

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RAPPORT ANNUEL DE 2018

PROGRAMME DU TRAVAIL
Travail.gc.ca



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Canada



Loi sur l'équité en matière d'emploi – Rapport annuel de 2018

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
publiccentre.edsc.gc.ca.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts
(gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY)
auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un télécriteur (ATS),
composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em5-2F-PDF
ISSN : 1929-5454

EDSC

N° de cat. : LT-185-03-19F

2018




Message de la ministre

Le gouvernement du Canada croit que la prospérité du Canada repose sur sa diversité. La création de milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs contribuera à assurer la croissance de notre classe moyenne et à bâtir un pays où chaque Canadien a une chance réelle et juste de réussir et de contribuer à notre économie et de réussir.

En tant que ministre responsable du Travail, je présente le Rapport annuel sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 2018. Le rapport souligne les progrès réalisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale pour assurer l'équité dans les milieux de travail partout au pays pour les quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles. Les points saillants montrent que la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles a augmenté dans les postes de cadres supérieurs. De plus, les femmes se sont rapprochées de la parité et la représentation des membres des minorités visibles a dépassé leur disponibilité sur le marché du travail dans ce type de postes.

Nous savons que l'augmentation de la représentation de ces groupes en milieu de travail est excellente pour les affaires et l'économie. Afin de soutenir les efforts des employeurs, nous avons pris des mesures en présentant une mesure législative proactive en matière d'équité salariale pour faire en sorte que les femmes et les hommes travaillant dans les milieux de travail sous réglementation fédérale reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous avons également déposé un projet de loi visant à faire entrer les normes du travail fédérales dans le XXI^e siècle. Des normes du travail actualisées protégeront mieux les travailleurs canadiens et contribueront à ouvrir la voie à des emplois de qualité. Ces deux importantes mesures législatives ont reçu la sanction royale le 13 décembre 2018.



Nous nous attaquons également aux écarts salariaux qui touchent les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles au moyen de mesures de transparence salariale qui mettront en évidence les employeurs qui adoptent des pratiques de rémunération équitables. Grâce au projet de loi C-65, qui a également reçu la sanction royale, nous avons modifié le *Code canadien du travail* afin de mieux prévenir et combattre le harcèlement et la violence au travail. Bien que personne n'en soit à l'abri, les femmes et les autres groupes sous-représentés sont plus susceptibles que les autres d'être victimes de ces comportements, ce qui peut constituer un obstacle à une participation égale au marché du travail. C'est donc dire que 2018 a été une année riche en réalisations.

J'encourage les employeurs sous réglementation fédérale et tous les autres employeurs à poursuivre leurs efforts pour créer des milieux de travail équitables, inclusifs et respectueux qui représentent mieux les Canadiens. Je crois que nous, c'est-à-dire le gouvernement du Canada, les employeurs, les travailleurs et le mouvement syndical, pouvons le faire ensemble.

L'honorable Patty Hajdu, C.P., députée

Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Secteurs d'activité du secteur privé sous réglementation fédérale	7
À propos des données	7
Section 1 Le secteur privé sous réglementation fédérale	9
Aperçu	10
Secteurs d'activité du secteur privé sous réglementation fédérale	15
Section 2 Profils des groupes désignés	23
Femmes	24
Autochtones	30
Personnes handicapées	36
Membres des minorités visibles	38
Section 3 Faits saillants des Programmes d'équité en matière d'emploi	45
Programme de contrats fédéraux	46
Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité	47
Transparence salariale	51
Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2018	52
Conclusion	57
Annexe A Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale	59
Liste des tableaux	60
Annexe B Notes techniques	73
Employeurs visés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	74
Limites des données sur l'équité en matière d'emploi	75



Introduction

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre responsable du Travail doit présenter un rapport annuel au Parlement sur la situation de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale¹. Ce document regroupe et met en lumière les résultats statistiques atteints par les employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi² au cours de l'année civile 2017 pour les quatre groupes désignés, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Même si les données qualitatives des employeurs ne sont pas contenues dans ce rapport, elles sont utilisées dans l'élaboration des programmes et des politiques afin d'aider les employeurs à assurer l'équité en matière d'emploi.

Ce rapport présente également des données de 2016 à des fins de comparaison d'une année à l'autre.

La *Loi* a pour objet d'assurer l'égalité en milieu de travail de façon que personne ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs autres que sa compétence. Elle vise donc à corriger les désavantages en matière d'emploi subis par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La *Loi* donne effet au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert non seulement de traiter les gens de la même manière, mais aussi de mettre en place des mesures spéciales ou des aménagements adaptés aux différences.

¹ Les employeurs du secteur privé comprennent les sociétés d'État fédérales et les autres entreprises publiques fédérales (c.-à-d. l'Administration portuaire de Montréal, PortsToronto et l'Administration portuaire Vancouver Fraser).

² Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi s'applique aux organisations qui emploient 100 personnes ou plus dans le secteur privé sous réglementation fédérale, aux sociétés d'État fédérales et aux autres entreprises publiques fédérales. Toutes ces organisations sont regroupées en quatre secteurs d'activité : les services bancaires et financiers, les communications, les transports et « autres ».

Secteurs d'activité du secteur privé sous réglementation fédérale

Les employeurs sont classés par secteurs d'activité, en fonction de la classification de la majorité de leur effectif selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le secteur privé sous réglementation fédérale est regroupé dans quatre secteurs d'activité :

- **Services bancaires et financiers**

Les grandes banques canadiennes et les autres établissements qui se consacrent principalement aux opérations financières ou à la facilitation de ces opérations.

- **Communications**

Les entreprises qui exploitent des studios et des installations de radiodiffusion et de télédiffusion, et les fournisseurs de services de télécommunications.

- **Transports**

Les employeurs dans les domaines du transport aérien, du transport ferroviaire, du transport par autobus, du transport maritime, du transport par pipeline, du camionnage interprovincial, des services postaux, des services de messagerie, et de l'entreposage et du stockage.

- **« Autres »**

Groupe diversifié d'employeurs œuvrant dans plusieurs secteurs d'activité comme la production d'énergie nucléaire; l'extraction des minerais métalliques; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'enquête et de sécurité; la construction; la fabrication d'aliments et de produits du bois; le commerce de gros; les arts, le divertissement et les loisirs; et l'administration publique.

À propos des données

L'équité en matière d'emploi encourage l'établissement de conditions de travail sans obstacle, corrige les désavantages en matière d'emploi et soutient le principe selon lequel l'égalité nécessite des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

L'indicateur quantitatif de l'équité en matière d'emploi le plus courant est la mesure dans laquelle la représentation des membres des groupes désignés au sein de l'effectif des employeurs correspond à leur représentation dans la population active du Canada. Autrement dit, la représentation de chacun des quatre groupes désignés est comparée à leur disponibilité sur le marché du travail (DMT) canadien. Un effectif est jugé pleinement représentatif lorsque la représentation des membres des groupes désignés est égale à leur DMT.

Le taux d'atteinte de la DMT est la mesure dans laquelle la représentation d'un groupe désigné atteint ou dépasse sa DMT ou s'en approche. Cet indicateur permet de cerner les écarts entre la représentation d'un groupe désigné et sa DMT. À titre d'exemple, si la représentation d'un groupe désigné est inférieure à sa DMT, le taux d'atteinte de la DMT sera de moins de 100 %, et une analyse plus approfondie peut être nécessaire pour déterminer s'il y a des obstacles à l'emploi et dans quels domaines des mesures devraient être mises en œuvre.

Des progrès sont réalisés lorsque l'écart entre la représentation d'un groupe désigné et la DMT se rétrécit (c.-à-d. le taux d'atteinte s'approche de 100 %), ou lorsque la représentation d'un groupe atteint ou dépasse sa DMT (c.-à-d. le taux d'atteinte est égal ou supérieur à 100 %).

Les autres indicateurs quantitatifs de l'égalité incluent les échelles de rémunération, ainsi que la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi. Ce rapport fournit des statistiques sur chacun de ces indicateurs pour les quatre groupes désignés.

Les données actuelles utilisées pour la DMT des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles sont tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 menée par Statistique Canada. Pour ce qui est des données concernant la DMT des personnes handicapées, elles proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 également menée par Statistique Canada. Les nouvelles données sur la DMT tirées du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 seront disponibles en 2019. Des renseignements additionnels concernant les données utilisées aux fins de l'équité en matière d'emploi figurent à l'annexe B.

La **représentation** correspond à la proportion de membres des groupes désignés dans une population apte au travail (p. ex. l'effectif global du secteur privé sous réglementation fédérale, le secteur des services bancaires et financiers ou une banque en particulier).

La **disponibilité sur le marché du travail** fait référence au pourcentage des membres des groupes désignés dans la population apte au travail qui pourraient être embauchés par les employeurs.

Le **taux d'atteinte de la disponibilité sur le marché du travail** correspond à la mesure dans laquelle la représentation atteint ou dépasse la disponibilité sur le marché du travail ou s'en approche. Il est calculé en divisant la représentation par la DMT.



Section 1

Le secteur privé sous réglementation fédérale

Aperçu

Pour l'année civile 2017, 561 employeurs ont présenté un rapport à la ministre responsable du Travail. Collectivement, ces employeurs comptent 740 420 salariés, soit environ 3,8 %³ de la population active canadienne. De ces rapports soumis, 99 provenaient d'employeurs qui présentaient un rapport pour la première fois et qui n'étaient tenus de fournir que des données statistiques par sexe (c.-à-d. qu'ils n'étaient pas tenus d'inclure les données sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles), et visaient 20 123 employés.

Le **tableau 1A** présente les données fournies par les 462 employeurs, employant au total 720 297 travailleurs, qui avaient déjà présenté un rapport par le passé. Il exclut les 99 employeurs qui présentaient un rapport pour la première fois, puisque ceux-ci n'étaient pas tenus de présenter de statistiques complètes sur les quatre groupes désignés. Le tableau indique qu'entre 2016 et 2017, la représentation des femmes a diminué, tandis que celle des Autochtones et des personnes handicapées est demeurée la même. Les membres des minorités visibles ont fait des progrès, leur représentation globale ayant augmenté de 0,7 point de pourcentage. Ce groupe désigné était le seul dont la représentation est demeurée supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (DMT) canadien, le taux d'atteinte de la DMT étant passé de 124,7 % en 2016 à 128,2 % en 2017.

³ Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0018-01 – Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé*, le nombre de personnes civiles, hors institution et âgées de 15 ans et plus qui, en 2017, étaient occupées ou en chômage.

Tableau 1A

Représentation et taux d'atteinte de la DMT canadien* des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017 (%)

Secteur privé sous réglementation fédérale (global)	462 employeurs en 2017			
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	%	%	%	%
Représentation en 2016	40,7	2,3	3,3	22,2
Représentation en 2017	40,2	2,3	3,3	22,8
Variation de la représentation Δ^{**}	-0,6	0,0	0,0	+0,7
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2016	84,4	65,7	67,3	124,7
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2017	83,3	66,1	67,6	128,2
DMT canadien	48,2	3,5	4,9	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le **tableau 1B** présente les résultats des 561 employeurs qui ont présenté un rapport cette année, y compris les 99 employeurs qui en présentaient un pour la première fois et qui n'étaient tenus de présenter qu'un rapport statistique par sexe. D'après l'ensemble des données présentées, la représentation des femmes a diminué de 0,9 point de pourcentage, le taux d'atteinte de la DMT canadien étant passé de 84,4 % en 2016 à 82,5 % en 2017.

Tableau 1B

Représentation et taux d'atteinte de la DMT canadien* des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017 (%)

Secteur privé sous réglementation fédérale (global)	561 employeurs en 2017
	Femmes
	%
Représentation en 2016	40,7
Représentation en 2017	39,8
Variation de la représentation Δ^{**}	-0,9
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2016	84,4
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2017	82,5
DMT canadien	48,2

* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

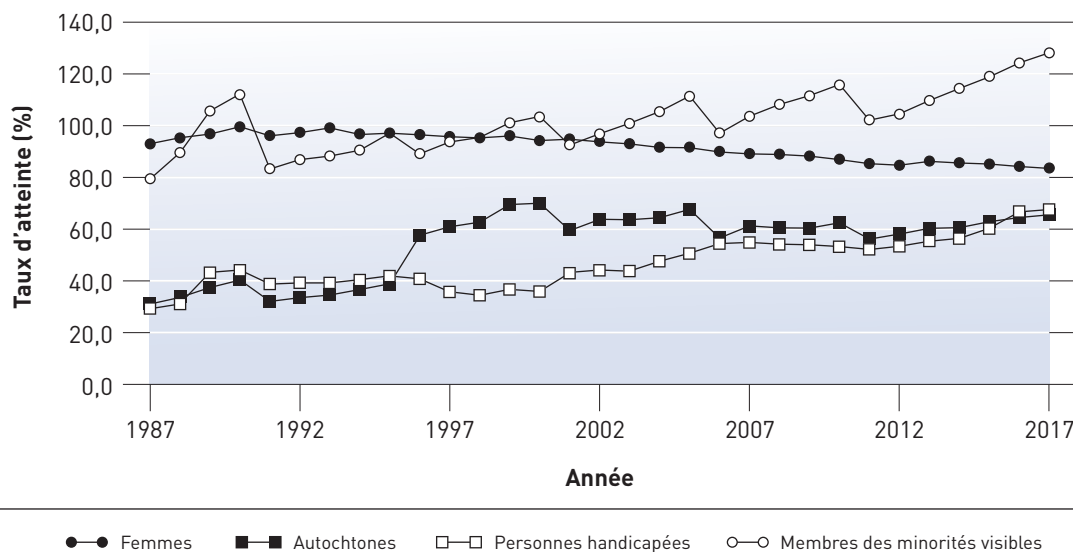
À partir de ce point, le rapport annuel ne comprendra que des renseignements sur les 462 employeurs qui avaient déjà soumis leurs données par le passé (ce qui exclut les 99 employeurs qui présentaient un rapport pour la première fois). L'an prochain, on s'attend à ce que ces nouveaux employeurs présentent les données sur la représentation des quatre groupes désignés dans leur effectif; leurs résultats seront donc inclus dans le rapport annuel de 2019.

Le **diagramme 1** donne un aperçu de la mesure dans laquelle la représentation approche, atteint ou dépasse la DMT pour les quatre groupes désignés visés par la *Loi*. Le graphique montre que le taux d'atteinte de la DMT pour les Autochtones et les personnes handicapées s'est amélioré depuis 1987, lorsque les employeurs ont commencé à présenter des rapports en vertu de la *Loi*, et que la représentation des membres des minorités visibles dépasse leur DMT depuis 2007.

Depuis qu'il a atteint un sommet en 1990 (99,4 %), le taux d'atteinte de la DMT canadien pour les femmes est en déclin. En 2017, il était à son plus bas niveau (83,3 %). Le taux d'atteinte de la DMT canadien pour les Autochtones est stable depuis 1997 et demeure le plus faible des quatre groupes désignés depuis deux ans, s'établissant à 66,1 % en 2017. Le taux d'atteinte de la DMT canadien pour les personnes handicapées a plus que doublé depuis 1987, mais ne s'est établi qu'à 67,6 % en 2017. Le seul groupe dont la représentation est demeurée supérieure à la DMT est celui des membres des minorités visibles; le taux d'atteinte s'est encore amélioré entre 2016 (124,7 %) et 2017 (128,2 %).

Diagramme 1

Taux d'atteinte de la DMT canadien* des groupes désignés, de 1987 à 2017 (%)



* Sources : Statistique Canada, recensements de 1986 à 2006; enquêtes sur la santé et les limitations d'activités de 1986 et 1991; enquêtes sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006; Enquête nationale auprès des ménages de 2011; Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Remarque : En 1996, la méthode utilisée dans le cadre du Recensement pour calculer la DMT des Autochtones a changé, ce qui explique la baisse de la DMT. En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser la *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* de l'Organisation mondiale de la Santé pour définir l'incapacité plutôt que la *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages* de 1980, ce qui a engendré une diminution de la DMT pour les personnes handicapées.

Le **tableau 2** montre que les femmes occupant des postes permanents à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale étaient plus susceptibles que les hommes ou tout autre groupe d'employés de toucher un salaire inférieur à 50 000 \$, qu'elles appartiennent ou non à l'un des trois autres groupes désignés.

Tableau 2

Salaires des employés permanents à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale par groupe désigné au 31 décembre 2017 (%)

Échelle salariale	Femmes	Hommes	Autochtones	Non-Autochtones
	Cumulatif*	Cumulatif*	Cumulatif*	Cumulatif*
	%	%	%	%
Moins de 15 000 \$	0,3	0,5	0,8	0,4
15 000 \$ à 19 999 \$	0,4	0,6	1,2	0,5
20 000 \$ à 24 999 \$	1,0	1,0	1,9	1,0
25 000 \$ à 29 999 \$	3,3	2,2	4,2	2,6
30 000 \$ à 34 999 \$	7,4	4,5	8,3	5,5
35 000 \$ à 39 999 \$	14,2	8,5	14,1	10,6
40 000 \$ à 44 999 \$	23,0	14,4	20,7	17,6
45 000 \$ à 49 999 \$	32,0	20,4	27,6	24,7
50 000 \$ à 59 999 \$	51,0	35,3	44,5	41,2
60 000 \$ à 69 999 \$	64,7	50,1	59,2	55,6
70 000 \$ à 84 999 \$	77,2	66,1	74,1	70,2
85 000 \$ à 99 999 \$	85,6	76,5	83,4	79,9
100 000 \$ et plus	100,0	100,0	100,0	100,0

Échelle salariale	Personnes handicapées	Personnes non handicapées	Membres des minorités visibles	Non-membres des minorités visibles
	Cumulatif*	Cumulatif*	Cumulatif*	Cumulatif*
	%	%	%	%
Moins de 15 000 \$	0,2	0,4	0,3	0,4
15 000 \$ à 19 999 \$	0,4	0,5	0,4	0,6
20 000 \$ à 24 999 \$	0,8	1,0	0,8	1,1
25 000 \$ à 29 999 \$	2,2	2,6	2,7	2,6
30 000 \$ à 34 999 \$	5,9	5,5	6,1	5,4
35 000 \$ à 39 999 \$	12,4	10,6	12,0	10,3
40 000 \$ à 44 999 \$	20,1	17,6	20,0	16,9
45 000 \$ à 49 999 \$	27,6	24,7	28,0	23,8
50 000 \$ à 59 999 \$	45,8	41,1	44,4	40,3
60 000 \$ à 69 999 \$	59,7	55,5	57,9	55,0
70 000 \$ à 84 999 \$	74,5	70,1	72,1	69,7
85 000 \$ à 99 999 \$	83,5	79,8	82,2	79,3
100 000 \$ et plus	100,0	100,0	100,0	100,0

* Chaque chiffre des colonnes « Cumulatif » représente le pourcentage total cumulatif d'employés de chaque groupe désigné dans l'échelle salariale indiquée ou dans les échelles inférieures.

Secteurs d'activité du secteur privé sous réglementation fédérale

La présente section fournit une analyse de la composition du secteur privé sous réglementation fédérale par secteur d'activité.

Le **tableau 3** montre que, dans l'ensemble, le nombre d'employeurs a diminué de 3,1 % et que le nombre d'employés est demeuré stable entre 2016 et 2017. Le secteur des services bancaires et financiers représentait toujours moins de 10 % des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, mais employait environ un tiers de tous les employés du secteur privé sous réglementation fédérale. Le secteur des communications était le troisième en importance, alors qu'il représentait 11,3 % des employeurs et 18,4 % des employés du secteur privé sous réglementation fédérale. Le secteur des transports compte encore une fois le plus grand nombre d'employeurs et d'employés. Bien que la majorité des effectifs travaillent dans le sous-secteur du transport terrestre, le sous-secteur du transport aérien a connu la plus forte augmentation du nombre d'employés (+3,9 %). Le secteur « autres » a connu une baisse du nombre d'employeurs et d'employés (-1,6 % et -0,9 %, respectivement), alors qu'il y a eu une augmentation du nombre d'employés (+2,0 %) dans le sous-secteur des services.

Tableau 3

Nombres d'employeurs et de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017

Secteurs	Employeurs*					Salariés				
	2016		2017		Δ (%)	2016		2017		Δ (%)
	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%	
Services bancaires et financiers	36	7,5	36	7,8	0,0	237 225	32,9	237 016	32,9	-0,1
Communications	53	11,1	52	11,3	-1,9	133 492	18,5	132 890	18,4	-0,5
Transports	326	68,3	313	67,7	-4,0	293 113	40,7	294 612	40,9	+0,5
Transport aérien	84	25,8	84	26,8	0,0	83 751	28,6	86 987	29,5	+3,9
Transport terrestre	207	63,5	194	62,0	-6,3	191 601	65,4	190 024	64,5	-0,8
Transport par voie d'eau	35	10,7	35	11,2	0,0	17 761	6,1	17 601	6,0	-0,9
Autres	62	13,0	61	13,2	-1,6	56 262	7,8	55 779	7,7	-0,9
Industrie de la production	28	45,2	27	44,3	-3,6	30 229	53,7	29 237	52,4	-3,3
Industrie des services	34	54,8	34	55,7	0,0	26 033	46,3	26 542	47,6	+2,0
Tous les secteurs	477		462		-3,1	720 092		720 297		0,0

* Le nombre d'employeurs dans le secteur privé sous réglementation fédérale peut varier d'une année à l'autre à la suite de fusions, d'acquisitions, de fermetures ou de démarrages d'entreprises, ou en raison des fluctuations du nombre d'employés autour du seuil des 100 employés.

Le **tableau 4A** montre qu'entre 2016 et 2017, dans le secteur des services bancaires et financiers, la représentation des femmes a diminué alors que celle des membres des minorités visibles a augmenté, mais la représentation des deux groupes désignés est demeurée supérieure à la DMT canadien. La représentation des Autochtones a diminué à 1,2 % et est demeurée inférieure à la DMT canadien (3,5 %). La représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles est demeurée supérieure à la DMT du secteur d'activité.

Tableau 4A

Représentation et taux d'atteinte de la DMT canadien et sectoriel* des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers, 2016 et 2017 (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Secteur des services bancaires et financiers	%	%	%	%
Représentation en 2016	58,8	1,3	4,5	31,3
Représentation en 2017	57,7	1,2	4,5	31,6
Variation de la représentation Δ^{**}	-1,1	0,0	0,0	+0,3
Taux d'atteinte de la DMT sectoriel en 2016	95,0	81,3	136,4	118,1
Taux d'atteinte de la DMT sectoriel en 2017	93,2	76,4	136,2	119,1
DMT du secteur des services bancaires et financiers	61,9	1,6	3,3	26,5
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2016	122,0	37,1	91,8	175,8
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2017	119,7	34,9	91,7	177,3
DMT canadien	48,2	3,5	4,9	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le **tableau 4B** indique qu'entre 2016 et 2017, la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur d'activité des communications est demeurée supérieure à la DMT canadien et la DMT sectoriel. Dans l'ensemble, la représentation des trois autres groupes désignés est demeurée stable et était inférieure à la DMT canadien et à la DMT sectoriel en 2017.

Tableau 4B

Représentation et taux d'atteinte de la DMT canadien et sectoriel* des membres des groupes désignés dans le secteur des communications, 2016 et 2017 (%)

Secteur des communications	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	%	%	%	%
Représentation en 2016	35,7	2,3	3,4	22,6
Représentation en 2017	35,2	2,2	3,5	23,2
Variation de la représentation Δ^{**}	-0,5	0,0	+0,1	+0,5
Taux d'atteinte de la DMT sectoriel en 2016	79,3	100,0	66,7	163,8
Taux d'atteinte de la DMT sectoriel en 2017	78,2	96,2	69,1	167,8
DMT du secteur des communications	45,0	2,3	5,1	13,8
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2016	74,1	65,7	69,4	127,0
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2017	73,0	63,2	71,9	130,1
DMT canadien	48,2	3,5	4,9	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le **tableau 4C** montre que, dans le secteur d'activité des transports, la représentation est demeurée stable de 2016 à 2017. Alors qu'aucun des groupes désignés n'a atteint ou dépassé la DMT canadien, la représentation des femmes est demeurée supérieure à la DMT sectoriel. La représentation des personnes handicapées est demeurée faible en 2017 comparativement à leur DMT canadien et sectoriel.

Tableau 4C

Représentation et taux d'atteinte de la DMT canadien et sectoriel* des membres des groupes désignés dans le secteur des transports, 2016 et 2017 (%)

Secteur des transports	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	%	%	%	%
Représentation en 2016	30,7	2,8	2,5	16,0
Représentation en 2017	30,4	2,9	2,5	17,0
Variation de la représentation Δ^{**}	-0,3	+0,2	0,0	+1,0
Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2016	119,5	84,8	42,4	82,1
Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2017	118,2	88,3	42,2	87,4
DMT du secteur des transports	25,7	3,3	5,9	19,5
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2016	63,7	80,0	51,0	89,9
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2017	63,0	83,3	50,8	95,7
DMT canadien	48,2	3,5	4,9	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le **tableau 4D** indique que la représentation des femmes a augmenté dans les sous-secteurs du transport aérien et du transport par voie d'eau, mais a diminué dans le sous-secteur du transport terrestre. La représentation des femmes est demeurée supérieure à la DMT du secteur des transports dans les sous-secteurs du transport aérien et du transport terrestre, mais est demeurée inférieure à la DMT du secteur des transports dans le sous-secteur du transport par voie d'eau. La représentation des Autochtones est demeurée supérieure à la DMT du secteur des transports dans le sous-secteur du transport par voie d'eau. La représentation des personnes handicapées est demeurée bien en deçà de la DMT dans tous les sous-secteurs, le taux d'atteinte le plus élevé s'établissant à 48,8 % dans le sous-secteur du transport terrestre

en 2017. La représentation des membres des minorités visibles est demeurée inférieure à la DMT du secteur des transports dans les trois sous-secteurs, mais a presque atteint la DMT dans le sous-secteur du transport aérien.

Tableau 4D

Représentation et taux d'atteinte de la DMT sectoriel* des membres des groupes désignés dans les sous-secteurs des transports, 2016 et 2017 (%)

Sous-secteur des transports		Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
		%	%	%	%
Sous-secteur du transport aérien	Représentation en 2016	38,0	2,9	1,8	17,9
	Représentation en 2017	38,6	2,9	1,6	18,9
	Variation de la représentation Δ^{**}	+0,6	+0,1	-0,2	+1,0
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2016	147,9	87,9	30,5	91,8
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2017	150,2	88,8	27,7	97,0
Sous-secteur du transport terrestre	Représentation en 2016	28,9	2,6	2,7	15,4
	Représentation en 2017	27,9	2,8	2,9	16,4
	Variation de la représentation Δ^{**}	-0,9	+0,2	+0,2	+1,0
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2016	112,5	78,8	45,8	79,0
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2017	108,7	83,8	48,8	84,3
Sous-secteur du transport par voie d'eau	Représentation en 2016	15,7	3,9	2,6	13,8
	Représentation en 2017	16,0	4,5	2,5	14,2
	Variation de la représentation Δ^{**}	+0,3	+0,5	-0,1	+0,4
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2016	61,1	118,2	44,1	70,8
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur des transports en 2017	62,3	135,2	42,4	72,9
DMT du secteur des transports		25,7	3,3	5,9	19,5

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le **tableau 4E** montre que, dans le secteur « autres », la représentation des Autochtones a diminué de 0,1 point de pourcentage, tout en restant supérieure à la DMT canadien, avec un taux d'atteinte de 114,9 % en 2017. C'est le seul groupe désigné dont la représentation a dépassé la DMT canadien. La représentation des membres des minorités visibles est demeurée supérieure à la DMT du secteur en 2017, avec un taux d'atteinte de 111,7 %.

Tableau 4E

Représentation et taux d'atteinte de la DMT canadien et sectoriel* des membres des groupes désignés dans le secteur « autres », 2016 et 2017 (%)

Secteur « autres »	Femmes %	Autochtones %	Personnes handicapées %	Membres des minorités visibles %
Représentation en 2016	28,9	4,1	2,1	14,4
Représentation en 2017	29,3	4,0	2,1	15,4
Variation de la représentation Δ^{**}	+0,5	-0,1	0,0	+1,0
Taux d'atteinte de la DMT du secteur « autres » en 2016	81,9	95,3	55,3	104,3
Taux d'atteinte de la DMT du secteur « autres » en 2017	83,1	93,6	56,5	111,7
DMT du secteur « autres »	35,3	4,3	3,8	13,8
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2016	60,0	117,1	42,9	80,9
Taux d'atteinte de la DMT canadien en 2017	60,9	114,9	43,8	86,6
DMT canadien	48,2	3,5	4,9	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le **tableau 4F** montre que la représentation des femmes et des membres des minorités visibles est demeurée supérieure à la DMT sectoriel dans l'industrie des services, tout comme la représentation des Autochtones par rapport à la DMT sectoriel dans l'industrie de la production. Le taux d'atteinte de la DMT sectoriel pour les personnes handicapées était le plus faible des groupes désignés dans les deux industries du secteur « autres » en 2016 et en 2017.

Tableau 4F

Représentation et taux d'atteinte de la DMT sectoriel* des membres des groupes désignés dans les sous-secteurs du secteur « autres », 2016 et 2017 (%)

Sous-secteurs du secteur « autres »		Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
		%	%	%	%
Industrie de la production	Représentation en 2016	23,1	5,3	2,3	11,6
	Représentation en 2017	22,9	5,2	2,4	12,2
	Variation de la représentation Δ^{**}	-0,3	-0,1	+0,1	+0,6
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur « autres » en 2016	65,4	123,3	60,5	84,1
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur « autres » en 2017	64,8	120,9	64,2	88,4
Industrie des services	Représentation en 2016	35,6	2,8	1,9	17,7
	Représentation en 2017	36,5	2,7	1,8	18,9
	Variation de la représentation Δ^{**}	+0,9	-0,1	-0,1	+1,2
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur « autres » en 2016	100,8	65,1	50,0	128,3
	Taux d'atteinte de la DMT du secteur « autres » en 2017	103,3	63,4	48,1	137,3
DMT du secteur « autres »		35,3	4,3	3,8	13,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Des données supplémentaires sur la représentation, les embauches, les promotions et les cessations d'emploi des employés par groupe désigné et par secteur d'activité sont fournies à l'annexe A.



Section 2

Profils des groupes désignés

Femmes

La représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale est passée de 40,7 % en 2016 à 40,2 % en 2017. Dans le secteur d'activité des services bancaires et financiers et dans le secteur d'activité des communications, où la majorité des femmes travaillaient en 2017 (63,4 %), le nombre de femmes qui quittent le marché du travail dépassait toujours le nombre de femmes intégrant le marché du travail. Cette tendance observée depuis 2013 mène à une baisse dans la représentation globale des femmes.

La diminution de la représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale suit la tendance à la baisse dans la représentation globale des femmes sur le marché du travail au Canada. Selon les caractéristiques de la population active de 2016 à 2017 fournies par Statistique Canada, la représentation des femmes âgées de 15 ans ou plus qui occupaient un emploi dans l'ensemble du pays est demeurée à 47,7 %, mais a diminué dans certaines industries qui peuvent être sous réglementation fédérale comme le commerce de gros, le transport et l'entreposage, la finance et les assurances, ainsi que l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz⁴.

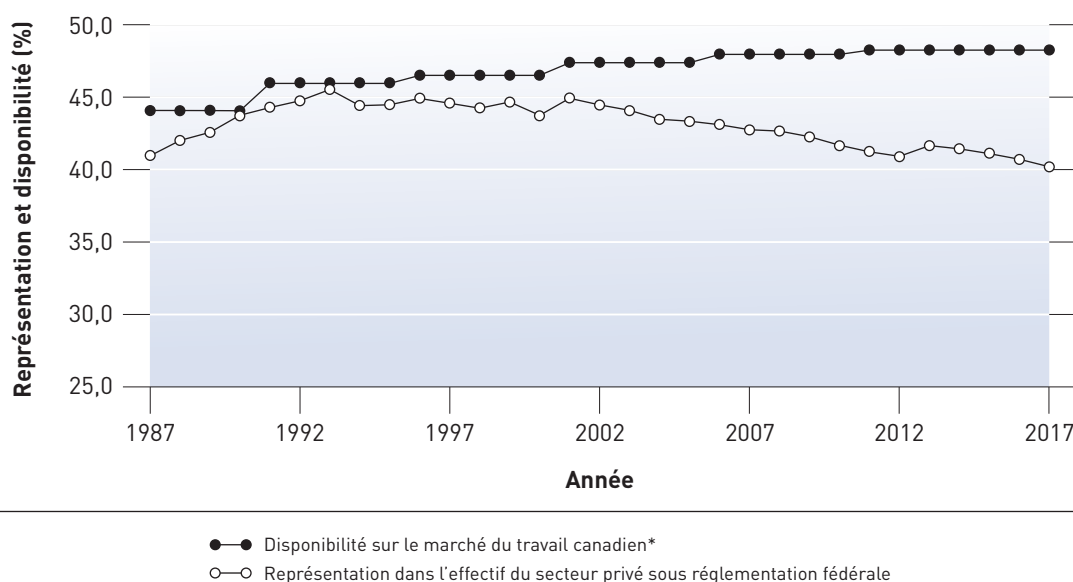
Des progrès ont été observés pour les femmes dans certains domaines du secteur privé sous réglementation fédérale. Par exemple, la représentation des femmes dans la catégorie professionnelle *cadres supérieurs* a augmenté entre 2016 et 2017, atteignant presque la pleine représentation, avec un taux d'atteinte de 99,6 %. Au cours de la même période, bien que la représentation des femmes dans la catégorie professionnelle *cadres intermédiaires et autres administrateurs* ait diminué, elle dépassait toujours la DMT, avec un taux d'atteinte de 107,8 %.

⁴ Statistique Canada, Tableau 14-10-0023-01 – Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles ($\times 1\,000$).

Le **diagramme 2** montre que, depuis 1987, la représentation des femmes a augmenté, pour atteindre son niveau le plus élevé en 1993. Toutefois, depuis le début des années 2000, la tendance est surtout à la baisse. Ainsi, la représentation des femmes en 2017 (40,2 %) était inférieure de 0,7 point de pourcentage à ce qu'elle était en 1987 (40,9 %).

Diagramme 2

Représentation et DMT canadien* des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, de 1987 à 2017 (%)

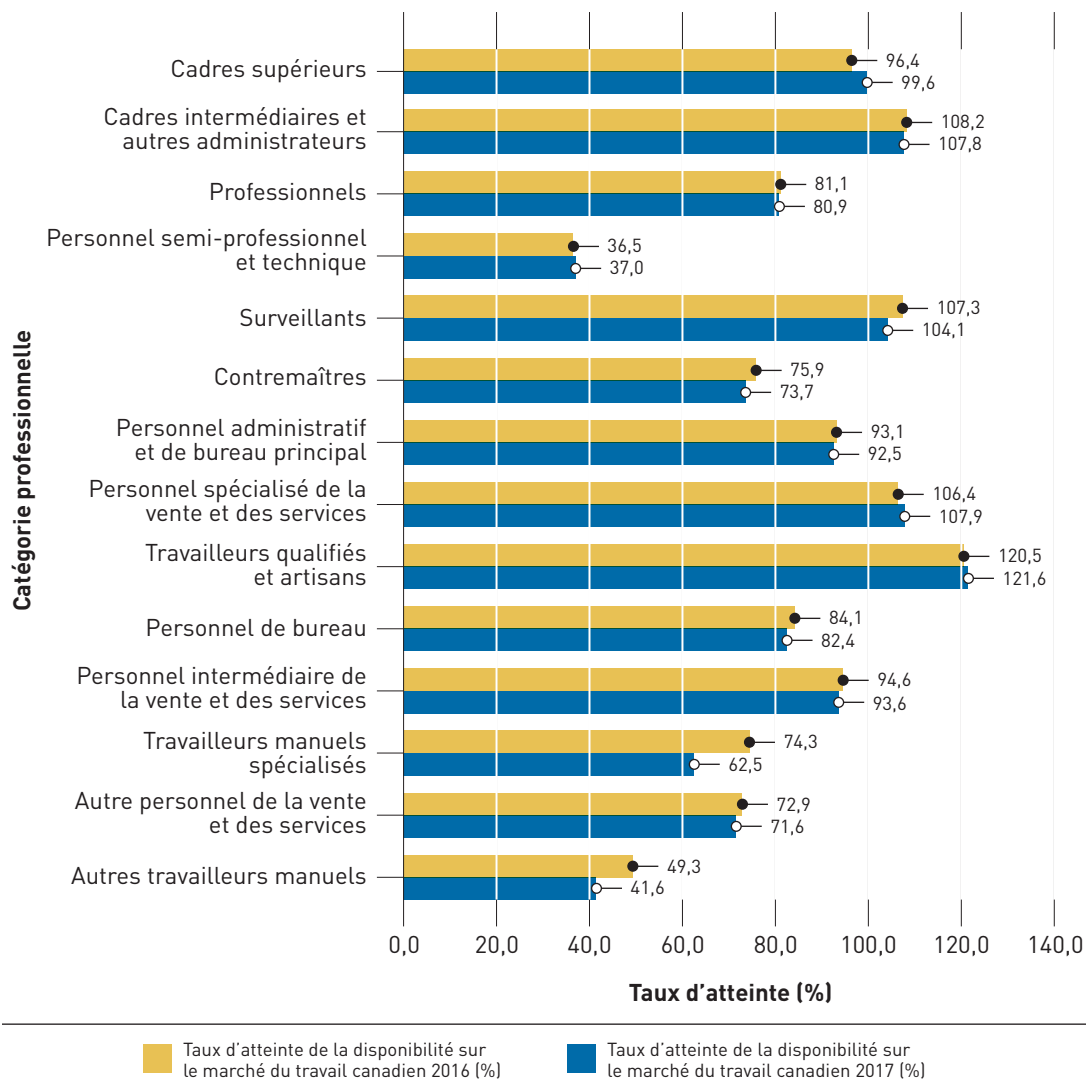


* Sources : Statistique Canada, recensements de 1986 à 2006 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le **diagramme 3** montre que le taux d'atteinte de la DMT canadien des femmes est particulièrement bas dans les catégories professionnelles *personnel semi-professionnel et technique* et *autres travailleurs manuels*. Toutefois, les taux d'atteinte de la DMT canadien des femmes dans les catégories de gestion (*cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres administrateurs, et surveillants*) ont dépassé la disponibilité globale sur le marché du travail canadien ou s'en sont approchés. La catégorie des *travailleurs qualifiés et artisans* est la catégorie professionnelle pour laquelle le taux d'atteinte est le plus élevé.

Diagramme 3

Taux d'atteinte de la DMT canadien* des femmes par catégorie professionnelle dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017 (%)



* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le **tableau 5** présente des données détaillées sur la représentation des femmes par catégorie professionnelle par rapport à leur DMT dans chaque secteur d'activité. Le taux de représentation des femmes dans la catégorie professionnelle *cadres supérieurs* est demeurée supérieure à leur DMT par catégorie professionnelle dans les quatre secteurs d'activité; il s'agit de la seule catégorie professionnelle pour laquelle c'est le cas.

Tableau 5

Taux d'atteinte de la DMT* sectoriel des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale par catégorie professionnelle et par secteur d'activité, 2016 et 2017 (%)

Catégorie professionnelle	Services bancaires et financiers			Communications		
	Atteinte de la DMT			Atteinte de la DMT		
	2016	2017	Variation Δ^{**}	2016	2017	Variation Δ^{**}
Cadres supérieurs	113,3	117,1	+3,8	110,2	108,5	-1,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	89,7	88,8	-0,9	92,1	92,1	0,0
Professionnels	107,1	106,2	-0,9	85,6	85,6	0,0
Personnel semi-professionnel et technique	88,2	92,5	+4,3	82,8	84,0	+1,2
Surveillants	96,3	93,6	-2,7	75,0	72,5	-2,6
Contremaîtres	41,7	123,3	+81,6	54,7	52,2	-2,5
Personnel administratif et de bureau principal	99,7	99,6	-0,1	99,5	98,3	-1,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	97,8	97,4	-0,4	82,1	81,3	-0,8
Travailleurs qualifiés et artisans	91,7	84,9	-6,8	65,9	63,7	-2,2
Personnel de bureau	86,9	87,6	+0,7	87,4	86,2	-1,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	96,4	94,4	-2,0	87,0	85,3	-1,7
Travailleurs manuels spécialisés	106,8	108,7	+1,9	108,4	107,5	-0,9
Autre personnel de la vente et des services	42,4	40,7	-1,7	107,2	112,7	+5,5
Autres travailleurs manuels	80,4	80,4	0,0	274,0	228,6	-45,4

Tableau 5 (suite)

Catégorie professionnelle	Transports			« Autres »		
	Atteinte de la DMT			Atteinte de la DMT		
	2016	2017	Variation Δ^{**}	2016	2017	Variation Δ^{**}
Cadres supérieurs	109,9	117,1	+7,2	105,4	104,9	-0,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	106,4	109,3	+2,8	85,5	89,0	+3,6
Professionnels	104,2	104,1	-0,1	92,0	92,8	+0,8
Personnel semi-professionnel et technique	87,9	89,1	+1,2	61,9	64,3	+2,4
Surveillants	115,8	114,2	-1,6	91,9	86,6	-5,3
Contremaîtres	77,1	74,1	-3,0	65,7	68,5	+2,8
Personnel administratif et de bureau principal	91,2	89,9	-1,3	101,2	101,4	+0,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	71,6	72,9	+1,3	31,0	28,7	-2,3
Travailleurs qualifiés et artisans	119,4	125,2	+5,8	187,9	199,3	+11,4
Personnel de bureau	103,3	101,5	-1,8	105,2	104,9	-0,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	111,9	112,2	+0,3	74,9	79,7	+4,8
Travailleurs manuels spécialisés	115,8	96,7	-19,1	56,4	56,4	0,0
Autre personnel de la vente et des services	128,0	131,3	+3,3	107,4	94,6	-12,8
Autres travailleurs manuels	43,9	37,9	-6,0	57,9	46,5	-11,4

* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Services bancaires et financiers

Le taux d'atteinte de la DMT des femmes par catégorie professionnelle du secteur a augmenté de 2016 à 2017 dans les catégories professionnelles *cadres supérieurs*, *personnel semi-professionnel et technique*, *contremaîtres*, *personnel de bureau* et *travailleurs manuels spécialisés*. L'augmentation dans la catégorie professionnelle *contremaîtres* est particulièrement importante (81,6 points de pourcentage), mais il s'agit d'une très petite catégorie professionnelle, puisqu'elle comptait seulement deux femmes sur un total de 15 employés en 2017. En 2017, la représentation des femmes était supérieure à leur DMT par catégorie professionnelle du secteur dans les catégories *cadres supérieurs*, *professionnels*, *contremaîtres* et *travailleurs*

manuels spécialisés. Toutefois, la représentation des femmes était bien en deçà de la DMT par catégorie professionnelle du secteur dans la catégorie *autre personnel de la vente et des services*, une petite catégorie professionnelle composée de 10 femmes sur un total de 39 employés.

Communications

Le taux d'atteinte de la DMT des femmes par catégorie professionnelle du secteur s'est amélioré de 2016 à 2017 dans les catégories professionnelles *personnel semi-professionnel et technique* et *autre personnel de la vente et des services*. Bien que le taux d'atteinte ait diminué de 45,4 points de pourcentage dans la catégorie professionnelle *autres travailleurs manuels*, il s'agit d'une très petite catégorie professionnelle, composée de seulement une femme sur un total de six employés en 2017. En 2017, la représentation des femmes était supérieure à leur DMT par catégorie professionnelle du secteur dans les catégories *cadres supérieurs*, *travailleurs manuels spécialisés*, *autre personnel de la vente et des services* et *autres travailleurs manuels*. Toutefois, les femmes de ce secteur d'activité ont le plus faible taux d'atteinte de la DMT par catégorie professionnelle du secteur dans les catégories professionnelles *professionnels*, *surveillants*, *contremaîtres*, *travailleurs qualifiés et artisans* et *personnel de bureau*.

Transports

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des femmes par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans 7 des 14 catégories professionnelles. En 2017, la représentation des femmes était supérieure à la DMT par catégorie professionnelle du secteur dans huit des catégories professionnelles. Ce secteur d'activité est donc celui où les femmes étaient les mieux représentées par rapport à la DMT par catégorie professionnelle du secteur.

« Autres »

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des femmes par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans sept catégories professionnelles. En 2017, la représentation des femmes a dépassé la DMT par catégorie professionnelle du secteur dans les catégories professionnelles *cadres supérieurs, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau et travailleurs qualifiés et artisans*. Toutefois, les femmes de ce secteur d'activité ont le plus faible taux d'atteinte de la DMT par catégorie professionnelle du secteur dans les catégories professionnelles *cadres supérieurs, personnel semi-professionnel et technique, personnel spécialisé de la vente et des services, personnel intermédiaire de la vente et des services et travailleurs manuels spécialisés*.

Des données supplémentaires sur la représentation, les embauches, les promotions et les cessations d'emploi des employés par groupe désigné et par secteur d'activité sont fournies à l'annexe A.

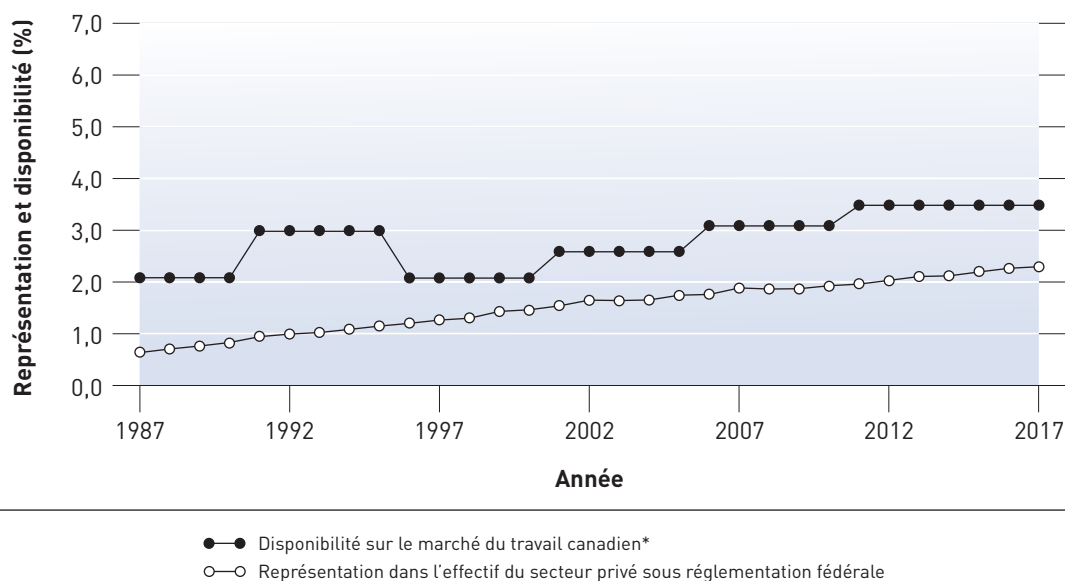
Autochtones

Entre 2016 et 2017, la représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale est demeurée à 2,3 %. Dans l'ensemble, ainsi que dans le secteur des transports, les employés autochtones ont été plus nombreux à entrer sur le marché du travail qu'à le quitter.

Le **diagramme 4** montre que la représentation des Autochtones est restée inférieure à la DMT canadien, qui est de 3,5 %. Toutefois, la représentation des Autochtones augmente constamment depuis 1987, où le taux le plus bas a été enregistré (0,7 %).

Diagramme 4

Représentation et DMT canadien* des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale, de 1987 à 2017 (%)



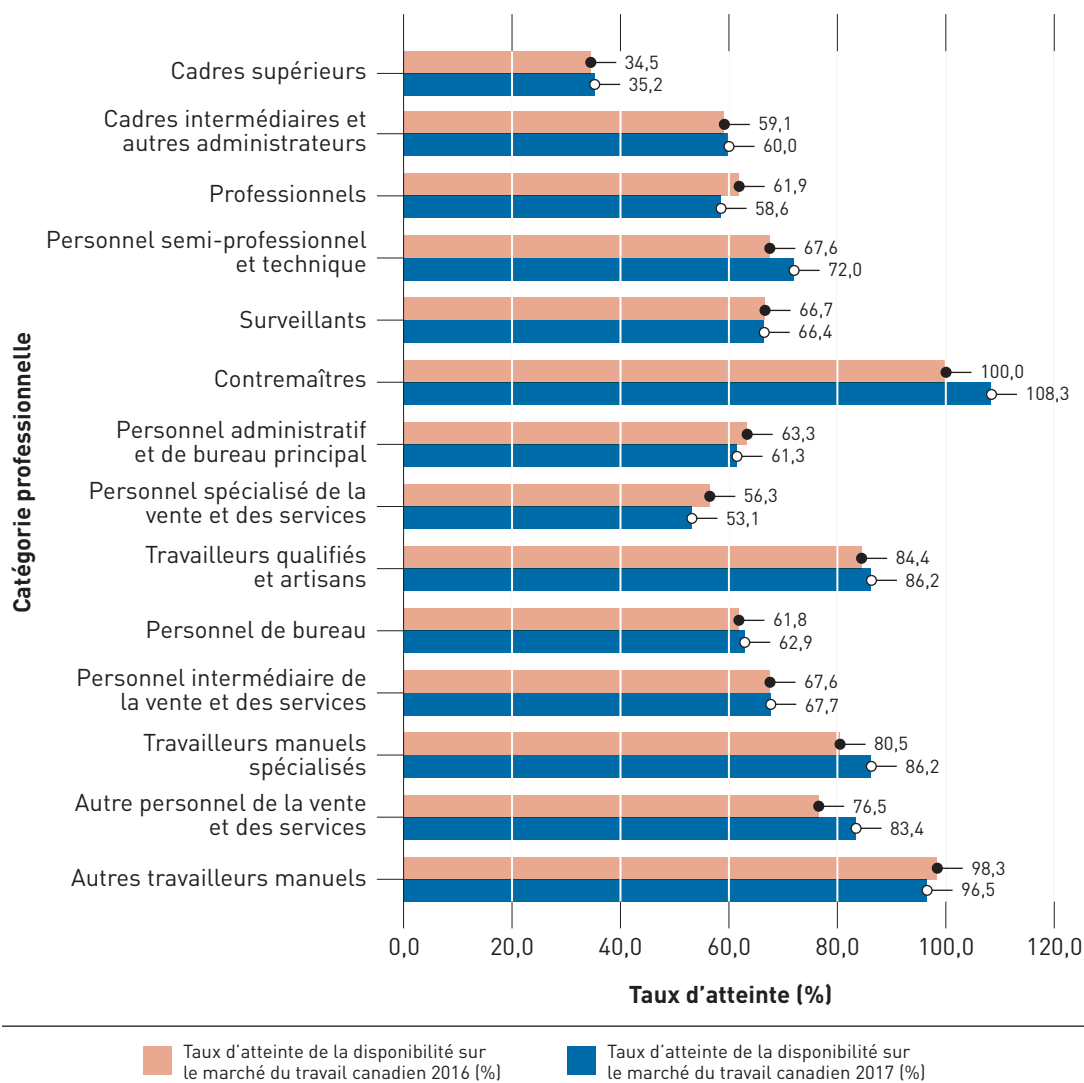
* Sources : Statistique Canada, recensements de 1986 à 2006 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Remarque : En 1996, la méthode utilisée dans le cadre du Recensement pour calculer la DMT des Autochtones a changé, ce qui explique la baisse de la DMT.

Le **diagramme 5** montre que la représentation des Autochtones était toujours nettement inférieure à la pleine représentation dans la catégorie professionnelle *cadres supérieurs*. La représentation des Autochtones dans les autres catégories professionnelles de gestion et de supervision était également inférieure à la DMT canadien, mais dans une moindre mesure, à l'exception de la catégorie professionnelle *contremaîtres*, qui est la seule au sein de laquelle les Autochtones ont continué d'être pleinement représentés.

Diagramme 5

Taux d'atteinte de la DMT canadien* des Autochtones par catégorie professionnelle dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017 (%)



* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le **tableau 6** présente des données détaillées sur la représentation des Autochtones par catégorie professionnelle par rapport à leur DMT de chaque secteur d'activité.

Tableau 6

Taux d'atteinte de la DMT* sectoriel des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale par catégorie professionnelle et par secteur d'activité, 2016 et 2017 (%)

Catégorie professionnelle	Services bancaires et financiers			Communications		
	Atteinte de la DMT			Atteinte de la DMT		
	2016	2017	Variation Δ^{**}	2016	2017	Variation Δ^{**}
Cadres supérieurs	87,5	87,5	0,0	30,0	26,9	-3,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	84,6	86,9	+2,3	106,7	109,6	+2,9
Professionnels	90,0	89,6	-0,4	126,7	111,4	-15,3
Personnel semi-professionnel et technique	54,5	88,7	+34,2	79,3	79,1	-0,2
Surveillants	100,0	100,2	+0,2	192,3	179,4	-12,9
Contremaîtres	0,0	0,0	0,0	61,1	69,8	+8,7
Personnel administratif et de bureau principal	88,2	76,2	-12,0	79,2	68,6	-10,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	121,4	110,0	-11,4	140,0	118,7	-21,3
Travailleurs qualifiés et artisans	256,7	240,5	-16,2	130,4	126,3	-4,1
Personnel de bureau	77,8	71,9	-5,9	108,0	100,3	-7,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	79,2	76,6	-2,6	108,7	108,7	0,0
Travailleurs manuels spécialisés	54,5	56,0	+1,5	325,0	317,6	-7,4
Autre personnel de la vente et des services	0,0	0,0	0,0	31,6	66,2	+34,6
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	0,0	476,2	400,0	-76,2

Tableau 6 (suite)

Catégorie professionnelle	Transports			« Autres »		
	Atteinte de la DMT			Atteinte de la DMT		
	2016	2017	Variation Δ^{**}	2016	2017	Variation Δ^{**}
Cadres supérieurs	171,4	212,7	+41,3	24,1	20,0	-4,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	89,5	86,4	-3,1	62,5	61,1	-1,4
Professionnels	127,3	145,3	+18,0	80,0	83,2	+3,2
Personnel semi-professionnel et technique	92,3	98,9	+6,6	107,3	109,5	+2,2
Surveillants	88,6	88,2	-0,4	90,9	88,0	-2,9
Contremaîtres	140,7	152,4	+11,7	102,3	97,2	-5,1
Personnel administratif et de bureau principal	84,6	80,8	-3,8	76,6	82,1	+5,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	207,7	224,3	+16,6	53,7	64,9	+11,2
Travailleurs qualifiés et artisans	103,0	111,5	+8,5	155,1	151,2	-3,9
Personnel de bureau	78,6	83,1	+4,5	100,0	86,4	-13,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	118,5	121,0	+2,5	48,9	48,4	-0,5
Travailleurs manuels spécialisés	83,3	90,2	+6,9	210,0	211,9	+1,9
Autre personnel de la vente et des services	96,0	91,4	-4,6	33,7	43,5	+9,8
Autres travailleurs manuels	58,0	63,7	+5,7	98,9	79,2	-19,7

* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Services bancaires et financiers

De 2016 à 2017, le taux d'atteinte de la DMT des Autochtones par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans les catégories professionnelles *cadres intermédiaires et autres administrateurs*, *personnel semi-professionnel et technique*, *surveillants* et *travailleurs manuels spécialisés*. En 2017, la représentation des Autochtones est demeurée supérieure à la DMT par catégorie professionnelle du secteur dans les catégories professionnelles *surveillants*, *personnel spécialisé de la vente et des services* et *travailleurs qualifiés et artisans*.

Communications

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT par catégorie professionnelle du secteur pour les Autochtones s'est amélioré dans les catégories professionnelles *cadres intermédiaires et autres administrateurs, contremaîtres et autre personnel de la vente et des services*. Bien que le taux d'atteinte ait diminué de 76,2 points de pourcentage dans la catégorie professionnelle *autres travailleurs manuels*, il s'agit d'une très petite catégorie professionnelle comptant seulement un employé autochtone sur un total de six employés en 2017. De 2016 à 2017, le taux d'atteinte de la DMT sectoriel pour les Autochtones dans la catégorie professionnelle *cadres supérieurs* a diminué, demeurant inférieur à la pleine représentation. En 2017, la représentation des Autochtones dans neuf des 14 catégories professionnelles est toutefois demeurée supérieure à la DMT pour chaque catégorie professionnelle de ce secteur d'activité.

Transports

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des Autochtones par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans 10 des 14 catégories professionnelles et est demeuré supérieur à 100 % dans six catégories professionnelles, notamment les catégories *cadres supérieurs* et *professionnels*.

« Autres »

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des Autochtones par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans six catégories professionnelles, mais il est demeuré faible dans la catégorie professionnelle *cadres supérieurs*. En 2017, les employés autochtones de ce secteur d'activité ont continué d'être bien représentés dans les catégories professionnelles *personnel semi-professionnel et technique, travailleurs qualifiés et artisans* et *travailleurs manuels spécialisés*.

Des données supplémentaires sur la représentation, les embauches, les promotions et les cessations d'emploi des employés par groupe désigné et par secteur d'activité sont fournies à l'annexe A.

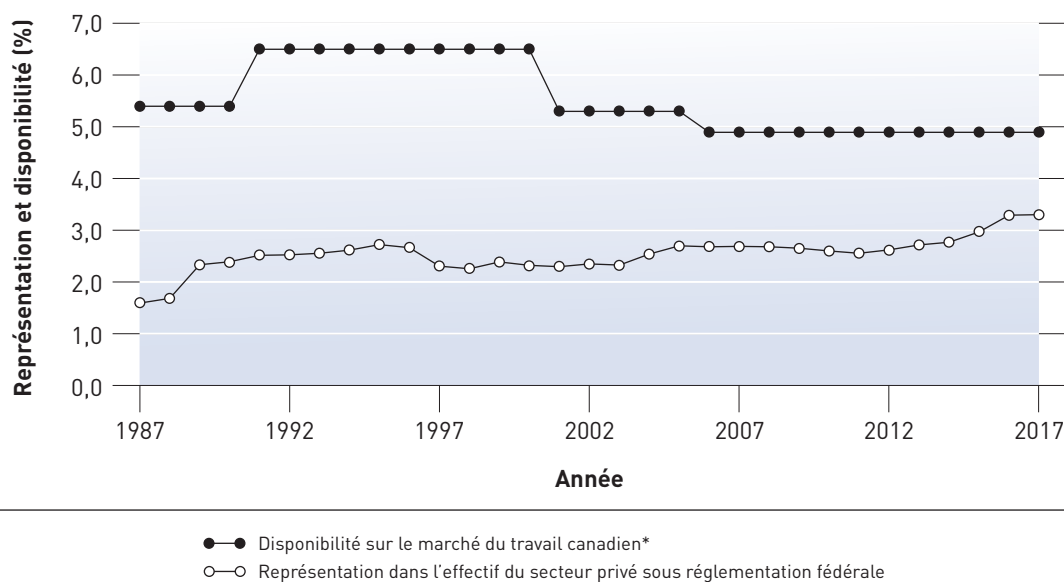
Personnes handicapées

Entre 2016 et 2017, la représentation des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale est demeurée à 3,3 %. Dans l'ensemble, ainsi que dans chacun des quatre secteurs d'activité, les personnes handicapées ont été plus nombreuses à quitter le marché du travail qu'à y entrer.

Le **diagramme 6** montre que la représentation des personnes handicapées a atteint son niveau le plus élevé, soit 3,3 %, en 2016 et qu'elle est demeurée à ce niveau en 2017; cela représente une augmentation importante par rapport au taux initial de 1,6 % observé en 1987. Le taux de représentation enregistré en 2017 était toujours 1,6 point de pourcentage inférieur à la DMT (4,9 %).

Diagramme 6

Représentation et DMT canadien* des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale, de 1987 à 2017 (%)



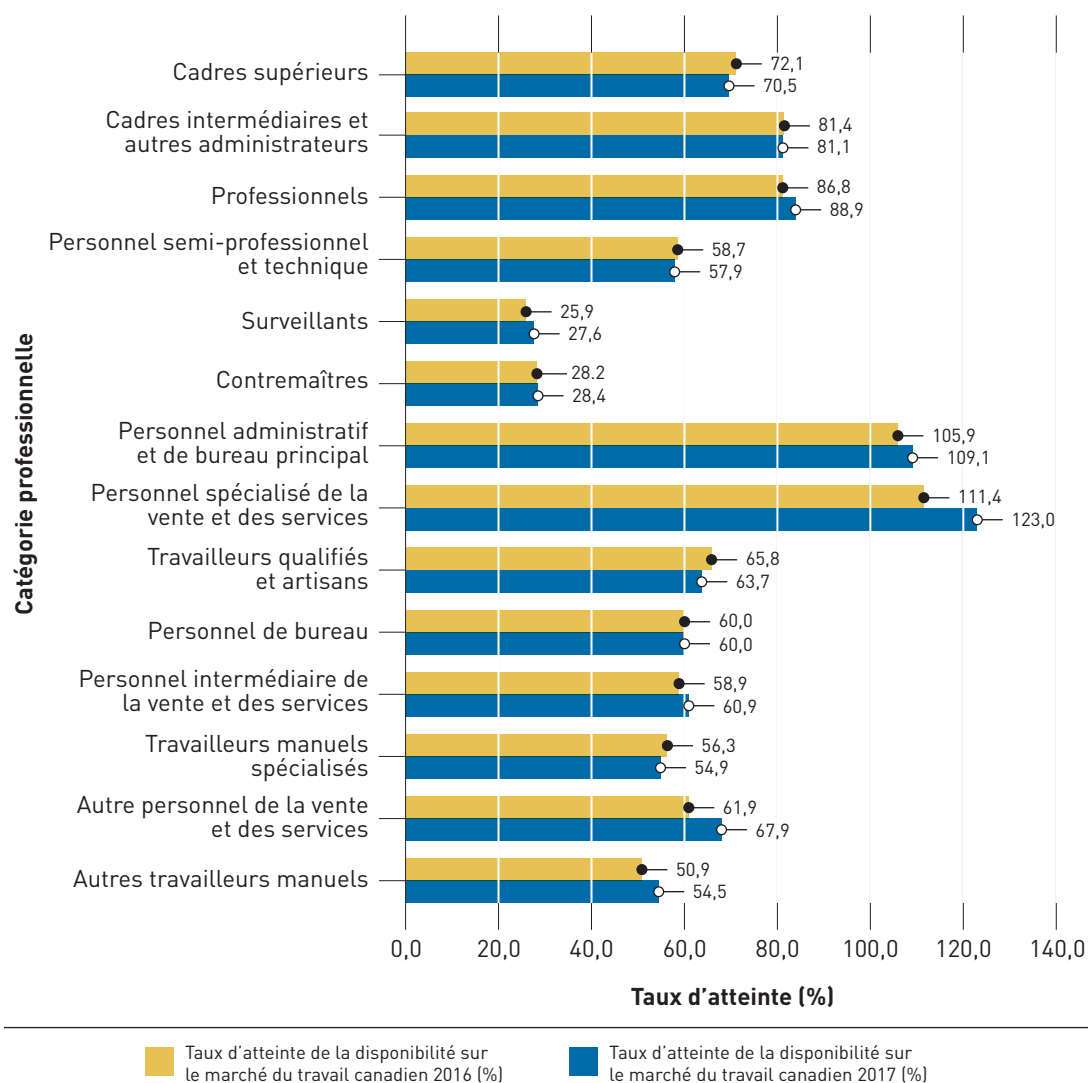
* Sources : Statistique Canada, enquêtes sur la santé et les limitations d'activités de 1986 et 1991, enquêtes sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006, et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Remarque : En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser la *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* de l'Organisation mondiale de la Santé pour définir l'incapacité plutôt que la *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages* de 1980, ce qui a engendré une baisse de la DMT.

Le **diagramme 7** montre que le taux d'atteinte de la DMT canadien des personnes handicapées est faible dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de *personnel administratif et de bureau principal* et *personnel spécialisé de la vente et des services*. Le taux d'atteinte est demeuré particulièrement faible dans les catégories *surveillants* et *contremaîtres*.

Diagramme 7

Taux d'atteinte de la DMT canadien* des personnes handicapées par catégorie professionnelle dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017 (%)



* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Les données sur le taux d'atteinte de la DMT des personnes handicapées par catégorie professionnelle dans les différents secteurs d'activité ne sont pas fournies, car les chiffres sont négligeables.

Des données supplémentaires sur la représentation, les embauches, les promotions et les cessations d'emploi des employés par groupe désigné et par secteur d'activité sont fournies à l'annexe A.

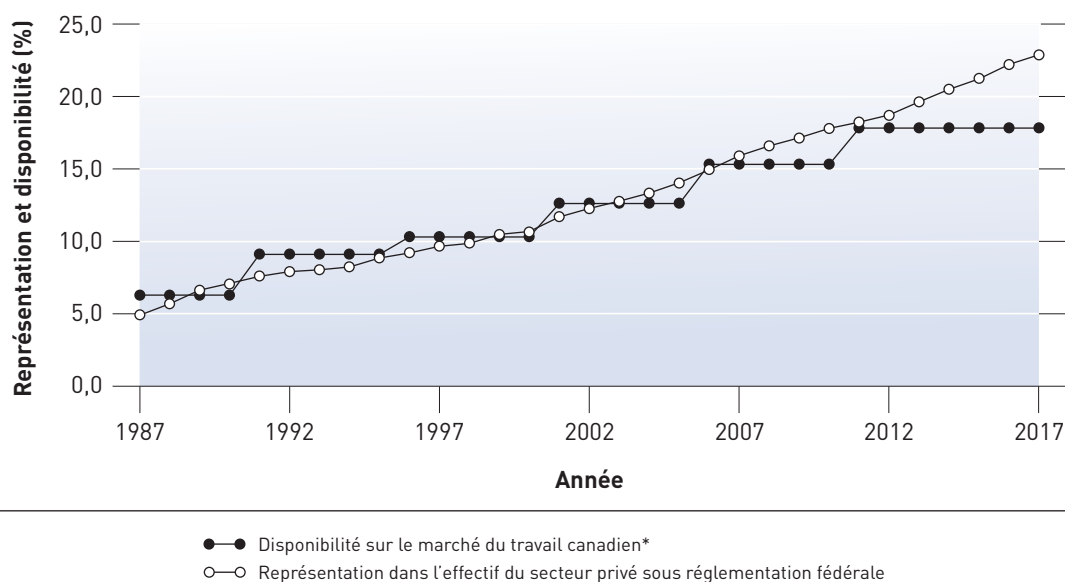
Membres des minorités visibles

Entre 2016 et 2017, la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale est passée de 22,2 % à 22,8 %. Tous secteurs d'activité confondus, et dans chaque secteur d'activité pris individuellement, à l'exception des services bancaires et financiers, les membres des minorités visibles ont été plus nombreux à entrer dans la population active qu'à en sortir. La part des promotions dans ce groupe désigné a également été plus élevée que le niveau de représentation, dans l'ensemble et dans chaque secteur d'activité, à l'exception du secteur « autres ».

Le **diagramme 8** montre que depuis 1987, la représentation des membres des minorités visibles augmente constamment; ce groupe désigné est celui où le plus grand progrès a été réalisé sur le plan de la représentation globale.

Diagramme 8

Représentation et DMT canadien* des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale, de 1987 à 2017 (%)

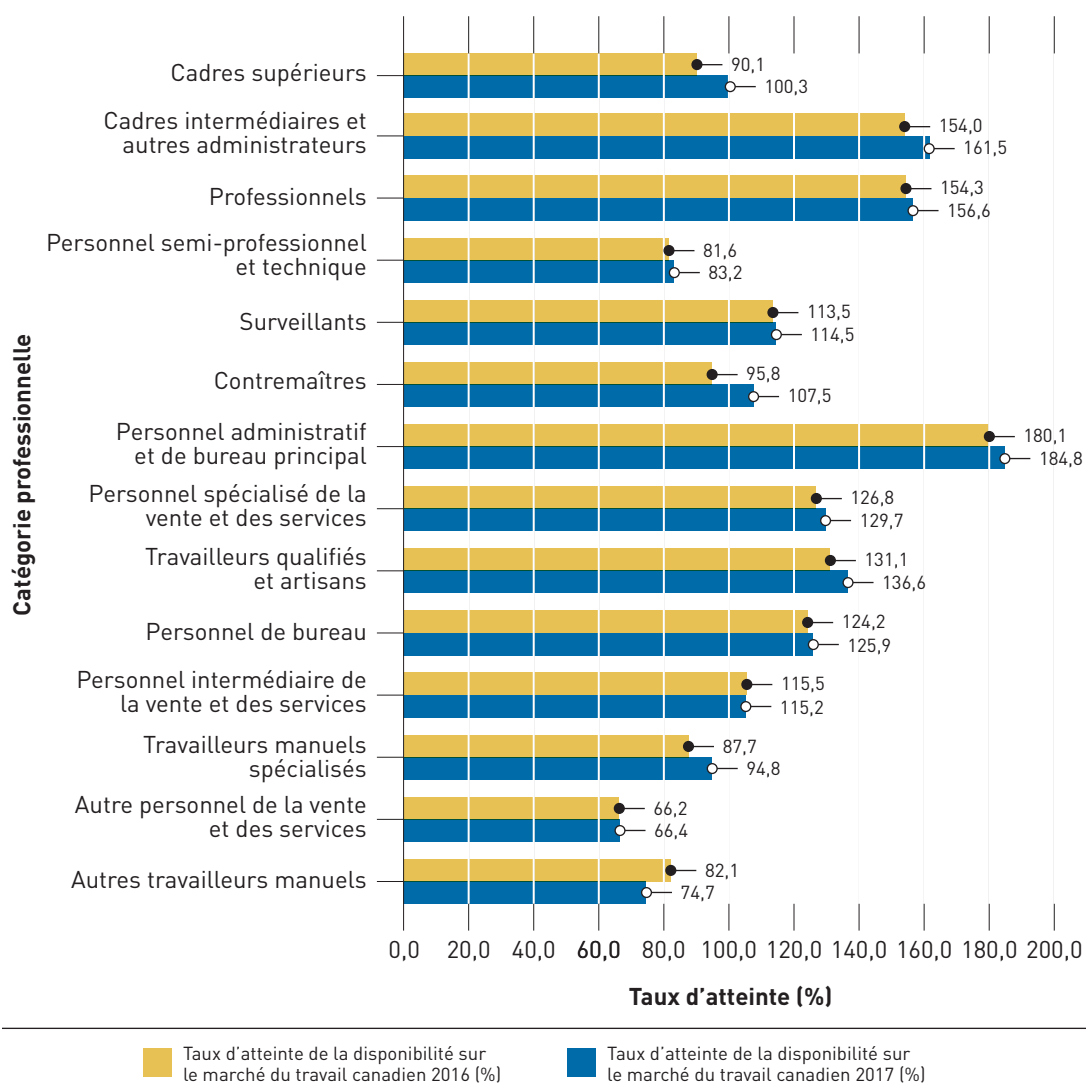


* Sources : Statistique Canada, recensements de 1986 à 2006 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le **diagramme 9** montre qu'en 2017, les membres des minorités visibles présentaient des taux d'atteinte de la DMT canadien supérieurs à 100 % dans 10 des 14 catégories professionnelles, notamment une pleine représentation et le taux le plus élevé d'atteinte de la DMT canadien de tous les groupes désignés dans la catégorie professionnelle *cadres supérieurs*. La représentation des membres des minorités visibles est demeurée supérieure à la DMT canadien dans les groupes de relève de la catégorie professionnelle *cadres supérieurs*.

Diagramme 9

Taux d'atteinte de la DMT canadien* des membres des minorités visibles par catégorie professionnelle dans le secteur privé sous réglementation fédérale, 2016 et 2017 (%)



* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Le **tableau 7** présente des données détaillées sur la représentation des membres des minorités visibles dans chaque catégorie professionnelle par rapport à leur DMT de chaque secteur d'activité.

Tableau 7

Taux d'atteinte de la DMT* sectoriel des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale par catégorie professionnelle et par secteur d'activité, 2016 et 2017 (%)

Catégorie professionnelle	Services bancaires et financiers			Communications		
	Atteinte de la DMT			Atteinte de la DMT		
	2016	2017	Variation Δ^{**}	2016	2017	Variation Δ^{**}
Cadres supérieurs	104,5	112,8	+8,3	61,8	73,7	+11,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	119,7	125,4	+5,7	111,4	115,6	+4,2
Professionnels	113,4	113,7	+0,3	101,6	106,0	+4,4
Personnel semi-professionnel et technique	116,5	119,7	+3,2	87,0	89,6	+2,6
Surveillants	141,2	143,9	+2,7	119,1	122,7	+3,6
Contremaîtres	–	–	–	62,6	62,7	+0,1
Personnel administratif et de bureau principal	144,3	147,8	+3,5	113,8	122,1	+8,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	130,5	130,3	-0,2	80,1	83,6	+3,5
Travailleurs qualifiés et artisans	0,0	0,0	0,0	100,0	98,6	-1,4
Personnel de bureau	120,9	123,4	+2,5	102,4	107,1	+4,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	91,8	86,3	-5,5	90,9	90,9	0,0
Travailleurs manuels spécialisés	280,6	277,1	-3,5	121,2	115,5	-5,7
Autre personnel de la vente et des services	200,0	230,2	+30,2	33,6	35,7	+2,1
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	0,0	212,8	177,8	-35,0

Tableau 7 (suite)

Catégorie professionnelle	Transports			« Autres »		
	Atteinte de la DMT			Atteinte de la DMT		
	2016	2017	Variation Δ^{**}	2016	2017	Variation Δ^{**}
Cadres supérieurs	64,8	73,8	+9,0	66,7	62,4	-4,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	86,1	91,6	+5,5	130,1	145,2	+15,1
Professionnels	92,3	95,5	+3,2	103,4	108,2	+4,9
Personnel semi-professionnel et technique	70,6	72,1	+1,5	58,2	61,7	+3,5
Surveillants	77,6	80,5	+2,9	84,0	83,8	-0,2
Contremaîtres	95,9	108,7	+12,8	93,8	109,9	+16,1
Personnel administratif et de bureau principal	125,7	129,3	+3,6	87,7	99,4	+11,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	64,8	53,3	-11,5	42,1	47,6	+5,5
Travailleurs qualifiés et artisans	96,9	104,5	+7,6	124,4	137,6	+13,2
Personnel de bureau	86,1	91,3	+5,2	85,9	91,7	+5,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	88,8	93,4	+4,6	109,2	116,0	+6,8
Travailleurs manuels spécialisés	78,7	85,0	+6,3	63,0	66,0	+3,0
Autre personnel de la vente et des services	43,9	51,2	+7,3	155,3	130,9	-24,4
Autres travailleurs manuels	100,7	96,9	-3,8	106,9	84,8	-22,1

* Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

** Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux d'atteinte, car les chiffres ont été arrondis.

Le symbole « - » signifie que la valeur est négligeable.

Services bancaires et financiers

De 2016 à 2017, le taux d'atteinte de la DMT des membres des minorités visibles par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans toutes les catégories professionnelles du secteur d'activité où une représentation a été observée en 2017 sauf trois. La représentation des membres des minorités visibles est demeurée inférieure à la DMT par catégorie professionnelle de ce secteur d'activité uniquement dans la catégorie professionnelle *personnel intermédiaire de la vente et des services*.

Communications

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des membres des minorités visibles par catégorie professionnelle du secteur s'est amélioré dans 10 des 14 catégories professionnelles. Bien que le taux d'atteinte ait diminué de 35,0 points de pourcentage dans la catégorie professionnelle *autres travailleurs manuels*, il s'agit d'une très petite catégorie professionnelle qui ne comptait qu'un seul employé membre des minorités visibles sur un total de six employés en 2017. En 2017, la représentation des membres des minorités visibles était supérieure à la DMT par catégorie professionnelle de ce secteur dans sept catégories professionnelles.

Transports

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des membres des minorités visibles par catégorie professionnelle du secteur a augmenté dans 12 catégories professionnelles. La représentation de ce groupe désigné n'a dépassé la DMT par catégorie professionnelle de ce secteur que dans les catégories *contremaîtres, personnel administratif et de bureau principal et travailleurs qualifiés et artisans*.

« Autres »

Entre 2016 et 2017, le taux d'atteinte de la DMT des membres des minorités visibles par catégorie professionnelle du secteur s'est amélioré dans 10 catégories professionnelles. La représentation de ce groupe désigné dépassait la DMT par catégorie professionnelle de ce secteur dans six catégories professionnelles, notamment *cadres intermédiaires et autres administrateurs et professionnels*.

Des données supplémentaires sur la représentation, les embauches, les promotions et les cessations d'emploi des employés par groupe désigné et par secteur d'activité sont fournies à l'annexe A.

Section 3

Faits saillants des Programmes d'équité en matière d'emploi

En vertu de la *Loi*, en plus d'assurer le respect des exigences de déclaration annuelle des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, le ministre du Travail a plusieurs responsabilités, dont les suivantes :

- administrer le Programme de contrats fédéraux;
- entreprendre des recherches et mettre sur pied des programmes d'information qui favorisent l'équité en matière d'emploi et la compréhension de cet enjeu;
- reconnaître les réalisations et les efforts remarquables des employeurs du secteur privé dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

La présente section fournit un aperçu des activités du Programme du travail ayant trait au Programme de contrats fédéraux, au programme de subventions et de contributions Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité, à la transparence salariale et aux Prix de réalisation pour l'équité en emploi.

Programme de contrats fédéraux

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) a été créé après l'adoption de la *Loi*. Le PCF vise à générer des changements sociaux positifs en veillant à ce que les organisations qui font affaire avec le gouvernement du Canada assurent l'équité en matière d'emploi dans leurs milieux de travail. Le PCF s'applique aux organisations sous réglementation provinciale ayant un effectif de 100 personnes ou plus au Canada qui obtiennent un contrat fédéral d'approvisionnement de biens et services d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables).

Dans le cadre de leurs obligations, les entrepreneurs doivent recueillir et analyser les données concernant leur effectif et, lorsqu'il y a des manques en matière de représentation, établir des objectifs pour augmenter la représentation des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Les employeurs sont tenus de déployer des efforts raisonnables pour s'assurer que des progrès raisonnables sont réalisés envers l'atteinte de leurs objectifs et la création d'un effectif équitable.

Au 31 décembre 2017, 294 employeurs certifiés et huit employeurs volontaires étaient visés par le PCF. Au total, 45 employeurs (40 certifiés et cinq volontaires) se sont ajoutés au programme durant l'année civile 2017.

Les entrepreneurs doivent se soumettre à des évaluations de la conformité qui visent à assurer qu'ils respectent leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Une première évaluation de la conformité est menée un an après l'attribution du contrat. Les évaluations subséquentes peuvent être menées quatre ans après l'attribution du contrat et tous les trois ans par la suite; elles visent à vérifier que des progrès sont réalisés. En 2017, la Division de l'équité en milieu de travail du Programme du travail a réalisé 48 évaluations de la conformité chez des employeurs à leur première année de contrat et quatre évaluations subséquentes, et elle a jugé qu'ils se conformaient tous à la *Loi*.

Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité

Lancé le 17 juillet 2014, le programme de subventions et de contributions Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité vise à aider les employeurs visés par la *Loi* dans leurs efforts pour améliorer la représentation des groupes désignés dans les secteurs de faible représentation grâce à l'établissement de partenariats, à l'échange de renseignements et à la mise en œuvre de stratégies adaptées à leur industrie. Au total, 500 000 \$ par exercice sont versés dans le cadre de ce programme.

Jusqu'à maintenant, neuf projets ont été financés dans le cadre du programme Possibilités en milieu de travail. Quatre projets de subvention ont pris fin en 2016. Deux ententes de contribution ont pris fin au cours de l'année civile 2017 (voir l'encadré 1) et les trois autres se sont terminées le 31 mars 2018 (voir les encadrés 2 et 3).

Faits saillants des projets de l'initiative Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité achevés en 2017

Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS)

Briser les barrières

Financement : 161 010 \$ (de juin 2015 à août 2017)

Le projet avait comme objectif de mettre en contact de nouveaux diplômés handicapés avec des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale dans le cadre d'ateliers en personne à l'échelle du pays et grâce à un portail Web unique qui permet aux diplômés et aux employeurs de créer des liens durables et d'échanger des ressources.

Les ateliers ont eu lieu dans plusieurs villes comme Montréal, Ottawa, Regina et Vancouver. On y abordait l'objectif du projet, soit d'inviter des étudiants de niveau postsecondaire et des diplômés handicapés à devenir les mentors d'employeurs du secteur privé, afin que ces derniers puissent se familiariser directement avec les défis auxquels font face les personnes handicapées. Les séances ont permis à des employeurs et à des spécialistes du développement professionnel de présenter aux étudiants et aux diplômés leurs réussites et leurs défis pour assurer l'équité en matière d'embauche, de maintien en poste et d'adaptation. Chacun des ateliers a permis de recueillir des données, lesquelles ont servi à créer un portail d'emploi à l'intention des personnes handicapées ainsi que des employeurs et des spécialistes du développement professionnel. Lancé à la fin septembre 2017, le portail comprend des outils en ligne uniques qui n'étaient pas disponibles auparavant.

Le portail d'emploi *Briser les barrières* est accessible à l'adresse <http://breakingitdown.neads.ca/>.

BC Centre for Ability Association

Abilities at Work

Financement : 449 367 \$ (de juin 2015 à novembre 2017)

L'objectif du projet était de faire connaître les possibilités d'emploi aux personnes ayant une incapacité et d'améliorer leur employabilité dans le secteur des transports. Les activités du projet comprenaient 37 ateliers de formation auxquels ont participé plus de 739 personnes et qui faisaient ressortir les avantages d'attirer, d'embaucher et de maintenir en poste des personnes handicapées pour les quatre employeurs partenaires qui y participaient (Rocky Mountaineer, CHC Helicopter, Seaspan et l'Administration de l'aéroport de Vancouver). Le projet a permis la création d'une « communauté de pratique » qui fournit des méthodes et des enseignements à l'intention d'autres employeurs, et la formation d'employés en ressources humaines, de gestionnaires d'embauche et de superviseurs sur les pratiques exemplaires pour attirer, interviewer, embaucher et maintenir en poste des personnes handicapées.

Les partenaires ont utilisé l'information et les ressources obtenues dans le cadre du projet pour améliorer les activités de leur comité sur la diversité. Les quatre employeurs partenaires participants fournissent maintenant de l'information sur les pratiques inclusives dans l'orientation des nouveaux employés en milieu de travail.

Faits saillants des projets de l'initiative Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité achevés en 2018

Ressources humaines en camionnage Canada

Trucking Workplace Opportunities

Financement : 409 440 \$ (de décembre 2015 à mars 2018)

Grâce à la création de deux groupes de travail nationaux, le projet a contribué à sensibiliser les employeurs de l'industrie du camionnage aux obstacles à l'inclusion auxquels font face les Autochtones et les personnes handicapées. Un inventaire des initiatives efficaces, une série de webinaires et un guide convivial sur le recrutement et le maintien en poste des Autochtones ont été mis sur pied afin d'orienter les politiques et les initiatives en milieu de travail des ressources humaines qui contribuent à l'embauche et au maintien en poste des Autochtones. Des évaluations des exigences physiques ont été élaborées pour des professions clés et présentées lors de cinq activités importantes afin de recueillir d'autres commentaires d'employeurs. Ces évaluations ont permis de déterminer les exigences physiques pour des postes particuliers. Une fois que les employeurs sont au courant des exigences physiques de l'emploi, les employés en poste et les nouveaux employés peuvent être évalués pour déterminer s'ils peuvent exécuter les tâches physiques ou s'il existe des mesures d'adaptation et des modifications qui peuvent être mises en place pour permettre aux travailleurs d'exécuter leurs tâches et de s'épanouir dans leurs fonctions.

Les documents pour l'évaluation des exigences physiques sont affichés sur le site Web de Ressources humaines en camionnage Canada à l'adresse suivante : <https://truckinghr.com/content/physical-demands-assessments-pdas> (en anglais seulement)

Le rapport du projet, intitulé *Changing Workforce: The Case for Diversity in Canada's Trucking Industry*, fournit des renseignements sur les pratiques exemplaires en matière de diversité, en mettant l'accent sur les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Il peut être consulté à l'adresse suivante : https://truckinghr.com/sites/default/files/changing_workforce_-_the_case_for_diversity_in_canadas_trucking_industry_-_2016.pdf (en anglais seulement)

Forum canadien sur l'apprentissage (FCA)

Best Practices for Retaining Aboriginal Apprentices

Financement : 210 000 \$ (de juin 2015 à mars 2018)

L'objectif du projet était de cerner et de diffuser des pratiques efficaces en milieu de travail pour l'embauche et le maintien en poste des apprentis autochtones. Le projet visait les apprentis autochtones dans les quatre secteurs d'activité visés par la *Loi* (services bancaires, communications, transport et « autres »). L'organisation a mis en place des ateliers et des webinaires en anglais et en français avec des représentants de l'industrie en Nouvelle-Écosse, en Ontario, en Alberta, en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, afin d'élaborer un plan d'action pour promouvoir l'embauche et le maintien en poste des Autochtones. ➡

(suite) ➡

Le plan d'action est disponible sur la page « Recherche et rapports » du site Web du Forum canadien sur l'apprentissage à l'adresse suivante : <http://caf-fca.org/wp-content/uploads/2016/04/Recrutement-et-maintien-en-poste-des-apprentis-autochtones-Plan-daction-de-lemployeur.pdf>

Plusieurs webinaires connexes sont également offerts : <https://www.youtube.com/watch?v=Rjv1WIZdhsk&list=PLtYh572wiebZRTCOWtsnBSn2F01x15ZAN>

Faits saillants des projets de l'initiative Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité achevés en 2018

Nation Paqtnkek Mi'kmaw

Paqtnkek Lukwaqn (Work/Labour) Project

Financement : 269 950 \$ (de juin 2015 à mars 2018)

Le projet a permis de créer et de renforcer des partenariats avec des employeurs de grande envergure en Nouvelle-Écosse, notamment dans les secteurs des services bancaires et des communications, où les Autochtones ont toujours été sous-représentés. Il a permis de cerner les obstacles aux partenariats existants dans des domaines propres à l'industrie entre les employeurs sous réglementation fédérale et les organisations autochtones, et de mettre en œuvre des stratégies visant à accroître la capacité des employeurs à embaucher des Autochtones.

Les principaux participants au projet étaient des membres de la Première Nation Paqtnkek, en Nouvelle-Écosse, et l'accent était mis principalement sur les jeunes de cette communauté. Une exposition des employeurs a eu lieu le 8 mars 2017. Une boîte à outils à l'usage des ressources humaines dans l'industrie a été créée. La boîte à outils comprend des suggestions stratégiques sur l'environnement de travail et le maintien en poste, ainsi que sur la façon d'établir un engagement et un lien authentiques.

Le Programme du travail a récemment conclu une entente pour un nouveau projet :

Université Ryerson

Align Network for Employment Equity

Financement : 1 500 000 \$ (de novembre 2018 à octobre 2021)

Le projet utilisera un réseau national coordonné afin de mobiliser des stratégies adaptées à l'industrie pour améliorer la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées dans les secteurs des services financiers, des communications et des transports en élargissant le bassin de candidats qualifiés.

Transparence salariale

Le budget de 2018 annonçait 3 millions de dollars sur cinq ans pour instaurer la transparence salariale, notamment la mise en ligne, sur un site Web du gouvernement du Canada, de renseignements accessibles sur les écarts salariaux entre les sexes pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. De l'information sur l'écart salarial sera également fournie en ce qui concerne les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Les écarts salariaux sont des indicateurs importants des inégalités économiques. Il est largement reconnu que la transparence salariale est une étape clé pour combler les écarts salariaux. La transparence salariale incitera davantage les employeurs à examiner leurs pratiques et à faire preuve de leadership dans la réduction des écarts salariaux indus, ce qui transformera la pratique des affaires et les attentes quant à une meilleure égalité.

Malgré une diminution de l'écart en matière d'éducation et d'expérience de travail, l'écart entre le salaire des travailleurs et celui des travailleuses persiste au Canada. Selon Statistique Canada⁵, au cours du premier trimestre de 2017, une femme gagnait 87,9 cents pour chaque dollar gagné par un homme, en matière de salaire horaire moyen réel, comparativement à 74,2 cents en 1984. De plus, il existe des écarts salariaux pour certains groupes défavorisés comme les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. En 2017, dans le secteur privé sous réglementation fédérale, les gains des femmes travaillant à temps plein qui appartenaient à ces groupes défavorisés étaient systématiquement inférieurs à ceux des hommes :

- 48,6 % des femmes gagnaient un salaire de 60 000 \$ ou plus, comparativement à 63,8 % des hommes;
- 41,5 % des femmes autochtones gagnaient un salaire de 60 000 \$ ou plus, comparativement à 63,0 % des hommes autochtones;
- 45,7 % des femmes handicapées touchaient un salaire de 60 000 \$ ou plus, comparativement à 61,0 % des hommes handicapés;
- 48,4 % des femmes membres des minorités visibles gagnaient un salaire de 60 000 \$ ou plus, comparativement à 60,5 % des hommes membres des minorités visibles.

⁵ Statistique Canada, « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm> (date de diffusion : le 8 mars 2017).

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'écart salarial entre les sexes au Canada était supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE en 2016. Le Canada affiche une différence de 18 % entre le salaire médian des hommes et des femmes, par rapport à la moyenne de 14 %⁶ pour les pays de l'OCDE.

D'autres pays tels que l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, l'Islande, le Portugal et le Royaume-Uni ont déjà mis en place des mesures de transparence salariale. Par exemple, au Royaume-Uni, depuis avril 2017, les employeurs comptant 250 employés ou plus sont tenus, chaque année, de calculer et de publier sur un site Web du gouvernement et sur leur propre site Web six mesures différentes de l'écart de rémunération entre les sexes.

Pour combler les écarts salariaux au Canada, il faudra faire preuve de leadership et adopter une approche axée sur la collaboration comportant de multiples initiatives. Il faudra notamment convertir les renseignements sur l'équité salariale déjà déposés par les employeurs sous réglementation fédérale en un contenu en ligne accessible et convivial, en mettant en évidence les écarts salariaux existants. Cette transparence devrait inciter les employeurs à prendre des mesures pour combler leurs écarts salariaux. À cette fin, au cours de l'année civile 2019, le Programme du travail mènera des consultations auprès d'intervenants partout au Canada, afin de s'assurer que différents points de vue sont entendus et pris en compte dans l'élaboration des nouvelles exigences législatives en matière de déclaration des salaires.

Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2018

Le 3 octobre 2018 avait lieu, à Ottawa, la troisième cérémonie annuelle de remise des Prix de réalisation pour l'équité en emploi (PREE). Ces prix sont remis aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et aux entrepreneurs fédéraux pour leurs réalisations exceptionnelles en matière d'équité en emploi et leur engagement envers la création de milieux de travail diversifiés et inclusifs. Une nouvelle catégorie de prix, le prix Champion de l'équité en matière d'emploi, a été créée en 2018 pour récompenser les chefs d'entreprise qui font la promotion de l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisation.

⁶ OCDE, *Écart salarial femmes-hommes (indicateur)*, <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm> (consulté le 28 janvier 2019).

L'événement d'une journée comportait les activités suivantes :

- une cérémonie de remise de prix avec la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail;
- un discours principal prononcé par Zahra Al-Harazi, entrepreneuse et spécialiste du leadership transformationnel;
- une table ronde d'employeurs qui ont raconté leur expérience en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- une table ronde de dirigeants, suivie de discussions.

Lauréats des Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2018

Champion de l'équité en matière d'emploi

- Barb Mason (Banque de Nouvelle-Écosse)
- Craig Richmond (Administration de l'aéroport de Vancouver)

Prix de distinction sectorielle

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Cogeco Connexion Inc.
- Construction de Défense Canada
- Jazz Aviation LP
- Kindersley Transport Ltd.
- Administration de l'aéroport de Vancouver

Prix soulignant l'engagement exceptionnel envers l'équité en matière d'emploi

- Bell Canada
- Banque Capital One (Canada)
- Gardewine LLP
- Banque HSBC Canada
- Marine Atlantique SCC.
- Banque Royale du Canada

Prix soulignant l'innovation

- ATCO Structures & Logistics Ltd.
- Atlantic Towing Limited
- Université Queen's

À la suite d'un processus de mise en candidature, deux champions de l'équité en matière d'emploi et 15 employeurs du secteur privé (voir l'encadré 4) ont reçu un prix pour leurs efforts visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusivité en milieu de travail dans les catégories suivantes :

- **Champion de l'équité en matière d'emploi :**

Ce prix est remis à un cadre supérieur ou à l'équipe de direction d'un employeur pour son bilan dans la promotion de l'équité en emploi au sein de son organisation, ainsi que pour sa contribution globale à la diversité et à l'inclusivité dans le milieu de travail.

- **Prix de distinction sectorielle :**

Ce prix est remis à des employeurs qui sont des exemples inspirants dans leur secteur. En plus de manifester un solide engagement et de mettre en place avec succès des pratiques favorisant l'équité en matière d'emploi dans leur organisation, ces employeurs se font les champions de l'équité en matière d'emploi pour leur secteur.



« Lorsque tout le monde est sur un pied d'égalité, chacun peut contribuer au meilleur de ses capacités. En fin de compte, on y gagne tous – les organisations, les employeurs, les employés et la société dans son ensemble. »

– L'honorable Patty Hajdu prenant la parole lors de la remise des Prix de réalisation pour l'équité en emploi à Ottawa (Ontario), le 3 octobre 2018

Les lauréats des PREE 2018 en compagnie de l'honorable Patty Hajdu



L'honorable Patty Hajdu, en compagnie de Craig Richmond (Administration de l'aéroport de Vancouver) et de Chantal Verbeek, au nom de Barb Mason (La Banque de Nouvelle-Écosse), lauréats du prix Champion de l'équité en matière d'emploi 2018

- **Prix soulignant l'engagement exceptionnel envers l'équité en matière d'emploi :**

Ce prix est remis à des employeurs qui font preuve d'un engagement exceptionnel dans la mise en œuvre de leur plan d'équité en matière d'emploi en instaurant des mesures pour éliminer les obstacles, ainsi que des mesures spéciales ou des politiques et pratiques positives permettant d'atteindre des résultats concrets.

- **Prix soulignant l'innovation :**

Ce prix est remis à des employeurs qui innovent dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, par exemple en faisant preuve de créativité dans la conception et la mise en œuvre de mesures qui visent à éliminer les obstacles, en adoptant des mesures spéciales, en mettant en place des politiques ou des pratiques positives, en faisant preuve d'avant-gardisme dans les pratiques relatives aux ressources humaines ou en élaborant des initiatives nouvelles ou uniques.

La remise des prix a servi de tribune pour souligner la volonté du gouvernement de continuer à travailler avec les employeurs afin de faire progresser l'équité et l'inclusion pour les quatre groupes désignés visés par la *Loi*. Elle a également donné aux employeurs l'occasion de créer et de renforcer leur réseau et d'échanger sur les défis et les possibilités dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.



Conclusion

Le présent rapport contient une analyse générale des résultats obtenus par les employeurs dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail pour l'année civile 2017. C'est il y a 30 ans qu'a commencé la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi*. La première année, en 1987, 373 employeurs avaient présenté leurs données sur leurs employés, au nombre de 595 417. Le rapport de cette année comprend les déclarations de 462 employeurs ayant un effectif combiné de 720 297 employés, ce qui représente une augmentation de 21,0 % de l'effectif couvert.

Depuis 1987, la représentation des membres des minorités visibles s'est considérablement améliorée et dépasse la disponibilité sur le marché du travail, mais les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées demeurent sous-représentés. Les données déclarées pour l'année civile 2017 indiquent que, même si la représentation globale de ces groupes sous-représentés a diminué ou est demeurée au même niveau qu'en 2016, certaines augmentations ont été observées dans les secteurs d'activité et les catégories professionnelles. En revanche, bien que les membres des minorités visibles continuent d'être le groupe désigné qui connaît le plus de succès, ils sont encore sous-représentés dans certains secteurs d'activité et catégories professionnelles.

Les Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2018 ont suscité un intérêt accru de la part des employeurs. Deux champions et 15 employeurs du secteur privé ont été récompensés pour leurs réussites et leurs réalisations dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion. Par ailleurs, trois projets financés par le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité ont été menés à terme cette année, et une nouvelle entente a été mise en place. Ces projets, ces outils, l'échange de l'information et l'apprentissage contribuent à renforcer les efforts des employeurs et les aident à mettre en œuvre des mesures pour éliminer les obstacles et améliorer leur milieu de travail.

L'année qui vient sera bien remplie. Le Programme du travail a commencé à apporter des changements à la réglementation et à prendre des mesures pour combler les écarts salariaux par la transparence salariale pour les quatre groupes désignés. De plus, des consultations avec des intervenants de partout au pays au sujet des modifications réglementaires seront menées au début de l'année civile 2019. Il est encourageant de constater que la diversité et l'inclusion font l'objet d'un intérêt et d'un engagement croissants de la part des employeurs. Nous continuerons à soutenir leurs efforts.



Annexe A

Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

Les tableaux suivants regroupent des données tirées des rapports annuels présentés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. À des fins d'analyse comparative, certaines données de 1987 (l'année où les données ont été recueillies pour la première fois) sont fournies avec les données de 2016 et de 2017.

Les tableaux 1 à 3 figurant dans cette annexe présentent des données regroupées au sujet des salariés occupant un poste permanent à temps plein, un poste permanent à temps partiel ou un poste temporaire. Le tableau 4 résume l'information pour les quatre secteurs d'activité, notamment le nombre de salariés, la représentation, les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'effet net des recrutements moins les cessations d'emploi. Les tableaux 5 et 6 présentent respectivement des données sur les salaires des employés permanents à temps plein et des employés permanents à temps partiel.

Liste des tableaux

Tableau 1	Représentation (1987, 2016 et 2017) et disponibilité (2011-2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement et la province ou le territoire (%)
Tableau 2	Représentation (2016 et 2017) et disponibilité (2011-2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (%)
Tableau 3	Distribution des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle en 2016 et 2017 (%)
Tableau 4	Nombre de salariés, représentation des salariés, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net dans le secteur privé sous réglementation fédérale par groupe désigné et secteur d'activité (2016 et 2017)
Tableau 5	Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale au 31 décembre 2017
Tableau 6	Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale au 31 décembre 2017

Tableau 1

Représentation (1987, 2016 et 2017) et disponibilité (2011-2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement et la province ou le territoire (%)

Région métropolitaine de recensement et province ou territoire	Femmes				Autochtones			
	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*
	1987	2016	2017		1987	2016	2017	
Halifax	41,2	41,7	41,2	49,6	0,5	2,4	2,4	2,6
Montréal	39,0	40,9	40,4	48,4	0,3	0,9	0,9	0,7
Toronto	47,1	44,5	44,2	48,7	0,6	1,0	1,0	0,6
Winnipeg	32,7	33,3	32,2	48,8	0,8	6,8	7,2	9,0
Regina	42,9	47,6	48,4	48,6	0,4	3,2	2,8	7,2
Calgary	47,6	44,0	43,5	47,1	0,5	2,0	2,1	2,5
Edmonton	44,5	39,6	38,5	47,1	0,7	3,0	3,1	4,5
Vancouver	40,4	37,9	37,5	48,6	0,5	2,2	2,2	2,1
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	44,4	44,6	48,2	0,6	5,5	6,0	6,7
Île-du-Prince-Édouard	38,0	37,1	32,3	49,5	0,2	1,1	0,9	1,4
Nouvelle-Écosse	34,4	43,6	42,5	49,2	0,4	2,4	2,5	3,4
Nouveau-Brunswick	32,2	48,2	47,7	48,3	0,4	1,3	1,4	2,6
Québec	39,8	39,7	39,2	47,9	0,4	1,2	1,1	1,6
Ontario	44,2	42,9	42,4	48,7	0,7	1,5	1,5	2,1
Manitoba	30,5	32,6	31,9	48,0	1,0	7,8	8,1	12,1
Saskatchewan	35,1	37,1	36,8	47,3	1,4	7,9	7,4	10,4
Alberta	45,3	41,7	41,1	46,6	0,7	2,7	2,8	4,7
Colombie-Britannique	41,5	37,8	37,2	48,5	0,7	3,1	3,2	4,6
Yukon	31,4	41,4	41,5	49,5	3,8	8,5	7,3	19,0
Territoires du Nord-Ouest	21,9	25,7	25,7	47,8	9,6	8,2	8,6	40,3
Nunavut	S.O.	26,1	25,3	46,9	S.O.	38,4	29,9	75,1
Canada	40,9	40,7	40,2	48,2	0,7	2,3	2,3	3,5

Tableau 1 *(suite)*

Région métropolitaine de recensement et province ou territoire	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*
	1987	2016	2017		1987	2016	2017	
Halifax	1,6	5,3	5,4	S.O.	1,9	8,4	9,0	7,6
Montréal	1,1	2,2	2,3	S.O.	3,0	16,6	17,2	18,0
Toronto	1,5	3,4	3,4	S.O.	12,0	37,5	37,9	44,1
Winnipeg	1,8	3,2	3,4	S.O.	2,9	18,9	19,8	18,9
Regina	2,4	4,0	3,8	S.O.	1,6	15,8	17,2	9,8
Calgary	1,9	3,2	3,2	S.O.	5,6	22,9	23,6	25,7
Edmonton	2,0	3,2	3,3	S.O.	4,4	21,9	23,0	21,0
Vancouver	1,5	3,4	3,1	S.O.	7,9	35,7	36,3	41,8
Newfoundland and Labrador	1,0	3,1	3,0	5,6	0,7	2,4	2,2	1,3
Prince Edward Island	1,2	2,8	2,2	5,7	1,0	3,0	2,9	2,4
Nova Scotia	3,5	5,2	5,3	7,2	1,3	7,3	7,7	4,5
New Brunswick	1,8	3,7	4,2	5,3	1,1	3,4	4,0	2,2
Quebec	1,1	2,1	2,2	3,0	2,6	13,9	14,4	9,8
Ontario	1,6	3,6	3,7	5,5	7,3	27,9	28,6	24,4
Manitoba	1,7	3,3	3,3	5,9	2,6	15,8	16,8	13,2
Saskatchewan	1,8	3,2	3,1	5,6	1,2	9,7	10,1	6,3
Alberta	1,9	3,3	3,3	4,9	4,0	20,0	20,8	17,3
British Columbia	1,7	3,6	3,4	5,8	6,2	28,3	29,0	25,8
Yukon	0,8	3,1	2,9	6,9	1,4	11,4	12,0	5,9
Northwest Territories	1,4	1,9	1,8	3,6	2,5	10,8	12,2	7,8
Nunavut	S.O.	1,9	1,9	2,6	S.O.	8,0	7,1	2,6
Canada	1,6	3,3	3,3	4,9	5,0	22,2	22,8	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Tableau 2

Représentation (2016 et 2017) et disponibilité (201-2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (%)

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones		
	Représentation	Disponibilité*	2011	Représentation	Disponibilité*	2011
	2016	2017		2016	2017	
Cadres supérieurs	26,4	27,3	27,4	1,0	1,0	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,1	42,0	38,9	1,3	1,3	2,2
Professionnels	44,6	44,5	55,0	1,3	1,2	2,1
Personnel semi-professionnel et technique	19,0	19,2	52,0	2,5	2,6	3,7
Surveillants	60,6	58,8	56,5	2,4	2,4	3,6
Contremaîtres	8,5	8,3	11,2	3,7	4,0	3,7
Personnel administratif et de bureau principal	76,9	76,4	82,6	1,9	1,9	3,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	53,1	53,9	49,9	1,8	1,7	3,2
Travailleurs qualifiés et artisans	4,7	4,7	3,9	3,8	3,9	4,5
Personnel de bureau	57,5	56,4	68,4	2,1	2,1	3,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	63,2	62,5	66,8	2,5	2,5	3,7
Travailleurs manuels spécialisés	13,3	11,2	17,9	3,3	3,5	4,1
Autre personnel de la vente et des services	41,9	41,1	57,5	3,9	4,2	5,1
Autres travailleurs manuels	11,2	9,5	22,7	5,9	5,8	6,0
Total	40,7	40,2	48,2	2,3	2,3	3,5

Tableau 2 (suite)

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Représentation		Disponibilité*	Représentation		Disponibilité*
	2016	2017	2012	2016	2017	2011
Cadres supérieurs	3,1	3,0	4,3	9,1	10,1	10,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3,5	3,5	4,3	23,1	24,2	15,0
Professionnels	3,3	3,4	3,8	30,7	31,2	19,9
Personnel semi-professionnel et technique	2,7	2,7	4,6	13,3	13,6	16,3
Surveillants	3,6	3,8	**13,9	21,0	21,2	18,5
Contremaîtres	2,2	2,2	**7,8	9,1	10,2	9,5
Personnel administratif et de bureau principal	3,6	3,7	3,4	25,4	26,1	14,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,9	4,3	3,5	28,9	29,6	22,8
Travailleurs qualifiés et artisans	2,5	2,4	3,8	13,5	14,0	10,3
Personnel de bureau	4,2	4,2	7,0	23,6	23,9	19,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,3	3,4	5,6	23,9	23,9	20,7
Travailleurs manuels spécialisés	2,7	2,6	4,8	16,4	17,7	18,7
Autre personnel de la vente et des services	3,9	4,3	6,3	14,5	14,6	21,9
Autres travailleurs manuels	2,7	2,9	**5,3	14,2	12,9	17,3
Total	3,3	3,3	4,9	22,2	22,8	17,8

* Sources : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

** À interpréter avec prudence. Le coefficient de variation de l'estimation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

Tableau 3

Distribution des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle en 2016 et 2017 (%)

Catégorie professionnelle	Femmes		Hommes		Autochtones		Non-Autochtones	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Cadres supérieurs	0,6	0,6	1,1	1,0	0,4	0,4	0,9	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11,2	11,5	10,6	10,7	6,3	6,3	11,0	11,1
Professionnels	20,7	21,7	17,7	18,2	10,5	10,3	19,1	19,9
Personnel semi-professionnel et technique	3,1	3,2	9,1	9,0	7,4	7,6	6,7	6,7
Surveillants	5,0	4,8	2,2	2,2	3,6	3,4	3,4	3,3
Contremaîtres	0,3	0,3	2,3	2,2	2,5	2,5	1,5	1,4
Personnel administratif et de bureau principal	5,4	5,3	1,1	1,1	2,4	2,2	2,9	2,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,2	4,8	2,5	2,8	2,6	2,6	3,2	3,6
Travailleurs qualifiés et artisans	0,9	1,0	13,0	13,2	13,3	13,9	7,9	8,2
Personnel de bureau	18,8	17,8	9,5	9,2	12,1	11,7	13,3	12,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	24,8	24,9	9,9	10,0	17,2	17,3	15,9	16,0
Travailleurs manuels spécialisés	4,3	3,5	19,3	18,7	19,0	19,0	13,1	12,4
Autre personnel de la vente et des services	0,5	0,4	0,4	0,4	0,8	0,8	0,4	0,4
Autres travailleurs manuels	0,2	0,2	1,1	1,1	1,9	1,8	0,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 3 *(suite)*

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées		Personnes non handicapées		Membres des minorités visibles		Non-membres des minorités visibles	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Cadres supérieurs	0,8	0,8	0,9	0,9	0,4	0,4	1,0	1,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11,6	11,6	10,8	11,0	11,3	11,7	10,7	10,8
Professionnels	19,2	20,0	18,9	19,6	26,3	26,9	16,9	17,5
Personnel semi-professionnel et technique	5,4	5,4	6,7	6,7	4,0	4,0	7,4	7,5
Surveillants	3,7	3,8	3,3	3,2	3,2	3,0	3,4	3,3
Contremaîtres	1,0	1,0	1,5	1,5	0,6	0,7	1,8	1,7
Personnel administratif et de bureau principal	3,2	3,2	2,9	2,8	3,3	3,2	2,8	2,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,8	4,6	3,2	3,5	4,2	4,6	2,9	3,3
Travailleurs qualifiés et artisans	6,2	6,0	8,1	8,4	4,9	5,1	8,9	9,3
Personnel de bureau	17,1	16,0	13,2	12,5	14,2	13,2	13,1	12,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	16,1	16,4	16,0	16,0	17,2	16,7	15,6	15,8
Travailleurs manuels spécialisés	10,9	10,0	13,3	12,7	9,8	9,8	14,2	13,4
Autre personnel de la vente et des services	0,5	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5
Autres travailleurs manuels	0,6	0,6	0,7	0,7	0,5	0,4	0,8	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 4

Nombre de salariés, représentation des salariés, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net dans le secteur privé sous réglementation fédérale par groupe désigné et secteur d'activité (2016 et 2017)*

		Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Services bancaires et financiers		(#)									
	Salariés	237 225	237 016	139 466	136 762	3 004	2 899	10 654	10 651	74 223	74 811
	Recrutements	34 740	38 007	17 284	19 124	347	378	1 000	1 227	9 226	9 803
	Promotions	29 015	31 924	15 926	17 686	364	364	938	1 054	10 037	11 002
	Cessations d'emploi	37 281	39 326	21 230	22 514	565	553	1 569	1 913	10 415	10 898
	Effet net**	-2 541	-1 319	-3 946	-3 390	-218	-175	-569	-686	-1 189	-1 095
		(%)									
	Représentation	100,0	100,0	58,8	57,7	1,3	1,2	4,5	4,5	31,3	31,6
	Part des recrutements	100,0	100,0	49,8	50,3	1,0	1,0	2,9	3,2	26,6	25,8
	Part des promotions	100,0	100,0	54,9	55,4	1,3	1,1	3,2	3,3	34,6	34,5
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	56,9	57,2	1,5	1,4	4,2	4,9	27,9	27,7
Communications		(#)									
	Salariés	133 492	132 890	47 625	46 740	3 009	2 941	4 588	4 680	30 194	30 773
	Recrutements	16 198	20 084	6 079	7 623	298	585	462	643	4 397	5 242
	Promotions	5 369	6 706	2 109	2 635	158	154	193	206	1 431	1 889
	Cessations d'emploi	23 389	21 665	9 495	8 430	440	594	668	747	5 245	5 103
	Effet net**	-7 191	-1 581	-3 416	-807	-142	-9	-206	-104	-848	139
		(%)									
	Représentation	100,0	100,0	35,7	35,2	2,3	2,2	3,4	3,5	22,6	23,2
	Part des recrutements	100,0	100,0	37,5	38,0	1,8	2,9	2,9	3,2	27,1	26,1
	Part des promotions	100,0	100,0	39,3	39,3	2,9	2,3	3,6	3,1	26,7	28,2
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	40,6	38,9	1,9	2,7	2,9	3,4	22,4	23,6

Tableau 4 (suite)

		Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Transports		(#)									
	Salariés	293 113	294 612	89 918	89 460	8 069	8 587	7 198	7 331	46 981	50 201
	Recrutements	42 644	55 793	11 357	14 488	1 360	2 176	696	970	8 346	12 209
	Promotions	9 588	11 070	3 033	3 293	259	264	178	209	1 727	2 107
	Cessations d'emploi	49 888	53 502	13 443	13 628	1 633	1 868	1 197	1 315	8 498	9 794
	Effet net**	-7 244	2 291	-2 086	860	-273	308	-501	-345	-152	2 415
		(%)									
	Représentation	100,0	100,0	30,7	30,4	2,8	2,9	2,5	2,5	16,0	17,0
	Part des recrutements	100,0	100,0	26,6	26,0	3,2	3,9	1,6	1,7	19,6	21,9
	Part des promotions	100,0	100,0	31,6	29,7	2,7	2,4	1,9	1,9	18,0	19,0
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	26,9	25,5	3,3	3,5	2,4	2,5	17,0	18,3
« Autres »		(#)									
	Salariés	56 262	55 779	16 253	16 365	2 324	2 244	1 196	1 198	8 116	8 597
	Recrutements	8 094	8 244	2 190	2 462	226	278	91	97	1 860	1 959
	Promotions	2 637	2 746	850	901	103	100	30	66	364	323
	Cessations d'emploi	7 717	8 277	2 118	2 302	347	345	161	180	1 340	1 603
	Effet net**	377	-33	72	160	-121	-67	-70	-83	520	356
		(%)									
	Représentation	100,0	100,0	28,9	29,3	4,1	4,0	2,1	2,1	14,4	15,4
	Part des recrutements	100,0	100,0	27,1	29,9	2,8	3,4	1,1	1,2	23,0	23,8
	Part des promotions	100,0	100,0	32,2	32,8	3,9	3,6	1,1	2,4	13,8	11,8
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	27,4	27,8	4,5	4,2	2,1	2,2	17,4	19,4

Tableau 4 (suite)

		Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Tous les secteurs		#									
	Salariés	720 092	720 297	293 262	289 327	16 406	16 671	23 636	23 860	159 514	164 382
	Recrutements	101 676	122 128	36 910	43 697	2 231	3 417	2 249	2 937	23 829	29 213
	Promotions	46 609	52 446	21 918	24 515	884	882	1 339	1 535	13 559	15 321
	Cessations d'emploi	118 275	122 770	46 286	46 874	2 985	3 360	3 595	4 155	25 498	27 398
	Effet net**	-16 599	-642	-9 376	-3 177	-754	57	-1 346	-1 218	-1 669	1 815
		%									
	Représentation	100,0	100,0	40,7	40,2	2,3	2,3	3,3	3,3	22,2	22,8
	Part des recrutements	100,0	100,0	36,3	35,8	2,2	2,8	2,2	2,4	23,4	23,9
	Part des promotions	100,0	100,0	47,0	46,7	1,9	1,7	2,9	2,9	29,1	29,2
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	39,1	38,2	2,5	2,7	3,0	3,4	21,6	22,3

* Le nombre de salariés et la représentation des groupes désignés incluent les employés permanents à temps plein, les employés permanents à temps partiel et les employés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et les effets nets incluent seulement les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel.

** Différence entre le nombre de recrutements et le nombre de cessations d'emploi.

Tableau 5

Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale au 31 décembre 2017

Échelle salariale	Tous les salariés				Autochtones			
	Total	Hommes	Femmes	(%)	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	2 411	1 755	656	27,2	116	4,8	79	37
15 000 \$ à 19 999 \$	890	628	262	29,4	48	5,4	40	8
20 000 \$ à 24 999 \$	2 860	1 400	1 460	51,0	97	3,4	51	46
25 000 \$ à 29 999 \$	9 933	4 556	5 377	54,1	328	3,3	163	165
30 000 \$ à 34 999 \$	18 094	8 663	9 431	52,1	576	3,2	255	321
35 000 \$ à 37 499 \$	14 122	7 004	7 118	50,4	351	2,5	182	169
37 500 \$ à 39 999 \$	17 448	8 624	8 824	50,6	458	2,6	239	219
40 000 \$ à 44 999 \$	42 775	22 194	20 581	48,1	928	2,2	472	456
45 000 \$ à 49 999 \$	44 032	23 022	21 010	47,7	966	2,2	539	427
50 000 \$ à 59 999 \$	101 287	56 890	44 397	43,8	2 372	2,3	1 327	1 045
60 000 \$ à 69 999 \$	88 694	56 677	32 017	36,1	2 076	2,3	1 386	690
70 000 \$ à 84 999 \$	90 005	60 731	29 274	32,5	2 090	2,3	1 525	565
85 000 \$ à 99 999 \$	59 500	39 726	19 774	33,2	1 302	2,2	947	355
100 000 \$ et plus	123 363	89 816	33 547	27,2	2 328	1,9	1 884	444
Total	615 414	381 686	233 728	38,0	14 036	2,3	9 089	4 947

Échelle salariale	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	51	2,1	41	10	436	18,1	325	111
15 000 \$ à 19 999 \$	35	3,9	19	16	165	18,5	123	42
20 000 \$ à 24 999 \$	79	2,8	37	42	551	19,3	251	300
25 000 \$ à 29 999 \$	291	2,9	135	156	2 611	26,3	1 304	1 307
30 000 \$ à 34 999 \$	746	4,1	305	441	4 821	26,6	2 367	2 454
35 000 \$ à 37 499 \$	567	4,0	241	326	3 628	25,7	1 823	1 805
37 500 \$ à 39 999 \$	773	4,4	338	435	4 659	26,7	2 217	2 442
40 000 \$ à 44 999 \$	1 559	3,6	712	847	11 234	26,3	5 716	5 518
45 000 \$ à 49 999 \$	1 539	3,5	699	840	11 360	25,8	5 824	5 536
50 000 \$ à 59 999 \$	3 716	3,7	1 829	1 887	23 012	22,7	12 658	10 354
60 000 \$ à 69 999 \$	2 851	3,2	1 599	1 252	19 030	21,5	11 561	7 469
70 000 \$ à 84 999 \$	3 010	3,3	1 849	1 161	19 971	22,2	12 592	7 379
85 000 \$ à 99 999 \$	1 833	3,1	1 113	720	14 263	24,0	9 006	5 257
100 000 \$ et plus	3 381	2,7	2 298	1 083	25 011	20,3	17 053	7 958
Total	20 431	3,3	11 215	9 216	140 752	22,9	82 820	57 932

Tableau 6

Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale au 31 décembre 2017

Échelle salariale	Tous les salariés				Autochtones			
	Total	Hommes	Femmes	(%)	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	2 682	1 606	1 076	40,1	77	2,9	39	38
5 000 \$ à 7 499 \$	1 731	744	987	57,0	52	3,0	18	34
7 500 \$ à 9 999 \$	2 169	1 025	1 144	52,7	90	4,1	32	58
10 000 \$ à 12 499 \$	6 357	3 373	2 984	46,9	176	2,8	83	93
12 500 \$ à 14 999 \$	7 207	3 572	3 635	50,4	152	2,1	64	88
15 000 \$ à 17 499 \$	7 303	3 503	3 800	52,0	217	3,0	101	116
17 500 \$ à 19 999 \$	7 719	3 607	4 112	53,3	257	3,3	128	129
20 000 \$ à 22 499 \$	7 107	3 059	4 048	57,0	173	2,4	71	102
22 500 \$ à 24 999 \$	9 593	5 056	4 537	47,3	265	2,8	117	148
25 000 \$ à 29 999 \$	13 520	4 979	8 541	63,2	323	2,4	126	197
30 000 \$ à 34 999 \$	10 762	4 227	6 535	60,7	256	2,4	101	155
35 000 \$ à 39 999 \$	7 981	3 346	4 635	58,1	177	2,2	68	109
40 000 \$ à 49 999 \$	9 383	4 531	4 852	51,7	196	2,1	72	124
50 000 \$ et plus	5 406	2 701	2 705	50,0	122	2,3	62	60
Total	98 920	45 329	53 591	54,2	2 533	2,6	1 082	1 451

Échelle salariale	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	69	2,6	42	27	690	25,7	473	217
5 000 \$ à 7 499 \$	50	2,9	25	25	303	17,5	166	137
7 500 \$ à 9 999 \$	88	4,1	33	55	374	17,2	228	146
10 000 \$ à 12 499 \$	231	3,6	106	125	1 446	22,7	935	511
12 500 \$ à 14 999 \$	208	2,9	88	120	1 746	24,2	975	771
15 000 \$ à 17 499 \$	250	3,4	94	156	1 918	26,3	1 024	894
17 500 \$ à 19 999 \$	250	3,2	100	150	2 016	26,1	1 074	942
20 000 \$ à 22 499 \$	253	3,6	85	168	1 662	23,4	864	798
22 500 \$ à 24 999 \$	345	3,6	158	187	2 784	29,0	1 856	928
25 000 \$ à 29 999 \$	528	3,9	165	363	3 107	23,0	1 482	1 625
30 000 \$ à 34 999 \$	384	3,6	121	263	2 505	23,3	1 248	1 257
35 000 \$ à 39 999 \$	275	3,4	88	187	1 636	20,5	815	821
40 000 \$ à 49 999 \$	246	2,6	87	159	1 846	19,7	1 058	788
50 000 \$ et plus	183	3,4	80	103	935	17,3	554	381
Total	3 360	3,4	1 272	2 088	22 968	23,2	12 752	10 216



Annexe B

Notes techniques

Employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La *Loi* vise :

- les organisations qui emploient au moins 100 salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État fédérales et les autres entreprises publiques fédérales (c.-à-d. l'Administration portuaire de Montréal, PortsToronto et l'Administration portuaire Vancouver Fraser);
- les organismes de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (ministères et organismes du gouvernement fédéral);
- les employeurs distincts du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus, énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (organismes distincts);
- les autres employeurs du secteur public comptant 100 salariés ou plus, y compris les Forces armées canadiennes (officiers et militaires du rang des Forces régulières et de la Force de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exception des fonctionnaires fédéraux);
- les entrepreneurs fédéraux sous réglementation provinciale offrant des biens et des services qui comptent au moins 100 employés permanents à plein temps et/ou permanents à temps partiel au Canada et qui obtiennent du gouvernement fédéral des contrats dont la valeur dépasse un million de dollars.

Limites des données sur l'équité en matière d'emploi

Le présent rapport contient les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale, mais présente les limites suivantes :

- Pour mesurer les progrès des groupes désignés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, leur représentation (c'est-à-dire le nombre d'employés appartenant aux groupes désignés divisé par le nombre total d'employés) dans le secteur privé sous réglementation fédérale est comparée à leur disponibilité dans la population apte au travail. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements ou des enquêtes menées tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation. La disponibilité actuelle sur le marché du travail est fondée sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. Le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2011* contient plus de détails sur la disponibilité.
- Les données sont recueillies chaque année auprès des employeurs, dont le nombre peut varier d'une année à l'autre.
- Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada doit rendre des comptes sur l'équité en matière d'emploi au sein des commissions, des ministères et des organismes fédéraux qui font partie de l'administration publique centrale. Cette information est affichée sur le site Web Canada.ca. D'autres organismes du secteur public fédéral doivent produire leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi, lesquels sont affichés sur les sites Web respectifs de ces organismes ou peuvent être obtenus sur demande. Les entrepreneurs fédéraux ne sont pas tenus de présenter de rapport annuel.