



# RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2021-2022



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



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

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

Agence de la consommation en matière financière du Canada

427, avenue Laurier Ouest

Ottawa (Ontario) K1R 1B9

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

No de cat. : FC2-7F-PDF (PDF électronique, français)

©Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par la ministre des Finances du Canada, mars 2023.

Also available in English under the title: **Employment Equity Annual Report 2021-2022**



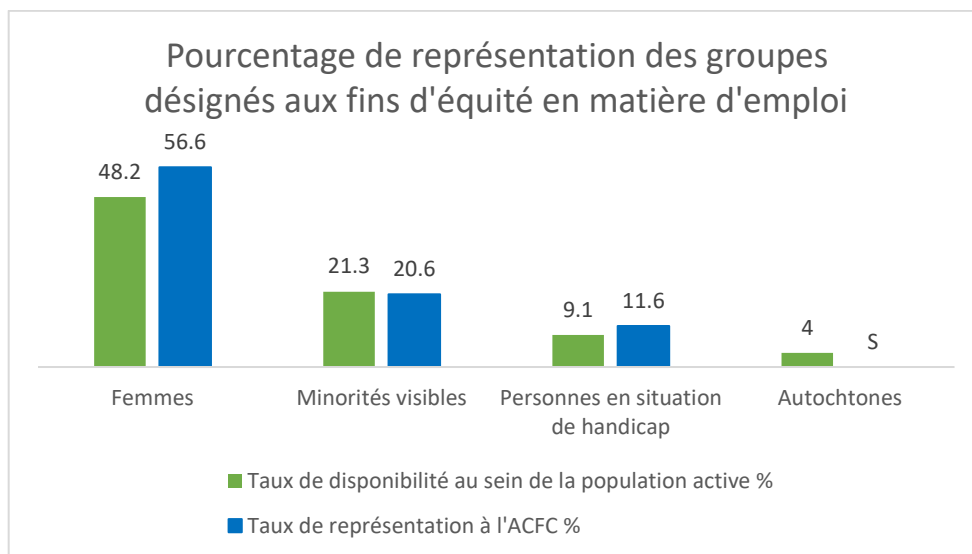
# Table des matières

<b>Sommaire</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Aperçu général</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi</b> .....	<b>3</b>
Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022-2025.....	4
Recrutement ciblé .....	5
Accessibilité et mesures d'adaptation en milieu de travail.....	7
Célébration de la diversité .....	7
Promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux.....	8
<b>3 Renseignements quantitatifs</b> .....	<b>10</b>
Points saillants.....	11
Embauches .....	12
Promotions .....	12
Cessation d'emploi .....	13
<b>4 Stratégies futures</b> .....	<b>13</b>
<b>Annexe</b> .....	<b>15</b>

# Sommaire

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022 préparé par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) présente une analyse de la représentation des quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap<sup>1</sup>) au sein de son effectif. Il comprend également des statistiques sur les embauches, les promotions et les cessations d'emploi pour l'exercice en question.

Au 31 mars 2022, l'ACFC comptait 189 employés. Le graphique ci-dessous illustre le taux de représentation des groupes désignés par l'EE au sein de l'effectif de l'ACFC comparativement à leur disponibilité au sein de la population active canadienne sur la disponibilité des groupes désignés par l'EE d'après les données adaptées du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. En 2021-2022, les femmes continuent d'être bien représentées à l'ACFC comparativement à leur disponibilité au sein de la population active, et leur pourcentage de représentation a enregistré une légère croissance, passant de 56,4 % l'année précédente à 56,6 % cette année. La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté de 9,8 % à 11,6 %, et elle continue à être supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. La représentation des minorités visibles a augmenté de 16,6 % en 2021 à 20,6 % en 2022 et le taux avoisine leur disponibilité au sein de la population active (21,3 %). Le pourcentage de représentation des Autochtones demeure inférieur à leur disponibilité au sein de la population active et est supprimé pour protéger la confidentialité de l'information.



D'après les données adaptées 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 ou moins.

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



L'approche de l'ACFC en matière d'EE repose sur son nouveau Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), et comprend le recrutement ciblé pour améliorer la représentation, de nouvelles mesures en matière d'accessibilité et d'adaptation, et des efforts intentionnels pour célébrer et promouvoir un effectif diversifié et respectueux. L'Agence continuera à s'appuyer sur ses réussites et les leçons apprises de la mise en œuvre de ce plan au cours des trois prochaines années.

# 1 Aperçu général

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

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 du 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), puisque l'ouverture d'un bureau à Toronto a été reportée en raison de la pandémie. Au cours de l'exercice 2021-2022, la taille de l'effectif de l'ACFC a augmenté de 16 %. Au 31 mars 2022, l'ACFC comptait 189 employés.

Prenant appui sur des pratiques déjà établies, l'Agence a continué de remédier aux écarts de représentation pour les groupes désignés par l'EE sous-représentés, et a parrainé des activités d'apprentissage et des événements visant à accroître la sensibilisation à l'égard de certains sujets relatifs à la diversité et à l'inclusion.

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

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

Un des objectifs du [Plan stratégique 2021-2026](#) de l'Agence est de faciliter l'avenir du travail en renforçant les pratiques de gestion des personnes et en favorisant la création d'une culture d'innovation, de collaboration et d'excellence à l'ACFC.

Au cours des dernières années, l'ACFC a pris des mesures pour aller au-delà des bonnes intentions et trouver des façons d'exercer une réelle différence. S'appuyant sur ce

fondement, le premier Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) de l'ACFC décrit les mesures concrètes qui seront prises au cours des trois prochaines années.

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

Le Plan d'action sur l'EDI est une feuille de route triennale pertinente et réaliste qui décrit les mesures concrètes qui seront prises par l'ACFC pour satisfaire aux exigences législatives auxquelles elle est assujettie en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que les mesures qui seront prises afin de créer une culture et une philosophie organisationnelles où la valeur que nous attachons à l'équité, à la diversité et à l'inclusion devient simplement notre façon d'être, et ce que nous faisons en temps normal.

Aux fins de l'élaboration du plan, nous avons tenu des consultations à plusieurs niveaux et de vaste portée à travers l'Agence, et nous avons utilisé un processus itératif. La commissaire de l'ACFC, qui était la championne de l'EDI, a facilité un dialogue constructif et ouvert à l'ensemble des employés de l'Agence qui a guidé l'élaboration de l'ébauche de ce premier plan. Notamment, les employés ont formulé des commentaires lors d'une séance de mobilisation sur la diversité et l'inclusion qui a été tenue à la suite de la publication au printemps 2021 des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2020. Les membres des groupes désignés aux fins de l'EE qui avaient indiqué être disposés à ce qu'on communique avec eux à des fins de gestion des ressources humaines ont reçu une copie de l'ébauche du plan, qui était accompagnée d'une série de questions ouvertes de la commissaire. Ces questions visaient à obtenir de la rétroaction sur le plan et à demander aux répondants de raconter leurs expériences personnelles en lien avec les sujets suivants : les types d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion qui les ont fait sentir le plus respectés et inclus au travail, ce que l'ACFC peut faire pour veiller à ce que leurs voix soient entendues de façon continue et faire en sorte qu'ils se sentent mieux épaulés au travail, les domaines dans lesquels ils se sentent les plus désavantagés, et les mesures qui pourraient être prises pour mieux les aider. En parallèle, les membres du Comité consultatif sur le milieu de travail (CCMT) ont demandé de la rétroaction aux employés de leurs directions générales respectives, et les comités de direction ont également eu l'occasion de formuler leurs commentaires. Toutes les observations ont été analysées et regroupées par thèmes, en déterminant les suggestions qui pouvaient être mises en œuvre immédiatement et celles nécessitant un examen futur ou plus approfondi.

Le Plan d'action sur l'EDI comporte quatre objectifs généraux :

- Favoriser une culture de diversité et d'inclusion à l'Agence
- Créer un milieu de travail plus inclusif et diversifié et constituer un effectif pleinement représentatif
- Intégrer l'EDI dans les programmes essentiels de l'Agence
- Évaluer nos progrès et rendre compte sur les mesures



En 2021-2022, l'Agence a pris les mesures concrètes suivantes à l'appui de ce nouveau plan :

- Elle a offert des séances obligatoires sur la diversité, l'inclusion et les préjugés inconscients pour tous les cadres et gestionnaires. De plus, elle a organisé une formation sur les préjugés inconscients pour les employés; près de 38 % d'entre eux y ont participé. La commissaire a prononcé un mot d'ouverture lors de chaque séance afin de souligner l'importance de ces enjeux.
- Les objectifs organisationnels énoncés dans toutes les ententes de rendement de 2021-2022 comprennent des engagements à l'égard de la diversité et de l'inclusion appropriés selon les différents niveaux de responsabilité. Ces objectifs resteront les mêmes pour l'exercice 2022-2023.
- À la suite de consultations menées par le CCMT auprès de l'ensemble des employés de l'Agence, la championne a approuvé un calendrier révisé de commémoration de l'EDI, qui est entré en vigueur en janvier 2022.
- De l'information sur 18 réseaux/communautés EDI de fonctionnaires fédéraux est maintenant accessible sur l'intranet de l'ACFC, encourageant les employés à se joindre aux groupes qui les intéressent.
- Le 1<sup>er</sup> novembre 2021, l'Agence a publié un avis précisant ses obligations et annonçant son intention de former un comité d'équité salariale.

D'autres mesures, comme des mesures liées au recrutement, à l'adaptation et à la sensibilisation, sont présentées de manière plus détaillée ci-dessous.

Le Plan d'action sur l'EDI reconnaît que bien que les employés qui occupent un poste de leadership ont des responsabilités spécifiques liées à l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, il y a une responsabilité collective d'agir en tant qu'agents du changement. Pour parvenir aux objectifs établis, il faut faire preuve d'ouverture, de curiosité et d'un dialogue bidirectionnel permettant d'instaurer un respect et une confiance mutuels. Au fil de la transformation et de la maturation de l'Agence, nous maintiendrons nos efforts intentionnels de sensibilisation et à établir une culture valorisant la diversité et l'inclusion par le biais d'événements d'apprentissage formels et informels ainsi que d'occasions pour des conversations ouvertes et honnêtes à tous les niveaux. Il est entendu que le plan est dynamique et sera ajusté au moins une fois par an, à mesure que de nouvelles informations et idées feront surface. De plus, nous allons chercher des occasions de consulter les employés en continu, notamment les membres des groupes désignés aux fins de l'EE et des groupes en quête d'équité.

## Recrutement ciblé

Comme l'ACFC est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, elle emploie des pratiques de recrutement non partisans et axées sur le mérite qui visent à assurer que la main-d'œuvre soit représentative de la diversité, de la dualité linguistique et de l'éventail varié d'expériences et de compétences que l'on trouve au sein de la population canadienne.





En 2021-2022, l'ACFC a recruté 42 nouveaux employés, dont 35 ont déclaré appartenir à un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE :

- 25 femmes
- 17 minorités visibles
- 7 personnes en situation de handicap
- 0 Autochtone

De plus, l'Agence a promu 13 personnes au cours de l'exercice, dont 8 qui ont déclaré appartenir à un ou plusieurs groupes désignés.

Afin de les rendre plus accessibles aux membres des groupes désignés et combler les écarts de représentation cernés, l'Agence a utilisé une zone de sélection variable pour certains processus de dotation. Par exemple, l'ACFC a utilisé la zone de sélection suivante pour cerner les écarts de représentation des Autochtones et des minorités : « les employés de la fonction publique fédérale qui occupent un poste dans la région de la capitale nationale, et les employés de la fonction publique fédérale qui occupent un poste au Canada et appartiennent à l'un des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi suivants : les Autochtones et les minorités visibles ». La stratégie d'améliorer l'accessibilité pour les membres des groupes sous-représentés continuera à demeurer une priorité pour l'ACFC.

En outre, les gestionnaires d'embauche ont été encouragés à invoquer le besoin organisationnel de combler les écarts de représentation en accordant la préférence aux personnes déclarant appartenir à un ou plusieurs groupes désignés comme stratégie de gestion du volume des candidatures. Dans le cadre d'un processus de dotation, plus de 550 candidatures ont été reçues. Après avoir d'abord pris en considération les critères de la citoyenneté canadienne et du statut d'ancien combattant, l'ACFC a ensuite invoqué le critère de la déclaration volontaire d'appartenance à un ou plusieurs groupes désignés, ce qui a fait baisser le nombre de candidats à 185. De ce nombre, trois membres de groupes désignés ont été nommés à un poste. Bien que cette stratégie se soit révélée efficace pour aider l'ACFC à combler les écarts de représentation, nous continuerons à en explorer d'autres, notamment en vue de recruter des Autochtones, le groupe désigné pour lequel l'Agence a le plus grand écart de représentation.

Les conseillers principaux en RH ont fait la promotion de répertoires de la Commission de la fonction publique ciblant les personnes en situation de handicap (p. ex., analyste de politiques et de données, et gestion de l'information et technologie de l'information). De plus, l'ACFC a tenté d'avoir accès au programme Parcours de carrière pour Autochtones.

Les efforts de l'Agence n'ont pas été limités au recrutement de nouveaux employés alors que les conseillers principaux en RH ont continué à recommander de cibler les membres des groupes désignés pour les postes étudiants. Par exemple, au cours des dernières années, l'ACFC a embauché des étudiants au moyen du programme de réorientation professionnelle *Accessible Career Transitions*, une initiative reconnue de l'Université Carleton qui aide les étudiants déclarant être des personnes en situation de handicap à trouver des possibilités d'emploi intéressantes. Grâce à ces efforts continus, six étudiants ayant déclaré volontairement appartenir à un ou plusieurs groupes désignés ont été embauchés. De plus, l'Agence a embauché à nouveau certains étudiants qui avaient déjà travaillé pour nous, et



elle envisage d'étudier plus en profondeur les occasions d'intégrer les étudiants à l'effectif à la fin de leurs études.

## Accessibilité et mesures d'adaptation en milieu de travail

En octobre 2021, l'ACFC a lancé sa première Politique sur les mesures d'adaptation, laquelle était accompagnée d'une série de questions et réponses, qui comprenait à la fois des questions générales et des questions ciblant soit les employés, soit les superviseurs.

La Politique reconnaît l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les employés ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi. L'Agence croit qu'au-delà de l'obligation, un environnement habilitant qui permet à tout le monde d'apporter une contribution optimale et de réaliser son plein potentiel vient appuyer la création d'un effectif hautement performant, mobilisé à réaliser notre vision ambitieuse d'être un chef de file et un innovateur en matière de protection des consommateurs de produits et services financiers.

Le soutien pour le traitement des demandes de mesures d'adaptation est une responsabilité partagée. Les conseillers principaux en RH guident les gestionnaires tout au long du processus de demande de mesures d'adaptation, l'équipe des services administratifs intervient lorsqu'une évaluation ergonomique doit être effectuée ou des changements physiques doivent être apportés au lieu de travail d'un employé, et l'équipe de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI/TI) entre en scène si un employé a besoin de solutions technologiques adaptées.

En ce qui a trait à l'accessibilité, l'ACFC a entrepris un certain nombre de mesures concrètes en 2021-2022. Pour le grand public, nous avons offert l'interprétation en langue des signes (ASL/LSQ) lors de deux événements nationaux, soit le lancement de la Stratégie nationale pour la littératie financière et celui du Mois de la littératie financière. Le contenu Web respecte toutes les lignes directrices sur l'accessibilité, y compris les Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1. Notamment, toutes les images pour les médias sociaux sont accompagnées de texte de remplacement, et des transcriptions descriptives sont disponibles pour nos vidéos promotionnelles.

À l'interne, les normes d'accessibilité ont été prises en considération lorsque les concepts de modernisation du milieu de travail ont été mis au point pour notre bureau d'Ottawa. Notre site intranet, le Forum, suit les lignes directrices sur l'accessibilité numérique, et un sous-titrage en direct est offert pour les événements virtuels, ainsi que des transcriptions pour les vidéos. Toutes les technologies et solutions de GI/TI mises en œuvre respectent les normes d'accessibilité du gouvernement du Canada et l'Agence s'approvisionne en matériel informatique en tenant compte des préférences des utilisateurs.

## Célébration de la diversité

L'ACFC est consciente du fait qu'il est essentiel de célébrer la diversité et d'offrir des possibilités d'apprentissage pour accroître la sensibilisation et favoriser le maintien d'un environnement sain, inclusif et respectueux. La célébration de la diversité représente également une occasion de créer un sentiment d'appartenance chez les employés qui travaillent encore à distance.

En 2021-2022, l'Agence a entrepris un examen de son calendrier de commémoration, ajoutant de nouveaux événements reconnus à l'échelle nationale, et mettant en valeur les groupes désignés et les groupes en quête d'équité. Le nouveau calendrier compte maintenant à la base 17 événements liés à la diversité et à l'inclusion, de même que trois événements en rotation. De plus, deux événements en lien avec les langues officielles, ainsi que quatre événements portant sur la santé mentale et le mieux-être, sont soulignés chaque année. Cette stratégie permet à l'Agence de souligner au total 26 événements par année.

En plus de publier des annonces informatives sur son site intranet, l'ACFC a organisé les activités et événements suivants :

- Mois du patrimoine asiatique — Lors d'une assemblée générale de l'ACFC, Thanh Hai Ngo, premier sénateur canado-vietnamien, nous a raconté son expérience d'être arrivé au Canada après la chute de Saigon et d'avoir été la cible de discrimination et de préjugés en tant que réfugié. Sa présentation a été suivie par une période de questions et réponses auquel le public a participé avec beaucoup d'enthousiasme.
- Mois de l'histoire des Autochtones — Dans le cadre des activités du club de lecture de l'EDI de l'Agence, une liste d'œuvres littéraires d'auteurs autochtones canadiens a été diffusée et les employés ont été invités à participer à un événement en mode virtuel, où ils ont été encouragés à lire un passage d'un livre, à partager leurs réflexions, ou à simplement écouter et apprendre.
- Journée canadienne du multiculturalisme — Les employés ont été invités à partager leur recette familiale préférée et à raconter pourquoi celle-ci a de l'importance pour eux.
- Semaine de la fierté de la fonction publique — Un auteur canadien de la communauté LGBTQ2+ a été invité à lire une œuvre autobiographique, suivi d'une discussion animée et d'un partage candide d'expériences de vie.
- Mois de l'histoire des femmes — Des employés ont lu des passages de livres célébrant des femmes qui ont fait leur marque en politique, dans le domaine de la défense des droits de la personne ou d'autres sphères de la vie, et ont expliqué pourquoi les expériences ou les récits racontés les ont interpellés.
- Journée internationale des personnes handicapées — Trois fonctionnaires fédéraux de l'extérieur de l'ACFC ont raconté leurs expériences vécues.
- Mois de l'histoire des Noirs — Un duo du Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion a fait une présentation interactive intitulée *Être Noir au Canada*, qui a été inspirée par une invitation à parler de leur expérience de discrimination faite par la chef de leur organisme à la suite du décès de George Floyd.

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

Lancé en novembre 2020, le Plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être 2020-2023 de l'ACFC met l'accent sur trois objectifs stratégiques qui cadrent avec la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail.



Les mesures prises au cours de l'exercice 2021-2022 à l'appui de la mise en œuvre de ce plan comprennent notamment les suivantes :

- Les objectifs organisationnels de toutes les ententes de rendement pour 2021-2022 comptaient des engagements à l'égard de la création d'un milieu de travail sain et respectueux, appropriés selon les différents niveaux de responsabilité. Ceux-ci resteront en vigueur en 2022-2023.
- L'initiative *Je ne me reconnais pas* de l'Association canadienne pour la santé mentale a été lancée à l'Agence en mai 2021, et dans le cadre de celle-ci, des conseils de mieux-être hebdomadaires ont été publiés sur l'intranet et des modules sur des sujets particuliers ont été mis de l'avant au cours de l'exercice.
- L'Agence a fait la promotion de campagnes de *LifeSpeak* sur une base trimestrielle, et elle a souligné la Semaine de la santé mentale (mai), la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales et la Journée mondiale de la santé mentale (octobre), de même que la Journée Bell Cause pour la cause (janvier).
- Plus de 65 personnes ont participé à une séance exclusive du Cercle du savoir sur l'inclusion autochtone (CSIA) à propos de la « roue médicinale- une perspective autochtone sur le mieux-être ». En outre, dans le cadre de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada, nous avons organisé une séance de mieux-être et invité un directeur de l'organisme Opération rentrer au foyer pour parler du lien qui l'unit depuis toujours de venir en aide aux gens vulnérables.
- Dans le cadre de notre programme de formation continue, nous avons offert deux premières séances du cours *Premiers soins en matière de santé mentale* (PSSM), tandis que des séances de la formation *L'esprit au travail* (EAT) ont été offertes aux gestionnaires et employés pour une deuxième année. Depuis le lancement de cette formation en 2021, 110 participants ont assisté à l'EAT, aux PSSM ou aux deux, y compris 93 % des membres de l'équipe de direction de l'ACFC.
- La Direction des RH et le Comité de la santé et de la sécurité au travail (CSST) ont mis au point la nouvelle Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et ont mené à bien une évaluation du milieu de travail, qui a nécessité un examen approfondi des 13 facteurs psychosociaux à l'Agence. Une formation par étape a été lancée et à la fin de l'exercice, 100 % des cadres et près de 98 % des employés avaient achevé leurs cours désignés.
- L'ACFC continue à promouvoir régulièrement les services du Programme d'aide aux employés (PAE) sur l'intranet et un service de clavardage en ligne du PAE a été lancé en février 2022. De plus, des services impartiaux d'Ombuds et de système de gestion informelle des conflits (SGIC) sont offerts aux employés de tous les échelons.
- Une séance de mobilisation des employés sur la santé mentale et le mieux-être a été organisée dans le cadre des activités entourant le SAFF, et les commentaires recueillis ont alimenté la mise à jour du plan d'action.

De plus, l'ACFC est consciente du fait que des modalités de travail flexibles peuvent contribuer à attirer des personnes diversifiées au sein de son effectif et à les maintenir en poste. Cette souplesse présente des avantages comme l'amélioration de la motivation et de la productivité, la diminution du stress, et un meilleur soutien à l'égard de l'équilibre entre



la vie professionnelle et familiale. La nouvelle Politique sur les modalités de travail flexibles et le télétravail de l'ACFC, qui a été lancée en septembre 2021, rassemble des renseignements sur les différentes options mises à la disposition des employés, comme les heures de travail flexibles, le télétravail, les semaines de travail comprimées, les congés avec étalement du revenu, les congés de transition à la retraite, et le travail à temps partiel.

### 3 Renseignements quantitatifs

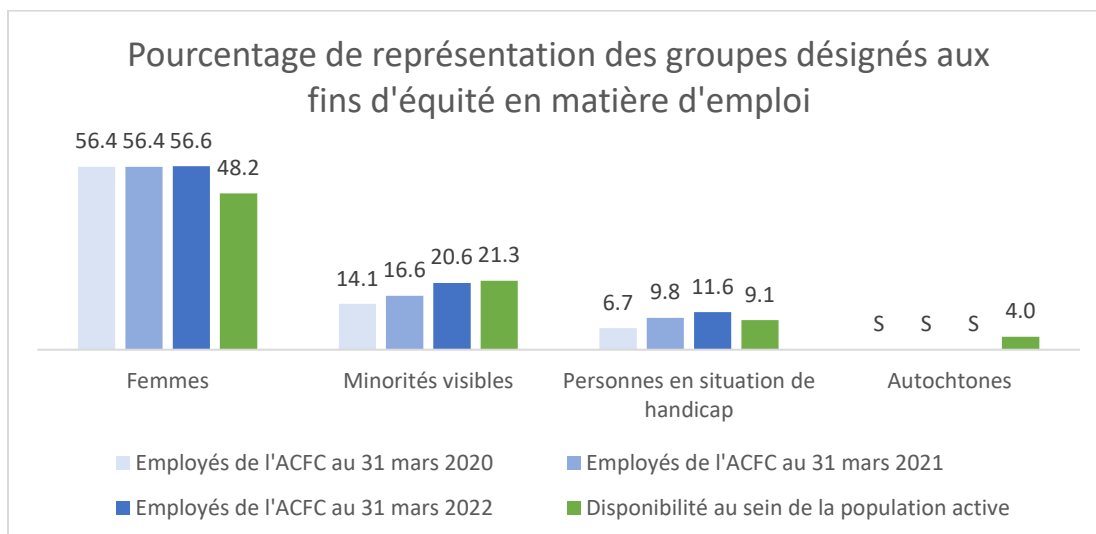
Dans le respect de ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à sa volonté d'être un employeur inclusif et accueillant la diversité, l'ACFC s'efforce de bâtir un effectif représentatif de la disponibilité au sein de la population active (DPA) canadienne des quatre groupes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

En 2021-2022, l'effectif de l'ACFC a pris encore plus d'expansion, passant de 163 à 189 employés, ce qui représente une hausse de 16 %. Comme l'ACFC est une petite organisation, il suffit d'un mouvement du personnel minime pour que la représentation des groupes désignés aux fins de l'EE soit touchée. Nous continuons à envoyer par courriel à chaque nouvel employé le questionnaire de déclaration volontaire pour l'EE, en leur donnant des renseignements contextuels sur l'importance de le remplir. Le pourcentage d'employés de l'ACFC qui le remplit se chiffre une fois de plus à 100 %.

Afin de déterminer si les quatre groupes désignés aux fins de l'EE sont équitablement représentés à l'Agence, leur représentation a été comparée aux données du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données présentées dans ce rapport portent sur les 189 employés nommés pour une période indéterminée et pour une durée déterminée de plus de trois mois au 31 mars 2022 qui ont déclaré appartenir à au moins un des quatre groupes désignés.

## Points saillants

Pour l'exercice 2021-2022, la représentation des quatre groupes désignés aux fins de l'EE au sein de l'ACFC est la suivante :



**Remarques :** Les données sur la disponibilité au sein de la population active sont fondées sur les données du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Lorsque le nombre de représentants d'un groupe est de cinq ou moins, la donnée est supprimée (S) afin de protéger la confidentialité de l'information.

- La représentation des femmes est de 56,6 %, ce qui dépasse la DPA, qui est de 48,2 %.
- La représentation des minorités visibles a augmenté de 16,6 % en 2020-2021 à 20,6 % en 2021-2022, qui est maintenant seulement légèrement inférieur à la DPA, qui est de 21,3 %.
- La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté de nouveau, passant de 9,8 % à 11,6 % au cours du dernier exercice, et dépasse la DPA, qui est de 9,1 %.
- La représentation des Autochtones est supprimée afin de protéger la confidentialité et elle est plus faible que la DPA, qui est de 4 %.

### Femmes

Les femmes étaient bien représentées au sein de notre effectif, représentant 56,6 % des employés, ce qui dépasse de 8,4 points de pourcentage leur disponibilité de 48,2 %. Les femmes étaient représentées au sein de tous les groupes professionnels. Leur taux d'atteinte de la DPA est de 207 % pour la catégorie des cadres supérieurs, 126,9 % pour les cadres intermédiaires et autres cadres et 104,1 % pour les professionnels. Il existe toutefois un écart de représentation dans les catégories du personnel administratif et de bureau principal, et du personnel semi-professionnel et technique.

### Autochtones

Le nombre d'employés de l'ACFC qui se sont identifiés comme Autochtones est resté inférieur à la disponibilité au sein de la population active qui est de 4 %. Même s'il n'y a pas eu de cessations d'emploi au sein de ce groupe en 2021-2022, l'écart de représentation des

Autochtones est maintenant considéré comme important en raison de la croissance continue de l'Agence. Les Autochtones étaient représentés dans les catégories professionnelles des cadres supérieurs, des professionnels et du personnel administratif et de bureau principal. Ils sont sous-représentés dans deux des sept catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), soit les cadres intermédiaires et autres cadres et les professionnels. Certaines données sur leur représentation sont toutefois supprimées pour protéger la confidentialité de l'information.

## Personnes en situation de handicap

La représentation globale des personnes en situation de handicap a continué à augmenter au cours du dernier exercice, passant de 9,8 % à 11,6 %, dépassant la disponibilité au sein de la population active de 9,1 % par 2,5 points de pourcentage. Ils étaient représentés dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel intermédiaire de la vente et des services. Les personnes en situation de handicap représentaient 11,8 % de la catégorie des professionnels, la plus grande catégorie professionnelle en importance à l'Agence.

## Minorités visibles

La représentation globale des minorités visibles a augmenté régulièrement au cours des trois derniers exercices, passant de 14,1 % en 2019-2020 à 16,6 % en 2020-2021 et 20,6% en 2021-2022, un pourcentage à peine plus faible que leur disponibilité au sein de la population active, qui s'élève à 21,3 %. Compte tenu de la taille de notre effectif, cela représente un écart d'un seul employé. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un écart important, nous porterons une attention soutenue à la représentation des membres de ce groupe.

Les minorités visibles étaient représentées dans tous les catégories professionnelles. Elles étaient sous-représentées dans deux CPÉME, le plus grand écart de représentation pouvant être constaté dans la catégorie des professionnels. 19,1 % professionnels a déclaré appartenir à une minorité visible, alors que la disponibilité de ce groupe désigné au sein de la population active se chiffrait à 23,2 %.

## Embauches

Sur les 42 nouvelles personnes recrutées en 2021-2022, 59,5 % étaient des femmes, 40,5 % étaient des minorités visibles et 16,7 % étaient des personnes en situation de handicap. Aucun Autochtone n'a été nommé à un poste cette année. Les efforts de recrutement soutenus que nous avons déployés au cours des trois derniers exercices pour accroître le taux de représentation des minorités visibles ont généré des résultats positifs. Nous constatons notamment que 18,4 % des personnes recrutées en 2019-2020 faisaient partie de ce groupe désigné et que ce taux a augmenté de manière progressive et marquée, atteignant 25 % en 2020-2021 et 40,5 % en 2021-2022.

## Promotions

Au total, 13 employés ont été promus en 2021-2022. De ce nombre, 75,9 % étaient des membres d'au moins un groupe désigné. Les femmes représentaient 53,9 % des employés qui ont été promus, un pourcentage légèrement supérieur à celui obtenu l'an dernier



(50 %). Les données pour les minorités visibles et les personnes en situation de handicap ont été supprimées pour protéger la confidentialité de l'information. Aucun Autochtone n'a été promu au cours de l'exercice.

## Cessation d'emploi

En 2021-2022, il y a eu 16 départs. Les femmes comptent pour 68,8 % de ceux-ci. Les données ont été supprimées pour les membres des minorités visibles et les personnes en situation de handicap, et il n'y a pas eu de cessation d'emploi pour les Autochtones.

## 4 Stratégies futures

Grâce au lancement du Plan d'action sur l'EDI, l'Agence a maintenant une feuille de route concrète qui lui permettra de suivre ses progrès et de mesurer ses résultats, tout en s'assurant de continuer à consulter les membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité. Même si nous avons accompli des progrès tangibles au cours des derniers exercices, nous sommes conscients du fait qu'il nous reste encore du travail à accomplir pour nous assurer que les quatre groupes désignés par l'EE aient un taux de représentation égal ou supérieur à leur disponibilité et continuer le travail amorcé pour créer un milieu de travail accueillant, sécuritaire et inclusif pour tous les employés de l'ACFC.

Les initiatives permanentes comprendront notamment les suivantes :

- continuer à renforcer l'utilisation de stratégies d'EDI dans le cadre des processus de dotation, en recourant à des stratégies de recrutement inclusives;
- favoriser un environnement sûr et positif où les conversations sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et l'inclusion peuvent avoir lieu, et où les possibilités et les enjeux sont abordés régulièrement à tous les niveaux de la structure de gouvernance;
- promouvoir de manière significative les événements du calendrier commémoratif de l'EDI afin d'accroître la sensibilisation au sein de l'ACFC et de soutenir les domaines prioritaires en évolution;
- organiser des activités organisationnelles d'apprentissage à l'appui des priorités cernées pour l'EDI, offrant aux employés des possibilités de participer à un dialogue constructif dans un environnement sûr et accueillant;
- maintenir la représentation du championnat de l'EDI au niveau des cadres supérieurs en reconnaissance de l'importance accordée à l'EDI.

En plus de nos initiatives permanentes, nous allons mettre l'accent sur les priorités suivantes en 2022-2023 :

- **Réaliser un examen des systèmes d'emploi (ESE) pour cerner les obstacles systémiques, les éliminer, et faciliter un changement de culture organisationnelle :** Après un processus initial de demande de propositions dans le cadre duquel elle n'a reçu aucune proposition, l'Agence va ajuster son approche afin de faciliter la recherche d'un fournisseur qualifié et achever cet examen en 2022-2023.
- **Élaborer et mettre en œuvre un programme sur mesure pour l'ACFC d'ambassadeurs de l'EDI pour appuyer et mobiliser les membres des groupes**





**désignés aux fins de l'EE et des groupes en quête d'équité** : Un groupe de travail composé des membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité travaillera en collaboration avec le champion de l'EDI pour consulter les employés de l'ACFC et déterminer la portée et les responsabilités associées des ambassadeurs de l'EDI de l'ACFC.

- **Élaborer un plan en matière d'accessibilité** : En misant sur la collaboration horizontale entre les secteurs d'activités, le plan sera élaboré conformément au *Règlement canadien sur l'accessibilité* et en consultation avec les personnes en situation de handicap.
- **Établir un comité d'équité salariale** : Un comité d'équité salariale sera mis sur pied à l'automne 2022 et sera chargé d'élaborer un plan d'équité salariale pour l'Agence conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

Nos différences rendent l'Agence plus forte, plus souple et plus dynamique. La diversité enrichit notre organisation, nos partenariats et nos services à la population canadienne. Il est fondamental de veiller à ce que notre effectif soit représentatif et nous nous engageons à mettre en œuvre et à évaluer les mesures que nous prenons pour combler les écarts de représentation cernés et favoriser le maintien d'un environnement de travail sécuritaire et accueillant pour tous.

# Annexe

Les tableaux suivants sont fondés sur les données de l'ACFC en date du 31 mars 2022.

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

Représentation 31 mars 2022	Représentation au sein de l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femmes	107	56,6	91,1	48,2	16	117,5
Autochtones	*	*	7,6	4,0	*	*
Personnes en situation de handicap	22	11,6	17,2	9,1	5	127,9
Minorités visibles	39	20,6	40,3	21,3	- 1	96,9

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

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

Représentation 31 mars 2022	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ACFC	189	107	56,6	*	*	22	11,6	39	20,6
DPA	S.O.	91,1	48,2	7,6	4,0	17,2	9,1	40,3	21,3

L'ACFC n'a pas de bureaux régionaux.

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

Tableau 3 - Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

Représentation 31 mars 2022	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	189	107	56,6	*	*	22	11,6	39	20,6
Cadres supérieurs	14	8	57,1	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	24	12	50,0	0	0,0	*	*	*	*
Professionnels	110	63	57,3	*	*	13	11,8	21	19,1
Personnel de bureau	7	6	85,7	0	0,0	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	12	63,2	*	*	*	*	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	9	*	*	0	0,0	*	*	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	*	*	0	0,0	0	0,0	*	*

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

Tableau 4 - Représentation des femmes par CPÉME

Représentation 31 mars 2022	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	189	107	56,6	91	48,2	16	117,5
Cadres supérieurs	14	8	57,1	4	27,6	4	207,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	24	12	50,0	9	39,4	3	126,9
Professionnels	110	63	57,3	61	55,0	2	104,1
Personnel de bureau	7	6	85,7	5	68,7	1	124,8
Personnel administratif et de bureau principal	19	12	63,2	16	82,4	- 4	76,6
Personnel semi-professionnel et technique	9	*	*	5	53,5	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	*	*	4	68,4	*	*

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

Tableau 5 - Représentation des Autochtones par CPÉME

Représentation 31 mars 2022	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	189	*	*	8	4,0	*	*
Cadres supérieurs	14	*	*	0	3,2	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	24	0	0,0	1	2,7	- 1	0,0
Professionnels	110	*	*	3	2,4	*	*
Personnel de bureau	7	0	0,0	0	4,2	0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	19	*	*	1	3,5	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	9	0	0,0	0	4,2	0	0,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	0	0,0	0	4,5	0	0,0
*Les données sont supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.							

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

Représentation 31 mars 2022	Nombre total d'employés	Représentation des personnes en situation de handicap à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	189	22	11,6	17	9,1	5	127,9
Cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres	38	*	*	2	5,0	*	*
Professionnels	110	13	11,8	10	8,9	3	132,8
Personnel de bureau	7	*	*	1	9,3	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	*	*	2	10, 0	*	*
Personnel semi- professionnel et technique	9	*	*	1	7,6	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	0	0,0	1	10, 8	- 1	0,0
*Les données sont supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.							

Tableau 7 - Représentation des minorités visibles par CPÉME

Représentation 31 mars 2022	Nombre total d'employés	Représentation des minorités visibles au sein de l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Représentation de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Tous les professions	189	39	20,6	40	21,3	- 1	96,9
Cadres supérieurs	14	*	*	2	11,5	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	24	*	*	4	17,6	*	*
Professionnels	110	21	19,1	26	23,2	- 5	82,3
Personnel de bureau	7	*	*	2	21,9	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	19	*	*	3	16,4	*	*
Personnel semi- professionnel et technique	9	*	*	2	19,1	*	*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	*	*	2	25,4	*	*
*Les données sont supprimées afin de protéger la confidentialité de l'information lorsque le résultat était de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.							

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

Représentation 31 mars 2022	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
50 600 \$ à 63 100 \$	14	11	78,6	0	0	*	*	*	*
61 600 \$ à 77 300 \$	25	14	56,0	0	0	*	*	*	*
72 700 \$ à 93 600 \$	41	22	53,7	*	*	*	*	11	27
91 500 \$ à 116 200 \$	73	41	56,2	*	*	8	11	10	14
108 400 \$ à 137 900 \$	22	11	50,0	0	0	*	*	6	27
<b>Total</b>	175	99	56,6	*	*	21	12	36	21

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



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

Représentation 31 mars 2022	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
123 400 \$ à 154 000 \$	8	*	*	*	*	*	*	*	*
143 200 \$ à 178 600 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
165 300 \$ à 206 500 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Groupes GCQ et OCQ	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Total</b>	14	8	57,1	*	*	*	*	*	*

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

Tableau 10 - Représentation des groupes désignés au sein de l'ACFC dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Représentation 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Embauches	42	25	59,5	0	0,0	7	16,7	17	40,5
Promotions	13	7	53,8	0	0,0	*	*	*	*
Cessation d'emploi	16	11	68,8	0	0,0	*	*	*	*

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