



LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel
2020

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 2020

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (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 : 1929-5454

EDSC

N° de cat. : LT-185-03-21F

TABLE DES MATIÈRES

1	Message de la ministre
3	Introduction
4	Secteur privé relevant de la compétence fédérale
4	À propos des données
6	Section 1 ■ Secteur privé relevant de la compétence fédérale
14	Section 2 ■ Profils des secteurs d'activité
14	Employeurs et salariés selon le secteur d'activité
19	Représentation sectorielle et taux d'atteinte des groupes désignés
19	■ Secteur des banques et des services financiers
20	■ Secteur des communications
21	■ Secteur des transports et sous-secteurs connexes
26	■ Secteur « autres » et sous-secteurs connexes
29	Section 3 ■ Profils des groupes désignés
29	Femmes
33	Autochtones
36	Personnes handicapées
39	Minorités visibles
43	Section 4 ■ Points saillants de l'équité en matière d'emploi
43	Programme de contrats fédéraux
44	Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité
45	Transparence salariale
46	Révision de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
46	Autres initiatives législatives destinées à favoriser des milieux de travail inclusifs
48	Conclusion
49	Annexe A ■ Tableaux des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale
96	Annexe B ■ Notes techniques
96	Employeurs assujettis à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
97	Limites des données sur l'équité en matière d'emploi





2020

MESSAGE DE LA MINISTRE

C'est avec grand plaisir que je vous présente le rapport annuel sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 2020. Ce rapport capture les plus récentes données sur l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Dans l'ensemble, certains progrès ont été accomplis en 2019, mais il reste du travail à faire pour obtenir l'intégration entière des quatre groupes désignés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Outre les données présentées, nous devons aussi prendre conscience de l'expérience vécue par les Noirs, les Autochtones, les personnes racisées, les membres de la communauté LGBTQ2, les femmes et les personnes handicapées dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale, alors que nous cherchons à trouver des moyens de rendre ces endroits plus inclusifs et représentatifs.

Le gouvernement du Canada prend des mesures concrètes pour que les milieux de travail soient justes, inclusifs, diversifiés, respectueux et sûrs :

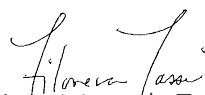
- Nous avons mis en vigueur une loi sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail par l'adoption du projet de loi C-65 et de son règlement, qui comporte une démarche complète et simplifiée visant à protéger les travailleurs contre toute forme de harcèlement et de violence.
- Nous avons mis en place de nouvelles mesures de transparence salariale pour cibler les disparités salariales dont font l'objet les quatre groupes désignés. Elles permettront de rendre les données salariales disponibles pour faire évoluer la culture et les attentes des entreprises vers une plus grande égalité.

- Nous nous préparons à mettre en application la *Loi sur l'équité salariale*, qui donnera aux femmes de tous les groupes désignés l'assurance de recevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Nous mettrons bientôt sur pied un groupe de travail qui révisera la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La *Loi* est un outil essentiel pour faire en sorte que nos milieux de travail soient des espaces équitables, diversifiés et représentatifs. Cependant, elle n'a fait l'objet d'aucun remaniement substantiel au cours de ses 35 ans d'existence. Grâce à des consultations et à des recherches, le groupe de travail formulera des recommandations fondées sur des données probantes à propos de la façon de moderniser la *Loi*. Il indiquera également en quoi une loi renouvelée pourra concourir à une reprise économique équitable, inclusive et juste au Canada.

La pandémie de COVID-19 a ébranlé notre pays et modifié le mode de travail et de vie de beaucoup d'entre nous. Même si tout le monde a été affecté d'une manière ou d'une autre, certains groupes ont ressenti les effets de façon plus intense que d'autres. La pandémie a également amplifié les obstacles sociaux et économiques auxquels certains font déjà face. Maintenant que nous sommes tournés vers la reprise et la croissance économiques de notre pays, nous devons travailler de concert afin de mieux les stimuler et d'intégrer l'équité et l'égalité à toutes nos activités.

En ces temps difficiles, je tiens à souligner le leadership et les efforts continus de ceux qui ont poursuivi leurs travaux en vue d'accroître l'équité dans leurs milieux de travail. Leurs efforts pour éliminer les obstacles au recrutement, à la promotion et à la rétention dans leurs milieux de travail sont cruciaux pour que nous parvenions à ces fins. Continuons de travailler ensemble pour donner à tous les Canadiens une chance juste et égale de concrétiser leurs rêves et de s'épanouir pleinement.



La ministre du Travail,

Filomena Tassi

INTRODUCTION I

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (ci-après la *Loi*), la 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 consolide et souligne les résultats obtenus par les employeurs assujettis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi² au cours de l'année civile 2019 pour les quatre groupes désignés suivants :

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

La *Loi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. À cette fin, la *Loi* vise à corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les quatre groupes désignés.

La *Loi* soutient le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

En plus de présenter des données consolidées de 2019, des données de 2018 sont fournies pour permettre une comparaison d'une année sur l'autre. Les formulaires statistiques individuels des employeurs contenant les données désagrégées regroupées dans ce rapport sont disponibles [en ligne](#).

¹ Au nombre des employeurs du secteur privé, mentionnons notamment les sociétés d'État fédérales, d'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 d'autres entreprises publiques fédérales (à savoir l'Administration portuaire de Montréal, PortsToronto et l'Administration portuaire Vancouver Fraser).

² Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi s'applique aux organisations qui emploient 100 employés ou plus dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, les sociétés d'État fédérales, et les autres entités fédérales consolidées et les autres entreprises publiques fédérales.

Secteur privé relevant de la compétence fédérale

Les employeurs sont regroupés par secteur, sur la base de la classification de la majorité de leur effectif selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord. L'effectif du secteur privé relevant de la compétence fédérale fait partie des quatre secteurs d'activité suivants :

- **Services bancaires et financiers :** Comprend toutes les grandes banques canadiennes et autres établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des transactions financières ou à faciliter des transactions financières;
- **Communications :** Comprend les entreprises qui exploitent des studios et des installations de radiodiffusion et de télévision, ainsi que les fournisseurs de services de télécommunications;
- **Transports :** 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 désavantages de l'emploi. Pour réaliser l'égalité, cela implique également de prendre des mesures particulières et des mesures

d'adaptation pour tenir compte des différences. Les employeurs utilisent leurs données pour évaluer les écarts de représentation, déterminer s'il existe des obstacles et cerner les domaines dans lesquels des progrès peuvent être réalisés.

En vertu de la *Loi*, les employeurs doivent produire les documents suivants :

- des formulaires statistiques renfermant 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'atteinte³, où la représentation⁴ des groupes désignés est comparée à leur disponibilité sur le marché du travail⁵ (ci-après DMT). Le taux d'atteinte est utilisé afin de cerner les écarts entre la représentation et la DMT d'un groupe désigné donné. Lorsque la représentation d'un groupe désigné est inférieure à la DMT, le taux d'atteinte est inférieur à 100 %. On considère qu'il y a eu progrès lorsque l'écart entre la représentation d'un groupe désigné et la DMT se réduit (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 donné de l'effectif est considéré comme étant représentatif lorsque la représentation d'un groupe désigné est égale à sa DMT.

Pour le présent rapport, la DMT est fondée sur les données de Statistique Canada à l'échelle du pays ou des secteurs. Les données sur les employeurs de 2018 et 2019 sont comparées à celles du Recensement de 2016 pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Pour les personnes handicapées, ce sont les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 qui sont utilisées.

³ Le taux d'atteinte, exprimé en pourcentage, fait référence à la mesure dans laquelle la représentation des groupes désignés dans la main-d'œuvre des employeurs correspond à leur représentation dans la main-d'œuvre canadienne/sectorielle ou dans la DMT, s'en approche ou la dépasse. Il est calculé en divisant la représentation par la DMT.

⁴ La représentation, exprimée en pourcentage, est la part des membres des groupes désignés dans une main-d'œuvre donnée (p. ex. un employeur individuel, un secteur ou l'ensemble du secteur privé de compétence fédérale).

⁵ La DMT, exprimée en pourcentage, fait référence à la part des membres des groupes désignés dans la main-d'œuvre à partir de laquelle les employeurs pourraient recruter, selon les données de Statistique Canada.

SECTION 1

Secteur privé relevant de la compétence fédérale

Pour 2019, 595 employeurs ont soumis un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi à la ministre du Travail. Ensemble, ils employaient 776 997 personnes au Canada, ce qui représente environ 3,8 %⁶ de la main-d'œuvre canadienne. Parmi les rapports soumis, 24 provenaient d'employeurs qui présentaient pour la première fois un rapport sur les 4 595 salariés faisant partie de leur effectif. Il est à noter que ces employeurs ont fourni des informations statistiques pour les hommes et les femmes uniquement et qu'ils fourniront des rapports complets (c'est-à-dire sur tous les groupes désignés) pour 2020 et les années suivantes.

Selon les données sur l'ensemble des 595 employeurs (**tableau 1A**), la représentation et le taux d'atteinte des femmes en matière de DMT au Canada sont restés à peu près les mêmes en 2018 et 2019.

TABLEAU 1A

Représentation et taux d'atteinte des femmes en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Année	Représentation	DMT canadienne*	Taux d'atteinte
2018 pour l'ensemble des 603 employeurs	39,3	48,2	81,6
2019 pour l'ensemble des 595 employeurs	39,4	48,2	81,7

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

⁶ Source : Statistique Canada, [tableau 14-10-0287-02 Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles et désaisonnalisées](#) (personnes de 15 ans et plus qui, en 2019, étaient employées ou au chômage).

Les données complètes provenant de 571 employeurs, ayant 772 402 salariés à leur effectif (**tableau 1B**), montrent que la représentation et le taux d'atteinte des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées sont restés à peu près les mêmes entre 2018 et 2019. La représentation des minorités visibles a augmenté de +0,6 point de pourcentage. Les minorités visibles constituent le seul groupe désigné dont la représentation a dépassé la DMT canadienne.

TABLEAU 1B

Représentation et taux d'atteinte des groupes désignés en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation pour 536 employeurs en 2018	Représentation pour 571 employeurs en 2019	Évolution de la représentation* de 2018 à 2019	DMT canadienne**	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Femmes	39,4	39,5	0,0	48,2	81,8	81,9
Autochtones	2,3	2,3	0,0	4,0	57,1	57,8
Personnes handicapées	3,4	3,5	0,0	9,1	37,5	37,9
Minorités visibles	23,8	24,4	+0,6	21,3	111,8	114,5

* Les valeurs de changement étant arrondies, leur somme peut ne pas être égale aux différences entre les taux de représentation.

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

À partir d'ici, le rapport traitera des renseignements sur les 571 employeurs qui ont produit un ensemble complet de formulaires d'équité en matière d'emploi (c'est-à-dire qu'il exclut les 24 employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois).

Le **graphique 1** présente le taux d'atteinte pour les quatre groupes désignés globalement au niveau national depuis 1987, date à laquelle les employeurs ont commencé à produire des rapports en vertu de la *Loi*. Les valeurs inférieures à 100 % montrent 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 en 2018, on a recensé le taux le plus bas (81,8 %). En 2019, le taux a légèrement augmenté pour atteindre 81,9 %.

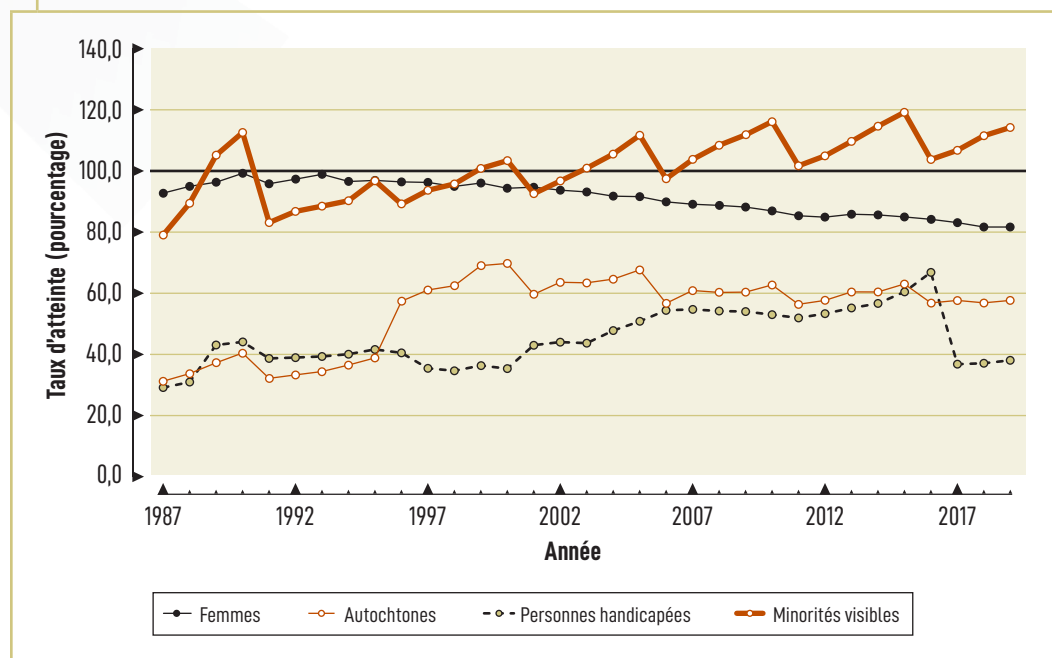
De 1987 à 2000, les Autochtones ont connu une tendance à la hausse du taux d'atteinte. La forte augmentation de 18,8 points de pourcentage enregistrée entre 1995 (39,1 %) et 1996 (57,9 %) découle de changements à la DMT. Depuis 2001, le taux d'atteinte est resté stable et, en 2019, il était de 57,8 %.

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 relatives à la DMT, cette mesure est passée de 4,9 % à 9,1 %. Compte tenu de la nouvelle DMT, le taux d'atteinte a chuté à 36,4 %. Toutefois, pour 2019, il y a eu une légère augmentation, le taux étant passé à 37,9 %.

Pour les minorités visibles, le taux d'atteinte est positif depuis 2007. Bien que les taux d'atteinte aient fluctué en raison des changements à la DMT, la tendance à la hausse se poursuit, le taux d'atteinte pour 2019 s'établissant à 114,5 %.

GRAPHIQUE 1

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des groupes désignés de 1987 à 2019 (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 utilisée dans le cadre du Recensement pour calculer la DMT des Autochtones a changé, entraînant une baisse de la DMT. En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'Organisation mondiale de la Santé pour définir l'incapacité plutôt que la Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages de 1980, ce qui a engendré une baisse de la DMT pour les personnes handicapées. En 2017, Statistique Canada a instauré une nouvelle méthodologie pour cueillir les données sur les personnes handicapées qui a entraîné une augmentation considérable de la DMT pour ce groupe désigné.

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

Les données montrent que les groupes désignés ont connu des concentrations plus élevées de membres dans certaines échelles de rémunération par rapport à d'autres groupes de salariés dans la même échelle. Par exemple :

- la proportion la plus élevée de femmes (18,4 %) gagne entre 50 000 et 59 999 \$, contre 25,5 % des hommes, 18,2 % des Autochtones, 22,2 % des non-Autochtones, 19,1 % des personnes handicapées, 22,2 % des personnes non handicapées, 20,3 % des minorités visibles et 22,7 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles qui gagnaient 100 000 \$ et plus;
- une forte proportion de femmes (29,0 %) gagne une rémunération inférieure à 50 000 \$, contre 19,5 % des hommes, 26,2 % des Autochtones, 23,0 % des non-Autochtones, 25,1 % des personnes handicapées, 23,0 % des personnes non handicapées, 25,7 % des minorités visibles et 22,3 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles;
- une forte proportion d'Autochtones (13,1 %) gagne une rémunération inférieure à 40 000 \$, contre 9,8 % des non-Autochtones, 12,5 % des femmes, 8,3 % des hommes, 9,8 % des personnes handicapées, 9,9 % des personnes non handicapées, 10,9 % des minorités visibles et 9,6 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles;
- plus de la moitié des personnes handicapées (52,1 %) gagne une rémunération entre 35 000 et 69 999 \$, contre 47,2 % des personnes non handicapées, 54,2 % des femmes et 43,3 % des hommes;
- une forte proportion de minorités visibles (41,3 %) gagne une rémunération entre 20 000 et 59 999 \$, contre 37,5 % des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles, 46,8 % des femmes et 33,3 % des hommes.

TABLEAU 2A

Répartition des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2019 (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	0,7	0,7
15 000 à 19 999	0,1	0,6	0,2	0,9
20 000 à 24 999	0,8	1,4	0,4	1,3
25 000 à 29 999	1,9	3,3	1,1	2,5
30 000 à 34 999	3,3	6,6	2,2	4,6
35 000 à 37 499	2,7	9,3	1,7	6,3
37 500 à 39 999	3,2	12,5	2,0	8,3
40 000 à 44 999	8,1	20,6	5,5	13,9
45 000 à 49 999	8,4	29,0	5,7	19,5
50 000 à 59 999	18,4	47,4	14,7	34,3
60 000 à 69 999	13,4	60,8	13,6	47,9
70 000 à 84 999	13,6	74,4	15,2	63,1
85 000 à 99 999	9,1	83,5	11,4	74,5
100 000 et plus	16,5	100,0	25,5	100,0

* La répartition cumulative représente le pourcentage total cumulatif des salariés dans l'échelle de rémunération indiquée et les échelles inférieures.

TABEAU 2B

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2019 (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	0,8	0,8	0,6	0,6
15 000 à 19 999	0,4	1,2	0,2	0,8
20 000 à 24 999	0,7	1,9	0,5	1,3
25 000 à 29 999	2,0	3,9	1,4	2,7
30 000 à 34 999	3,7	7,7	2,6	5,3
35 000 à 37 499	2,7	10,3	2,1	7,4
37 500 à 39 999	2,8	13,1	2,4	9,8
40 000 à 44 999	6,3	19,4	6,5	16,3
45 000 à 49 999	6,9	26,2	6,7	23,0
50 000 à 59 999	16,3	42,5	16,1	39,2
60 000 à 69 999	14,2	56,8	13,5	52,7
70 000 à 84 999	15,3	72,0	14,6	67,3
85 000 à 99 999	9,8	81,8	10,5	77,8
100 000 et plus	18,2	100,0	22,2	100,0

* La répartition cumulative représente le pourcentage total cumulatif des salariés dans l'échelle de rémunération indiquée et les échelles inférieures.

TABLEAU 2C

Répartition des personnes handicapées et non handicapées occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2019 (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	0,3	0,3	0,7	0,7
15 000 à 19 999	0,1	0,4	0,2	0,8
20 000 à 24 999	0,2	0,7	0,6	1,4
25 000 à 29 999	1,0	1,6	1,4	2,8
30 000 à 34 999	2,6	4,2	2,6	5,4
35 000 à 37 499	2,5	6,7	2,1	7,5
37 500 à 39 999	3,0	9,8	2,4	9,9
40 000 à 44 999	8,0	17,8	6,4	16,3
45 000 à 49 999	7,3	25,1	6,7	23,0
50 000 à 59 999	17,5	42,6	16,1	39,1
60 000 à 69 999	13,7	56,2	13,5	52,6
70 000 à 84 999	14,3	70,5	14,6	67,3
85 000 à 99 999	10,3	80,9	10,5	77,8
100 000 et plus	19,1	100,0	22,2	100,0

* La répartition cumulative représente le pourcentage total cumulatif des salariés dans l'échelle de rémunération indiquée et les échelles inférieures.

TABEAU 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 2019 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Répartition des minorités visibles	Répartition cumulative* 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	0,5	0,5	0,7	0,7
15 000 à 19 999	0,2	0,7	0,2	0,8
20 000 à 24 999	0,6	1,3	0,5	1,4
25 000 à 29 999	1,6	2,9	1,3	2,7
30 000 à 34 999	2,8	5,7	2,5	5,3
35 000 à 37 499	2,4	8,1	2,0	7,3
37 500 à 39 999	2,8	10,9	2,3	9,6
40 000 à 44 999	7,5	18,4	6,2	15,8
45 000 à 49 999	7,3	25,7	6,5	22,3
50 000 à 59 999	16,3	42,0	16,0	38,3
60 000 à 69 999	12,8	54,8	13,8	52,1
70 000 à 84 999	14,1	68,9	14,8	66,9
85 000 à 99 999	10,8	79,7	10,4	77,3
100 000 et plus	20,3	100,0	22,7	100,0

* La répartition cumulative représente le pourcentage total cumulatif des salariés dans l'échelle de rémunération identifiée et les échelles inférieures.

SECTION 2

Profils des secteurs d'activité

Employeurs et salariés selon le secteur d'activité

Cette section fournit une analyse du secteur privé relevant de la compétence fédérale, tous secteurs d'activité confondus, ainsi que de ses quatre secteurs d'activités et des sous-secteurs connexes pour 2018 et 2019.

Entre 2018 et 2019, le nombre d'employeurs a augmenté de +6,5 % et le nombre total de salariés a augmenté globalement de +2,1 % (comme le montrent respectivement les **tableaux 3A** et **3B**).

Bien qu'il représente moins de 10 % de la population active, le **secteur des services bancaires et financiers** emploie près d'un tiers de l'ensemble des salariés. En 2019, le nombre d'employeurs et de salariés a augmenté. Pour les salariés, il s'agit de la plus forte croissance de tous les secteurs, avec +3,9 %.

Dans le **secteur des communications**, le nombre d'employeurs a augmenté en 2019 alors que le nombre de salariés a diminué de -1,5 %. Il reste le troisième secteur en importance avec près de 11 % de la population des employeurs.

Le **secteur des transports**, avec 68 % de la population patronale, continue d'avoir le plus grand nombre d'employeurs et de salariés, a enregistré une croissance en 2019 (+2,3 %).

Le **secteur « autres »** a connu une augmentation du nombre d'employeurs et de salariés de +11,4 % et de +1,4 % respectivement.

TABLEAU 3A

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* selon le secteur d'activité en 2018 et 2019

Secteur	Nombre d'employeurs en 2018	Nombre d'employeurs en 2019	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs de 2018 à 2019	Répartition des employeurs en 2018 (en pourcentage)**	Répartition des employeurs en 2019 (en pourcentage)**
Services bancaires et financiers	38	43	+13,2	7,1	7,5
Communications	58	62	+6,9	10,8	10,9
Transports	370	388	+4,9	69,0	68,0
« Autres »	70	78	+11,4	13,1	13,7
Tous les secteurs	536	571	+6,5	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 2018 et 2019

Secteur	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Variation en pourcentage du nombre de salariés de 2018 à 2019	Répartition des salariés en 2018 (en pourcentage)*	Répartition des salariés en 2019 (en pourcentage)*
Services bancaires et financiers	244 910	254 434	+3,9	32,4	32,9
Communications	131 305	129 398	-1,5	17,4	16,8
Transports	321 707	329 240	+2,3	42,5	42,6
« Autres »	58 492	59 330	+1,4	7,7	7,7
Tous les secteurs	756 414	772 402	+2,1	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 du secteur des transports et du secteur « autres ».

Le **tableau 3C** et le **tableau 3D** présentent le nombre et la répartition des employeurs et des salariés selon le sous-secteur du transport aérien, le sous-secteur du transport terrestre et le sous-secteur du transport par eau du secteur des transports pour 2018 et 2019.

Dans l'ensemble, une croissance de la population d'employeurs et du nombre de salariés a été enregistrée dans chacun des sous-secteurs.

Le **sous-secteur du transport aérien** a connu la plus forte croissance du nombre d'employeurs, avec +5,5 %, et représentait 29,8 % de l'effectif du secteur d'activité des transports en 2019.

Parmi les sous-secteurs, celui du **transport terrestre** est le plus important, avec 64,3 % de l'effectif du secteur des transports en 2019. C'est également celui qui a connu la plus forte augmentation du nombre de salariés (+2,7 %).

Le **sous-secteur du transport par eau** était le plus petit, avec 10,3 % de la population des employeurs et 5,9 % de l'effectif du secteur des transports.

TABLEAU 3C

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par sous-secteurs d'activité du secteur des transports en 2018 et 2019

Sous-secteurs d'activité du secteur des transports	Nombre d'employeurs en 2018	Nombre d'employeurs en 2019	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs de 2018 à 2019	Répartition des employeurs en 2018 (en pourcentage)**	Répartition des employeurs en 2019 (en pourcentage)**
Transport aérien	91	96	+5,5	24,6	24,7
Transport terrestre	241	252	+4,6	65,1	64,9
Transport par eau	38	40	+5,3	10,3	10,3
Secteur des transports	370	388	+4,9	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 2018 et 2019

Sous-secteurs d'activité du secteur des transports	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Variation en pourcentage du nombre de salariés de 2018 à 2019	Répartition des salariés en 2018 (en pourcentage)*	Répartition des salariés en 2019 (en pourcentage)*
Transport aérien	96 419	97 969	+1,6	30,0	29,8
Transport terrestre	206 160	211 829	+2,7	64,1	64,3
Transport par eau	19 128	19 442	+1,6	5,9	5,9
Secteur des transports	321 707	329 240	+2,3	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** présentent le nombre et la répartition des employeurs et des salariés pour les deux sous-secteurs du secteur « autres » pour 2018 et 2019. 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).

Dans l'ensemble, une croissance de la population d'employeurs et du nombre de salariés a été enregistrée dans chacun des sous-secteurs.

Le nombre d'employeurs dans les sous-secteurs du **secteur « autres »** a été réparti de manière égale en 2019. La plus forte augmentation proportionnelle du nombre d'employeurs s'est produite dans le **sous-secteur des industries de production** (+14,7 %), qui a connu une augmentation de + de 1,4 % du nombre de salariés.

Le **sous-secteur des industries des services** a connu une croissance du nombre d'employeurs et de salariés s'élevant à +8,3 % et de +1,5 % respectivement.

TABEAU 3E

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par sous-secteurs d'activité du secteur « autres » en 2018 et 2019

Sous-secteurs d'activité du secteur « autres »	Nombre d'employeurs en 2018	Nombre d'employeurs en 2019	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs de 2018 à 2019	Répartition sectorielle des employeurs en 2018 (en pourcentage)**	Répartition sectorielle des employeurs en 2019 (en pourcentage)**
Industries de production	34	39	+14,7	48,6	50,0
Industries de services	36	39	+8,3	51,4	50,0
Secteur « autres »	70	78	+11,4	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.

TABEAU 3F

Nombre et répartition en pourcentage des salariés par sous-secteurs d'activité du secteur « autres » en 2018 et 2019

Sous-secteurs d'activité du secteur « autres »	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Variation en pourcentage du nombre de salariés de 2018 à 2019	Répartition sectorielle des salariés en 2018 (en pourcentage)*	Répartition sectorielle des salariés en 2019 (en pourcentage)*
Industries de production	30 525	30 938	+1,4	52,2	52,1
Industries de services	27 967	28 392	+1,5	47,8	47,9
Secteur « autres »	58 492	59 330	+1,4	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 de la représentation et des taux d'atteinte des groupes désignés pour les quatre secteurs d'activité et les sous-secteurs connexes en 2018 et 2019, de façon à mettre l'accent sur les améliorations apportées par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale par rapport aux employeurs de compétence fédérale et non fédérale dans tous les secteurs au niveau canadien ou national (DMT canadienne) et dans leur DMT sectorielle respective. La DMT sectorielle est utilisée pour montrer comment s'en sortent les groupes désignés au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et non-fédérale comparativement à ceux qui occupent un emploi dans leur secteur. La DMT sectorielle diffère de la DMT canadienne étant donné que chaque secteur d'activité est assorti d'un profil de catégorie professionnelle unique.

Secteur des banques et des services 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 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce secteur a diminué de 0,5 point de pourcentage et a continué à dépasser la DMT canadienne de 48,2 %, affichant un taux d'atteinte de 116,3 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 58,9 %, le taux d'atteinte a diminué pour passer à 95,2 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, avec un taux d'atteinte correspondant de 30,9 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 1,7 %, le taux d'atteinte a légèrement augmenté pour atteindre 72,7 %.
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, avec un taux d'atteinte de 54,1 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 9,2 %, le taux d'atteinte a diminué pour passer à 53,5 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,5 point de pourcentage et a continué à dépasser la DMT canadienne de 21,3 %, affichant un taux d'atteinte de 161,4 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 31,2 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 110,2 %.

TABLEAU 4A

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2018	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	56,6	56,1	-0,5	48,2	117,4	116,3	58,9	96,1	95,2
Autochtones	1,2	1,2	0,0	4,0	30,6	30,9	1,7	72,1	72,7
Personnes handicapées	5,0	4,9	-0,1	9,1	54,7	54,1	9,2	54,1	53,5
Minorités visibles	33,9	34,4	+0,5	21,3	159,0	161,4	31,2	108,5	110,2

* 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 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 2018 et 2019.

- **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 %, avec un taux d'atteinte de 72,5 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 44,1 %, le taux d'atteinte a augmenté pour passer à 79,2 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, atteignant un taux d'atteinte de 53,8 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 2,5 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 86,1 %.

- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,3 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, avec un taux d'atteinte de 40,4 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 11,0 %, le taux d'atteinte a augmenté pour passer à 33,4 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et a continué à dépasser la DMT canadienne de 21,3 %, affichant un taux d'atteinte de 111,5 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 24,8 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 95,8 %.

TABLEAU 4B

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2018	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	34,8	34,9	+0,2	48,2	72,1	72,5	44,1	78,9	79,2
Autochtones	2,1	2,2	0,0	4,0	52,9	53,8	2,5	84,6	86,1
Personnes handicapées	3,4	3,7	+0,3	9,1	37,5	40,4	11,0	31,0	33,4
Minorités visibles	23,5	23,8	+0,2	21,3	110,4	111,5	24,8	94,8	95,8

* 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.

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 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation et le taux d'atteinte dans ce secteur sont restés inchangés. La représentation est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, affichant un taux d'atteinte de 62,4 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 25,3 %, le taux d'atteinte est resté à 118,9 %.

- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, avec un taux d'atteinte de 73,3 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 3,9 %, le taux d'atteinte a augmenté pour passer à 75,1 %.
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT canadienne de 9,1 % avec un taux d'atteinte de 27,1 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 9,8 %, le taux d'atteinte a légèrement augmenté pour atteindre 25,1 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,7 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 21,3 %, avec un taux d'atteinte de 86,3 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 25,1 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 73,2 %.

TABLEAU 4C

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2018	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	30,1	30,1	0,0	48,2	62,4	62,4	25,3	118,9	118,9
Autochtones	2,9	2,9	0,0	4,0	72,9	73,3	3,9	74,7	75,1
Personnes handicapées	2,5	2,5	0,0	9,1	27,0	27,1	9,8	25,0	25,1
Minorités visibles	17,7	18,4	+0,7	21,3	83,2	86,3	25,1	70,6	73,2

* 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.

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 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 25,3 % avec une augmentation du taux d'atteinte à 152,6 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT du secteur de 3,9 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 72,2 %.
- **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 de 9,8 %, avec une baisse du taux d'atteinte à 15,8 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 1,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 82,8 %.

TABLEAU 4D.1

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport aérien en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	38,5	38,6	+0,1	25,3	152,0	152,6
Autochtones	2,8	2,8	0,0	3,9	71,2	72,2
Personnes handicapées	1,6	1,5	-0,1	9,8	16,4	15,8
Minorités visibles	19,6	20,8	+1,2	25,1	78,0	82,8

* 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.2** 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 terrestre** entre 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur est restée inchangée et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 25,3 %, avec une baisse du taux d'atteinte à 108,1 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur est restée inchangée et inférieure à la DMT du secteur de 3,9 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 72,2 %.
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur est restée inchangée et a continué à être inférieure à la DMT du secteur de 9,8 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 29,6 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,5 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 70,2 %.

TABLEAU 4D.2

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport terrestre en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	27,4	27,4	0,0	25,3	108,2	108,1
Autochtones	2,8	2,8	0,0	3,9	71,7	72,2
Personnes handicapées	2,9	2,9	0,0	9,8	29,3	29,6
Minorités visibles	17,1	17,6	+0,5	25,1	68,3	70,2

* 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.

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 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,3 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 67,1 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT du secteur de 3,9 %, avec une baisse du taux d'atteinte à 122,1 %.
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur de 9,8 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 24,3 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,3 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 58,9 %.

TABLEAU 4D.3

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport par eau en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	16,9	17,0	+0,1	25,3	66,8	67,1
Autochtones	4,9	4,8	-0,1	3,9	124,8	122,1
Personnes handicapées	2,2	2,4	+0,2	9,8	22,7	24,3
Minorités visibles	14,5	14,8	+0,3	25,1	57,6	58,9

* 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.

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 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,5 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, avec un taux d'atteinte de 62,8 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 34,5 %, le taux d'atteinte a augmenté pour passer à 87,8 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et a continué à être inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, avec un taux d'atteinte de 95,4 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 4,6 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 82,9 %.
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 % avec un taux d'atteinte de 23,8 %. En comparaison avec la DMT sectorielle de 8,3 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 26,1 %.
- **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 %, avec un taux d'atteinte de 76,1 %. En comparaison avec la DMT du secteur de 16,0 %, le taux d'atteinte a augmenté, passant ainsi à 101,3 %.

TABLEAU 4E

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT canadienne**	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2018	Taux d'atteinte de la DMT canadienne en 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	29,8	30,3	+0,5	48,2	61,7	62,8	34,5	86,2	87,8
Autochtones	3,6	3,8	+0,2	4,0	90,5	95,4	4,6	78,7	82,9
Personnes handicapées	2,1	2,2	+0,1	9,1	22,6	23,8	8,3	24,7	26,1
Minorités visibles	15,9	16,2	+0,4	21,3	74,4	76,1	16,0	99,1	101,3

* 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 production** entre 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur, qui est de 34,5 %, avec une baisse du taux d'atteinte à 67,4 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et a dépassé la DMT sectorielle de 4,6 % avec une augmentation du taux d'atteinte à 102,7 %.
- **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 de 8,3 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 27,6 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur de 16,0 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 80,1 %.

TABLEAU 4F.1

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur des industries de la production en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	23,4	23,3	-0,2	34,5	67,9	67,4
Autochtones	4,3	4,7	+0,4	4,6	93,5	102,7
Personnes handicapées	2,2	2,3	+0,1	8,3	27,0	27,6
Minorités visibles	12,7	12,8	+0,1	16,0	79,6	80,1

* 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.

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 des services** entre 2018 et 2019.

- **Femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 1,3 point de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 34,5 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 109,9 %.
- **Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur de 4,6 %, avec une baisse du taux d'atteinte à 61,3 %.
- **Personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT du secteur de 8,3 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 24,6 %.
- **Minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,6 point de pourcentage et a continué à être supérieure à la DMT du secteur de 16,0 %, avec une augmentation du taux d'atteinte à 124,4 %.

TABLEAU 4F.2

Représentation et taux d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur des industries des services en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 2018	Représentation de 2019	Variation de la représentation* de 2018 à 2019	DMT sectorielle**	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2018	Taux d'atteinte de la DMT sectorielle en 2019
Femmes	36,7	37,9	+1,3	34,5	106,3	109,9
Autochtones	2,9	2,8	-0,1	4,6	62,5	61,3
Personnes handicapées	1,9	2,0	+0,2	8,3	22,3	24,6
Minorités visibles	19,3	19,9	+0,6	16,0	120,3	124,4

* 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 employés par groupe désigné et par secteur sont fournies à l'annexe A.

SECTION 3

Profils des groupes désignés

Femmes

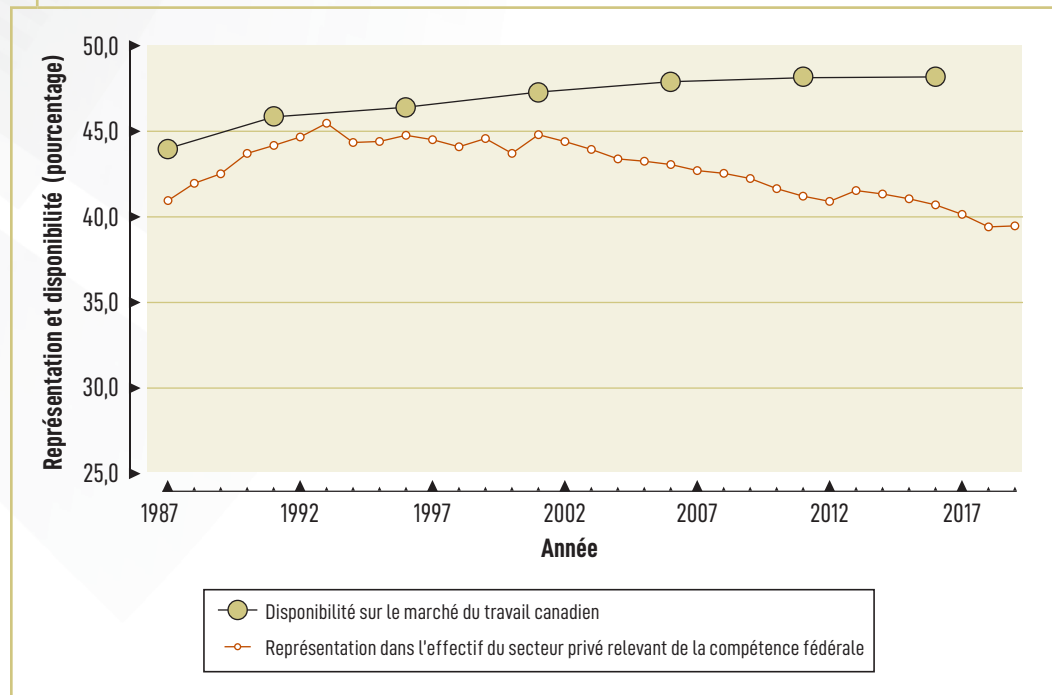
La représentation des femmes a légèrement augmenté, passant de 39,4 % en 2018 à 39,5 % en 2019. Dans l'ensemble, entre 2013 et 2018, le pourcentage de femmes qui quittent le marché du travail a été plus élevé que le pourcentage de femmes qui entrent sur le marché du travail, entraînant une baisse de leur représentation. Cette tendance s'est inversée en 2019 lorsque le pourcentage de femmes embauchées (35,2 %) était supérieure au pourcentage de femmes quittant le marché du travail (34,6 %). La part des femmes ayant obtenu une promotion est passée de 47,2 % en 2018 à 46,8 % en 2019, mais elle est restée supérieure à leur niveau de représentation. En 2019, dans le secteur des banques et des services financiers, où la majorité des femmes sont employées (46,8 %), le nombre total de salariés a augmenté de +3,9 % et le nombre de femmes a également augmenté de +2,9 %, mais la représentation des femmes a diminué de -0,5 point de pourcentage. Dans ce secteur, le pourcentage de femmes quittant le marché du travail continue à être plus élevé que le pourcentage entrant sur le marché du travail (53,6 % contre 51,0 %) et leur part de promotions a diminué, passant de 55,9 % en 2018 à 55,6 % en 2019.

Des progrès ont été observés pour les femmes dans certaines professions du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Par exemple, entre 2018 et 2019, la représentation des femmes dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs a continué à dépasser la DMT canadienne de cette catégorie professionnelle. Au cours de la même période, bien que la représentation des femmes ait diminué dans les catégories professionnelles du personnel spécialisé de la vente et des services et des travailleurs qualifiés et artisans, elle a continué à dépasser la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante.

Le **graphique 2** montre que depuis 1987, la représentation des femmes a augmenté et a atteint un sommet en 1993; toutefois, la tendance est à la baisse depuis le début des années 2000. La représentation des femmes en 2019 (39,5 %) est inférieure de 1,5 point de pourcentage à ce qu'elle était en 1987 (40,9 %).

GRAPHIQUE 2

Représentation et DMT canadienne* des femmes de 1987 à 2019 (en pourcentage)



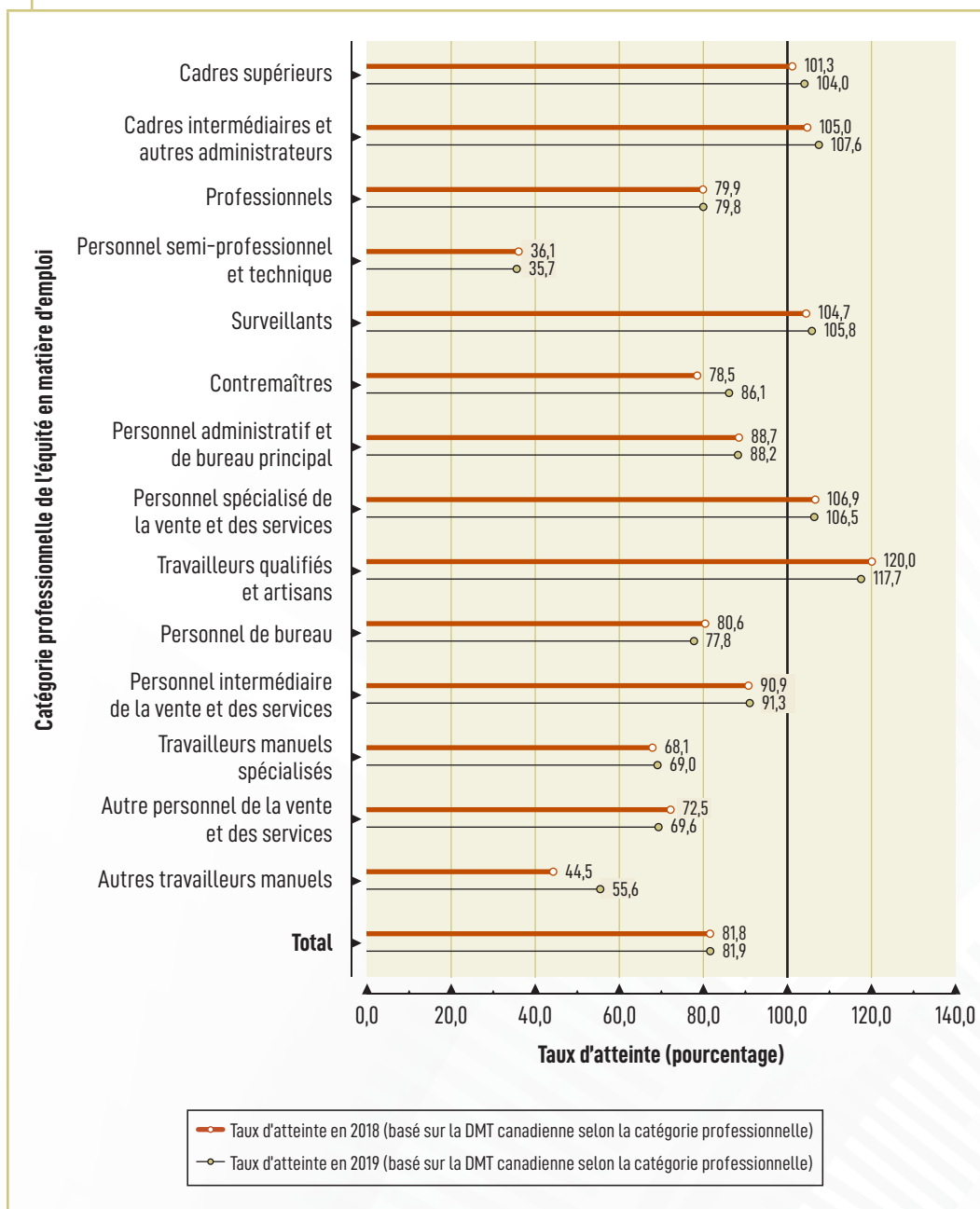
* Sources : Statistique Canada, Recensement de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Catégorie professionnelle

Le **graphique 3** montre que, dans l'ensemble, entre 2018 et 2019, la représentation des femmes dans les catégories professionnelles de gestion et de métiers spécialisés/qualifiés a continué à dépasser la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres administrateurs, superviseurs, personnel spécialisé de la vente et des services, et travailleurs qualifiés et artisans). Les taux d'atteinte dans deux groupes professionnels (personnel semi-professionnel et technique, et autres travailleurs manuels) restent particulièrement faibles. Parmi les quatre groupes désignés, les femmes ont le taux d'atteinte le plus élevé dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs. De toutes les catégories professionnelles, le taux d'atteinte est le plus élevé pour les femmes dans la catégorie des travailleurs qualifiés et artisans.

GRAPHIQUE 3

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des femmes selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Écart salarial

Selon Statistique Canada, en 2019, les femmes (âgées de 25 à 54 ans) salariées à temps plein et à temps partiel gagnaient en moyenne 28,06 dollars de l'heure, contre 31,93 dollars pour les hommes. Les femmes gagnaient 3,87 \$ de moins l'heure que les hommes, soit 0,88 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes⁷. Cela représente un écart de salaire de 12,1 %. Dans le cas des travailleurs à temps plein, une femme gagnait 0,89 \$ pour chaque dollar perçu par un homme.

Malgré la réduction des écarts en matière d'éducation et d'expérience professionnelle, l'écart subsiste entre les salaires horaires des travailleurs et travailleuses au Canada. Emploi et Développement social Canada, Statistique Canada et des universitaires expliquent cette situation de différentes façons :

- possibilités d'emploi plus limitées pour des postes bien rémunérés (par exemple, des postes de gestionnaire et de professionnel) en lien avec la rigidité de l'horaire hebdomadaire et la réduction des heures de travail en raison des obligations de proche aidant;
- cessations d'emploi en raison des obligations de proche aidant;
- discrimination fondée sur le sexe lors du recrutement et sous-évaluation du travail habituellement exécuté par les femmes;
- moindre probabilité de négociation sur le salaire, les augmentations et les promotions.

L'écart salarial se reflète également dans la déclaration des salaires des hommes et des femmes occupant des postes permanents à temps plein. Selon les données de 2019 :

- 52,6 % des femmes gagnaient un salaire de 60 000 \$ ou plus contre 65,7 % des hommes;
- 29,0 % des femmes gagnaient moins de 50 000 \$, tandis que seulement 19,5 % des hommes gagnaient moins de 50 000 \$;
- 16,5 % des femmes gagnent un salaire de 100 000 \$ ou plus contre 25,5 % des hommes.

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.

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

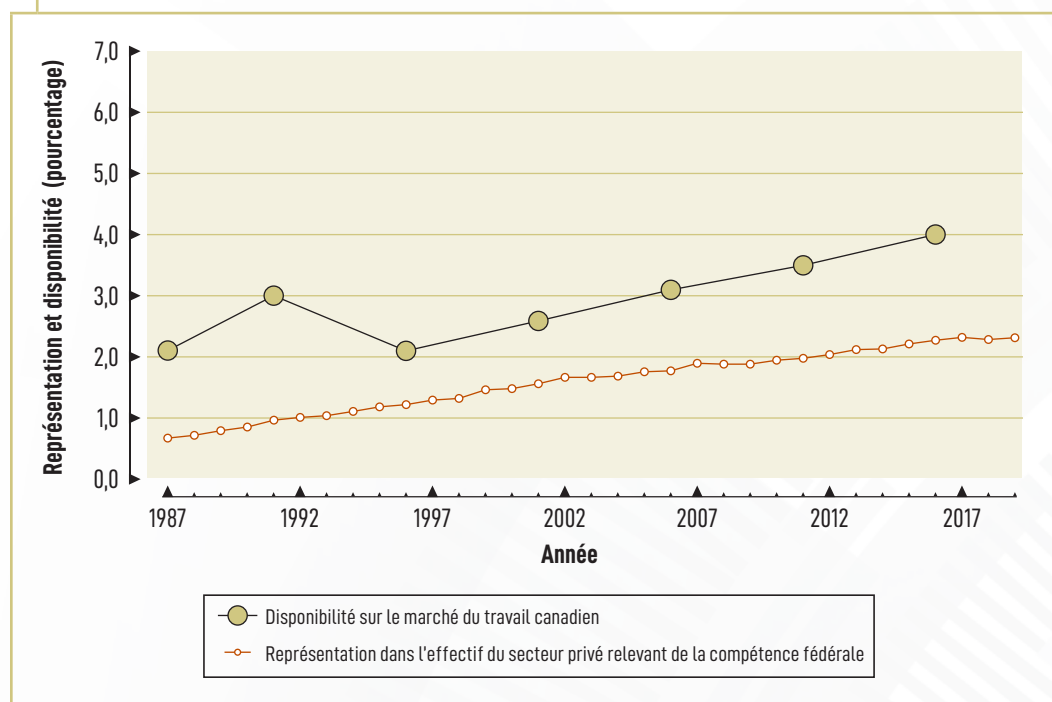
Autochtones

Pour la quatrième année consécutive, la représentation des Autochtones est restée à 2,3 %. De façon globale et dans trois des quatre secteurs, un pourcentage plus élevé de salariés autochtones ont quitté le marché du travail que ceux qui y sont entré en 2019. La seule exception est le secteur « autres », où le nombre et le pourcentage de salariés autochtones embauchés sont plus élevés que le nombre et le pourcentage de ceux qui ont quitté. Dans l'ensemble, la part des promotions de ce groupe désigné a diminué, passant de 1,9 % en 2018 à 1,7 % en 2019, et reste 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 2019 (en pourcentage)



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

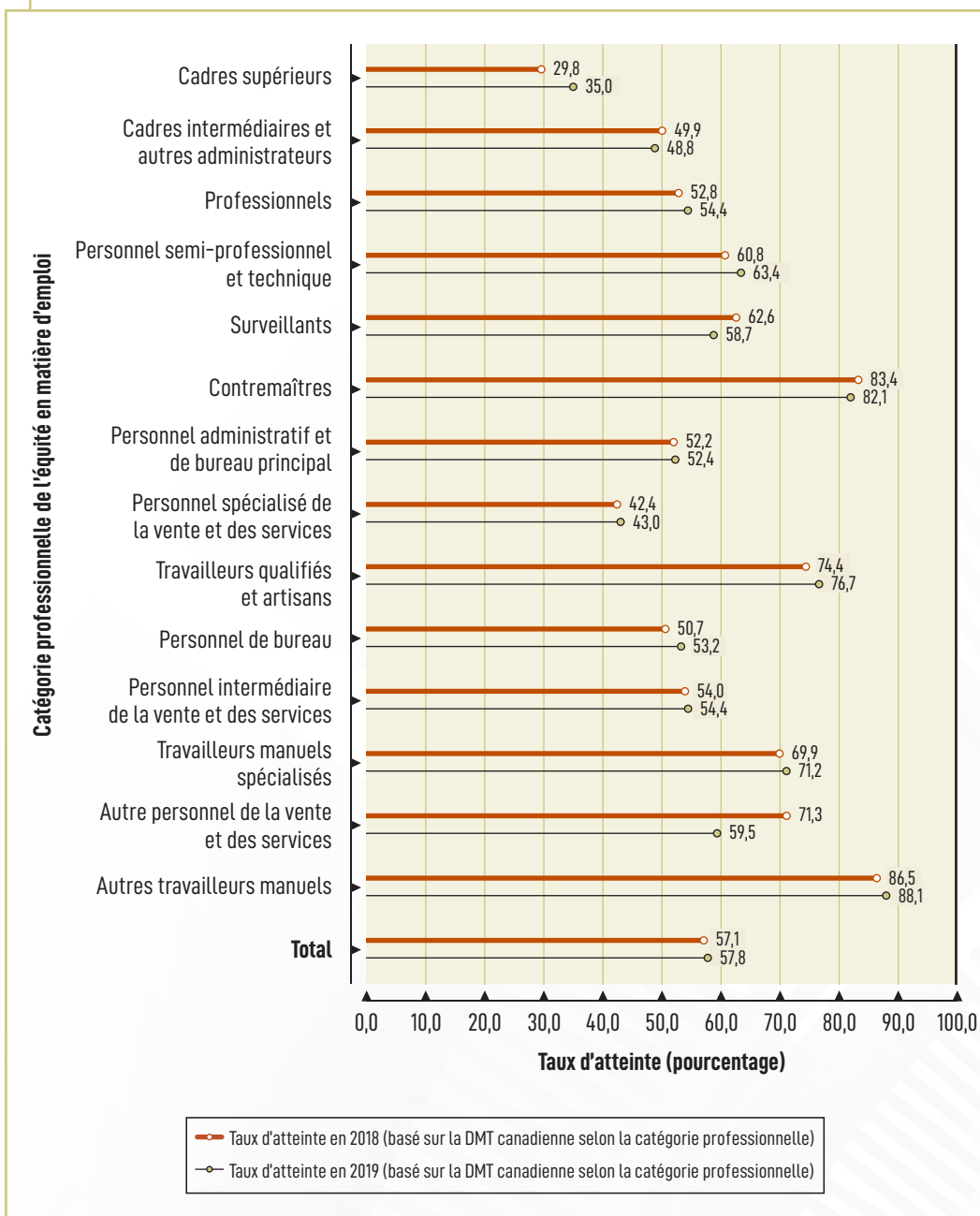
Remarque : En 1996, la méthode utilisée dans le cadre du Recensement pour calculer la DMT des Autochtones a changé, ce qui explique la baisse de la DMT.

Catégorie professionnelle

Le **diagramme 5** montre qu'au niveau global entre 2018 et 2019, 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 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 des contremaîtres et des autres travailleurs manuels.

GRAPHIQUE 5

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des Autochtones selon les catégories professionnelles en 2018 et 2019 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Écart salarial

L'écart salarial se reflète dans les statistiques sur les femmes autochtones qui occupent des postes permanents à temps plein en 2019 :

- les femmes autochtones restent beaucoup moins susceptibles (46,3 %) de gagner 60 000 \$ ou plus, que les hommes autochtones (63,5 %) et que l'ensemble des femmes (52,6 %);
- un pourcentage plus élevé de femmes autochtones (34,4 %) que d'hommes autochtones (21,8 %) et que l'ensemble des femmes (29,0 %) gagne des salaires inférieurs à 50 000 \$;
- un pourcentage plus faible de femmes autochtones (11,4 %) gagne un salaire de 100 000 \$ ou plus, par rapport aux hommes autochtones (21,8 %) et à l'ensemble des femmes (16,5 %).

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.

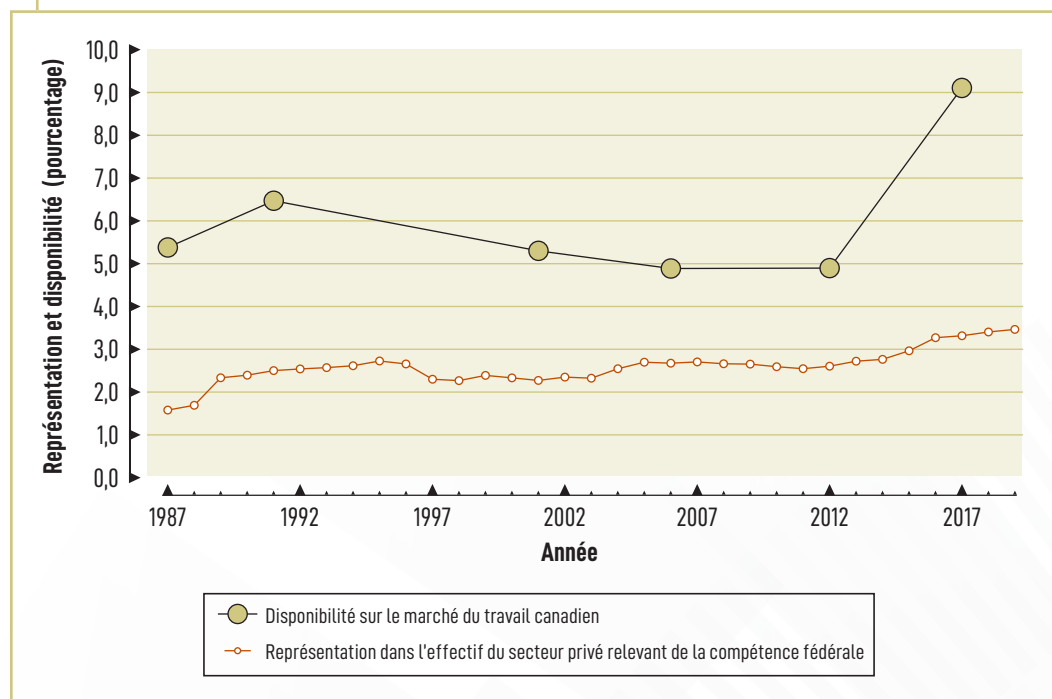
Personnes handicapées

La représentation des personnes handicapées est passée de 3,4 % en 2018 à 3,5 % en 2019, malgré la tendance continue au cours de la dernière décennie à un nombre plus élevé de cessations d'emploi de ce groupe désigné que de recrutement. Dans l'ensemble, la part des promotions de ce groupe désigné a été la même que leur représentation en 2018 et 2019.

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

GRAPHIQUE 6

Représentation et DMT canadienne* des personnes handicapées de 1987 à 2019 (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.

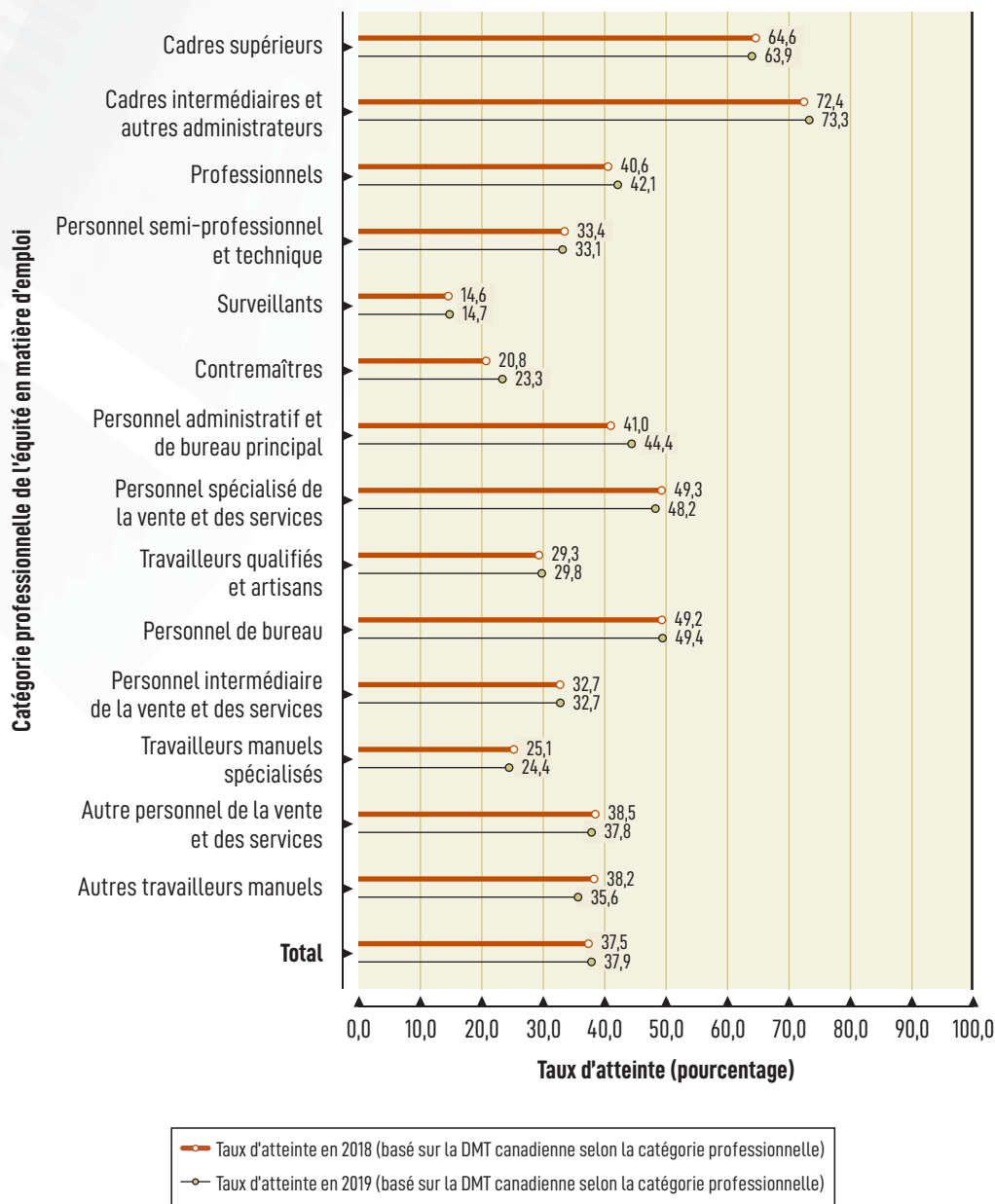
Remarque : En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser la *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* de l'Organisation mondiale de la Santé pour définir l'incapacité plutôt que la *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages* de 1980, ce qui a entraîné une baisse de la DMT. En 2017, Statistique Canada a instauré une nouvelle méthodologie pour la saisie des données sur les personnes handicapées, ce qui a entraîné une augmentation considérable de la DMT pour ce groupe désigné.

Catégorie professionnelle

Le **graphique 7** montre qu'au niveau global, entre 2018 et 2019, 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 pour les personnes handicapées est le plus élevé dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs.

GRAPHIQUE 7

Taux d'atteinte de la DMT canadienne* des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)



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

Écart salarial

En 2019, l'écart salarial est également présent chez les femmes handicapées qui occupent des postes permanents à temps plein :

- les femmes handicapées restent moins susceptibles (50,8%) de gagner 60 000 \$ ou plus, que les hommes handicapés (63,1%) et que l'ensemble des femmes (52,6%);
- un pourcentage plus élevé de femmes handicapées (30,2 %) que d'hommes handicapés (20,7 %) et que l'ensemble des femmes (29,0 %) gagne des salaires inférieurs à 50 000 \$;
- un pourcentage plus faible de femmes handicapées (15,0 %) gagne un salaire de 100 000 \$ ou plus, par rapport aux hommes handicapés (22,7 %) et à l'ensemble des femmes (16,5 %).

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

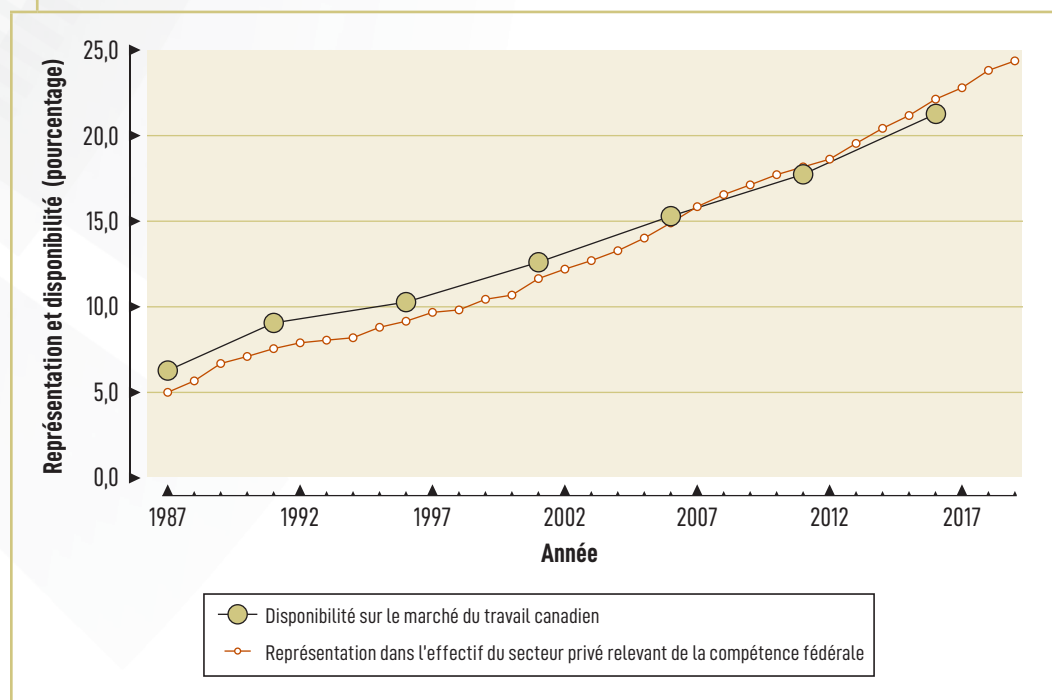
Minorités visibles

La représentation des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale est passée de 23,8 % en 2018 à 24,4 % en 2019. Tous secteurs confondus, et dans chaque secteur, à l'exception du secteur des communications, les minorités visibles ont été plus nombreuses à entrer sur le marché du travail qu'à le quitter. Ce groupe désigné a également reçu une plus grande part de promotions que son niveau de représentation au niveau global et dans chaque secteur, à l'exception du secteur « autres ».

Le **graphique 8** montre que la représentation des minorités visibles augmente de façon constante depuis 1987; ce groupe désigné est celui qui a le plus progressé dans la représentation globale.

GRAPHIQUE 8

Représentation et DMT canadienne* des minorités visibles de 1987 à 2019 (en pourcentage)



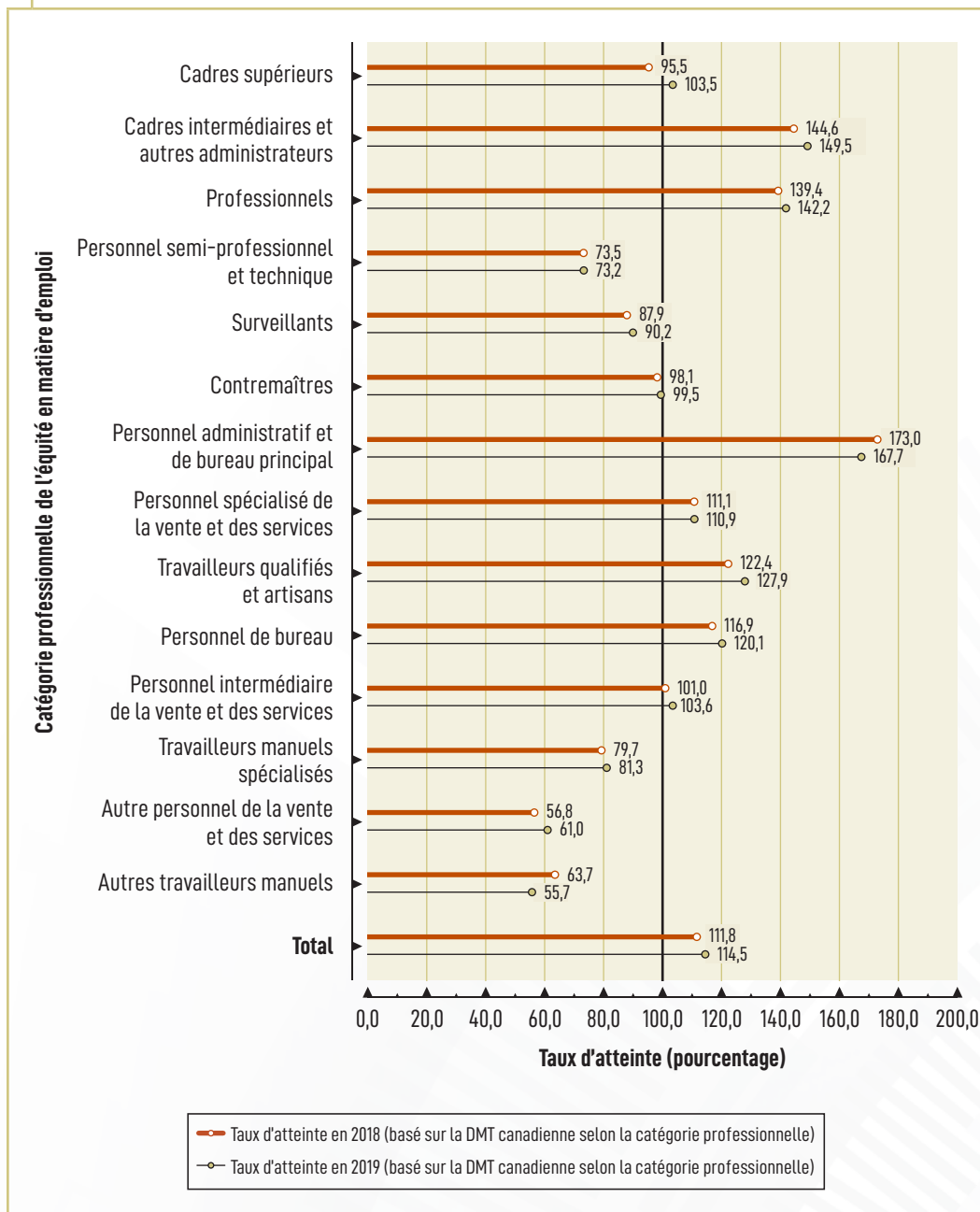
* Sources : Statistique Canada, Recensement de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Catégorie professionnelle

Le **graphique 9** montre qu'au niveau global, les taux d'atteinte (selon la DMT canadienne des catégories professionnelles) des minorités visibles sont supérieurs au seuil de 100 % dans huit des 14 catégories professionnelles en 2019, et a atteint la pleine représentation et le taux d'atteinte le plus élevé dans la catégorie professionnelle du personnel administratif et de bureau principal. La représentation de ce groupe désigné continue de dépasser la DMT canadienne de la catégorie professionnelle correspondante dans les catégories professionnelles des cadres intermédiaires et autres administrateurs, et des 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 2018 et 2019 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Écart salarial

En 2019, il existait un écart salarial pour les femmes faisant partie des minorités visibles qui occupent des postes permanents à temps plein :

- les femmes faisant partie des minorités visibles restent moins susceptibles (52,1 %) de gagner 60 000 \$ ou plus que les hommes faisant partie des minorités visibles (62,1 %) et que l'ensemble des femmes (52,6 %);
- un pourcentage plus élevé de femmes faisant partie des minorités visibles (30,2 %) que d'hommes faisant partie des minorités visibles (22,6 %) et que de femmes (29,0 %) gagne des salaires inférieurs à 50 000 \$;
- un pourcentage plus faible de femmes faisant partie des minorités visibles (16,4 %) gagne un salaire de 100 000 \$ ou plus, comparativement aux hommes faisant partie des minorités visibles (23,0 %) et à l'ensemble des femmes (16,5 %).

Des données supplémentaires sur la représentation, les taux d'atteinte, les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des employés 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 les 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 (subventions et contributions);
- les mesures de transparence salariale;
- la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- d'autres initiatives législatives qui favorisent la diversité et l'inclusion.

Programme de contrats fédéraux

L'objectif du [Programme de contrats fédéraux](#) (ci-après PCF) est de faire progresser les objectifs de développement social et économique par l'entremise des marchés publics, du fait qu'il exige des organisations, en vertu d'un contrat conclu avec le gouvernement du Canada, qu'elles mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail. Il s'applique aux employeurs relevant de la compétence provinciale qui ont un effectif au Canada de 100 employés ou plus et ont un contrat de biens et services du 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 concernant leur effectif et, lorsqu'il y a des manques en matière de représentation, fixer des objectifs pour augmenter la représentation des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Les entrepreneurs sont tenus de s'assurer que des progrès sont réalisés envers l'atteinte de leurs objectifs et la création d'un effectif équitable.

Au 31 décembre 2019, 350 employeurs (341 certifiés et neuf volontaires) étaient couverts par le PCF. Au total, 22 employeurs (20 certifiés et deux volontaires) ont été ajoutés au cours de l'année civile 2019.

Le Programme du travail effectue des évaluations de conformité pour s'assurer que les entrepreneurs respectent les conditions du PCF. Une première évaluation de conformité est effectuée un an après l'attribution d'un contrat à un employeur. Les évaluations ultérieures sont effectuées quatre ans après la date d'attribution du contrat et tous les trois ans par la suite pour vérifier que des progrès ont été réalisés. En 2019, le Programme du travail a réalisé 34 évaluations de première année et 71 évaluations ultérieures pour un total combiné de 105 évaluations de conformité, tous les contractants ayant 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 (ci-après le programme PMTEOE) est une initiative de subventions et de contributions conçue pour soutenir les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi* dans leurs efforts pour améliorer la représentation et la participation des groupes désignés dans les régions où la représentation est faible, grâce à des partenariats, au partage d'information et à la mise en œuvre de stratégies adaptées à l'industrie.

Un financement total pouvant atteindre 500 000 \$ par exercice financier est actuellement disponible pour les bénéficiaires admissibles. Dans l'Énoncé économique de l'automne de 2020 intitulé *Soutenir les Canadiens et lutter contre la COVID-19*, le gouvernement du Canada s'est engagé à verser 3,6 millions de dollars sur une base permanente pour élargir le programme PMTEOE, afin de promouvoir des projets qui aident les lieux de travail relevant de la compétence fédérale à devenir plus représentatifs de la diversité du Canada.

Depuis son lancement en 2014, le programme PMTEOE a soutenu dix projets :

- quatre projets de subvention ont été achevés en 2016;
- deux accords de contribution conclus en 2017;
- trois accords de contribution conclus en 2018;
- un projet est en cours.

En 2018, un accord de contribution d'une valeur de près de 1,5 million de dollars a été conclu avec l'Université Ryerson pour le projet « ALiGN Network for Employment Equity and Inclusion », qui a été lancé en 2018 et qui se terminera en mars 2022. Les objectifs de ce projet consistent à :

- améliorer, parmi les intervenants des secteurs des services bancaires et financiers, des communications et des transports, la compréhension des obstacles à l'inclusion propres à chaque secteur, notamment les obstacles systémiques, les préjugés implicites et les qualifications non essentielles dans les professions très demandées, ainsi que la façon de les surmonter;
- élargir le bassin de femmes, d'Autochtones et de personnes handicapées pour certaines classifications de postes dans les trois secteurs par l'entremise d'approches de recrutement fondées sur des données probantes destinées à minimiser les préjugés inconscients et d'une formation professionnelle adaptée à l'industrie;
- élaborer de nouveaux outils et guides d'inclusion destinés à promouvoir des approches de recrutement fondées sur des données probantes, basées sur la recherche et les pratiques des trois secteurs.

Un nouveau processus d'appel de propositions sera lancé en 2021 afin que soient alloués les fonds à venir du programme PMTEOE.

Transparence salariale

En 2018, le Gouvernement du Canada s'est engagé à mettre en œuvre de nouvelles mesures de transparence salariale dans les lieux de travail du secteur privé relevant de la compétence fédérale, en exigeant des employeurs assujettis à la *Loi* qu'ils déclarent les nouvelles données salariales dans le cadre de leurs exigences en matière de production de rapports annuels. Les mesures de transparence salariales fourniront aux Canadiens des renseignements en ligne facilement comparables sur les écarts salariaux entre ces employeurs. Les mesures de transparence salariales se traduiront par une réduction

de l'écart salarial entre les sexes du fait que seront mis en évidence les écarts salariaux qui touchent les quatre groupes désignés, faisant ainsi du Canada le premier pays à rendre ce niveau d'information accessible au public. Ces mesures donneront aux employeurs l'occasion d'étudier leurs pratiques, à faire preuve de leadership dans la réduction des écarts salariaux et à améliorer les résultats en matière d'emploi, ce qui contribuera à faire évoluer la culture et les attentes des entreprises relatives au renforcement de l'égalité.

Les nouvelles mesures qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021 au terme des modifications apportées au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* en 2020 exigeront des employeurs qu'ils communiquent les nouvelles données salariales dans leurs rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi de 2021, lesquels doivent être soumis au plus tard le 1^{er} juin 2022.

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

Dans l'*Énoncé économique de l'automne* de 2020, le gouvernement s'est engagé à verser 4 millions de dollars pour soutenir un groupe de travail sur la modernisation de la *Loi*. Le groupe de travail aura pour mandat d'examiner la façon dont la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (ci-après la *Loi*) remaniée peut contribuer à assurer une reprise économique du Canada qui est équitable, inclusive et juste, ainsi que de mener des consultations et de fournir des conseils à cet égard. La révision de la *Loi* sera appuyée par un secrétariat établi au sein du Programme du travail.

Autres initiatives législatives destinées à favoriser des milieux de travail inclusifs

Au cours des dernières années, un certain nombre d'initiatives législatives et réglementaires, dont les suivantes ont été mises en place pour soutenir davantage la diversité et l'inclusion dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, notamment :

- Le gouvernement fédéral a adopté la *Loi* en 2018, afin de garantir que les employeurs offrent une rémunération égale aux femmes et aux hommes effectuant un travail de valeur égale.
- La *Loi canadienne sur l'accessibilité* est entrée en vigueur en 2019, et elle a pour objet de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1^{er} janvier 2040.

- Un certain nombre de changements à la partie III : Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés du *Code canadien du travail* sont entrés en vigueur en 2019. Ces changements comprennent l'amélioration de l'équilibre entre le travail et la vie privée des employés et la mise en place de nouveaux types de congé, tels que le congé pour les victimes de violence familiale destiné à contrer la violence fondée sur le sexe et le congé pour les pratiques traditionnelles autochtones. Les employés disposent désormais d'une plus grande flexibilité en ce qui concerne les congés annuels et d'un plus grand contrôle sur leurs heures de travail.
- Le gouvernement a adopté le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail*, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, pour garantir que les lieux de travail sont exempts de harcèlement et de violence, y compris de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.

CONCLUSION

Ce rapport contient une analyse générale des résultats que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont obtenus dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi sur leur lieu de travail pour l'année civile 2019. Le rapport de cette année porte sur 571 employeurs ayant un effectif combiné de 772 402 salariés. Il s'agit d'une augmentation de 29,7 % de l'effectif couvert depuis le début de la collecte des données sur l'équité en matière d'emploi depuis le début de cette dernière en 1987, année où 373 employeurs ont présenté des données sur leur effectif de 595 417 salariés.

Dans l'ensemble, la représentation des minorités visibles a continué à dépasser régulièrement la DMT canadienne depuis 2007, atteignant 24,4 % en 2019. Les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées continuent d'être sous-représentés, leur représentation étant restée stable entre 2018 et 2019. Des augmentations dans la représentation ont été observées pour tous les groupes désignés dans les secteurs des communications et « autres » à l'échelle sectorielle. Des améliorations ont également été signalées pour les femmes et les minorités visibles dans des postes de direction, et pour les Autochtones et les personnes handicapées dans la catégorie professionnelle à l'échelle 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 et certaines catégories professionnelles.

Avec la propagation de la COVID-19 en 2020, les employeurs et les salariés pourraient avoir été confrontés à d'importantes perturbations sur le lieu de travail. On prévoit que les rapports annuels des employeurs sur l'équité en matière d'emploi pour 2020, devant être présentés en 2021, feront état de contractions, en particulier dans certaines industries qui ont été les plus touchées par la pandémie. Nous analyserons les impacts sur les groupes désignés et en présenterons les résultats dans le rapport annuel de l'année prochaine.

Compte tenu de la situation économique actuelle du Canada, il est important de veiller à ce que chacun ait accès à des possibilités d'emploi égales. Les employeurs sont encouragés 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 lieux 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. Aux fins d'analyse comparative, certaines données de 1987 (année à laquelle a eu lieu la première collecte des données) sont incluses avec les données de 2018 et 2019.

Les tableaux 1.1 à 3.4 de cette annexe présentent des données agrégées, et tiennent compte des salariés permanents à temps plein, des salariés permanents à temps partiel et des salariés temporaires. Les tableaux 4.1 à 4.10 résument les informations relatives aux quatre secteurs d'activité, notamment : le nombre, la représentation, la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi, ainsi que l'effet net des recrutements sans égard aux cessations d'emploi. Les tableaux 5.1 à 6.4 présentent les données sur les salaires des salariés permanents à temps plein et des salariés permanents à temps partiel, respectivement.

Liste des tableaux

- TABEAU 1.1** Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (en pourcentage)
- TABEAU 1.2** Représentation et disponibilité des Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (en pourcentage)

TABLEAU 1.3	Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (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, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABLEAU 2.3	Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des femmes dans le secteur des transports selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABLEAU 2.7	Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des Autochtones dans le secteur des transports selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.11** Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle des minorités visibles dans le secteur des transports selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (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 2018 et 2019 (en pourcentage)

TABEAU 3.3	Répartition des personnes handicapées et des personnes non handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABEAU 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 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABEAU 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 2018 et 2019
TABEAU 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 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABEAU 4.3	Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2018 et 2019
TABEAU 4.4	Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABEAU 4.5	Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2018 et 2019
TABEAU 4.6	Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABEAU 4.7	Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2018 et 2019
TABEAU 4.8	Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2018 et 2019 (en pourcentage)
TABEAU 4.9	Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2018 et 2019

- TABLEAU 4.10** Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2018 et 2019 (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 2019
- 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 2019
- 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 2019
- 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 2019
- 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 2019
- 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 2019
- 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 2019
- 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 2019

TABLEAU 1.1

Représentation et disponibilité* des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité* en 2016
Halifax	41,2	40,9	41,1	49,6
Montréal	39,0	39,6	39,4	48,5
Toronto	47,1	43,5	43,8	48,7
Winnipeg	32,7	31,8	32,0	48,6
Regina	42,9	47,2	46,3	48,1
Calgary	47,6	43,0	42,3	47,2
Edmonton	44,5	37,1	38,0	47,1
Vancouver	40,4	37,5	38,1	48,5
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	42,9	42,2	48,2
Île-du-Prince-Édouard	38,0	35,2	34,2	49,4
Nouvelle-Écosse	34,4	42,6	41,8	49,2
Nouveau-Brunswick	32,2	46,7	47,0	48,5
Québec	39,8	38,3	38,0	48,1
Ontario	44,2	41,6	41,7	48,6
Manitoba	30,5	31,2	31,3	47,9
Saskatchewan	35,1	37,0	37,2	47,5
Alberta	45,3	40,0	39,9	46,7
Colombie-Britannique	41,5	36,9	37,4	48,4
Yukon	31,4	40,3	40,8	49,7
Territoires du Nord-Ouest	21,9	27,6	27,4	47,8
Nunavut	N/A	26,4	22,3	48,4
Canada	40,9	39,4	39,5	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 selon la région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité* en 2016
Halifax	0,5	2,5	2,6	3,8
Montréal	0,3	0,8	0,8	0,8
Toronto	0,6	1,0	1,0	0,8
Winnipeg	0,8	7,3	7,6	9,8
Regina	0,4	2,9	3,2	6,8
Calgary	0,5	2,1	2,0	2,7
Edmonton	0,7	3,1	3,0	5,0
Vancouver	0,5	2,1	2,1	2,3
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6	6,1	6,1	8,7
Île-du-Prince-Édouard	0,2	1,3	1,2	1,8
Nouvelle-Écosse	0,4	2,6	2,6	5,3
Nouveau-Brunswick	0,4	1,4	1,6	3,6
Québec	0,4	1,1	1,1	2,1
Ontario	0,7	1,5	1,5	2,5
Manitoba	1,0	8,1	8,6	13,2
Saskatchewan	1,4	6,2	6,5	11,1
Alberta	0,7	2,8	2,8	5,2
Colombie-Britannique	0,7	3,4	3,3	5,2
Yukon	3,8	7,3	8,3	19,9
Territoires du Nord-Ouest	9,6	9,2	8,4	41,7
Nunavut	N/A	32,0	28,1	75,6
Canada	0,7	2,3	2,3	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 selon la région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité* en 2017
Halifax	1,6	5,6	5,4	N/A
Montréal	1,1	2,3	2,3	N/A
Toronto	1,5	3,6	3,7	N/A
Winnipeg	1,8	3,4	3,4	N/A
Regina	2,4	3,6	3,7	N/A
Calgary	1,9	3,1	3,3	N/A
Edmonton	2,0	3,4	3,6	N/A
Vancouver	1,5	3,0	3,0	N/A
Terre-Neuve-et-Labrador	1,0	3,0	2,9	8,9
Île-du-Prince-Édouard	1,2	2,9	2,4	10,2
Nouvelle-Écosse	3,5	5,5	5,3	13,1
Nouveau-Brunswick	1,8	4,5	4,5	10,7
Québec	1,1	2,2	2,1	6,1
Ontario	1,6	3,9	4,0	9,6
Manitoba	1,7	3,3	3,4	10,1
Saskatchewan	1,8	3,1	3,4	9,1
Alberta	1,9	3,3	3,4	9,9
Colombie-Britannique	1,7	3,3	3,3	11,0
Yukon	0,8	3,2	3,2	11,3
Territoires du Nord-Ouest	1,4	1,6	1,8	9,8
Nunavut	N/A	2,1	2,0	8,2
Canada	1,6	3,4	3,5	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, province et territoire en 1987, 2018 et 2019 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité* en 2016
Halifax	1,9	9,8	10,7	9,7
Montréal	3,0	18,1	19,1	20,7
Toronto	12,0	39,0	39,6	48,8
Winnipeg	2,9	20,9	22,2	25,2
Regina	1,6	18,0	17,1	16,9
Calgary	5,6	24,8	26,0	31,3
Edmonton	4,4	24,2	24,9	26,5
Vancouver	7,9	37,0	37,4	45,9
Terre-Neuve-et-Labrador	0,7	2,5	3,4	2,3
Île-du-Prince-Édouard	1,0	2,8	3,1	4,2
Nouvelle-Écosse	1,3	8,5	9,1	5,8
Nouveau-Brunswick	1,1	5,0	6,4	3,0
Québec	2,6	15,2	15,9	12,1
Ontario	7,3	29,9	30,4	27,9
Manitoba	2,6	17,6	18,6	17,8
Saskatchewan	1,2	11,0	11,2	10,7
Alberta	4,0	21,5	22,1	22,3
Colombie-Britannique	6,2	29,4	29,8	29,2
Yukon	1,4	13,0	12,3	8,5
Territoires du Nord-Ouest	2,5	14,3	16,2	10,5
Nunavut	N/A	8,6	8,8	4,0
Canada	5,0	23,8	24,4	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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	36,1	36,5	29,1	124,1	125,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	47,5	48,4	53,4	88,8	90,6
Professionnels	47,2	47,0	44,9	105,1	104,6
Personnel semi-professionnel et technique	33,1	32,2	40,2	82,3	80,2
Surveillants	71,0	70,4	70,9	100,1	99,3
Contremaîtres	15,4	13,3	32,7	47,1	40,8
Personnel administratif et de bureau principal	73,6	72,6	76,3	96,5	95,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	61,3	60,6	63,2	97,0	95,9
Travailleurs qualifiés et artisans	7,1	12,5	10,3	69,4	121,4
Personnel de bureau	66,9	65,8	76,0	88,0	86,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	74,6	74,9	77,7	96,1	96,4
Travailleurs manuels spécialisés	15,8	16,2	24,2	65,3	66,9
Autre personnel de la vente et des services	28,9	27,8	50,2	57,6	55,3
Autres travailleurs manuels	66,7	100,0	26,6	250,6	375,9
Total	56,6	56,1	58,9	96,1	95,2

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	27,2	28,8	21,8	124,8	132,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37,3	37,8	38,6	96,8	98,0
Professionnels	38,3	38,4	44,7	85,7	85,8
Personnel semi-professionnel et technique	27,3	27,5	31,4	87,0	87,6
Surveillants	43,4	43,9	57,7	75,3	76,2
Contremaîtres	18,7	17,7	27,1	68,9	65,2
Personnel administratif et de bureau principal	74,7	74,5	77,0	97,1	96,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	32,5	32,6	38,6	84,3	84,4
Travailleurs qualifiés et artisans	5,3	5,1	6,6	80,1	78,1
Personnel de bureau	66,0	65,3	78,0	84,6	83,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	45,7	45,2	51,9	88,0	86,9
Travailleurs manuels spécialisés	27,9	34,9	18,2	153,7	191,8
Autre personnel de la vente et des services	56,0	52,7	41,4	135,1	127,1
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	17,3	0,0	0,0
Total	34,8	34,9	44,1	78,9	79,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.3

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des femmes dans le secteur des transports selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	21,0	21,9	17,0	123,7	128,6
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31,1	31,9	28,7	108,3	111,3
Professionnels	40,4	40,1	39,2	103,1	102,3
Personnel semi-professionnel et technique	11,3	11,5	14,2	79,2	80,6
Surveillants	53,4	53,2	45,1	118,5	118,0
Contremaîtres	7,2	8,9	12,7	57,0	70,0
Personnel administratif et de bureau principal	70,7	71,6	80,3	88,0	89,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	21,8	24,9	33,8	64,5	73,6
Travailleurs qualifiés et artisans	4,2	4,0	3,2	130,4	126,2
Personnel de bureau	48,5	46,5	48,8	99,4	95,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	71,1	70,8	65,2	109,0	108,5
Travailleurs manuels spécialisés	11,5	11,6	11,0	104,0	105,8
Autre personnel de la vente et des services	41,6	39,1	33,2	125,1	117,6
Autres travailleurs manuels	9,7	12,5	24,7	39,2	50,6
Total	30,1	30,1	25,3	118,9	118,9

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	27,8	27,1	23,3	119,4	116,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25,9	27,0	29,5	87,7	91,4
Professionnels	39,1	39,2	41,6	93,9	94,3
Personnel semi-professionnel et technique	24,7	25,0	36,8	67,2	68,1
Surveillants	41,3	44,4	44,8	92,0	99,0
Contremaîtres	7,1	6,7	9,1	78,2	73,1
Personnel administratif et de bureau principal	74,5	73,8	75,5	98,8	97,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	12,0	13,5	39,2	30,6	34,5
Travailleurs qualifiés et artisans	6,3	6,5	3,4	186,6	194,7
Personnel de bureau	70,3	70,6	71,0	99,0	99,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	34,6	36,8	43,8	79,0	84,0
Travailleurs manuels spécialisés	13,5	13,2	21,5	62,5	61,3
Autre personnel de la vente et des services	37,3	36,9	36,7	101,7	100,7
Autres travailleurs manuels	10,2	12,0	22,1	46,2	54,2
Total	29,8	30,3	34,5	86,2	87,8

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	0,7	0,6	1,2	58,5	48,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,1	1,0	1,5	74,0	72,0
Professionnels	0,9	0,9	1,1	84,6	87,0
Personnel semi-professionnel et technique	0,9	1,2	1,6	53,1	75,5
Surveillants	1,6	1,5	2,4	67,7	61,8
Contremaîtres	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	1,3	1,3	2,0	63,8	66,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,4	1,4	2,1	64,8	64,3
Travailleurs qualifiés et artisans	0,0	6,3	5,9	0,0	106,3
Personnel de bureau	1,4	1,5	2,0	71,7	74,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,9	2,0	2,7	69,5	72,8
Travailleurs manuels spécialisés	1,5	1,7	2,7	56,9	62,3
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	1,2	1,7	72,1	72,7

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	0,5	1,6	1,0	53,6	167,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,6	1,6	1,8	85,2	86,4
Professionnels	1,7	1,9	1,6	109,3	119,8
Personnel semi-professionnel et technique	2,1	2,2	3,5	61,6	64,6
Surveillants	2,4	2,2	1,0	231,4	211,3
Contremaîtres	2,2	1,7	2,1	104,0	81,2
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,8	2,7	67,9	67,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,9	2,2	84,8	85,0
Travailleurs qualifiés et artisans	2,9	2,8	3,1	93,3	92,1
Personnel de bureau	2,3	2,3	2,9	80,6	78,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,3	2,3	3,0	77,1	77,5
Travailleurs manuels spécialisés	2,8	1,8	3,7	75,0	48,2
Autre personnel de la vente et des services	3,0	2,4	3,4	87,1	70,5
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0
Total	2,1	2,2	2,5	84,6	86,1

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABLEAU 2.7

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des Autochtones dans le secteur des transports selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	1,3	1,4	2,3	58,0	60,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,8	1,7	2,7	65,6	61,7
Professionnels	1,6	1,6	1,6	101,1	97,9
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	2,5	3,7	66,9	67,2
Surveillants	3,0	3,0	3,6	83,5	83,1
Contremaîtres	3,8	3,7	4,9	77,7	76,6
Personnel administratif et de bureau principal	2,1	2,1	3,2	66,2	67,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,8	2,9	3,6	77,5	81,9
Travailleurs qualifiés et artisans	4,0	4,1	4,7	85,8	86,8
Personnel de bureau	2,3	2,4	3,5	66,1	69,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,1	3,1	3,6	84,8	85,1
Travailleurs manuels spécialisés	3,2	3,2	4,0	79,4	80,1
Autre personnel de la vente et des services	4,4	4,1	5,0	87,3	81,6
Autres travailleurs manuels	5,8	5,6	9,5	60,4	58,5
Total	2,9	2,9	3,9	74,7	75,1

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	0,9	1,4	6,4	14,8	21,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,6	1,8	2,6	61,1	67,9
Professionnels	2,1	2,2	2,4	89,9	91,1
Personnel semi-professionnel et technique	4,5	4,7	4,2	106,3	111,3
Surveillants	2,8	2,3	4,5	60,9	50,0
Contremaîtres	3,8	3,9	5,2	73,7	74,9
Personnel administratif et de bureau principal	3,6	3,1	5,0	73,3	63,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,0	3,6	4,4	68,4	82,5
Travailleurs qualifiés et artisans	6,3	7,0	5,5	113,0	125,6
Personnel de bureau	4,1	4,7	6,3	65,4	74,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,2	2,0	5,0	44,4	40,0
Travailleurs manuels spécialisés	7,3	8,3	5,7	127,5	145,2
Autre personnel de la vente et des services	3,9	2,2	8,4	45,8	26,6
Autres travailleurs manuels	6,2	6,8	8,7	71,6	78,2
Total	3,6	3,8	4,6	78,7	82,9

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	16,4	18,5	15,3	107,3	120,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31,0	31,8	27,8	111,4	114,6
Professionnels	36,6	37,2	34,9	104,9	106,5
Personnel semi-professionnel et technique	38,2	40,9	35,7	106,8	114,3
Surveillants	32,7	31,9	25,1	130,5	127,0
Contremaîtres	61,5	66,7	13,5	457,1	495,2
Personnel administratif et de bureau principal	37,6	36,8	24,3	155,1	151,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	34,5	34,6	32,9	105,1	105,4
Travailleurs qualifiés et artisans	7,1	6,3	13,2	54,0	47,2
Personnel de bureau	39,8	39,9	33,6	118,3	118,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	26,6	27,5	32,2	82,8	85,4
Travailleurs manuels spécialisés	62,2	58,1	26,5	234,5	218,9
Autre personnel de la vente et des services	39,5	38,9	25,5	154,6	152,4
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	25,7	0,0	0,0
Total	33,9	34,4	31,2	108,5	110,2

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	10,2	10,1	11,7	87,6	86,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23,4	23,7	21,3	109,9	111,2
Professionnels	26,7	27,0	27,2	98,3	99,3
Personnel semi-professionnel et technique	18,5	18,3	21,4	86,1	85,5
Surveillants	22,6	23,1	27,5	82,3	84,1
Contremaîtres	16,2	17,4	20,3	79,9	85,8
Personnel administratif et de bureau principal	22,4	22,6	20,4	109,9	110,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	24,3	22,8	32,2	75,5	70,8
Travailleurs qualifiés et artisans	17,4	18,2	20,6	84,7	88,6
Personnel de bureau	22,5	23,2	20,9	107,3	111,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	28,5	28,4	36,3	78,6	78,3
Travailleurs manuels spécialisés	28,6	29,5	28,1	101,8	105,0
Autre personnel de la vente et des services	20,9	14,0	28,7	72,9	48,9
Autres travailleurs manuels	11,1	0,0	20,9	53,1	0,0
Total	23,5	23,8	24,8	94,8	95,8

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABEAU 2.11

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité sectorielle* des minorités visibles dans le secteur des transports selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	7,1	7,4	10,8	66,0	68,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14,2	15,1	19,0	75,0	79,6
Professionnels	25,9	26,5	31,3	82,5	84,6
Personnel semi-professionnel et technique	9,4	9,9	12,9	72,9	76,8
Surveillants	13,6	13,9	22,8	59,8	61,2
Contremaîtres	11,5	11,4	13,9	82,8	81,9
Personnel administratif et de bureau principal	19,5	20,2	19,1	101,8	105,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	6,6	6,5	23,2	28,2	28,1
Travailleurs qualifiés et artisans	13,7	14,2	13,8	99,2	102,5
Personnel de bureau	20,3	21,6	24,7	82,2	87,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	23,6	24,7	28,3	83,4	87,3
Travailleurs manuels spécialisés	18,1	18,4	28,6	63,1	64,3
Autre personnel de la vente et des services	14,0	16,5	31,2	44,9	52,9
Autres travailleurs manuels	13,1	12,7	20,6	63,7	61,7
Total	17,7	18,4	25,1	70,6	73,2

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité sectorielle* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	7,6	7,9	10,7	70,7	73,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,3	12,7	9,6	128,8	132,6
Professionnels	22,4	22,8	23,6	94,9	96,6
Personnel semi-professionnel et technique	10,3	10,5	16,0	64,6	65,6
Surveillants	10,1	10,1	17,5	57,9	57,8
Contremaîtres	6,5	7,0	7,6	86,0	92,5
Personnel administratif et de bureau principal	13,6	14,3	15,0	90,8	95,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	11,7	10,8	17,7	66,0	60,8
Travailleurs qualifiés et artisans	11,1	12,7	9,2	119,7	137,6
Personnel de bureau	14,5	15,2	17,9	81,1	85,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	23,2	24,0	25,2	91,9	95,1
Travailleurs manuels spécialisés	9,4	10,0	15,0	62,3	66,4
Autre personnel de la vente et des services	15,6	14,5	15,4	101,5	94,5
Autres travailleurs manuels	14,0	9,7	16,2	86,3	59,6
Total	15,9	16,2	16,0	99,1	101,3

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité canadienne* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	28,0	28,7	27,6	101,3	104,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	41,4	42,4	39,4	105,0	107,6
Professionnels	44,0	43,9	55,0	79,9	79,8
Personnel semi-professionnel et technique	19,3	19,1	53,5	36,1	35,7
Surveillants	58,1	58,7	55,5	104,7	105,8
Contremaîtres	8,4	9,3	10,8	78,5	86,1
Personnel administratif et de bureau principal	73,1	72,7	82,4	88,7	88,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	53,1	53,0	49,7	106,9	106,5
Travailleurs qualifiés et artisans	4,8	4,7	4,0	120,0	117,7
Personnel de bureau	55,4	53,5	68,7	80,6	77,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	62,2	62,4	68,4	90,9	91,3
Travailleurs manuels spécialisés	11,6	11,8	17,1	68,1	69,0
Autre personnel de la vente et des services	40,8	39,2	56,3	72,5	69,6
Autres travailleurs manuels	9,8	12,3	22,1	44,5	55,6
Total	39,4	39,5	48,2	81,8	81,9

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

TABEAU 2.14

Représentation et taux d'atteinte de la disponibilité canadienne des Autochtones dans tous les secteurs selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité canadienne* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	1,0	1,1	3,2	29,8	35,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,3	1,3	2,7	49,9	48,8
Professionnels	1,2	1,3	2,4	52,8	54,4
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	2,6	4,2	60,8	63,4
Surveillants	2,4	2,3	3,9	62,6	58,7
Contremaîtres	3,6	3,6	4,3	83,4	82,1
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,8	3,5	52,2	52,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,6	1,6	3,7	42,4	43,0
Travailleurs qualifiés et artisans	3,9	4,0	5,2	74,4	76,7
Personnel de bureau	2,1	2,2	4,2	50,7	53,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,4	2,4	4,5	54,0	54,4
Travailleurs manuels spécialisés	3,3	3,4	4,8	69,9	71,2
Autre personnel de la vente et des services	4,1	3,5	5,8	71,3	59,5
Autres travailleurs manuels	5,9	6,0	6,8	86,5	88,1
Total	2,3	2,3	4,0	57,1	57,8

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité canadienne* en 2017	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	3,2	3,2	5,0	64,6	63,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3,6	3,7	5,0	72,4	73,3
Professionnels	3,6	3,8	8,9	40,6	42,1
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	2,5	7,6	33,4	33,1
Surveillants	4,0	4,0	27,5	14,6	14,7
Contremaîtres	2,1	2,3	10,1	20,8	23,3
Personnel administratif et de bureau principal	4,1	4,5	10,0	41,0	44,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,0	3,9	8,0	49,3	48,2
Travailleurs qualifiés et artisans	2,3	2,3	7,8	29,3	29,8
Personnel de bureau	4,6	4,6	9,3	49,2	49,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,5	3,5	10,8	32,7	32,7
Travailleurs manuels spécialisés	2,6	2,5	10,3	25,1	24,4
Autre personnel de la vente et des services	4,1	4,0	10,7	38,5	37,8
Autres travailleurs manuels	2,6	2,4	6,8	38,2	35,6
Total	3,4	3,5	9,1	37,5	37,9

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Disponibilité canadienne* en 2016	Taux d'atteinte en 2018	Taux d'atteinte en 2019
Cadres supérieurs	11,0	11,9	11,5	95,5	103,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25,4	26,3	17,6	144,6	149,5
Professionnels	32,4	33,0	23,2	139,4	142,2
Personnel semi-professionnel et technique	14,0	14,0	19,1	73,5	73,2
Surveillants	21,1	21,7	24,0	87,9	90,2
Contremaîtres	10,9	11,1	11,1	98,1	99,5
Personnel administratif et de bureau principal	28,3	27,4	16,4	173,0	167,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	30,7	30,7	27,7	111,1	110,9
Travailleurs qualifiés et artisans	14,7	15,3	12,0	122,4	127,9
Personnel de bureau	25,6	26,4	21,9	116,9	120,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	25,6	26,3	25,4	101,0	103,6
Travailleurs manuels spécialisés	17,9	18,2	22,4	79,7	81,3
Autre personnel de la vente et des services	15,1	16,2	26,5	56,8	61,0
Autres travailleurs manuels	13,4	11,7	21,0	63,7	55,7
Total	23,8	24,4	21,3	111,8	114,5

* 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2018		2019	
	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Cadres supérieurs	0,6	1,0	0,6	1,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11,3	10,5	12,2	10,9
Professionnels	21,4	17,8	21,9	18,3
Personnel semi-professionnel et technique	3,2	8,7	3,1	8,6
Surveillants	4,6	2,2	4,9	2,2
Contremaîtres	0,3	2,2	0,3	2,2
Personnel administratif et de bureau principal	5,4	1,3	4,9	1,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,4	2,5	4,3	2,5
Travailleurs qualifiés et artisans	1,0	13,0	1,0	12,6
Personnel de bureau	18,0	9,5	17,8	10,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	25,0	9,9	24,2	9,5
Travailleurs manuels spécialisés	4,0	19,9	3,9	19,1
Autre personnel de la vente et des services	0,4	0,4	0,4	0,4
Autres travailleurs manuels	0,2	1,1	0,3	1,4
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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2018		2019	
	Répartition des Autochtones	Répartition des non-Autochtones	Répartition des Autochtones	Répartition des non-Autochtones
Cadres supérieurs	0,4	0,9	0,4	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6,3	10,9	6,4	11,5
Professionnels	10,5	19,4	11,0	19,9
Personnel semi-professionnel et technique	7,2	6,5	7,3	6,4
Surveillants	3,3	3,1	3,2	3,3
Contremaîtres	2,3	1,5	2,3	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	2,3	2,9	2,1	2,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,3	3,3	2,2	3,2
Travailleurs qualifiés et artisans	14,1	8,2	13,9	7,9
Personnel de bureau	11,9	12,9	12,6	13,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	16,8	15,9	16,1	15,3
Travailleurs manuels spécialisés	19,9	13,5	19,3	12,9
Autre personnel de la vente et des services	0,8	0,4	0,7	0,4
Autres travailleurs manuels	1,9	0,7	2,4	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.3

Répartition des personnes handicapées et des personnes non handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale selon la catégorie professionnelle en 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2018		2019	
	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	11,4	10,8	12,1	11,4
Professionnels	20,5	19,2	21,5	19,7
Personnel semi-professionnel et technique	4,8	6,6	4,7	6,5
Surveillants	3,7	3,1	3,8	3,3
Contremaîtres	0,9	1,5	1,0	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	3,5	2,9	3,4	2,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,8	3,2	3,6	3,2
Travailleurs qualifiés et artisans	5,6	8,4	5,4	8,1
Personnel de bureau	17,2	12,7	17,4	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	16,4	15,9	15,6	15,3
Travailleurs manuels spécialisés	10,3	13,7	9,5	13,2
Autre personnel de la vente et des services	0,5	0,4	0,5	0,4
Autres travailleurs manuels	0,6	0,7	0,7	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABEAU 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 2018 et 2019 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2018		2019	
	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	0,4	1,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11,6	10,6	12,3	11,1
Professionnels	26,1	17,1	26,7	17,5
Personnel semi-professionnel et technique	3,8	7,3	3,7	7,3
Surveillants	2,8	3,3	2,9	3,4
Contremaîtres	0,7	1,7	0,7	1,7
Personnel administratif et de bureau principal	3,5	2,7	3,0	2,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,2	3,0	4,0	2,9
Travailleurs qualifiés et artisans	5,1	9,3	5,0	9,0
Personnel de bureau	13,8	12,5	14,2	12,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	17,1	15,5	16,6	14,9
Travailleurs manuels spécialisés	10,2	14,7	9,8	14,1
Autre personnel de la vente et des services	0,3	0,5	0,3	0,5
Autres travailleurs manuels	0,4	0,8	0,5	1,1
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 2018 et 2019**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Nombre de recrutements en 2018	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de promotions en 2018	Nombre de promotions en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2018	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Effet net* en 2018	Effet net* en 2019
Femmes	138 586	142 657	22 763	21 891	21 046	17 866	22 652	20 310	111	1 581
Autochtones	3 002	3 145	465	512	500	372	559	486	-94	26
Personnes handicapées	12 199	12 520	1 557	1 402	1 475	1 335	1 917	1 844	-360	-442
Minorités visibles	82 920	87 454	14 603	13 382	13 560	11 878	11 671	12 263	2 932	1 119
Tous les salariés	244 910	254 434	45 721	42 895	37 658	32 142	40 533	37 883	5 188	5 012

* 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 2018 et 2019* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Part des recrutements en 2018	Part des recrutements en 2019	Part des promotions en 2018	Part des promotions en 2019	Part des cessations d'emploi en 2018	Part des cessations d'emploi en 2019
Femmes	56,6	56,1	49,8	51,0	55,9	55,6	55,9	53,6
Autochtones	1,2	1,2	1,0	1,2	1,3	1,2	1,4	1,3
Personnes handicapées	5,0	4,9	3,4	3,3	3,9	4,2	4,7	4,9
Minorités visibles	33,9	34,4	31,9	31,2	36,0	37,0	28,8	32,4
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 4.3

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2018 et 2019**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Nombre de recrutements en 2018	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de promotions en 2018	Nombre de promotions en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2018	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Effet net* en 2018	Effet net* en 2019
Femmes	45 662	45 204	7 193	6 523	2 955	2 560	9 040	7 176	-1 847	-653
Autochtones	2 776	2 786	456	289	161	139	624	397	-168	-108
Personnes handicapées	4 484	4 753	571	503	252	205	849	673	-278	-170
Minorités visibles	30 877	30 738	5 335	4 614	2 127	1 828	5 884	5 000	-549	-386
Tous les salariés	131 305	129 398	20 032	17 737	7 783	6 406	24 226	20 270	-4 194	-2 533

* Le nombre de salariés embauchés 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.

TABEAU 4.4

Représentation et parts des recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2018 et 2019* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Part des recrutements en 2018	Part des recrutements en 2019	Part des promotions en 2018	Part des promotions en 2019	Part des cessations d'emploi en 2018	Part des cessations d'emploi en 2019
Femmes	34,8	34,9	35,9	36,8	38,0	40,0	37,3	35,4
Autochtones	2,1	2,2	2,3	1,6	2,1	2,2	2,6	2,0
Personnes handicapées	3,4	3,7	2,9	2,8	3,2	3,2	3,5	3,3
Minorités visibles	23,5	23,8	26,6	26,0	27,3	28,5	24,3	24,7
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 2018 et 2019**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Nombre de recrutements en 2018	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de promotions en 2018	Nombre de promotions en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2018	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Effet net* en 2018	Effet net* en 2019
Femmes	96 736	99 069	18 739	18 411	3 716	3 802	16 467	17 331	2 272	1 080
Autochtones	9 375	9 649	2 556	2 215	343	316	2 155	2 259	401	-44
Personnes handicapées	7 895	8 113	1 278	1 381	287	269	1 469	1 629	-191	-248
Minorités visibles	56 997	60 528	17 694	17 804	2 397	2 439	13 249	14 928	4 445	2 876
Tous les salariés	321 707	329 240	74 744	70 878	12 474	12 556	65 584	69 712	9 160	1 166

* Le nombre de salariés embauchés est réduit en raison des 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 le nombre de recrutements, de promotions, de cessations d'emploi et les données sur l'effet 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 2018 et 2019* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Part des recrutements en 2018	Part des recrutements en 2019	Part des promotions en 2018	Part des promotions en 2019	Part des cessations d'emploi en 2018	Part des cessations d'emploi en 2019
Femmes	30,1	30,1	25,1	26,0	29,8	30,3	25,1	24,9
Autochtones	2,9	2,9	3,4	3,1	2,7	2,5	3,3	3,2
Personnes handicapées	2,5	2,5	1,7	1,9	2,3	2,1	2,2	2,3
Minorités visibles	17,7	18,4	23,7	25,1	19,2	19,4	20,2	21,4
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 4.7

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2018 et 2019**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Nombre de recrutements en 2018	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de promotions en 2018	Nombre de promotions en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2018	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Effet net* en 2018	Effet net* en 2019
Femmes	17 403	17 965	2 698	2 783	869	848	2 289	2 830	409	-47
Autochtones	2 117	2 263	293	391	129	82	527	342	-234	49
Personnes handicapées	1 201	1 287	88	116	37	53	159	179	-71	-63
Minorités visibles	9 274	9 615	2 072	2 223	322	363	1 675	1 826	397	397
Tous les salariés	58 492	59 330	8 827	9 530	2 690	2 517	8 448	9 921	379	-391

* Le nombre de salariés embauchés 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 le nombre de recrutements, de promotions, de cessations d'emploi et les données sur l'effet 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 2018 et 2019* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Part des recrutements en 2018	Part des recrutements en 2019	Part des promotions en 2018	Part des promotions en 2019	Part des cessations d'emploi en 2018	Part des cessations d'emploi en 2019
Femmes	29,8	30,3	30,6	29,2	32,3	33,7	27,1	28,5
Autochtones	3,6	3,8	3,3	4,1	4,8	3,3	6,2	3,4
Personnes handicapées	2,1	2,2	1,0	1,2	1,4	2,1	1,9	1,8
Minorités visibles	15,9	16,2	23,5	23,3	12,0	14,4	19,8	18,4
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 4.9

Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net* des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2018 et 2019**

Groupes désignés	Nombre de salariés en 2018	Nombre de salariés en 2019	Nombre de recrutements en 2018	Nombre de recrutements en 2019	Nombre de promotions en 2018	Nombre de promotions en 2019	Nombre de cessations d'emploi en 2018	Nombre de cessations d'emploi en 2019	Effet net* en 2018	Effet net* en 2019
Femmes	298 387	304 895	51 393	49 608	28 586	25 076	50 448	47 647	945	1 961
Autochtones	17 270	17 843	3 770	3 407	1 133	909	3 865	3 484	-95	-77
Personnes handicapées	25 779	26 673	3 494	3 402	2 051	1 862	4 394	4 325	-900	-923
Minorités visibles	180 068	188 335	39 704	38 023	18 406	16 508	32 479	34 017	7 225	4 006
Tous les salariés	756 414	772 402	149 324	141 040	60 605	53 621	138 791	137 786	10 533	3 254

* Le nombre de salariés embauchés 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 le nombre de recrutements, de promotions, de cessations d'emploi et les données sur l'effet 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 2018 et 2019* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2018	Représentation en 2019	Part des recrutements en 2018	Part des recrutements en 2019	Part des promotions en 2018	Part des promotions en 2019	Part des cessations d'emploi en 2018	Part des cessations d'emploi en 2019
Femmes	39,4	39,5	34,4	35,2	47,2	46,8	36,3	34,6
Autochtones	2,3	2,3	2,5	2,4	1,9	1,7	2,8	2,5
Personnes handicapées	3,4	3,5	2,3	2,4	3,4	3,5	3,2	3,1
Minorités visibles	23,8	24,4	26,6	27,0	30,4	30,8	23,4	24,7
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 2019

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	4 269	3 116	73,0	1 153	27,0
15 000 à 19 999	1 144	801	70,0	343	30,0
20 000 à 24 999	3 620	1 679	46,4	1 941	53,6
25 000 à 29 999	9 431	4 673	49,5	4 758	50,5
30 000 à 34 999	17 341	8 995	51,9	8 346	48,1
35 000 à 37 499	13 962	7 068	50,6	6 894	49,4
37 500 à 39 999	16 225	8 255	50,9	7 970	49,1
40 000 à 44 999	43 235	22 999	53,2	20 236	46,8
45 000 à 49 999	44 802	23 669	52,8	21 133	47,2
50 000 à 59 999	107 462	61 286	57,0	46 176	43,0
60 000 à 69 999	90 204	56 559	62,7	33 645	37,3
70 000 à 84 999	97 363	63 354	65,1	34 009	34,9
85 000 à 99 999	70 150	47 295	67,4	22 855	32,6
100 000 et plus	147 400	105 948	71,9	41 452	28,1
Total	666 608	415 697	62,4	250 911	37,6

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 2019

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	4 269	124	2,9	90	34
15 000 à 19 999	1 144	55	4,8	36	19
20 000 à 24 999	3 620	108	3,0	70	38
25 000 à 29 999	9 431	306	3,2	155	151
30 000 à 34 999	17 341	562	3,2	304	258
35 000 à 37 499	13 962	401	2,9	204	197
37 500 à 39 999	16 225	417	2,6	219	198
40 000 à 44 999	43 235	944	2,2	519	425
45 000 à 49 999	44 802	1 036	2,3	532	504
50 000 à 59 999	107 462	2 454	2,3	1 430	1 024
60 000 à 69 999	90 204	2 141	2,4	1 399	742
70 000 à 84 999	97 363	2 301	2,4	1 608	693
85 000 à 99 999	70 150	1 477	2,1	1 062	415
100 000 et plus	147 400	2 735	1,9	2 129	606
Total	666 608	15 061	2,3	9 757	5 304

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 2019

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	4 269	73	1,7	48	25
15 000 à 19 999	1 144	22	1,9	19	3
20 000 à 24 999	3 620	54	1,5	27	27
25 000 à 29 999	9 431	222	2,4	118	104
30 000 à 34 999	17 341	586	3,4	250	336
35 000 à 37 499	13 962	580	4,2	237	343
37 500 à 39 999	16 225	698	4,3	295	403
40 000 à 44 999	43 235	1 837	4,2	813	1 024
45 000 à 49 999	44 802	1 673	3,7	757	916
50 000 à 59 999	107 462	4 009	3,7	1 996	2 013
60 000 à 69 999	90 204	3 127	3,5	1 701	1 426
70 000 à 84 999	97 363	3 271	3,4	1 873	1 398
85 000 à 99 999	70 150	2 370	3,4	1 418	952
100 000 et plus	147 400	4 385	3,0	2 807	1 578
Total	666 608	22 907	3,4	12 359	10 548

TABEAU 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 2019

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	4 269	883	20,7	641	242
15 000 à 19 999	1 144	254	22,2	190	64
20 000 à 24 999	3 620	918	25,4	386	532
25 000 à 29 999	9 431	2 664	28,2	1 302	1 362
30 000 à 34 999	17 341	4 525	26,1	2 510	2 015
35 000 à 37 499	13 962	3 917	28,1	1 994	1 923
37 500 à 39 999	16 225	4 521	27,9	2 300	2 221
40 000 à 44 999	43 235	12 102	28,0	6 228	5 874
45 000 à 49 999	44 802	11 884	26,5	6 191	5 693
50 000 à 59 999	107 462	26 522	24,7	14 803	11 719
60 000 à 69 999	90 204	20 773	23,0	12 496	8 277
70 000 à 84 999	97 363	22 831	23,4	13 962	8 869
85 000 à 99 999	70 150	17 564	25,0	11 166	6 398
100 000 et plus	147 400	32 940	22,3	22 132	10 808
Total	666 608	162 298	24,3	96 301	65 997

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 2019

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre total de salariés	Nombre d'hommes	Représentation des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (en pourcentage)
Moins de 5 000	2 720	1 650	60,7	1 070	39,3
5 000 à 7 499	1 821	908	49,9	913	50,1
7 500 à 9 999	1 847	950	51,4	897	48,6
10 000 à 12 499	2 521	1 316	52,2	1 205	47,8
12 500 à 14 999	10 393	5 892	56,7	4 501	43,3
15 000 à 17 499	8 346	4 126	49,4	4 220	50,6
17 500 à 19 999	8 625	4 290	49,7	4 335	50,3
20 000 à 22 499	8 043	3 722	46,3	4 321	53,7
22 500 à 24 999	6 992	3 116	44,6	3 876	55,4
25 000 à 29 999	15 999	7 485	46,8	8 514	53,2
30 000 à 34 999	10 261	4 344	42,3	5 917	57,7
35 000 à 39 999	7 143	3 118	43,7	4 025	56,3
40 000 à 49 999	7 552	3 479	46,1	4 073	53,9
50 000 et plus	7 212	3 392	47,0	3 820	53,0
Total	99 475	47 788	48,0	51 687	52,0

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 2019

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre total de salariés	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes autochtones	Nombre de femmes autochtones
Moins de 5 000	2 720	120	4,4	74	46
5 000 à 7 499	1 821	61	3,3	34	27
7 500 à 9 999	1 847	70	3,8	32	38
10 000 à 12 499	2 521	84	3,3	50	34
12 500 à 14 999	10 393	246	2,4	129	117
15 000 à 17 499	8 346	240	2,9	111	129
17 500 à 19 999	8 625	249	2,9	109	140
20 000 à 22 499	8 043	208	2,6	83	125
22 500 à 24 999	6 992	178	2,5	73	105
25 000 à 29 999	15 999	406	2,5	172	234
30 000 à 34 999	10 261	253	2,5	108	145
35 000 à 39 999	7 143	177	2,5	79	98
40 000 à 49 999	7 552	171	2,3	67	104
50 000 et plus	7 212	180	2,5	80	100
Total	99 475	2 643	2,7	1 201	1 442

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 2019

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre total de salariés	Nombre de personnes handicapées	Représentation des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Nombre de femmes handicapées
Moins de 5 000	2 720	81	3,0	49	32
5 000 à 7 499	1 821	51	2,8	26	25
7 500 à 9 999	1 847	55	3,0	29	26
10 000 à 12 499	2 521	116	4,6	48	68
12 500 à 14 999	10 393	346	3,3	171	175
15 000 à 17 499	8 346	276	3,3	110	166
17 500 à 19 999	8 625	278	3,2	120	158
20 000 à 22 499	8 043	292	3,6	95	197
22 500 à 24 999	6 992	273	3,9	91	182
25 000 à 29 999	15 999	689	4,3	259	430
30 000 à 34 999	10 261	400	3,9	141	259
35 000 à 39 999	7 143	271	3,8	98	173
40 000 à 49 999	7 552	265	3,5	108	157
50 000 et plus	7 212	272	3,8	108	164
Total	99 475	3 665	3,7	1 453	2 212

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 2019

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre total 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	2 720	571	21,0	404	167
5 000 à 7 499	1 821	328	18,0	203	125
7 500 à 9 999	1 847	359	19,4	221	138
10 000 à 12 499	2 521	509	20,2	287	222
12 500 à 14 999	10 393	3 279	31,6	2 078	1 201
15 000 à 17 499	8 346	2 370	28,4	1 293	1 077
17 500 à 19 999	8 625	2 390	27,7	1 324	1 066
20 000 à 22 499	8 043	2 198	27,3	1 124	1 074
22 500 à 24 999	6 992	1 879	26,9	974	905
25 000 à 29 999	15 999	4 579	28,6	2 664	1 915
30 000 à 34 999	10 261	2 420	23,6	1 185	1 235
35 000 à 39 999	7 143	1 635	22,9	820	815
40 000 à 49 999	7 552	1 521	20,1	852	669
50 000 et plus	7 212	1 232	17,1	712	520
Total	99 475	25 270	25,4	14 141	11 129

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 relevant de la compétence 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 publiques fédérales (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 employeurs distincts du secteur public fédéral comptant 100 employés ou plus, énumérées à l'annexe V de la LGFP (organismes distincts);
- les autres employeurs du secteur public comptant 100 employés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et sous-officiers des forces régulières et de 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

Ce 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 limitations qui suivent :

- Pour que soient mesurés les progrès des groupes désignés, leur représentation (c'est-à-dire le nombre de salariés appartenant à un groupe désigné divisé par le nombre total de salariés) 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 menés tous les cinq ans par Statistique Canada. Par conséquent, il y a un décalage dans l'évaluation des écarts en matière 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. Pour en savoir plus sur la DMT, consultez le [Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi](#).
- Les données relatives aux groupes désignés reposent sur les déclarations volontaires. Certaines personnes peuvent ne pas s'identifier auprès de leur employeur ou de Statistique Canada. Par conséquent, les données sur tous les membres des groupes désignés peuvent ne pas être saisies par les employeurs et Statistique Canada.
- Les données sont reçues annuellement de la part 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 composent l'administration publique centrale. Ces informations sont disponibles sur le site Web [L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada](#). Les autres secteurs du secteur public fédéral sont responsables de la préparation de leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi, qui peuvent être consultés sur leurs sites Web respectifs ou obtenus sur demande directement auprès des organisations.
- Les entrepreneurs fédéraux ne sont pas tenus de présenter de rapport annuel.