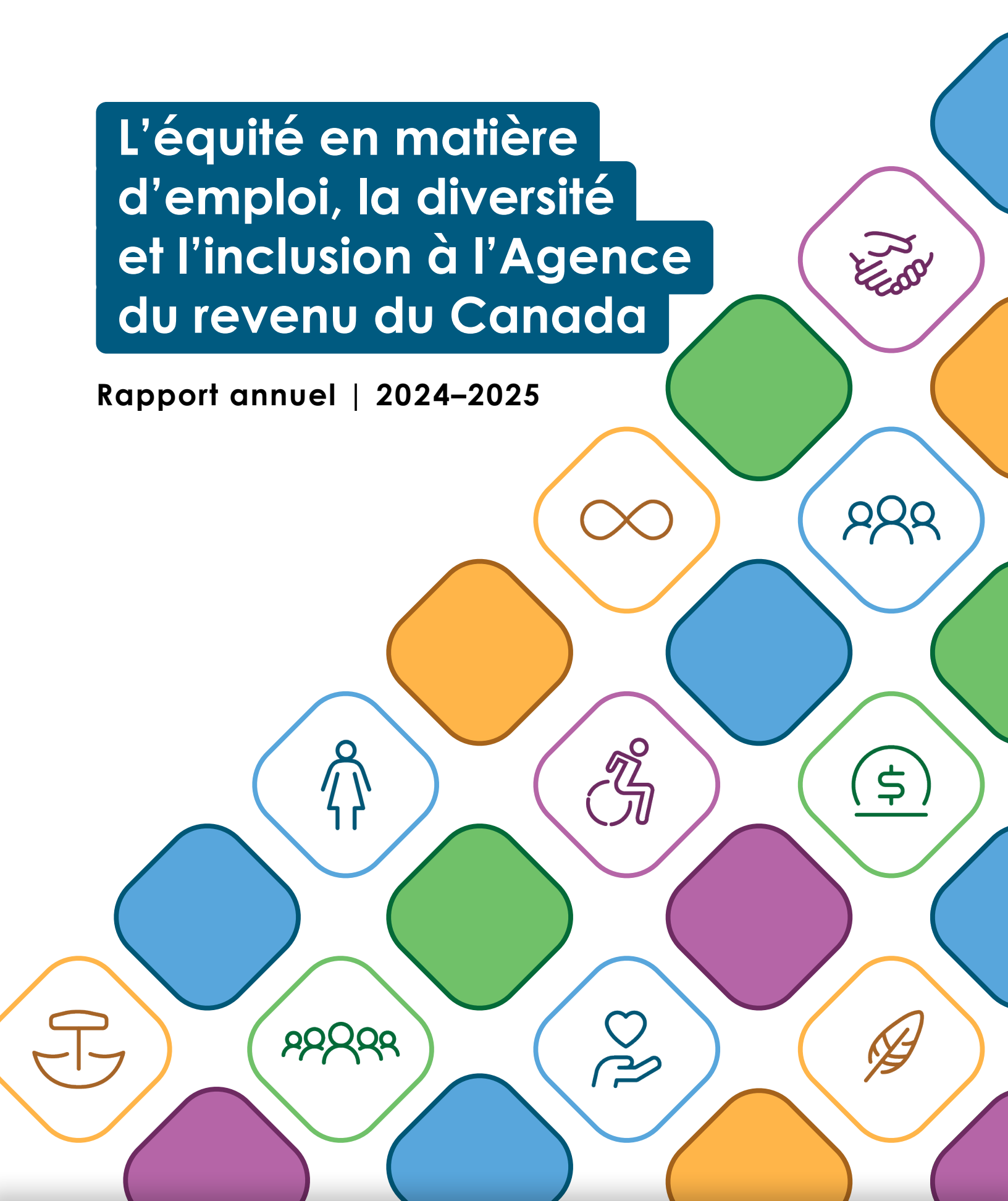


# L'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'Agence du revenu du Canada

Rapport annuel | 2024–2025



Agence du revenu  
du Canada

Canada Revenue  
Agency

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le  
ministre des Finances et du Revenu national, 2025

ISSN: 2817-6316  
Rv1-44F-PDF

# Table des matières

<b>Message du commissaire et du commissaire délégué . . . . .</b>	<b>01</b>
<b>Introduction . . . . .</b>	<b>03</b>
<b>Ce que les données indiquent, en date du 31 mars 2025 . . . . .</b>	<b>03</b>
L'effectif global de l'ARC . . . . .	04
Autochtones . . . . .	09
Personnes en situation de handicap . . . . .	11
Minorités visibles . . . . .	13
Femmes . . . . .	16
<b>Ce qui a été fait . . . . .</b>	<b>17</b>
Renforcer la diversité dans le recrutement . . . . .	17
Soutenir le développement de carrière équitable . . . . .	19
Appuyer un environnement inclusif pour tous les employés . . . . .	20
<b>Mesure et analyse de l'incidence . . . . .</b>	<b>22</b>
Prochaines étapes . . . . .	22
<b>Annexes . . . . .</b>	<b>23</b>
Annexe A : Statistiques sur l'équité en matière d'emploi de l'ARC . . . . .	23
Annexe B : Notes techniques. . . . .	38
Annexe C : Définitions . . . . .	39

# Message du commissaire et du commissaire délégué

Nous avons le plaisir de présenter au Parlement du Canada le Rapport annuel de 2024-2025 sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion à l'Agence du revenu du Canada (ARC). Ce rapport reflète l'engagement continu de l'ARC à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à favoriser un milieu de travail où tous les employés, y compris les membres des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi : les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes, ont la possibilité de réussir dans leur carrière.

À l'ARC, nous nous engageons à éliminer les obstacles à l'emploi et à offrir un milieu de travail inclusif à tous les employés. Cet engagement est ancré dans la philosophie « Les gens d'abord » de l'ARC et est conforme à l'[Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion du greffier du Conseil privé](#), ainsi qu'à la vision plus large du gouvernement du Canada pour remédier aux inégalités systémiques dans l'ensemble de la fonction publique.

L'ARC continue de s'adapter à l'évolution de la conjoncture sociale et économique tout en restant fidèle à ses valeurs fondamentales, soit l'intégrité, le professionnalisme, le respect et la collaboration. Voici quelques exemples de programmes et d'initiatives que l'ARC a mis en œuvre au cours de la dernière année pour favoriser un milieu de travail inclusif et faire progresser le changement systémique au sein de l'ARC :

- La Directive sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'ARC, mise en œuvre en janvier 2025, guide la prise de décisions inclusives dans tous les aspects de notre travail.
- Le cadre de mesure du rendement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'ARC, nous permet de suivre et d'évaluer nos progrès dans la réalisation de nos priorités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) ainsi que d'évaluer l'efficacité de nos actions.
- La Stratégie axée sur les gens de l'ARC continue de soutenir une gestion inclusive des talents et un perfectionnement du leadership qui reflètent la diversité du Canada.
- La [stratégie autochtone de l'ARC de 2024 à 2027](#) a été élaborée pour renforcer la confiance et améliorer la prestation de services aux peuples autochtones grâce à la participation continue, des services personnalisés et une participation accrue des Autochtones au régime fiscal et de prestations.
- L'élaboration du prochain plan d'accessibilité de l'ARC a été lancée. Ce plan guidera nos efforts visant à éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les programmes et les services de l'ARC.

L'ARC a réalisé des progrès dans l'augmentation de la représentation au sein des quatre groupes désignés d'équité en matière d'emploi, cependant il y a encore des progrès importants à accomplir et nous poursuivrons à déployer des efforts soutenus en ce sens. Bien que ce rapport reflète les progrès réalisés jusqu'au 31 mars 2025, il est important de noter que, malgré les contraintes financières auxquelles les ministères fédéraux sont face à et auxquels ils devraient faire face au cours des prochaines années, l'ÉDI demeurera une priorité clé à l'ARC.

Nous tenons à souligner les contributions inestimables des réseaux d'équité et de diversité de l'ARC et des employés de l'ARC à tous les niveaux pour leur dévouement

à faire progresser nos objectifs en matière d'ÉDI. Vos efforts concertés et votre dévouement contribuent à bâtir une Agence du revenu du Canada plus forte et plus inclusive.

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 mesures, les progrès et les efforts continus de l'ARC pour façonner un milieu de travail où chacun se sent valorisé, habilité et capable de s'épanouir.

**Bob Hamilton**  
Commissaire  
Agence du revenu du Canada

**Jean-François Fortin**  
Commissaire délégué  
Agence du revenu du Canada

# Introduction

Le Rapport annuel de 2024-2025 sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et inclusion (ÉMEDI) à l'Agence du revenu du Canada fait le point sur les progrès réalisés par l'ARC vers l'atteinte de ses buts et objectifs à l'appui des exigences législatives énoncées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Plan d'action de 2021-2026 sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de l'ARC.

Au cours des dernières années, plusieurs facteurs ont obligé l'ARC à adapter ses stratégies d'effectif pour relever les défis financiers. L'ARC demeure déterminée à créer un milieu de travail respectueux et inclusif tout en continuant de faire des progrès significatifs vers ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'ARC s'efforce :

- d'appliquer des pratiques équitables et inclusives à toutes les étapes du parcours d'emploi;
- d'élaborer des mécanismes pour mesurer l'incidence de nos efforts en matière d'ÉDI afin de mieux comprendre dans quelle mesure l'ARC atteint ses objectifs en ÉDI;
- d'offrir à tous les employés la possibilité de s'informer davantage sur l'équité en matière d'emploi, la diversité, l'inclusion, l'accessibilité et la lutte contre le racisme;
- de soutenir nos dirigeants en leur fournissant des ressources et des outils leur permettant d'adopter un comportement de leadership équitable et inclusif, en appui aux objectifs d'ÉDI de l'ARC et à l'approche «Les gens d'abord».

Le présent rapport fournit un aperçu des résultats de l'analyse de l'effectif du 31 mars 2025, et présente un portrait des progrès réalisés par l'ARC dans la réduction des écarts de représentation des groupes désignés d'équité en matière d'emploi (ÉME) à l'échelle nationale. Il décrit également les activités et les initiatives entreprises au cours de l'exercice 2024-2025 à l'appui des engagements énoncés dans notre plan d'action qui contribuent à accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

## Ce que les données indiquent, en date du 31 mars 2025

Au cours de la dernière année, l'ARC a continué de surveiller et de réaliser des progrès constants en vue d'atteindre une représentation complète des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (c'est-à-dire, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes). Les taux de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) utilisés pour l'analyse sont fondés sur le recensement de 2021 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Les taux de DMT appliqués dans le présent rapport sont nouveaux, de sorte que les données ne sont pas directement comparables aux données des rapports précédents. Pour faciliter l'interprétation de ce rapport, veuillez consulter l'annexe B : Notes techniques.

## Faits saillants des données

- Les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes sont pleinement représentées à l'échelle nationale de l'effectif de l'ARC et, comme le cycle d'établissement de rapports précédent, bien que le taux de représentation interne des peuples autochtones ait augmenté, ce groupe désigné demeure sous-représenté.
- Pour le groupe de la direction (EX) de l'ARC, le taux de représentation interne a augmenté pour les personnes en situation de handicap et les femmes. Ces deux groupes désignés sont représentés au-dessus du taux de la DMT à l'échelle nationale. Le groupe des minorités visibles et le groupe des peuples autochtones sont, quant à eux, sous-représentés cette année.
- Le taux de participation des employés qui ont rempli le Questionnaire d'auto-identification sur l'ÉDI, aussi connu sous le nom de Questionnaire sur le profil de l'effectif de l'ARC, a continué de croître pour une septième année consécutive, atteignant un taux de participation de 94,9 %.

La section suivante présente un portrait plus approfondi des progrès réalisés au cours de la dernière année quant à la représentation interne des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi. L'ARC continuera de faire preuve d'agilité afin de répondre à la réduction des dépenses gouvernementales, tout en veillant à intégrer une culture d'inclusion et d'appartenance pour l'ensemble des employés.



## L'effectif global de l'ARC

Les chiffres en (parenthèses) représentent le changement dans les populations de l'effectif et des cadres sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

### Population de l'effectif de l'ARC

53 676<sup>1</sup> (-5 543)

### Population des cadres de l'ARC

483 (-2)

L'effectif total de l'ARC a diminué d'environ 9 % depuis le 31 mars 2024. Cette diminution peut être attribuée à de multiples facteurs, y compris, mais sans toutefois s'y limiter, les activités régulières d'attrition des employés et diverses répercussions financières sur le budget de l'ARC. Nous continuerons de surveiller la situation et de nous adapter à l'évolution continue de notre environnement opérationnel, au besoin.

<sup>1</sup> En date du 31 mars 2025

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

Les chiffres entre crochets représentent l'évolution de la représentation interne de l'effectif de l'ARC pour les quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

### Groupes désignés de l'équité en matière d'emploi

Autochtones

### Représentation interne de l'effectif de l'ARC

3,4 % [+0,1]

### DMT

3,7 %

### Atteint/Non atteint

Non atteint

Groupes désignés de l'équité en matière d'emploi	Représentation interne de l'effectif de l'ARC	DMT	Atteint/Non atteint
Personnes en situation de handicap	14,4 % [+1,0]	14 %	Atteint
Minorités visibles	40,6 % [+1,0]	29 %	Atteint
Women	59,3 % [-0,2]	58,7 %	Atteint

Au cours de cette période d'un an, le portrait global de la représentation des groupes désignés par l'ÉME dans l'effectif était positif. Les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et les femmes étant pleinement représentées. Les taux de représentation interne (RI) des peuples autochtones ont augmenté au cours du dernier exercice, bien que ce groupe demeure sous-représenté. Bien que le taux de RI des femmes ait légèrement diminué, ce groupe est représenté au-dessus du taux de la DMT de 58,7 %. Étant donné que les taux de la DMT appliqués dans le présent rapport sont nouveaux, les données du présent rapport ne sont pas directement comparables aux rapports précédents.

## Représentation interne de la communauté 2ELGBTQI+

En 2023, l'ARC a modifié son questionnaire sur le profil de l'effectif pour inclure une option permettant aux personnes de s'identifier comme membres de la communauté 2ELGBTQI+. Cela a été fait pour mieux comprendre notre effectif et pour remédier au manque de données concernant ce groupe. Par conséquent, 2085 des 53 676 employés de l'ARC se sont volontairement identifiés comme membre de la communauté 2ELGBTQI+ en date du 31 mars 2025. Il n'y a pas de données sur la DMT ou d'autres points de référence disponibles pour fournir plus de renseignements sur cette communauté pour le moment.

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

Les chiffres entre crochets représentent le changement de la représentation interne dans la population de cadres supérieurs de l'ARC pour les quatre groupes désignés par l'ÉME en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

Groupes désignés de l'équité en matière d'emploi	Représentation interne des cadres supérieurs de l'ARC	DMT	Atteint/Non atteint
Autochtones	2,7 % [0,0]	3 %	Non atteint
Personnes en situation de handicap	13,7 % [+0,9]	6,7 %	Atteint
Minorités visibles	19,5 % [-0,3]	19,8 %	Non atteint
Femmes	55,7 % [+1,5]	38,2 %	Atteint

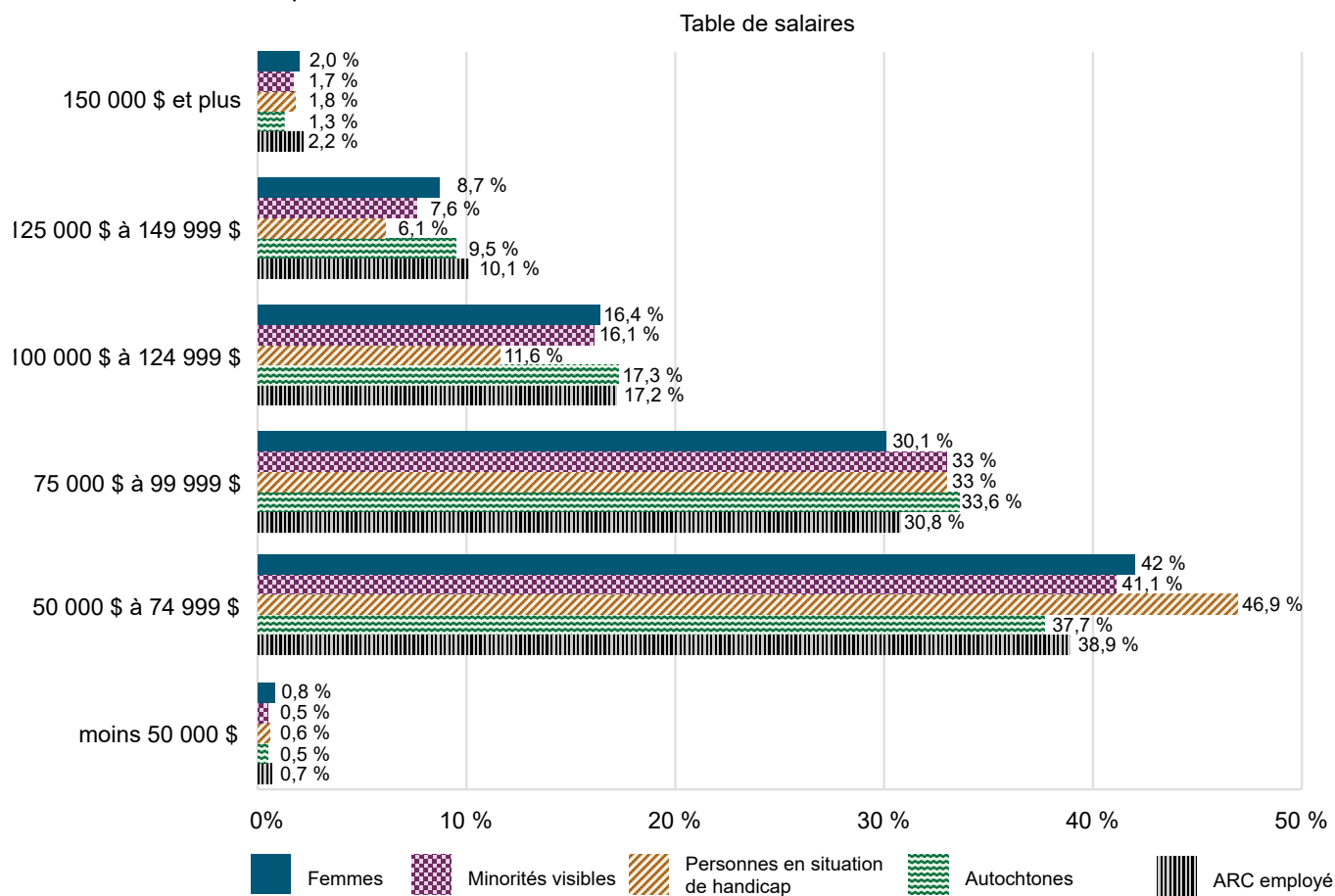
Le portrait général de la représentation interne des groupes désignés par l'ÉME au niveau de la direction a légèrement changé entre le 31 mars 2024 et le 31 mars 2025. La

représentation interne des cadres qui se sont identifiés comme une personne en situation de handicap et des cadres qui se sont identifiés comme des femmes a augmenté, ces deux groupes étant pleinement représentés. Bien que la représentation interne des cadres supérieurs qui se sont identifiés comme Autochtones soit demeurée stable à 2,7 %, ce groupe demeure sous-représenté. Le taux de la DMT de 2021 pour les minorités visibles dans le groupe EX a augmenté de 3,4 points de pourcentage par rapport au taux de 2016 de 16,4 %, ce qui laisse un écart au niveau de la direction pour ce groupe désignés par l'ÉME.

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

Lorsque nous appliquons une optique d'ÉME à la population des employés de l'ARC répartie par échelle salariale, des écarts minimes sont notés dans la plupart des cas, et la proportion des membres des groupes désignés d'ÉME est comparable à celle de l'ensemble de la population.

Au sein de la population active de l'ARC, la plus forte proportion d'employés qui se déclare volontairement comme membres d'un groupe d'ÉME se situe dans tranche salariale de 50 000 \$ à 74 999 \$, où se trouvent la majorité des postes de premier échelon de l'ARC. Si l'on compare les membres des groupes d'ÉME à tous les employés de cette tranche salariale, on constate une proportion plus élevée de personnes en situation de handicap (46,9 %). De même, la proportion de personnes en situation de handicap dans les tranches salariales plus élevées, de 100 000 \$ à 124 999 \$ et de 125 000 \$ à 149 999 \$ est plus faible.



## Pourcentage des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi parmi les embauches, les promotions et les cessations d'emploi

Le recrutement et le maintien en poste au cours de l'exercice 2024-2025 ont été considérablement touchés, car l'ARC a pris les mesures nécessaires pour relever les défis financiers auxquels les ministères et organismes du gouvernement du Canada sont confrontés. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le tableau A5, Taux d'embauche, de cessation d'emploi et de promotion des membres des groupes désignés.

Depuis l'exercice 2023-2024, le nombre de nouvelles embauches au sein de l'ARC a diminué de 66,5 %. L'ARC a embauché 1 423 nouveaux employés au cours de l'exercice 2024-2025, comparativement à 4 244 au cours de l'exercice 2023-2024. En comparant les nouveaux employés au taux de la DMT de chaque groupe, l'ARC a été en mesure d'embaucher au-delà du taux de la DMT pour les minorités visibles (29,0 %), avec 39,1 % des nouveaux employés provenant de ce groupe. L'ARC n'a pas atteint les points de référence pour les nouvelles embauches pour les autres groupes désignés d'ÉME.

En examinant le nombre de cessations d'emploi dans l'ensemble de l'ARC, on remarque qu'il y a eu une augmentation de 20,3 % au cours de l'exercice 2024-2025 (de 8 217 à 9 887). Les points de référence internes pour la cessation d'emploi doivent être inférieurs au taux de représentation interne pour s'assurer que le pourcentage de membres des groupes d'ÉME qui quittent l'ARC ne dépasse pas leur proportion de l'effectif. L'ARC a atteint ces points de référence pour les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles. Toutefois, en comparant la proportion de femmes quittant l'ARC à leur taux de représentation interne, l'ARC n'a pas été en mesure d'atteindre le point de référence requis de moins de 59,3 %, puisque 60,4 % des cessations d'emploi en 2024-2025 concernaient des femmes.

Le nombre de promotions a diminué dans l'ensemble de l'ARC, passant de 5 542 à 1 953 (une baisse de 64,8 %). L'ARC a été en mesure d'atteindre son point de référence de la représentation interne pour les minorités visibles (40,6 %), seulement 42,0 % des promotions ayant été accordées à des membres de ce groupe. L'ARC n'a non plus atteint son point de référence pour les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les femmes, chacun ayant été promu à un taux inférieur à leur taux de représentation interne.

### Autochtones

Le tableau ci-dessous montre les taux de nouvelles embauches, de cessation d'emploi et de promotion par rapport aux points de référence pour le groupe des peuples autochtones.

Type de dotation	Proportion d'Autochtones	Point de référence utilisé	Valeur du point de référence	Atteint/ Non atteint
Nouvelles embauches	2,3 %	Atteint ou dépasse la DMT	3,7 %	Non atteint
Cessations d'emploi	3,3 %	Inférieur au taux de représentation interne	3,4 %	Atteint

Type de dotation	Proportion d'Autochtones	Point de référence utilisé	Valeur du point de référence	Atteint/ Non atteint
Promotions	3,1 %	Atteint ou dépasse le taux de représentation interne	3,4 %	Non atteint

## Personnes en situation de handicap

Le tableau ci-dessous présente les taux de nouvelles embauches, de cessation d'emploi et de promotion par rapport aux points de référence pour le groupe des personnes en situation de handicap.

Type de dotation	Proportion de personnes en situation de handicap	Point de référence utilisé	Valeur du point de référence	Atteint/ Non atteint
Nouvelles embauches	5,8 %	Atteint ou dépasse la DMT	14,0 %	Non atteint
Cessations d'emploi	12,2 %	Inférieur au taux de représentation interne	14,4 %	Atteint
Promotions	13,6 %	Atteint ou dépasse le taux de représentation interne	14,4 %	Non atteint

## Minorités visibles

Le tableau ci-dessous présente les taux de nouvelles embauches, de cessation d'emploi et de promotion par rapport aux points de référence pour le groupe des minorités visibles.

Type de dotation	Proportion de minorités visibles	Point de référence utilisé	Valeur du point de référence	Atteint/ Non atteint
Nouvelles embauches	39,1 %	Atteint ou dépasse la DMT	29 %	Atteint
Cessations d'emploi	38,8 %	Inférieur au taux de représentation interne	40,6 %	Atteint
Promotions	42,0 %	Atteint ou dépasse le taux de représentation interne	40,6 %	Atteint

## Femmes

Le tableau ci-dessous montre les taux de nouvelles embauches, de cessation d'emploi et de promotion par rapport aux points de référence pour les femmes.

Type de dotation	Proportion de femmes	Point de référence utilisé	Valeur du point de référence	Atteint/Non atteint
Nouvelles embauches	56,5 %	Atteint ou dépasse la DMT	58,7 %	Non atteint
Cessations d'emploi	60,4 %	Inférieur au taux de représentation interne	59,3 %	Non atteint
Promotions	56,5 %	Atteint ou dépasse le taux de représentation interne	59,3 %	Non atteint



## Autochtones

Les chiffres entre crochets représentent le changement du nombre d'employés Autochtones au sein de l'effectif et des populations de cadres sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

Population autochtone au sein de l'effectif (nbre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
1 811 [-149]	3,4 %	3,7 %	Non atteint
Population de cadres supérieurs autochtones (nbre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
13 [0]	2,7 %	3 %	Non atteint

Les efforts déployés en matière d'embauche et de maintien en poste pour le groupe des peuples autochtones ont pu contribuer à l'augmentation du taux de représentation interne entre le 31 mars 2024 et le 31 mars 2025, passant de 3,3 % à 3,4 %. Pour les cadres supérieurs, le taux de représentation interne est demeuré stable à 2,7 %, mais est resté inférieur au taux de la DMT de 3 %.

## Représentation des Autochtones, par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) <sup>1</sup>	Effectif de l'ARC	Autochtones	DMT	Atteint / Non atteint
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires (CPÉME02)	7,2 %	2,8 %	2,9 %	Non atteint
Professionnels (CPÉME03)	30,6 %	1,7 %	1,7 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,8 %	8,0 %	4,8 %	Atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	46,9 %	3,8 %	4,4 %	Non atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	10,7 %	5,4 %	6,1 %	Non atteint
<b>Effectif total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>Non atteint</b>

1 La Classification nationale des professions (CNP) a fait l'objet d'une révision structurelle majeure avec la publication de la CNP 2021. Par conséquent, il existe une nouvelle base de référence pour l'analyse. Il n'est pas donc possible de faire des comparaisons directes d'une année à l'autre avec les données précédentes en raison de changements dans les groupes professionnels et le codage.

Au niveau des catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME), le taux de représentation interne des peuples autochtones répond à la DMT dans les groupes des professionnels et des surveillants. L'ARC n'a pas atteint ses cibles pour les groupes des cadres intermédiaires et autres gestionnaires (CPÉME02), du personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07) et du personnel de bureau (CPÉME10).

## Données intersectionnelles pour les peuples autochtones

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

En situation de handicap	Femmes
29,3 % [+1,3]	67,4 % [-1,0]

Parmi les 3,4 % de l'effectif qui se sont auto-identifiés comme étant autochtones, ceux qui se sont également auto-identifiés comme personne en situation de handicap ont augmenté de 1,3 points de pourcentage d'une année à l'autre, tandis que le nombre de personnes qui se sont auto-identifiés comme femmes a diminué de 1 point de pourcentage, s'établissant à 67,4 % lors de la plus récente analyse de l'effectif.

## Représentation des peuples 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 2024.

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

La représentation des sous-groupes au sein du groupe des peuples autochtones est demeurée relativement stable depuis la précédente analyse de l'effectif. Les personnes s'étant auto-identifiées comme Métis sont demeurés inchangés, représentant 50,8 % de la population autochtone. La population d'Indien de l'Amérique du Nord/Premières Nations a augmenté de 0,1 point de pourcentage, avec une représentation de 41,9 %. La représentation au sein de la population inuite a légèrement diminué de 0,3 point de pourcentage depuis la précédente analyse de l'effectif, représentant 0,7 % de la population autochtone.



## Personnes en situation de handicap

Les chiffres entre [crochets] représentent les changements dans le nombre de personnes en situation de handicap dans les populations de l'effectif et des cadres sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

Population de personnes en situation de handicap au sein de l'effectif (nbre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
7 745 [-210]	14,4 %	14 %	Atteint

Personnes en situation de handicap dans la population des cadres (nbre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
66 [+4]	13,7 %	6,7 %	Atteint

Le taux de représentation interne des personnes en situation de handicap est passé de 13,4 % à 14,4 %, ce qui est supérieur au taux de la DMT de 14 %.

Pour le groupe EX, le taux de représentation interne des employés qui se sont auto-identifiés comme personne en situation de handicap a continué d'augmenter d'une année à l'autre, représentant 13,7 % de la population de cadres supérieurs, ce qui dépasse le taux de la DMT de 6,7 %.

## Représentation des personnes en situation de handicap par CPÉME

CPÉME <sup>1</sup>	Effectif de l'ARC	Personnes en situation de handicap	DMT	Atteint/ Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	7,2 %	13,8 %	6,7 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	30,6 %	9,9 %	12,7 %	Non atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,8 %	27,7 %	25,0 %	Atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	46,9 %	16,2 %	15,5 %	Atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	10,7 %	16,8 %	13,2 %	Atteint
<b>Effectif total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>14,4 %</b>	<b>14 %</b>	<b>Atteint</b>

Au niveau des CPÉMEs, il y a un écart dans le groupe CPÉME03 alors que tous les autres groupes sont pleinement représentés.

<sup>1</sup> La Classification nationale des professions (CNP) a fait l'objet d'une révision structurelle majeure avec la publication de la CNP 2021. Par conséquent, il existe une nouvelle base de référence pour l'analyse. Il n'est pas donc possible de faire des comparaisons directes d'une année à l'autre avec les données précédentes en raison de changements dans les groupes professionnels et le codage.

## Données intersectionnelles pour les personnes en situation de handicap

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

Autochtones	Minorités visibles	Femmes
6,9 % [0,0]	19,9 % [+0,6]	65,0 % [0,0]

Les données intersectionnelles pour les personnes en situation de handicap qui se sont également identifiées comme Autochtones ou femmes sont demeurées stables entre le 31 mars 2024 et le 31 mars 2025. Il y a eu une augmentation (+0,6) pour les personnes en situation de handicap qui se sont également identifiées comme membres d'une minorité visible, ce groupe passant à 19,9 % en date du 31 mars 2025.

## 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 2024.

Sous-groupe	Pourcentage des personnes en situation de handicap	Pourcentage de tous les employés de l'ARC
Santé mentale	41,1 % [-1,2]	5,9 %
Maladie chronique	24,2 % [-0,1]	3,5 %
Autre incapacité	17,7 % [-0,3]	2,6 %
Troubles d'apprentissage	14,1 % [+0,1]	2,0 %
Mobilité	10,7 % [-0,6]	1,6 %
Surdité ou d�ficiency auditive	7,6 % [-0,2]	1,1 %
Troubles de coordination ou de dextérité	4,2 % [-0,3]	0,6 %
Aucune divulgation du sous-groupe	8,5 % [+2,7]	1,2 %
Cécité ou vision partielle	3,7 % [-0,3]	0,5 %
Troubles d'élocution et du langage	1,1 % [0,0]	0,2 %

La représentation des sous-groupes au sein du groupe des personnes en situation de handicap est demeurée relativement stable depuis la dernière analyse de l'effectif. Le nombre de personnes qui ont choisi de ne pas divulguer les renseignements sur leur sous-groupe a augmenté de 2,7 points de pourcentage.



## Minorités visibles

Les chiffres entre [crochets] 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 2024.

Population de l'effectif des minorités visibles (nombre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
21 784 [-1 696]	40,6 %	29 %	Atteint
Population de cadres des minorités visibles (nombre)	Représentation interne (en %)	DMT	Atteint/Non atteint
94 [-2]	19,5 %	19,8 %	Non atteint

Il y a eu une augmentation du taux de représentation interne des employés qui se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible, passant de 39,6 % à 40,6 %. L'ARC est pleinement représentée au niveau de l'effectif.

L'ARC a fait des progrès positifs vers une pleine représentation au sein du groupe EX, atteignant la DMT au cours de l'exercice 2023-2024. Cependant, la DMT est passée de 16,4 % en 2016 à 19,8 % en 2021. Ce groupe est maintenant sous-représenté au niveau de la direction, le taux de représentation interne étant de 19,5 %.

## Représentation des minorités visibles selon les CPÉMEs

CPÉME <sup>1</sup>	Effectif de l'ARC	Minorités visibles	DMT	Atteint/Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	7,2 %	31,5 %	21,5 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	30,6 %	50,2 %	35,9 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,8 %	24,8 %	25,2 %	Non atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	46,9 %	39,0 %	28,1 %	Atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	10,7 %	29,7 %	19,0 %	Atteint
<b>Effectif total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>40,6 %</b>	<b>29 %</b>	<b>Atteint</b>

Au niveau des CPÉMEs, les minorités visibles sont pleinement représentées dans quatre des cinq groupes.

<sup>1</sup> La Classification nationale des professions (CNP) a fait l'objet d'une révision structurelle majeure avec la publication de la CNP 2021. Par conséquent, il existe une nouvelle base de référence pour l'analyse. Il n'est pas donc possible de faire des comparaisons directes d'une année à l'autre avec les données précédentes en raison de changements dans les groupes professionnels et le codage.

## Données intersectionnelles pour les minorités visibles

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

En situation de handicap	Femmes
7,1 % [+0,6]	56,1 % [0,0]

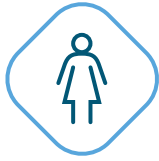
Les données intersectionnelles pour les minorités visibles indiquent que 56,1 % sont des femmes (aucun changement par rapport au 31 mars 2024) et 7,1 % ont également indiqué qu'elles avaient un handicap (une augmentation de +0,6).

## 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 2024.

Sous-groupe	Pourcentage de minorités visibles	Pourcentage de tous les employés de l'ARC
Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est	29,4 % [-0,1]	11,9 %
Noirs	20,4 % [-1,3]	8,3 %
Chinois	18,3 % [+0,9]	7,4 %
Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes	8,0 % [0,0]	3,3 %
Philippins	6,6 % [-0,1]	2,7 %
Asiatiques du Sud-Est	3,3 % [+0,1]	1,3 %
Aucune divulgation du sous-groupe	4,3 % [+0,3]	1,7 %
Personne d'origine mixte	2,9 % [-0,1]	1,2 %
Latino-Américains	2,7 % [+0,1]	1,1 %
Coréens	2,0 % [+0,1]	0,8 %
Autre groupe de minorités visibles – Spécification requise	1,9 % [+0,2]	0,8 %
Japonais	SUPP	SUPP
Autre personne autochtone qui ne vient pas du Canada ou des États-Unis	SUPP	SUPP

La représentation des sous-groupes au sein du groupe des minorités visibles est demeurée relativement stable depuis l'analyse de l'effectif de 2024. La plus forte augmentation a été observée dans la population chinoise de l'ARC, avec une hausse de 0,9 point de pourcentage et qui représente 18,3 % des minorités visibles. Les employés noirs de l'ARC constituent la deuxième plus grande population du sous-groupe des minorités visibles. Le taux de représentation interne de ce sous-groupe a diminué de 1,3 point de pourcentage par rapport à l'an dernier, s'établissant à 20,4 %.



## Femmes

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement dans l'effectif et les populations de cadres pour les femmes sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

Population de l'effectif femmes (nbre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
31 825 [-3 409]	59,3 %	58,7 %	Atteint

Population de cadres supérieurs femmes (nbre)	Représentation interne (%)	DMT	Atteint/Non atteint
269 [+6]	55,7 %	38,2 %	Atteint

Malgré la diminution de la population de l'effectif, les femmes sont pleinement représentées représenté au niveau de l'effectif. Le taux de représentation interne est demeuré relativement stable à 59,3 % en date du 31 mars 2025. Il était de 59,5 % le 31 mars 2024.

Au sein du groupe EX, la représentation des femmes est passée de 54,2 % le 31 mars 2024 à 55,7 % le 31 mars 2025. Le nouveau pourcentage dépasse le taux de la DMT de 38,2 %.

## Représentation des femmes selon les CPÉMEs

CPÉMEs	Effectif de l'ARC	Femmes	DMT	Atteint/Non atteint
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (CPÉME02)	7,2 %	52,4 %	40,3 %	Atteint
Professionnels (CPÉME03)	30,6 %	49,8 %	46,3 %	Atteint
Surveillants (CPÉME05)	2,8 %	65,1 %	56,2 %	Atteint
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	46,9 %	63,8 %	68,1 %	Non atteint
Personnel de bureau (CPÉME10)	10,7 %	69,6 %	65,8 %	Atteint
<b>Effectif total</b>	<b>100 %</b>	<b>59,3 %</b>	<b>58,7</b>	<b>Atteint</b>

Au niveau des CPÉMEs, les femmes sont pleinement représentées dans quatre des cinq groupes. Il existe un écart dans le groupe Personnel administratif et de bureau principal.

1 La Classification nationale des professions (CNP) a fait l'objet d'une révision structurelle majeure avec la publication de la CNP 2021. Par conséquent, il existe une nouvelle base de référence pour l'analyse. Il n'est pas donc possible de faire des comparaisons directes d'une année à l'autre avec les données précédentes en raison de changements dans les groupes professionnels et le codage.

## Données intersectionnelles pour les femmes

Les chiffres entre [crochets] représentent le changement en points de pourcentage sur une période d'un an, depuis le 31 mars 2024.

Autochtones	En situation de handicap	Minorités visibles
3,8 % [0,0]	15,8 % [+1,1]	38,4 % [+1,0]

Le pourcentage de femmes qui se sont identifiées comme appartenant à une minorité visible a augmenté pour atteindre 38,4 % en date du 31 mars 2025 (+1,0). Le pourcentage de femmes qui se sont identifiées comme étant autochtones est demeuré stable à 3,8 % (0,0). Le pourcentage de femmes qui se sont identifiées comme étant en situation de handicap a connu la plus forte augmentation, passant de 14,7 % le 31 mars 2024 à 15,8 % en date du 31 mars 2025.

## Ce qui a été fait

L'ARC a continué d'accorder la priorité à la diversité et à l'inclusion à chaque étape du parcours des employés. Cet engagement continu s'harmonise avec l'objectif de l'ARC de favoriser un milieu de travail inclusif où chaque employé se sent valorisé et ressent un sentiment d'appartenance.

Les renseignements présentés dans la section suivante représentent les efforts de recrutement réalisés en 2024-2025 avant que les changements budgétaires de l'ARC ne limitent certaines activités d'embauche.



## Renforcer la diversité dans le recrutement

Au cours de l'exercice 2024-2025, l'ARC a amélioré ses stratégies de recrutement et ses processus d'intégration pour s'assurer que les groupes méritant l'équité aient un accès juste et égal aux possibilités d'emploi. Ces efforts comprennent ce qui suit :

- Élaborer des documents de recrutement adaptés aux groupes désignés, mettant en évidence les possibilités de carrière et les soutiens disponibles à l'ARC tout en faisant la promotion de pratiques d'embauche inclusives et équitables.
- Lancer plusieurs campagnes de recrutement ciblées visant à combler les écarts d'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif, en particulier pour les minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les Autochtones au sein de l'effectif de l'ARC.
- Promouvoir l'embauche inclusive des étudiants en formant les gestionnaires au recrutement d'étudiants s'auto-identifiant comme étant membres de groupes désignés par le biais de programmes tels que :
  - le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant;
  - le Programme d'emploi pour étudiants autochtones;
  - la Connexion des parcours pour les étudiants autochtones.

- Mettre en œuvre la Stratégie autochtone 2024-2027 de l'ARC, qui a cerné l'embauche, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel des employés autochtones comme l'une des six priorités stratégiques.

Afin de surmonter les obstacles potentiels tout en rendant nos processus de dotation plus objectifs et plus équitables, l'ARC a :

- Mis en œuvre un processus d'adaptation simplifié pour les personnes en situation de handicap lors du recrutement, incluant la finalisation du processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour des raisons médicales et le lancement d'un examen pour élargir les procédures d'adaptation dans les processus de dotation.
- Lancé un programme pilote dans le cadre duquel on a retiré les noms des candidats des candidatures, en ne fournissant aux comités de sélection que des numéros d'identification des candidats pour aider à atténuer les préjugés inconscients dans le processus d'évaluation.
- Exiger une formation sur les préjugés inconscients et la sensibilisation interculturelle, et à veiller à ce que tous les comités de dotation incluent une représentation des groupes désignés par l'équité.

L'ARC a observé des indicateurs positifs en ce qui concerne le recrutement d'étudiants s'étant identifiés comme appartenant aux groupes d'ÉME suivant : les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les femmes. Pour les nouveaux étudiants embauchés au cours de l'exercice 2024-2025 :

- 9,9 % se sont identifiés comme Autochtones, ce qui représente une augmentation de 4,7 % par rapport à l'année précédente.
- 6,9 % se sont identifiés comme une personne en situation de handicap, soit une augmentation de 2,7 % par rapport à l'année précédente.
- 23,2 % se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, soit une baisse de 12 % par rapport à l'année précédente.
- 47,1 % étaient des femmes, soit une légère augmentation de 0,3 % par rapport à l'année précédente.

Parmi les travailleurs étudiants qui ont accédé à des postes permanents ou qui ont été nommés pour une période déterminée à l'ARC au cours de l'exercice 2024-2025 :

- 6,7 % étaient autochtones.
- 5,9 % se sont identifiés comme ayant une situation de handicap.
- 40,6 % étaient membres de minorités visibles.
- 49,3 % étaient des femmes, ce qui représente une augmentation de 4,9 % par rapport à l'année précédente.



## Soutenir le développement de carrière équitable

Favoriser un environnement inclusif qui favorise un effectif diversifié et qualifié demeure un pilier de la stratégie : Les gens d'abord de l'ARC. L'ARC s'est engagée à offrir des possibilités équitables de perfectionnement professionnel tout au long du cycle de vie de l'emploi. Les principales mesures prises par l'ARC pour atteindre ses objectifs comprennent :

- Renforcer les programmes de mentorat et de parrainage pour soutenir l'avancement professionnel des employés des groupes méritant l'équité, notamment :
  - MonMentor
  - Connexion des parcours pour les étudiants autochtones
  - Parrainez-moi Plus
- Participer aux cercles de mentorat Diriger en élevant les autres, un programme à l'échelle de la fonction publique axé sur le développement de carrière inclusif.
- Continuer à mettre l'accent sur l'augmentation de la représentation diversifiée dans le cadre du Programme de développement du leadership de l'ARC, afin de faire en sorte qu'au moins 70 % des participants de la cohorte soient des personnes qui se sont identifiées comme faisant partie d'une minorité visible, Autochtone ou une personne en situation de handicap (toutes les cohortes de l'exercice 2024-2025 ont dépassé cet objectif).
- Officialiser la transformation de l'Initiative d'apprentissage en leadership en Programme national d'apprentissage en leadership, axé sur le développement de leaders diversifiés au sein de l'ARC, avec pour objectif de faire en sorte qu'au moins 50 % des participants indiquent être membres d'un groupe désignés par l'équité en matière d'emploi.
- Élargir l'accès aux outils de développement des langues officielles et à l'encadrement, en sensibilisant de façon ciblée les groupes méritant l'équité, notamment en :
  - offrant un encadrement linguistique sur mesure;
  - promouvant des programmes de soutien en langue seconde;
  - encourageant la participation aux initiatives de jumelage et de mentorat.
- Lancer et soutenir des initiatives de leadership communautaire dans l'ensemble de l'ARC, comme le Programme des aspirants dirigeants et le Comité de préparation et de planification de la relève, qui ont offert du mentorat par des cadres supérieurs aux employés issus des groupes méritant l'équité.
- S'associer avec à des réseaux internes d'employés pour promouvoir des conversations inclusives sur le leadership, notamment par le biais de l'événement de mentorat inversé « Échanger la sagesse - Mentorat inversé » qui a facilité un dialogue constructif entre les cadres et les employés de milieux diversifiés a attiré plus de 590 participants.

En 2024-2025, l'ARC a continué de mettre l'accent sur l'évolution des initiatives et des programmes de leadership et de perfectionnement afin d'assurer des possibilités

équitable d'évolution et de développement de carrière. Ses objectifs étaient de cultiver un effectif engagé, de renforcer le réseau de dirigeants et de bâtir une population de cadres dynamique et diversifiée.



## Appuyer un environnement inclusif pour tous les employés

La promotion d'une culture de milieu de travail respectueuse, inclusive et solidaire demeure une priorité clé pour l'ARC.

L'ARC continue d'offrir aux employés la possibilité de participer à des initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que d'établir des relations respectueuses dans l'ensemble de l'organisation. Voici des exemples de ce travail en 2024-2025 :

- Collaboration avec les réseaux d'employés et les partenaires d'équité et de diversité pour organiser 64 événements favorisant l'inclusion, y compris une gamme d'activités mettant en vedette tous les événements d'ÉDI et les dates commémoratives à venir dans l'ensemble de l'organisation.
- Publication en avril 2024 de la politique sur les congés payés pour pratiques traditionnelles autochtones, offrant des directives claires sur les critères d'admissibilité et les procédures pour les employés autochtones qui prennent part à des pratiques autochtones traditionnelles.
- Amélioration de l'expérience d'orientation de l'ARC avec l'ajout d'événements virtuels qui ont mis en vedette chaque réseau d'équité en matière d'emploi par rotation.
- Inclusion de segments « Demandez-moi n'importe quoi » dans les événements d'orientation virtuels, lors desquels les membres et les représentants du réseau ont fait part de leurs expériences personnelles et ont souligné le rôle des réseaux en matière de soutien et de défense des intérêts.
- Promotion de l'enseignement pour la lutte contre le racisme à travers la série Discutons ensemble, qui comprend des événements sur l'islamophobie et l'antisémitisme. Ces événements ont attiré plus de 1 600 participants.
- Sensibilisation à la violence fondée sur le sexe et à la réconciliation par le biais d'événements de la campagne Moose Hide, distribuer des épinglettes et faciliter des actions de solidarité à plusieurs emplacements de l'ARC.
- Mise en œuvre l'exercice des couvertures de KAIROS, une ressource éducative essentielle visant à promouvoir la compréhension des expériences historiques et contemporaines des peuples autochtones au Canada (ces séances offrent aux participants des renseignements précieux sur l'histoire, la culture et la résilience autochtones, tout en favorisant l'empathie et en renforçant l'engagement de l'ARC envers la réconciliation).

L'ARC a continué de collaborer étroitement avec les employés et les dirigeants à tous les niveaux afin d'approfondir sa compréhension des divers points de vue et des expériences vécues au sein de son effectif. Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité réunit des cadres, des responsables des réseaux d'ÉDI et des représentants syndicaux de toute l'organisation pour offrir des renseignements et des conseils précieux sur les programmes, les politiques et les initiatives liés à l'ÉDI. De plus, nos réseaux d'employés d'ÉDI favorisent l'inclusion en mettant en vedette des groupes méritant l'équité,

en faisant connaître les diverses identités et en créant une communauté par le biais d'événements et d'initiatives.

En 2024-2025, les réseaux d'employés de l'ÉDI ont collaboré à plusieurs événements pour l'ARC afin d'accroître la sensibilisation et le soutien à l'intersectionnalité, notamment :

- « Explorer l'intersectionnalité » (mai 2024), organisé par le Réseau de la fierté et le Réseau des minorités visibles (RMV).
- Événement de la Fierté nationale (juin 2024), organisé par le Réseau des employés autochtones (REA) et le Réseau de la fierté.
- Événement du Mois de la sensibilisation aux personnes en situation de handicap autochtones (novembre 2024), organisé par le Réseau des personnes en situation de handicap (RPSH) et le REA.
- Événement de la Journée internationale des femmes (mars 2025) organisé par le Réseau de collaboration des femmes (RCF) et le Réseau des employés noirs (REN) de l'ARC.

De plus, les réseaux d'employés de l'ÉDI ont continué de soutenir leurs membres et d'offrir des activités et des ressources d'apprentissage à tous les employés au cours de l'exercice 2024-2025 :

- En seulement un an depuis son lancement, le REN est devenu l'un des plus grands réseaux d'employés noirs de la fonction publique.
- Le REA a continué de soutenir tous les employés, y compris leurs membres, par le biais de la série de conférenciers autochtones et d'événements pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et le Mois de l'histoire autochtone.
- Le RPSH a créé son cadre de référence et rédigé ses priorités stratégiques pluriannuelles pour aider à orienter ses activités.
- Le Réseau de la fierté a augmenté son nombre de membres de 18 % depuis 2023.
- Le RMV continue de promouvoir une représentation équitable des minorités visibles au sein de l'organisation et d'explorer l'intersectionnalité entre les réseaux de l'ÉDI.
- Le RCF a célébré le cinquième anniversaire de son lancement et a continué d'accroître la sensibilisation à l'égalité des genres par le biais d'événements tels que « Les femmes en STIM: Briser les barrières en matière de leadership ».

Afin de soutenir davantage un environnement inclusif, l'ARC a mis en œuvre la Directive sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le but de bâtir un effectif qui reflète la diversité de la population canadienne et de s'assurer que les employés se sentent valorisés, respectés et inclus en tant que membres de l'organisation.

L'ARC a accordé la priorité à l'écoute des employés en recueillant des commentaires par le biais de sondages, de groupes de discussion et de consultations sur divers sujets. Ces commentaires façonnent des initiatives et des programmes qui reflètent l'évolution des besoins et des priorités de notre effectif.

# Mesure et analyse de l'incidence

En 2024, l'ARC a mis en œuvre un cadre de mesure du rendement de l'ÉDI pour mieux suivre et mesurer ses progrès dans la promotion d'un milieu de travail inclusif. Un milieu de travail inclusif permet à l'ARC de fournir des services efficacement. Ce cadre permettra à l'ARC de cerner les tendances et les défis ainsi de s'assurer que ses efforts en matière d'ÉDI demeurent efficaces, même en période d'incertitude.

## Prochaines étapes

L'ARC demeure engagée à être une organisation diversifiée et équitable qui favorise un sentiment de communauté, d'appartenance et d'inclusion pour tous les employés. Tout en respectant les restrictions budgétaires nécessaires pour atteindre les objectifs d'économies du gouvernement, l'ARC reste déterminée à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Dans les mois à venir, l'ARC favorisera l'ÉMEDI et mesurera l'incidence de ses programmes d'ÉDI en :

- tirant parti des réussites et des leçons tirées de la mise en œuvre d'initiatives et de programmes d'ÉDI au cours de la dernière année;
- passant d'une stratégie axée sur le recrutement externe à une stratégie axée sur le maintien en poste et le développement de carrière de l'ARC;
- continuant à répondre à l'Appel à l'action du greffier en ce qui a trait à lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion;
- améliorant le cadre de mesure du rendement en matière d'ÉDI;
- élaborant un Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et le Plan d'action sur l'accessibilité.

En ce qui concerne l'avenir, l'ARC demeure déterminée à bâtir une organisation plus inclusive, équitable et diversifiée, où les employés sont soutenus à toutes les étapes du parcours d'emploi.

# 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 2025

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

Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés à l'ARC*	Représentation des membres des groupes désignés(%)	DMT (%)**
Autochtones	1 811	3,4	3,7
Personnes en situation de handicap	7 745	14,4	14
Minorités visibles	21 784	40,6	29
Femmes	31 825	59,3	58,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>53 676</b>	-	-

**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	3 456	113	3,3
Colombie-Britannique	6 177	165	2,7
Manitoba	3 838	319	8,3
Nouveau-Brunswick	1 228	42	3,4

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (%)
Région de la capitale nationale	12 382	310	2,5
Terre-Neuve-et-Labrador	2 575	121	4,7
Nouvelle-Écosse	1 099	71	6,5
Ontario (moins la RCN)	13 049	412	3,2
Île-du-Prince-Édouard	1 477	26	1,8
Québec (moins la RCN)	7 740	190	2,5
Saskatchewan	653	42	6,4

**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	3 456	485	14,0
Colombie-Britannique	6 177	718	11,6
Manitoba	3 838	565	14,7
Nouveau-Brunswick	1 228	256	20,8
Région de la capitale nationale	12 382	1 502	12,1
Terre-Neuve-et-Labrador	1 099	618	24,0
Nouvelle-Écosse	1 206	253	23,0
Ontario (moins la RCN)	13 049	1 678	12,9
Île-du-Prince-Édouard	1 477	328	22,2

Lieu de travail	Nombre d'employés à l'ARC*	Nombre de personnes en situation de handicap	Représentation des personnes en situation de handicap (%)
Québec (moins la RCN)	7 740	1 225	15,8
Saskatchewan	653	117	17,9

**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	3 456	2 027	58,7
Colombie-Britannique	6 177	3 953	64,0
Manitoba	3 838	1 880	49,0
Nouveau-Brunswick	1 228	155	12,6
Région de la capitale nationale	12 382	4 638	37,5
Terre-Neuve-et-Labrador	2 575	247	9,6
Nouvelle-Écosse	1 099	219	19,9
Ontario (moins la RCN)	13 049	5 586	42,8
Île-du-Prince-Édouard	1 477	115	7,8
Québec (moins la RCN)	7 740	2 737	35,4
Saskatchewan	653	227	34,8

**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	3 456	2 125	61,5
Colombie-Britannique	6 177	3 687	59,7
Manitoba	3 838	2 347	61,2
Nouveau-Brunswick	1 228	769	62,6
Région de la capitale nationale	12 382	6 686	54,0
Terre-Neuve-et-Labrador	2 575	1 709	66,4
Nouvelle-Écosse	1 099	642	58,4
Ontario (moins la RCN)	13 049	7 996	61,3
Île-du-Prince-Édouard	1 477	1 002	67,8
Québec (moins la RCN)	7 740	4 474	57,8
Saskatchewan	653	386	59,1

**Source des tableaux 1.1 à 1.5 :** Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2025.

**Remarques :** La région de la capitale nationale comprend Ottawa, Gatineau et les régions avoisinantes. Les provinces et les territoires qui comptent 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 la 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 la DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes est fondé sur le Recensement de 2021. Le taux de DMT pour les personnes en situation de handicap est fondé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

## A2 Répartition des employés par groupe désigné et par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi en date du 31 mars 2025

**Tableau 2.1 Représentation des groupes désignés au sein du groupe de la direction**

Groupes désignés de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés de l'ARC au niveau de la direction	Représentation au sein du groupe de la direction*	DMT** (%)
Autochtones	13	2,7	3
Personnes en situation de handicap	66	13,7	6,7
Minorités visibles	94	19,5	19,8
Femmes	269	55,7	38,2

**Source des données :** Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2025.

\* Le nombre total de cadres supérieurs de l'ARC au 31 mars 2025 était de 483. La représentation est la proportion des cadres qui se sont identifiés comme membres d'un groupe désigné. Les données ne doivent pas être calculées verticalement.

\*\*Le taux de la DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes est fondé sur le Recensement de 2021. Le taux de la DMT pour les personnes en situation de handicap est fondé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Nombre d'employés de 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)	3 860	7,2	110	2,8	2,9
Professionnels (CPÉME03)	16 401	30,6	274	1,7	1,7
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME04)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	8,1
Surveillants (CPÉME05)	1 528	2,8	123	8,0	4,8
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	25 160	46,9	962	3,8	4,4
Personnel de bureau (CPÉME10)	5 751	10,7	311	5,4	6,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services (CPÉME11)	779	1,5	15	1,9	3,2
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME12) et autre personnel de la vente et des services (CPÉME13)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	6,4
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>53 676</b>	<b>-</b>	<b>1 811</b>	<b>-</b>	<b>3,7</b>

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

Catégories professionnelles de 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)	3 860	7,2	531	13,8	6,7
Professionnels (CPÉME03)	16 401	30,6	1 622	9,9	12,7
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME04)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	13,6
Surveillants (CPÉME05)	1 528	2,8	424	27,7	25,0
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	25 160	46,9	4 076	16,2	15,5
Personnel de bureau (CPÉME10)	5 751	10,7	967	16,8	13,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services (CPÉME11)	779	1,5	90	11,6	13,3

Catégories professionnelles de 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* (%)
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME12) et autre personnel de la vente et des services (CPÉME13)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	10,3
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>53 676</b>	<b>-</b>	<b>7 955</b>	<b>-</b>	<b>14,0</b>

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

Catégories professionnelles de l'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)	3 860	7,2	1 215	31,5	21,5
Professionnels (CPÉME03)	16 401	30,6	8 229	50,2	35,9
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME04)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	30,9
Surveillants (CPÉME05)	1 528	2,8	379	24,8	25,2
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	25 160	46,9	9 803	39,0	28,1
Personnel de bureau (CPÉME10)	5 751	10,7	1 710	29,7	19,0

Catégories professionnelles de l'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* (%)
Personnel intermédiaire de la vente et des services (CPÉME11)	779	1,5	373	47,9	30,7
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME12) et autre personnel de la vente et des services (CPÉME13)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	23,7
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>53 676</b>		<b>21 784</b>		<b>29,0</b>

**Tableau 2.5 Représentation des femmes par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi**

Catégories professionnelles de l'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)	3 860	7,2	2 023	52,4	40,3
Professionnels (CPÉME03)	16 401	30,6	8 166	49,8	46,3
Personnel semi-professionnel et technique (CPÉME04)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	60,2
Surveillants (CPÉME05)	1 528	2,8	995	65,1	56,2
Personnel administratif et de bureau principal (CPÉME07)	25 160	46,9	16 046	63,8	68,1
Personnel de bureau (CPÉME10)	5 751	10,7	4 003	69,6	65,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services (CPÉME11)	779	1,5	457	58,7	63,0

Catégories professionnelles de l'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* (%)
Travailleurs manuels spécialisés (CPÉME12) et autre personnel de la vente et des services (CPÉME13)	Supprimé	Supprimé	Supprimé	Supprimé	12,0
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>53 676</b>	<b>-</b>	<b>33 825</b>	<b>-</b>	<b>58,7</b>

Source des tableaux 2.2 à 2.5 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2025.

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

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

\*\* Le taux de la DMT pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes est fondé sur le Recensement de 2021. Le taux de la DMT pour les personnes en situation de handicap est fondé sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

### A3 : Répartition des employés selon le groupe désigné et l'échelle salariale au 31 mars 2025

Tableau 3.1 Répartition des membres des groupes désignés selon le salaire

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés de l'ARC	Proportion d'employés à l'ARC (%)	Autochtones (%)	Personnes en situation de handicap (%)	Membres des minorités visibles (%)	Femmes (%)
Moins de 50 000 \$	363	0,7 %	0,5 %	0,6 %	0,5 %	0,8 %
De 50 000 \$ à 74 999 \$	21 088	38,9 %	37,7 %	46,9 %	41,1 %	42,0 %
De 75 000 \$ à 99 999 \$	16 687	30,8 %	33,6 %	33,0 %	33,0 %	30,1 %
De 100 000 \$ à 124 999 \$	9 335	17,2 %	17,3 %	11,6 %	16,1 %	16,4 %

Échelle salariale (\$)	Nombre d'employés de l'ARC	Proportion d'employés à l'ARC (%)	Autochtones (%)	Personnes en situation de handicap (%)	Membres des minorités visibles (%)	Femmes (%)
De 125 000 \$ à 149 999 \$	5 473	10,1 %	9,5 %	6,1 %	7,6 %	8,7 %
150 000 \$ et plus	1 213	2,2 %	1,3 %	1,8 %	1,7 %	2,0 %
<b>Total</b>	<b>54 159</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**Source des données :** Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2025.

Les totaux comprennent le groupe de la direction (EX et DM).

## A4 : Répartition des employés par groupe désigné et par groupe d'âge au 31 mars 2025

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

Groupe d'âge	Nombre d'employés de 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 (%)
De 16 à 24 ans	845	30	3,6	80	9,5	309	36,6	415	49,1
De 25 à 29 ans	5 145	177	3,4	560	10,9	2 339	45,5	2 802	54,5
De 30 à 34 ans	7 318	227	3,1	922	12,6	3 559	48,6	4 129	56,4
De 35 à 39 ans	7 636	252	3,3	1 025	13,4	3 515	46,0	4 489	58,8
De 40 à 44 ans	8 046	289	3,6	1 137	14,1	3 682	45,8	4 843	60,2
De 45 à 49 ans	7 658	266	3,5	1 225	16,0	3 001	39,2	4 715	61,6
De 50 à 54 ans	6 835	239	3,5	1 131	16,5	2 305	33,7	4 261	62,3
De 55 à 59 ans	5 635	211	3,7	867	15,4	1 684	29,9	3 522	62,5
De 60 à 64 ans	3 423	99	2,9	578	16,9	950	27,8	2 059	60,2
65 et plus	1 618	34	2,1	286	17,7	534	33,0	859	53,1
<b>Total</b>	<b>54 159</b>	<b>1 824</b>	<b>3,4</b>	<b>7 811</b>	<b>14,4</b>	<b>21 878</b>	<b>40,4</b>	<b>32 094</b>	<b>59,3</b>

**Tableau 4.2 Représentation de l'âge moyen des membres de groupes désignés à l'ARC**

	Tous les employés de l'ARC	Autochtones	Personnes en situation de handicap	Minorités visibles	Femmes
Âge moyen* (années)	44,3	44,2	45,7	42,6	44,7

Source des tableaux 4.1 à 4.2 : Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise au 31 mars 2025.

\* Ces données incluent le groupe de la direction (EX) et le groupe des sous-ministres (DM).

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

**Tableau 5.1 : Embauche\***

Année fiscale	Nombre d'employés de 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 (%)
2024-2025	1 423	33	2,3	82	5,8	557	39,1	804	56,5
2025-2026									
2026-2027									
2028-2029									
2029-2030									

**Tableau 5.2 : Cessation d'emploi**

Année fiscale	Nombre d'employés de 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 (%)
2024-2025	9 887	328	3,3	1 203	12,2	3 833	38,8	5 971	60,4
2025-2026									
2026-2027									
2028-2029									
2029-2030									

**Tableau 5.3 : Promotion**

Année fiscale	Nombre d'employés de 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 (%)
2024-2025	1 953	61	3,1	265	13,6	821	42,0	1 104	56,5
2025-2026									
2027-2028									
2028-2029									
2029-2030									

**Source des données :** Données obtenues à partir des Systèmes administratifs d'entreprise du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

**Remarque :** La représentation à l'ARC comprend les employés permanents et les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Elle comprend le groupe de la direction (EX et DM).

\* L'embauche ne comprend que les employés embauchés pour la première fois ou les nouveaux employés embauchés à l'externe, y compris les étudiants qui ont été 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 6 : Statistiques sur les personnes 2ELGBTQI+**

Nombre d'employés de l'ARC	Nombre de personnes 2ELGBTQI+	Représentation des personnes 2ELGBTQI+ (%)
53 676	2 085	3,9 %

**Source des données :** Questionnaire sur le profil de l'effectif.

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

# Annexe B : Notes techniques

## Période visée par l'examen

Le présent rapport porte sur l'exercice s'étendant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

## Effectif visé par le rapport et source des données

Le présent rapport présente le profil statistique des groupes désignés à la fin de l'exercice. Il compare leurs taux de représentation interne avec leurs taux de la DMT. Emploi et Développement Social Canada fournit les taux de la DMT pour chaque groupe désigné. Les taux de la DMT des Autochtones, des minorités visibles et des femmes proviennent du Recensement du Canada de 2021. Le taux de la DMT des personnes en situation de handicap provient de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Dans les deux cas, il s'agit des données officielles les plus récentes sur la disponibilité sur le marché du travail.

Toutefois, l'ARC calcule des données personnalisées sur la DMT qui reflètent la composition professionnelle et géographique particulière de son effectif.

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 les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. Le rapport ne comprend pas de renseignements sur les étudiants ni sur les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois.

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

Les renseignements obtenus par l'intermédiaire du processus d'auto-identification (déclaration volontaire) 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 et les employés de l'ARC responsables du maintien et du soutien des données de l'équité en matière d'emploi des SAE ont accès à ces données. Les données sur les femmes proviennent des dossiers des employés.

Ce rapport utilise des données divulguées volontairement par les employés par l'intermédiaire du questionnaire sur le profil de l'effectif. Les répondants ne peuvent sélectionner qu'une seule option lorsqu'ils choisissent un sous-groupe après avoir choisi un groupe visé par l'équité en matière d'emploi et peuvent choisir de ne sélectionner aucun sous-groupe.

## Méthode de pondération

L'ARC a appliqué la DMT de 2021 pour la première fois à l'analyse de l'effectif du 31 mars 2025. Par conséquent, les données comparatives des années précédentes ne sont pas disponibles et les données au 31 mars 2025 serviront de base de référence pour les cinq prochaines années ou jusqu'à ce que de nouvelles données sur la DMT deviennent disponibles. À moins d'indication contraire, les données contenues dans le présent rapport proviennent des SAE au 31 mars 2025.

L'analyse de l'effectif de l'ARC a été faite à l'aide du système de classification nationale des professions (CNP), élaboré par Emploi et Développement Social Canada en collaboration avec Statistique Canada. Ce système permet de classer les professions

en fonction de deux critères : le genre de compétence (type de profession ou domaine de travail) et le niveau de compétence (temps et durée de la formation). L'analyse de l'effectif de l'ARC consiste à mesurer la représentation interne des membres des groupes désignés et à la comparer à leur taux personnalisé de DMT.

L'ARC calcule des taux personnalisés de la DMT à l'aide d'une approche pondérée qui tient compte des catégories de la CNP et des emplacements géographiques. Cette méthode permet de s'assurer que la DMT reflète avec exactitude la combinaison des professions et des régions pertinentes pour notre effectif, ce qui constitue un meilleur point de référence pour l'analyse de l'équité en matière d'emploi.

## **Annexe C : Définitions**

### **Autochtones**

Les termes « Autochtones » et « peuple autochtone » désignent une seule et même chose. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le terme « autochtones » désigne « les Indiens, les Inuits et les Métis ».

### **Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi**

Groupe de base de professions qui est établi à partir de la Classification nationale des professions utilisée par Statistique Canada. Il y a 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi pour refléter la structure des emplois d'une organisation selon l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

### **Cessation d'emploi**

Lorsqu'un employé permanent ou nommé pour une période déterminée de trois mois ou plus a quitté l'ARC au cours de l'exercice visé par le présent rapport.

Les chiffres du présent rapport reflètent le nombre d'employés qui ont quitté l'ARC. Le nombre de cessations d'emploi englobe les personnes qui ont pris leur retraite ou qui ont démissionné et celles dont la période d'emploi d'une durée déterminée a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des données sur la cessation d'emploi, car leur congé est temporaire.

### **Disponibilité sur le marché du travail**

Il s'agit de la répartition des employés de l'ARC appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage par rapport à l'ensemble de la population active du Canada. Elle comprend les données sur les citoyens canadiens et les résidents permanents, qui reflètent les directives en matière de dotation de l'organisation. La disponibilité sur le marché du travail pour les employés est fondée sur l'ensemble de la population canadienne active, selon la définition du Recensement du Canada, qui occupait sur le marché du travail canadien des emplois correspondant aux professions de l'ARC.

### **Embauche**

Tout employé (permanent ou nommé pour une période déterminée de trois mois ou plus) embauché par 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 et les nouvelles embauches externes, ainsi que les étudiants qui ont été intégrés à l'effectif de l'ARC. Elle ne peut pas être comparée à la cessation d'emploi, puisqu'elle est basée sur un ensemble de données différent.

## **Employé permanent**

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

## **Promotion**

La nomination permanente d'un employé à un nouveau poste dont le taux maximum de traitement est supérieur à celui de son poste d'attache, soit :

- D'un montant égal à la plus faible augmentation prévue pour le nouveau poste;
- D'un montant égal à un taux maximal de 4 % du nouveau poste.