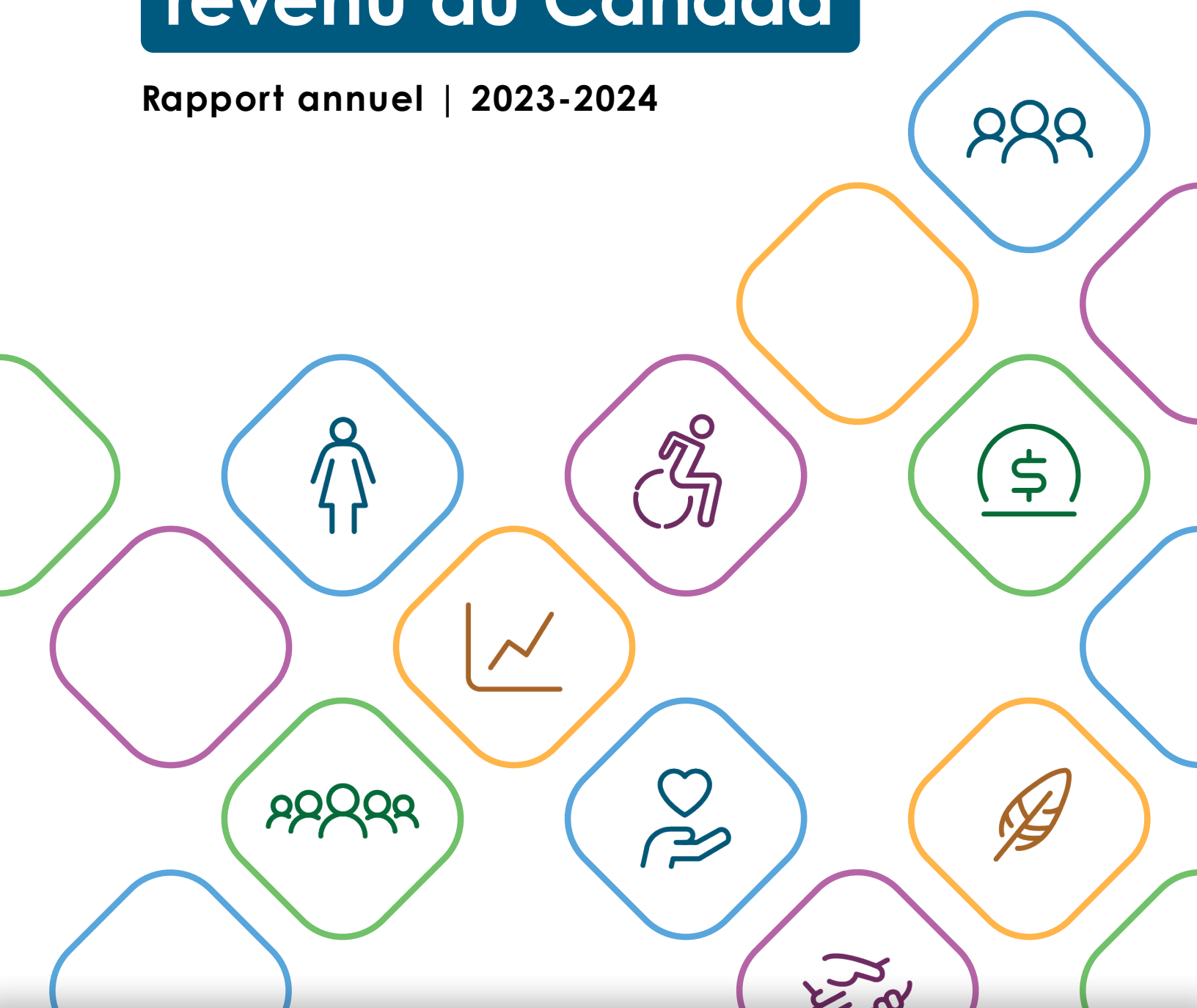


Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion à l'Agence du revenu du Canada

Rapport annuel | 2023-2024



Agence du revenu
du Canada

Canada Revenue
Agency

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le ministre du Revenu national, 2025

ISSN 2817-6316
Rv1-44F-PDF

Table des matières

Message du commissaire et du commissaire délégué.	01
Introduction	03
Ce que les données nous révèlent, en date du 31 mars 2024	04
L'effectif global de l'ARC	05
Autochtones	10
Personnes en situation de handicap	12
Minorités visibles	15
Femmes	18
Ce qui a été fait	20
Renforcer la diversité dans le recrutement	20
Soutenir le développement d'une carrière équitable	22
Soutenir un environnement inclusif pour tous les employés	23
Accroître notre capacité en matière de collecte et de mesure des données	25
Ce sur quoi nous travaillons	26
Annexes	27
Annexe A : Statistiques sur l'équité en matière d'emploi de l'ARC . .	27
Annexe B : Notes techniques.	43
Annexe C : Définitions	44

Message du commissaire et du commissaire délégué

Nous avons le plaisir de présenter au Parlement du Canada le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour l'année 2023-2024. Le présent rapport s'inscrit dans l'engagement continu de l'ARC à promouvoir la pleine participation, l'égalité des chances et l'équité en matière d'emploi pour tous les employés, y compris les membres des groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes.

Au fil des ans, l'ARC a activement donné la priorité à la création d'un environnement de travail équitable, inclusif, respectueux, diversifié sur le plan culturel et exempt de discrimination et de harcèlement. Les initiatives et les programmes de l'ARC soutenant l'équité, la diversité et l'inclusion, tels que ceux présentés dans le Plan d'accessibilité de l'ARC 2023-2025 et la nouvelle Stratégie autochtone de l'ARC 2024-2027, sont guidés par les priorités du gouvernement du Canada, y compris celles énoncées dans les [orientations à suivre concernant l'Appel à l'action](#) du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.

L'ARC adopte une approche axée sur les gens à ses activités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en soutenant les employés à tous les niveaux et en favorisant une culture organisationnelle positive et inclusive. Nous continuons de mettre l'accent sur la mise en œuvre de programmes et d'initiatives visant à créer et favoriser un milieu de travail véritablement inclusif :

- Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'accessibilité 2023-2025, l'ARC continue d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles. Son Rapport sur l'accessibilité de 2023 décrit les efforts que nous avons déployés pour renforcer notre culture d'accessibilité, y compris les mesures que nous mettons en œuvre pour faire de l'ARC une institution sans obstacles d'ici 2040.
- Le Plan d'action du portefeuille autochtone de 2021 à 2024 de l'ARC, axé sur l'avancement de la réconciliation et le renouvellement des relations avec les Autochtones, évoluera vers la Stratégie autochtone 2024 à 2027 de l'ARC. Cette nouvelle Stratégie autochtone contribuera à la mise en œuvre de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* et renforcera nos mesures en faveur de la réconciliation.
- L'ARC a mis en place avec succès une formation obligatoire sur les préjugés inconscients à l'intention de tous les employés, dans le but de les aider à développer une mentalité inclusive.
- L'ARC a augmenté les ressources disponibles dans le cadre de l'initiative Mobilisation contre le racisme et les préjugés qui appuie la mobilisation de tous les employés de l'Agence afin d'accroître leur sensibilisation et leur compréhension de la lutte contre le racisme, la discrimination et des préjugés.

Les progrès réalisés par l'ARC au cours de la dernière année sont significatifs, et notre travail se poursuit pour atteindre une plus grande diversité au sein de la communauté des cadres et favoriser un milieu de travail inclusif et une culture d'appartenance.

Au cours de la prochaine année, l'ARC mettra en œuvre un cadre de mesure de rendement afin de suivre les progrès réalisés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, conformément aux recommandations du Bureau du vérificateur général du Canada dans son rapport, intitulé [L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé](#).

Nous tenons à souligner les rôles essentiels du Comité national de l'équité en matière d'emploi et de la diversité de l'ARC, des syndicats et des réseaux d'employés dans l'amélioration de l'expérience en milieu de travail des employés des groupes méritant l'équité et dans l'accroissement de la sensibilisation à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion parmi tous les employés.

Nous vous invitons à lire le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de cette année pour en apprendre davantage sur les initiatives, les activités et les mesures qui illustrent les progrès de l'ARC en équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.

Bob Hamilton
Commissaire
Agence du revenu du Canada

Jean-François Fortin
Commissaire délégué
Agence du revenu du Canada

Introduction

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (ÉMEDI) 2023-2024 de l'Agence du revenu du Canada (ARC) fournit une mise à jour sur les progrès réalisés en vue d'atteindre nos objectifs en soutien aux exigences législatives énoncées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Bien que les activités décrites dans le présent rapport annuel soient guidées par le Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2021-2025 de l'ARC et par nos exigences législatives, l'ARC s'efforce également de prendre des mesures proactives visant à créer un environnement de travail positif et respectueux où tous les employés peuvent s'épanouir.

Au cours du dernier exercice, l'ARC a continué de faire des progrès constants à l'égard de ses objectifs en matière d'équité, diversité et inclusion (ÉDI), tout en cultivant une culture d'inclusion et un sentiment d'appartenance. L'ARC a :

- Augmenté la diversité grâce à des efforts stratégiques de recrutement, d'intégration et de maintien en poste qui continueront d'appuyer l'ARC dans l'atteinte de la représentation du taux de la disponibilité sur le marché du travail (DMT).
- Fournit des outils et des ressources pour permettre à nos employés et à nos dirigeants de soutenir des comportements équitables et inclusifs en accord avec l'approche axée sur Les gens d'abord et la Stratégie de gestion des personnes de l'ARC, ainsi que nos valeurs d'intégrité, de professionnalisme, de respect et de collaboration.
- Amorcé l'élaboration d'une directive sur l'ÉDI et d'un cadre de mesure du rendement qui permettront de s'assurer que nous nous concentrons sur l'amélioration continue à chaque étape du cycle de carrière des employés.
- Identifié des opportunités pour créer un changement positif pour les groupes méritant l'équité grâce au soutien de nos réseaux d'employés de l'ARC portant sur l'équité et la diversité et à diverses initiatives qui favorisent une culture d'inclusion et d'appartenance.
- Continué à renforcer notre capacité organisationnelle à recueillir, mesurer et interpréter les données sur l'ÉDI afin de fournir des renseignements plus opportuns, accessibles et utiles pour orienter les décisions en matière d'ÉDI.

Le rapport suivant fournit un aperçu des résultats de l'analyse de l'effectif au 31 mars 2024, y compris un aperçu des progrès réalisés par l'ARC en vue de combler tous les écarts à l'échelle nationale dans la représentation des groupes d'équité en matière d'emploi (ÉME) d'ici 2024. Il décrit également les activités et les initiatives entreprises par l'ARC au cours de l'exercice 2023 à 2024 pour appuyer les engagements énoncés dans notre plan d'action, ce qui contribue à accroître l'ÉMEDI dans l'ensemble de l'organisation.

Ce que les données nous révèlent, en date du 31 mars 2024

Au cours de la dernière année, l'ARC a continué de tirer parti des données pour surveiller et réaliser des progrès constants vers l'atteinte de la pleine représentation des quatre groupes désignés d'ÉME (c.-à-d. les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes) d'ici 2024. Les taux de DMT utilisés pour la période d'analyse de six ans (de 2019 à 2024) sont fondés sur le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité¹. Pour faciliter l'interprétation de ce rapport, veuillez consulter la section Annexe B : Notes techniques.

Voici quelques-unes de nos constatations les plus notables :

- Les groupes des personnes en situation de handicap, des minorités visibles et des femmes demeurent pleinement représentés à l'échelle nationale dans l'effectif de l'ARC et le groupe de direction. Le groupe des Autochtones demeure sous-représenté par rapport à la DMT.
- Au niveau du groupe de direction, les taux de représentation des quatre groupes d'ÉME ont augmenté d'année en année depuis l'analyse de l'effectif de 2019. Bien qu'un écart persiste pour le groupe des Autochtones, la représentation a augmenté pour la deuxième année consécutive, atteignant 2,7%, presque équivalente à la DMT de 2,8%.
- Au niveau de l'effectif, le taux de représentation interne (RI) des Autochtones affiche une tendance positive, passant de 3,2 % à 3,3 % en date du 31 mars 2024, pour la première fois au cours de la période de six ans.
- Au niveau des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME), l'écart a été comblé au niveau des Professionnels pour les Autochtones et les personnes en situation de handicap. Par conséquent, les quatre groupes d'ÉME sont pleinement représentés au niveau des Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02) et des Professionnels (CPÉME03).
- Le taux de participation des employés qui ont rempli le questionnaire d'auto-identification sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'ARC, connu sous le nom de Questionnaire sur le profil de l'effectif, a continué d'augmenter pour la sixième année consécutive, atteignant un taux de participation de 92,3 %. Des taux de participation plus élevés contribuent à accroître la fiabilité accrue des données.

La section suivante brosse un portrait plus approfondi des progrès réalisés au cours de la dernière année en ce qui concerne la représentation des quatre groupes d'ÉME, ainsi que les tendances observées au cours de la période d'analyse. Ces constatations mettent également en évidence les défis que nous continuerons de relever dans les années à venir. Nous sommes également impatients d'actualiser notre analyse de l'effectif avec les données sur la DMT du recensement de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, lorsqu'elles seront disponibles, afin d'orienter nos politiques, nos pratiques et nos mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

1 Les données utilisées étaient les plus récentes disponibles au moment où le rapport a été rédigé.



L'effectif global de l'ARC

Les chiffres entre (parenthèses) représentent le changement de l'effectif et des cadres sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Effectif de l'ARC	Cadres de l'ARC
59 219 (-566)	485 (+18)

L'effectif total de l'ARC a augmenté au cours des dernières années, une tendance qui peut, en partie, être attribuée à l'administration de diverses mesures financières nécessaires pour appuyer la population canadienne après la pandémie. Comme il a été démontré, la taille de l'effectif global de l'ARC a continué de s'adapter aux changements continus dans l'environnement au cours de la dernière année.

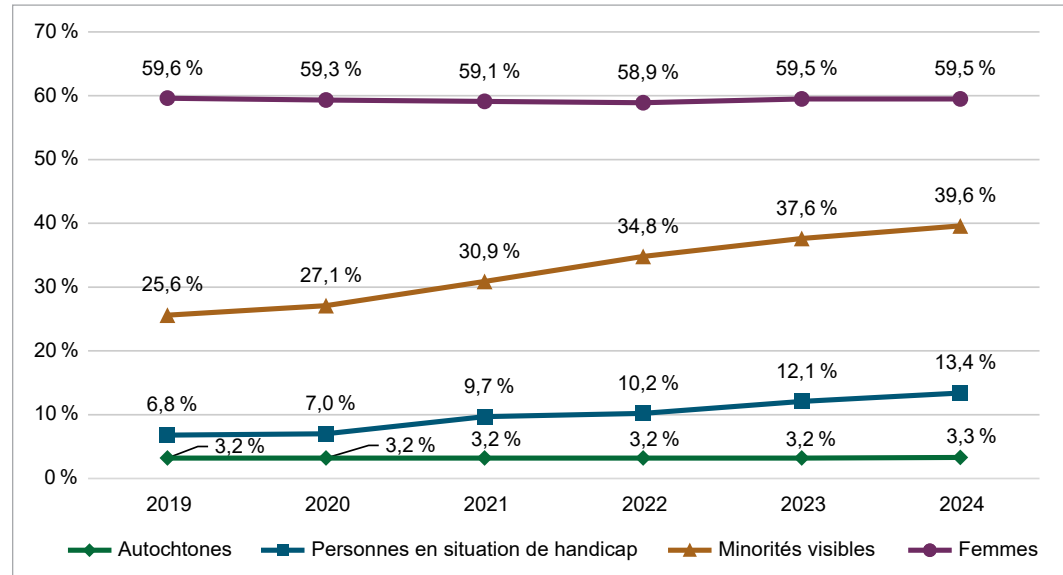
Représentation interne de l'effectif de l'ARC par rapport à la DMT

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Groupes désignés d'équité en matière d'emploi	Représentation interne de l'effectif de l'ARC	DMT	Atteint/Non atteint
Autochtones	3,3 % [+0,1]	3,6 %	Non atteint
Personnes en situation de handicap	13,4 % [+1,3]	9,8 %	Atteint
Minorités visibles	39,6 % [+2,0]	22,5 %	Atteint
Femmes	59,5 % [0,0]	59,4 %	Atteint

Au cours de cette période d'un an, le portrait global de la représentation des groupes d'ÉME était positif, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes demeurant pleinement représentées. Il est encourageant de constater que les taux de représentation interne ont augmenté pour les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles, tandis que le groupe des femmes est demeuré stable et pleinement représenté. Les facteurs possibles contribuant à ces tendances positives sont décrits tout au long du présent rapport et comprennent la mise en œuvre continue de la Stratégie nationale de dotation en équité en matière d'emploi (groupes non-EX), ainsi que d'autres initiatives et programmes soutenant le perfectionnement professionnel équitable pour les employés de tous les niveaux.

Tendances en matière de représentation interne des membres des groupes d'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif de l'ARC, de 2019 à 2024



La représentation des employés qui se sont identifiés comme appartenant à un ou à plusieurs groupes d'ÉME a également augmenté au cours de cette période, pour inclure 81,3 % de l'effectif total de l'Agence au 31 mars 2024. Ce chiffre représente une hausse de 7,0 points de pourcentage par rapport à 74,3 % au 31 mars 2019.

Au cours de la période de six ans de 2019 à 2024, les données sur la représentation de trois des quatre groupes d'ÉME au sein de l'effectif de l'ARC ont connus des tendances positives. Plus particulièrement, le nombre de personnes en situation de handicap et des minorités visibles a augmenté de façon constante chaque année. En comparant les données du 31 mars 2019 à celles du 31 mars 2024, les tendances et les observations pour chacun des groupes d'ÉME sont les suivantes:

- Le groupe des Autochtones est demeuré en grande partie stable, augmentant de 0,1 point de pourcentage, passant de 3,2 % à 3,3 % de l'effectif, et demeure inférieur au taux de DMT de 3,6 %.
- Le groupe des personnes en situation de handicap a presque doublé en représentation, passant de 6,8 % à 13,4 %. Ce groupe a connu une croissance annuelle, demeurant au-dessus du taux de DMT de 9,8 % au cours des trois dernières années².
- Le groupe des minorités visibles a vu sa représentation croître de 14 points de pourcentage, passant de 25,6 % à 39,6 %, demeurant au-dessus du taux de DMT de 22,5 % durant toute la période.
- La représentation du groupe des femmes est demeurée stable à 59,5 %, un taux supérieur à la DMT de 59,4 %.

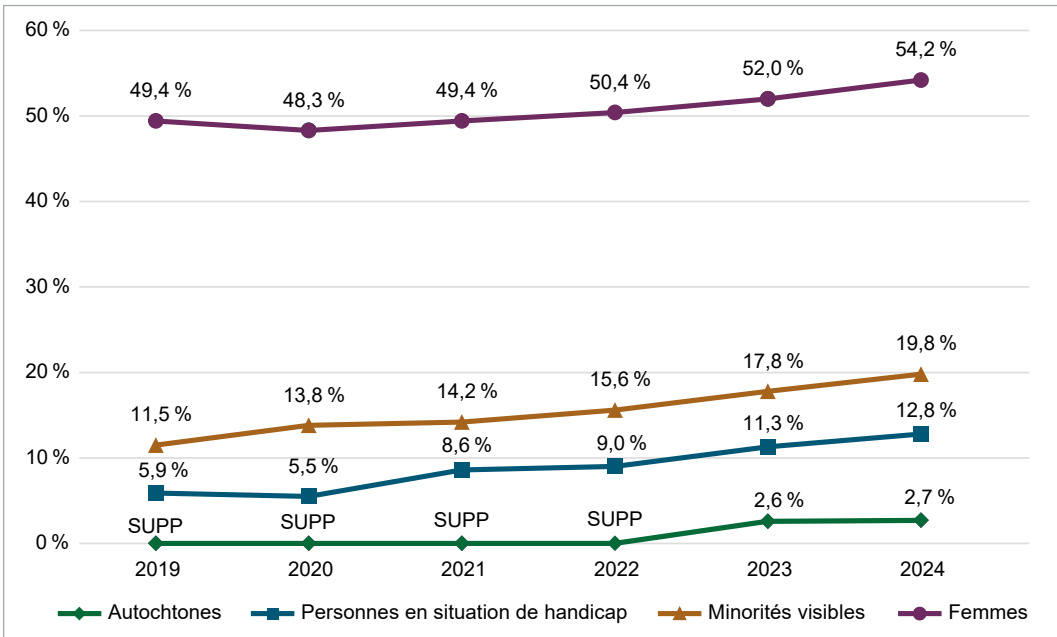
2 L'Agence a mis à jour les descriptions textuelles des sous-groupes de personnes en situation de handicap afin de mieux les harmoniser avec le libellé de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2021. Cette approche, combinée avec des initiatives comme la Stratégie pour le recrutement, l'intégration et le maintien en poste des personnes en situation de handicap à l'Agence du revenu du Canada 2022 à 2025 et le Plan d'accessibilité de l'Agence du revenu du Canada 2023-2025, a contribué à renforcer notre culture d'accessibilité, notamment en ce qui concerne l'auto-identification.

Représentation interne des cadres de l'ARC par rapport à la DMT

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Groupes désignés d'équité en matière d'emploi	Représentation interne des cadres de l'ARC	DMT	Atteint/Non atteint
Autochtones	2,7 % [+0,1]	2,8 %	Non atteint
Personnes en situation de handicap	12,8 % [+1,5]	5,0 %	Atteint
Minorités visibles	19,8 % [+2,0]	16,4 %	Atteint
Femmes	54,2 % [+2,2]	37,1 %	Atteint

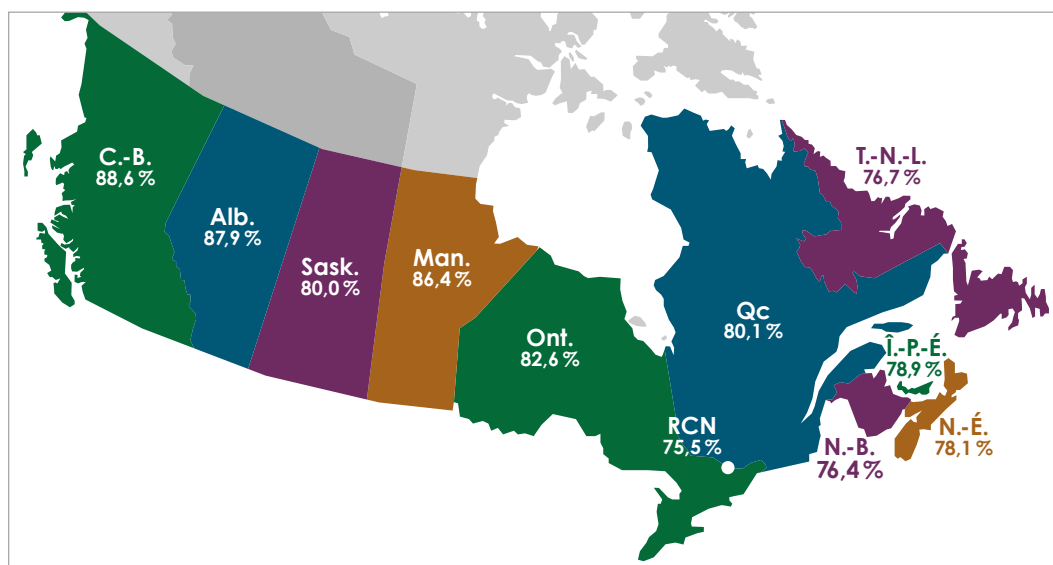
Tendances en matière de représentation interne des membres des groupes d'équité en matière d'emploi parmi les cadres de l'ARC de 2019 à 2024



Au cours de la période de six ans de 2019 à 2024, les taux de représentation ont augmenté pour les quatre groupes d'ÉME au sein du groupe de direction. Il s'agit d'un progrès positif vers l'atteinte de notre objectif de bâtir un leadership diversifié et représentatif à l'ARC. Plus particulièrement, nous sommes fiers d'avoir augmenté la représentation des Autochtones et des minorités visibles, qui ont toujours été sous-représentés dans les postes de direction. Les cadres qui s'auto-identifient comme appartenant à au moins un groupe d'ÉME représentent 70,5 % du groupe EX. Comme il est illustré :

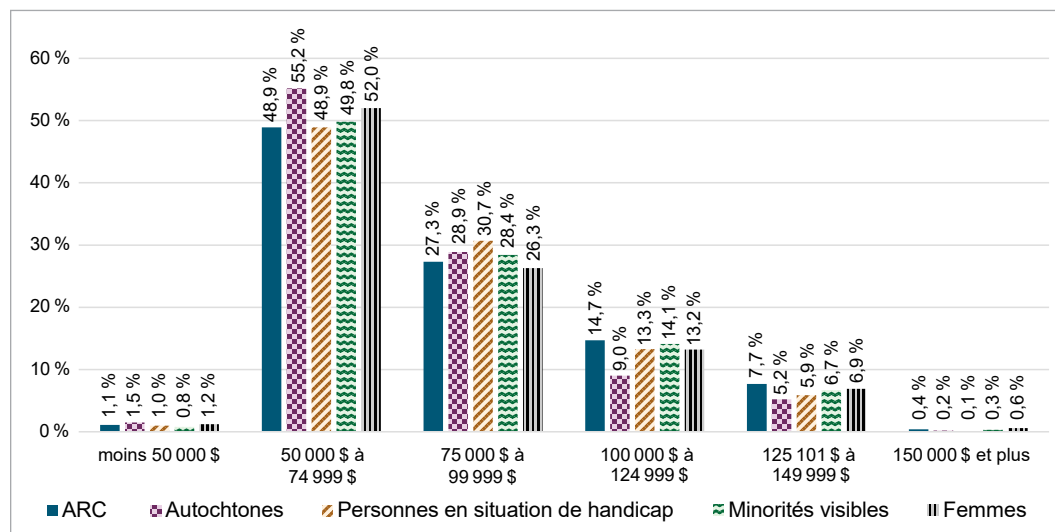
- La représentation des cadres qui s'auto-identifient comme Autochtones a augmenté, passant de 2,6 % à 2,7 % au cours de la dernière année, atteignant presque la DMT de 2,8 %.
- À l'instar de la population de l'effectif, la proportion de cadres qui se sont auto-identifiés comme des personnes en situation de handicap a plus que doublé au cours de la période de six ans, passant de 5,9 % à 12,8 %, demeurant toujours au-dessus de la DMT de 5 %².
- La représentation des membres du groupe des minorités visibles dans les postes de direction a connu la plus grande augmentation de points de pourcentage au cours de la période de six ans, passant d'un taux de représentation interne de 11,5 %, en 2019, à 19,8 % en 2024 (augmentation de +8,3 points de pourcentage). Au cours des deux dernières années, la représentation interne a dépassé le taux de DMT de 16,4 %.
- La représentation des femmes a constamment dépassé la DMT de 37,1 %, formant 54,2 % du groupe de direction en mars 2024. La représentation de ce groupe a augmenté de 4,8 points de pourcentage entre 2019 et 2024.

Groupes d'équité en matière d'emploi à l'ARC, par province



La carte ci-dessus indique la représentation des employés qui s'auto-identifient comme appartenant à un ou à plusieurs groupes d'ÉME, d'après l'analyse de l'effectif de 2024. La Colombie-Britannique a la plus forte proportion de population de groupes de l'ÉME (88,6 %), tandis que la Région de la capitale nationale (RCN) a la population la plus faible, avec 75,5 %. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la représentation des groupes d'ÉME dans chaque province, veuillez consulter les tableaux 1.1 à 1.5 de l'annexe A1.

Répartition des salaires par groupe d'équité en matière d'emploi



Comparativement à l'effectif total de l'ARC, la proportion de chacun des quatre groupes d'ÉME est plus élevée dans l'échelle salariale de moins de 100 000 \$, les employés Autochtones ayant la représentation la plus élevée. Les personnes en situation de handicap ont une représentation plus élevée que les autres groupes dans l'échelle salariale de 75 000 \$ à 99 999 \$. En revanche, la proportion de chacun des quatre groupes d'ÉME est plus faible dans l'échelle salariale comprise entre 100 000 \$ et 149 000 \$. Dans la tranche salariale de 150 000 \$ et plus, la proportion de femmes est plus élevée par rapport à l'effectif total de l'ARC, tandis que les groupes des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des minorités visibles sont en dessous de cette moyenne. D'autres facteurs qui influencent le salaire, tels que la classification et le niveau d'emploi, l'âge et les années de service, nécessitent une analyse supplémentaire afin d'expliquer ces observations. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la répartition des salaires des groupes d'ÉME, veuillez consulter les tableaux 3.1 à 3.4 à l'annexe A3.

Pourcentage des groupes d'équité en matière d'emploi dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Au cours de l'exercice 2023-2024, l'ARC a embauché 4 244 nouveaux employés externes, soit une diminution de 45,4 % par rapport à l'année précédente.

Au cours de cette période d'un an, la proportion des groupes d'ÉME parmi les nouvelles embauches a également diminué, à l'exception du groupe des Autochtones. Les taux d'embauche de nouveaux employés Autochtones ont augmenté chaque année depuis 2020, ce qui est encourageant; cependant, le taux d'embauche reste inférieur aux taux de DMT. Il convient de noter que le groupe des minorités visibles est le seul groupe de l'ÉME qui a connu un taux de nouvelles embauches supérieur au taux de DMT depuis 2020.

Les taux de promotion, parmi tous les employés de l'ARC, ont chuté de 19,3 % d'une année à l'autre.

- Les données révèlent que, malgré la diminution globale, la proportion de membres des groupes d'ÉME qui ont été promus a augmenté pour tous les groupes, à l'exception des femmes. Depuis 2019, les taux ont affiché une tendance à augmenter positivement et à dépasser représentation interne pour tous les groupes d'ÉME, à l'exception des Autochtones, dont les taux ont fluctué entre 2,6 % et 3,9 %.
- Les taux de cessation d'emploi parmi tous les employés de l'ARC ont augmenté de 24,7 % d'une année à l'autre.
- Les cessations d'emploi pour les quatre groupes d'ÉME ont également augmenté dans l'ensemble. De plus, entre 2019 et 2024, les taux de cessation d'emploi pour les Autochtones et les femmes ont été supérieurs à la représentation interne, tandis que les taux de cessation d'emploi pour les personnes en situation de handicap et les minorités visibles ont été inférieurs à leurs taux de RI respectifs.

Afin d'expliquer les tendances observées, il est nécessaire de se pencher sur d'autres facteurs influençant les mouvements de main-d'œuvre, tels que les budgets, le type d'emploi (permanent ou temporaire) ou les motivations personnelles. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les taux d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi des groupes visés par l'ÉME, veuillez consulter les tableaux 5.1 à 5.3 à l'annexe A5.



Autochtones

Les chiffres entre (parenthèses) représentent le changement dans le nombre d'employés et de cadres autochtones au cours d'une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Population active autochtone	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
1 960 (+75)	3,3 %	3,6 %	Non atteint

Population de cadres autochtones	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
13 (+1)	2,7 %	2,8 %	Non atteint

Entre le 31 mars 2023 et le 31 mars 2024, le taux de représentation des employés qui se sont auto-identifiés comme Autochtones a augmenté dans l'effectif que dans le groupe de la direction de l'ARC.

Bien que les Autochtones demeurent sous-représentés dans l'effectif, le taux de représentation interne a augmenté de façon positive en 2024, passant de 3,2 % à 3,3 % pour la première fois au cours de la période des six dernières années analysées. La représentation des Autochtones au sein du groupe de direction a augmenté pour la deuxième année consécutive, atteignant 2,7 %, presque équivalente à la DMT de 2,8 %.

Représentation des Autochtones, par catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi (CPÉME)

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

CPÉME	Effectif de l'Agence	Autochtones	DMT	Atteint/Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	6,8 %	3,0 % [+0,1]	2,7 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	28,3 %	1,5 % [+0,1]	1,5 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,7 %	8,3 % [+0,8]	4,5 %	Atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	48,8 %	3,6 % [+0,2]	4,0 %	Non atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	13,0 %	5,1 % [+0,1]	5,9 %	Non atteint
Effectif total	100,0 %	3,3 % [+0,1]	3,6 %	Non atteint

Au niveau des CPÉME, les taux de représentation interne ont augmenté pour tous les groupes, comblant l'écart de 2023 pour le groupe Professionnels (CPÉME03) et maintenant la pleine représentation pour les Cadres intermédiaires (CPÉME-02) et les Surveillants (CPÉME-03).

Bien que la sous-représentation demeure pour les groupes Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME-07) et du Personnel de bureau (CPÉME-10), les taux de représentation interne ont augmenté chaque année au niveau du groupe Personnel de bureau et ont fluctué entre 3,4 % et 3,7 %. En comparaison, le taux de représentation interne pour le groupe Personnel administratif et de bureau principal reste en dessous du taux de la DMT de 4%, avec une fluctuation similaire

Représentation des Autochtones qui se sont auto-identifiés comme suit :

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

En situation de handicap	Femmes
28,0 % [+3,2]	68,4 % [-0,8]

Parmi les 3,3 % de l'effectif qui se sont auto-identifié comme Autochtones, ceux qui ont auto-identifiés être en situation de handicap ont augmenté de 3,2 points de pourcentage d'une année à l'autre, tandis que le nombre de femmes autochtones a baissé de 0,8 point de pourcentage.

Représentation des Autochtones par sous-groupe

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Sous-groupe	Pourcentage des Autochtones	Pourcentage de tous les employés de l'ARC
Métis	50,8 % [-0,9]	1,7 %
Indien de l'Amérique du Nord/Premières Nations	41,8 % [-1,8]	1,4 %
Inuit	1,0 % [-0,2]	0,0 %
Aucune divulgation du sous-groupe	6,3 % [+2,8]	0,2 %

Parmi les 3,3% des employés qui se sont auto-identifiés comme Autochtones, une légère diminution a été observée dans la proportion de chaque sous-groupe, à l'exception de ceux qui ont choisi de ne pas divulguer leur sous-groupe.

En résumé, malgré ces signes positifs et les augmentations annuelles des taux de nouvelles embauches Autochtones, nous n'avons pas réussi à combler l'écart à l'échelle nationale pour ce groupe et au sein des deux niveaux de CPÉME.

L'ARC demeure résolue à faire progresser les initiatives visant à créer des conditions optimales afin de maintenir les progrès réalisés dans le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des Autochtones tout au long de leur parcours d'emploi à l'ARC. Au cours de la dernière année, nous avons entrepris une approche collaborative pour élaborer la Stratégie autochtone de l'ARC 2024-2027, qui a identifié l'embauche, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des employés autochtones l'une de ses six priorités stratégiques. Grâce à cette stratégie, l'ARC continuera d'examiner les possibilités au profit des Autochtones et de renforcer la capacité organisationnelle de servir les clients autochtones.



Personnes en situation de handicap

Les chiffres entre (parenthèses) représentent le changement dans le nombre d'employés et de cadres en situation de handicap sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Population active de personnes en situation de handicap	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
7 955 (+747)	13,4 %	9,8 %	Atteint

Personnes en situation de handicap dans la population des cadres	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
62 (+9)	12,8 %	5,0 %	Atteint

Entre mars 2019 et mars 2024, le groupe des personnes en situation de handicap a connu le taux de croissance proportionnel le plus élevé parmi tous les groupes de l'ÉME au niveau de l'effectif, avec une représentation qui a presque doublé, passant de 6,8 % en 2019 à 13,4 % en 2024. Ce groupe est pleinement représenté depuis les trois dernières années, dépassant la DMT de 9,8 %².

De la même manière, au sein du groupe de direction, le groupe des personnes en situation de handicap est pleinement représenté depuis 2019 représentant désormais 12,8 % de la population de direction.

Représentation des personnes en situation de handicap par catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi (CPÉME)

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

CPÉME	Effectif de l'ARC	Personnes en situation de handicap	DMT	Atteint/ Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	6,8 %	13,0 % [+2,1]	5,0 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	28,3 %	9,4 % [+1,1]	8,9 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,7 %	26,4 % [+1,0]	27,5 %	Non atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	48,8 %	14,8 % [+1,8]	10,0 %	Atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	13,0 %	14,5 % [+0,9]	9,3 %	Atteint
Effectif total	100,0 %	13,4 % [+1,3]	9,8 %	Atteint

Au niveau des CPÉME, tous les groupes sont pleinement représentés, à l'exception du groupe des Surveillants (CPÉME-05), où la représentation interne continue d'augmenter chaque année. L'écart au niveau du groupe des professionnels (CPÉME03), qui était présent depuis 2019, a été comblé.

Représentation des personnes en situation de handicap qui se sont également auto-identifiées comme suit :

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Autochtones	Minorités visibles	Femmes
6,9 % [+0,4]	19,3 % [+0,8]	65,0 % [+0,1]

Les données intersectionnelles pour les personnes en situation de handicap démontrent de légères augmentations (chacune inférieure à 1 %) pour chaque groupe. Par exemple, le nombre de personnes qui s'auto-identifient comme personnes en situation de handicap et comme Autochtones a augmenté de 0,4 point de pourcentage.

Représentation des personnes en situation de handicap, par sous-groupe

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Sous-groupe	Pourcentage des personnes en situation de handicap	Pourcentage de tous les employés de l'ARC
Santé mentale	42,3 % [+1,1]	5,7 %
Maladie chronique	24,3 % [+1,1]	3,3 %
Autre incapacité	18,0 % [0,0]	2,4 %
Troubles d'apprentissage	14,0 % [+0,8]	1,9 %
Mobilité	11,3 % [-0,1]	1,5 %
Surdité ou d�f�ci�nce auditive	7,8 % [-0,4]	1,1 %
Troubles de coordination ou de dextérité	4,5 % [-0,3]	0,6 %
Aucune divulgation du sous-groupe	5,8 % [+1,0]	0,8 %
Personne aveugle ou ayant une d�f�ci�nce visuelle	4,0 % [-0,4]	0,5 %
Troubles d'élocution et du langage	1,1 % [-0,2]	0,2 %

Parmi les 13,4 % de la population de l'effectif qui se déclarent volontairement comme ayant une d f ci nce, des tendances similaires sont observées d'une année à l'autre dans la répartition des sous-groupes. Les personnes vivant avec des troubles de santé

mentale et des maladies chroniques constituent les deux plus grands sous-groupes, représentant respectivement 42,3 % et 24,3 % des personnes en situation de handicap.

À l'ARC, nous sommes encouragés par l'impact positif que nos initiatives et nos plans ont eue sur notre effectif, soutenant ainsi la mise en œuvre de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et qui intègrent l'accessibilité tout au long du parcours d'emploi. Depuis 2019, les taux d'embauche des personnes en situation de handicap ont augmenté de façon constante, avec une légère baisse en 2024, semblable à celle observée dans d'autres groupes. De plus, les taux de promotion ont augmenté chaque année et les taux de cessation d'emploi sont demeurés inférieurs à la RI au cours des quatre dernières années, ce qui constitue des indicateurs positifs.



Minorités visibles

Les chiffres entre (parenthèses) représentent le changement dans l'effectif des minorités visibles et dans les populations de cadres sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Population de l'effectif des minorités visibles	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
23 480 (+ 1 020)	39,6 %	22,5 %	Atteint

Population de cadres des minorités visibles	Représentation interne (en %)	DMT	Atteint/Non atteint
96 (+13)	19,8 %	16,4 %	Atteint

Nous sommes heureux d'avoir atteint l'objectif de l'ARC consistant à combler tous les écarts pour le groupe des minorités visibles à compter du 31 mars 2024, notamment l'écart des Surveillants (CPÉME-05) en 2021-2022 et les écarts au niveau de la direction en 2022-2023.

Comme pour tous les groupes de l'ÉME, la représentation interne et les taux de DMT pour le groupe des minorités visibles sont plus faibles au niveau de la direction qu'au niveau de l'effectif. Nous prévoyons, néanmoins, que l'approche de l'ARC visant à favoriser l'égalité d'accès aux possibilités de carrière pour les groupes méritant l'équité, au moyen d'approches ciblées, comme les programmes de perfectionnement en **leadership**, contribuera aux résultats en matière d'emploi pour ces groupes. Combinés à la maturation de la population des membres des minorités visibles³ et à une tendance à la hausse des taux de disponibilité sur le marché du travail pour ce groupe, ces facteurs joueront un rôle dans la réduction des différences existantes dans les niveaux de représentation entre les niveaux de direction et de l'effectif dans les années à venir.

Bien que nous soyons encouragés par l'augmentation de la représentation des membres des minorités visibles, y compris ceux qui font partie du réseau des dirigeants, nous continuerons de surveiller ces tendances et de mettre en œuvre des mesures pour appuyer l'équité et la diversité à tous les niveaux au sein de l'organisation.

3 Voir les tableaux 4.1 et 4.2. Le groupe des minorités visibles a actuellement la proportion la plus élevée de groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans le groupe d'âge de moins de 40 ans et l'âge moyen le plus bas.

Représentation des minorités visibles selon les CPÉME

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

CPÉME	Effectif de l'ARC	Minorités visibles	DMT*	Atteint/Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	6,8 %	30,1 % [+3,4]	17,6 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	28,3 %	49,0 % [+3,1]	32,0 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,7 %	23,5 % [+0,5]	21,5 %	Atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	48,8 %	38,7 % [+1,4]	20,5 %	Atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	13,0 %	31,1 % [+0,9]	15,3 %	Atteint
Effectif total	100,0 %	39,6 % [+2,8]	22,5 %	Atteint

Le groupe des minorités visibles demeure pleinement représenté au niveau de l'effectif et de la direction, ainsi qu'à tous les niveaux des CPÉME. Au cours de la période d'analyse de six ans, la représentation interne du groupe des minorités visibles a augmenté chaque année. Au 31 mars 2024, ce groupe représentait 39,6 % de l'effectif (76 % au-dessus de la DMT de 22,5 %) et 19,8 % du groupe de direction (21 % supérieur à la DMT de 16,4 %).

Représentation des minorités visibles qui se sont déclarées volontairement comme suit :

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

En situation de handicap	Femmes
6,5 % [+0,5]	56,1 % [+0,3]

Les données intersectionnelles sur les minorités visibles indiquent que 56,1 % sont des femmes (une augmentation de 0,3), tandis que 6,5 % ont indiqué qu'elles avaient un handicap.

Représentation des minorités visibles par sous-groupe

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Sous-groupe	Pourcentage de minorités visibles	Pourcentage de tous les employés de l'ARC
Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est	29,5 % [- 0,3]	11,7 %
Noirs	21,6 % [- 0,3]	8,6 %
Chinois	17,4 % [-0,2]	6,9 %
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs	8,0 % [+0,3]	3,2 %
Philippines	6,7 % [+0,1]	2,7 %
Asiatiques du Sud-Est	3,2 % [-0,2]	1,3 %
Aucune divulgation du sous-groupe	3,9 % [+0,6]	1,6 %
Personne d'origine mixte	3,0 % [0,0]	1,2 %
Latino-Américains non blancs	2,8 % [+0,1]	1,1 %
Coréens	1,9 % [0,0]	0,7 %
Autre groupe de minorités visibles	1,7 % [+0,2]	0,7 %
Japonais	0,3 % [0,0]	0,1 %
Autre personne autochtone	Supprimé	Supprimé

Parmi les 39,6 % d'employés s'étant auto-identifiés comme faisant partie d'une minorité visible, les employés Asiatiques du Sud, Indiens de l'Est et Noirs représentaient toujours la plus grande proportion du groupe, respectivement, 29,5 % et 21,6 % (11,7 % et 8,6 % de tous les employés de l'ARC). Il convient de noter que le pourcentage de ceux qui ont choisi de ne pas divulguer leurs renseignements sur leur sous-groupe a augmenté pour atteindre presque 4 % du groupe des minorités visibles.

Les indicateurs de mouvement (nouvelle embauche, promotion et cessation d'emploi) ont affiché une tendance positive au cours de cette période. Ces indicateurs suggèrent que les mesures et les efforts délibérés et continus mis en place pour identifier et éliminer les obstacles à l'accès équitable à l'emploi, au perfectionnement professionnel et aux possibilités d'avancement pour les groupes méritant l'équité ont contribué au maintien de cette orientation positive. Nous continuerons de surveiller, de mesurer et d'adapter les stratégies et initiatives qui contribuent à bâtir une base de talents diversifiée et à favoriser l'inclusion des membres de tous les groupes racisés.



Femmes

Les chiffres entre (parenthèses) représentent le changement dans l'effectif et les populations de cadres pour les femmes sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Population d'employées	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
35 234 (-354)	59,5 %	59,4 %	Atteint
Population de cadres supérieurs femmes	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
263 (+20)	54,2 %	37,1 %	Atteint

La représentation des femmes au sein de l'ARC est demeurée stable à 59,5 % au cours de l'analyse de l'effectif de 2024, et le groupe est demeuré pleinement représenté au niveau de l'effectif. Après une légère tendance à la baisse de la représentation depuis 2019, l'ARC a été en mesure d'augmenter la représentation des femmes au niveau de l'effectif au cours du dernier exercice, atteignant 59,5 % et comblant l'écart observé entre 2020 et 2022.

Au niveau de la direction, les femmes ont maintenu une représentation complète depuis 2019, augmentant chaque année depuis 2020 pour atteindre un taux de représentation de 54,2 % dans la plus récente analyse de l'effectif.

Représentation des femmes selon les CPÉME

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

CPÉME	Effectif de l'ARC	Femmes	DMT	Atteint/Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	6,8 %	52,7 % [+0,2]	39,4 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	28,3 %	49,3 % [+0,1]	47,1 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,7 %	65,5 % [-0,1]	55,6 %	Atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	48,8 %	63,6 % [+0,4]	65,9 %	Non atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	13,0 %	68,5 % [+0,6]	68,9 %	Non atteint
Effectif total	100,0 %	59,5 % [0,0]	59,4 %	Atteint

Au niveau des CPÉME, les femmes sont pleinement représentées dans trois des cinq groupes. Des écarts demeurent dans les groupes du personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07) ainsi que dans le groupe du personnel de bureau (CPÉME10). Toutefois, les taux de représentation sont à la hausse.

Représentation des femmes qui se sont désignées comme suit :

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2023.

Autochtones	En situation de handicap	Minorités visibles
3,8 % [+0,1]	14,7 % [+1,5]	37,4 % [+2,2]

Les femmes, qui se sont auto-identifiées comme étant membres d'une minorité visible, a augmenté à 37,4 % en 2024 (+2,2), tandis que celles qui se sont auto-identifiées comme des femmes autochtones ont connu le plus petit changement, soit une augmentation de 0,1 % passant à 3,7 % en 2024.

La représentation des femmes au sein des employés nouvellement embauchés au sein de l'ARC a diminué juste en dessous du taux de DMT de 59,4 %. Le nombre de cessations d'emploi de l'ARC pour les femmes a augmenté au cours de l'exercice 2023-2024, passant à 60,8 %, tandis que les promotions ont diminué à 58,6 % (0,9 point de pourcentage).

Ce qui a été fait

L'ARC a mis l'accent sur l'augmentation de la diversité et de l'inclusion à chaque étape du cycle de carrière des employés, de l'attraction au recrutement, en passant par l'embauche, l'intégration, au perfectionnement et au maintien en poste de nos employés. Cette approche appuie les objectifs de l'ARC afin d'être un employeur inclusif, où tous les employés de l'organisation ressentent un sentiment d'appartenance.



Renforcer la diversité dans le recrutement

L'ARC a renforcé les programmes et les mesures de recrutement, ainsi que les pratiques d'intégration, afin d'appuyer les groupes méritant l'équité dans l'accès équitable aux possibilités d'emploi. Ces initiatives incluent:

- Amorcé les activités de sensibilisation auprès des groupes communautaires méritant l'équité, y compris les organismes à but non lucratif, les centres d'amitié, les associations d'immigration et les établissements d'enseignement dans l'ensemble du pays. Certains exemples sont énumérés ci-dessous :
 - Nous avons collaboré avec S.U.C.C.E.S.S en Colombie-Britannique et Saskatchewan Intercultural Association, deux organismes au service des immigrants, afin d'accroître la sensibilisation chez les immigrants à l'égard de la variété des possibilités de carrière à l'ARC.
- Participation à des événements axés sur les carrières, comme Spectrum Works, un salon de l'emploi virtuel pour les personnes sur le spectre de l'autisme, l'événement virtuel du Congrès canadien sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à un salon de l'emploi pour les personnes autochtones, noires et de couleur à Halifax, en Nouvelle-Écosse.
- Participation au kiosque de l'emploi du gouvernement du Canada, en partenariat avec le Conseil fédéral du Québec, à l'événement de la Fierté à Montréal, au Québec.
- La promotion des programmes de recrutement, tels que le Programme d'emploi pour étudiants autochtones et le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant pour les étudiants en situation de handicap, qui ont contribué à accroître la représentation de ces deux groupes d'ÉME, souvent sous-représentés. L'ARC a également soutenu l'intégration des étudiants autochtones par l'intermédiaire du programme Connexion des parcours pour les étudiants autochtones. Il s'agit d'une initiative de l'ARC qui vise à faciliter le perfectionnement professionnel des étudiants autochtones en établissant un partenariat avec un de ses employés autochtones.
- La mise en œuvre des initiatives visant à surmonter les obstacles à l'emploi, comme il a été mentionné précédemment dans le Plan d'accessibilité de l'Agence du revenu du Canada 2023-2025 et la Stratégie de recrutement, d'intégration et de maintien en poste des personnes en situation de handicap à l'Agence du revenu du Canada 2022 à 2025.

L'ARC a observé des indicateurs positifs en ce qui a trait au recrutement d'étudiants s'identifiant comme membres d'un groupe d'ÉME. Pour les étudiants nouvellement embauchés au cours de l'exercice 2023-2024 :

- 5,2 % étaient des Autochtones, représentant une augmentation de 1,1 % par rapport à l'année précédente. De plus, 4,4 % des étudiants intégrés étaient autochtones.
- 4,2 % des étudiants ont indiqué être en situation de handicap, ce qui représente une augmentation de 0,2 % par rapport à l'année précédente, et 7,3 % des étudiants intégrés ont indiqué être en situation de handicap.
- 35,2 % étaient des membres de groupes de minorités visibles, et 46,5 % des étudiants intégrés étaient des membres de minorités visibles, ce qui représente une augmentation de 7,6 % sur 12 mois.
- 46,8 % étaient des femmes, et 44,4 % des étudiants intégrés étaient des femmes, ce qui représente une diminution de 7,5 % sur 12 mois.

Pour identifier les obstacles et accroître l'objectivité et l'équité dans les processus de dotation, nous avons mis en place plusieurs initiatives importantes :

- Lancement d'un projet de recherche visant à examiner l'expérience des candidats tout au long du processus de dotation.
- Déploiement de la formation obligatoire sur les préjugés inconscients, intitulée « Passer des préjugés à l'inclusion », pour tous les employés, atteignant un taux d'achèvement national de 97 % depuis la mise en œuvre en 2023.
- Introduction d'une initiative d'intendant de l'inclusion dans le cadre des programmes internes de gestion des talents et du rendement des cadres, dans le but d'améliorer l'uniformité des évaluations et d'atténuer les préjugés potentiels qui peuvent survenir pendant les exercices d'étalonnage.

Pour soutenir le recrutement et la nomination des membres des groupes d'ÉME, qui ont toujours été sous-représentés dans l'effectif, l'ARC a continué de surveiller et de renforcer les initiatives et les programmes de recrutement existants afin d'assurer des progrès continus en vue d'atteindre notre objectif d'accroître la représentation. Voici quelques exemples de nos efforts :

- Nous avons soutenu les [orientations à suivre concernant l'Appel à l'action](#) du greffier du Conseil privé pour encourager le recrutement et la promotion des Autochtones et des minorités visibles. Plus précisément, nous avons lancé un processus de sélection au niveau exécutif exclusivement destiné aux Autochtones, et nous avons mis en œuvre un programme de promotion sociale pour soutenir de façon proactive la nomination de candidats qualifiés de minorités visibles au sein du groupe exécutif.
- Nous avons mis en œuvre d'un programme de promotion sociale pour permettre la nomination de personnes en situation de handicap en soutien à l'engagement de l'ARC envers l'augmentation du taux d'embauche des personnes en situation de handicap, conformément à la [Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada du gouvernement du Canada](#).
- Nous avons surveillé la Stratégie nationale de dotation axée sur l'équité en matière d'emploi pour les postes non exécutifs, mise en œuvre à titre de mesure spéciale en 2021-2022, afin de s'assurer que le programme atteint les objectifs prévus.



Soutenir le développement d'une carrière équitable

Créer un environnement inclusif qui soutient le recrutement et l'intégration d'un effectif diversifié et talentueux est un pilier important de la Stratégie axée sur les gens de l'ARC. L'ARC veille également à ce que les efforts de recrutement soient appuyés à toutes les étapes du cycle de l'emploi au moyen de possibilités équitables de perfectionnement professionnel. Voici les mesures à prendre pour appuyer ces initiatives :

- Mettre en place un nouveau programme national de perfectionnement en leadership au cours de l'exercice 2023-2024, visant à soutenir les besoins en matière de perfectionnement des aspirants dirigeants plus tôt dans leur carrière et de bâtir un groupe de relève diversifié pour les postes de gestion et de leadership intermédiaires.
- Dépasser, pour la troisième année consécutive, un taux de participation de 70 % des membres des groupes d'ÉME (minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap) au Programme de perfectionnement en leadership de l'ARC, une initiative conçue pour bâtir un réseau de leadership diversifié au sein du volet des cadres intermédiaires.
- Assister les participants aux programmes de perfectionnement en leadership à acquérir les compétences nécessaires pour diriger une culture organisationnelle diversifiée et inclusive en intégrant l'équité, la diversité et l'inclusion dans les programmes.
- Soutenir les [orientations à suivre concernant l'Appel à l'action](#) du greffier du Conseil privé en élargissant notre programme de parrainage, qui jumelle les hauts dirigeants et les employés à potentiel élevé. Depuis sa mise en œuvre en 2021, le programme a accueilli 67 jumelages d'employés qui s'identifient comme membres des groupes des Autochtones et des minorités visibles.
- Encourager les possibilités de mentorat par l'intermédiaire de l'Initiative de mentorat autochtone, qui a eu 26 jumelages au cours du dernier exercice, et de l'initiative MonMentor, qui est bien établie et utilisée par près de 5 000 employés dans l'ensemble de l'organisation.
- Lancer l'élaboration d'un processus visant à accroître les taux de participation des membres des groupes d'ÉME aux programmes de formation linguistique en seconde langue officielle (FLSLO) afin d'aider à éliminer les obstacles repérés à l'avancement professionnel.
- Lancer des outils et des ressources supplémentaires mis à la disposition de tous les employés, y compris les membres des groupes méritant l'équité, pour appuyer l'apprentissage et le maintien en poste pour la seconde langue officielle :
 - Mettre en place le programme du Language Research Development Group, un outil d'apprentissage de la langue autodirigé, et du district L2, une plateforme pour appuyer le maintien de la seconde langue officielle.
- Établir un programme d'encadrement linguistique qui privilégie la participation des employés des groupes d'ÉME.

Nous continuerons d'adapter les initiatives et les programmes pour soutenir des possibilités équitables d'avancement et de perfectionnement professionnels afin de favoriser un effectif engagé, un réseau de leadership diversifié et un groupe de direction prospère.



Soutenir un environnement inclusif pour tous les employés

Favoriser une culture et un environnement de travail accueillants et inclusifs est une priorité de l'ARC qui s'harmonise avec notre approche axée sur « Les gens d'abord ». Il s'agit d'un élément important qui contribue au maintien en poste des membres des groupes méritant l'équité, ainsi que de tous les employés. L'ARC continue de s'assurer que les employés disposent des outils et des ressources dont ils ont besoin pour participer activement aux initiatives relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et interagir avec leurs collègues de façon respectueuse. Voici quelques exemples de nos efforts :

- Lancement de la phase 1 de la plateforme d'apprentissage EDI pour tous les employés appelée Inclusion+, en décembre 2023. La première phase est intitulée « Se connaître » et comprend un guide pour les gestionnaires pour les aider à mettre en œuvre Inclusion+ avec leurs équipes.
- Lancer la série de conférenciers autochtones pour 2023, en collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada, laquelle était ouverte à tous les employés de l'ARC, ce qui a permis d'accroître les compétences culturelles.
- Continuer de promouvoir l'initiative de formation sur l'espace positif, qui comprend un volet ambassadeur, destiné à sensibiliser à la communauté des personnes Deux-esprits, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, transgenres, queer, en questionnement, intersexuées et autres (2ELGBTQI+).
- Élargir les ressources et les outils actuels disponibles dans le cadre de l'initiative de mobilisation contre le racisme et les préjugés, y compris ce qui suit :
 - Conversations courageuses
 - Pratiques exemplaires en matière de réunions virtuelles inclusives
 - Biais de proximité
 - Réconciliation de notre langue
 - Formation sur les microagressions et les interventions qui a offert 64 séances à ce jour
- Créer une vidéo sur la culture de service de l'ARC, un outil interne pour aider les employés à comprendre les comportements liés à la culture de service, qui met l'accent sur l'empathie, l'inclusion et sur une approche axée sur « Les gens d'abord ».
- Mettre en œuvre l'approche du bien-être de l'ARC pour 2023 et au-delà, qui adopte une approche globale à l'égard du bien-être en milieu de travail et qui met l'accent sur la sensibilisation à l'égard de la façon dont un milieu de travail a une incidence sur le bien-être d'un employé, y compris la corrélation des facteurs relatifs à l'équité, à la diversité et à l'inclusion liés au sentiment d'inclusion et de respect valorisé et le fait d'avoir un sentiment d'appartenance.
- Amorcer la planification et l'élaboration d'un centre d'accessibilité afin de centraliser les renseignements, les outils et les ressources pour aider les employés de l'ARC à concevoir et à offrir des programmes et des services accessibles. Le centre vise à accroître la sensibilisation et la compréhension des obstacles à l'accessibilité et la capacité de tous les employés à les éliminer.

- Élaborer une stratégie de communication et de mobilisation sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour appuyer une sensibilisation accrue à l'égard de l'équité, la diversité et l'inclusion et pour encourager tous les employés de l'ARC à contribuer à la création d'une culture d'inclusion.

Nous consultons activement nos cadres et nos employés pour nous aider à mieux comprendre les diverses expériences de notre effectif. Cela comprend la consultation de notre Comité national d'équité en matière d'emploi et de la diversité (CNÉMED), composé de représentants de direction, du réseau et des syndicats de l'ensemble de l'organisation, qui fournissent une rétroaction continue sur les initiatives, les politiques et les programmes liés à l'équité, la diversité et l'inclusion de l'ARC.

Les réseaux d'employés des groupes méritant l'équité contribuent à sensibiliser aux diverses identités et à favoriser un sentiment d'appartenance au moyen d'événements communautaires. Ces réseaux incluent :

- Le Réseau des employés noirs de l'ARC (REN l'ARC) a été officiellement lancé en novembre 2023, et plus de 1 900 employés présents à l'événement. Les membres collaborent actuellement avec les hauts dirigeants de l'ARC pour élaborer un plan d'action pour 2024-2025.
- Le Réseau des employés autochtones (REA) a organisé des événements axés sur la culture pour appuyer les employés autochtones et pour renforcer les compétences culturelles des employés non autochtones. Le REA continue d'être un partenaire inestimable dans l'élaboration du plan d'action renouvelé de l'ARC pour les Autochtones.
- Le Réseau des personnes en situation de handicap (RPH) a fourni une rétroaction continue et a collaboré sur les initiatives découlant du plan d'accessibilité 2023-2025 de l'ARC. Ils ont également organisé des événements pour tous les employés à des dates commémoratives, comme la Journée internationale des personnes handicapées.
- Le Réseau de la fierté dirige l'exécution de l'initiative de sensibilisation à l'espace positif et il a contribué à la mise à jour du Guide à l'intention des employés transgenres et repoussant les frontières du genre de l'ARC.
- Le Réseau des minorités visibles, en collaboration avec d'autres réseaux d'équité et de diversité, a organisé une discussion de groupe à l'échelle de l'ARC pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
- Le Réseau de collaboration des femmes (RCF) a organisé des événements pour la Journée internationale de la femme et la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes.

L'ARC sollicite activement la rétroaction des employés à travers des consultations, des groupes de discussion et des sondages sur divers sujets afin de l'appuyer dans l'exécution d'initiatives et de programmes qui répondent aux besoins de ses employés.



Accroître notre capacité en matière de collecte et de mesure des données

Nous comprenons que les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) doivent être appuyés par des données quantitatives et qualitatives qui sont mesurées et qui font l'objet de rapports pour nous aider à orienter nos initiatives, nos politiques et nos programmes. Au cours de l'année, nous avons continué de renforcer les outils et les renseignements mis à la disposition des dirigeants organisationnels afin de favoriser la responsabilisation, tout en établissant des objectifs mesurables en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui peuvent être surveillés au fil du temps et qui permettent à l'ARC de corriger la situation, au besoin.

L'ARC a mis en œuvre de nouveaux outils de visualisation des données afin de fournir aux dirigeants de l'ARC des renseignements pour évaluer les progrès réalisés à l'échelle de l'organisation, des directions générales et des régions dans l'atteinte des objectifs de représentation des groupes d'ÉME et des engagements en matière d'inclusion. Ces ressources fournissent des résultats à jour à un niveau plus désagregé, démontrant les tendances et les constatations sur les données tirées de l'analyse annuelle de l'effectif et du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. La disponibilité de ces renseignements permet aux dirigeants d'identifier les améliorations apportées, de comprendre les défis, de prendre des décisions éclairées et de prendre des mesures pour combler les écarts.

De plus, l'ARC a poursuivi ses efforts pour bâtir une base de données plus solide afin d'orienter l'élaboration de politiques, d'initiatives et de stratégies favorisant la représentation et l'inclusion des groupes d'ÉME, de leurs sous-groupes et de la communauté 2ELGBTQI+. Parallèlement, nous avons maintenu nos efforts pour nous préparer à la mise en œuvre du questionnaire sur le profil de l'effectif modernisé, une initiative dirigée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Cet outil permettra de recueillir des données plus robustes. Progressivement, ces données exhaustives sur les employés, combinées à d'autres sources de rétroaction des employés, telles que les sondages et les groupes de discussion, contribueront à une meilleure compréhension des diverses communautés qui composent notre effectif, ainsi que des identités multiples et croisées. Ces renseignements seront essentiels pour approfondir notre compréhension des obstacles à l'inclusion complète de tous les groupes méritant l'équité et pour orienter les décisions visant à résoudre ces enjeux.

Ce sur quoi nous travaillons

Les réalisations de l'ARC en 2023-2024 dans le cadre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion témoignent de notre engagement à veiller à ce que nous soyons une organisation diversifiée et équitable qui favorise un sentiment d'appartenance et d'inclusion pour tous les employés, tout en mettant l'accent sur la résolution des problèmes d'emploi des groupes méritant l'équité au moyen d'initiatives et de programmes efficaces. Nous avons également pris des mesures pour nous assurer que notre leadership est bien outillé pour donner l'exemple en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion, et que nous préparons activement l'organisation avec des employés, des gestionnaires et des groupes de relève de direction talentueux et compétents afin de maintenir nos progrès en ce qui concerne la réduction des écarts en matière de représentation.

- Nous reconnaissons que plus de travail est nécessaire pour maintenir la souplesse de notre organisation face à un environnement dynamique, et que nous devons être honnêtes dans la détermination et le traitement des secteurs qui nécessitent des améliorations en ce qui concerne la lutte contre le racisme, la discrimination et les préjugés. Nous continuerons d'élaborer des ressources et des initiatives qui appuient les [orientations à suivre concernant l'Appel à l'action](#) du greffier du Conseil privé. Nous continuerons également de réaliser des progrès à l'égard de nos initiatives et nos plans existants, comme le plan d'équité salariale de l'ARC par l'intermédiaire de son Comité d'équité salariale, et de mettre en œuvre entièrement le questionnaire sur le profil de l'effectif modernisé dirigé par le SCT afin d'améliorer les données que nous recueillons qui sont utilisées pour l'élaboration des politiques et des programmes de l'organisation. L'ARC mettra également en œuvre un cadre de mesure du rendement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion afin de s'assurer que nous mesurons avec exactitude l'incidence de nos efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion tout au long du cycle de carrière des employés.

Ces activités aideront l'ARC à atteindre l'équité à toutes les étapes du parcours d'emploi, tout en appuyant une culture organisationnelle qui favorise un sentiment d'appartenance et d'inclusion.

Annexes

Annexe A : Statistiques sur l'équité en matière d'emploi de l'ARC

A1 Représentation des groupes désignés dans l'effectif total de l'ARC en date du 31 mars 2024

Tableau 1.1 Représentation nationale des groupes désignés par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (DMT)

Groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC*	Représentation des membres des groupes désignés (%)	DMT (%)**
Autochtones	1 960	3,3	3,6
Personnes en situation de handicap	7 955	13,4	9,8
Minorités visibles	23 480	39,6	22,5
Femmes	35 234	59,5	59,4
Nombre total d'employés	59 219	-	-

Tableau 1.2 Nombre d'employés de l'ARC et représentation des Autochtones par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (%)
Alberta	3 969	114	2,9
Colombie-Britannique	6 787	180	2,7
Manitoba	4 419	329	7,4
Nouveau-Brunswick	1 341	45	3,4
Région de la capitale nationale	13 203	319	2,4

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	2 928	135	4,6
Nouvelle-Écosse	1 206	74	6,1
Ontario (moins la RCN)	14 387	468	3,3
Île-du-Prince-Édouard	1 629	28	1,7
Québec (moins la RCN)	8 662	222	2,6
Saskatchewan	685	46	6,7

Tableau 1.3 Nombre d'employés de l'ARC et représentation des personnes en situation de handicap par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre de personnes en situation de handicap	Représentation des personnes en situation de handicap (%)
Alberta	3 969	501	12,6
Colombie-Britannique	6 787	716	10,5
Manitoba	4 419	575	13
Nouveau-Brunswick	1 341	260	19,4
Région de la capitale nationale	13 203	1 507	11,4
Terre-Neuve-et-Labrador	2 928	668	22,8
Nouvelle-Écosse	1 206	260	21,6
Ontario (moins la RCN)	14 387	1 762	12,2
Île-du-Prince-Édouard	1 629	362	22,2
Québec (moins la RCN)	8 662	1 228	14,2
Saskatchewan	685	116	16,9

Tableau 1.4 Nombre d'employés de l'ARC et représentation des minorités visibles par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre de minorités visibles	Représentation des minorités visibles (%)
Alberta	3 969	2 281	57,5
Colombie-Britannique	6 787	4 225	62,3
Manitoba	4 419	2 155	48,8
Nouveau-Brunswick	1 341	167	12,5
Région de la capitale nationale	13 203	4 874	36,9
Terre-Neuve-et-Labrador	2 928	266	9,1
Nouvelle-Écosse	1 206	247	20,5
Ontario (moins la RCN)	14 387	5 867	40,8
Île-du-Prince-Édouard	1 629	137	8,4
Québec (moins la RCN)	8 662	3 022	34,9
Saskatchewan	685	239	34,9

Tableau 1.5 Nombre d'employés de l'ARC et représentation des femmes par lieu de travail

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre de femmes	Représentation des femmes (%)
Alberta	3 969	2 433	61,3
Colombie-Britannique	6 787	4 034	59,4
Manitoba	4 419	2 688	60,8
Nouveau-Brunswick	1 341	851	63,5
Région de la capitale nationale	13 203	7 128	54
Terre-Neuve-et-Labrador	2 928	1 944	66,4

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre de femmes	Représentation des femmes (%)
Nouvelle-Écosse	1 206	712	59
Ontario (moins la RCN)	14 387	8 845	61,5
Île-du-Prince-Édouard	1 629	1 109	68,1
Québec (moins la RCN)	8 662	5 087	58,7
Saskatchewan	685	401	58,5

Source des données pour les tableaux 1.1 à 1.5 : Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2024.

Remarques : La Région de la capitale nationale comprend Ottawa, Gatineau et les régions avoisinantes. Les provinces et les territoires, comptant moins de 10 employés, ne sont pas inclus afin de respecter la confidentialité des renseignements.

Les colonnes reflétant la représentation interne et la DMT ne doivent pas être calculées verticalement.

* Les données ne comprennent **pas** le groupe de direction (groupes EX et DM). Le nombre d'employés comprend les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de l'ARC qui ne se sont pas identifiés comme membres d'un groupe désigné d'équité en matière d'emploi.

** Le taux de DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes provient du recensement de 2016. Le taux de DMT pour les personnes en situation de handicap est issu sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

A2 Répartition des employés par groupe désigné et par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) en date du 31 mars 2024

Tableau 2.1 Représentation des groupes désignés au niveau de la direction

Groupes désignés d'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC dans la catégorie des cadres supérieurs	Représentation de la catégorie des cadres supérieurs* (%)	DMT** (%)
Autochtones	13	2,7	2,8
Personnes en situation de handicap	62	12,8	5,0
Minorités visibles	96	19,8	16,4
Femmes	263	54,2	37,1

Source des données : Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2024.

* Le nombre total de cadres supérieurs de l'ARC au 31 mars 2024 était de 485. La représentation est la proportion des cadres qui se sont auto-identifiés comme membres d'un groupe désigné. Les données ne doivent pas être calculées verticalement.

** Le taux de DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes est basé sur le Recensement de 2016. Le taux de DMT pour les personnes en situation de handicap est fondé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Tableau 2.2 Représentation des Autochtones par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC*	Proportion du nombre total d'employés à l'ARC* (%)	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (%)	DMT des Autochtones** (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	4 025	6,8	119	3	2,7
Professionnels (CPÉME03)	16 773	28,3	259	1,5	1,5
Semi-professionnels et techniciens (CPÉME04)	212	0,4	Supprimé	Supprimé	3,6
Surveillants (CPÉME05)	1 590	2,7	132	8,3	4,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	28 904	48,8	1 040	3,6	4,0
Personnel de bureau (CPÉME10)	7 705	13	395	5,1	5,9
Travailleurs manuels semi-qualifiés (CPÉME12) et autre personnel de vente et de service (CPÉME13)	10	0	Supprimé	Supprimé	3,2
Nombre total d'employés	59 219	100	1 960	3,3	3,6

Tableau 2.3 Représentation des personnes en situation de handicap par catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles visées par l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC*	Proportion du nombre total d'employés à l'ARC* (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Représentation des personnes en situation de handicap (%)	DMT des personnes en situation de handicap* (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	4 025	6,8	522	13	5,0
Professionnels (CPÉME03)	16 773	28,3	1 570	9,4	8,9
Semi-professionnels et techniciens (CPÉME04)	212	0,4	Supprimé	Supprimé	7,6
Surveillants (CPÉME05)	1 590	2,7	420	26,4	27,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	28 904	48,8	4 285	14,8	10,0
Personnel de bureau (CPÉME10)	7 705	13	1 118	14,5	9,3
Travailleurs manuels semi-qualifiés (CPÉME12) et autre personnel de vente et de service (CPÉME13)	10	0	Supprimé	Supprimé	10,5
Nombre total d'employés	59 219	100	7 955	13,4	9,8

Tableau 2.4 Représentation des minorités visibles par catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC*	Proportion du nombre total d'employés à l'ARC* (%)	Nombre de minorités visibles	Représentation des minorités visibles (%)	DMT des minorités visibles* (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	4 025	6,8	1 212	30,1	17,6
Professionnels (CPÉME03)	16 773	28,3	8 224	49	32,0
Semi-professionnels et techniciens (CPÉME04)	212	0,4	Supprimé	Supprimé	26,2
Surveillants (CPÉME05)	1 590	2,7	374	23,5	21,5
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	28 904	48,8	11 188	38,7	20,5
Personnel de bureau (CPÉME10)	7 705	13	2 398	31,1	15,3
Travailleurs manuels semi-qualifiés (CPÉME12) et autre personnel de vente et de service (CPÉME13)	10	0	Supprimé	Supprimé	6,4
Nombre total d'employés	59 219	100	23 480	39,6	22,5

Tableau 2.5 Représentation des femmes à l'ARC par catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC*	Proportion du nombre total d'employés à l'ARC* (%)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (%)	DMT des femmes* (%)
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	4 025	6,8	2 121	52,7	39,4
Professionnels (CPÉME03)	16 773	28,3	8 272	49,3	47,1
Semi-professionnels et techniciens (CPÉME04)	212	0,4	Supprimé	Supprimé	52,5
Surveillants (CPÉME05)	1 590	2,7	1 042	65,5	55,6
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	28 904	48,8	18 377	63,6	65,9
Personnel de bureau (CPÉME10)	7 705	13	5 277	68,5	68,9
Travailleurs manuels semi-qualifiés (CPÉME12) et autre personnel de vente et de service (CPÉME13)	10	0	Supprimé	Supprimé	45,4
Nombre total d'employés	59 219	100	35 234	59,5	59,4

Source des données pour les tableaux 2.2 à 2.5 : Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2024.

Remarque : Les colonnes reflétant la représentation interne et la DMT ne doivent pas être calculées verticalement.

* Les données ne comprennent **pas** le groupe de direction (groupes EX et DM).

** Le taux de DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes est tiré du recensement de 2016. Le taux de DMT pour les personnes en situation de handicap est fondé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

A3 : Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle salariale au 31 mars 2024

Tableau 3.1 Répartition des Autochtones par tranche salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'ARC*	Proportion cumulative des employés à l'ARC (%)	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Proportion cumulative d'Autochtones (%)
De 35 000 à 44 999	60	0,1	Supprimé	Supprimé	Supprimé
De 45 000 à 49 999	563	1	Supprimé	Supprimé	Supprimé
De 50 000 à 54 999	1 094	2,9	49	4,5	4
De 55 000 à 59 999	3 666	9	183	5	13,3
De 60 000 à 64 999	5 505	18,2	237	4,3	25,3
De 65 000 à 69 999	10 195	35,3	291	2,9	40
De 70 000 à 74 999	8 473	49,5	322	3,8	56,4
De 75 000 à 79 999	5 284	58,4	219	4,1	67,5
De 80 000 à 84 999	3 372	64	115	3,4	73,3
De 85 000 à 89 999	2 471	68,1	71	2,9	76,9
De 90 000 à 94 999	2 717	72,7	102	3,8	82,1
De 95 000 à 99 999	2 298	76,5	59	2,6	85
De 100 000 à 104 999	2 231	80,3	41	1,8	87,1
De 105 000 à 109 999	2 365	84,2	45	1,9	89,4
De 110 000 à 114 999	1 051	86	21	2	90,5
De 115 000 à 119 999	1 712	88,9	42	2,5	92,6
120 000 et plus	6 647	100	146	2,2	100
Total	59 704	-	1,973	3,3	-

Tableau 3.2 Répartition des personnes en situation de handicap par tranche salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'ARC	Proportion cumulative des employés à l'ARC (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personne en situation de handicap (%)	Proportion cumulative des personnes en situation de handicap (%)
De 35 000 à 44 999	60	0,1	Supprimé	Supprimé	Supprimé
De 45 000 à 49 999	563	1	Supprimé	Supprimé	Supprimé
De 50 000 à 54 999	1 094	2,9	141	12,9	2,8
De 55 000 à 59 999	3 666	9	553	15,1	9,7
De 60 000 à 64 999	5 505	18,2	742	13,5	18,9
De 65 000 à 69 999	10 195	35,3	1,218	11,9	34,1
De 70 000 à 74 999	8 473	49,5	1,236	14,6	49,5
De 75 000 à 79 999	5 284	58,4	903	17,1	60,8
De 80 000 à 84 999	3 372	64	482	14,3	66,8
De 85 000 à 89 999	2 471	68,1	293	11,9	70,5
De 90 000 à 94 999	2 717	72,7	435	16	75,9
De 95 000 à 99 999	2 298	76,5	333	14,5	80
De 100 000 à 104 999	2 231	80,3	298	13,4	83,8
De 105 000 à 109 999	2 365	84,2	292	12,3	87,4
De 110 000 à 114 999	1 051	86	155	14,7	89,3
De 115 000 à 119 999	1 712	88,9	186	10,9	91,7
120 000 et plus	6 647	100	669	10,1	100
Total	59 704	-	8 017	13,4	-

Tableau 3.3 Répartition des minorités visibles par tranche salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'ARC	Proportion cumulative des employés à l'ARC (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Proportion cumulative des minorités visibles (%)
De 35 000 à 44 999	60	0,1	13	21,7	0,1
De 45 000 à 49 999	563	1	172	30,6	0,8
De 50 000 à 54 999	1 094	2,9	284	26	2
De 55 000 à 59 999	3 666	9	1 220	33,3	7,2
De 60 000 à 64 999	5 505	18,2	1 923	34,9	15,3
De 65 000 à 69 999	10 195	35,3	4 778	46,9	35,6
De 70 000 à 74 999	8 473	49,5	3 482	41,1	50,4
De 75 000 à 79 999	5 284	58,4	2 023	38,3	58,9
De 80 000 à 84 999	3 372	64	1 487	44,1	65,2
De 85 000 à 89 999	2 471	68,1	1 142	46,2	70,1
De 90 000 à 94 999	2 717	72,7	1 008	37,1	74,4
De 95 000 à 99 999	2 298	76,5	1 009	43,9	78,6
De 100 000 à 104 999	2 231	80,3	899	40,3	82,5
De 105 000 à 109 999	2 365	84,2	826	34,9	86
De 110 000 à 114 999	1 051	86	354	33,7	87,5
De 115 000 à 119 999	1 712	88,9	738	43,1	90,6
120 000 et plus	6 647	100	2 218	33,4	100
Total	59 704	-	23 576	39,5	-

Tableau 3.4 Répartition des femmes par tranche salariale

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés à l'ARC	Proportion cumulative des employés à l'ARC (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)	Proportion cumulative de femmes (%)
De 35 000 à 44 999	60	0,1	48	80	0,1
De 45 000 à 49 999	563	1	377	67	1,2
De 50 000 à 54 999	1 094	2,9	746	68,2	3,3
De 55 000 à 59 999	3 666	9	2 443	66,6	10,2
De 60 000 à 64 999	5 505	18,2	3 552	64,5	20,2
De 65 000 à 69 999	10 195	35,3	6 309	61,9	38
De 70 000 à 74 999	8 473	49,5	5 274	62,2	52,8
De 75 000 à 79 999	5 284	58,4	3 216	60,9	61,9
De 80 000 à 84 999	3 372	64	1 925	57,1	67,3
De 85 000 à 89 999	2 471	68,1	1 260	51	70,9
De 90 000 à 94 999	2 717	72,7	1 533	56,4	75,2
De 95 000 à 99 999	2 298	76,5	1 339	58,3	78,9
De 100 000 à 104 999	2 231	80,3	1 169	52,4	82,2
De 105 000 à 109 999	2 365	84,2	1 412	59,7	86,2
De 110 000 à 114 999	1 051	86	575	54,7	87,8
De 115 000 à 119 999	1 712	88,9	915	53,4	90,4
120 000 et plus	6 647	100	3 404	51,2	100
Total	59 704	-	35 497	59,5	-

Source des données pour les tableaux 3.1 à 3.4 : Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2024.

Remarques : La colonne des pourcentages correspond à la part du groupe désigné de chaque tranche salariale. Par exemple, le taux de 68,2 % représente le pourcentage de femmes dans la tranche salariale de 50 000 \$ à 54 999 \$. La colonne de pourcentage ne doit pas être calculée verticalement.

La colonne de proportion cumulative indique le pourcentage total cumulatif de la part du groupe désigné pour la tranche salariale en question combinée aux tranches inférieures. Par exemple, 3,3 % de toutes les femmes gagnaient moins de 55 000 \$ au 31 mars 2024. Les totaux comprennent le groupe de direction (EX et DM).

A4 : Répartition des employés par groupe désigné et par tranche d'âge au 31 mars 2024

Tableau 4.1 Répartition des membres des groupes désignés par tranches d'âge

Groupe d'âge	Nombre d'employés à l'ARC	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personne en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
De 16 à 24 ans	1 662	56	3,4	159	9,6	620	37,3	871	52,4
De 25 à 29 ans	6 717	215	3,2	694	10,3	3 039	45,2	3 681	54,8
De 30 à 34 ans	8 241	243	2,9	997	12,1	3 871	47	4 710	57,2
De 35 à 39 ans	8 360	280	3,3	1 000	12	3 891	46,5	4 986	59,6
De 40 à 44 ans	8 616	303	3,5	1 142	13,3	3 754	43,6	5 236	60,8
De 45 à 49 ans	7 917	260	3,3	1 201	15,2	3 075	38,8	4 859	61,4
De 50 à 54 ans	7 090	255	3,6	1 071	15,1	2 282	32,2	4 461	62,9

Groupe d'âge	Nombre d'employés à l'ARC	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personne en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
De 55 à 59 ans	5 973	216	3,6	938	15,7	1 651	27,6	3 736	62,5
De 60 à 64 ans	3 518	104	3	538	15,3	884	25,1	2 094	59,5
65 et plus	1 610	41	2,5	277	17,2	509	31,6	863	53,6
Total	59 704	1 973	3,3	8 017	13,4	23 576	39,5	35 497	59,5

Tableau 4.2 Âge moyen des membres des groupes désignés à l'ARC

	Tous les employés de l'ARC	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Minorités visibles	Femmes
Âge moyen (années)	43,4	43,6	45,1	41,6	43,8

Source des données pour les tableaux 4.1 à 4.2 : Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2024.

Inclut le groupe de direction (EX) et le groupe des sous-ministres.

A5 : Taux d'embauche, de cessation d'emploi et de promotion des membres des groupes désignés

Tableau 5.1 Taux d'embauche par groupe désigné, de 2019 à 2024

Exercice	Nombre d'employés à l'ARC	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
2019	3 427	43	1,3 %	88	2,6 %	544	15,9 %	1 879	54,8 %
2020	2 773	28	1,0 %	127	4,6 %	626	22,6 %	1 562	56,3 %

Exercice	Nombre d'employés à l'ARC	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
2021	4 088	55	1,3 %	225	5,5 %	1 327	32,5 %	2 282	55,8 %
2022	10 665	197	1,8 %	593	5,6 %	4 201	39,4 %	6 121	57,4 %
2023	7 780	150	1,9 %	549	7,1 %	3 026	38,9 %	4 734	60,8 %
2024	4 244	95	2,2 %	288	6,8 %	1 623	38,2 %	2 460	58,0 %

Source des données : Systèmes administratifs d'entreprise du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2024.

Remarque : La représentation à l'ARC comprend les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. *Inclut le groupe de direction (EX) et le groupe des sous-ministres.

L'embauche ne comprend que les employés embauchés pour la première fois ou les nouveaux employés embauchés à l'externe, y compris les étudiants intégrés à l'ARC. Elle ne peut pas être comparée à la cessation d'emploi, puisqu'elle provient d'un ensemble de données différent.

Tableau 5.2 Taux de promotion par groupe désigné, de 2019 à 2024

Exercice	Nombre d'employés à l'ARC	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
2019	3 794	126	3,3 %	188	5,0 %	1 132	29,8 %	2 390	63,0 %
2020	3 701	118	3,2 %	227	6,1 %	1 177	31,8 %	2 243	60,6 %
2021	2 324	90	3,9 %	218	9,4 %	645	27,8 %	1 389	59,8 %
2022	6 291	191	3,0 %	662	10,5 %	2 648	42,1 %	3 757	59,7 %
2023	6 866	180	2,6 %	854	12,4 %	3 036	44,2 %	4 086	59,5 %
2024	5 542	166	3,0 %	728	13,1 %	2 540	45,8 %	3 247	58,6 %

Source des données : Systèmes administratifs d'entreprise du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2024.

Tableau 5.3 Taux de cessation par groupe désigné, de 2019 à 2024

Exercice	Nombre d'employés à l'ARC	Nombre d'Autochtones	Autochtones (%)	Nombre de personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap (%)	Nombre de minorités visibles	Minorités visibles (%)	Nombre de femmes	Femmes (%)
2019	5 407	160	3,0 %	392	7,2 %	948	17,5 %	3 382	62,5 %
2020	5 780	205	3,5 %	420	7,3 %	955	16,5 %	35 72	61,8 %
2021	5 056	187	3,7 %	436	8,6 %	953	18,8 %	3 102	61,4 %
2022	5 770	212	3,7 %	534	9,3 %	1 342	23,3 %	3 408	59,1 %
2023	6 590	217	3,3 %	679	10,3 %	1 939	29,4 %	3 762	57,1 %
2024	8 217	296	3,6 %	1024	12,5 %	2 541	30,9 %	4 994	60,8 %

Source des données : Systèmes administratifs d'entreprise du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2024.

Annexe B : Notes techniques

Période à l'étude

Le présent rapport porte sur l'exercice s'étendant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024. Les données des exercices de 2018-2019 à 2022-2023 inclusivement ont été incluses à titre de référence dans le rapport.

Effectif visé par le rapport et source des données

Le rapport est basé sur les objectifs et les activités clés du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de l'ARC de 2021-2022 à 2024-2025. Il présente le profil statistique des groupes désignés à la fin de l'exercice. Il compare leurs taux de représentation interne aux taux de DMT). Emploi et Développement social Canada a fourni les taux de DMT pour chaque groupe désigné. Les taux de DMT des Autochtones, des minorités visibles et des femmes proviennent du recensement du Canada de 2016. Le taux de DMT des personnes en situation de handicap provient de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Dans les deux cas, il s'agit des données officielles les plus récentes sur la disponibilité sur le marché du travail.

Ce rapport utilise des renseignements sur les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Il tient compte des employés actifs et des employés temporairement inactifs, comme les employés en congé de maternité ou en congé pour soins aux enfants d'âge préscolaire. Il n'inclut pas de renseignements sur les étudiants ou les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois.

Les données de ce rapport proviennent des Systèmes administratifs d'entreprise de l'ARC (SAE).

Les renseignements obtenus par l'intermédiaire du processus d'auto-identification des employés qui sont des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres de minorités visibles sont confidentiels et protégés. Seuls les employés autorisés de la Direction générale des ressources humaines et les employés de l'ARC responsables de la tenue des données d'équité en matière d'emploi des SAE ont accès à ces données. Les données sur les femmes proviennent des dossiers des employés.

Méthode de pondération

L'ARC a reçu les nouvelles données de la DMT en 2019 et les a appliquées pour la première fois à l'analyse de l'effectif du 31 mars 2019. Par conséquent, les comparaisons avec les années précédentes ne sont pas disponibles et les données au 31 mars 2019 serviront de référence pour les cinq prochaines années. Les données du 31 mars 2024 dans le présent rapport montrent les progrès réalisés par l'ARC sur cinq ans à l'aide des points de référence de la DMT. À moins d'indication contraire, les données contenues dans le présent rapport proviennent des SAE au 31 mars 2024.

L'analyse de l'effectif de l'ARC a été faite à l'aide du système de classification nationale des professions, élaboré par Emploi et Développement social Canada en collaboration avec Statistique Canada. Ce système classe les professions en fonction de deux critères : le type de compétence (type de profession ou domaine de travail) et le niveau de compétences (temps et durée de la formation). L'analyse de l'effectif de l'ARC mesure la représentation interne des membres des groupes désignés et la compare à leur taux de DMT.

Annexe C : Définitions

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi

Groupe de base de professions établi à partir de la Classification nationale des professions utilisée par Statistique Canada et regroupé en 14 catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi pour refléter la structure des emplois d'une organisation en vertu de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Embauche

La mesure de dotation visant à embaucher un employé (permanent ou nommé pour une période de trois mois ou plus) à l'ARC au cours de l'exercice visé par le présent rapport. Les chiffres indiquent le nombre d'employés embauchés et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation. L'embauche ne comprend que les employés embauchés pour la première fois ou les nouvelles embauches externes, ainsi que les « étudiants intégrés ». Elle ne peut pas être comparée à la cessation d'emploi, car provient d'un ensemble de données différent.

Autochtones

Tel qu'il est indiqué dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les Autochtones désignent les Indiens, les Inuits et les Métis.

Employé permanent

Un employé nommé à l'ARC pour une période indéterminée.

Promotion

Une nomination permanente à un nouveau poste dont le taux de rémunération maximal est supérieur à celui de son poste d'attache, d'une des façons suivantes :

- un montant égal à la plus faible augmentation du nouveau poste;
- un montant égal à un taux maximal de 4 % du nouveau poste.

Cessation d'emploi

Employé permanent ou nommé pour une période déterminée de trois mois ou plus qui quitte l'ARC au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

Les chiffres de ce rapport reflètent le nombre d'employés ayant quitté l'ARC et peuvent inclure plus d'une mesure de dotation pour les employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de cessations d'emploi inclut les personnes qui ont pris leur retraite ou ayant démissionné et celles dont la période d'emploi de durée déterminée a pris fin. Les personnes en congé non payé ne sont pas incluses dans les données sur les cessations d'emploi, car leur congé est temporaire.

Disponibilité de la main-d'œuvre

La disponibilité de la main-d'œuvre de l'ARC comprend les personnes réparties par groupe désigné, en pourcentage, de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. Cela comprend des données sur les citoyens canadiens et les immigrants reçus, selon les directives en matière de dotation de l'organisation. La disponibilité de la main d'œuvre est fondée sur l'ensemble de la population canadienne totale (conformément à la définition du Recensement du Canada), qui occupait un emploi sur le marché du travail canadien correspondant aux professions de l'ARC.