



LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel
2021

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 2021

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, fichiers de texte, 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, 2021

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

PDF

N° de cat. : Em5-2F-PDF
ISSN : 1929-5464

EDSC

N° de cat. : LT-185-11-21F

TABLE DES MATIÈRES

1	Liste des abréviations
2	Message du ministre
4	Introduction
5	Secteur privé relevant de la compétence fédérale
6	À propos des données
8	Section 1 ■ Le secteur privé relevant de la compétence fédérale
17	Section 2 ■ Profils des secteurs d'activité
17	Employeurs et salariés par secteur d'activité
22	Représentation sectorielle et taux d'atteinte des groupes désignés
22	■ Secteur des services bancaires et financiers
24	■ Secteur des communications
25	■ Secteur des transports et sous-secteurs connexes
29	■ Secteur « autres » et sous-secteurs connexes
32	Section 3 ■ Profils des groupes désignés
32	Femmes
36	Autochtones
40	Personnes handicapées
44	Minorités visibles
48	Section 4 ■ Points saillants de l'équité en matière d'emploi
48	Programme de contrats fédéraux
49	Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité
51	Déclaration des écarts de rémunération
51	Examen de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
52	Autres initiatives législatives qui favorisent des lieux de travail inclusifs
53	Conclusion
55	Annexe A ■ Tableaux des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale
97	Annexe B ■ Notes techniques
97	Employeurs assujettis à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
98	Limites des données sur l'équité en matière d'emploi



LISTE DES ABRÉVIATIONS

La Loi	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
DMT	Disponibilité sur le marché du travail
PCF	Programme de contrats fédéraux
PMTEOE	Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité
LGFP	<i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>

2021



MESSAGE DU MINISTRE

La diversité de notre pays est ce qui le rend plus fort. Les Canadiens sont conscients que la représentation est importante, et c'est pour cette raison que nous devons chaque jour aspirer à l'inclusion.

La pandémie a mis en lumière le travail essentiel accompli par les travailleurs et les entreprises du Canada. Malgré les difficultés auxquelles nous avons tous été confrontés, les employeurs canadiens ont tout de même choisi d'accorder la priorité aux gens et de poursuivre leurs efforts pour créer des milieux de travail représentatifs de la diversité du Canada.

Nous faisons état de ces efforts dans le rapport intitulé *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2021*, qui présente les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Je me réjouis de constater que nous continuons de marquer des progrès en ce qui concerne la représentation et la participation des membres des quatre groupes désignés (les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles). Cela dit, il est évident que de nombreux Canadiens se heurtent encore à des obstacles à l'emploi.

Divers changements économiques et sociaux sont survenus depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1986, mais surtout, notre compréhension de la diversité et de l'inclusion a évolué. C'est pour cette raison que nous avons :

- mis en œuvre des mesures de déclaration des écarts de rémunération touchant les quatre groupes désignés dans les milieux de travail du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Grâce à ces mesures, le Canada est devenu le premier pays à mettre ce niveau d'information à la disposition du public
- adopté une loi visant les milieux de travail relevant de la compétence fédérale pour :
 - protéger les travailleurs contre toutes les formes de harcèlement et de violence
 - garantir qu'à travail égal, les femmes obtiennent un salaire égal
- fixé le salaire minimum fédéral à 15 \$ l'heure

En outre, le Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* effectue un examen indépendant de la *Loi*. Le Groupe de travail, qui collabore avec les intervenants et les membres des communautés afin d'en savoir plus sur leur propre expérience et leurs besoins, formulera des recommandations sur la façon de moderniser la *Loi*. Je suis convaincu que la *Loi* révisée aidera à constituer une main-d'œuvre plus dynamique et diversifiée, au profit de tous les Canadiens.

Continuons à travailler ensemble pour donner à chaque Canadien la même chance de réaliser son plein potentiel. Lorsqu'on inclut tout le monde, tout le monde y gagne, et tant les Canadiens que les entreprises réussissent.



Le ministre du Travail

Seamus O'Regan Jr.

INTRODUCTION

En vertu de la *Loi* sur l'équité en matière d'emploi (la *Loi*), le ministre du Travail doit préparer et déposer un rapport annuel au Parlement sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale¹. Ce rapport regroupe et met en évidence les résultats obtenus par les employeurs ayant employé 100 salariés ou plus au cours de l'année civile 2020 pour les quatre groupes désignés :

- les femmes
- les Autochtones
- les personnes handicapées
- les minorités visibles

La *Loi* vise à instaurer l'égalité sur le lieu de travail afin que personne ne se voie refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour des raisons sans rapport avec les capacités. Pour atteindre cet objectif, la *Loi* cherche à corriger les conditions de désavantage en emploi que connaissent les quatre groupes désignés.

La *Loi* soutient le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi ne se limite pas à traiter les personnes de la même manière, mais peut également nécessiter des mesures spéciales et la prise en compte des différences.

Outre la présentation des données consolidées de 2020, les données de 2019 sont fournies pour permettre une comparaison d'une année à l'autre. Les formulaires statistiques des employeurs individuels contenant les données désagrégées qui sont consolidées dans ce rapport sont disponibles [en ligne](#).

¹ Les employeurs du secteur privé comprennent les sociétés d'État fédérales, d'autres entités fédérales consolidées (notamment l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public et la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent) et d'autres entreprises commerciales du gouvernement fédéral (notamment l'Administration portuaire de Montréal, PortsToronto et l'Administration portuaire Vancouver-Fraser).

Secteur privé relevant de la compétence fédérale

Les employeurs sont regroupés par secteur, en fonction de la classification de la majorité de leurs effectifs selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. La main-d'œuvre du secteur privé relevant de la compétence fédérale se retrouve dans quatre industries :

- **services bancaires et financiers** : Comprend toutes les grandes banques canadiennes et les autres établissements dont l'activité principale consiste à effectuer ou à faciliter des transactions financières
- **communications** : Comprend les entreprises qui exploitent des studios et des installations de radiodiffusion et de télédiffusion, ainsi que les fournisseurs de services de télécommunications
- **transport** : Comprend :
 - les industries du transport aérien, ferroviaire, par autobus, par eau et par pipeline
 - le camionnage interprovincial
 - le service postal
 - les services de messagerie
 - l'entreposage et le stockage
- **autres** : Comprend les industries telles que :
 - la production d'énergie nucléaire
 - l'extraction de minerais métalliques
 - les services professionnels, scientifiques et techniques
 - les services d'enquête et de sécurité
 - l'administration publique

À propos des données

L'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils établissent des conditions de travail exemptes d'obstacles et qu'ils corrigent les conditions de désavantage dans l'emploi. Cela signifie également que la réalisation de l'égalité peut nécessiter des mesures spéciales et l'adaptation aux différences. Les employeurs utilisent leurs données pour évaluer les écarts de représentation, déterminer s'il existe des obstacles et identifier les domaines dans lesquels des progrès peuvent être réalisés.

En vertu de la *Loi*, les rapports de l'employeur comprennent les éléments suivants :

- des formulaires statistiques contenant des données sur le nombre de salariés et les groupes désignés, leur statut d'emploi (par exemple, permanent à temps plein, permanent à temps partiel et temporaire), la géographie, le sexe, la catégorie professionnelle et l'échelle de rémunération, ainsi que des données sur le nombre de recrutements, de promotions et de cessations d'emploi
- des rapports détaillés sur les consultations avec les représentants des salariés, les mesures prises pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus

Une mesure clé du rendement de l'équité en matière d'emploi est le taux d'atteinte², où la représentation³ des groupes désignés est comparée à leur disponibilité⁴ sur le marché du travail (DMT) respective. Le taux d'atteinte est utilisé pour identifier les écarts entre la représentation et la DMT d'un groupe désigné. Lorsque la représentation d'un groupe désigné est inférieure à la DMT, le taux d'atteinte est inférieur à 100 %. On considère que des progrès ont été réalisés lorsque l'écart entre la représentation d'un groupe désigné et la DMT se rétrécit (c'est-à-dire que le taux d'atteinte s'approche de 100 %) ou lorsque la représentation d'un groupe est égale ou supérieure à la DMT (c'est-à-dire que le taux d'atteinte est égal ou supérieur à 100 %). Un segment de l'effectif est considéré comme représentatif lorsque la représentation d'un groupe désigné est égale à sa DMT.

² Le taux d'atteinte, exprimé en pourcentage, désigne la mesure dans laquelle la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur s'approche, atteint ou dépasse leur représentation dans l'effectif canadien/sectoriel ou dans la DMT. On le calcule en divisant la représentation par la DMT.

³ La représentation, exprimée en pourcentage, est la part des membres des groupes désignés dans un effectif donné (par exemple, un employeur individuel, un secteur ou l'ensemble du secteur privé relevant de la compétence fédérale).

⁴ La DMT, exprimée en pourcentage, correspond à la part des membres des groupes désignés dans la main-d'œuvre que les employeurs pourraient embaucher, selon les données de Statistique Canada.

Pour ce rapport, la DMT se base sur les données de Statistique Canada au niveau canadien (national) ou sectoriel. Les données de 2019 et 2020 des employeurs sont comparées au Recensement de 2016 pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Pour les personnes handicapées, l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 est utilisée.

SECTION 1

Le secteur privé relevant de la compétence fédérale

Le secteur privé relevant de la compétence fédérale comprend environ 19 000 employeurs et 1 300 000 salariés. Pour les employeurs relevant de la compétence fédérale comptant 100 salariés ou plus, en 2020, 575 employeurs ont présenté un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, comparativement à 595 employeurs qui ont présenté un rapport pour 2019. Ensemble, les rapports de 2020 couvraient 739 067 salariés à travers le Canada (une baisse de 4,9 % par rapport aux 776 997 salariés déclarés pour 2019), ce qui représente environ 3,6 % de la main-d'œuvre canadienne⁵.

Les données de tous les employeurs (**tableau 1A**) montrent que la représentation des femmes a diminué, passant de 39,4 % en 2019 à 39,0 % en 2020, et que le taux d'atteinte basé sur la DMT canadienne a diminué, passant de 81,7 % à 80,9 %.

TABLEAU 1A

Représentation et taux d'atteinte des femmes en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Année	Représentation	DMT canadienne*	Taux d'atteinte
2019 pour l'ensemble des 595 employeurs	39,4	48,2	81,7
2020 pour l'ensemble des 575 employeurs	39,0	48,2	80,9

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

⁵ Source : Statistique Canada, [Tableau 14-10-0287-02 Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, mensuel, désaisonnalisé](#) (personnes âgées de 15 ans et plus qui, au cours de l'année 2020, étaient employées ou au chômage).

Les soumissions de 2020 comprenaient 13 employeurs qui présentaient pour la première fois un rapport sur leurs 3 277 salariés. Par conséquent, ces employeurs étaient tenus de déclarer des informations statistiques pour les hommes et les femmes uniquement et fourniront des rapports complets (c'est-à-dire sur les quatre groupes désignés) pour l'année de déclaration 2021 et les années suivantes.

Des données complètes ont été soumises par 562 employeurs (575 moins 13), avec 735 790 salariés pour l'année de déclaration 2020. Cela représente une perte de 36 612 salariés ou une diminution de 4,7 % par rapport aux 772 402 salariés déclarés pour 2019. De plus, le nombre de tous les salariés et de chacun des quatre groupes désignés qui ont quitté la main-d'œuvre était plus élevé que le nombre de tous les salariés et des groupes désignés qui sont entrés dans la main-d'œuvre en 2020. Dans l'ensemble, 123 251 salariés ont quitté la main-d'œuvre, comparativement à 101 033 salariés embauchés (une différence de 22 218 salariés). Bien que la raison de cette baisse ne soit pas saisie au cours du processus de déclaration, une cause probable de cette diminution pourrait être attribuée à la pandémie de COVID-19. Le virus de la COVID-19 a été identifié pour la première fois en décembre 2019 et, en mars 2020, il s'était répandu dans le monde entier, y compris au Canada. Au cours du premier semestre de 2020, des fermetures totales ou partielles d'entreprises non essentielles relevant de la compétence fédérale et non fédérale, des restrictions de voyage et une distanciation sociale ont été mises en place afin d'aider à ralentir la propagation du virus. Ces mesures de santé publique et les changements dans les activités de consommation, les investissements des entreprises et le commerce international ont eu des impacts variés sur différents secteurs et sous-secteurs de l'économie canadienne.

Le **tableau 1 B** montre qu'entre 2019 et 2020, le taux de représentation et d'atteinte des femmes a diminué, tandis que celui des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles a augmenté. Les minorités visibles ont fait le plus de progrès, augmentant leur représentation globale de +1,6 point de pourcentage, et ont été le seul groupe désigné dont la représentation a dépassé la DMT canadienne.

TABLEAU 1B

Représentation et taux d'atteinte des groupes désignés en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation pour 571 employeurs en 2019	Représentation pour 562 employeurs en 2020	Évolution* de la représentation de 2019 à 2020	DMT canadienne**	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Femmes	39,5	39,1	-0,4	48,2	81,9	81,0
Autochtones	2,3	2,4	+0,1	4,0	57,8	59,9
Personnes handicapées	3,5	3,9	+0,5	9,1	37,9	43,0
Minorités visibles	24,4	26,0	+1,6	21,3	114,5	122,1

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

À partir d'ici, le présent rapport couvrira les informations sur les 562 employeurs qui ont soumis un ensemble complet de formulaires d'équité en matière d'emploi (c'est-à-dire en excluant les 13 employeurs qui ont fait une déclaration pour la première fois) pour 2020.

Le **graphique 1** présente le taux d'atteinte des quatre groupes désignés au niveau national global depuis 1987, date à laquelle les employeurs ont commencé à produire des rapports en vertu de la *Loi*. Les valeurs inférieures à 100 % indiquent que la représentation est inférieure à la DMT.

Pour les femmes, le taux d'atteinte est en baisse depuis qu'il a atteint son point culminant en 1990 (99,4 %), et 2020 a marqué le taux le plus bas (81,0 %).

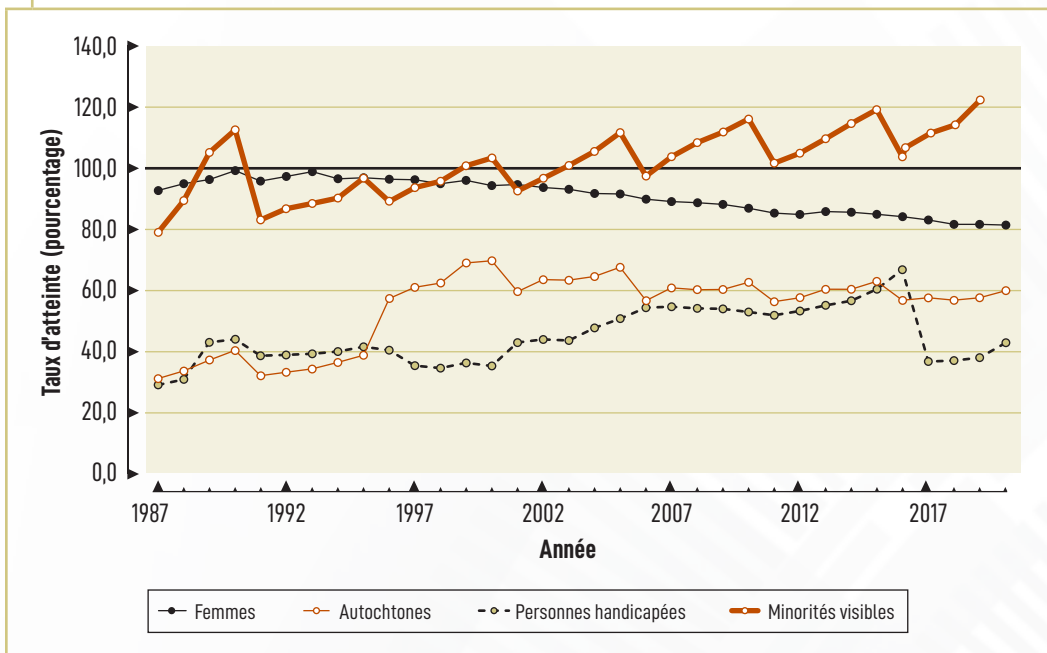
De 1987 à 2000, le taux de scolarisation des Autochtones a connu une tendance à la hausse. La forte augmentation de 18,8 points de pourcentage enregistrée entre 1995 (39,1 %) et 1996 (57,9 %) est due aux changements apportés à la DMT. Depuis 2001, le taux d'atteinte est resté stable et, pour 2020, il était de 59,9 %.

Le taux d'atteinte des personnes handicapées a plus que doublé, passant de 29,4% en 1987 à 67,0% en 2016. En 2017, en raison de changements dans la collecte des données sur la DMT, cette mesure est passée de 4,9 % à 9,1 %. Compte tenu de la nouvelle DMT, le taux d'atteinte est tombé à 36.4% en 2017, mais a depuis augmenté à 43,0 % en 2020.

Pour les minorités visibles, le taux d'atteinte est positif depuis 2007. Bien que des ajustements aient été apportés aux taux d'atteinte en raison des modifications apportées à la DMT, la tendance à la hausse se poursuit, le taux d'atteinte pour 2020 étant de 122,1 %.

GRAPHIQUE 1

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des groupes désignés de 1987 à 2020 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, Recensement de 1986 à 2016; Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1986 et 1991; Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006; Enquête nationale auprès des ménages de 2011; Enquête canadiennes sur l'incapacité de 2012 et 2017.

Remarque : En 1996, la méthode de recensement utilisée pour calculer la DMT des Autochtones a changé, ce qui a entraîné une baisse de la DMT. En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser le cadre de la *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* de l'Organisation mondiale de la santé pour définir le handicap plutôt que la *Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps* de 1980; cela a entraîné une baisse de la DMT des personnes handicapées. En 2017, Statistique Canada a introduit une nouvelle méthodologie de collecte de données sur les personnes handicapées qui a entraîné une augmentation significative de la DMT pour ce groupe désigné.

Les **tableaux 2A, 2B, 2C et 2D** montrent la répartition et la répartition cumulative des salariés permanents à temps plein des groupes désignés et non désignés selon l'échelle de rémunération : moins de 15 000 \$, diverses échelles de rémunération de 15 000 \$ à 99 999 \$, et 100 000 \$ et plus.

Les données montrent que les groupes désignés avaient des concentrations plus faibles ou plus élevées de membres dans certaines échelles de rémunération par rapport aux autres groupes de salariés dans la même échelle de rémunération. Par exemple :

- la proportion de femmes (18,2 %) qui gagnaient 100 000 \$ et plus était la plus faible, comparativement à 26,6 % des hommes, 19,2 % des Autochtones, 23,6 % des non-Autochtones, 20,5 % des personnes handicapées, 23,6 % des personnes non handicapées, 21,9 % des minorités visibles et 24,1 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles
- une forte proportion de femmes (25,1 %) gagnaient un salaire inférieur à 50 000 \$, comparativement à 17,6 % des hommes, 24,7 % des Autochtones, 20,2 % des non-Autochtones, 21,9 % des personnes handicapées, 20,3 % des personnes non handicapées, 22,2 % des minorités visibles et 19,7 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles
- une forte proportion d'Autochtones (12,2 %) gagnaient un salaire inférieur à 40 000 \$, comparativement à 8,3 % des non-Autochtones, 9,5 % des femmes, 7,7 % des hommes, 8,1 % des personnes handicapées, 8,4 % des personnes non handicapées, 8,6 % des minorités visibles et 8,3 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles
- environ la moitié des personnes handicapées (49,6 %) gagnaient un salaire se situant entre 35 000 \$ et 69 999 \$, comparativement à 45,8 % des personnes non handicapées, 53,1 % des femmes et 41,7 % des hommes
- une forte proportion des minorités visibles (37,4 %) gagnaient un salaire se situant entre 20 000 \$ et 59 999 \$, comparativement à 33,0 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles, 41,7 % des femmes et 29,7 % des hommes

TABLEAU 2A

Répartition des femmes et des hommes occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Répartition des femmes	Répartition cumulative des femmes*	Répartition des hommes	Répartition cumulative des hommes*
Moins de 15 000	0,5	0,5	1,0	1,0
15 000 à 19 999	0,2	0,7	0,3	1,3
20 000 à 24 999	0,3	1,1	0,4	1,6
25 000 à 29 999	0,9	2,0	0,8	2,4
30 000 à 34 999	2,2	4,2	1,7	4,0
35 000 à 37 499	2,4	6,6	1,9	5,9
37 500 à 39 999	2,9	9,5	1,8	7,7
40 000 à 44 999	7,4	16,9	4,6	12,3
45 000 à 49 999	8,1	25,1	5,3	17,6
50 000 à 59 999	17,4	42,4	13,4	31,0
60 000 à 69 999	14,9	57,3	14,8	45,7
70 000 à 84 999	14,3	71,6	15,6	61,4
85 000 à 99 999	10,1	81,8	12,0	73,4
100 000 et plus	18,2	100,0	26,6	100,0

* Chaque nombre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé des salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou inférieure.

TABLEAU 2B

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Répartition des Autochtones	Répartition cumulative* des Autochtones	Répartition des non-Autochtones	Répartition cumulative* des non-Autochtones
Moins de 15 000	1,9	1,9	0,8	0,8
15 000 à 19 999	0,5	2,4	0,2	1,0
20 000 à 24 999	0,6	3,0	0,4	1,4
25 000 à 29 999	1,5	4,4	0,8	2,2
30 000 à 34 999	2,9	7,3	1,8	4,0
35 000 à 37 499	2,3	9,6	2,0	6,1
37 500 à 39 999	2,6	12,2	2,2	8,3
40 000 à 44 999	6,0	18,2	5,6	13,9
45 000 à 49 999	6,5	24,7	6,3	20,2
50 000 à 59 999	14,6	39,3	14,9	35,2
60 000 à 69 999	15,0	54,3	14,8	50,0
70 000 à 84 999	16,1	70,4	15,1	65,1
85 000 à 99 999	10,4	80,8	11,3	76,4
100 000 et plus	19,2	100,0	23,6	100,0

* Chaque nombre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé des salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou inférieure.

TABLEAU 2C

Répartition des personnes handicapées et non handicapées occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Répartition des personnes handicapées	Répartition cumulative* des personnes handicapées	Répartition des personnes non handicapées	Répartition cumulative* des personnes non handicapées
Moins de 15 000	0,6	0,6	0,8	0,8
15 000 à 19 999	0,2	0,8	0,3	1,1
20 000 à 24 999	0,3	1,1	0,4	1,4
25 000 à 29 999	0,6	1,7	0,8	2,3
30 000 à 34 999	1,7	3,4	1,9	4,1
35 000 à 37 499	1,9	5,2	2,1	6,2
37 500 à 39 999	2,8	8,1	2,2	8,4
40 000 à 44 999	6,9	15,0	5,6	14,0
45 000 à 49 999	6,9	21,9	6,3	20,3
50 000 à 59 999	16,1	38,0	14,8	35,1
60 000 à 69 999	15,0	53,0	14,8	49,9
70 000 à 84 999	15,0	68,0	15,1	65,1
85 000 à 99 999	11,5	79,5	11,3	76,4
100 000 et plus	20,5	100,0	23,6	100,0

* Chaque nombre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé des salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou inférieure.

TABLEAU 2D

Répartition des minorités visibles et des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Répartition des minorités visibles	Répartition cumulatives* des minorités visibles	Répartition des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles	Répartition cumulative* des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles
Moins de 15 000	0,7	0,7	0,8	0,8
15 000 à 19 999	0,2	0,9	0,3	1,1
20 000 à 24 999	0,4	1,3	0,4	1,5
25 000 à 29 999	0,8	2,1	0,8	2,3
30 000 à 34 999	1,9	3,9	1,9	4,2
35 000 à 37 499	2,1	6,0	2,0	6,2
37 500 à 39 999	2,6	8,6	2,1	8,3
40 000 à 44 999	6,8	15,4	5,2	13,5
45 000 à 49 999	6,8	22,2	6,2	19,7
50 000 à 59 999	16,1	38,4	14,5	34,1
60 000 à 69 999	13,3	51,7	15,3	49,5
70 000 à 84 999	14,5	66,2	15,4	64,9
85 000 à 99 999	12,0	78,1	11,0	75,9
100 000 et plus	21,9	100,0	24,1	100,0

* Chaque nombre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé des salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou inférieure.

SECTION 2

Profils des secteurs d'activité

Employeurs et salariés par secteur d'activité

Cette section présente une analyse du secteur privé combiné relevant de la compétence fédérale, ainsi que de ses quatre secteurs industriels et de leurs sous-secteurs connexes pour 2019 et 2020.

Entre 2019 et 2020, le nombre total d'employeurs a diminué de -1,6 % et le nombre total de salariés a diminué de -4,7 % (indiqués respectivement dans le **tableau 3A** et le **tableau 3B**).

Bien que représentant moins de 10 % de la population des employeurs, le **secteur des services bancaires et financiers** employait plus d'un tiers de tous les salariés. Pour 2020, le nombre d'employeurs est resté inchangé, mais le nombre de salariés a augmenté. C'est le seul secteur qui a connu une augmentation proportionnelle du nombre de salariés (+0,4 %).

Le **secteur des communications** est resté le troisième secteur le plus important, représentant 10,9% de la population des employeurs et 16,2% de la main-d'œuvre combinée en 2020. Le nombre d'employeurs et de salariés a diminué de -1,6% et de -8,1% respectivement. Il a affiché la plus forte baisse proportionnelle du nombre de salariés parmi les quatre secteurs, probablement en raison de la pandémie de COVID-19.

Le **secteur des transports**, avec 67 % de la population des employeurs, a continué à avoir le plus grand nombre d'employeurs et de salariés. Son nombre de salariés a diminué de -7,9 %.

Le **secteur « autres »** a connu une augmentation du nombre d'employeurs de +2,6 %, mais le nombre de salariés a diminué de -1,8 %.

TABLEAU 3A

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* selon le secteur d'activité en 2019 et 2020

Secteur	Nombre d'employeurs en 2019	Nombre d'employeurs en 2020	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs de 2019 à 2020	Répartition des employeurs en 2019 (en pourcentage)**	Répartition des employeurs en 2020 (en pourcentage)**
Services bancaires et financiers	43	43	0,0	7,5	7,7
Communications	62	61	-1,6	10,9	10,9
Transports	388	378	-2,6	68,0	67,3
« Autres »	78	80	+2,6	13,7	14,2
Tous les secteurs	571	562	-1,6	100,0	100,0

* Le nombre d'employeurs dans le secteur privé relevant de la compétence 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 de salariés autour du seuil de 100 salariés.

** Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être égal à la somme des composantes.

TABLEAU 3B

Nombre et répartition en pourcentage des salariés selon le secteur d'activité en 2019 et 2020

Secteur	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Variation en pourcentage du nombre de salariés de 2019 à 2020	Répartition des salariés en 2019 (en pourcentage)*	Répartition des salariés en 2020 (en pourcentage)*
Services bancaires et financiers	254 434	255 560	+0,4	32,9	34,7
Communications	129 398	118 905	-8,1	16,8	16,2
Transports	329 240	303 071	-7,9	42,6	41,2
« Autres »	59 330	58 254	-1,8	7,7	7,9
Tous les secteurs	772 402	735 790	-4,7	100,0	100,0

* Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être égal à la somme des composantes.

Les **tableaux 3C à 3F** présentent une analyse plus approfondie des secteurs du transport et des « autres » secteurs.

Le **tableau 3C** et le **tableau 3D** montrent le nombre et la répartition des employeurs et des salariés selon le sous-secteur aérien, le sous-secteur du transport terrestre et le sous-secteur du transport par eau du secteur des transports pour 2019 et 2020.

Le **sous-secteur du transport aérien** représentait 25,1 % des employeurs et 22,4 % des salariés du secteur des transports en 2020. Il a connu une diminution du nombre d'employeurs et de salariés de -1,0 % et -30,8 % respectivement. Fortement touché par les effets de COVID-19, ce sous-secteur a perdu le plus grand nombre de salariés et a affiché la plus forte baisse proportionnelle du nombre de salariés parmi tous les secteurs et sous-secteurs.

Parmi les sous-secteurs, le **transport terrestre** était le plus important, comprenant 64,3 % des employeurs et 71,6 % des salariés du secteur des transports en 2020. Il a connu une diminution proportionnelle de -3,6 % de sa population d'employeurs et a été le seul sous-secteur à afficher une croissance du nombre de salariés (+2,4 %).

Le **sous-secteur du transport par eau** était le plus petit, avec 10,6 % de la population d'employeurs et 6,1 % de la main-d'œuvre du transport. Le nombre d'employeurs est resté inchangé, mais le nombre de salariés a diminué de -5,4 %.

TABLEAU 3C

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par sous-secteurs d'activité du secteur des transports en 2019 et 2020

Sous-secteurs d'activité du secteur des transports	Nombre d'employeurs en 2019	Nombre d'employeurs en 2020	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs de 2019 à 2020	Répartition des employeurs en 2019 (en pourcentage)**	Répartition des employeurs en 2020 (en pourcentage)**
Transport aérien	96	95	-1,0	24,7	25,1
Transport terrestre	252	243	-3,6	64,9	64,3
Transport par eau	40	40	0,0	10,3	10,6
Secteur des transports	388	378	-2,6	100,0	100,0

* Le nombre d'employeurs dans le secteur privé relevant de la compétence 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 de salariés autour du seuil de 100 salariés.

** Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être égal à la somme des composantes.

TABLEAU 3D

Nombre et répartition en pourcentage des salariés par sous-secteurs d'activité du secteur des transports en 2019 et 2020

Sous-secteurs d'activité du secteur des transports	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Variation en pourcentage du nombre de salariés de 2019 à 2020	Répartition des salariés en 2019 (en pourcentage)*	Répartition des salariés en 2020 (en pourcentage)*
Transport aérien	97 969	67 787	-30,8	29,8	22,4
Transport terrestre	211 829	216 884	+2,4	64,3	71,6
Transport par eau	19 442	18 400	-5,4	5,9	6,1
Secteur des transports	329 240	303 071	-7,9	100,0	100,0

* Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être égal à la somme des composantes.

Les **tableaux 3E** et **3F** montrent le nombre et la répartition des employeurs et des salariés selon les deux sous-secteurs du secteur « autres » pour 2019 et 2020. Le sous-secteur des industries de production comprend des employeurs tels que ceux dont l'activité principale est la production d'énergie nucléaire, l'extraction de minerais métalliques, les activités de soutien à la production végétale et la mouture de céréales et d'oléagineux. Le sous-secteur des industries de services comprend des entreprises telles que celles qui fournissent des services professionnels, scientifiques et techniques, des services d'enquête et de sécurité, des administrations publiques et des institutions patrimoniales (musées).

Le **sous-secteur des industries de production** a enregistré une croissance du nombre d'employeurs et de salariés de +5,1 % et +3,3 % respectivement. Ce sous-secteur représentait 51,3 % de la population des employeurs et 54,9 % des salariés du secteur « autres » en 2020.

Dans le **sous-secteur des industries de services**, le nombre d'employeurs est resté inchangé, mais le nombre de salariés a diminué de -7,4 % en 2020, ce qui correspond aux pertes de salariés dans l'industrie des services dues à la COVID-19. Ce sous-secteur constituait 48,8 % de la population des employeurs et 45,1 % de la main-d'œuvre des « autres » secteurs.

TABLEAU 3E

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par sous-secteurs d'activité du secteur « autres » en 2019 et 2020

Sous-secteurs d'activité du secteur « autres »	Nombre d'employeurs en 2019	Nombre d'employeurs en 2020	Variation du nombre d'employeurs de 2019 à 2020 (en pourcentage)	Répartition des employeurs en 2019 (en pourcentage)**	Répartition des employeurs en 2020 (en pourcentage)**
Industries de production	39	41	+5,1	50,0	51,3
Industries de services	39	39	0,0	50,0	48,8
Secteur « autres »	78	80	+2,6	100,0	100,0

* Le nombre d'employeurs dans le secteur privé relevant de la compétence 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 de salariés autour du seuil de 100 salariés.

** Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être égal à la somme des composantes.

TABLEAU 3F

Nombre et répartition en pourcentage des salariés par sous-secteurs d'activité du secteur « autres » en 2019 et 2020

Sous-secteurs d'activité du secteur « autres »	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Variation en pourcentage du nombre de salariés de 2019 à 2020	Répartition sectorielle des salariés en 2019 (en pourcentage)*	Répartition sectorielle des salariés en 2020 (en pourcentage)*
Industries de production	30 938	31 961	+3,3	52,1	54,9
Industries de services	28 392	26 293	-7,4	47,9	45,1
Secteur « autres »	59 330	58 254	-1,8	100,0	100,0

* Les chiffres étant arrondis, le total peut ne pas être égal à la somme des composantes.

Représentation sectorielle et taux d'atteinte des groupes désignés

Cette section présente une analyse des taux de représentation et d'atteinte des groupes désignés pour les quatre secteurs industriels et les sous-secteurs connexes en 2019 et 2020, afin de mettre l'accent sur toute amélioration apportée par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale par rapport aux employeurs relevant de la compétence fédérale et non fédérale de tous les secteurs au niveau canadien ou national (DMT canadienne) et dans leur DMT sectorielle respective. La DMT sectorielle est utilisée pour montrer comment les groupes désignés dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale se débrouillent par rapport à ceux employés par tous les employeurs relevant de la compétence fédérale et non fédérale dans leur secteur. La DMT sectorielle diffère de la DMT canadienne, car chaque secteur a un profil de catégorie professionnelle unique.

Secteur des services bancaires et financiers

Le **tableau 4A** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT canadienne et sectorielle) des groupes désignés dans le **secteur des services bancaires et financiers** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce secteur a diminué de 0,7 point de pourcentage et continue de dépasser la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 114,9 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 58,9 %, le taux d'atteinte a diminué, passant à 94 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 4 %, avec un taux d'atteinte correspondant de 35,4 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 1,7 %, le taux d'achèvement est passé à 83,3 %

- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,9 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, avec un taux d'atteinte de 64 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 9,2 %, le taux d'atteinte a augmenté à 63,3 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 4,2 points de pourcentage et continue de dépasser la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 180,9 %. Comparativement à la DMT du secteur, qui est de 31,2 %, le taux d'atteinte est passé à 123,5 %

TABLEAU 4A

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	56,1	55,4	-0,7	48,2	116,3	114,9	58,9	95,2	94,0
Autochtones	1,2	1,4	+0,2	4,0	30,9	35,4	1,7	72,7	83,3
Personnes handicapées	4,9	5,8	+0,9	9,1	54,1	64,0	9,2	53,5	63,3
Minorités visibles	34,4	38,5	+4,2	21,3	161,4	180,9	31,2	110,2	123,5

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Secteur des communications

Le **tableau 4B** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT canadienne et sectorielle) des groupes désignés dans le **secteur des communications** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,7 point de pourcentage, mais est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 74 %. Par rapport à la DMT du secteur (44,1 %), le taux d'atteinte est passé à 80,9 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage, mais est restée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, pour un taux d'atteinte de 55,2 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 2,5 %, le taux d'atteinte est passé à 88,3 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,7 point de pourcentage, mais est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, pour un taux d'atteinte de 48,5 %. Par rapport à la DMT du secteur (11 %), le taux d'atteinte est passé à 40,2 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,9 point de pourcentage et continue de dépasser la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 115,5 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 24,8 %, le taux d'atteinte est passé à 99,2 %

TABLEAU 4B

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	34,9	35,7	+0,7	48,2	72,5	74,0	44,1	79,2	80,9
Autochtones	2,2	2,2	+0,1	4,0	53,8	55,2	2,5	86,1	88,3
Personnes handicapées	3,7	4,4	+0,7	9,1	40,4	48,5	11,0	33,4	40,2
Minorités visibles	23,8	24,6	+0,9	21,3	111,5	115,5	24,8	95,8	99,2

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Secteur des transports et sous-secteurs connexes

Le **tableau 4C** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT canadienne et sectorielle) des groupes désignés dans le **secteur des transports** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce secteur a diminué de 1,8 point de pourcentage et continue d'être inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 58,7%. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 25,3 %, le taux d'atteinte des objectifs a diminué, passant de 118,9 % l'année précédente à 111,9 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, pour un taux d'achèvement de 74,2 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 3,9 %, le taux d'achèvement a augmenté à 76,1 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, pour un taux d'atteinte de 26,9 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 9,8 %, le taux d'atteinte a diminué à 24,9 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a diminué de 0,6 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 83,7 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 25,1 %, le taux d'achèvement est passé à 71 %

TABLEAU 4C

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	30,1	28,3	-1,8	48,2	62,4	58,7	25,3	118,9	111,9
Autochtones	2,9	3,0	0,0	4,0	73,3	74,2	3,9	75,1	76,1
Personnes handicapées	2,5	2,4	0,0	9,1	27,1	26,9	9,8	25,1	24,9
Minorités visibles	18,4	17,8	-0,6	21,3	86,3	83,7	25,1	73,2	71,0

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le **tableau 4D.1** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur des transports) des groupes désignés dans le **sous-secteur du transport aérien** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 4,1 points de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 25,3 %, pour une diminution du taux d'atteinte à 136,51 %, contre 152,6 % en 2019
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur de 3,9 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 82,9 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur, qui est de 9,8 %, pour une augmentation du taux d'atteinte de 7,21 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 3 points de pourcentage et a continué d'être inférieure à la DMT du secteur, soit 25,1 %, pour une diminution du taux d'atteinte à 70,6 %

TABLEAU 4D.1

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport aérien en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	38,6	34,5	-4,1	25,3	152,6	136,5
Autochtones	2,8	3,2	+0,4	3,9	72,2	82,9
Personnes handicapées	1,5	1,7	+0,1	9,8	15,8	17,2
Minorités visibles	20,8	17,7	-3,0	25,1	82,8	70,6

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le **tableau 4D.2** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur du transport) des groupes désignés dans le **sous-secteur du transport terrestre** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 25,3 %, pour une diminution du taux d'atteinte à 107,9 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur, soit 3,9 %, pour une diminution du taux d'atteinte à 69,5%
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,2 point de pourcentage et continue d'être inférieure à la DMT du secteur, qui est de 9,8 %, ce qui se traduit par une baisse du taux d'atteinte à 27,5 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 de point de pourcentage et a continué d'être inférieure à la DMT du secteur, qui est de 25,1 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 71,8 %

TABLEAU 4D.2

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport terrestre en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	27,4	27,3	-0,1	25,3	108,1	107,9
Autochtones	2,8	2,7	-0,1	3,9	72,2	69,5
Personnes handicapées	2,9	2,7	-0,2	9,8	29,6	27,5
Minorités visibles	17,6	18,0	+0,4	25,1	70,2	71,8

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le **tableau 4D.3** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur des transports) des groupes désignés dans le **sous-secteur du transport par eau** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,3 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 68,0 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,3 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT du secteur de 3,9 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 128,9 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur, qui est de 9,8 %, ce qui a entraîné une baisse du taux d'atteinte à 23,5 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,9 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 62,5 %

TABLEAU 4D.3

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport par eau en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	17,0	17,2	+0,2	25,3	67,1	68,0
Autochtones	4,8	5,0	+0,3	3,9	122,1	128,9
Personnes handicapées	2,4	2,3	-0,1	9,8	24,3	23,5
Minorités visibles	14,8	15,7	+0,9	25,1	58,9	62,5

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Secteur « autres » et sous-secteurs connexes

Le **tableau 4E** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT canadienne et sectorielle) des groupes désignés dans le **secteur « autres »** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 63,3 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 34,5 %, le taux d'atteinte est passé à 88,4 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,3 point de pourcentage et a dépassé la DMT canadienne de 4,0 %, pour un taux d'atteinte de 102 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 4,6 %, le taux d'atteinte a augmenté à 88,7 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur est demeurée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, pour un taux d'atteinte de 23,7 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 8,3 %, le taux d'atteinte a diminué à 26,0 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 77,9 %. Par rapport à la DMT du secteur, qui est de 16,0 %, le taux d'atteinte est passé à 103,7 %

TABLEAU 4E

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	30,3	30,5	+0,2	48,2	62,8	63,3	34,5	87,8	88,4
Autochtones	3,8	4,1	+0,3	4,0	95,4	102,0	4,6	82,9	88,7
Personnes handicapées	2,2	2,2	0,0	9,1	23,8	23,7	8,3	26,1	26,0
Minorités visibles	16,2	16,6	+0,4	21,3	76,1	77,9	16,0	101,3	103,7

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le **tableau 4F.1** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur « autres ») des groupes désignés dans le **sous-secteur des industries de la production** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,7 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 34,5 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 69,5 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT du secteur de 4,6 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 104,1 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,2 point de pourcentage et continue d'être inférieure à la DMT du secteur, qui est de 8,3 %, ce qui se traduit par une baisse du taux d'atteinte à 25,1 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,2 point de pourcentage et continue d'être inférieure à la DMT du secteur, qui est de 16,0 %, ce qui se traduit par une baisse du taux d'atteinte à 78,8 %

TABLEAU 4F.1

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur des industries de la production en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	23,3	24,0	+0,7	34,5	67,4	69,5
Autochtones	4,7	4,8	+0,1	4,6	102,7	104,1
Personnes handicapées	2,3	2,1	-0,2	8,3	27,6	25,1
Minorités visibles	12,8	12,6	-0,2	16,0	80,1	78,8

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le **tableau 4F.2** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur « autres ») des groupes désignés dans le **sous-secteur des industries de services** entre 2019 et 2020.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,5 point de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 34,5 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 111,3 %
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur de 4,6 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 69,9 %
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 8,3 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 27,1 %
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 1,5 point de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 16,0 %, pour une augmentation du taux d'atteinte à 133,9 %

TABLEAU 4F.2

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur des industries des services en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Variation* de la représentation de 2019 à 2020	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2020
Femmes	37,9	38,4	+0,5	34,5	109,9	111,3
Autochtones	2,8	3,2	+0,4	4,6	61,3	69,9
Personnes handicapées	2,0	2,2	+0,2	8,3	24,6	27,1
Minorités visibles	19,9	21,4	+1,5	16,0	124,4	133,9

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Des données supplémentaires sur la représentation, les taux d'atteinte, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des salariés par groupe désigné et par secteur sont fournies à l'annexe A.

SECTION 3

Profils des groupes désignés

Femmes

Le nombre de femmes employées a diminué de 304 895 en 2019 à 287 425 en 2020, avec une baisse proportionnelle de 5,7 %. La représentation des femmes a également diminué, passant de 39,5 % à 39,1 %. C'est le seul groupe désigné qui a affiché une baisse de représentation au niveau de l'effectif combiné pour 2020. Selon Statistique Canada, cela pourrait être attribué à COVID-19, car les femmes quittent également le marché du travail pour s'occuper d'enfants ou d'autres personnes malades, sans savoir si et quand elles pourront retourner au travail⁶.

En 2020, les pourcentages de femmes quittant la population active étaient supérieurs aux pourcentages de femmes entrant dans la population active dans tous les secteurs combinés et dans trois des quatre secteurs. La seule exception est le secteur des communications, où le pourcentage de femmes entrées dans la population active était supérieur au pourcentage de femmes sorties. La part des femmes dans les promotions au niveau de la main-d'œuvre combinée a diminué, passant de 46,8 % en 2019 à 45,0 % en 2020, mais est restée supérieure à leur niveau de représentation.

Des progrès ont été observés pour les femmes dans certaines professions. Par exemple, entre 2019 et 2020, la représentation des femmes a augmenté dans 7 des 14 catégories professionnelles. Au cours de la même période, la représentation des femmes dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs a continué de dépasser la DMT canadienne de cette catégorie professionnelle. Bien que la représentation des femmes ait diminué

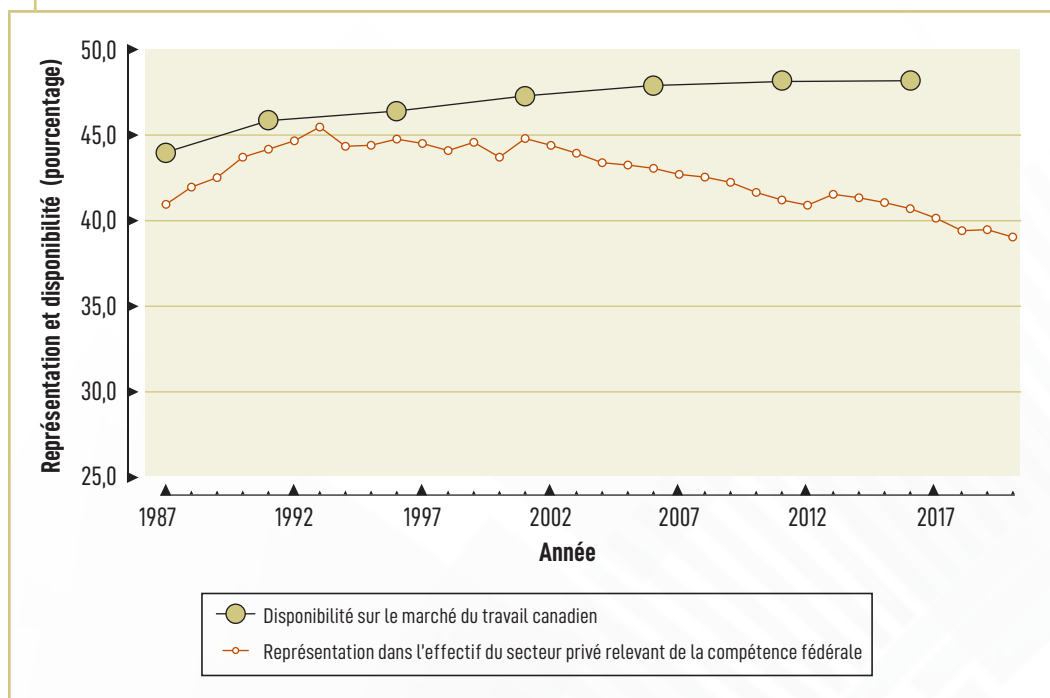
⁶ Douwre Grekou et Yuqian Lu. (2021). « [Différences entre les sexes dans l'emploi un an après la pandémie de COVID-19 : Une analyse selon le secteur industriel et la taille de l'entreprise](#). » Statistique Canada.

dans les catégories professionnelles des cadres intermédiaires et autres et des superviseurs, elle a continué à dépasser la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante.

Le **graphique 2** montre qu'à partir de 1987, la représentation des femmes a augmenté et a atteint un sommet en 1993, mais la tendance est à la baisse depuis le début des années 2000. La représentation des femmes en 2020 (39,1%) était inférieure de 1,9 point de pourcentage à ce qu'elle était en 1987 (40,9 %).

GRAPHIQUE 2

Représentation et DMT canadienne* des femmes de 1987 à 2020 (en pourcentage)



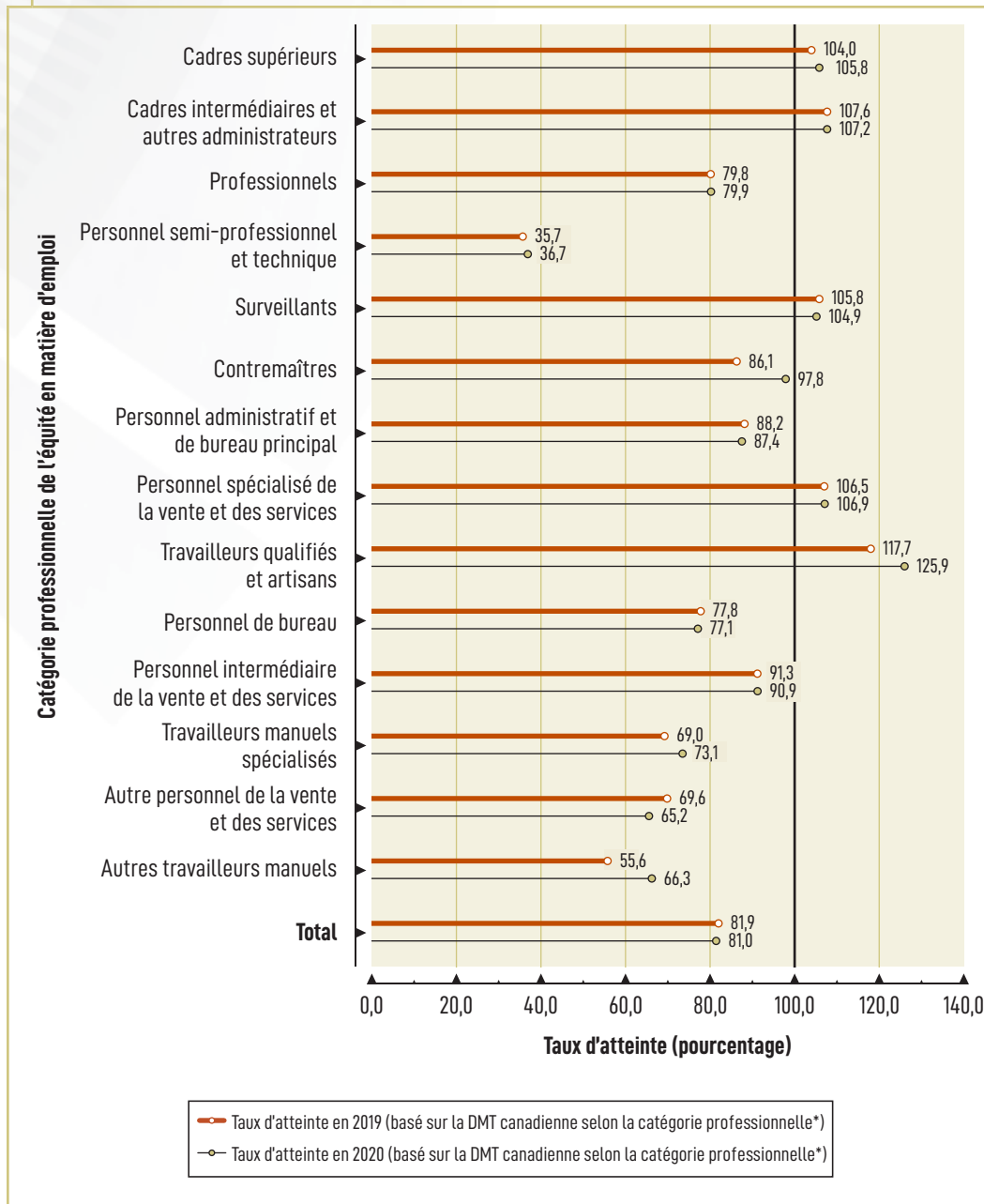
* Sources : Statistique Canada, Recensement de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Catégorie professionnelle

Le **graphique 3** montre que, dans l'ensemble, entre 2019 et 2020, la représentation des femmes dans les catégories de gestion et de professions qualifiées a continué de dépasser la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres, superviseurs, personnel qualifié des ventes et des services, et artisans et ouvriers qualifiés). Le taux d'atteinte dans la catégorie des semi-professionnels et des techniciens demeure particulièrement faible. Parmi toutes les catégories professionnelles, le taux d'atteinte est le plus élevé pour les femmes dans le groupe de travailleurs qualifiés et des artisans.

GRAPHIQUE 3

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des femmes selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Écart salarial

Selon Statistique Canada, en 2020, les femmes employées à temps plein et à temps partiel combinées (âgées de 25 à 54 ans) gagnaient en moyenne 29,87 \$ l'heure, tandis que les hommes gagnaient 33,51 \$. Les femmes gagnaient 3,64 \$ de moins par heure que les hommes, soit 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes⁷. Il s'agit d'un écart salarial de 10,9 %.

L'écart salarial se reflète également dans les rapports annuels d'équité en matière d'emploi des employeurs. Selon les données salariales communiquées pour les femmes et les hommes occupant des postes permanents à temps plein en 2020 :

- 25,1 % des femmes gagnent moins de 50 000 \$, contre 17,6 % des hommes
- 56,7 % des femmes gagnent un salaire compris entre 50 000 et 99 999 \$, contre 55,8 % des hommes
- 18,2 % des femmes gagnent un salaire de 100 000 \$ ou plus, contre 26,6 % des hommes

Voici les analyses salariales des femmes par rapport aux hommes dans les postes permanents à temps partiel en 2020 :

- 47,8 % des femmes gagnent moins de 25 000 \$, contre 54,0 % des hommes
- 43,9 % des femmes gagnent un salaire compris entre 25 000 \$ et 49 999 \$, contre 37,3 % des hommes
- 8,3 % des femmes gagnent un salaire de 50 000 \$ ou plus, contre 8,6 % des hommes

Des données supplémentaires sur la représentation, le taux d'atteinte, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des salariés par groupe désigné et par secteur sont fournies à l'annexe A.

⁷ Statistique Canada, [Tableau 14-10-0340-01 Salaires des employés selon la profession, annuel](#).

Autochtones

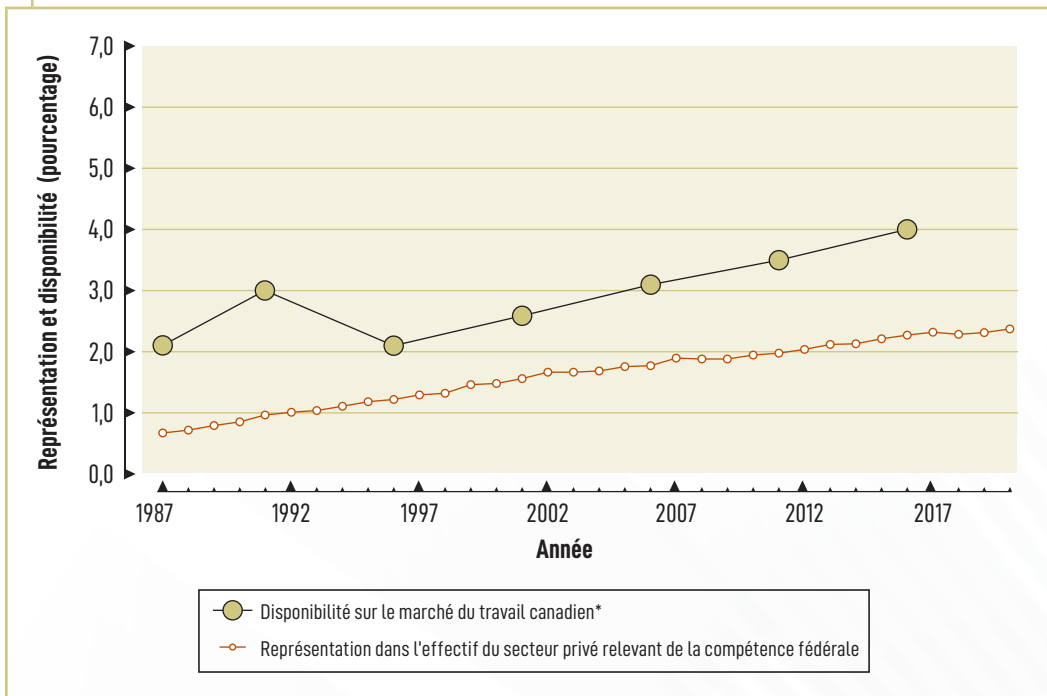
Entre 2019 et 2020, le nombre d'Autochtones employés a diminué de 17 843 à 17 616, avec une baisse proportionnelle de 1,3 %. Au cours de la même période, la représentation des Autochtones est passée de 2,3 % à 2,4 %.

En 2020, un pourcentage plus élevé de salariés autochtones a quitté la main-d'œuvre qu'il n'y est entré au niveau de l'ensemble de la main-d'œuvre et dans trois des quatre secteurs. La seule exception a été le secteur « autres », où le nombre et le pourcentage de salariés autochtones qui sont entrés dans la population active ont dépassé le nombre et le pourcentage de ceux qui l'ont quittée. Au niveau de l'ensemble de la main-d'œuvre, la part des promotions de ce groupe désigné est passée de 1,7 % en 2019 à 2,1 % en 2020, et est restée inférieure à sa représentation.

Le **graphique 4** montre que la représentation des Autochtones est demeurée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %; toutefois, la représentation des Autochtones a augmenté de façon constante depuis son creux initial de 0,7 % en 1987.

GRAPHIQUE 4

Représentation et DMT canadienne* des Autochtones de 1987 à 2020 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, Recensement de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

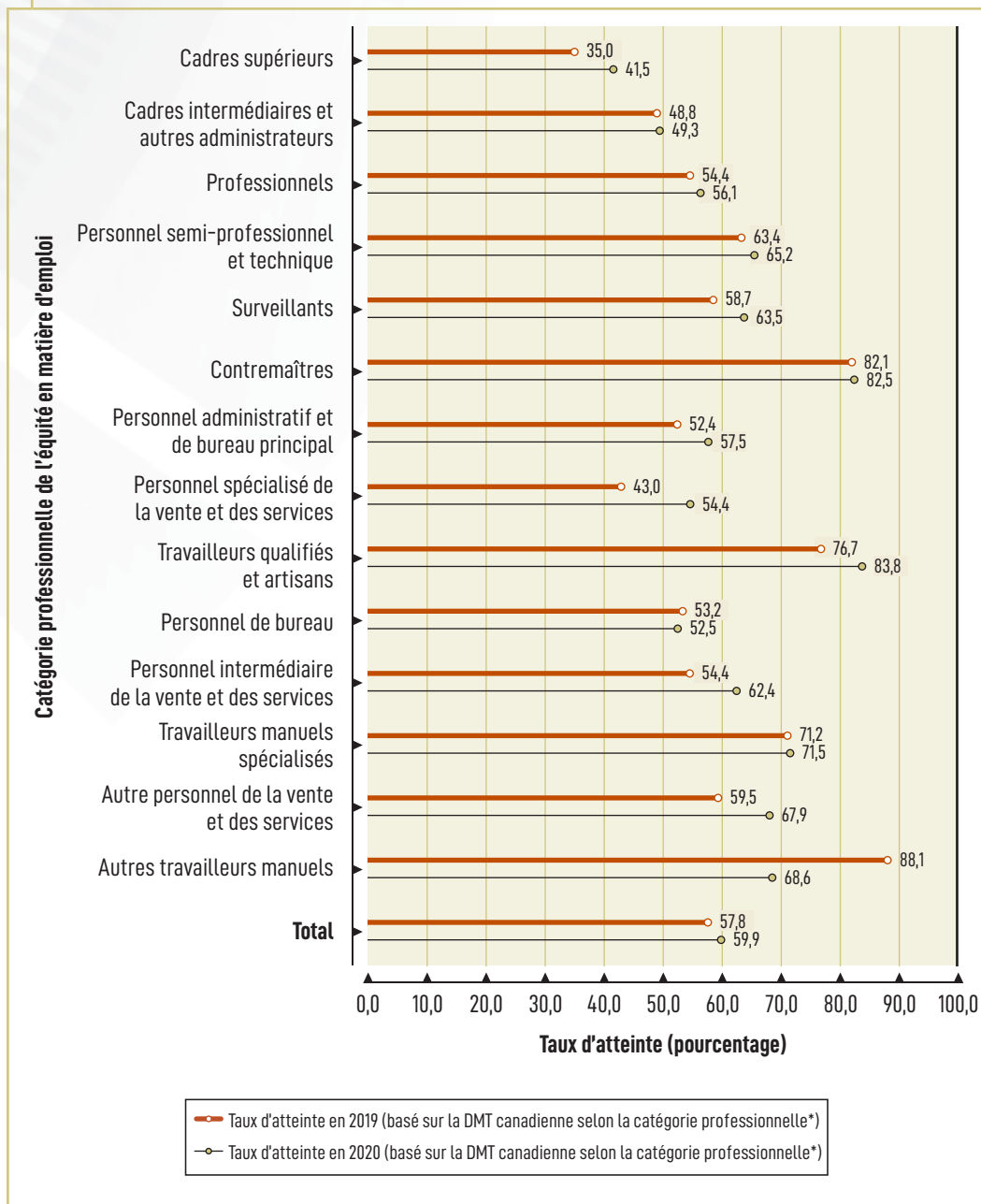
Remarque : En 1996, la méthode de recensement utilisée pour calculer la DMT des Autochtones a changé, ce qui a entraîné une baisse de la DMT.

Catégorie professionnelle

Le **graphique 5** montre qu'au niveau global entre 2019 et 2020, la représentation des Autochtones est restée inférieure à la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante dans toutes les catégories professionnelles. La représentation des Autochtones est très loin d'atteindre la pleine représentation dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs. De toutes les catégories professionnelles, les taux d'atteinte sont les plus élevés pour les Autochtones dans la catégorie contremaîtres et des travailleurs qualifiés et artisans.

GRAPHIQUE 5

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des Autochtones selon les catégories professionnelles en 2019 et 2020 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Écart salarial

L'écart salarial se reflète dans les données salariales déclarées pour les femmes autochtones occupant des postes permanents à temps plein en 2020 :

- Un pourcentage plus élevé de femmes autochtones (32,1 %) gagnait un salaire inférieur à 50 000 \$ que d'hommes autochtones (20,7 %), que de l'ensemble des femmes (25,1 %) et que de l'ensemble des hommes (17,6 %)
- Les femmes autochtones sont moins susceptibles (55,5 %) de gagner de 50 000 \$ à 99 999 \$, comparativement aux hommes autochtones (56,5 %), à l'ensemble des femmes (56,7 %) et à l'ensemble des hommes (55,8 %)
- Un plus faible pourcentage de femmes autochtones (12,5 %) gagnait un salaire de 100 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes autochtones (22,8 %), à l'ensemble des femmes (18,2 %) et à l'ensemble des hommes (26,6 %)

Voici les analyses salariales des femmes autochtones occupant des postes permanents à temps partiel en 2020 :

- Un pourcentage plus élevé de femmes autochtones (51,3 %) gagnait un salaire inférieur à 25 000 \$ que d'hommes autochtones (48,2 %) et de toutes les femmes (47,8 %), mais pas de tous les hommes (54,0 %)
- Les femmes autochtones étaient moins susceptibles (41,9%) de gagner entre 25 000 \$ et 49 999 \$, comparativement aux hommes autochtones (43,5 %) et à toutes les femmes (43,9 %), mais pas à tous les hommes (37,3 %)
- Un pourcentage plus faible de femmes autochtones (6,9 %) gagnait un salaire de 50 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes autochtones (8,3 %), à l'ensemble des femmes (8,3 %) et à l'ensemble des hommes (8,6 %)

Des données supplémentaires sur la représentation, le taux d'atteinte, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des salariés par groupe désigné et par secteur sont fournies à l'annexe A.

Personnes handicapées

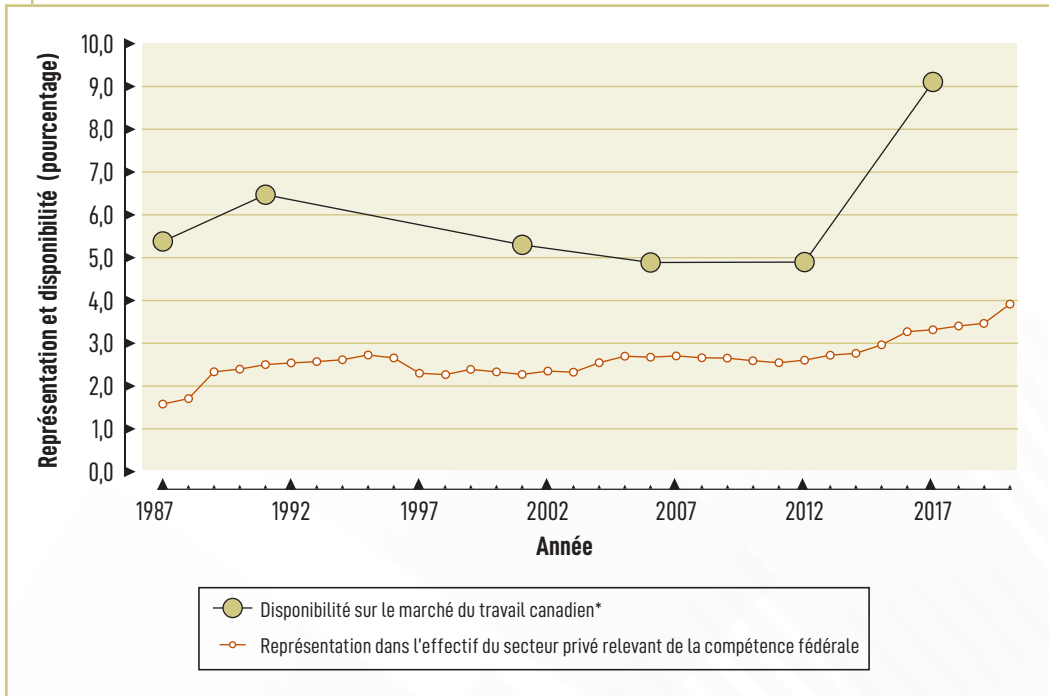
Le nombre de personnes handicapées employées est passé de 26 673 en 2019 à 28 811 en 2020, avec une croissance proportionnelle de 8,0 %. La représentation des personnes handicapées a également augmenté, passant de 3,5 % en 2019 à 3,9 % en 2020.

Au cours de la dernière décennie, le nombre de personnes handicapées qui ont quitté le marché du travail était plus élevé que celui des personnes qui y sont entrées, tous secteurs confondus. Cette tendance s'est poursuivie en 2020, où le nombre de personnes handicapées qui ont quitté la main-d'œuvre était presque le double de celles qui y sont entrées. Les pourcentages de salariés handicapés quittant la main-d'œuvre ont également dépassé les pourcentages de salariés handicapés entrant dans la main-d'œuvre dans tous les secteurs combinés et dans chacun des quatre secteurs en 2020. Au niveau global, la part de ce groupe désigné dans les promotions a été la même que leur représentation depuis 2018.

Le **graphique 6** montre que la représentation des personnes handicapées a atteint son niveau le plus élevé de 3,5 % en 2019, une augmentation par rapport au niveau initial de 1,6 % en 1987. Le taux de représentation de 2019 est de 5,6 points de pourcentage inférieur au taux de 9,1 % de la DMT canadienne.

GRAPHIQUE 6

Représentation et DMT canadienne* des personnes handicapées de 1987 à 2020 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1986 et 1991; Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006; et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 et 2017.

Remarque : En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser le cadre de 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 déficiences, incapacités et handicaps* de 1980; cela a entraîné une baisse de la DMT. En 2017, Statistique Canada a introduit une nouvelle méthodologie pour recueillir des données sur les personnes handicapées, ce qui a entraîné une augmentation importante de la DMT pour ce groupe désigné.

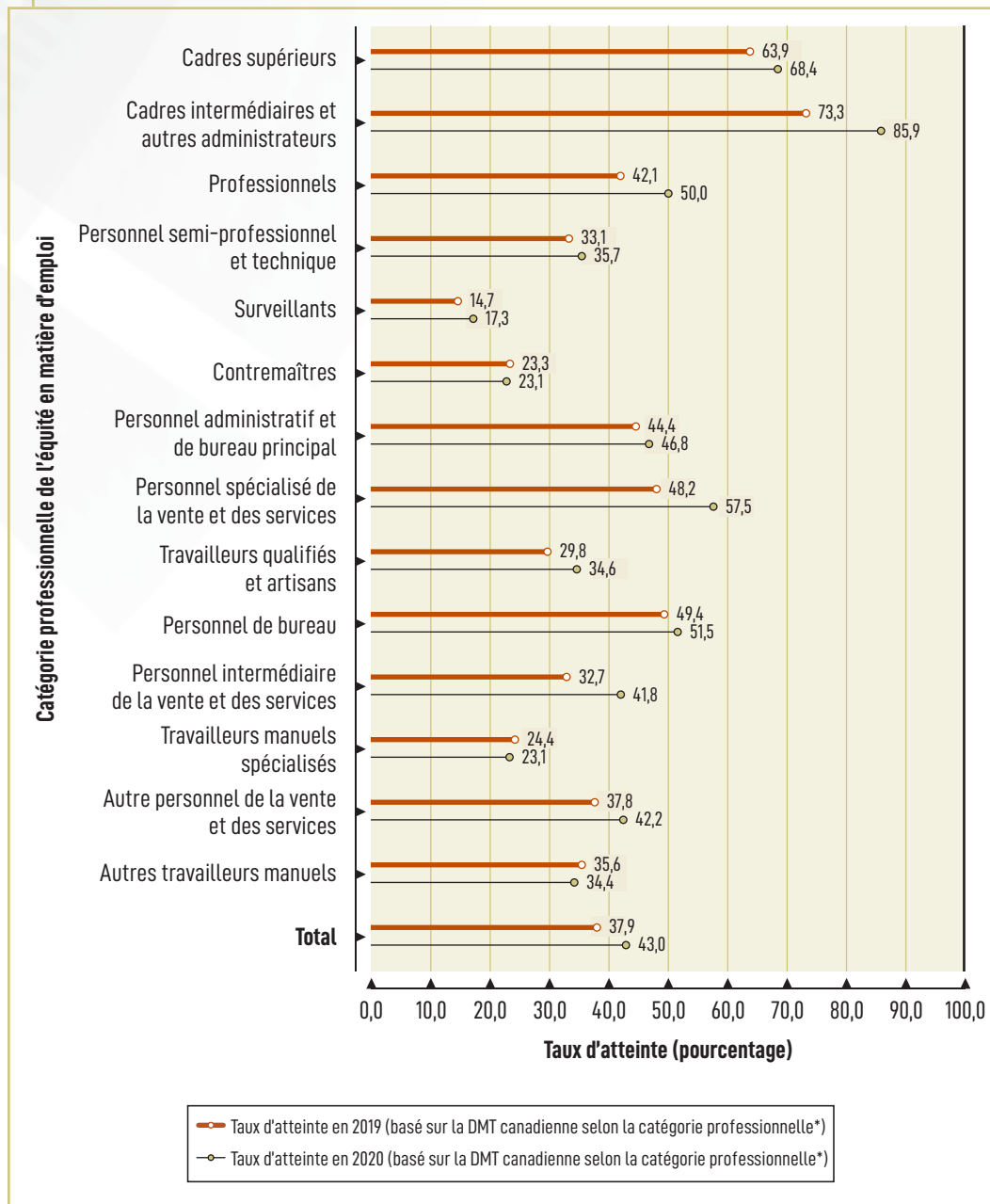
Catégorie professionnelle

Le **graphique 7** montre qu'au niveau global entre 2019 et 2020, la représentation des personnes handicapées est restée inférieure à la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante dans toutes les catégories professionnelles. Parmi toutes

les catégories professionnelles, le taux d'atteinte est le plus élevé pour les personnes handicapées dans le groupe des cadres intermédiaires et autres administrateurs.

GRAPHIQUE 7

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Écart salarial

L'écart salarial se reflète dans les données salariales communiquées pour les femmes handicapées occupant des postes permanents à temps plein en 2020 :

- Un pourcentage plus élevé de femmes handicapées (25,9 %) gagnait un salaire inférieur à 50 000 \$ que d'hommes handicapés (18,3 %), de l'ensemble des femmes (25,1 %) et de l'ensemble des hommes (17,6 %)
- Les femmes handicapées avaient plus tendance (57,9 %) à gagner de 50 000 \$ à 99 999 \$, comparativement aux hommes handicapés (57,3 %), à toutes les femmes (56,7 %) et à tous les hommes (55,8 %)
- Un plus faible pourcentage de femmes handicapées (16,2 %) gagnait un salaire de 100 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes handicapés (24,4 %), à toutes les femmes (18,2 %) et à tous les hommes (26,6 %)

Voici les analyses salariales des femmes handicapées occupant des postes permanents à temps partiel en 2020 :

- Un plus faible pourcentage de femmes handicapées (43,3 %) gagnait un salaire inférieur à 25 000 \$ que les hommes handicapés (45,6 %), l'ensemble des femmes (47,8 %) et l'ensemble des hommes (54,0 %)
- Les femmes handicapées avaient plus tendance (49,4 %) à gagner entre 25 000 \$ et 49 999 \$, comparativement aux hommes handicapés (45,6 %), à toutes les femmes (43,9 %) et à tous les hommes (37,3 %)
- Un plus faible pourcentage de femmes handicapées (7,3 %) gagnait un salaire de 50 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes handicapés (8,8 %), à l'ensemble des femmes (8,3 %) et à l'ensemble des hommes (8,6 %)

Des données supplémentaires sur la représentation, les taux d'atteinte, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des salariés par groupe désigné et par secteur sont fournies à l'annexe A.

Minorités visibles

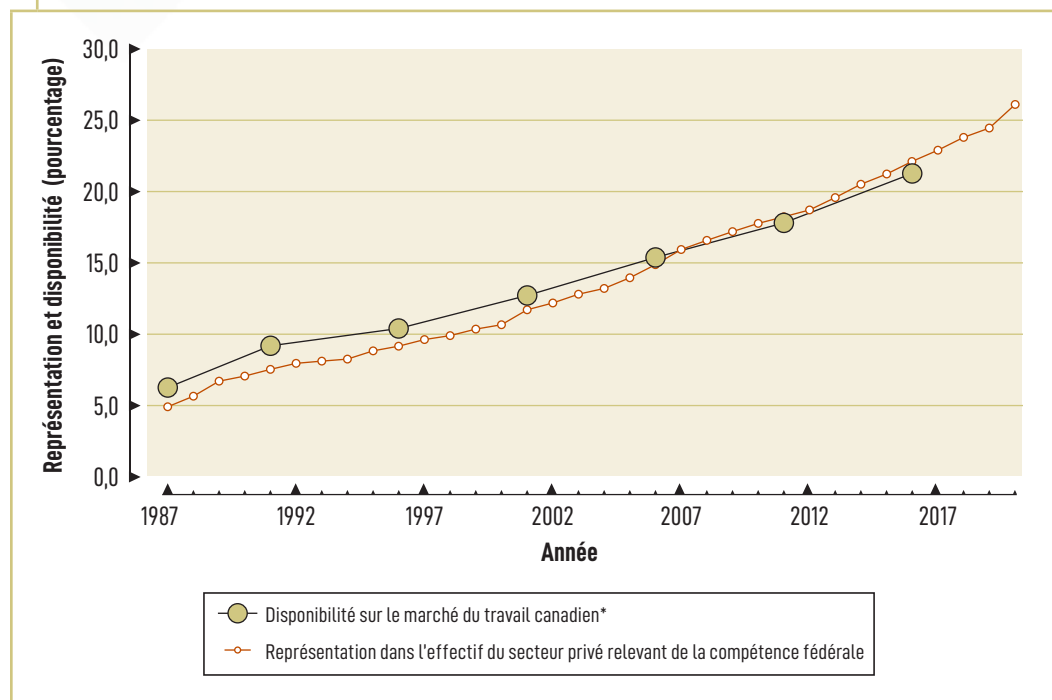
Le nombre de minorités visibles employés est passé de 188 335 en 2019 à 191 389 en 2020, avec une croissance proportionnelle de 1,6 %. La représentation des minorités visibles a également augmenté, passant de 24,4 % à 26,0 %.

En 2020, les pourcentages des minorités visibles entrant dans la population active étaient supérieurs aux pourcentages des minorités visibles quittant la population active dans tous les secteurs combinés et dans trois des quatre secteurs. La seule exception était le secteur des transports, où les pourcentages des minorités visibles qui entraient et quittaient la population active étaient les mêmes. Ce groupe désigné a également continué à recevoir une part de promotions plus élevée que son niveau de représentation au niveau global et dans chaque secteur, à l'exception du secteur « autres ».

Le **graphique 8** montre que depuis 1987, la représentation des minorités visibles n'a cessé d'augmenter; ce groupe désigné est celui qui a le plus progressé dans la représentation globale depuis 1987.

GRAPHIQUE 8

Représentation et DMT canadienne* des minorités visibles de 1987 à 2020 (en pourcentage)



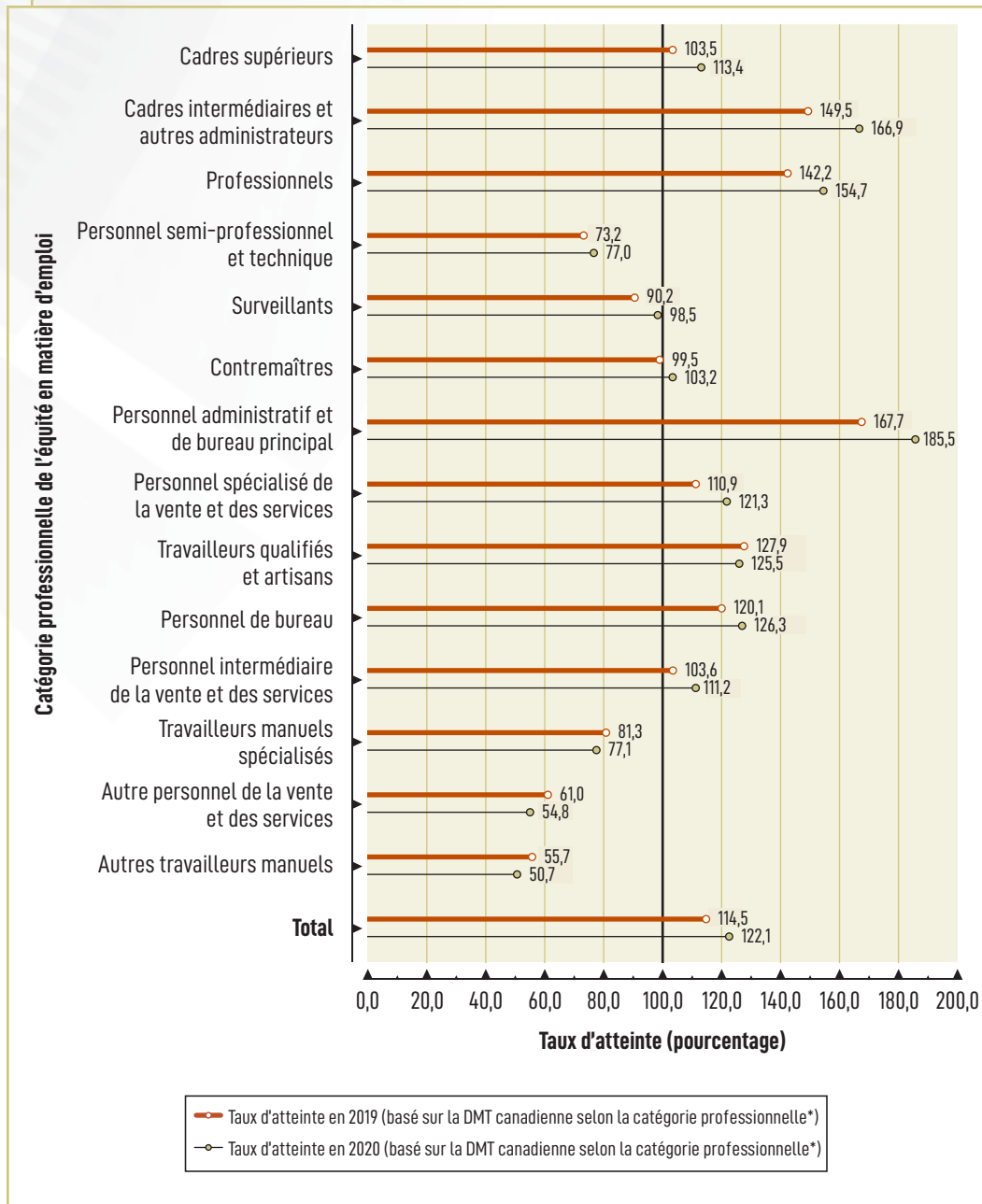
* Sources : Statistique Canada, Recensement de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Catégorie professionnelle

Le **graphique 9** montre qu'au niveau global, les taux d'atteinte (basés sur la DMT canadienne des catégories professionnelles) des minorités visibles sont supérieurs au seuil de 100 % dans 9 des 14 catégories professionnelles en 2020, et ont atteint la pleine représentation et le taux d'atteinte le plus élevé dans la catégorie professionnelle du personnel administratif et de bureau principal. Parmi les quatre groupes désignés, les minorités visibles ont le taux d'atteinte le plus élevé dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs. La représentation de ce groupe désigné a continué de dépasser la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante dans les catégories professionnelles des cadres intermédiaires et autres administrateurs et professionnels, qui sont d'importants groupes de relève pour la catégorie professionnelle des cadres supérieurs.

GRAPHIQUE 9

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des minorités visibles selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Écart salarial

L'écart salarial se reflète dans les données salariales rapportées pour les femmes faisant partie des minorités visibles occupant des postes permanents à temps plein en 2020 :

- Un pourcentage plus élevé de femmes faisant partie des minorités visibles (25,9%) gagnait un salaire inférieur à 50 000 \$ que les hommes faisant partie des minorités visibles (19,7 %), l'ensemble des femmes (25,1 %) et l'ensemble des hommes (17,6 %)
- Le même pourcentage de femmes et d'hommes faisant partie des minorités visibles (55,9 %) gagnait entre 50 000 \$ et 99 999 \$, comparativement à l'ensemble des femmes (56,7 %) et des hommes (55,8 %)
- Un plus faible pourcentage de femmes faisant partie des minorités visibles (18,1 %) gagnait un salaire de 100 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes des minorités visibles (24,4 %), à l'ensemble des femmes (18,2 %) et à l'ensemble des hommes (26,6 %)

Voici les analyses salariales des femmes faisant des minorités visibles occupant des postes permanents à temps partiel en 2020 :

- Un pourcentage plus faible de femmes faisant partie des minorités visibles (49,7 %) gagnait un salaire inférieur à 25 000 \$ que les hommes faisant partie des minorités visibles (50,3 %) et l'ensemble des hommes (54,0 %), mais pas l'ensemble des femmes (47,8 %)
- Un pourcentage plus élevé de femmes faisant partie des minorités visibles (44,8 %) gagnait entre 25 000 \$ et 49 999 \$, comparativement aux hommes faisant partie des minorités visibles (43,3 %), à l'ensemble des femmes (43,9 %) et à l'ensemble des hommes (37,3 %)
- Un pourcentage plus faible de femmes faisant partie des minorités visibles (5,5 %) gagnait un salaire de 100 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes faisant partie des minorités visibles (6,3 %), à l'ensemble des femmes (8,3 %) et à l'ensemble des hommes (8,6 %)

Des données supplémentaires sur la représentation, les taux d'atteinte, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des salariés par groupe désigné et par secteur sont fournies à l'annexe A.

SECTION 4

Points saillants de l'équité en matière d'emploi

Cette section donne un aperçu des initiatives et des activités qui soutiennent la réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi, notamment :

- Le programme de contrats fédéraux
- Le programme de subventions et contributions Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité
- Déclaration des écarts de rémunération
- Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Autres initiatives législatives qui favorisent la diversité et l'inclusion

Programme de contrats fédéraux

[Le Programme de contrats fédéraux](#) (PCF) a pour but de faire progresser les objectifs de développement social et économique par le biais des marchés publics en exigeant des organisations qui sont sous contrat avec le gouvernement du Canada qu'elles mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail. Ce programme s'applique aux employeurs relevant de la compétence provinciale dont l'effectif au Canada est de 100 employés ou plus et qui ont un contrat de biens et de services avec le gouvernement fédéral d'une valeur d'un million de dollars ou plus (y compris les taxes applicables).

Dans le cadre de leurs obligations, les entrepreneurs doivent recueillir et analyser des données sur leur effectif et, lorsqu'il existe des écarts de représentation, fixer des objectifs pour accroître la représentation des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Les entrepreneurs sont tenus de faire des progrès pour atteindre leurs objectifs et se doter d'un effectif conforme au principe d'équité en matière d'emploi.

Au 31 décembre 2020, 371 employeurs (362 certifiés et 9 volontaires) étaient couverts par le PCF. En 2020, un total de 23 employeurs certifiés ont été ajoutés et trois se sont retirés en raison de la cessation de leurs activités au Canada ou parce qu'ils employaient moins de 100 employés.

Le Programme du travail effectue des évaluations de conformité pour s'assurer que les entrepreneurs respectent les conditions du PCF. Une première évaluation de la conformité est effectuée un an après l'attribution d'un contrat à un employeur. Les évaluations subséquentes sont effectuées quatre années après la date d'attribution du contrat et tous les trois ans par la suite pour vérifier que des progrès sont réalisés. En 2020, le Programme du travail a effectué huit évaluations de première année et 35 évaluations subséquentes pour un total combiné de 43 évaluations de conformité, et tous les entrepreneurs ont été jugés en conformité.

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

Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité (PMTEOE) est une initiative de subventions et de contributions qui soutient les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi* dans leurs efforts pour améliorer la représentation et la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs à faible représentation. Les projets financés par PMTEOE visent à accroître la sensibilisation, à identifier les obstacles et les meilleures pratiques, ou à mettre à l'essai des approches novatrices en matière d'équité en emploi.

Auparavant, le financement était de 500 000 \$ par exercice financier, mais ce montant a été porté à deux millions de dollars en 2021-2022. À partir de 2022-2023, un financement de trois millions de dollars est disponible par exercice financier pour les bénéficiaires admissibles, notamment les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, les associations ou conseils d'employeurs, les associations ou conseils sectoriels, les organisations non gouvernementales, les organismes sans but lucratif et les établissements d'enseignement. Chaque projet peut recevoir un maximum de 500 000 \$ par exercice financier et 1,5 million de dollars en financement total des contributions. Les projets doivent se terminer dans les 60 mois.

Depuis son lancement en 2014, PMTEOE a soutenu les 16 projets suivants :

- Quatre projets d'octroi de subventions réalisés en 2016
- Deux accords de contribution conclus en 2017
- Trois accords de contribution conclus en 2018
- Sept projets en cours et qui se termineront au printemps 2022

Un accord de contribution d'une valeur de près de 1,5 million de dollars avec l'Université Ryerson pour le projet « ALiGN Network for Employment Equity and Inclusion » a débuté en 2018 et se terminera en 2022. Ce projet est axé sur les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées dans les secteurs des services bancaires et financiers, des communications et des transports. Les objectifs de ce projet sont les suivants :

- Améliorer la compréhension, par les parties prenantes des trois secteurs, des obstacles à l'inclusion propres à l'industrie, y compris les obstacles systémiques, les préjugés implicites et les qualifications non essentielles dans les professions à forte demande, ainsi que des processus efficaces pour les surmonter
- Élargir le bassin des trois groupes désignés pour certaines classifications d'emploi dans les trois secteurs en utilisant un recrutement fondé sur des preuves pour réduire au minimum les préjugés inconscients et une formation professionnelle adaptée à l'industrie
- Développer de nouveaux outils et guides d'inclusion pour promouvoir des approches de recrutement fondées sur des preuves, basées sur la recherche et les pratiques des trois secteurs

Un accord de près de 140 000 dollars a récemment été signé avec Indigenous Works et cinq projets axés sur les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC). Ces projets ont été mis en place en 2021, pour une valeur d'environ 1,5 million de dollars.

Un processus d'admission distinct sera mené en 2022-2023 pour affecter les futurs fonds de PMTEOE.

Déclaration des écarts de rémunération

En 2018, le gouvernement du Canada a introduit une nouvelle mesure de déclaration des écarts de rémunération qui oblige les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale assujettis à la *Loi* à déclarer de nouveaux renseignements sur la rémunération dans le cadre de leurs obligations de déclaration annuelle. La nouvelle mesure de déclaration des écarts de rémunération fournira aux Canadiens des informations en ligne conviviales et comparables sur les écarts de rémunération chez ces employeurs. La déclaration des écarts de rémunération ira au-delà de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en mettant en évidence les écarts de rémunération qui touchent les quatre groupes désignés, faisant du Canada le premier pays à rendre ce niveau d'information accessible au public. En outre, elle donnera aux employeurs l'occasion de revoir leurs pratiques, de faire preuve de leadership dans la réduction des écarts de rémunération et d'améliorer les résultats en matière d'emploi, contribuant ainsi à faire évoluer la culture d'entreprise et les attentes vers une plus grande égalité.

Après la modification du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* en 2020, la nouvelle mesure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et obligera les employeurs à communiquer les nouveaux renseignements sur la rémunération dans leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 2021, qui doit être soumis avant le 1^{er} juin 2022.

Le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT), qui aide les employeurs à remplir leurs obligations en matière de déclaration, a été modifié et a été lancé en octobre 2021. Le SGIEMT modifié facilitera la collecte et la communication des nouveaux renseignements sur la rémunération.

Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

En 2020, 3,2 millions de dollars ont été alloués pour soutenir un groupe de travail chargé de réviser la *Loi*. Le Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été lancé en juillet 2021 et a pour mandat de conseiller le ministre du Travail sur la façon de moderniser et de renforcer le cadre fédéral d'équité en matière d'emploi et les programmes qui le soutiennent. Le Groupe de travail étudiera, consultera et conseillera sur la façon dont une *Loi sur l'équité en matière d'emploi* renouvelée pourrait contribuer à faire en sorte que la reprise économique du Canada soit équitable, inclusive et juste.

Le Groupe de travail est composé de 13 membres, qui possèdent un large éventail d'expertise et d'expérience en matière d'équité, y compris l'équité en milieu de travail. Un secrétariat, hébergé par le Programme du travail, a été mis sur pied pour soutenir le Groupe de travail et est chargé de fournir des conseils stratégiques, de mener des recherches, de faciliter les consultations et de préparer des documents d'information.

Autres initiatives législatives qui favorisent des lieux de travail inclusifs

Récemment, un certain nombre d'initiatives législatives et réglementaires ont été mises en œuvre pour favoriser la diversité et l'inclusion dans les lieux de travail sous réglementation fédérale, notamment les suivantes, classées selon leur date d'entrée en vigueur :

- **Septembre 2020** : les stagiaires ont eu droit à toutes les protections des normes du travail en vertu de la partie III (normes du travail) du *Code canadien du travail*, y compris le droit d'être payé au moins au salaire minimum. Les étudiants stagiaires qui répondent aux exigences d'un programme d'enseignement peuvent ne pas être rémunérés et ont droit à certaines protections en matière de normes du travail, comme des heures de travail normales, des pauses de 30 minutes et des jours fériés
- **Janvier 2021** : entrée en vigueur des modifications à la partie II (santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* et du nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* pour protéger les travailleurs contre toutes les formes de harcèlement et de violence
- **Août 2021** : la *Loi sur l'équité salariale* et le règlement connexe sont entrés en vigueur pour garantir que les travailleurs reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale
- **Décembre 2021** : les modifications apportées à la partie III du *Code canadien du travail* introduisent un nouveau salaire minimum fédéral (15 \$ l'heure) et prolongent la durée maximale du congé médical de 17 à 27 semaines

CONCLUSION I

Ce rapport contient une analyse générale des résultats obtenus par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi sur leur lieu de travail pour l'année civile 2020. Le rapport de cette année couvre 562 employeurs avec un effectif combiné de 735 790 salariés, soit une diminution de 4,7 % par rapport aux 772 402 salariés déclarés pour 2019, qui pourrait être attribuée à la pandémie de COVID-19; toutefois, les raisons spécifiques de cette baisse ne sont pas saisies dans le processus de déclaration. Il y a cependant une augmentation de 23,6 % de la couverture de la main-d'œuvre depuis le début de la collecte des données sur l'équité en matière d'emploi en 1987, lorsque 373 employeurs ont déclaré leurs données sur la main-d'œuvre pour 595 417 salariés.

Entre 2019 et 2020, le nombre de salariés a diminué dans trois des quatre secteurs. Le secteur des services bancaires et financiers est le seul secteur qui a vu une augmentation proportionnelle de ses effectifs. Les plus fortes diminutions proportionnelles du nombre de salariés ont été observées dans les secteurs des communications et des transports, notamment dans le sous-secteur du transport aérien.

Au niveau de l'ensemble de la main-d'œuvre, la représentation des minorités visibles a continué de dépasser régulièrement la DMT canadienne depuis 2007, atteignant 26 % en 2020. Les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées continuent d'être sous-représentés. Les femmes sont le seul groupe désigné qui a affiché une diminution de la représentation au niveau de la main-d'œuvre globale en 2020.

Des améliorations mitigées de la représentation des groupes désignés ont été observées au niveau sectoriel. On a noté une augmentation de la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles dans le secteur des services bancaires et financiers. La représentation des femmes, des personnes handicapées et des minorités visibles a augmenté dans le secteur des communications. Les Autochtones sont le seul groupe désigné dont la représentation a augmenté dans le secteur des transports. La représentation des femmes, des Autochtones et des minorités visibles s'est améliorée dans le secteur « autres ».

Au niveau des catégories professionnelles, des améliorations de la représentation ont été constatées pour tous les groupes désignés dans les postes de cadres supérieurs, de personnel semi-professionnels et techniques, et de personnel spécialisé de la vente et des services, au niveau de tous les employeurs combinés. Bien que les minorités visibles aient atteint un taux de représentation qui dépasse la DMT au niveau global, ils sont sous-représentés dans certains secteurs, sous-secteurs et groupes professionnels.

À la suite des modifications apportées au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi de 2021 qui seront soumis en 2022 exigeront des employeurs qu'ils fournissent des nouveaux renseignements sur la rémunération pour appuyer la déclaration des écarts de rémunération. Les rapports des employeurs donneront aux Canadiens des informations en ligne conviviales et comparables sur les écarts de rémunération à partir de l'année prochaine.

Dans l'ensemble, un certain nombre d'études ont montré que la pandémie de COVID-19 a intensifié, à des degrés divers, les inégalités pour les membres des groupes désignés et d'autres groupes marginalisés dans les lieux de travail partout au Canada. Dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, toutefois, les répercussions négatives ont été minimes, seul le sous-secteur du transport aérien ayant été fortement touché par les effets de la COVID-19. Alors que nous nous tournons vers la reprise et la croissance économique du Canada, il est important de continuer à veiller à ce que chacun ait accès à des possibilités d'emploi égales. Nous encourageons les employeurs à poursuivre leurs efforts pour éliminer les obstacles au recrutement, à la promotion et au maintien en poste des membres des groupes désignés et à contribuer à la création de milieux de travail sûrs, équitables et productifs pour tous les Canadiens.

ANNEXE A

Tableaux des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Les tableaux suivants regroupent les données des rapports annuels soumis par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Pour permettre une analyse comparative, certaines des données de 1987 (année où les données ont été collectées pour la première fois) sont incluses avec les données de 2019 et 2020.

Les tableaux 1.1 à 3.4 de cette annexe présentent des données agrégées pour inclure les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les tableaux 4.1 à 4.10 résument l'information pour les quatre secteurs industriels, notamment : le nombre, la représentation, les parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi, ainsi que l'effet net des recrutements moins les cessations d'emploi. Les tableaux 5.1 à 6.4 présentent les renseignements sur la rémunération pour les salariés permanents à temps plein et les salariés permanents à temps partiel respectivement.

List of tables

TABLEAU 1.1 Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)

TABLEAU 1.2 Représentation et disponibilité des Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)

- TABLEAU 1.3** Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 1.4** Représentation et disponibilité des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.1** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.2** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des femmes dans le secteur des communications selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.3** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des femmes dans le secteur du transport selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.4** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des femmes dans le secteur « autres » selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.5** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.6** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des Autochtones dans le secteur des communications selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.7** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des Autochtones dans le secteur du transport selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.8** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des Autochtones dans le secteur « autres » selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

- TABLEAU 2.9** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des minorités visibles dans le secteur des services bancaires et financiers selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.10** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des minorités visibles dans le secteur des communications selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.11** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des minorités visibles dans le secteur du transport selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.12** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des minorités visibles dans le secteur « autres » selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.13** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne des femmes dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.14** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne des Autochtones dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.15** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne des personnes handicapées dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.16** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne des minorités visibles dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 3.1** Répartition des femmes et des hommes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 3.2** Répartition des Autochtones et des non-Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 3.3** Répartition des personnes handicapées et non handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

- TABLEAU 3.4** Répartition des minorités visibles et des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.1** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2019 et 2020
- TABLEAU 4.2** Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.3** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2019 et 2020
- TABLEAU 4.4** Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.5** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2019 et 2020
- TABLEAU 4.6** Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.7** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2019 et 2020
- TABLEAU 4.8** Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2019 et 2020 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.9** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2019 et 2020
- TABLEAU 4.10** Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2019 et 2020 (en pourcentage)

- TABLEAU 5.1** Nombre et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 5.2** Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 5.3** Nombre et représentation des personnes handicapées occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 5.4** Nombre et représentation des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 6.1** Nombre et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 6.2** Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 6.3** Nombre et représentation des personnes handicapées occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020
- TABLEAU 6.4** Nombre et représentation des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

TABLEAU 1.1

Représentation et disponibilité* des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité en 2016*
Halifax	41,2	41,1	40,5	49,6
Montréal	39,0	39,4	39,3	48,5
Toronto	47,1	43,8	43,7	48,7
Winnipeg	32,7	32,0	31,9	48,6
Regina	42,9	46,3	47,3	48,1
Calgary	47,6	42,3	41,3	47,2
Edmonton	44,5	38,0	37,2	47,1
Vancouver	40,4	38,1	37,2	48,5
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	42,2	42,9	48,2
Île-du-Prince-Édouard	38,0	34,2	31,7	49,4
Nouvelle-Écosse	34,4	41,8	41,1	49,2
Nouveau-Brunswick	32,2	47,0	45,8	48,5
Québec	39,8	38,0	37,7	48,1
Ontario	44,2	41,7	41,4	48,6
Manitoba	30,5	31,3	31,4	47,9
Saskatchewan	35,1	37,2	36,7	47,5
Alberta	45,3	39,9	39,2	46,7
Colombie-Britannique	41,5	37,4	36,4	48,4
Yukon	31,4	40,8	38,9	49,7
Territoires du Nord-Ouest	21,9	27,4	27,7	47,8
Nunavut	S.O.	22,3	22,8	48,4
Canada	40,9	39,5	39,1	48,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 1.2

Représentation et disponibilité* des Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité en 2016*
Halifax	0,5	2,6	2,7	3,8
Montréal	0,3	0,8	0,9	0,8
Toronto	0,6	1,0	1,1	0,8
Winnipeg	0,8	7,6	7,3	9,8
Regina	0,4	3,2	3,6	6,8
Calgary	0,5	2,0	2,0	2,7
Edmonton	0,7	3,0	3,2	5,0
Vancouver	0,5	2,1	2,0	2,3
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6	6,1	6,3	8,7
Île-du-Prince-Édouard	0,2	1,2	0,9	1,8
Nouvelle-Écosse	0,4	2,6	2,8	5,3
Nouveau-Brunswick	0,4	1,6	1,7	3,6
Québec	0,4	1,1	1,2	2,1
Ontario	0,7	1,5	1,6	2,5
Manitoba	1,0	8,6	8,3	13,2
Saskatchewan	1,4	6,5	6,7	11,1
Alberta	0,7	2,8	2,8	5,2
Colombie-Britannique	0,7	3,3	3,5	5,2
Yukon	3,8	8,3	6,0	19,9
Territoires du Nord-Ouest	9,6	8,4	9,7	41,7
Nunavut	S.O.	28,1	33,0	75,6
Canada	0,7	2,3	2,4	4,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 1.3

Représentation et disponibilité* des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité en 2017*
Halifax	1,6	5,4	7,0	S.O.
Montréal	1,1	2,3	2,6	S.O.
Toronto	1,5	3,7	4,3	S.O.
Winnipeg	1,8	3,4	3,7	S.O.
Regina	2,4	3,7	3,9	S.O.
Calgary	1,9	3,3	3,8	S.O.
Edmonton	2,0	3,6	4,1	S.O.
Vancouver	1,5	3,0	3,3	S.O.
Terre-Neuve-et-Labrador	1,0	2,9	3,5	8,9
Île-du-Prince-Édouard	1,2	2,4	2,3	10,2
Nouvelle-Écosse	3,5	5,3	6,7	13,1
Nouveau-Brunswick	1,8	4,5	5,3	10,7
Québec	1,1	2,1	2,4	6,1
Ontario	1,6	4,0	4,5	9,6
Manitoba	1,7	3,4	3,5	10,1
Saskatchewan	1,8	3,4	3,6	9,1
Alberta	1,9	3,4	3,9	9,9
Colombie-Britannique	1,7	3,3	3,6	11,0
Yukon	0,8	3,2	4,8	11,3
Territoires du Nord-Ouest	1,4	1,8	2,5	9,8
Nunavut	S.O.	2,0	1,9	8,2
Canada	1,6	3,5	3,9	9,1

* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

TABLEAU 1.4

Représentation et disponibilité* des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire en 1987, 2019 et 2020 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité en 2016*
Halifax	1,9	10,7	12,1	9,7
Montréal	3,0	19,1	20,0	20,7
Toronto	12,0	39,6	43,4	48,8
Winnipeg	2,9	22,2	23,9	25,2
Regina	1,6	17,1	19,2	16,9
Calgary	5,6	26,0	26,8	31,3
Edmonton	4,4	24,9	26,1	26,5
Vancouver	7,9	37,4	39,1	45,9
<hr/>				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,7	3,4	3,4	2,3
Île-du-Prince-Édouard	1,0	3,1	3,3	4,2
Nouvelle-Écosse	1,3	9,1	10,2	5,8
Nouveau-Brunswick	1,1	6,4	8,0	3,0
Québec	2,6	15,9	16,4	12,1
Ontario	7,3	30,4	33,0	27,9
Manitoba	2,6	18,6	19,9	17,8
Saskatchewan	1,2	11,2	12,5	10,7
Alberta	4,0	22,1	23,2	22,3
Colombie-Britannique	6,2	29,8	30,4	29,2
Yukon	1,4	12,3	16,5	8,5
Territoires du Nord-Ouest	2,5	16,2	15,9	10,5
Nunavut	S.O.	8,8	10,6	4,0
Canada	5,0	24,4	26,0	21,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.1

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	36,5	37,5	29,1	125,5	128,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	48,4	48,1	53,4	90,6	89,9
Professionnels	47,0	46,5	44,9	104,6	103,5
Personnel semi-professionnel et technique	32,2	32,3	40,2	80,2	80,4
Surveillants	70,4	70,2	70,9	99,3	98,9
Contremaîtres	13,3	21,4	32,7	40,8	65,5
Personnel administratif et de bureau principal	72,6	72,2	76,3	95,2	94,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	60,6	59,9	63,2	95,9	94,8
Travailleurs qualifiés et artisans	12,5	6,7	10,3	121,4	64,8
Personnel de bureau	65,8	66,0	76,0	86,5	86,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	74,9	74,7	77,7	96,4	96,2
Travailleurs manuels spécialisés	16,2	14,5	24,2	66,9	59,6
Autre personnel de la vente et des services	27,8	26,4	50,2	55,3	52,6
Autres travailleurs manuels	100,0	100,0	26,6	375,9	375,9
Total	56,1	55,4	58,9	95,2	94,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.2

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des femmes dans le secteur des communications selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	28,8	29,3	21,8	132,1	134,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37,8	37,3	38,6	98,0	96,7
Professionnels	38,4	39,1	44,7	85,8	87,5
Personnel semi-professionnel et technique	27,5	27,0	31,4	87,6	86,1
Surveillants	43,9	45,3	57,7	76,2	78,6
Contremaîtres	17,7	19,6	27,1	65,2	72,4
Personnel administratif et de bureau principal	74,5	75,1	77,0	96,7	97,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	32,6	33,1	38,6	84,4	85,9
Travailleurs qualifiés et artisans	5,1	5,8	6,6	78,1	87,4
Personnel de bureau	65,3	64,0	78,0	83,7	82,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	45,2	47,1	51,9	86,9	90,6
Travailleurs manuels spécialisés	34,9	36,4	18,2	191,8	200,4
Autre personnel de la vente et des services	52,7	56,7	41,4	127,1	136,8
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	17,3	0,0	0,0
Total	34,9	35,7	44,1	79,2	80,9

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.3

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des femmes dans le secteur du transport selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	21,9	22,0	17,0	128,6	129,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31,9	31,3	28,7	111,3	109,3
Professionnels	40,1	40,5	39,2	102,3	103,1
Personnel semi-professionnel et technique	11,5	12,0	14,2	80,6	84,0
Surveillants	53,2	51,7	45,1	118,0	114,8
Contremaîtres	8,9	10,4	12,7	70,0	81,7
Personnel administratif et de bureau principal	71,6	69,8	80,3	89,1	86,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	24,9	26,1	33,8	73,6	77,0
Travailleurs qualifiés et artisans	4,0	4,2	3,2	126,2	130,4
Personnel de bureau	46,5	46,0	48,8	95,2	94,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	70,8	68,4	65,2	108,5	104,9
Travailleurs manuels spécialisés	11,6	12,4	11,0	105,8	112,6
Autre personnel de la vente et des services	39,1	34,4	33,2	117,6	103,5
Autres travailleurs manuels	12,5	15,4	24,7	50,6	62,6
Total	30,1	28,3	25,3	118,9	111,9

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.4

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des femmes dans le secteur « autres » selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	27,1	26,6	23,3	116,3	114,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27,0	27,4	29,5	91,4	93,1
Professionnels	39,2	39,8	41,6	94,3	95,7
Personnel semi-professionnel et technique	25,0	24,3	36,8	68,1	66,0
Surveillants	44,4	44,9	44,8	99,0	100,0
Contremaîtres	6,7	6,9	9,1	73,1	75,4
Personnel administratif et de bureau principal	73,8	73,2	75,5	97,8	97,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	13,5	15,0	39,2	34,5	38,2
Travailleurs qualifiés et artisans	6,5	6,9	3,4	194,7	206,1
Personnel de bureau	70,6	70,0	71,0	99,4	98,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	36,8	39,6	43,8	84,0	90,4
Travailleurs manuels spécialisés	13,2	12,5	21,5	61,3	57,9
Autre personnel de la vente et des services	36,9	36,2	36,7	100,7	98,8
Autres travailleurs manuels	12,0	12,9	22,1	54,2	58,6
Total	30,3	30,5	34,5	87,8	88,4

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.5

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	0,6	0,7	1,2	48,5	58,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,0	1,1	1,5	72,0	75,4
Professionnels	0,9	1,0	1,1	87,0	95,5
Personnel semi-professionnel et technique	1,2	1,7	1,6	75,5	106,7
Surveillants	1,5	1,9	2,4	61,8	79,6
Contremaîtres	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	1,3	1,8	2,0	66,0	90,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,4	2,0	2,1	64,3	93,2
Travailleurs qualifiés et artisans	6,3	6,7	5,9	106,3	113,3
Personnel de bureau	1,5	1,5	2,0	74,9	75,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,0	2,4	2,7	72,8	87,6
Travailleurs manuels spécialisés	1,7	1,7	2,7	62,3	64,4
Autre personnel de la vente et des services	0,0	0,0	3,9	0,0	0,0
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	7,3	0,0	0,0
Total	1,2	1,4	1,7	72,7	83,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.6

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des Autochtones dans le secteur des communications selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	1,6	1,9	1,0	167,1	193,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,6	1,4	1,8	86,4	77,6
Professionnels	1,9	1,9	1,6	119,8	117,1
Personnel semi-professionnel et technique	2,2	2,1	3,5	64,6	61,1
Surveillants	2,2	2,2	1,0	211,3	215,4
Contremaîtres	1,7	2,3	2,1	81,2	107,8
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,9	2,7	67,5	69,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,9	2,2	85,0	86,7
Travailleurs qualifiés et artisans	2,8	3,5	3,1	92,1	113,3
Personnel de bureau	2,3	2,3	2,9	78,6	79,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,3	2,4	3,0	77,5	79,8
Travailleurs manuels spécialisés	1,8	2,3	3,7	48,2	63,0
Autre personnel de la vente et des services	2,4	0,5	3,4	70,5	13,9
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0
Total	2,2	2,2	2,5	86,1	88,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.7

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des Autochtones dans le secteur du transport selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	1,4	1,7	2,3	60,1	74,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,7	1,7	2,7	61,7	63,7
Professionnels	1,6	1,5	1,6	97,9	93,8
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	2,7	3,7	67,2	71,8
Surveillants	3,0	3,0	3,6	83,1	83,1
Contremaîtres	3,7	3,7	4,9	76,6	76,6
Personnel administratif et de bureau principal	2,1	1,8	3,2	67,0	56,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,9	1,9	3,6	81,9	51,8
Travailleurs qualifiés et artisans	4,1	4,2	4,7	86,8	90,1
Personnel de bureau	2,4	2,3	3,5	69,2	67,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,1	3,8	3,6	85,1	104,2
Travailleurs manuels spécialisés	3,2	3,2	4,0	80,1	80,0
Autre personnel de la vente et des services	4,1	4,6	5,0	81,6	90,1
Autres travailleurs manuels	5,6	3,9	9,5	58,5	40,5
Total	2,9	3,0	3,9	75,1	76,1

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.8

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des Autochtones dans le secteur « autres » selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	1,4	1,4	6,4	21,2	21,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,8	2,0	2,6	67,9	76,4
Professionnels	2,2	2,3	2,4	91,1	95,3
Personnel semi-professionnel et technique	4,7	4,7	4,2	111,3	109,6
Surveillants	2,3	2,3	4,5	50,0	50,7
Contremaîtres	3,9	3,7	5,2	74,9	71,9
Personnel administratif et de bureau principal	3,1	3,4	5,0	63,1	67,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,6	3,2	4,4	82,5	73,8
Travailleurs qualifiés et artisans	7,0	7,2	5,5	125,6	130,1
Personnel de bureau	4,7	4,9	6,3	74,7	78,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,0	2,7	5,0	40,0	53,4
Travailleurs manuels spécialisés	8,3	7,9	5,7	145,2	138,3
Autre personnel de la vente et des services	2,2	4,0	8,4	26,6	47,7
Autres travailleurs manuels	6,8	6,5	8,7	78,2	74,5
Total	3,8	4,1	4,6	82,9	88,7

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.9

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des minorités visibles dans le secteur des services bancaires et financiers selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	18,5	20,8	15,3	120,5	135,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31,8	36,2	27,8	114,6	130,2
Professionnels	37,2	40,9	34,9	106,5	117,3
Personnel semi-professionnel et technique	40,9	44,3	35,7	114,3	124,0
Surveillants	31,9	37,1	25,1	127,0	147,7
Contremaîtres	66,7	64,3	13,5	495,2	477,6
Personnel administratif et de bureau principal	36,8	41,0	24,3	151,5	168,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	34,6	38,0	32,9	105,4	115,7
Travailleurs qualifiés et artisans	6,3	13,3	13,2	47,2	100,7
Personnel de bureau	39,9	44,1	33,6	118,5	131,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	27,5	32,1	32,2	85,4	99,8
Travailleurs manuels spécialisés	58,1	58,4	26,5	218,9	220,0
Autre personnel de la vente et des services	38,9	39,6	25,5	152,4	155,2
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	25,7	0,0	0,0
Total	34,4	38,5	31,2	110,2	123,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.10

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des minorités visibles dans le secteur des communications selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	10,1	11,0	11,7	86,3	94,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23,7	23,9	21,3	111,2	112,6
Professionnels	27,0	28,0	27,2	99,3	103,2
Personnel semi-professionnel et technique	18,3	18,7	21,4	85,5	87,3
Surveillants	23,1	24,4	27,5	84,1	88,7
Contremaîtres	17,4	20,7	20,3	85,8	102,0
Personnel administratif et de bureau principal	22,6	24,3	20,4	110,7	119,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	22,8	23,4	32,2	70,8	72,9
Travailleurs qualifiés et artisans	18,2	18,7	20,6	88,6	91,1
Personnel de bureau	23,2	23,5	20,9	111,0	112,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	28,4	29,8	36,3	78,3	82,2
Travailleurs manuels spécialisés	29,5	31,4	28,1	105,0	111,6
Autre personnel de la vente et des services	14,0	22,9	28,7	48,9	79,8
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	20,9	0,0	0,0
Total	23,8	24,6	24,8	95,8	99,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.11

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des minorités visibles dans le secteur du transport selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	7,4	7,8	10,8	68,4	71,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15,1	15,8	19,0	79,6	83,0
Professionnels	26,5	27,7	31,3	84,6	88,5
Personnel semi-professionnel et technique	9,9	9,9	12,9	76,8	76,6
Surveillants	13,9	14,1	22,8	61,2	61,8
Contremaîtres	11,4	11,6	13,9	81,9	83,3
Personnel administratif et de bureau principal	20,2	21,7	19,1	105,7	113,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	6,5	6,5	23,2	28,1	27,9
Travailleurs qualifiés et artisans	14,2	13,6	13,8	102,5	98,7
Personnel de bureau	21,6	22,1	24,7	87,3	89,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	24,7	22,3	28,3	87,3	78,9
Travailleurs manuels spécialisés	18,4	17,5	28,6	64,3	61,1
Autre personnel de la vente et des services	16,5	14,5	31,2	52,9	46,3
Autres travailleurs manuels	12,7	10,6	20,6	61,7	51,3
Total	18,4	17,8	25,1	73,2	71,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.12

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des minorités visibles dans le secteur « autres » selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	7,9	7,0	10,7	73,4	65,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,7	13,4	9,6	132,6	140,2
Professionnels	22,8	23,7	23,6	96,6	100,3
Personnel semi-professionnel et technique	10,5	10,9	16,0	65,6	67,9
Surveillants	10,1	9,3	17,5	57,8	53,1
Contremaîtres	7,0	6,9	7,6	92,5	91,2
Personnel administratif et de bureau principal	14,3	16,8	15,0	95,8	112,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	10,8	8,2	17,7	60,8	46,0
Travailleurs qualifiés et artisans	12,7	12,1	9,2	137,6	130,5
Personnel de bureau	15,2	15,9	17,9	85,0	88,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	24,0	26,5	25,2	95,1	105,0
Travailleurs manuels spécialisés	10,0	10,0	15,0	66,4	66,6
Autre personnel de la vente et des services	14,5	10,6	15,4	94,5	68,6
Autres travailleurs manuels	9,7	10,8	16,2	59,6	66,8
Total	16,2	16,6	16,0	101,3	103,7

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.13

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne* des femmes dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	28,7	29,2	27,6	104,0	105,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,4	42,3	39,4	107,6	107,2
Professionnels	43,9	43,9	55,0	79,8	79,9
Personnel semi-professionnel et technique	19,1	19,7	53,5	35,7	36,7
Surveillants	58,7	58,2	55,5	105,8	104,9
Contremaîtres	9,3	10,5	10,8	86,1	97,8
Personnel administratif et de bureau principal	72,7	72,0	82,4	88,2	87,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	53,0	53,1	49,7	106,5	106,9
Travailleurs qualifiés et artisans	4,7	5,0	4,0	117,7	125,9
Personnel de bureau	53,5	53,0	68,7	77,8	77,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	62,4	62,1	68,4	91,3	90,9
Travailleurs manuels spécialisés	11,8	12,5	17,1	69,0	73,1
Autre personnel de la vente et des services	39,2	36,7	56,3	69,6	65,2
Autres travailleurs manuels	12,3	14,7	22,1	55,6	66,3
Total	39,5	39,1	48,2	81,9	81,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.14

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne* des Autochtones dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	1,1	1,3	3,2	35,0	41,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,3	1,3	2,7	48,8	49,3
Professionnels	1,3	1,3	2,4	54,4	56,1
Personnel semi-professionnel et technique	2,6	2,7	4,2	63,4	65,2
Surveillants	2,3	2,5	3,9	58,7	63,5
Contremaîtres	3,6	3,6	4,3	82,1	82,5
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	2,0	3,5	52,4	57,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,6	2,0	3,7	43,0	54,4
Travailleurs qualifiés et artisans	4,0	4,4	5,2	76,7	83,8
Personnel de bureau	2,2	2,2	4,2	53,2	52,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,4	2,8	4,5	54,4	62,4
Travailleurs manuels spécialisés	3,4	3,4	4,8	71,2	71,5
Autre personnel de la vente et des services	3,5	3,9	5,8	59,5	67,9
Autres travailleurs manuels	6,0	4,7	6,8	88,1	68,6
Total	2,3	2,4	4,0	57,8	59,9

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.15

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne* des personnes handicapées dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2017	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	3,2	3,4	5,0	63,9	68,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3,7	4,3	5,0	73,3	85,9
Professionnels	3,8	4,5	8,9	42,1	50,0
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	2,7	7,6	33,1	35,7
Surveillants	4,0	4,7	27,5	14,7	17,3
Contremaîtres	2,3	2,3	10,1	23,3	23,1
Personnel administratif et de bureau principal	4,5	4,7	10,0	44,4	46,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,9	4,6	8,0	48,2	57,5
Travailleurs qualifiés et artisans	2,3	2,7	7,8	29,8	34,6
Personnel de bureau	4,6	4,8	9,3	49,4	51,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,5	4,5	10,8	32,7	41,8
Travailleurs manuels spécialisés	2,5	2,4	10,3	24,4	23,1
Autre personnel de la vente et des services	4,0	4,5	10,7	37,8	42,2
Autres travailleurs manuels	2,4	2,3	6,8	35,6	34,4
Total	3,5	3,9	9,1	37,9	43,0

* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

TABLEAU 2.16

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne* des minorités visibles dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2019	Taux d'atteinte en 2020
Cadres supérieurs	11,9	13,0	11,5	103,5	113,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	26,3	29,4	17,6	149,5	166,9
Professionnels	33,0	35,9	23,2	142,2	154,7
Personnel semi-professionnel et technique	14,0	14,7	19,1	73,2	77,0
Surveillants	21,7	23,7	24,0	90,2	98,5
Contremaîtres	11,1	11,5	11,1	99,5	103,2
Personnel administratif et de bureau principal	27,4	30,4	16,4	167,7	185,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	30,7	33,6	27,7	110,9	121,3
Travailleurs qualifiés et artisans	15,3	15,0	12,0	127,9	125,5
Personnel de bureau	26,4	27,7	21,9	120,1	126,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	26,3	28,2	25,4	103,6	111,2
Travailleurs manuels spécialisés	18,2	17,3	22,4	81,3	77,1
Autre personnel de la vente et des services	16,2	14,5	26,5	61,0	54,8
Autres travailleurs manuels	11,7	10,6	21,0	55,7	50,7
Total	24,4	26,0	21,3	114,5	122,1

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 3.1

Répartition des femmes et des hommes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2019		2020	
	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Cadres supérieurs	0,6	1,0	0,7	1,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,2	10,9	12,7	11,1
Professionnels	21,9	18,3	23,5	19,2
Personnel semi-professionnel et technique	3,1	8,6	3,1	8,2
Surveillants	4,9	2,2	5,1	2,4
Contremaîtres	0,3	2,2	0,4	2,4
Personnel administratif et de bureau principal	4,9	1,2	4,8	1,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,3	2,5	5,0	2,8
Travailleurs qualifiés et artisans	1,0	12,6	1,0	11,8
Personnel de bureau	17,8	10,1	18,3	10,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	24,2	9,5	20,3	7,9
Travailleurs manuels spécialisés	3,9	19,1	4,4	19,9
Autre personnel de la vente et des services	0,4	0,4	0,3	0,3
Autres travailleurs manuels	0,3	1,4	0,4	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.2

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2019		2020	
	Répartition des Autochtones	Répartition des non-Autochtones	Répartition des Autochtones	Répartition des non-Autochtones
Cadres supérieurs	0,4	0,9	0,5	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6,4	11,5	6,4	11,8
Professionnels	11,0	19,9	11,6	21,1
Personnel semi-professionnel et technique	7,3	6,4	7,0	6,2
Surveillants	3,2	3,3	3,5	3,4
Contremaîtres	2,3	1,5	2,4	1,6
Personnel administratif et de bureau principal	2,1	2,7	2,2	2,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,2	3,2	3,1	3,7
Travailleurs qualifiés et artisans	13,9	7,9	13,8	7,4
Personnel de bureau	12,6	13,1	12,3	13,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	16,1	15,3	14,8	12,7
Travailleurs manuels spécialisés	19,3	12,9	19,8	13,7
Autre personnel de la vente et des services	0,7	0,4	0,6	0,3
Autres travailleurs manuels	2,4	0,9	1,9	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.3

Répartition des personnes handicapées et non handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2019		2020	
	Répartition des personnes handicapées	Répartition des personnes non handicapées	Répartition des personnes handicapées	Répartition des personnes non handicapées
Cadres supérieurs	0,8	0,9	0,8	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,1	11,4	12,8	11,7
Professionnels	21,5	19,7	23,8	20,7
Personnel semi-professionnel et technique	4,7	6,5	4,3	6,3
Surveillants	3,8	3,3	4,2	3,4
Contremaîtres	1,0	1,5	1,0	1,6
Personnel administratif et de bureau principal	3,4	2,6	3,1	2,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,6	3,2	4,4	3,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5,4	8,1	5,2	7,7
Personnel de bureau	17,4	12,9	16,5	13,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	15,6	15,3	14,6	12,7
Travailleurs manuels spécialisés	9,5	13,2	8,4	14,1
Autre personnel de la vente et des services	0,5	0,4	0,4	0,3
Autres travailleurs manuels	0,7	1,0	0,6	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.4

Répartition des minorités visibles et des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2019 et 2020 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2019		2020	
	Répartition des minorités visibles	Répartition des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles	Répartition des minorités visibles	Répartition des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles
Cadres supérieurs	0,4	1,0	0,5	1,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,3	11,1	13,2	11,2
Professionnels	26,7	17,5	28,8	18,1
Personnel semi-professionnel et technique	3,7	7,3	3,5	7,2
Surveillants	2,9	3,4	3,1	3,6
Contremaîtres	0,7	1,7	0,7	1,9
Personnel administratif et de bureau principal	3,0	2,6	3,1	2,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,0	2,9	4,8	3,3
Travailleurs qualifiés et artisans	5,0	9,0	4,4	8,7
Personnel de bureau	14,2	12,8	14,4	13,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	16,6	14,9	13,8	12,4
Travailleurs manuels spécialisés	9,8	14,1	9,2	15,5
Autre personnel de la vente et des services	0,3	0,5	0,2	0,4
Autres travailleurs manuels	0,5	1,1	0,4	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 4.1

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2019 et 2020*

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de recrutements en 2020	Nombre de promotions en 2019	Nombre de promotions en 2020	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2020	Effet net* en 2019	Effet net* en 2020
Femmes	142 657	141 488	21 891	14 095	17 866	13 237	20 310	15 881	1 581	-1 786
Autochtones	3 145	3 619	512	339	372	312	486	398	26	-59
Personnes handicapées	12 520	14 891	1 402	910	1 335	1 155	1 844	1 536	-442	-626
Minorités visibles	87 454	98 463	13 382	10 302	11 878	10 408	12 263	9 554	1 119	748
Tous les salariés	254 434	255 560	42 895	28 129	32 142	24 617	37 883	28 986	5 012	-857

* Le nombre de salariés est réduit en raison de licenciements.

** Le nombre de salariés tient compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et les effets net ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.2

Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2019 et 2020* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Part des recrutements en 2019	Part des recrutements en 2020	Part des promotions en 2019	Part des promotions en 2020	Part des cessations d'emploi en 2019	Part des cessations d'emploi en 2020
Femmes	56,1	55,4	51,0	50,1	55,6	53,8	53,6	54,8
Autochtones	1,2	1,4	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,4
Personnes handicapées	4,9	5,8	3,3	3,2	4,2	4,7	4,9	5,3
Minorités visibles	34,4	38,5	31,2	36,6	37,0	42,3	32,4	33,0
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés tiennent compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.3

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2019 et 2020**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de recrutements en 2020	Nombre de promotions en 2019	Nombre de promotions en 2020	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2020	Effet net* en 2019	Effet net* en 2020
Femmes	45 204	42 406	6 523	3 661	2 560	1 918	7 176	6 222	-653	-2 561
Autochtones	2 786	2 625	289	143	139	107	397	354	-108	-211
Personnes handicapées	4 753	5 253	503	272	205	198	673	735	-170	-463
Minorités visibles	30 738	29 262	4 614	2 512	1 828	1 369	5 000	4 419	-386	-1 907
Tous les salariés	129 398	118 905	17 737	9 297	6 406	5 023	20 270	18 090	-2 533	-8 793

* Le nombre de salariés est réduit en raison de licenciements.

** Le nombre de salariés tient compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et les effets net ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.4

Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2019 et 2020* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Part des recrutements en 2019	Part des recrutements en 2020	Part des promotions en 2019	Part des promotions en 2020	Part des cessations d'emploi en 2019	Part des cessations d'emploi en 2020
Femmes	34,9	35,7	36,8	39,4	40,0	38,2	35,4	34,4
Autochtones	2,2	2,2	1,6	1,5	2,2	2,1	2,0	2,0
Personnes handicapées	3,7	4,4	2,8	2,9	3,2	3,9	3,3	4,1
Minorités visibles	23,8	24,6	26,0	27,0	28,5	27,3	24,7	24,4
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés tiennent compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.5

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2019 et 2020**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de recrutements en 2020	Nombre de promotions en 2019	Nombre de promotions en 2020	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2020	Effet net* en 2019	Effet net* en 2020
Femmes	99 069	85 767	18 411	13 370	3 802	2 885	17 331	17 746	1 080	-4 376
Autochtones	9 649	8 995	2 215	1 513	316	323	2 259	1 982	-44	-469
Personnes handicapées	8 113	7 410	1 381	792	269	221	1 629	1 579	-248	-787
Minorités visibles	60 528	54 002	17 804	10 850	2 439	2 042	14 928	12 668	2 876	-1 818
Tous les salariés	329 240	303 071	70 878	56 838	12 556	9 779	69 712	66 292	1 166	-9 454

* Le nombre de salariés est réduit en raison de licenciements.

** Le nombre de salariés tient compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et les effets net ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.6

Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2019 et 2020* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Part des recrutements en 2019	Part des recrutements en 2020	Part des promotions en 2019	Part des promotions en 2020	Part des cessations d'emploi en 2019	Part des cessations d'emploi en 2020
Femmes	30,1	28,3	26,0	23,5	30,3	29,5	24,9	26,8
Autochtones	2,9	3,0	3,1	2,7	2,5	3,3	3,2	3,0
Personnes handicapées	2,5	2,4	1,9	1,4	2,1	2,3	2,3	2,4
Minorités visibles	18,4	17,8	25,1	19,1	19,4	20,9	21,4	19,1
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés tiennent compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.7

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2019 et 2020**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de recrutements en 2020	Nombre de promotions en 2019	Nombre de promotions en 2020	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2020	Effet net* en 2019	Effet net* en 2020
Femmes	17 965	17 764	2 783	1 922	848	744	2 830	2 851	-47	-929
Autochtones	2 263	2 377	391	449	82	150	342	358	49	91
Personnes handicapées	1 287	1 257	116	92	53	40	179	169	-63	-77
Minorités visibles	9 615	9 662	2 223	1 470	363	359	1 826	1 760	397	-290
Tous les salariés	59 330	58 254	9 530	6 769	2 517	2 365	9 921	9 883	-391	-3 114

* Le nombre de salariés est réduit en raison de licenciements.

** Le nombre de salariés tient compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et les effets net ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.8

Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2019 et 2020* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Part des recrutements en 2019	Part des recrutements en 2020	Part des promotions en 2019	Part des promotions en 2020	Part des cessations d'emploi en 2019	Part des cessations d'emploi en 2020
Femmes	30,3	30,5	29,2	28,4	33,7	31,5	28,5	28,8
Autochtones	3,8	4,1	4,1	6,6	3,3	6,3	3,4	3,6
Personnes handicapées	2,2	2,2	1,2	1,4	2,1	1,7	1,8	1,7
Minorités visibles	16,2	16,6	23,3	21,7	14,4	15,2	18,4	17,8
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés tiennent compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.9

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2019 et 2020**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2019	Nombre de salariés en 2020	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de recrutements en 2020	Nombre de promotions en 2019	Nombre de promotions en 2020	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2020	Effet net* en 2019	Effet net* en 2020
Femmes	304 895	287 425	49 608	33 048	25 076	18 784	47 647	42 700	1 961	-9 652
Autochtones	17 843	17 616	3 407	2 444	909	892	3 484	3 092	-77	-648
Personnes handicapées	26 673	28 811	3 402	2 066	1 862	1 614	4 325	4 019	-923	-1 953
Minorités visibles	188 335	191 389	38 023	25 134	16 508	14 178	34 017	28 401	4 006	-3 267
Tous les salariés	772 402	735 790	141 040	101 033	53 621	41 784	137 786	123 251	3 254	-22 218

* Le nombre de salariés est réduit en raison de licenciements.

** Le nombre de salariés tient compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et les effets net ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 4.10

Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2019 et 2020* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2019	Représentation en 2020	Part des recrutements en 2019	Part des recrutements en 2020	Part des promotions en 2019	Part des promotions en 2020	Part des cessations d'emploi en 2019	Part des cessations d'emploi en 2020
Femmes	39,5	39,1	35,2	32,7	46,8	45,0	34,6	34,6
Autochtones	2,3	2,4	2,4	2,4	1,7	2,1	2,5	2,5
Personnes handicapées	3,5	3,9	2,4	2,0	3,5	3,9	3,1	3,3
Minorités visibles	24,4	26,0	27,0	24,9	30,8	33,9	24,7	23,0
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés tiennent compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne tiennent compte que des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel.

TABLEAU 5.1

Nombre et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'hommes	Représentation des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (en pourcentage)
Moins de 15 000	5 193	3 887	74,9	1 306	25,1
15 000 à 19 999	1 628	1 175	72,2	453	27,8
20 000 à 24 999	2 309	1 473	63,8	836	36,2
25 000 à 29 999	5 186	3 027	58,4	2 159	41,6
30 000 à 34 999	11 983	6 675	55,7	5 308	44,3
35 000 à 37 499	13 188	7 444	56,4	5 744	43,6
37 500 à 39 999	14 258	7 270	51,0	6 988	49,0
40 000 à 44 999	36 117	18 346	50,8	17 771	49,2
45 000 à 49 999	40 772	21 333	52,3	19 439	47,7
50 000 à 59 999	95 583	53 937	56,4	41 646	43,6
60 000 à 69 999	95 119	59 440	62,5	35 679	37,5
70 000 à 84 999	97 147	62 903	64,8	34 244	35,2
85 000 à 99 999	72 467	48 236	66,6	24 231	33,4
100 000 et plus	150 842	107 143	71,0	43 699	29,0
Total	641 792	402 289	62,7	239 503	37,3

TABLEAU 5.2

Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes autochtones	Nombre de femmes autochtones
Moins de 15 000	5 193	280	5,4	213	67
15 000 à 19 999	1 628	74	4,5	53	21
20 000 à 24 999	2 309	91	3,9	59	32
25 000 à 29 999	5 186	220	4,2	132	88
30 000 à 34 999	11 983	429	3,6	236	193
35 000 à 37 499	13 188	348	2,6	180	168
37 500 à 39 999	14 258	397	2,8	215	182
40 000 à 44 999	36 117	904	2,5	436	468
45 000 à 49 999	40 772	975	2,4	491	484
50 000 à 59 999	95 583	2 192	2,3	1 223	969
60 000 à 69 999	95 119	2 261	2,4	1 455	806
70 000 à 84 999	97 147	2 416	2,5	1 706	710
85 000 à 99 999	72 467	1 570	2,2	1 112	458
100 000 et plus	150 842	2 885	1,9	2 224	661
Total	641 792	15 042	2,3	9 735	5 307

TABLEAU 5.3

Nombre et représentation des personnes handicapées occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes handicapées	Représentation des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Nombre de femmes handicapées
Moins de 15 000	5 193	148	2,8	106	42
15 000 à 19 999	1 628	43	2,6	27	16
20 000 à 24 999	2 309	76	3,3	43	33
25 000 à 29 999	5 186	150	2,9	74	76
30 000 à 34 999	11 983	429	3,6	199	230
35 000 à 37 499	13 188	468	3,5	192	276
37 500 à 39 999	14 258	708	5,0	294	414
40 000 à 44 999	36 117	1 738	4,8	717	1 021
45 000 à 49 999	40 772	1 730	4,2	748	982
50 000 à 59 999	95 583	4 043	4,2	1 832	2 211
60 000 à 69 999	95 119	3 758	4,0	1 929	1 829
70 000 à 84 999	97 147	3 767	3,9	2 104	1 663
85 000 à 99 999	72 467	2 874	4,0	1 659	1 215
100 000 et plus	150 842	5 138	3,4	3 197	1 941
Total	641 792	25 070	3,9	13 121	11 949

TABLEAU 5.4

Nombre et représentation des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de minorités visibles	Représentation des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre d'hommes faisant partie des minorités visibles	Nombre de femmes faisant partie des minorités visibles
Moins de 15 000	5 193	1 193	23,0	925	268
15 000 à 19 999	1 628	394	24,2	290	104
20 000 à 24 999	2 309	598	25,9	366	232
25 000 à 29 999	5 186	1 288	24,8	725	563
30 000 à 34 999	11 983	3 112	26,0	1 736	1 376
35 000 à 37 499	13 188	3 579	27,1	1 917	1 662
37 500 à 39 999	14 258	4 353	30,5	2 224	2 129
40 000 à 44 999	36 117	11 364	31,5	5 557	5 807
45 000 à 49 999	40 772	11 514	28,2	5 792	5 722
50 000 à 59 999	95 583	27 114	28,4	14 851	12 263
60 000 à 69 999	95 119	22 418	23,6	13 515	8 903
70 000 à 84 999	97 147	24 318	25,0	14 607	9 711
85 000 à 99 999	72 467	20 170	27,8	12 511	7 659
100 000 et plus	150 842	36 751	24,4	24 246	12 505
Total	641 792	168 166	26,2	99 262	68 904

TABLEAU 6.1

Nombre et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'hommes	Représentation des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (en pourcentage)
Moins de 5 000	3 311	2 028	61,3	1 283	38,7
5 000 à 7 499	1 819	913	50,2	906	49,8
7 500 à 9 999	1 821	1 029	56,5	792	43,5
10 000 à 12 499	2 610	1 362	52,2	1 248	47,8
12 500 à 14 999	6 122	2 964	48,4	3 158	51,6
15 000 à 17 499	10 982	6 251	56,9	4 731	43,1
17 500 à 19 999	6 926	3 559	51,4	3 367	48,6
20 000 à 22 499	6 104	2 806	46,0	3 298	54,0
22 500 à 24 999	5 360	2 229	41,6	3 131	58,4
25 000 à 29 999	13 613	6 513	47,8	7 100	52,2
30 000 à 34 999	9 169	3 656	39,9	5 513	60,1
35 000 à 39 999	6 656	2 899	43,6	3 757	56,4
40 000 à 49 999	6 682	2 927	43,8	3 755	56,2
50 000 et plus	7 487	3 694	49,3	3 793	50,7
Total	88 662	42 830	48,3	45 832	51,7

TABLEAU 6.2

Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes autochtones	Nombre de femmes autochtones
Moins de 5 000	3 311	83	2,5	30	53
5 000 à 7 499	1 819	36	2,0	10	26
7 500 à 9 999	1 821	53	2,9	25	28
10 000 à 12 499	2 610	83	3,2	37	46
12 500 à 14 999	6 122	177	2,9	67	110
15 000 à 17 499	10 982	253	2,3	104	149
17 500 à 19 999	6 926	206	3,0	94	112
20 000 à 22 499	6 104	174	2,9	69	105
22 500 à 24 999	5 360	143	2,7	58	85
25 000 à 29 999	13 613	375	2,8	176	199
30 000 à 34 999	9 169	303	3,3	130	173
35 000 à 39 999	6 656	155	2,3	69	86
40 000 à 49 999	6 682	195	2,9	70	125
50 000 et plus	7 487	181	2,4	85	96
Total	88 662	2 417	2,7	1 024	1 393

TABLEAU 6.3

Nombre et représentation des personnes handicapées occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes handicapées	Représentation des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Nombre de femmes handicapées
Moins de 5 000	3 311	101	3,1	47	54
5 000 à 7 499	1 819	41	2,3	18	23
7 500 à 9 999	1 821	55	3,0	26	29
10 000 à 12 499	2 610	103	3,9	41	62
12 500 à 14 999	6 122	255	4,2	77	178
15 000 à 17 499	10 982	264	2,4	120	144
17 500 à 19 999	6 926	292	4,2	103	189
20 000 à 22 499	6 104	255	4,2	91	164
22 500 à 24 999	5 360	243	4,5	78	165
25 000 à 29 999	13 613	661	4,9	253	408
30 000 à 34 999	9 169	445	4,9	135	310
35 000 à 39 999	6 656	341	5,1	118	223
40 000 à 49 999	6 682	306	4,6	96	210
50 000 et plus	7 487	287	3,8	116	171
Total	88 662	3 649	4,1	1 319	2 330

TABLEAU 6.4

Nombre et représentation des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2020

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de minorités visibles	Représentation des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre d'hommes faisant partie des minorités visibles	Nombre de femmes faisant partie des minorités visibles
Moins de 5 000	3 311	746	22,5	500	246
5 000 à 7 499	1 819	384	21,1	239	145
7 500 à 9 999	1 821	363	19,9	238	125
10 000 à 12 499	2 610	504	19,3	296	208
12 500 à 14 999	6 122	1 708	27,9	893	815
15 000 à 17 499	10 982	2 391	21,8	1 390	1 001
17 500 à 19 999	6 926	2 074	29,9	1 139	935
20 000 à 22 499	6 104	1 636	26,8	824	812
22 500 à 24 999	5 360	1 457	27,2	678	779
25 000 à 29 999	13 613	4 277	31,4	2 432	1 845
30 000 à 34 999	9 169	2 469	26,9	1 193	1 276
35 000 à 39 999	6 656	1 741	26,2	904	837
40 000 à 49 999	6 682	1 420	21,3	809	611
50 000 et plus	7 487	1 339	17,9	780	559
Total	88 662	22 509	25,4	12 315	10 194

ANNEXE B

Notes techniques

Employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Sont visés par la *Loi* :

- les organisations qui emploient 100 employés ou plus dans le secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État fédérales, les autres entités fédérales consolidées (à savoir, l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public et la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent) et les autres entreprises commerciales du gouvernement fédéral (à savoir, l'Administration portuaire de Montréal, PortsToronto et l'Administration portuaire Vancouver-Fraser)
- les organisations de l'administration publique centrale figurant à l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) (ministères et organismes du gouvernement fédéral)
- les organisations d'employeurs distincts du secteur public fédéral comptant 100 employés ou plus, énumérées à l'annexe V de la LGFP (organismes distincts)
- d'autres organisations patronales du secteur public comptant 100 employés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et militaires du rang de la Force régulière et de la Réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exclusion des employés de la fonction publique fédérale)

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

Le présent rapport fournit les informations les plus récentes sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi pour le secteur privé relevant de la compétence fédérale, avec les limites suivantes :

- pour mesurer les progrès des groupes désignés, leur représentation (c'est-à-dire le nombre d'employés des groupes désignés divisé par le nombre de tous les employés) dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont obtenues à partir de recensements ou d'enquêtes effectués chaque année par Statistique Canada. Par conséquent, il y a un décalage dans la mesure des écarts de représentation. La disponibilité actuelle sur le marché du travail (DMT) est basée sur le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la DMT dans le [Rapport de données sur l'équité en matière d'emploi de 2016](#)
- les données sur les groupes désignés sont fondées sur l'auto-identification. Il se peut que certaines personnes ne s'identifient pas auprès de leur employeur ou de Statistique Canada. Par conséquent, les données sur tous les membres des groupes désignés peuvent ne pas être recueillies par les employeurs et Statistique Canada
- les données sont reçues annuellement des employeurs; toutefois, le nombre d'employeurs peut varier d'une année à l'autre
- le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est chargé de faire rapport sur l'équité en matière d'emploi dans les ministères et organismes fédéraux qui constituent l'administration publique centrale. Cette information est disponible sur le site Web [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada](#). D'autres secteurs de l'administration publique fédérale sont responsables de la préparation de leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi, que l'on peut consulter sur leurs sites Web respectifs ou obtenir sur demande directement auprès des organisations suivantes
- les entrepreneurs fédéraux ne sont pas tenus de faire un rapport annuel