



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

2020-2021



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*.



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 commerciales sont interdites, sauf avec l'autorisation écrite de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Agence de la consommation en matière financière du Canada
427, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1R 1B9

www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere

No de catalogue : FC2-7F-PDF

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre des Finances du Canada, mars 2022.

Also available in English under the title: **Employment Equity Annual Report 2020-2021**



Table des matières

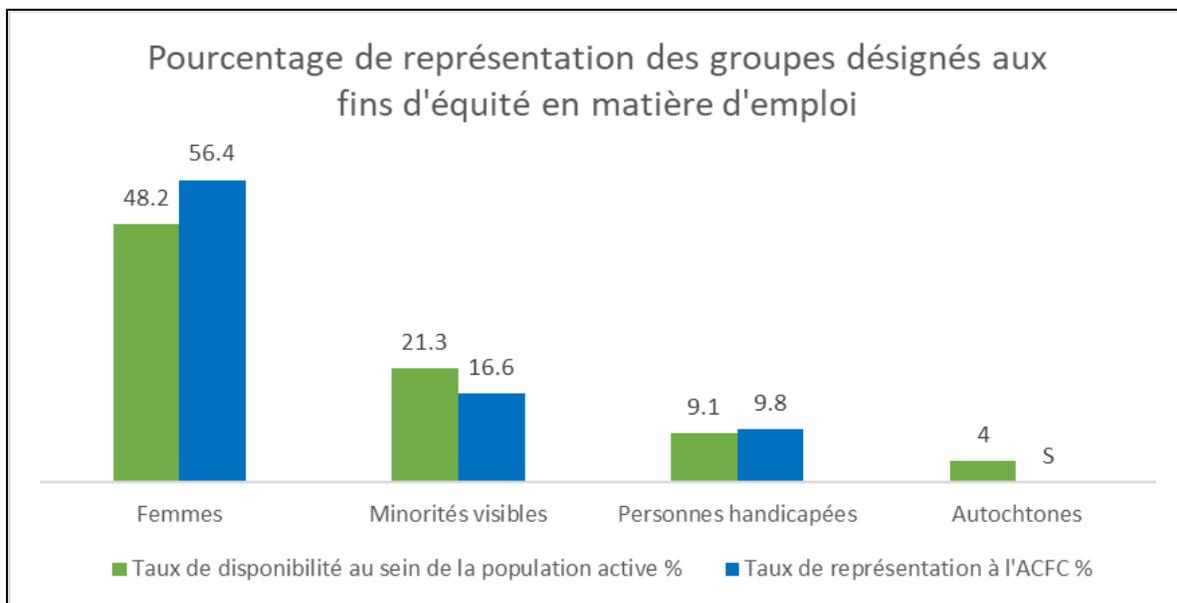
Sommaire	1
1 Aperçu général	2
2 Approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi	2
Déclaration volontaire par les employés.....	2
Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)	3
Dotation fondée sur le mérite et les valeurs	4
Mesures d'adaptation et accessibilité en milieu de travail	5
Célébration de la diversité.....	6
Appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale	6
Promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux	7
3 Données quantitatives	9
Faits saillants.....	10
Femmes	10
Autochtones	10
Personnes handicapées	11
Membres des minorités visibles	11
Embauches.....	11
Promotions	11
Cessations d'emploi.....	11
4 Stratégies futures	11
Annexe 1	13
Tableau 1 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC.....	13
Tableau 2 – Représentation des groupes désignés dans la région de la capitale nationale (RCN)	13
Tableau 3 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi.....	14
Tableau 4 – Représentation des femmes par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi.....	15
Tableau 5 – Représentation des Autochtones par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi	16
Tableau 6 – Représentation des personnes handicapées par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi	17
Tableau 7 – Représentation des minorités visibles par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi	18
Tableau 8 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par échelle de rémunération (groupe RE)	18
Tableau 9 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par échelle de rémunération (groupe REX)	19
Tableau 10 – Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC (embauches, promotions et cessations d'emploi)	19

Sommaire

Le rapport annuel 2020-2021 sur l'équité en matière d'emploi de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) présente une analyse de la représentation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, au sein de l'effectif. Il comprend également des statistiques sur les embauches, les promotions et les cessations d'emploi qui ont eu lieu au cours de l'exercice.

La section I du rapport offre un aperçu de l'organisation. La section II fait état de notre approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi (EE), tandis que la section III porte sur l'analyse quantitative des données démographiques sur l'effectif. Enfin, la section IV décrit en détail les stratégies que nous mettons en œuvre pour respecter notre engagement de renforcer l'équité en matière d'emploi et la diversité.

Au 31 mars 2021, l'effectif de l'ACFC comptait 163 employés. Le graphique ci-dessous illustre le taux de représentation au sein de l'ACFC par rapport à leur disponibilité au sein de la population active canadienne d'après des données adaptées de Statistique Canada, du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. En 2020-2021, les femmes ont continué d'être bien représentées à l'ACFC par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, et leur représentation est demeurée à 56,4 %. La représentation des personnes handicapées a augmenté, passant de 6,7 % à 9,8 %, et elle dépasse maintenant leur disponibilité au sein de la population active. La représentation des minorités visibles a également connu une hausse, passant de 14,1 % à 16,6 %, mais elle demeure légèrement inférieure à leur disponibilité au sein de la population active. La représentation des Autochtones a également augmenté mais reste légèrement inférieure à la disponibilité au sein de la population active.



D'après des données de Statistique Canada, du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données sont supprimées (S) afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq personnes ou moins.

1 Aperçu général

L'Agence de la consommation en matière financière (ACFC ou l'Agence) est chargée de veiller à ce que les entités financières sous réglementation fédérale se conforment aux mesures de protection des consommateurs, de faire la promotion de l'éducation financière et de sensibiliser les consommateurs à leurs droits et responsabilités. Elle 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 législatives et réglementaires fédérales dont elle est chargée de surveiller l'application.

L'Agence est un organisme indépendant désigné à l'annexe 1.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui rend compte au Parlement par l'entremise de la ministre des Finances. Elle est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et son effectif n'est pas syndiqué. Son seul bureau est situé à Ottawa, dans la région de la capitale nationale. En 2020-2021, la taille de son effectif a augmenté de 9,4 %. En date du 31 mars 2021, 163 personnes y travaillaient.

En 2019-2020, l'Agence a renouvelé ses énoncés de vision et de mission et elle a mis en place son premier cadre de gestion des personnes. Alors qu'elle met au point et adapte ses politiques et programmes fondamentaux de gestion des personnes, elle reste résolument déterminée à être une organisation diversifiée, inclusive et axée sur des valeurs.

En 2020-2021, en raison de la pandémie de COVID-19, la Direction générale des ressources humaines (RH) et la direction ont dû rapidement réagir en fournissant à l'effectif qui devait dorénavant travailler à distance les conseils, les directives et le soutien dont il avait grandement besoin. Certaines priorités ont changé, mais l'Agence est restée déterminée à accomplir des progrès dans la réalisation de sa mission.

En prenant appui sur des pratiques déjà établies, l'Agence a continué de remédier aux écarts de représentation des groupes désignés sous-représentés et s'est employée à lancer des initiatives nouvelles et innovantes pour favoriser la diversité et l'inclusion.

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

L'ACFC s'est toujours efforcée de respecter les principes relatifs à l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion dans ses politiques et processus de gestion des personnes. Dans le cadre de sa philosophie « Un mandat, une équipe », elle s'engage à faire de la gestion des personnes une priorité en tant que responsabilité partagée et capacité fondamentale lui permettant de réaliser sa vision et d'atteindre ses objectifs stratégiques. En continuant de renforcer ses capacités en matière de gestion des personnes, l'Agence pourra mieux tirer parti des multiples talents de ses employés.

Déclaration volontaire par les employés

Plutôt que de compter uniquement sur les employés pour déclarer volontairement leur appartenance à des groupes désignés dans *MesRHGC*, l'ACFC continue d'utiliser la stratégie personnalisée de promotion de la déclaration volontaire qu'elle a lancée en 2019-2020. Des trousseaux comprenant un questionnaire de déclaration volontaire, une foire aux questions (FAQ) complète et un guide de participation sont fournies à tous les nouveaux employés de même qu'aux étudiants à leur arrivée au sein de l'organisation. Grâce à cette stratégie, nous avons obtenu un taux de déclaration volontaire de 100 %, ce qui nous permet d'avoir un portrait complet et exact de notre effectif.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)

Le SAFF nous renseigne sur différentes facettes de la gestion des personnes et nous permet de comparer nos résultats avec ceux obtenus pour l'ensemble de la fonction publique. Quatre-vingt-neuf pour cent (89 %) des employés de l'ACFC ont répondu au SAFF de 2020, alors que le taux de réponse était de 61 % pour l'ensemble de la fonction publique. L'ACFC a obtenu des résultats enviables, notamment aux questions relatives à la diversité et à l'inclusion. Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) des répondants de l'ACFC ont indiqué que les gens se comportent de manière respectueuse dans leur unité de travail, tandis que quatre-vingt-douze pour cent (92 %) ont convenu que dans l'ensemble, l'Agence les traite avec respect. De plus, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des répondants de l'ACFC ont estimé que les personnes avec lesquelles ils travaillent valorisent leurs idées et leurs opinions et que l'Agence met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.

Nos résultats aux questions liées à la lutte contre le racisme étaient supérieurs ou égaux à ceux de l'ensemble de la fonction publique : 84 % des répondants ont convenu qu'ils se sentiraient libres de parler de racisme en milieu de travail sans crainte de représailles, tandis que 82 % des répondants ont estimé qu'ils se sentiraient à l'aise de faire part à une personne d'autorité de leurs préoccupations concernant des problèmes liés au racisme en milieu de travail.

L'Agence a continué d'échanger avec les employés à propos des résultats du Sondage et de suivre les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action 2019-2022 de l'ACFC à la suite du SAFF. Ce plan met l'accent sur quatre domaines d'intérêt :

- **Renforcement du leadership** : Les mesures que nous prenons dans ce domaine visent à renforcer notre structure de gouvernance, à optimiser nos processus décisionnels, à améliorer la communication interne et à renforcer nos capacités en matière de leadership. En 2020-2021, nous avons commencé à donner des mises à jour régulières aux employés au sujet des discussions et des décisions du Comité exécutif (COEX). De plus, nous avons terminé la refonte du portail intranet de l'ACFC, le *Forum*, qui est notre principal mode de communication pour informer, mettre en contact et reconnaître les membres du personnel à l'échelle de l'Agence.
- **Optimisation du rendement et du perfectionnement** : Nos mesures 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 modalités de travail flexible, et l'adoption d'une approche plus stratégique à l'égard de l'apprentissage et du perfectionnement, surtout pour les nouveaux employés. D'intérêt en 2020-2021, l'Agence a lancé un outil d'intégration des nouveaux employés comprenant des listes de vérification pour les superviseurs, les nouveaux employés et les partenaires d'intégration sur le site intranet. Ces listes encouragent les gestionnaires et les nouveaux employés à discuter ouvertement de toute mesure d'adaptation qui devrait être prise avant l'entrée en poste de ces derniers.
- **Ancrage de nos valeurs et de notre éthique** : Nos mesures dans ce domaine comprennent la promotion de nos valeurs ainsi que des processus et des ressources disponibles pour aider les employés à soulever leurs questions et leurs préoccupations en toute confiance. Elles englobent également l'organisation de formations sur des sujets comme les valeurs, la gestion des conflits et le respect en milieu de travail, ainsi que la mise en place d'espaces sûrs pour des discussions délicates. En mai 2020, la commissaire a annoncé qu'elle assumerait le rôle de championne de la diversité, de l'inclusion et du bilinguisme. Son premier engagement à ce titre a été de tenir des séances d'information ou de sensibilisation

trimestrielles sur des sujets d'intérêt. La première séance, qui a eu lieu en novembre 2020, portait sur la sécurité culturelle des Autochtones, la guérison et la réconciliation, de même que sur le rôle que l'ACFC peut jouer et les occasions qu'elle peut saisir en la matière. Près de la moitié des employés de l'Agence ont assisté à cette séance d'une durée de 90 minutes qui était animée par un expert en la matière autochtone. En février 2021, la commissaire a lancé le club de lecture de la diversité, l'inclusion et du bilinguisme, qui est décrit de manière plus détaillée ci-dessous.

Conformément aux modifications apportées au *Code canadien du travail*, une formation obligatoire pour les superviseurs et les employés sur la prévention du harcèlement et de la violence a été lancée en janvier 2021. En mars 2021, une évaluation du milieu de travail a été menée conjointement par l'Agence et son partenaire applicable, le Comité de santé et de sécurité au travail, afin de cerner les risques de harcèlement et de violence en milieu de travail et de déterminer des mesures de prévention pour protéger le milieu de travail contre ces risques. Une nouvelle politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail est en voie d'être élaborée à la lumière des résultats de cette évaluation. En outre, nous avons maintenu notre protocole d'entente avec Santé Canada pour la prestation de services confidentiels de gestion informelle des conflits et d'ombudsman.

- **Maintien de la mobilisation** : Nos mesures dans ce domaine mettent l'accent sur les occasions d'intégrer davantage d'activités de renforcement de l'esprit d'équipe et de l'esprit communautaire, de promouvoir davantage nos initiatives en matière de santé mentale et de mieux-être, d'optimiser notre programme de reconnaissance et de poursuivre le dialogue par l'entremise du SAFF et d'autres activités de mobilisation. Parmi nos principales réalisations en 2020-2021, citons la nomination d'un nouveau champion de la santé mentale et du mieux-être, de même que l'élaboration d'un nouveau Plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être, qui sera mis en œuvre au cours des trois prochaines années. De plus amples renseignements à propos de ce plan sont fournis ci-dessous.

Le plan d'action sur le SAFF démontre clairement que l'Agence est résolue à répondre aux domaines qui intéressent plus particulièrement les employés. Des échéanciers de mise en œuvre sont établis et les progrès sont suivis de près. De plus, les employés continuent d'être consultés dans le cadre du processus.

Dotation fondée sur le mérite et les valeurs

Comme l'ACFC est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ses pratiques de recrutement sont axées sur le mérite, sont non partisans, et sont conçues dans l'optique de veiller à ce que la main-d'œuvre soit représentative de la diversité, de la dualité linguistique et de la variété d'expériences et de compétences que l'on retrouve au sein de la population canadienne.

En plus d'afficher des offres d'emploi sur le site emplois.gc.ca, l'Agence continue de faire la promotion de possibilités d'emploi sur la page d'accueil de son site intranet. Lorsqu'une offre d'emploi est annoncée dans le cadre d'un processus de dotation externe, elle est publiée sur le site Web externe de l'ACFC. De plus, certains postes spécialisés sont annoncés au moyen de différentes plateformes de médias sociaux comme Twitter, Facebook et LinkedIn.

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. ». L'Agence encourage les postulants à déclarer volontairement leur appartenance à un groupe désigné, le cas échéant, et elle 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.

L'Agence continue de promouvoir la prise en considération de l'appartenance aux groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi comme facteur prioritaire dans le contexte de la sélection, de l'évaluation et de la nomination des candidats. En 2020-2021, l'Agence a exercé son pouvoir discrétionnaire relativement à la nomination de membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans le cadre de processus non annoncés afin de combler des écarts de représentation. De plus, l'Agence continue de préconiser des comités de sélection diversifiés, dans la mesure du possible, pour les candidats prenant part à des processus annoncés.

À l'ACFC, seuls les cadres (niveau REX-07 et plus) détiennent des pouvoirs de dotation subdélégués. Cela dit, tous les nouveaux gestionnaires sont informés par les RH de leur rôle et leurs responsabilités, ce qui englobe leurs obligations en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, lors de leur entrée en fonction. En outre, ils doivent signer une attestation qui confirme qu'ils tiendront compte des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi dans le cadre de la dotation et qu'ils veilleront à ce que les évaluations soient menées de bonne foi, soient exemptes de préjugé et de favoritisme personnel, et respectent le droit d'une personne à bénéficier de mesures d'adaptation.

Mesures d'adaptation et accessibilité en milieu de travail

Reconnaissant que les mesures d'adaptation soient un élément clé de la création d'un milieu de travail sain et stimulant, l'ACFC s'engage à faire en sorte que tous les employés en poste et potentiels connaissent leurs droits et les occasions qui s'offrent à eux.

Dès le moment où les employés potentiels présentent leur candidature à l'occasion d'un processus annoncé, nous les informons que l'organisation est disposée à prendre des mesures d'adaptation. 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. »

Cette offre de mesures d'adaptation est réitérée tout au long du processus de dotation, y compris à toutes les étapes de l'évaluation ainsi que dans la lettre d'offre, qui invite les recrues à faire part des mesures d'adaptation dont ils ont besoin à leur nouveau superviseur. De plus, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est mentionnée dans les listes de vérification destinées aux gestionnaires recruteurs et aux nouveaux employés qui ont été mises en place à la fin 2020 pour le processus d'intégration.

Les évaluations ergonomiques individuelles sont faciles à obtenir et sont effectuées au besoin. Depuis le début de la pandémie, elles ont été offertes de manière virtuelle afin de veiller à ce que les besoins en matière d'ergonomie des employés soient comblés alors que ceux-ci sont en télétravail. Parmi les équipements couramment fournis à la suite de telles évaluations, notons les chaises spécialisées, les postes de travail assis-debout, le matériel informatique et les repose-pieds. Les employés ont été autorisés à récupérer de l'équipement au bureau à la suite de la diffusion de directives de santé publique et de procédures internes en matière de santé et de sécurité au travail. De plus, du matériel informatique et des fournitures de bureau ont été expédiés directement au domicile des employés, et environ 20 convertisseurs de bureau assis-debout ont été fournis aux membres du personnel qui en ont fait la demande. Des messages ont été publiés sur l'intranet pour rappeler aux employés de communiquer avec les Services d'aménagement pour obtenir du soutien et de l'aide relativement à leur lieu de travail physique, et des trucs d'ergonomie pour le travail à

distance ont été diffusés.

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 adhérons aux principes qui y sont énoncés. Au fur et à mesure que nous poursuivrons la mise en œuvre de notre cadre de gestion des personnes et la conception de ses éléments fondamentaux, nous élaborerons une politique qui sera mieux 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 favorise une sensibilisation à la richesse et à la valeur que notre diversité apporte à nos employés, à nos équipes et à l'organisation dans son ensemble.

En 2020-2021, l'Agence a continué d'utiliser son calendrier d'activités commémoratives afin promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Des messages à propos de vingt-deux (22) célébrations ont été publiés sur le site intranet de l'ACFC afin de souligner ces occasions. En plus de faire la promotion de ressources et événements externes, l'Agence a organisé les activités et événements qui suivent :

- à l'occasion de la Semaine de la fierté de la fonction publique, un bingo de la Fierté a été organisé par des membres de la communauté LGBTQ2+;
- à l'occasion de la Journée de la dualité linguistique, les employés ont été invités à raconter, sur le canal Ensemble à distance du logiciel de clavardage de groupe de l'Agence, des anecdotes au sujet de résultats inattendus comiques lorsqu'ils ont osé parler dans leur langue seconde;
- à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, un employé malentendant a raconté son histoire personnelle;
- à l'occasion de Bell Cause pour la cause et de la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales, des séances de méditation guidées ont été offertes afin de favoriser la pleine conscience.

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

Après avoir examiné l'appel à l'action que le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a lancé en janvier 2021, l'ACFC a décidé d'axer ses efforts sur trois des mesures qui y sont proposées :

- **S'engager à se renseigner personnellement sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité, l'équité et l'inclusion et favoriser l'existence d'un environnement sûr et positif où les conversations sur ces questions sont encouragées dans tous les milieux de travail :** À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, la commissaire et championne de la diversité, de l'inclusion et du bilinguisme, a lancé un club de lecture afin de favoriser la mobilisation des employés envers des sujets liés à la diversité et à l'inclusion. Les employés ont été encouragés à lire des livres sur l'histoire des Noirs au Canada et sur la lutte contre le racisme et à en publier des critiques sur le site intranet. Une liste de suggestions de lecture a été donnée, et cinq livres ont été remis après un tirage au sort. La commissaire a publié sa propre critique littéraire à la mi-février et elle a posé des questions de réflexion, encourageant les employés à répondre et/ou à exprimer leur point de vue au sujet d'un livre qu'ils avaient lu. Neuf employés, y compris la commissaire et les gagnants du tirage, ont publié des critiques de livres, et davantage ont formulé des commentaires en réponse aux questions de réflexion. Au total, les publications en anglais et en français ont été vues plus de 300 fois. Le club de lecture offre un environnement sûr et positif où des conversations

plus informelles avec la commissaire sont encouragées. Au cours de la prochaine année, le club proposera de nouveaux sujets chaque trimestre et mettra à l'essai différents formats, y compris des séances de lecture, afin de favoriser la participation et la mobilisation d'un grand nombre d'employés.

- **Lutter contre toute forme de racisme, toute forme de discrimination et tout autre obstacle à l'inclusion dans le milieu de travail, en prenant des mesures en fonction de ce que nous avons appris, en amenant les employés à dénoncer ouvertement les préjugés et l'oppression, et en donnant aux gestionnaires de meilleurs outils pour gérer ces questions :** À la fin du mois de janvier 2021, la commissaire a annoncé des heures régulières de « portes ouvertes » pour son bureau. Les employés de l'ACFC sont encouragés à participer, le dernier vendredi de chaque mois, à de courtes séances individuelles, informelles et sans rendez-vous, comme si, tout en déambulant dans le corridor, ils décidaient d'avoir une petite conversation avec la commissaire. Cette approche vise à faire en sorte que notre culture demeure accueillante et collégiale pendant la pandémie et à donner aux employés une tribune leur permettant de parler de préjugés et d'obstacles s'ils le souhaitent. Afin d'appuyer les gestionnaires dans leur rôle, l'Agence a conclu un contrat avec un fournisseur externe pour la prestation de formation obligatoire sur la diversité, l'inclusion et les préjugés inconscients au cours du premier trimestre de l'exercice 2021-2022. Une formation sur les préjugés inconscients sera également offerte à l'ensemble des employés.
- **Inclure des personnes aux antécédents diversifiés dans les efforts faits pour repérer le racisme systémique, la discrimination et les obstacles à l'inclusion et dans la conception et la mise en œuvre de mesures afin d'aborder ces enjeux :** La structure de gouvernance de l'ACFC comprend notamment le Comité exécutif (COEX), qui est la principale tribune décisionnelle de l'Agence. Tous les subordonnés directs de la commissaire, y compris la dirigeante principale des ressources humaines, en sont membres. Le Comité de direction de l'ACFC (CDA) est un autre comité de haute direction. Il vient à l'appui du COEX en formulant des conseils stratégiques et des recommandations sur les programmes opérationnels, l'élaboration de politiques et les priorités relatives aux services internes. Le Comité consultatif sur le milieu de travail (CCMT) est la voix des employés et est chargé de mener des consultations importantes auprès du personnel des directions générales et de permettre au COEX et au CDA de prendre des décisions éclairées. De plus, il aide la championne de la diversité, de l'inclusion et du bilinguisme ainsi que le champion de la santé mentale et du mieux-être à remplir leur rôle. Ensemble, le COEX, le CDA et le CCMT comptent des représentants des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, de même que d'autres groupes en quête d'équité comme la communauté LGBTQ2+. En menant un dialogue transparent et en étant à l'écoute des points de vue d'employés de différents échelons de l'organisation, nous sommes mieux placés pour tirer parti de la diversité des talents que nous avons à notre disposition.

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

Le deuxième champion de la santé mentale et du mieux-être de l'Agence a été nommé en 2020-2021. La pandémie a radicalement transformé notre façon de vivre et de travailler. L'ACFC a vite constaté que les employés ne seraient peut-être plus en mesure de travailler et de gérer leur stress comme avant et qu'il était donc nécessaire de les sensibiliser davantage à la santé mentale et au mieux-être et de mieux leur faire connaître les ressources qui sont offertes pour les aider, eux et leurs familles, lors de ces périodes difficiles.

Lancé en novembre 2020, le plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être au travail 2020-2023 de l'ACFC a été élaboré à la lumière des commentaires des employés et avec leur participation. Le CCMT et le Comité de santé et sécurité au travail (CSST) en appuieront la mise en œuvre. Le CCMT fournira des orientations à propos des recommandations relatives aux politiques, aux activités et aux préoccupations des employés, et parrainera certaines activités. Le CSST veillera à ce que les protocoles de santé et sécurité soient mis en application à l'appui de la santé mentale et du mieux-être des employés. Le Plan est échelonné sur une période de trois ans afin que nous puissions investir et intervenir rapidement tout en accordant la priorité à un changement durable. Il s'agit d'un document évolutif qui sera revu périodiquement par le champion de la santé mentale et du mieux-être et le CCMT afin d'en assurer la pertinence et de tenir compte des rétroactions des employés, et il pourra être modifié à la lumière de recherches et de nouveaux renseignements.

Le plan d'action est axé sur trois objectifs stratégiques harmonisés à la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail :

- **Favoriser une culture respectueuse de la santé mentale de tous les collègues** : Les mesures de cet objectif stratégique comprennent des discussions régulières sur les possibilités et les enjeux à tous les niveaux de la structure de gouvernance, la promotion de la sensibilisation et de la mobilisation par l'entremise de différentes campagnes et de différents événements, et le renforcement de la responsabilité à tous les niveaux de la direction. En 2020-2021, la santé mentale a fait l'objet de nombreuses discussions, dont celles portant sur la charge de travail et les priorités, la stratégie de retour au bureau et les engagements compris dans les ententes de rendement. Un certain nombre d'événements ont été tenus pour reconnaître la Semaine de la santé mentale, la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales, la Journée mondiale de la santé mentale et la Journée Bell Cause pour la cause.
- **Renforcer les capacités avec des outils et ressources pour les employés de tous les niveaux** : Nos mesures dans ce domaine viseront à promouvoir des ressources afin d'accroître la sensibilisation des employés et les aider à obtenir l'aide dont ils ont besoin, à mettre en œuvre un programme de formation continue afin d'aider davantage les employés et les gestionnaires, à élaborer de nouvelles politiques liées aux mesures d'adaptation et à la prévention du harcèlement et de la violence, et à concevoir un programme de santé et de sécurité psychologiques afin de mettre en œuvre la *Norme nationale du Canada pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*. Des ressources liées à la COVID-19 sont toujours offertes sur le site intranet, et les plans pour le retour au bureau sont mis à jour régulièrement. De plus, les services du Programme d'aide aux employés (PAE) font l'objet d'une promotion régulière sur le site intranet et dans les annonces concernant le retour au bureau.

Les cadres, les gestionnaires, les membres du CCMT et du CSST ont été tenus de suivre un cours sur la santé mentale. En janvier 2021, l'ACFC a lancé la première partie d'une série de séances de formation continue sur la santé mentale et le mieux-être. En tout, 26 cadres/gestionnaires et 39 employés ont assisté à ces séances. Une approche par étapes en matière de formation sur la prévention du harcèlement et de la violence a également été approuvée en janvier 2021. L'Agence tire parti de l'ensemble des formations offert par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). Au 31 mars, 62 % des employés, 65 % des superviseurs et membres du CSST, et 75 % des spécialistes en RH avaient terminé leur formation. LifeSpeak, une bibliothèque sur le mieux-être comptant un ensemble complet de formations sur la santé mentale dirigées par des experts, a fait l'objet d'une promotion régulière, et les employés ont été avisés des occasions d'apprentissage offertes par l'EFPC par l'entremise d'avis sur le site intranet de l'ACFC.

En 2020-2021, le travail visant à revoir les politiques et les processus pour adresser le harcèlement et la violence en milieu de travail a été amorcé. La direction générale des RH et le CSST ont effectué une évaluation du milieu de travail, qui comptait un examen complet des 13 facteurs psychosociaux au sein de l'Agence. Les résultats de cette évaluation formeront la base pour l'élaboration d'un plan afin de mettre en œuvre de la Norme.

- **Évaluer les mesures et en rendre compte** : Selon les résultats du SAFF, des activités de mobilisation et du plan d'action seront entreprises pour favoriser la santé mentale et le mieux-être. Des données sur le sujet seront recueillies et analysées, et les progrès seront mesurés au fil du temps. Cela comprendra l'examen de l'utilisation anonymisée et agrégée du PAE, de LifeSpeak, du SGIC et de l'Ombuds. Les taux d'absentéisme, de roulement, ainsi que les données sur le retour au travail et les coûts de l'invalidité seront également étudiés. L'ACFC s'est également engagée à participer à des activités de sondage, comme la Liste de contrôle fédérale sur la santé mentale en milieu de travail parrainée par le Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail.

L'ACFC favorise les ententes de travail souples, comme le télétravail, les horaires comprimés, les heures de travail variables et les congés avec étalement du revenu, dans le cadre de ses efforts pour favoriser un juste équilibre travail-vie. Alors que le travail à distance s'est poursuivi en 2020-2021, l'Agence a commencé à songer à l'avenir du travail et a entrepris l'élaboration d'une nouvelle politique sur les ententes de travail souples et de télétravail. Davantage de recherche sera effectuée et d'autres consultations auront lieu sur la modernisation du milieu de travail afin de mettre en œuvre la nouvelle politique à l'été 2021.

3 Données quantitatives

Dans le respect de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et puisque l'ACFC désire être un employeur diversifié et inclusif, l'Agence s'efforce d'avoir un effectif qui reflète la disponibilité des quatre groupes désignés de la main-d'œuvre canadienne.

En 2020-2021, l'effectif de l'ACFC est passé de 149 à 163 employés, soit une augmentation de 9,4 %. Puisque l'ACFC est une petite organisation, il suffit d'un minimum de mouvements d'employés pour que la représentation soit touchée. Dans le sillage de notre campagne d'auto-identification de 2019-2020, qui a connu un fort succès, nous avons continué de communiquer avec chaque nouvel employé par courriel afin de donner plus de contexte sur l'importance du formulaire d'auto-identification.

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.

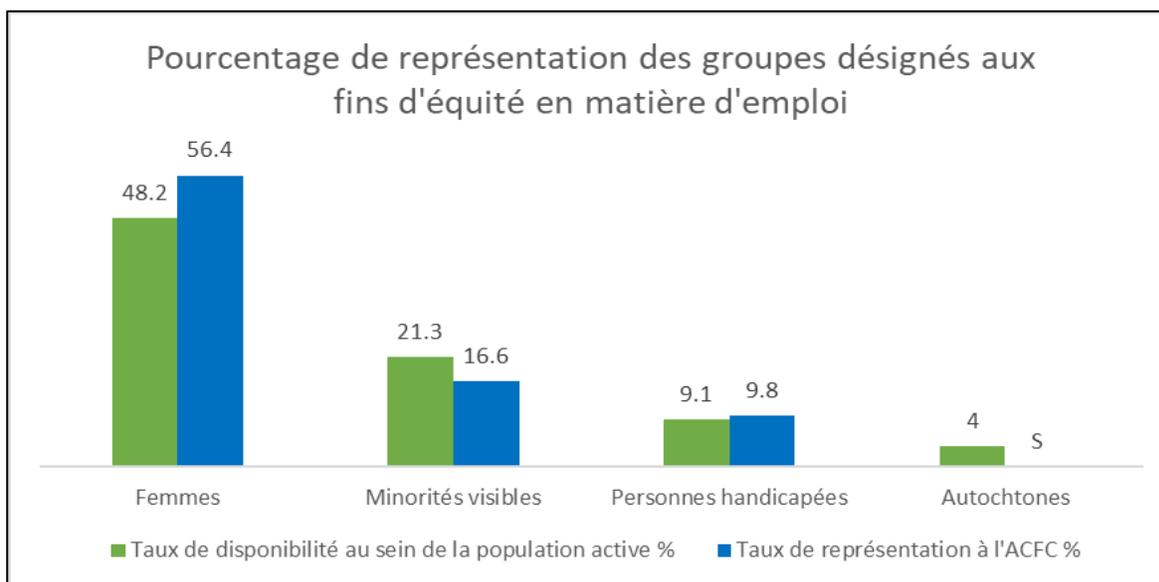
Le programme d'équité en matière d'emploi de l'ACFC en est encore à ses débuts, mais nous sommes satisfaits des progrès réalisés cette année selon les informations solides et fiables que nous avons recueillies sur toutes nos catégories professionnelles visées par l'équité en matière d'emploi (CPEME). En 2019-2020, nous n'avons été en mesure de fournir de l'information que sur deux de ces catégories : les cadres supérieurs et intermédiaires et autres administrateurs. Nous disposons maintenant d'information sur les huit CPEME de notre main-d'œuvre. Le fait de disposer d'une image complète et exacte de notre effectif nous aidera à élaborer et mettre en œuvre des initiatives mieux ciblées d'équité en matière d'emploi et de diversité afin de nous assurer d'avoir un effectif représentatif et inclusif.

Les données comprises dans le présent rapport portent sur les 163 employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de plus de trois mois au 31 mars 2021 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 2020-2021, 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. Les données sont supprimées (S) afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat est de cinq personnes 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 14,1 % à 16,6 %, mais elle est toujours inférieure à la DPA, qui est de 21,3 %.
- La représentation des personnes handicapées est passée de 6,7 % à 9,8 %, et dépasse maintenant la DPA de 9,1 %.
- La représentation des Autochtones a également augmenté, mais demeure légèrement inférieure à la DPA, qui est de 4 %.

Femmes

Dans l'ensemble, ce groupe désigné demeure bien représenté et stable. Les femmes constituent 56,4 % de l'effectif de l'Agence, soit 8,2 % de plus que la disponibilité de 48,2 %. Les femmes sont bien représentées au sein de toutes les catégories professionnelles. Toutefois, certaines données sur la représentation ont été supprimées pour protéger la confidentialité de l'information.

Autochtones

Le nombre d'employés de l'ACFC qui se sont identifiés comme Autochtones a augmenté, mais demeure toujours sous le taux de disponibilité au sein de la population active qui est de 4 %. Toutefois, l'écart est inférieur à trois. Les Autochtones sont représentés au sein des catégories professionnelles des cadres supérieurs, des professionnels et du personnel de bureau principal. Par contre, les données précises sur la représentation ont été supprimées pour protéger la confidentialité de l'information.

Personnes handicapées

Le taux de représentation global des personnes handicapées est passé de 6,7 % à 9,8 %, et dépasse maintenant le taux de disponibilité au sein de la population active de 9,1 %. Des employés au sein la catégorie des professionnels, 8,5 % sont des personnes handicapées. La représentation au sein des autres catégories, dont les cadres supérieurs, intermédiaires et autres administrateurs, le personnel administratif et du bureau principal et le personnel semi-professionnel et technique, a été supprimée pour protéger la confidentialité de l'information.

Membres des minorités visibles

Le taux de représentation global des minorités visibles est passé de 14,1 % à 16,6 %, mais demeure inférieur au taux de disponibilité au sein de la population active qui est de 21,3 %. C'est un domaine sur lequel nous nous pencherons en 2021-2022.

Les minorités visibles représentent 14,9 % des employés de la catégorie des professionnels. Les membres des minorités visibles sont représentés dans toutes les catégories professionnelles, sauf deux. Toutefois, toutes les autres données sur la représentation ont été supprimées pour protéger la confidentialité de l'information.

Embauches

Des 28 personnes embauchées par l'Agence en 2020-2021, toutes (100 %) faisaient partie d'un ou de plusieurs des groupes visés. 71,4 % étaient des femmes et 25 % faisaient partie d'une minorité visible. Les chiffres concernant les personnes handicapées et les Autochtones sont supprimés pour protéger la confidentialité des données.

Promotions

En 2020-2021, il y a eu un total de huit promotions, dont 62,5 % ont été accordées à des membres d'un ou de plusieurs groupes désignés. Les chiffres concernant les femmes et les membres des minorités visibles ont été supprimés. Il n'y a eu aucune promotion d'un Autochtone ou d'un membre d'une minorité visible.

Cessations d'emploi

Il y a eu 15 départs en 2020-2021, dont 73,3 % étaient des femmes. Les chiffres concernant les personnes handicapées sont supprimés et il n'y a eu aucun départ d'une personne autochtone ou d'un membre d'une minorité visible.

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 sur les priorités présentées ci-dessous en 2021-2022.

- **Poursuivre la promotion de l'auto-identification** : Nous avons appris que la touche personnalisée qui consiste à fournir aux nouveaux employés des trousse d'auto-identification individuelles convient à la taille de notre organisation. Nous continuerons également d'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. Une stratégie sera élaborée pour nous assurer d'avoir

des données à jour lors de la mise en œuvre du nouveau formulaire d'auto-identification.

- **Élaborer un plan d'action pour faire progresser l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion** : L'ACFC élaborera et mettra en œuvre un plan d'action qui fixera des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, dont une formulation claire des mesures requises, des échéances à respecter et des résultats escomptés. L'élaboration du plan tiendra compte du point de vue des employés, et de la rétroaction recueillie lors des séances de mobilisation sur le SAFF. L'amorce d'une étude des systèmes d'emploi sera un point important du plan, qui visera également à faire progresser les priorités décrites dans l'appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Les progrès seront surveillés et les résultats obtenus seront communiqués à la direction et aux employés.
- **Continuer de renforcer l'utilisation des stratégies d'équité en matière d'emploi dans les processus de dotation de l'ACFC** : Les portefeuillistes principaux en RH continueront de promouvoir les groupes d'équité en matière d'emploi dans un premier temps au moment de la présélection et de l'évaluation des candidats (processus annoncés et non annoncés), tout en s'assurant que les gestionnaires soient informés des lacunes en la matière et des flexibilités en dotation qui peuvent être utilisées pour y remédier. Nous tenterons d'avoir accès à des programmes d'équité en matière d'emploi, comme le programme Accessible Career Transition (ACT) de l'Université Carleton, le Programme fédéral de stages pour les Canadiens handicapés, Parcours de carrière pour Autochtones et d'autres recommandés par la Commission de la fonction publique.
- **Poursuivre la promotion de la diversité et de l'inclusion** : Le CCMT révisera le calendrier des événements commémoratifs pour valider la pertinence et la gamme des événements et célébrations reconnus. La prestation trimestrielle d'événements d'apprentissage se poursuivra et ces événements comprendront de la formation obligatoire pour tous les cadres et gestionnaires sur la diversité et l'inclusion/les préjugés inconscients, ainsi que de la formation sur les préjugés inconscients pour les employés. Différentes approches seront à l'essai avec le club de lecture de l'ACFC sur la diversité et l'inclusion afin d'offrir différentes expériences et favoriser un niveau élevé de mobilisation auprès des employés.
- **Poursuivre la mise en œuvre du plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être** : En plus de promouvoir différents événements et campagnes de sensibilisation, l'Agence mettra en œuvre l'initiative de santé mentale au travail « Ça va pas aujourd'hui » et diversifiera la gamme de formations offertes sur la santé mentale. L'Agence terminera également ses politiques sur la prévention du harcèlement et de la violence et sur les mesures d'adaptation.

À l'ACFC, nous savons que notre diversité est l'un de nos meilleurs atouts, car elle nous permet de nous enrichir en tant que personnes et de renforcer nos équipes, nos partenariats et, en fin de compte, les services que nous offrons aux Canadiens. L'équité en matière d'emploi représente les assises sur lesquelles nous fondons une main d'œuvre représentative, et l'ACFC est engagée à élaborer et à mettre en œuvre des mesures qui nous permettront de cibler les écarts et de consolider 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 2021.

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

Représentation 31 mars 2021	Représentation au sein de l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femmes	92	56,4	78,6	48,2	13,4	117,1
Autochtones	*	*	6,5	4,0	*	*
Personnes handicapées	16	9,8	14,8	9,1	1,2	107,9
Minorités visibles	27	16,6	34,7	21,3	-7,7	77,8
<i>*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq ou moins.</i>						

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

Représentation 31 mars 2021	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ACFC	163	92	56,4	*	*	16	9,8	27	16,6
DPA	S.O.	78,6	48,2	6,5	4,0	14,8	9,1	34,7	21,3
<i>L'ACFC n'a pas de bureaux régionaux. *Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq 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 2021	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Toutes les professions	163	92	56,4	*	*	16	9,8	27	16,6
Cadres supérieurs	12	6	50,0	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	9	42,9	0	0,0	*	*	*	*
Professionnels	94	56	59,6	*	*	8	8,5	14	14,9
Surveillants	*	*	*	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	*	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	12	63,2	*	*	*	*	*	*
Personnel semi- professionnel et technique	6	*	*	0	0,0	*	*	0	0,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	0	0,0	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 4 – Représentation des femmes par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2021	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	163	92	56,4	78,6	48,2	13,4	117,1
Cadres supérieurs	12	6	50,0	3,3	27,6	2,7	181,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	9	42,9	8,3	39,4	0,7	108,8
Professionnels	94	56	59,6	51,7	55,0	4,3	108,3
Surveillants	*	*	*	*	55,5	*	*
Personnel de bureau	*	*	*	*	68,7	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	12	63,2	15,7	82,4	-3,7	76,6
Personnel semi-professionnel et technique	6	*	*	3,2	53,5	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	*	68,4	*	*
<p><i>*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.</i></p>							

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

Représentation 31 mars 2021	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	163	*	*	*	4,0	*	*
Cadres supérieurs	12	*	*	*	3,2	*	*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	0	0,0	0,6	2,7	-0,6	0,0
Professionnels	94	*	*	2,3	2,4	*	*
Surveillants	*	0	0,0	*	3,9	*	*
Personnel de bureau	*	0	0,0	*	4,2	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	*	*	0,7	3,5	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	6	0	0,0	0,3	4,2	-0,3	0,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	0	0,0	*	4,5	*	*

**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 profes:
par l'équité en matière d'emploi

Représentation 31 mars 2021	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	163	16	9,8	14,8	9,1	1,2	107,9
Cadres supérieurs, intermédiaires et autres administrateurs	33	*	*	*	5,0	*	*
Professionnels	94	8	8,5	8,4	8,9	-0,4	95,6
Surveillants	*	0	0,0	0,3	27,5	*	*
Personnel de bureau	*	0	0,0	0,5	9,3	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	*	*	1,9	10,0	*	*
Personnel semi- professionnel et technique	6	*	*	0,5	7,6	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	0	0,0	*	10,8	*	*
*Les données ont été supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq personnes ou moins.							

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

Représentation 31 mars 2021	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	163	27	16,6	34,7	21,3	-7,7	77,8
Cadres supérieurs	12	*	*	1,4	11,5	*	*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	*	*	3,7	17,6	*	*
Professionnels	94	14	14,9	21,8	23,2	-7,8	64,2
Surveillants	*	0	0,0	*	24,0	*	*
Personnel de bureau	*	*	*	*	21,9	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	*	*	3,1	16,4	*	*
Personnel semi- professionnel et technique	6	0	0,0	1,1	19,1	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*	*	*	*	25,4	*	*

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

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

Représentation 31 mars 2021	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtone		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$									
49 800 – 62 100	12	8	66,7	0	0	*	*	*	*
60 600 – 76 100	22	14	63,6	0	0	*	*	6	27,3
71 600 – 92 200	32	18	56,3	*	*	*	*	7	21,9
90 100 – 114 400	66	37	56,1	*	*	*	*	6	9,1
106 700 – 135 800	19	9	47,4	0	0	*	*	*	*
Total	151	86	57,0	*	*	15	9,9	25	16,6

**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 2021	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$									
121 500 – 151 800	6	*	*	*	*	0	0	*	*
141 000 – 175 900	*	*	*	0	0	0	0	0	0
162 800 – 203 400	*	*	*	*	*	*	*	*	*
GCQ et OCQ	*	*	*	0	0	0	0	0	0
Total	12	6	50,0	*	*	*	*	*	*

**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 2020 au 31 mars 2021	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Embauches	28	20	71,4	*	*	*	*	7	25,0
Promotions	8	*	*	0	0	0	0	*	*
Cessations d'emploi	15	11	73,3	0	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.*