

Montréal, le 7 décembre 2023



Objet : Demande d'accès à l'information



Relativement à votre demande d'accès reçue le 5 décembre 2023, dont nous accusons réception, nous reproduisons ci-après les éléments visés par votre demande :

« Pour nous aider à mieux comprendre la situation des Noir.e.s du Québec dans les organismes publics, nous vous prions de remplir toutes les cases pour lesquelles vous disposez des données correspondantes, en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. »

« 4. Disposez-vous de données sur le nombre de personnes s'identifiant comme minorités visibles qui travaillent au sein de l'organisme? »

5. Disposez-vous de données sur le nombre de personnes s'identifiant comme Noires qui travaillent au sein de l'organisme? »

6. Disposez-vous de données sur le nombre de personnes s'identifiant comme Autochtones qui travaillent au sein de l'organisme? »

« Pour respecter les critères de notre étude, nous devons passer par le service d'accès aux documents et non par le service d'accès à l'information. Si le service d'accès aux documents ne peut remplir le formulaire, nous souhaitons recevoir les documents qui affichent les chiffres les plus récents relatifs aux nombres respectifs de minorités visibles, de Noir.e.s et d'Autochtones au sein de votre organisme et au sein de son département des ressources humaines, et leurs répartitions respectives aux postes de cadres, de professionnel.le.s et d'employé.e.s "autres". »

L'article 1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1) prévoit que cette loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions. L'article 9 de cette même loi prévoit que le droit d'accès est à l'égard des documents d'un organisme public.

Nous vous informons que le Tribunal ne détient aucun document comprenant les renseignements tels que visés à votre demande, selon le formulaire transmis. Le Tribunal comptabilise des données relatives aux membres des minorités visibles et ethniques (MVE), ce qui inclut les membres issus des communautés noires. Les données disponibles ne nous permettent pas d'isoler les membres des communautés noires, ni de présenter l'information sous la forme du tableau transmis. Nos données sur les membres des minorités visibles et ethniques, les anglophones et autochtones sont publiés annuellement dans nos rapports annuels consultables sur notre site Internet à l'endroit suivant : [Rapports annuels - Tribunal administratif des marchés financiers \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/rapports-annuels-tribunal-administratif-des-marches-financiers).

En réponse à votre demande, nous vous référons à certaines données qui sont publiées dans notre plus récent Rapport annuel, soit celui de l'année [2022-2023](#), aux pages 45, 46 et 47, dont nous reproduisons les extraits ci-après et dont les pages sont jointes en annexe :

4.1 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2023

Nombre de personnes³⁹ occupant un poste régulier

18

Nombre total des personnes embauchées⁴⁰, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

Régulier ⁴¹	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
2	0	0	0

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

Conformément au *Programme d'accès à l'égalité en emploi des minorités visibles et ethniques 2018-2023* mis en place par le Secrétariat du Conseil du trésor, l'objectif est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 25% des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique québécoise.

En 2022-2023, sur les deux embauches, aucune personne n'a déclaré être membre d'une minorité visible et ethnique.

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées ⁴² 2022-2023	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	2	0	0	0	0	0	0%
Occasionnel	0	0	0	0	0	0	0%
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0%
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0%

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi⁴³

Statut d'emploi	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Régulier	0%	100%	0%
Occasionnel	0%	0%	33,3%
Étudiant	0%	0%	0%
Stagiaire	0%	0%	0%

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)
Anglophones	0	0%	0	0%	0	0%
Autochtones	0	0%	0	0%	0	0%
Personnes handicapées	1	5,6%	1	5,6%	1	6,2%

42. Les titulaires d'un emploi supérieur sont comptabilisés.

43. Les titulaires d'un emploi supérieur sont comptabilisés.

L'objectif est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 2% des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires qui sont des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique. Le Tribunal, encore cette année, atteint cet objectif.

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)
MVE Montréal/Laval	6	40 %	7	43,75 %	8	50 %

Le siège du Tribunal étant situé à Montréal, il doit comporter un taux de représentativité de 41% de ses effectifs appartenant à ces groupes cibles. En date du 31 mars 2023, le Tribunal, avec une représentativité de 40%, est légèrement en dessous de la cible fixée.

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	0%

La cible de représentativité établie par le Secrétariat du Conseil du trésor pour l'ensemble du personnel d'encadrement est à 6%. Le Tribunal ne comptant que deux gestionnaires, il ne peut rencontrer la cible.

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons de l'existence d'un recours à la Commission d'accès à l'information pour faire réviser une décision rendue suite à une demande d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à cet effet.

De plus, nous vous offrons notre assistance pour vous aider à comprendre la présente décision. Vous pouvez vous adresser à la soussignée par courriel à l'adresse cathy.jalbert@tmf.gouv.qc.ca.

Veuillez agréer, [REDACTED] l'expression de nos sentiments les meilleurs.

M^e Cathy Jalbert

Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels
Tribunal administratif des marchés financiers

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) Pouvoir

L'article 147 de la loi stipule qu'une personne directement intéressée peut porter la décision finale de la Commission d'accès à l'information en appel devant un juge de la Cour du Québec sur toute question de droit ou de compétence.

L'appel d'une décision interlocutoire ne peut être interjeté qu'avec la permission d'un juge de la Cour du Québec s'il s'agit d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) Délais

L'article 149 prévoit que l'avis d'appel d'une décision finale doit être déposé au greffe de la Cour du Québec, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la décision de la Commission par les parties.

c) Procédure

Selon l'article 151 de la loi, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les dix jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2023

Nombre de personnes³⁹ occupant un poste régulier

18

Nombre total des personnes embauchées⁴⁰, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

Régulier ⁴¹	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
2	0	0	0

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

Conformément au *Programme d'accès à l'égalité en emploi des minorités visibles et ethniques 2018-2023* mis en place par le Secrétariat du Conseil du trésor, l'objectif est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 25% des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique québécoise.

En 2022-2023, sur les deux embauches, aucune personne n'a déclaré être membre d'une minorité visible et ethnique.

39. Les titulaires d'un emploi supérieur sont comptabilisés.

40. Les embauches dans la fonction publique ne comprennent pas les mouvements de type mutation. Ainsi, deux autres embauches ont été faites par mutation.

41. Les titulaires d'un emploi supérieur sont comptabilisés.

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées ⁴² 2022-2023	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	2	0	0	0	0	0	0%
Occasionnel	0	0	0	0	0	0	0%
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0%
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0%

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi⁴³

Statut d'emploi	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Régulier	0%	100%	0%
Occasionnel	0%	0%	33,3%
Étudiant	0%	0%	0%
Stagiaire	0%	0%	0%

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)
Anglophones	0	0%	0	0%	0	0%
Autochtones	0	0%	0	0%	0	0%
Personnes handicapées	1	5,6%	1	5,6%	1	6,2%

42. Les titulaires d'un emploi supérieur sont comptabilisés.

43. Les titulaires d'un emploi supérieur sont comptabilisés.

L'objectif est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 2% des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires qui sont des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique. Le Tribunal, encore cette année, atteint cet objectif.

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)
MVE Montréal/Laval	6	40%	7	43,75%	8	50%

Le siège du Tribunal étant situé à Montréal, il doit comporter un taux de représentativité de 41% de ses effectifs appartenant à ces groupes cibles. En date du 31 mars 2023, le Tribunal, avec une représentativité de 40%, est légèrement en dessous de la cible fixée.

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	0%

La cible de représentativité établie par le Secrétariat du Conseil du trésor pour l'ensemble du personnel d'encadrement est à 6%. Le Tribunal ne comptant que deux gestionnaires, il ne peut rencontrer la cible.