programme de gestion du rendement et la mise en place d'un processus cohérent de promotion des emplois sur notre site intranet.

- **Ancrage de nos valeurs et de notre éthique** : Les mesures que nous prenons dans ce domaine comprennent la promotion de nos valeurs ainsi que des processus et des ressources dont nous disposons pour aider les employés à soulever leurs questions et préoccupations en toute confiance. Elles comprennent également l'organisation de formations sur des sujets comme les valeurs, la gestion du conflit et le respect en milieu de travail, ainsi que la création d'espaces sûrs pour mener des discussions sensibles. Lorsque nous avons entrepris l'examen de notre Code de valeurs et d'éthique en 2019-2020, les employés et les gestionnaires ont fourni des commentaires sur des exemples de comportements efficaces démontrant les valeurs de l'ACFC (respect de la démocratie, respect des personnes, intégrité, l'intendance et excellence) dans le cadre des séances de mobilisation liées au SAFF et des comités de gouvernance. De plus, nous avons établi un protocole d'entente avec Santé Canada pour assurer la prestation de services confidentiels d'Ombuds et de gestion informelle des conflits.
- **Maintien de la mobilisation** : Les mesures que nous prenons dans ce domaine mettent en évidence les possibilités d'intégrer davantage d'activités de renforcement des équipes et des communautés, de poursuivre la promotion de nos initiatives en matière de santé mentale et de mieux-être, d'optimiser notre programme de reconnaissance et de maintenir le dialogue au moyen du SAFF et d'autres activités de mobilisation. Parmi les principales réalisations en 2019-2020, citons la revitalisation de notre comité social et le lancement d'un nouveau programme de prix et reconnaissance. Ce programme comporte quatre volets : la reconnaissance informelle, les prix instantanés, le prix d'excellence du commissaire et les prix de service. Nous avons également commencé à travailler sur un nouveau plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être qui sera lancé en 2020-2021.

Quatre séances de mobilisation bilingues ont été organisées après la publication des résultats de 2019 pour alimenter les mises à jour du plan. Cinquante-quatre employés et gestionnaires ont participé à ces séances interactives et présenté leurs idées pour contribuer au façonnement de l'avenir de l'Agence. Les activités comprenaient des

sondages anonymes, un café du monde et des discussions en petits groupes.

Au cours de ces séances, les employés ont fait part de leur intérêt à avoir un champion et un plan d'action pour faire avancer l'engagement de l'Agence envers la diversité et l'inclusion. Avec l'appui des ressources humaines et du CCMT, notre commissaire assumera le rôle nouvellement établi de championne de la diversité, de l'inclusion et du bilinguisme en 2020-2021.

Le plan d'action à la suite du SAFF démontre clairement l'engagement de l'Agence à aborder les questions qui préoccupent les employés. Des calendriers de mise en œuvre sont établis et les progrès sont suivis de près. De plus, les employés continuent à être entendus tout au long du processus.

Dotation fondée sur le mérite et les valeurs

Étant donné que l'ACFC est assujéti à la LEFP, toutes ses nominations internes et externes sont fondées sur le mérite, exemptes d'influence politique et selon les principes directeurs en matière de dotation selon lesquelles les activités de dotation doivent favoriser la diversité et le rendement élevé au sein de l'organisation.

En plus d'afficher les emplois sur emplois.gc.ca, nous annonçons maintenant les possibilités d'emploi sur la page d'accueil du site intranet de l'ACFC.

Nos annonces d'emploi comprennent l'énoncé suivant : « La fonction publique du Canada s'est engagée à se doter d'un effectif compétent qui reflète la diversité de la population canadienne qu'elle dessert. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi et vous encourageons à indiquer dans votre demande d'emploi si vous appartenez à un des groupes désignés. ». Nous encourageons les postulants à s'auto-identifier, le cas échéant, et l'Agence met en œuvre des mesures pour veiller à ce que les candidats soient évalués de façon juste et équitable. De plus, l'ACFC accepte les titres de compétences étrangers sur présentation d'une preuve suffisante d'équivalence canadienne.

À l'ACFC, seuls les cadres (à partir du niveau REX-07) ont des pouvoirs de dotation subdélégués. Avant d'exercer ce pouvoir, ils doivent assister à une séance d'information offerte par la Direction générale des ressources humaines qui décrit leur rôle et leurs responsabilités. Ils doivent signer un formulaire d'attestation qui confirme qu'ils tiendront compte des objectifs d'équité en matière d'emploi et s'assureront que les

évaluations sont menées de bonne foi, qu'elles sont exemptes de préjugés et de favoritisme personnel et qu'elles respectent le droit d'une personne à des mesures d'adaptation.

L'une des priorités stratégiques de l'ACFC en 2019-2020 était de « renforcer l'organisation » dans le but d'accroître son effectif et de diversifier ses compétences organisationnelles pour répondre aux exigences imposées par le Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers et les innovations au sein du secteur. Par conséquent, 61 postes vacants ont été pourvus et 18,4 % des employés embauchés appartenaient à un groupe de minorités visibles. Il y a eu un total de 10 promotions, dont 60 % ont été accordées à des membres d'un ou de plusieurs groupes désignés.

Mesures d'adaptation et accessibilité en milieu de travail

Reconnaissant que les mesures d'adaptation sont un élément clé de la création d'un milieu de travail sain et stimulant, l'ACFC s'engage à faire en sorte que, dès le moment où les employés éventuels présentent leur candidature dans le cadre d'un processus annoncé, ils sachent que l'organisation veillera à répondre à leurs besoins. Nos annonces d'emploi comprennent l'énoncé suivant : « Nous sommes aussi engagés à instaurer un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles, dès le processus de sélection. Si vous avez besoin de mesures d'adaptation à une étape ou une autre du processus d'évaluation, veuillez envoyer un message à l'adresse indiquée ci-dessous sous la rubrique Personnes-ressources pour en faire la demande. Les renseignements reçus au sujet de mesures d'adaptation seront traités confidentiellement. »

Ces mesures d'adaptation sont proposées tout au long du processus, c'est-à-dire pendant toutes les phases d'évaluation et, par la suite, la lettre d'offre invite les employés potentiels à faire part de leurs besoins en matière d'adaptation à leur supérieur hiérarchique direct. Les mesures d'adaptation sont également favorisées au niveau de l'organisation, comme en témoigne la mise en place de la première salle de réflexion de l'ACFC destinée aux employés. D'autres salles seront intégrées dans les plans de conception des locaux à plus long terme à mesure que l'Agence envisage d'entreprendre la modernisation du lieu de travail en 2020-2021.

Des évaluations ergonomiques individuelles sont facilement accessibles et effectuées au besoin. Parmi les exemples d'équipements courants fournis, mentionnons les chaises

spécialisées, les postes de travail assis-debout, l'équipement informatique et les repose-pieds. D'autres mesures d'adaptation en milieu de travail sont également offertes aux employés, au besoin.

Même si, en tant qu'employeur distinct, l'Agence n'est pas assujettie à *la Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation* du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), nous respectons les principes énoncés dans cette directive. Au fur et à mesure que nous poursuivrons la mise en œuvre de notre cadre de gestion des personnes et l'élaboration de ses éléments fondamentaux, nous élaborerons une politique qui sera davantage adaptée à nos besoins et à notre contexte.

Célébration de la diversité

L'ACFC s'est engagée à créer un environnement sain, diversifié, inclusif et respectueux qui rend possible une sensibilisation à la richesse et à la valeur que notre diversité apporte à nos employés, à nos équipes et à l'ensemble de l'organisation.

En 2019-2020, l'Agence a adopté une approche réfléchie à la promotion de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail. En consultation avec le CCMT, un calendrier d'activités commémoratives a été établi, présentant des événements spéciaux et significatifs pour accroître la sensibilisation à l'égard de ce que signifient la diversité et l'inclusion. Une attention particulière a été accordée aux événements qui suivent :

- Journée du multiculturalisme - lancement de la campagne d'équité en matière d'emploi
- Journée de la dualité linguistique – lancement d'une campagne sur les langues officielles avec des communiqués portant sur l'offre active, les réunions bilingues, devenir bilingue, le maintien des compétences linguistiques, les obligations de la gestion
- Journée Bell cause pour la cause – pause de pleine conscience et coloriage de mandala, ainsi qu'une séance de mobilisation sur le SAFF sur le thème du maintien de la mobilisation avec une attention particulière sur la santé mentale et le mieux-être et la culture du milieu de travail.

D'autres dates importantes ont été soulignées par des messages précis sur le site intranet de l'ACFC, des affiches et des appels à participer à des célébrations organisées par des tiers.

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

Après avoir nommé son premier champion de la santé mentale et du bien-être en 2018-2019, l'Agence a continué à mettre l'accent sur la sensibilisation à l'égard de la santé mentale et des maladies mentales ainsi que du rôle que tout le monde doit jouer pour favoriser un milieu de travail sain, positif et respectueux.

Nous continuons à faire la promotion des cours et des activités offerts par l'École de la fonction publique du Canada, y compris au moyen d'un document présentant une vue d'ensemble de la formation favorisant des milieux de travail respectueux et inclusifs. De plus, l'Agence a offert trois ateliers bilingues sur la résilience, dirigés par un coach professionnel certifié ayant plus de 20 ans d'expérience dans le domaine de la résilience humaine. Les séances ont porté sur la protection de la résilience, la productivité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la motivation et l'approche mentale 3-R de la résilience (^{MD}). Au total, 52 employés ont participé à ces séances.

Des séances sur le thème de la « Diversité de genre et sexuelle en milieu de travail » visaient à sensibiliser les employés aux questions liées aux LGBTQ2+ et à leur donner les moyens de faire preuve de davantage d'ouverture en remettant en question leurs propres préjugés et comportements. La participation des cadres et des professionnels des ressources humaines était obligatoire et celle de tous les autres employés était encouragée. Au total, 72 employés ont participé à ces séances.

L'ACFC a également établi un protocole d'entente (PE) avec Santé Canada pour assurer la prestation de services confidentiels d'Ombuds et de système de gestion informelle des conflits (SGIC). Les coordonnateurs des services d'Ombuds sont des tiers impartiaux et neutres qui sont à l'écoute des préoccupations des employés en milieu de travail et avec qui ils peuvent discuter. Ils fournissent des informations et des conseils sur les questions liées au harcèlement et au conflit, et renvoient les cas au SGIC, le cas échéant. Des praticiens qualifiés du SGIC fournissent des services comme le coaching de conflit, la discussion facilitée, la médiation et les processus de groupe. Des séances d'information ont été organisées dans chaque direction générale afin de faire la promotion des services offerts. Grâce à ces services et à ceux offerts par le Programme d'aide aux employés (PAE), l'Agence soutient les employés en leur fournissant des informations et des conseils confidentiels sur diverses questions afin de favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux.

Pendant la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales en octobre 2019, un vidéo de lancement a présenté les activités prévues au cours de la semaine.

- Promotion sur l'intranet de l'ACFC des ressources, des services et des outils du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail.
- Causerie co-organisée par le Réseau fédéral de mieux-être en milieu de travail et le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail portant sur la stratégie de santé mentale en milieu de travail de la fonction publique fédérale et les moyens de la mettre en œuvre.
- Promotion d'idées d'activités saines sur le site web du Mois de la santé au travail au Canada.

Nos séances de mobilisation sur le SAFF ont confirmé que les employés de l'ACFC sont sensibles à l'emphase mise sur la santé mentale. Ils attendent avec intérêt de participer à l'élaboration de notre nouveau plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être en 2020-2021.

L'ACFC supporte les régimes de travail souples comme le télétravail, les horaires de travail comprimés, les heures de travail souples et les congés avec étalement du revenu dans le cadre des efforts qu'elle déploie en permanence pour favoriser un sain équilibre entre le travail et la vie personnelle. Au début de la pandémie de COVID-19, à la mi-mars 2020, l'Agence a adopté un modèle de travail à distance où tous les employés travaillent à domicile. Les leçons tirées de cette expérience seront appliquées lors de la révision de notre politique sur les modalités de travail flexibles et variables et de notre politique sur le télétravail en 2020-2021.

3 Données quantitatives

En tant qu'employeur qui doit se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'ACFC s'efforce d'avoir un effectif qui reflète la disponibilité des quatre groupes désignés de la main-d'œuvre canadienne.

En 2019-2020, l'effectif de l'ACFC est passé de 130 à 149 employés, soit une augmentation de 14,6 %. Étant donné que l'ACFC est une très petite organisation, il suffit d'un minimum de mouvements d'employés pour que la représentation soit touchée. Avant 2019-2020, il n'y avait pas de promotion de l'auto-identification, sauf pour demander à tous les nouveaux employés de s'auto-identifier dans *MesRHGC*. Grâce

à notre campagne d'auto-identification, nous avons atteint un taux d'achèvement de 100 % et nos données nous permettent maintenant de dresser un portrait complet et précis de notre effectif.

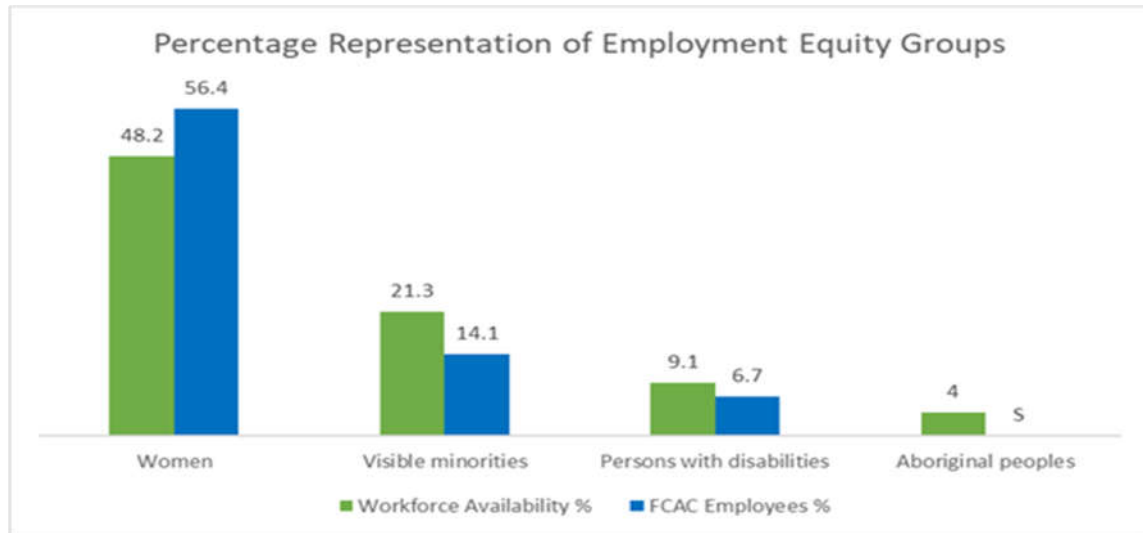
Afin de déterminer si les quatre groupes désignés sont équitablement représentés à l'Agence, leur représentation a été comparée aux résultats du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le programme d'équité en matière d'emploi de l'ACFC en est encore à ses débuts et nous travaillons activement pour nous assurer que nous disposons d'informations solides et fiables sur toutes les catégories professionnelles visées par l'équité en matière d'emploi (CPEME). Nous sommes actuellement en mesure de fournir des renseignements sur deux CPEME : les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires et autres gestionnaires. La détermination des codes de la classification nationale des professions (CNP) correspondant à tous les postes est une priorité de l'organisation et nous effectuerons ce travail lorsque nous réalignerons nos directions générales en 2020-2021 pour mieux nous permettre de respecter notre mandat. Nous reconnaissons que le fait de disposer d'un portrait complet et précis de notre effectif nous aidera à élaborer et à mettre en œuvre des initiatives adéquates en matière d'équité en matière d'emploi et de diversité afin de veiller à ce que notre effectif soit représentatif et inclusif.

Les données présentées dans ce rapport portent sur les 149 employés nommés pour une durée indéterminée ainsi que sur les employés nommés pour une période déterminée de plus de trois mois qui ont volontairement déclaré appartenir à au moins un des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Faits saillants

Pour l'exercice 2019-2020, l'état de la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'ACFC est présenté ci-dessous.



Remarques : Les données sur la disponibilité au sein de la population active (DPA) sont fondées sur le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. La marque « S » indique que le chiffre a été masqué pour protéger la confidentialité de l'information lorsque le nombre des personnes représentées était de cinq ou moins.

- La représentation des femmes est de 56,4 %, ce qui dépasse la DPA, qui est de 48,2 %.
- La représentation des minorités visibles est passée de 13,9 % à 14,1 %, mais elle est toujours inférieure à la DPA, qui est de 21,3 %.
- La représentation des personnes handicapées est de 6,7 %, ce qui est inférieur à la DPA, qui est de 9,1 %.
- La représentation des Autochtones est inférieure à la DPA, qui est de 4 %.

Femmes

Dans l'ensemble, ce groupe désigné demeure bien représenté et en croissance. Les femmes constituent 56,4 % de l'effectif de l'Agence, soit 8,2 % de plus que la disponibilité de 48,2 %. Le taux de représentation a augmenté de presque 2 % par rapport à celui de l'an dernier qui était de 54,6 %.

Autochtones

Le nombre d'employés de l'ACFC qui se sont identifiés comme Autochtones est resté légèrement inférieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active qui est de 4 %. Toutefois, le nombre de l'écart est inférieur à trois. La représentation est supprimée pour protéger la confidentialité de l'information.

Personnes handicapées

Le taux de représentation global des personnes handicapées est passé de 8,5 % à 6,7 %, ce qui est inférieur au taux de disponibilité au sein de la population active de 9,1 %. Le nombre de personnes handicapées dans le groupe des cadres supérieurs, intermédiaires ou autres est supprimé et la suppression résiduelle est appliquée pour les autres employés afin de protéger la confidentialité de l'information.

Membres des minorités visibles

Le taux de représentation global des membres des minorités visibles est passé de 13,9 % à 14,1 %, mais il demeure nettement inférieur au taux de disponibilité au sein de la population active qui est de 21,3 %.

Il n'y a pas de membres des minorités visibles dans la catégorie des cadres supérieurs. Tous les autres nombres sont supprimés ou une suppression résiduelle est appliquée pour protéger la confidentialité de l'information.

Embauches

Des 38 personnes embauchées par l'Agence en 2019-2020, 29 ou 76,3 %, faisaient partie d'un ou de plusieurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. De ce nombre, 55,3 % sont des femmes et 18,4 % font partie d'une minorité visible. Les chiffres concernant les personnes handicapées sont supprimés pour protéger la confidentialité des données et il n'y a pas eu de nouvelles embauches de personnes autochtones.

Promotions

En 2019-2020, il y a eu un total de 10 promotions, dont 60 % ont été accordées à des membres d'un ou de plusieurs groupes désignés. Les femmes ont obtenu 40 % des

promotions. Les chiffres concernant les Autochtones et les membres des minorités visibles ont été supprimés. Il n'y a eu aucune promotion d'une personne handicapée.

Cessations d'emploi

Il y a eu 22 départs de l'ACFC en 2019-2020, dont 45,5 % étaient des femmes et 22 % des membres de minorités visibles. Les chiffres concernant les personnes handicapées sont supprimés et il n'y a eu aucun départ d'une personne autochtone.

4 Stratégies futures

La diversité et l'inclusion ont toujours fait partie de notre culture, mais à mesure que nous travaillons à la mise en œuvre de notre cadre de gestion des personnes, nos approches mûrissent et nous adoptons une approche plus proactive. L'Agence s'est engagée à poursuivre ses progrès afin de s'assurer que la représentation des quatre groupes désignés soit égale ou supérieure à leur taux de disponibilité au sein de la population active.

Bien que certaines de nos activités ont déjà été brièvement mentionnées dans les sections précédentes, nous mettrons l'accent, en 2020-2021, sur les priorités présentées ci-dessous.

- **Poursuivre la promotion de l'auto-identification** : Nous avons appris que la touche personnalisée qui consiste à fournir aux nouveaux employés des trousseaux d'auto-identification individuelles convient à la taille de notre organisation. Ces trousseaux contiennent une copie imprimée du questionnaire et une série de FAQs. Nous continuerons également à inclure dans nos lettres d'offre d'emploi une déclaration de soutien soulignant notre engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.
- **Entreprendre l'élaboration d'un plan d'action de l'ACFC sur l'équité en matière d'emploi** : L'élaboration d'un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi sera l'un des éléments prioritaires de l'exercice 2020-2021, car ce plan fixera des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion, notamment une formulation claire des mesures requises et des échéances à respecter. Le plan comprendra également des actions telles que l'élaboration d'une politique d'adaptation et l'amorce d'une étude des systèmes d'emploi. Les progrès seront

suivis et les résultats obtenus seront présentés à la direction et aux employés.

- **Amorcer la détermination des codes de la Classification nationale des professions (CNP) correspondant à tous les postes** : La plupart des postes de l'ACFC n'ont actuellement pas de code de la CNP. Toutefois, nous reconnaissons qu'un portrait complet et précis de notre effectif nous aidera à élaborer et à mettre en œuvre des mesures et des initiatives pertinentes en matière de diversité qui soulignent l'inclusion. L'ACFC lancera un réalignement organisationnel en 2020-2021 pour s'assurer qu'elle remplit son mandat de la façon la plus efficace et la plus efficiente possible. Ce sera l'occasion propice de revoir tous les profils des postes et de procéder à une analyse complète de chaque CPEME ainsi que d'appliquer pleinement le test des trois filtres lorsque des lacunes existent.
- **Renforcer l'utilisation des stratégies d'équité en matière d'emploi dans les processus de dotation de l'ACFC** : À mesure que l'Agence continue de croître, il devient de plus en plus important d'élaborer des plans de dotation en collaboration avec toutes les directions générales. Les portefeuillistes principaux en RH travailleront avec les clients pour continuer à faire la promotion de l'équité en matière d'emploi dans le cadre des processus de sélection, en veillant à ce que les gestionnaires soient informés des lacunes en la matière et des flexibilités en dotation qui peuvent être utilisées pour y remédier.
- **Désigner un champion de l'Agence en matière de diversité, d'inclusion et de bilinguisme** : Au cours des séances de mobilisation de l'automne 2019, les employés de l'ACFC ont indiqué qu'ils aimeraient qu'un champion soit désigné pour favoriser la diversité, l'inclusion et le bilinguisme. Notre commissaire assumera ce rôle au début de 2020-2021 pour promouvoir et faciliter les initiatives connexes, ainsi que pour discuter avec les employés de sujets ou d'enjeux particuliers concernant l'Agence.
- **Poursuivre la promotion de la diversité et de l'inclusion** : Le calendrier des activités commémoratives est désormais bien établi et les dates clés continueront à être publiées sur le site intranet de l'Agence dans le but de faciliter la participation des employés à divers types d'activités chaque fois que cela sera approprié. Des activités d'apprentissage trimestrielles seront également mises en place à partir du troisième trimestre.

- **Finaliser le plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être et en assurer la promotion** : À la suite de consultations auprès des employés en 2019-2020, la version définitive du plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être sera prête en 2020-2021. Le plan mettra l'accent sur les objectifs stratégiques suivants, qui s'alignent sur les objectifs de la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail : 1) favoriser une culture respectueuse de la santé mentale de tous les collègues ; 2) renforcer les capacités à l'aide d'outils et de ressources destinés aux employés de tous les niveaux ; et 3) mesurer les actions et en rendre compte.
- **Examiner les résultats du SAFF** : L'ACFC reconnaît que le SAFF est un indicateur puissant de la façon dont les employés perçoivent leur milieu de travail. Des ajustements seront apportés au plan d'action sur le SAFF de l'Agence en fonction des résultats du sondage de 2019 et des séances de mobilisation. En plus de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action sur le SAFF, l'Agence s'engagera à maintenir la mobilisation des employés, ce qui sera démontré au moment où l'élaboration du plan d'action sur l'équité en matière d'emploi sera amorcée.

À l'ACFC, nous reconnaissons que notre diversité est l'un de nos plus grands atouts, car elle nous enrichit en tant qu'individus et renforce nos équipes, nos partenariats et, en fin de compte, notre service aux Canadiens. L'équité en matière d'emploi est un élément fondamental de tout effectif représentatif, et l'ACFC s'est engagée à élaborer et à mettre en œuvre des mesures qui nous permettront de combler les lacunes que nous avons cernées et de poursuivre notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion.

Annexe 1

Les tableaux ci-dessous sont fondés sur les données de l'ACFC au 31 mars 2020.

Tableau 1 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC

Représentation 31 mars 2020	Représentation au sein de l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femmes	84	56,38	71,82	48,20	12,18	116,96
Autochtones	*	*	5,96	4,00	*	*
Personnes handicapées	10	6,71	13,56	9,10	3,56	73,75
Minorités visibles	21	14,09	31,74	21,30	-10,74	66,17
<i>*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.</i>						

Tableau 2 – Représentation des groupes désignés dans la région de la capitale nationale (RCN)

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ACFC	149	84	56,4	*	*	10	6,7	21	14,1
DPA	S.O.	71,8	48,2	6,0	4,0	13,6	9,1	31,7	21,3
<i>L'ACFC n'a pas de bureaux régionaux.</i>									
<i>*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.</i>									

Tableau 3 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	149	84	56,4	*	*	10	6,7	21	14,1
Cadres supérieurs	9	*	*	*	*	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	17	*	*	*	*	*	*	*	*
Employés (toutes les autres professions)	123	73	59,3	*	*	*	*	*	*
<i>*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins. Afin d'éviter une divulgation résiduelle, il est possible que d'autres données aient été supprimées.</i>									

Tableau 4 – Représentation des femmes par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Représentation des femmes à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	149	84	56,4	71,8	48,2	12,2	117,0
Cadres supérieurs	9	*	*	2,5	27,6	*	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	17	*	*	6,7	39,4	*	*
Employés (toutes les autres professions)	123	73	59,3	59,3	48,2	13,7	123,1

**Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins. Afin d'éviter une divulgation résiduelle, il est possible que d'autres données aient été supprimées.*

Tableau 5 – Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Représentation des Autochtones à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	149	*	*	6	4,0	*	*
Cadres supérieurs	9	*	*	0,3	3,2	*	*
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	17	*	*	0,5	2,7	-0,5	0
Employés (toutes les autres professions)	23	*	*	4,9	4,0	*	*

**Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.*

Tableau 6 – Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Représentation des personnes handicapées à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	149	10	6,7	13,6	9,1	-3,6	73,8
Cadres supérieurs, gestionnaires intermédiaires et autres	26	*	*	1,3	5,0	*	*
Employés (toutes les autres professions)	23	*	*	11,2	9,1	*	*

**Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins. Afin d'éviter une divulgation résiduelle, il est possible que d'autres données aient été supprimées.*

Tableau 7 – Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Représentation des minorités visibles à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	149	21	14,1	31,7	21,3	-10,7	66,2
Cadres supérieurs	9	0	0	1,0	11,5	-1,0	0
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	17	*	*	3,0	17,6	*	*
Employés (toutes les autres professions)	123	19	15,4	26,2	21,3	-7,2	72,5
*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins. Afin d'éviter une divulgation résiduelle, il est possible que d'autres données aient été supprimées.							

Tableau 8 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par échelle de rémunération (groupe RE)

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$									
39 700 – 49 500	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49 000 – 61 100	12	8	66,7	0	0	*	*	*	*
59 700 – 74 900	21	14	66,7	0	0	*	*	5	23,8
70 500 – 90 800	30	15	50,0	*	*	*	*	6	20,0
88 700 – 112 700	59	33	55,9	*	*	*	*	4	6,9
105 100 – 133 700	18	11	61,1	0	0	*	*	*	*
Total	140	81	57,9	*	*	10	7,1	21	15,0
*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.									

Tableau 9 – Représentation des groupes désignés au sein de l’ACFC par échelle de rémunération (groupe REX)

Représentation 31 mars 2020	Nombre total d’employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$									
119 700 – 149 500	5	*	*	*	*	0	0	0	0
138 900 – 173 300	*	*	*	0	0	0	0	0	0
160 300 – 200 300	*	0	0	0	0	0	0	0	0
210 000 – 262 100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GCQ et OCQ	*	*	*	0	0	0	0	0	0
Total	9	*	*	*	*	0	0	0	0

**Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l’information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.*

Tableau 10 – Représentation des groupes désignés au sein de l’ACFC (embauches, promotions et cessations d’emploi)

Représentation 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Embauches	38	21	55,3	0	0	*	*	7	18,4
Promotions	10	4	40,0	*	*	0	0	*	*
Cessations d’emploi	22	10	45,5	0	0	*	*	5	22,7

**Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l’information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.*