



# RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2022-2023



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



Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution 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 7Y2

<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, représentée par la ministre des Finances du Canada, avril 2024

Also available in English under the title: **Employment Equity Annual Report 2022–2023.**

# Table des matières

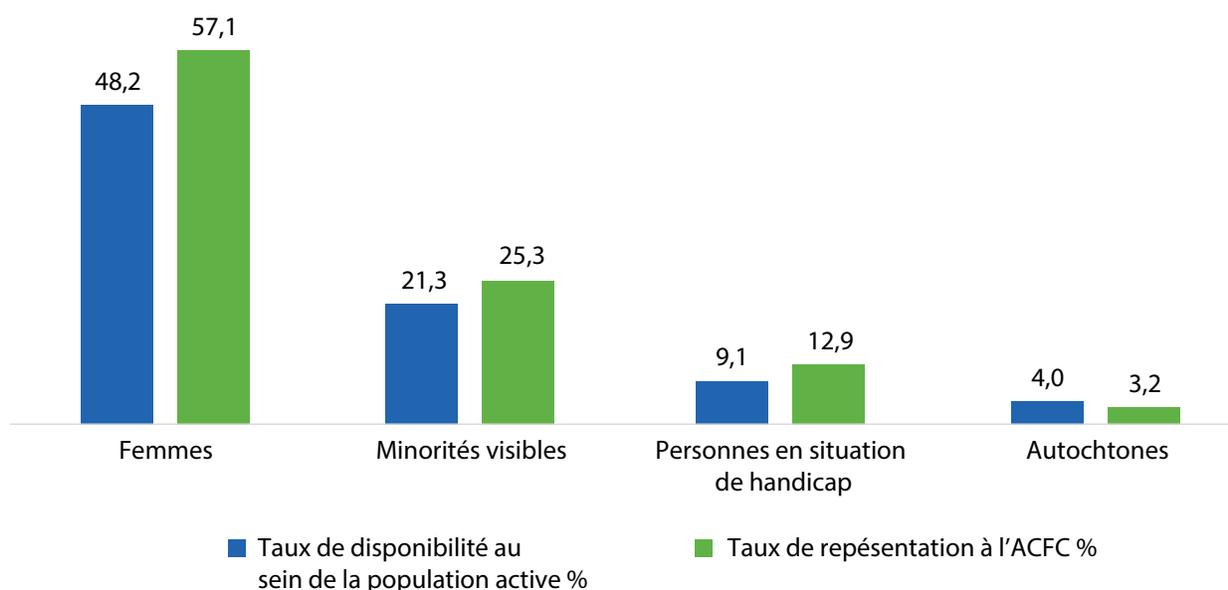
Sommaire .....	1
1. Aperçu général .....	2
2. Approche à l'égard de l'équité en matière d'emploi .....	2
2.1 Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) 2022-2025 .....	2
2.2 Étude des systèmes d'emploi (ESE) .....	3
2.3 Recrutement ciblé.....	4
2.4 Milieu de travail accessible et moderne.....	5
2.5 Célébration de la diversité .....	6
2.6 Promotion d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux.....	7
2.7 Maintien d'une culture de dualité linguistique inclusive .....	7
3. Renseignements quantitatifs .....	8
3.1 Points saillants.....	8
3.2 Femmes.....	9
3.3 Autochtones.....	9
3.4 Personnes en situation de handicap.....	9
3.5 Minorités visibles.....	9
3.6 Embauches .....	9
3.7 Promotions .....	9
3.8 Cessations d'emploi.....	9
4. Stratégies futures .....	10
Annexe 1 .....	11

## Sommaire

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023 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 2023, l'ACFC comptait 217 employés. Le graphique ci-dessous illustre la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif de l'ACFC comparativement à leur disponibilité au sein de la population active (DPA) canadienne d'après les données adaptées du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. En 2022-2023, les femmes continuent d'être bien représentées à l'ACFC comparativement à leur DPA et leur représentation a légèrement augmenté depuis l'exercice précédent, passant de 56,6 % l'année précédente à 57,1 % cette année. La représentation des minorités visibles a augmenté de 20,6 % à 25,3 % en 2023, un taux maintenant supérieur à leur DPA. La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté de 11,6 % à 12,9 % et continue à être plus élevée que leur DPA. La représentation des Autochtones a augmenté à 3,2 %, mais reste légèrement inférieure à leur DPA qui se chiffre à 4,0 %. L'Agence continue à être proactive et à prendre diverses mesures pour atteindre une pleine représentativité.

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



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

L'approche de l'ACFC en matière d'équité en matière d'emploi (EE) est appuyée par son Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui comprend le recrutement ciblé pour améliorer et maintenir la représentativité, de nouvelles mesures fondées sur notre première Étude des systèmes d'emploi (ESE), des mesures d'adaptation et d'accessibilité, et des efforts délibérés pour célébrer la diversité et promouvoir le respect et l'inclusion au sein de notre effectif. L'Agence continuera à s'appuyer sur ses réussites et les leçons apprises de la mise en œuvre ce plan au cours des deux prochaines années.

<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.

# 1. Aperçu général

L'Agence de la consommation en matière financière (l'ACFC ou l'Agence) a pour mandat de surveiller les entités financières sous réglementation fédérale et de renforcer la littératie financière de la population canadienne. En tant qu'organisme de réglementation, l'ACFC veille à ce que les institutions financières, les organismes externes de traitement des plaintes et les exploitants de réseaux de cartes de paiement respectent les mesures de protection des consommateurs énoncées dans les 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 V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, est un organisme distinct qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Finances. L'ACFC a un effectif non syndiqué et est assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). 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. Au cours de l'exercice 2022-2023, l'effectif de l'ACFC a augmenté de 15 %. Au 31 mars 2023, l'Agence comptait 217 employés.

Prenant appui sur des pratiques déjà établies, l'ACFC a poursuivi ses efforts délibérés pour remédier aux écarts de représentation des groupes désignés sous-représentés, et a fait la promotion d'activités d'apprentissage et d'événements visant à accroître la sensibilisation à propos de certains sujets liés à la diversité et à l'inclusion.

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

Les principes fondamentaux de l'ACFC visent à favoriser une culture organisationnelle qui accorde la priorité au bien-être des membres de l'équipe et à 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 assises qui nous permettront de bâtir un effectif vraiment diversifié et de susciter un fort sentiment d'appartenance au sein de notre personnel.

Un des 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 une culture d'innovation, de collaboration et d'excellence.

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

Au cours des dernières années, l'ACFC a pris des mesures pour aller au-delà des bonnes intentions et trouver des façons de faire une réelle différence. L'Agence a poursuivi dans cette voie en lançant son premier Plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) en mars 2022, qui présente des mesures concrètes à mener d'ici 2025. Ce plan a fait l'objet d'une première mise à jour annuelle en mars 2023, qui a été présentée par le champion de l'EDI aux membres de notre structure de gouvernance, puis annoncée à tous les employés sur notre site intranet. Cette mise à jour, qui montre les progrès accomplis durant la première année de mise en œuvre du plan d'action, nous a donné l'occasion de consulter et de nous adapter à un contexte en constante évolution. Nous demeurons à l'affût des possibilités de poursuivre les consultations avec le personnel ainsi que les membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité.

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

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

En 2022-2023, l'Agence a pris les mesures concrètes suivantes dans le cadre du plan :

- Les objectifs organisationnels dans toutes les ententes de rendement pour 2022-2023 comprennent un engagement en matière de diversité et d'inclusion à des niveaux de responsabilisation appropriés. Ces objectifs demeureront en vigueur en 2023-2024.
- Tous les cadres, gestionnaires et responsables ont suivi une formation obligatoire préalable à la subdélégation des pouvoirs en matière de RH. Cette formation visait notamment à les informer en prévision des modifications apportées à la LEFP pour renforcer la diversité et l'inclusion et éliminer ou atténuer les préjugés et les obstacles auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité dans l'ensemble de la fonction publique. Au 31 mars 2023, tous les gestionnaires d'embauche avaient aussi suivi le cours Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié, qui est un autre prérequis pour la subdélégation des pouvoirs en matière de RH.
- Un appel aux volontaires a été lancé en février 2023 pour faire partie d'un nouveau groupe de travail chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un programme sur mesure pour les ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI de l'ACFC, qui appuieront et consulteront les membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité. Le groupe de travail a été lancé à la fin mars 2023 et poursuivra son travail en 2023-2024.
- L'Agence a communiqué l'approche qu'elle compte suivre pour se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité salariale*. À la suite d'un appel d'intérêt lancé en décembre 2022 pour recruter des représentants des employés, les employés ont approuvé leurs représentants, et le Comité sur l'équité salariale a été mis sur pied en février 2022. En 2023-2024, ce comité entreprendra l'analyse nécessaire et élaborera une ébauche du plan qui sera présentée au personnel afin d'obtenir leurs commentaires.
- Nous avons également fait progresser l'EDI par l'entremise de nos activités organisationnelles essentielles, par exemple par l'entremise de la Stratégie nationale pour la littératie financière et son Plan de mesure, un bulletin sur l'accès aux services bancaires de base et de notre boîte à outils linguistiques interne qui comprend les lignes directrices sur l'écriture inclusive.

D'autres mesures sont présentées plus en détail ci-dessous, notamment en ce qui a trait à la première Étude des systèmes d'emploi de l'Agence, au recrutement ciblé, à l'accessibilité et à la promotion de l'EDI.

## 2.2 Étude des systèmes d'emploi (ESE)

L'ACFC a retenu les services d'une experte indépendante dans le domaine de l'EDI pour mener sa première ESE qui s'est échelonnée de septembre 2022 à mars 2023. Cet exercice approfondi comprenait quatre activités principales :

- Examen de la documentation de base – Les principaux documents relatifs aux ressources humaines (RH) et à la stratégie ont été examinés afin d'acquiescer une bonne compréhension de l'organisation et de son contexte en termes d'EE.
- Examen des politiques — Toutes les politiques et les procédures clés en matière de RH ainsi que d'autres documents pertinents concernant l'EE ont été examinées.
- Analyse des données – Un examen général des données relatives à l'EE de 2019-2020 à 2021-2022 a été effectué. Cet examen a porté sur la représentation par groupe désigné, la catégorie professionnelle, le recrutement externe, les promotions et les cessations d'emploi. Les données sur la représentation globale en date de février 2023 ont également été examinées.
- Consultation – Des consultations ont été menées auprès de 42 personnes au total, en deux phases. La première phase comprenait les principaux intervenants comme la commissaire, la Dirigeante principale des ressources humaines (DPRH) et l'équipe des RH. La deuxième phase comprenait des discussions de groupe confidentielles et des entretiens individuels avec des membres du personnel, des gestionnaires et des cadres qui se sont identifiés comme étant des membres de groupes en quête d'équité. Une séance de groupe « ouverte » a également été proposée à tous les membres du personnel qui souhaitaient apporter leur contribution.

De plus, le champion de l'EDI, le comité consultatif en milieu de travail (CCMT) et la conseillère principale responsable de l'EDI ont formé un groupe consultatif chargé de l'ESE. La consultante a rencontré ce groupe au début de l'ESE, puis au terme des consultations pour lui présenter les résultats.

Les résultats de l'examen sont positifs et témoignent des efforts que nous avons déployés pour accroître la représentation des groupes désignés au cours des trois dernières années. Aucun obstacle systémique n'a été constaté, et la rétroaction indique qu'en général, les membres des groupes en quête d'équité se sentent soutenus et respectés, et apprécient notre environnement de travail.

L'experte-conseil a formulé une recommandation; que l'Agence offre au personnel une sensibilisation et formation complète et pluriannuelle sur l'EDI. De plus, elle a observé que l'Agence devrait continuer à suivre les bonnes pratiques suivantes :

- Établir le groupe de travail chargé d'élaborer le programme des ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI afin d'offrir aux membres du groupe davantage d'occasions de se rassembler et de contribuer aux initiatives d'EDI – ce groupe a été formé en mars 2023.
- Élaborer et mettre à jour des politiques intégrant les considérations relatives à l'EE— une nouvelle mesure a été ajoutée au Plan d'action sur l'EDI.
- Mettre en œuvre le Plan d'action sur l'EDI et l'actualiser pour y inclure des objectifs visant à combler écarts de représentation importants — une nouvelle mesure a été ajoutée au Plan d'action sur l'EDI.
- Favoriser la transparence en matière de dotation en affichant les possibilités d'emploi —publier les possibilités d'emploi sur le site intranet est pratique courante de l'Agence.

L'experte-conseil a conclu que l'ACFC dispose de l'engagement nécessaire de la part de la haute direction et d'une bonne assise pour continuer à mettre en place des initiatives d'EE afin d'atteindre ses objectifs d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Les résultats de l'ESE ont été communiqués largement à travers l'Agence. Le rapport a été présenté à la haute direction et au groupe consultatif. De plus, un résumé détaillé du rapport a été présenté à l'effectif sous forme d'annexe au Plan d'action sur l'EDI, dans le cadre de la mise à jour de mars 2023.

## 2.3 Recrutement ciblé

Comme l'ACFC est assujettie à la LEFP, elle emploie des pratiques de recrutement non partisans et axées sur le mérite visant à faire en sorte que la main-d'œuvre soit représentative de la diversité, de la dualité linguistique et de l'éventail varié d'expériences et de compétences que l'on trouve au sein de la population canadienne.

En 2022-2023, l'ACFC a embauché 48 employés, dont 42 ont déclaré leur appartenance à un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE :

- 31 femmes
- 22 minorités visibles
- 7 personnes en situation de handicap
- S<sup>2</sup> Autochtones

De plus, l'Agence a promu 12 personnes au cours de l'exercice, dont 10 qui ont déclaré appartenir à un ou plusieurs groupes désignés.

Des efforts soutenus et délibérés pour accroître la diversité de notre effectif ont donné des résultats positifs. À la fin de 2022-2023, la représentation des femmes, des minorités visibles et des personnes en situation de handicap a dépassé leur DPA.

En 2022-2023, l'ACFC a continué à renforcer son utilisation de stratégies de recrutement axées sur l'EDI dans le cadre des processus de dotation. 23 mesures de dotation visant intentionnellement les membres des groupes en quête d'équité ont été achevées. De plus, nous avons commencé à tenir un registre d'embauches spécifiques liées à l'EE pour suivre nos efforts au chapitre du recrutement ciblé. Parmi les stratégies utilisées, nous avons ciblé les groupes désignés aux fins de l'EE comme stratégie de gestion du volume de candidatures dans le cadre de certains processus. De plus, certains programmes ont été utilisés ou promus au sein de l'Agence comme options de dotation, par exemple la Porte virtuelle des talents en situation de handicap, le répertoire Analystes de politiques et de données — Carrières pour les personnes en situation de handicap et le Parcours de carrière pour Autochtones.

Un plan d'action a été élaboré pour veiller à ce que l'ACFC soit préparée en vue de l'entrée en vigueur des dernières modifications à la LEFP, qui visent à renforcer la diversité et l'inclusion et à éliminer ou à atténuer les préjugés et les obstacles auxquels sont confrontés les membres des groupes en quête d'équité. Par exemple, les mises à jour nécessaires aux politiques de gestion des personnes ont été déterminées et 100% des gestionnaires d'embauche ont suivi le cours Pratiques de recrutement inclusives pour un effectif diversifié, et des informations supplémentaires ont été transmises à tous les délégués dans le cadre de la formation obligatoire sur le nouvel Instrument de subdélégation des pouvoirs en matière de RH.

Les gestionnaires d'embauche continuent à travailler en partenariat avec les RH pour tirer parti des programmes offerts, viser la diversité dans les comités de sélection et expérimenter de nouvelles stratégies. Par exemple, un examen numérique anonyme administré par un tiers indépendant a été utilisé dans le cadre d'un processus externe.

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

## 2.4 Milieu de travail accessible et moderne

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

Le lieu de travail a fait l'objet de rénovations majeures en 2021 et en 2022. En janvier 2023, l'Agence a graduellement rouvert ses portes, dévoilant un espace dynamique et accueillant. Le bureau modernisé offre au personnel de l'ACFC un milieu de travail sécuritaire, accessible et inclusif, entièrement équipé avec du mobilier ergonomique, dans un concept ouvert procurant une lumière naturelle. La conception accessible respecte les Normes en matière d'environnement bâti de l'Association canadienne de normalisation et comprend des toilettes universelles, des coins-cuisine avec des comptoirs abaissés et des éviers utilisables depuis un fauteuil roulant, des ouvre-portes automatiques, des postes de travail ajustables et des bureaux réglables en hauteur, des couloirs assez larges pour permettre à une personne en fauteuil roulant de se déplacer librement, un système de codes de couleurs pour aider les personnes ayant une basse vision à trouver leur chemin ainsi que des panneaux en braille à travers le bâtiment. Une plus grande variété et un plus grand nombre d'espaces de travail sont offerts en adéquation avec les tâches à réaliser, comme des espaces de travail à utilisation temporaire, des salles de concentration, des cabines téléphoniques, des zones de collaboration ouvertes, ainsi que de petites et grandes salles de réunion. Le nouveau lieu de travail est également muni des dernières technologies (par ex., l'authentification à facteurs multiples aux portes d'accès, un système de réservation en ligne et de nouveaux tableaux interactifs) à l'appui de notre modèle de travail hybride.

### 2.4.2 Modèle de travail hybride

Dans le cadre de sa Stratégie de retour au travail ainsi que de l'ouverture de son bureau modernisé, l'ACFC est allée de l'avant avec la mise en œuvre de son modèle de travail hybride. Prenant appui sur la Politique sur les modalités de travail flexibles et le télétravail lancée en septembre 2021, ce modèle offre de la souplesse, favorise le bien-être de l'effectif, habilite les gestionnaires et les employés, et soutient la diversité.

Le modèle de travail hybride de l'ACFC reconnaît que de nombreuses activités peuvent facilement être accomplies en télétravail, mais aussi que certaines activités peuvent être réalisées plus efficacement en personne. L'approche des 4 C – connecter, collaborer, créer et célébrer – guide les équipes dans la détermination de l'équilibre approprié entre le télétravail et la présence au bureau. De nouveaux outils, comme des chartes d'équipe, ont été élaborés pour aider les gestionnaires et les employés à avoir des discussions et à établir leurs plans.

### 2.4.3 Modalités de travail flexibles

De plus, l'ACFC reconnaît que des modalités de travail flexibles peuvent contribuer à attirer et à retenir une main-d'œuvre diversifiée, et comportent des avantages comme l'amélioration de la motivation et de la productivité, la réduction du stress, et un meilleur soutien à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. La Politique sur les modalités de travail flexibles et le télétravail de l'ACFC rassemble les renseignements sur les diverses options proposées, y compris les heures de travail flexibles, le télétravail, les semaines de travail comprimées, les congés avec étalement du revenu, le congé de transition préalable à la retraite et les horaires de travail à temps partiel.

### 2.4.4 Mesures d'adaptation en milieu de travail

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

Lorsqu'ils ont été lancés, la Politique sur les mesures d'adaptation et la foire aux questions connexes ont fait l'objet d'une vaste promotion sur le site intranet et ont été publiées sur la page intranet de l'EDI. De plus, l'équipe des RH a présenté la politique à toutes les directions générales durant leurs réunions de tout le personnel. Nous informons les personnes qui postulent à un processus annoncé que l'ACFC veillera à prendre les mesures d'adaptation dont elles pourraient avoir besoin. Toutes les annonces de l'Agence comprennent un énoncé à cet effet, et l'offre de mesures d'adaptation est réitérée tout au long du processus, y compris durant toutes les phases d'évaluation et dans la lettre d'offre, qui invite la personne à communiquer ses besoins en matière d'adaptation à son nouveau responsable. De plus, les listes de vérification pour les

gestionnaires d'embauche et les nouveaux fonctionnaires indiquent la nécessité de tenir compte des besoins en matière d'adaptation. Des évaluations ergonomiques individuelles sont offertes à tout le personnel et sont effectuées au besoin.

La rétroaction formulée dans le cadre des récentes consultations relatives au Plan d'accessibilité de l'ACFC et l'ESE suggérait d'accroître la sensibilisation dans ce domaine. Pour renforcer les efforts des parties internes, un guide pratique pour les RH a été rédigé, et un document d'information destiné aux gestionnaires est également en cours d'élaboration. De plus, des professionnels en RH désignés ont suivi de la formation connexe. La politique a également fait l'objet d'annonces au cours de l'année afin de la promouvoir davantage à l'échelle de l'organisation. Son efficacité sera surveillée au moyen des résultats obtenus aux questions liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) 2022-2023.

### 2.4.5 Plan d'accessibilité

En décembre 2022, l'ACFC a publié son [Plan d'accessibilité](#) triennal à la suite de consultations internes et externes. Le plan décrit en détail la situation actuelle en matière d'accessibilité à l'Agence en lien avec les six domaines prioritaires applicables visés par la Loi canadienne sur l'accessibilité. De plus, il décrit les mesures que nous prendrons pour éliminer les obstacles cernés, empêcher la création de nouveaux obstacles et promouvoir l'EDI dans notre effectif et nos activités essentielles. En réponse au seul obstacle cerné dans le domaine de l'emploi, l'ACFC a affiché un énoncé sur la page Web « Possibilités d'emploi à l'ACFC » pour indiquer aux personnes posant leur candidature qu'elles seront redirigées vers le site Web « Emplois GC », où les membres du public peuvent chercher les emplois offerts par l'Agence et poser leur candidature.

## 2.5 Célébration de la diversité

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

En 2022-2023, l'Agence a présenté 17 événements de base liés à la diversité et à l'inclusion, ainsi que trois autres en rotation issus de son calendrier commémoratif. De plus, deux événements liés aux langues officielles et quatre autres liés à la santé mentale et au mieux-être sont soulignés chaque année, permettant à l'Agence de commémorer un total de 26 événements chaque année.

Outre la publication d'annonces informatives sur son site intranet, l'ACFC a organisé des activités d'apprentissage organisationnelles trimestriellement à l'appui des priorités définies en matière d'EDI. Ces événements qui ont porté sur des sujets variés ont permis au personnel de se livrer à un dialogue constructif dans un environnement sécuritaire et accueillant. La participation aux activités d'EDI témoigne de l'intérêt sincère et de l'engagement des membres du personnel.

L'ACFC a organisé les activités et événements suivants :

- Mois du patrimoine juif – Dans le cadre du club de lecture sur l'EDI de l'ACFC, Dre Rebecca Clifford a été invitée à parler de son livre intitulé *Survivors: Children's Lives After the Holocaust, story of children who survived the chaos and trauma of the Holocaust*.
- Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada de 2022 – La campagne a mis l'accent sur l'EDI avec le thème « Les différences nous rendent plus forts ». Un conférencier invité a discuté de l'inégalité systémique et de la discrimination chez les collectivités à faible revenu et racialisées durant l'événement de lancement, et le champion de l'EDI a prononcé un discours lors de la cérémonie de clôture.
- Journée internationale des personnes handicapées – L'autrice canadienne Amanda Leduc a lu des extraits de son livre intitulé *Disfigured On fairy tales, Disability, and Making Space*. Cette lecture a été suivie d'une discussion stimulante sur le handicap et l'accessibilité.
- Journée nationale de commémoration de l'attentat à la mosquée de Québec et d'action contre l'islamophobie – Une conférencière du Forum des conférenciers fédéraux sur la diversité et l'inclusion a parlé de son expérience en tant que femme musulmane au Canada et a animé une séance interactive de questions et réponses.

## 2.6 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 : favoriser une culture respectueuse, renforcer les capacités avec des outils et des ressources, et évaluer les mesures et en rendre compte.

Les mesures suivantes ont été prises en 2022-2023 dans le cadre de la mise en œuvre du plan :

- Les objectifs organisationnels dans les ententes de rendement de 2022-2023 comprennent des engagements visant à créer un milieu de travail sain et respectueux à un niveau proportionnel de responsabilité. Ces objectifs demeureront en vigueur en 2023-2024.
- L'ACFC a mis en place des pratiques de gestion du temps à l'échelle de l'Agence pour favoriser la santé mentale, dont :
  - Quatre périodes de concentration du vendredi ont été programmées en mai 2022 pour aider le personnel à se réserver du temps productif sans interruption.
  - Au vu du succès de cette initiative, des périodes de concentration hebdomadaires pour tout le personnel sont depuis prévues tous les mercredis après-midis depuis janvier 2023 afin d'encourager le temps de travail ininterrompu.
  - Des pauses corps et esprit ont été instaurées et consistent en de courtes pauses avant chaque réunion pour aider l'effectif à se recentrer ou à s'étirer.
- La Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail a été mise à jour en janvier 2023 en collaboration avec le Comité de santé et sécurité au travail (CSST). Une formation obligatoire par étapes continue à être offerte, et 98 % des cadres et gestionnaires et 100 % des employés ont achevé leurs cours désignés.
- Depuis le lancement du programme en 2021, un total de 7 séances de L'esprit au travail et de 4 séances de Premiers soins en santé mentale ont été offertes. Un total de 153 personnes a assisté à l'une de ces formations ou aux deux, y compris 92 % de l'équipe de gestion de l'ACFC.
- Les services du Programme d'aide aux employés continuent à être régulièrement promus sur l'intranet, et une séance d'information à ce sujet a été tenue en mai 2022.
- Les services d'Ombuds indépendant et du système informel de gestion des conflits sont également offerts afin de soutenir le personnel de tous les niveaux. Deux séances d'information sur ces services ont été tenues en octobre 2022 – l'une à l'intention des employés et l'autre pour les gestionnaires.
- Avec le soutien d'une tierce partie qualifiée, l'élaboration du Programme de prévention des risques de l'ACFC est en cours et s'appuie sur les résultats de l'identification des dangers et de l'évaluation des risques, et du sondage Protégeons la santé mentale au travail mené au printemps 2022, qui comprenait une analyse plus approfondie des risques psychologiques et des 13 facteurs psychosociaux.
- Ça va pas aujourd'hui, une initiative de l'Association canadienne pour la santé mentale, a régulièrement été mise en vedette dans le cadre de conseils mieux-être hebdomadaires publiés sur l'intranet et des modules particuliers mis en évidence tout au long de l'année.
- Les campagnes de LifeSpeak ont été promues sur une base trimestrielle. De plus, la Semaine de la santé mentale, la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales, la Journée mondiale de la santé mentale, la Journée Bell Cause pour la cause et la Journée mondiale de la prévention du suicide ont été soulignées.

## 2.7 Maintien d'une culture de dualité linguistique inclusive

En tant qu'employeur, l'ACFC s'engage à s'acquitter de ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles* (LLO) et à conserver une solide capacité de fournir des services dans les deux langues officielles. Le premier plan d'action triennal en la matière a été introduit en juin 2022 et mis à jour en mars 2023. Nous avons célébré des événements comme les Rendez-vous de la francophonie et la Journée internationale de la francophonie, et des membres du personnel se sont joints à la championne des langues officielles, la commissaire de l'ACFC, pour enregistrer une vidéo soulignant la Journée des langues officielles. De plus, l'ACFC a continué à offrir des possibilités de formation pour acquérir ou maintenir des compétences en langue seconde, y compris son programme de formation linguistique à temps partiel de groupe, auquel tout le personnel intéressé peut participer. Au cours de la prochaine année, nous continuerons à miser sur nos succès pour maintenir une solide culture organisationnelle qui respecte les exigences de la LLO et conçoit la dualité linguistique comme une composante fondamentale de notre milieu de travail inclusif et respectueux.

### 3. Renseignements quantitatifs

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

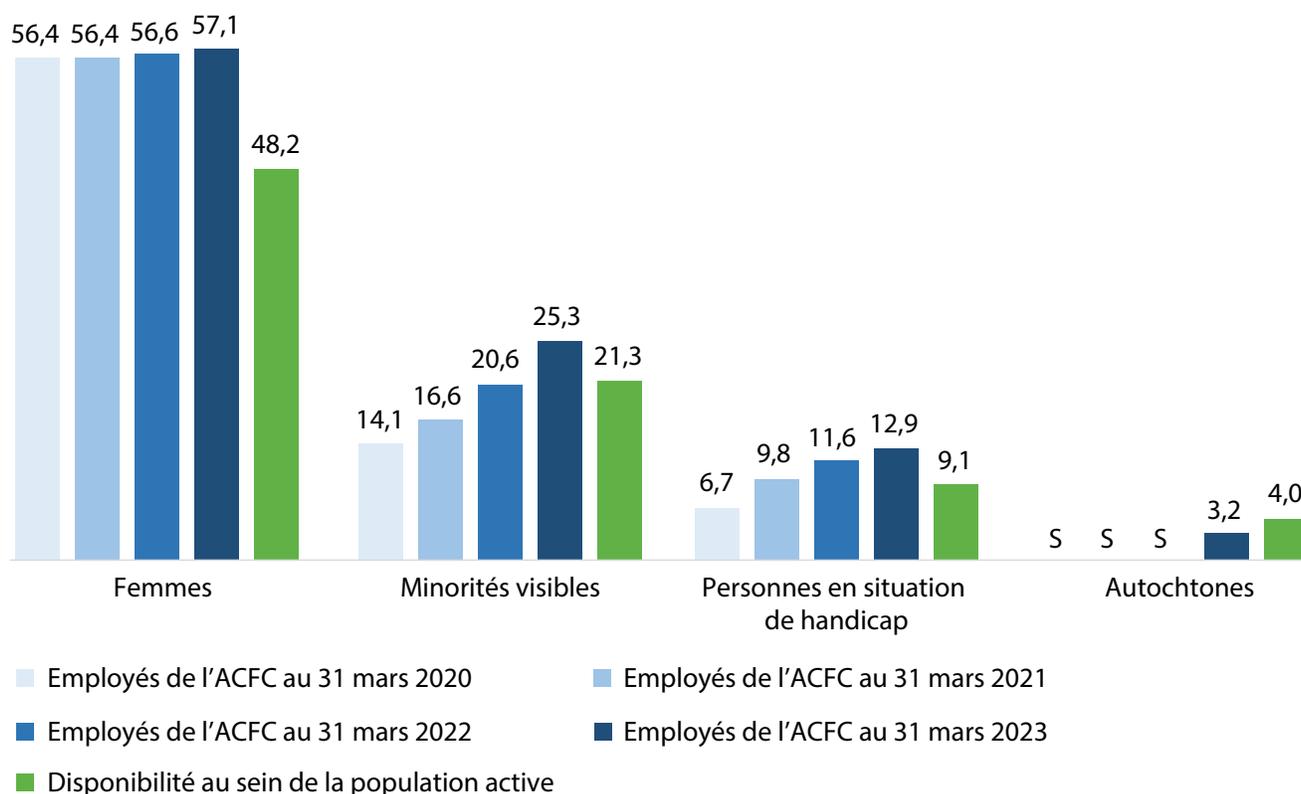
En 2022-2023, l'effectif de l'ACFC a pris encore plus d'expansion, passant de 189 à 217 employés, ce qui représente une hausse de 15 %. Comme l'Agence est une petite organisation, il suffit d'un mouvement de personnel minime pour faire fluctuer la représentation. Nous continuons à envoyer par courriel à chaque nouveau membre du personnel le questionnaire de déclaration volontaire pour l'EE, en leur donnant des renseignements contextuels sur l'importance de le remplir. Encore une fois, 100 % des personnes appelées à remplir ce questionnaire l'ont fait.

Pour déterminer si les quatre groupes désignés 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 217 employés nommés pour une période indéterminée et pour une durée déterminée de plus de trois mois au 31 mars 2023 qui ont déclaré appartenir à au moins un des quatre groupes désignés.

#### 3.1 Points saillants

Pour l'exercice 2022-2023, la représentation des quatre groupes désignés à l'ACFC est la suivante :

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



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

- La représentation des femmes est de 57,1 %, dépassant leur DPA qui se chiffre à 48,2 %.
- La représentation des minorités visibles est de 25,3 %, dépassant leur DPA qui se chiffre à 21,3 %.
- La représentation des personnes en situation de handicap est de 12,9 %, dépassant leur DPA qui se chiffre à 9,1 %.
- La représentation des Autochtones est de 3,2 %, maintenant légèrement inférieure à leur DPA qui se chiffre à 4 %.

## 3.2 Femmes

Au cours de l'exercice, les femmes étaient bien représentées et comptaient pour 57,1 % de notre effectif, dépassant de 8,9 points de pourcentage leur DPA (48,2 %). Les femmes étaient représentées au sein de tous les groupes professionnels. Leur taux d'atteinte de la DPA est de 226,4 % pour la catégorie des cadres supérieurs, de 112,8 % pour les cadres intermédiaires et autres cadres, et de 106,7 % 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.

## 3.3 Autochtones

Le nombre d'employés de l'ACFC qui se sont identifiés comme Autochtones est de 3,2 %, un taux qui reste légèrement inférieur à leur DPA qui se chiffre à 4 %. L'ACFC a un écart de deux personnes pour atteindre une pleine représentation. Bien que cet écart ne soit plus considéré comme important, la représentation des membres de ce groupe fera l'objet d'une attention soutenue. Les Autochtones étaient représentés dans les catégories professionnelles des cadres supérieurs, des professionnels ainsi que du personnel administratif et de bureau principal. Ils étaient sous-représentés dans deux des sept catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), soit les cadres intermédiaires et autres cadres ainsi que le personnel semi-professionnel et technique.

## 3.4 Personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap étaient bien représentées et représentaient 12,9 % de la main-d'œuvre, dépassant de 3,8 points de pourcentage leur DPA, qui se chiffre à 9,1 %. Elles étaient représentées dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception du personnel intermédiaire de la vente et des services. Les personnes en situation de handicap représentaient 12,4 % des professionnels, la plus grande catégorie professionnelle en importance à l'Agence.

## 3.5 Minorités visibles

La représentation globale des minorités visibles a augmenté régulièrement au cours des quatre derniers exercices, passant de 14,1 % en 2019-2020 à 16,6 % en 2020-2021, à 20,6 % en 2021-2022 et à 25,3 % en 2022-2023. Les minorités visibles sont représentées dans toutes les catégories professionnelles.

## 3.6 Embauches

Parmi les 48 nouveaux employés embauchés en 2022-2023, 64,5 % étaient des femmes, 45,8 %, des membres de minorités visibles, et 14,6 %, des personnes en situation de handicap. Les résultats pour les Autochtones ont été supprimés pour protéger la confidentialité des membres de ce groupe. Nos efforts de recrutement déployés de manière soutenue pour accroître la représentation des minorités visibles au cours des quatre derniers exercices ont donné des résultats positifs. Nous pouvons constater que le pourcentage de personnes recrutées faisant partie de ce groupe désigné se chiffrait à 18,4 % en 2019-2020 et que ce taux a augmenté graduellement et considérablement, pour atteindre 25 % en 2020-2021, 40,5 % en 2021-2022 et 45,8 % en 2022-2023.

## 3.7 Promotions

Au total, 12 employés ont été promus en 2022-2023. Parmi eux, 83 % appartenaient à au moins un groupe désigné. Les femmes représentent 75 % des employés qui ont été promus, un pourcentage légèrement supérieur à celui obtenu durant l'exercice précédent (53,9 %). Les données pour les minorités visibles ont été supprimées pour des raisons de confidentialité. Il n'y a pas eu de promotions d'Autochtones et de personnes en situation de handicap.

## 3.8 Cessations d'emploi

En 2022-2023, il y a eu 18 départs, dont 66,7 % de femmes. Les données ont été supprimées pour les minorités visibles et les personnes en situation de handicap, et il n'y a eu aucun départ d'Autochtones.

## 4. Stratégies futures

Grâce au lancement du Plan d'action sur l'EDI en 2022, l'Agence a désormais une feuille de route concrète qui lui permet de suivre ses progrès et de mesurer ses résultats, tout en veillant à poursuivre ses efforts de consultation des membres des groupes désignés et des groupes en quête d'équité. Même si nous avons continué à accomplir des progrès tangibles au cours des derniers exercices, nous sommes conscients qu'il nous reste encore du travail à réaliser pour veiller à ce que l'ensemble des quatre groupes désignés aient un taux de représentation égal ou supérieur à leur DPA et poursuivre la création d'un milieu de travail accueillant, sécuritaire et inclusif pour tout l'effectif de l'ACFC.

Les initiatives courantes viseront notamment à :

- continuer à optimiser l'utilisation de stratégies d'EDI dans le cadre des processus de dotation, en ayant recours à des pratiques de recrutement inclusives;
- favoriser un environnement sûr et positif, où des conversations sur le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et l'inclusion peuvent avoir lieu, et où les possibilités et les enjeux sont abordés régulièrement à tous les niveaux de la structure de gouvernance;
- promouvoir des événements du calendrier commémoratif de l'EDI pour sensibiliser le personnel et organiser des événements d'apprentissage sur une base trimestrielle à l'échelle de l'Agence pour appuyer les priorités en matière d'EDI, donnant au personnel des occasions de participer à un dialogue constructif dans un environnement sécuritaire et accueillant;
- conserver la représentation du championnat de l'EDI au niveau des cadres supérieurs compte tenu de l'importance accordée à l'EDI.

En plus de nos initiatives courantes, nous mettrons l'accent sur les priorités suivantes en 2023-2024 :

- **Élaborer un programme sur mesure pour les ambassadeurs et ambassadrices de l'EDI de l'ACFC et le mettre en œuvre** afin de soutenir et de consulter les membres des groupes désignés et en quête d'équité.
- Continuer à mettre en œuvre le Plan d'action sur l'EDI en **se concentrant sur les nouvelles mesures alimentées par l'ESE**.
- Collaborer avec la Commission canadienne des droits de la personne qui effectue actuellement une **vérification de l'équité en matière d'emploi**.
- Utiliser les **résultats de l'Agence au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023** pour mesurer les progrès et poursuivre le dialogue continu avec le personnel à propos de l'équité et de l'inclusion, de la lutte contre le racisme et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- **Établir 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 sommes résolus à mettre en œuvre les mesures pour combler les écarts de représentation cernés et à les évaluer, ainsi qu'à favoriser un environnement de travail sécuritaire et accueillant pour tout le personnel.

# Annexe 1

Les tableaux suivants sont fondés sur les données de l'ACFC au 31 mars 2023.

**Tableau 1 – Représentation des groupes désignés à l'ACFC**

Représentation au 31 mars 2023	Représentation à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femmes	124	57,1	104,6	48,2	19	119,5
Autochtones	7	3,2	8,7	4,0	-2	80,6
Personnes en situation de handicap	28	12,9	19,7	9,1	8	141,8
Minorités visibles	55	25,3	46,2	21,3	9	119,0

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

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ACFC	217	124	57,1	7	3,2	28	12,9	55	25,3
DPA	s.o.	104,6	48,2	8,7	4,0	19,7	9,1	46,2	21,3

*L'ACFC n'a pas de bureaux régionaux.*

**Tableau 3 – Représentation des groupes désignés à l'ACFC par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)**

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	217	124	57,1	7	3,2	28	12,9	55	25,3
Cadres supérieurs	16	10	62,5	*	*	*	*	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	27	12	44,4	0	0,0	*	*	6	22,2
Professionnels	121	71	58,7	*	*	15	12,4	29	24,0
Personnel de bureau	8	7	87,5	0	0,0	*	*	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	27	18	66,7	*	*	*	*	9	33,3
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	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 est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.*

Tableau 4 – Représentation des femmes par CPÉME

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Représentation des femmes à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	217	124	57,1	105	48,2	19	118,6
Cadres supérieurs	16	10	62,5	4	27,6	6	226,4
Cadres intermédiaires et autres cadres	27	12	44,4	11	39,4	1	112,8
Professionnels	121	71	58,7	67	55,0	4	106,7
Personnel de bureau	8	7	87,5	5	68,7	2	127,4
Personnel administratif et de bureau principal	27	18	66,7	22	82,4	-4	80,9
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	6	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 est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.*

Tableau 5 – Représentation des Autochtones par CPÉME

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Représentation des Autochtones à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	217	7	3,2	9	4,0	-2	80,6
Cadres supérieurs	16	*	*	1	3,2	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	27	0	0,0	1	2,7	-1	0,0
Professionnels	121	*	*	3	2,4	*	*
Personnel de bureau	8	0	0,0	0	4,2	0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	27	*	*	1	3,5	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	12	0	0,0	1	4,2	-1	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 est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.*

**Tableau 6 – Représentation des personnes en situation de handicap par CPÉME**

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Représentation des personnes en situation de handicap à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	217	28	12,9	20	9,1	8	141,8
Cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres	43	*	*	2	5,0	*	*
Professionnels	121	15	12,4	11	8,9	4	139,3
Personnel de bureau	8	*	*	1	9,3	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	27	*	*	3	10,0	*	*
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	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 est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.*

**Tableau 7 – Représentation des minorités visibles par CPÉME**

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Représentation des minorités visibles à l'ACFC		Disponibilité au sein de la population active (DPA)		Taux d'atteinte de la DPA	
		N°	%	N°	%	N°	%
Toutes les professions	217	55	25,3	46	21,3	9	119,0
Cadres supérieurs	16	*	*	2	11,5	*	*
Cadres intermédiaires et autres cadres	27	6	22,2	5	17,6	1	126,3
Professionnels	121	29	24,0	28	23,2	1	103,3
Personnel de bureau	8	*	*	2	21,9	*	*
Personnel administratif et de bureau principal	27	9	33,3	4	16,4	5	203,3
Personnel semi-professionnel et technique	12	*	*	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 est de cinq ou moins. De plus, afin d'éviter l'identification de représentants d'un groupe par recoupement, d'autres points de données peuvent être supprimés.*

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

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$									
52 400 \$ – 65 400 \$	16	12	75,0	0	0,0	*	*	*	*
63 800 \$ – 80 100 \$	33	21	63,6	0	0,0	7	21,2	11	33,3
75 300 \$ – 96 900 \$	46	24	52,2	*	*	*	*	14	30,4
94 800 \$ – 120 300 \$	80	46	57,5	*	*	9	11,3	15	18,8
112 200 \$ – 142 800 \$	26	11	42,3	0	0,0	*	*	*	*
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>114</b>	<b>56,7</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>27</b>	<b>13,4</b>	<b>52</b>	<b>25,9</b>

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

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

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
127,800 \$ – 159,500 \$	10	7	70,0	*	*	*	*	*	*
148,300 \$ – 184,900 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
171,100 \$ – 213,800 \$	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Groupes GCQ et OCQ	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>62,5</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>

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

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

Représentation au 31 mars 2023	Nombre total d'employés	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Hires	48	31	64,6	*	*	7	14,6	22	45,8
Promotions	12	9	75,0	0	0,0	0	0,0	*	*
Terminations	18	12	66,7	0	0,0	*	*	*	*

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